

5 ERFORDERT DIE DIGITALISIERUNG EINEN ROLLENWANDEL BEI LEHRPERSONEN?

Von Ines Trede, Belinda Aeschlimann & André Zbinden

- Wenn curriculare Vorgaben flexibler werden, liegt die Verantwortung für die fachliche und technologische Aktualität der Lernsituationen verstärkt bei den Lehrpersonen der Berufsfachschulen und bei den Berufsbildungsverantwortlichen in den Betrieben.
- Rasche technologische Entwicklungen erfordern von den Lehrpersonen neue pädagogische Strategien, um Wissensvorsprünge von Lernenden didaktisch nutzbar zu machen.
- Die Lernortkooperation kann Berufsbildungsverantwortliche unterstützen, um die Aktualität der Ausbildung und vergleichbare Lernerfahrungen sicherzustellen.
- Kontinuierliches Lernen ist für Berufsbildungsverantwortliche und Lernende wichtig, um für den digitalen Wandel gerüstet zu sein.

«Die Digitalisierung des Lebens wird vor der Schule nicht Halt machen.» So oder ähnlich tönen zahlreiche Schlagzeilen und Titel wissenschaftlicher Artikel in der Schweiz und im Ausland. Schulen als Bildungsorganisationen sind Teil der Gesellschaft und damit Teil von gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und strukturellen Veränderungen. Technologische Entwicklungen prägen somit auch die Orte, in denen Lehren und Lernen stattfindet. Eine besondere Rolle spielen die Berufsbildungsverantwortlichen, die dort agieren, wo Lernen stattfindet: Im Klassenzimmer, im Betrieb, in einem online-Chat oder einem virtuellen Klassenzimmer.^{85,109}

Mehrfache Herausforderung der Berufsbildungsverantwortlichen

In der aktuellen Diskussion um den nötigen Anpassungsbedarf der Berufsbildung im Zuge der Digitalisierung fällt auf, dass der Handlungsbedarf sehr häufig bei Themen wie dem Know-how der Berufsbildungsverantwortlichen und der Ausstattung mit digitalen Medien, Lernhilfen und IT-Infrastruktur ausgemacht wird.¹¹⁰

Jedoch gehen die Herausforderungen deutlich über die sogenannte «*digital literacy*» (vgl. Kap. 4), die Kenntnisse, Fähigkeiten und Haltungen von Lehrpersonen impliziert, und über das Schaffen einer guten Infrastruktur hinaus.¹¹¹

Die digitale Transformation verändert auch die Umwelt der Schulen, das heisst die Berufswelt und das Alltagsleben der Menschen. Die Schulen müssen darauf einerseits mit einer Anpassung der Lerninhalte reagieren, wenn Bildungsverordnungen angepasst, Ausbildungsformen verändert oder Bildungspläne offener formuliert werden (vgl. Kap. 3).

Andererseits verändert die digitale Transformation auch das Verhältnis von Lernenden und Lehrpersonen. Vor allem dürften sich die Voraussetzungen der Lernenden wandeln, die verschiedenste Informationen über neue Technologien aus dem Privatumfeld und Betrieb mitbringen, aber eine tiefere digitale Kompetenz meist noch aufbauen müssen. Dies erfordert auch eine Auseinandersetzung der Lehrpersonen mit der eigenen digitalen Kompetenz, in didaktischer wie fachlicher Hinsicht.¹¹²

Offene Bildungspläne geben Berufsbildungsverantwortlichen mehr Freiraum, aber auch mehr Verantwortung

