

Vernetzt lernen - Lernend vernetzen - Verändern lernen

Neue Impulse für Lernende Gewerkschaften

In einer GEW-Zeitung muss der hohe Stellenwert von Bildung und Lernen für Gewerkschaften nicht extra betont werden, in Ihrer Entstehung nannten sie sich teilweise Arbeiterbildungsvereine. Schon anders sieht es bei der Frage aus, wie sich Lernen in den letzten Jahrzehnten verändert hat. Eines scheint dabei klar: Die Situation ist unübersichtlicher geworden.

Milieulernen (Vermittlung von Lebenseinstellungen durch Familie und Elternhaus) fällt immer mehr weg, wird ersetzt durch neue teilweise netzbasierte Zusammenhänge und Kommunikationsformen. Neue Fragen tauchen auf: Welche Lernwirkung hat das Videonetzwerk Youtube? Brauchen wir noch Wissensvermittlung in Schulen oder Weiterbildungseinrichtungen, wo es doch Wikipedia gibt? Sollen sich Gewerkschaften auf Ihr Kerngeschäft (Tarifverhandlungen, etc.) beschränken oder müssen sie auf den neuen digitalen Klavieren mitspielen?

Neue Erkenntnisse der Lernpsychologie

Viele Fragen – da ist es einfacher, von vorne anzufangen: Die Vorstellungen, wie Menschen lernen können, haben sich in den letzten Jahrzehnten vor allem durch zwei Entwicklungen stark verändert: Zum einen durch die digitale Vernetzung und die neuen Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten des Internet und zum anderen durch die Erkenntnisse der Kognitions- und Lernpsychologie. Ersteres schafft völlig veränderte Lernmöglichkeiten, die zweite Entwicklung lässt uns zumindest theoretisch von der Vorstellung Abschied nehmen, Lernen sei ein passiver Vorgang, der durch das möglichst perfekte Abspulen von curricularem Lernen durchgesetzt wird. Beide Entwicklungen zusammen gefährden – nicht erst seit „Spick mich“ online ist – die Existenz von allgewaltigen Vorturnern an Schulen, Hochschulen, aber auch in Gewerkschaften und anderen sozialen Organisationen. Machterhalt durch Wissensvorsprung wird schwieriger.

Dies bedeutet nicht, dass es keine Gegenbewegung hierzu gäbe. Vor dem Hintergrund der Diskussion über die heutigen „schwierigen Kinder“ findet insbesondere im gymnasialen Bereich ein konservativer Rollback in Pädagogik und Didaktik statt. Dies reicht von der Betonung der Sekundär-

tugenden bis zum stumpfsinnigen Eintrichtern von Inhalten durch Abschreiben. Obwohl alle Lernpsychologen längst zum Ergebnis gekommen sind, dass die Drill-and-Practice-Methode gerade mal für das Erlernen reflexartiger Handlungen und Vokabellernen sinnvoll ist, wird hier im Sinne der Veränderungsresistenz von Lehr-Eliten alter Wein in alten Schläuchen serviert.

Lernsituationen ermöglichen

Im Bereich des Netzlernens, des Internet unterstützten Lernens, geht man seit einigen Jahren andere Wege. Lernformen verabschieden sich von der Vorstellung, jede/r müsse auf demselben Weg Wissen aufbauen – und dies seit Generationen und mit Lehrkonzepten aus der Referendarzeit der Lehrenden. Wissenschaftler sprechen – nicht nur im Bereich des E-Learning - von „Ermöglichungsdidaktik“ und verabschieden sich von der Vorstellung, Wissen könnte in einem möglichst konfliktfreien Prozess vermittelt werden. Lernen hat etwas mit Arbeiten zu tun und Arbeiten bedeutet Auseinandersetzung mit Gegenständen, Werkzeugen und Methoden, mit Teammitgliedern und Vorgesetzten. Das meiste Wissen entsteht bei uns in Krisensituationen, in denen wir uns neue Wege zur Lösung unserer Probleme überlegen müssen, wo wir nicht einfach so weiter machen können wie bisher. Dies gilt übrigens auch für gesellschaftliche Entwicklungen. Gute Lehrer erschüttern die Lebensvorstellungen ihrer Schüler/innen, machen sie neugierig und verunsichern sie zugleich. Erst dadurch entstehen wirkliche Lernsituationen, in denen es möglich wird, kreativ zu werden, sich neue Kompetenzen zu erarbeiten, sich zu begeistern für neue Lösungen.

