

# Digitaler Wandel ruft nach Reduktion

## HOUSTON, WE HAVE A PROBLEM!

Wer sich heute als Trainerin, Kursleitender, Dozentin, Berater und Coach auf dem Markt positioniert, steht vor großen Herausforderungen. Die neuen Rahmenbedingungen und das veränderte Nutzerverhalten führen dazu, dass mehr Inhalte statt im Präsenzunterricht nun digital angeboten werden.

Die Dramatik der Situation mag für viele Bildungsfachleute nicht ganz an die Erfahrungen der Astronauten der Apollo 13 Mission herankommen; als auf ihrem Mondflug die Brennstoffzellen überraschend ausfielen. Immerhin ist klar: In Zeiten der »digitalen Disruption« bleibt kein Stein auf dem anderen. Die fortschreitende Digitalisierung aller Lebensbereiche hat inzwischen auch die Bildungswelt erreicht.

Lautete bereits früher das Dilemma »Viel Stoff – nur wenig Zeit«, kommt heute erschwerend dazu, dass sich die Distributionskanäle (E-Mail, Lernplattform, Video-Konferenz, YouTube-Kanal, Podcast) verändern und ständig erweitern. Ob in der (Berufs-)Schule, im Training oder der beruflichen Weiterbildung: Alle Anbieter von Bildungsangeboten und Lehrende sind gefordert, eine Auswahl und Kuratierung von Inhalten vorzunehmen. Zu groß ist die Stoffmenge und zu komplex die Thematik, um sie in der bisherigen Form und gegebenen Zeit über die neu dazugekommenen Kanäle erfolgreich vermitteln oder anbieten zu können. Dazu kommt die Herausforderung mit der berühmten »Aufmerksamkeitsspanne«. Wem gelingt es heute noch, sich über längere Zeit und ohne Unterbrechungen, auf etwas zu konzentrieren? Die allgegenwärtigen sozialen Medien und

die damit verbundene Informationsflut tragen ihrerseits zur allgemeinen »sozialen Beschleunigung« bei.

#### BEDEUTUNG DES DIGITALEN WANDELS FÜR ERWACHSENENBILDUNG, TRAINING UND BERATUNG

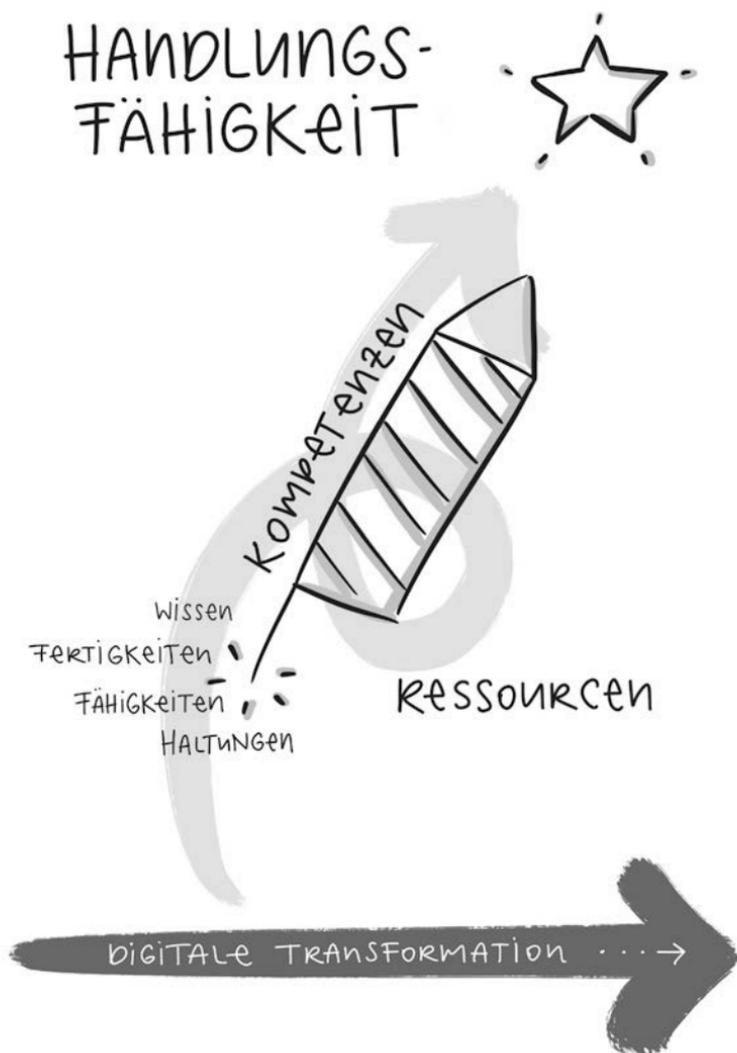
Trainer, Auszubildende und Lehrpersonen fragen sich vermehrt:

- Wie strukturiere und reduziere ich umfangreichen Stoff?
- Wie stelle ich abstrakte oder komplexe Inhalte verständlich dar?
- Wie wecke ich bei den Teilnehmenden Freude an Verdichtung und transferorientierten Lernaktivitäten?

Lehrende überlegen sich heute, welche Kompetenzen die Lernenden erwerben sollen, welche Performanz oder Handlungsfähigkeit sie in einer definierten Situation beweisen müssen. Gehen sie handlungsorientiert vor, stellen sie sich zu Beginn der didaktischen Konzeption die Frage: Was müssen die Teilnehmenden wann, wo, in welcher Qualität umsetzen und anwenden können?