Gleichzeitig stehen wir nicht erst seit dem letzten Bildungsbericht vor der Situation, dass immer mehr Menschen von Bildung ausgeschlossen werden, dass Bildung – insbesondere Weiterbildung – entscheidend von der Klassen- und Schichtenzugehörigkeit abhängt. Lebenslanges Lernen findet gerade mal dann statt, wenn neue Computersysteme eingeführt werden oder zusätzliche Tätigkeiten übernommen werden müssen. Planmäßige Weiterbildung aller Beschäftigten findet nicht statt. So werden aus ehemals breit ausgebildeten Fachkräften im Lauf des Berufslebens oftmals hochgradige Spezialisten, die bildungsmäßig an ihren Arbeitsplatz gekettet sind.

Berufliche Weiterbildung als Gewerkschaftsaufgabe

Gewerkschaften kämpfen seit Jahren gegen diese Entwicklung an. Neue arbeitsplatzorientierte Weiterbildungssysteme sind entstanden. Gleichzeitig ziehen sich Gewerkschaften oftmals aus finanziellen Gründen aus der beruflichen Weiterbildung zurück.

Mit den neuen digitalen Vernetzungstechnologien gibt es jetzt eine Möglichkeit, diese Entwicklung umzukehren. Die Idee dabei: Gewerkschaften können durch den Aufbau von Online-Communities zu Ansprechpartnern in Sachen Weiterbildung für Beschäftigte, aber auch Erwerbslose werden. Dabei können sie eine hohe Glaubwürdigkeit gewinnen, weil sie weder selbst berufliche Weiterbildungsmaßnahmen verkaufen noch kurzfristige Arbeitgeberinteressen nach quick-and-dirty-Lösungen unterstützen werden.

Erste Ansätze für politische Communities gibt es in verschiedenen gewerkschaftlichen Projekten und Kampagnen, Konferenzen bearbeiten das Thema (siehe grauer Kasten mit Links am Artikelende). Ausgangspunkt für Lerncommunities ist immer der Ansatz, Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Zusammenhängen so zu vernetzen, dass sie Ihr Wissen teilen und dadurch gemeinsam profitieren. Dabei reicht der Wissensbegriff von einer kommentierten Bewertung, von kommerziellen Weiterbildungskursen oder -instituten bis zu Tipps für die Bedienung einer bestimmten Maschine oder eines Anwendungsprogramms.

Politisierung des virtuellen Raumes

Gewerkschaften können – wenn sie diese Ansätze aktiv voranbringen – mehrere Fliegen mit einer Klappe schlagen. Sie unterstützen den Wunsch der Kolleginnen und Kollegen, sich weiterzubilden und erhöhen aus diesem Feld den Druck auf die Unternehmen, ihnen dies zu ermöglichen.

Sie können durch gezielte Angebote verhindern, dass ohnehin wenig qualifizierte Kolleginnen und Kollegen in Sachen Weiterbildung weiterhin abgehängt werden und sie bringen sich auf einem Feld als handelnde Interessenvertretung ins Spiel, das nicht vom Saisonsgeschäft der

Tarifrunden abhängig ist. Gleichzeitig entsteht ein Netzwerk, in dem nach allen Erfahrungen nicht nur das Thema Weiterbildung selbst, sondern auch andere betriebliche Fragen eine Rolle spielen: Austausch über Entlohnung und Arbeitszeitregelungen, über Arbeitsbedingungen und Arbeitsklima.

Hierüber erhalten wir zumindest virtuell die viel bemühte Präsenz in der Fläche, erhalten Kontakt zu neuen Kolleginnen und Kollegen und lernen genauer, wo der Schuh drückt, haben das Ohr auch in Bereichen, in denen es keine Betriebsräte oder aktive Gewerkschafter gibt.

Natürlich reicht diese virtuelle Vernetzung allein nicht aus, um Tarif- oder betriebliche Kämpfe zu gewinnen, aber sie können entweder Impulse für notwendige Auseinandersetzungen geben oder diese im virtuellen Raum unterstützen.

Ein Beispiel: Im Kontakte-Netzwerk „Wer-kennt-wen?“ haben sich kürzlich auf Initiative einer Kollegin über 2.000 Mitgliedern dieser Community hinter die Forderungen der Pflege-Tor-Tour 2008 von ver.di zur Verbesserung der Situation

saarländischer Pflegekräfte gestellt. Natürlich ist dies kein Ersatz für die öffentlichkeitswirksame Aktion selbst, aber sie politisiert den virtuellen Raum, nutzt die neuen Möglichkeiten und schafft eine neue Art von gesellschaftlicher Resonanz für gewerkschaftliche Aktionen.

Gewerkschafter können dabei gleichzeitig lernen, wie sie das oben erwähnte digitale Klavier spielen können, wie man Youtube nicht nur als gigantische Videobibliothek nutzen, sondern selbst eigene Filme erstellt und veröffentlicht, wie man Wikis im Betrieb nutzen kann, um sich auf Tarifeinverständigungen vorzubereiten, wie ein Betriebsratsvorsitzender mit einem Weblog seine Kolleginnen und Kollegen auf dem Laufenden hält, Tarifauf-

einandersetzungen im Internet dokumentiert oder schnell eine Umfrage startet, ob die Kolleginnen und Kollegen zu neuen Entwicklungen über eine Belegschaftsversammlung informiert werden möchten oder Abteilungsversammlungen bevorzugen. Vor ca. 20 Jahren war das Motto von Labour.net: „Trade unions have to build their own part of the information highway.“ Und sie haben dabei viel erreicht. Jetzt gilt es, die neuen Möglichkeiten der Vernetzung, der Zusammenarbeit und des Lernens im Netz zu nutzen. ■

Thomas Hagenhofer
 Informationswissenschaftler, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Projekt „Mediencommunity 2.0“
 (www.mediencommunity.de)

Weiterführende Links:

- <http://www.wiki-gute-arbeit.de/index.php/GuteArbeit:Portal>
- <http://neu.igmetall-wap.de>
 (leider zum großen Teil nur für IG-Metall-Mitglieder)
- Verdi <http://www.krankenhaus-sorgen.de/>
- Konferenz Gewerkschaftliche Online-Strategien
http://netkey40.igmetall.de/homepages/gos_2007/programm2008.html
- <http://www.igbce-blogs.de/>

ANZEIGE

Jetzt Riester-Förderung sichern:
 Über **51%** sind möglich!*
 Mit der Sparkassen-Prämienrente.

Sparkassen-Finanzgruppe:
 Sparkassen, SaarLB, LBS und SAARLAND Versicherungen

**Zugeschnitten auf Ihr Leben.
 Die Sparkassen-Altersvorsorge.**

Wenn Ihre Altersvorsorge gut sitzen soll, nehmen Sie eine nach Maß! Wir stecken Ihre Bedürfnisse genau ab und schneiden Ihnen ein ganzheitliches Vorsorgekonzept direkt auf den Leib. Damit Ihre finanziellen Freiräume durch attraktive Erträge ständig wachsen. Infos in Ihrer Geschäftsstelle oder auf www.sparkasse.de. **Wenn's um Geld geht – Sparkasse.**

*Die Höhe der staatlichen Förderung für Ihre Vorsorge ist abhängig von Ihrer Lebenssituation.

Mediencommunity 2.0

Lernende erwerben Wissen räumlich und zeitlich selbstbestimmt

Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt Mediencommunity 2.0 ist eine Wissensplattform der Druck- und Medienbranche für modularisierte lebenslange Lernkonzepte in einer Lehr-/Lerngemeinschaft, die gemeinsam von Industrie, Wissenschaft und Gewerkschaft betrieben wird.

Für dieses Projekt haben sich folgenden Kooperationspartner zusammengefunden:

- Technische Fachhochschule Berlin, Studiengang Druck- und Medientechnik
- Hochschule für angewandte Wissenschaften – Fachhochschule München, Studiengang Druck- und Medientechnik
- MMB-Institut für Medien und Kompetenzforschung, Essen/Berlin
- Zentral-Fachausschuss Berufsbildung Druck und Medien (ZFA), Kassel - Gemeinsame Einrichtung des Bundesverbandes Druck und Medien (bvdm) und ver.di Medien, Kunst und Industrie"

Die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens bestätigt jeder, der die dynamische technische, organisatorische und methodische Entwicklung in der Druck- und Medienbranche kennen gelernt hat.