Dies geschieht in einem Umfeld, in dem Auszubildende, Trainerinnen und Coaches eine wachsende Heterogenität erkennen, wenn sie versuchen die Lernvoraussetzungen und Lernbereitschaft der Teilnehmenden zu beschreiben. Dabei geht es um eine Uneinheitlichkeit der Elemente einer Menge zu einem oder mehreren Merkmalen. Beispielsweise bei Lernenden einer Gruppe, die über eine unterschiedliche Wissensbasis verfügen. Oder die Teilnehmenden unterscheiden sich in ihrer Fähigkeit, wie schnell sie Informationen aufnehmen, oder wie viel davon sie im Arbeitsgedächtnis speichern und später ins Langzeitgedächtnis integrieren können.

Die »Digitale Transformation« verändert gerade die Art und Weise, wie neue Generationen Wissen suchen, erwerben und individuell, auch kollaborativ, verarbeiten. Lehrende sehen sich gezwungen, Inhalte zu analysieren, neu aufzubereiten und deutlich zu kürzen, um sie in veränderten Formaten und Formen anbieten zu können. Beratende wechseln von klassischen Begegnungsformaten



1. Illustration: Digitale Transformation und Ausrichtung auf Kompetenz- und Handlungsorientierung

auf Online-Konferenz-Systeme und haben dort meist keinen großen Flipchart an der Wand und Zeichenpapier oder Holzfiguren als Visualisierungshilfen auf dem Tisch. Traditionelle Wissensvermittlungssysteme haben ausgedient. Die alte Ausrichtung auf Lernziele, die zudem für alle gleich lauten, gilt als überholt.

Heute geht es vermehrt um die Aktivierung und den Aufbau von Ressourcen (Wissen, Fähigkeiten, Fertigkeiten), welche die Grundlage darstellen, Kompetenzen zu entwickeln, die im Idealfall zur Handlungsfähigkeit führen. Teilnehmendenzentrierte Erwachsenenbildung und kompetenzorientierte Lehre braucht Zeit. Die Bearbeitung von Praxisfällen, praktische, erlebnisorientierte Trainings und Exkursionen, müssen unbedingt ihren verdienten Platz finden. Wenn es uns gelingt, Studierende und Teilnehmende zur Selbstreflexion anzuleiten, wenn nicht mehr nur der »Stoff« im Mittelpunkt steht, sondern die eigentlichen »Bildung« des Menschen, die »Haltungsbildung«, sind wir deutlich weiter.

#### LABORE DER ZUKUNFT SCHAFFEN

Ähnlich wie ich in der Einleitung Arbeitserfahrungen aus Kuba reflektierte, sehe ich die Zukunft der Schulen und der Erwachsenenbildung darin, Bildungsangebote in »Labore der Zukunft« zu transformieren. Orte, die Heranwachsende und Lernende gerne aufsuchen. Willkommensräume, wo sie Lernerfahrungen machen können und unterstützt werden, visionär zu denken. Wo sie sich über ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten Klarheit verschaffen können und befähigt werden, neue Wege zu beschreiben und pragmatisch zu handeln.

Wir leben in einer sich schnell wandelnden, zunehmend vernetzten und verletzlischen Welt. Mit dem Blick in den Rückwärtsspiegel zu lernen, bringt uns nicht weiter. Mehr vom Gleichen zu verordnen, weckt keine Glücksgefühle. Es geht darum, dass wir mehr Menschen einladen und anleiten, als »Future Designerinnen und Designer« selbst Einfluss auf die Gestaltung der Gesellschaft, der Welt, ihr Leben und den Lauf der Dinge zu nehmen. Dazu brauchen die neuen

Generationen Freiräume und Gelegenheit, ihre Fähigkeit zur Meta-Kognition zu erweitern, um die Güte ihrer Problemlösung kritisch beurteilen zu lernen.

Im letzten Kapitel dieses Buches mit dem Titel *Auf in die reduktive Zukunft* schreibe ich, inspiriert von der Friday-for-Future-Bewegung, wie dies beispielhaft in den Schulen umgesetzt werden könnte.

#### VIEL STOFF UND NUR WENIG ZEIT – MIT DIDAKTISCHER REDUKTION DIE QUALITÄT DER ARBEIT VERBESSERN

Martin Lehner, Pionier und Vordenker zum Thema »Didaktische Reduktion«, empfahl schon 2006 in der Bildungsarbeit statt »vollständig«, künftig vermehrt »gründlich« zu lehren und kommunizieren. Wir könnten ergänzen: Diesen »Mut zur Lücke« braucht es auch in der Beratung, in Präsenz-Settings und besonders online. Grundsätzlich schätzen es Menschen, wenn wir »auf den Punkt« kommen (Wüest 2017).

Dabei müssen die Lernenden, Studierenden und Teilnehmenden im Mittelpunkt stehen. Ihr Vorwissen, ihre Erfahrung, auch ihre Neugier oder individuelles Interesse, sollen stets die inhaltliche Ausrichtung, die didaktischen Methoden und die benutzten »Kanäle« maßgeblich bestimmen.

Gehen Lehrende didaktisch reduziert vor, nutzen sie die für den Lernprozess vorgesehene Zeit optimal. Im Idealfall gewinnen sie damit sogar Spielräume für autonom bestimmte zusätzliche Reflektions- oder Vertiefungsmöglichkeiten. Beispielsweise für den Einsatz zeitaufwändiger Methoden, wie »Exkursionen«. Oder die Begegnung und den Dialog mit Lerngruppen in einer anderen Stadt, an einem anderen Ort, mit denen sie sich über ihre Lernerfahrungen austauschen.

Wer sich wirklich für die Lernenden und ihren Lernerfolg interessiert, arbeitet an der Qualität seiner Angebote und Lerninhalte. In dem Stoff »gebündelt«, sinnvoll strukturiert und auf eine anspre-