Wettbewerbsfähig bleiben kann nur derjenige, der konsequent und planmäßig auf Fortbildung setzt. Dieser Anforderung muss sich jeder Mitarbeiter, jede Führungskraft und jedes Unternehmen stellen.

Aus- und Weiterbildung ist aufwändig, trotzdem liegt es nicht allein am Willen, sondern häufig auch an der Koordination von Angebot und Nachfrage.

Ein Ansatz verspricht bei der Organisation der Aus- und Weiterbildung enorme organisatorische Erleichterungen: Die Nutzung von Schulungen mit Unterstützung moderner

Internettechnologien, sogenannten Web 2.0-Technologien. Durch einen sinnvollen Bildungsmix, ein integriertes Qualifizierungskonzept aus internetbasiertem Online-Lernen, moderierten Lerngruppen, E-Learning und Präsenztrainings können Lernende räumlich und zeitlich selbstbestimmt Wissen erwerben.

Mit Unterstützung durch Experten und durch Praktiker wird zielgerichtet und effizient Problemlösungskompetenz aufgebaut und verfestigt. Jeder kann entsprechend seiner individuellen Vorkenntnisse und seines individuellen Ziels teilnehmen – als Lernender oder als Lehrender.

Diese Art von Lernen findet informell, also ohne feste Kursstruktur durch Zusammenarbeit in beruflichen Netzwerken statt. Aktuelles Wissen wird in Internetforen oder Newsgroups weiterverbreitet, diskutiert und verfeinert. Hinzu kommen Kommunikations- und Zusammenarbeitsmöglichkeiten wie Wikis, Blogs oder Social Networking, die unter dem Begriff Web 2.0 zusammengefasst werden.

Dahinter steht die Idee, dass durch die gemeinsame Erarbeitung und Weitergabe von Wissen in Lerngemeinschaften alle Beteiligten profitieren. Ein besonders bekanntes Beispiel dieses Ansatzes ist die Web-Enzyklopädie Wikipedia.

Ein positiver Nebeneffekt von Lerngemeinschaften ist die Herausbildung sozialer Netzwerke, die im weiteren Berufsleben wichtige Impulse für Fortbildung und Karriere geben können.

Im Rahmen des Projektes werden folgende Angebote entstehen:

- **Medien-Wissenslandkarte:** Eine Medien-Wissenslandkarte der Druck- und Medienbranche gibt den Überblick über die notwendigen fachlichen Inhalte für eine erfolgreiche Arbeit. Aufgrund dieses Überblicks lassen sich die notwendigen Aus- und Weiterbildungsbedarfe ableiten.
- **Lernmodule:** Die Medien-Lerngruppen arbeiten mit vier E-Learning-Modulen, die im Projekt entwickelt werden auf unterschiedlichen Lernniveaus (Berufsschule, Technikerschule, Fachhochschule, Weiterbildung). Umfang je 100 Lernstunden mit

Lernbegleitung durch Online-Tutoren.

- **Das Medien-Wiki:** Eine umfassende Open-Content-Enzyklopädie, die durch ein Experten-Netzwerk qualitätsgesichert und durch die Community-Mitglieder ständig weiterentwickelt wird.
- **Die Medien-Open-Courses:** Eine Plattform zum Aufbau und zur Durchführung virtueller Lerngruppen, die alle im Projekt entwickelten „Social Software“-Module nutzen können.
- **Der Medien-Open-Campus:** Eine ständig wachsende Bibliothek von Podcasts (Audio und Video) zu inhaltlichen Themen der Druck- und Medienbranche.
- **Die Trainercommunity:** Im Projekt wird eine Online-Gemeinschaft der Lehrenden gegründet, um den Austausch und die Ab-



stimmung von Lehrinhalten zu erleichtern.

Bestehende offene Systeme des ZFA-LernCenters wie Diskussions- und Foren (derzeit über 10.000 Beiträge zu 2.000 Themen), Tutorialdatenbank mit Lexikon (derzeit rund 4.200 Lexikoneinträge und rund 220 Tutorials) sowie der Literaturserver (über 500 rezensierte Fachbücher) werden in diese neuen Komponenten eingebunden oder überführt.

Zudem wird im Projekt die Anrechnung von Weiterbildungsmodulen für ein Hochschulstudium geprüft und in der Praxis getestet. ■

ANZEIGE

Die Klassenfahrtseite
jede Woche neue Angebote
www.schulfahrt.de
Tel. 0 35 04/64 33-0