Im Kapitel drei wurde dargestellt, dass curriculare Vorgaben wie Bildungsverordnungen und -pläne in einem gewissen Mass flexibilisiert und an neue Technologien und Arbeitsprozesse angepasst werden könnten, aber nicht schnell genug für den technologischen Wandel. Daher wurde vorgeschlagen, Lernziele in Bildungsplänen so offen zu formulieren, dass sie bei kurzfristigen Neuerungen nicht veralten. Eine solche Öffnung würde den Berufsbildungsverantwortlichen mehr Freiraum, aber auch mehr Verantwortung geben.¹¹³ Bildungspläne, die rasch wandelbare Techniken, Geräte und Verfahren nicht im Detail beschreiben, würden erfordern, dass Lehrpersonen ihren Unterricht kontinuierlich an die sich wandelnden Gegebenheiten in den Betrieben anpassen, ohne dass ihnen ein Lehrplan inhaltlich alle Details vor-

gäbe. Für manche Berufsbildungsverantwortliche dürfte dies eine neue Herausforderung darstellen. In jedem Fall würde sich ihnen eine Chance zur Weiterentwicklung ihrer Professionalität durch mehr Gestaltungsspielraum bieten.

Allerdings stellt sich dabei die Frage, wie gut Lehrpersonen von Berufsfachschulen über den betrieblichen Wandel informiert sind. Dies dürfte stark von ihrer individuellen Situation sowie ihrer Nähe zu den aktuellen Entwicklungen in der Arbeitswelt abhängig sein. In diesem Zusammenhang wird die Lernortkooperation als Lösung genannt.^{60,114} Inwieweit die aktuelle Praxis der Lernortkooperation allerdings für einen intensiveren inhaltlichen Austausch zu aktuellen Arbeitsprozessen und technologischen Entwicklungen geeignet ist, kann mangels Übersichtsdaten gegenwärtig nicht bewertet werden.^{115,116,117} Die überbetrieblichen Kurse sind ebenfalls dafür geeignet, aktuelle Entwicklungen aufzugreifen und zu vermitteln. Inwieweit dies derzeit in ausreichendem Mass umgesetzt wird, ist eine offene Frage. In Deutschland wurde dieses Potenzial bereits erkannt und ein Förderprogramm initiiert, das auf Berufsbildungsverantwortliche in Betrieben und überbetrieblichen Kursen ausgerichtet ist.¹¹⁸

Berufsbildungsverantwortliche in Betrieben dürften wiederum aktuelle berufliche Technologien vergleichsweise einfach vermitteln können, da die Lerninhalte durch die Produktionsprozesse und Technologien im Betrieb weitgehend vorgegeben sind. Andererseits ist der Vorsprung der betrieblichen Verantwortlichen auch nicht zu überschätzen. Sie dürften tendenziell weniger gut auf die didaktische Gestaltung von curricularen Freiräumen vorbereitet sein als die Lehrpersonen mit ihrer längeren berufspädagogischen Ausbildung.

Schaffen von Lerngelegenheiten mit aktuellen betrieblich-beruflichen Technologien und Arbeitsprozessen

Daher sind besonders die Lehrpersonen in Berufsfachschulen gefordert, Lernsituationen auf die zunehmend digitalisierte Arbeits- und Lebenswelt der Lernenden zuzuschneiden und aktuelle betrieblich-berufliche Technologien und Arbeitsprozesse in den kompetenzorientierten Unterricht einzubeziehen. Im Grundsatz ist dies nichts Neues. Der Unterricht an Berufsfachschulen ist gemäss vieler Bildungspläne seit Längerem auf die Kompetenzorientierung ausgerichtet.¹¹⁹ Basis dafür ist nebst einem vielseitigen Methodenrepertoire u. a. auch der Einbezug des fachlichen Gehalts und der lebensweltli-

chen Bedeutsamkeit im Lernprozess mit Schülerinnen und Schülern.¹²⁰ Genau dieser Einbezug des fachlichen Gehalts und der lebensweltlichen Bedeutsamkeit in das Unterrichtsgeschehen scheint durch die rasche technologische Veränderung nun besonders herausgefordert. Man könnte zwar argumentieren, dass dies keiner besonderen Aufmerksamkeit bedarf. Denn es gehört zur professionellen Kompetenz einer Lehrperson, ihr Fachwissen und fachdidaktisches Wissen laufend auf deren Aktualität und Wirksamkeit – und daher auch auf die Möglichkeiten der Digitalisierung – hin zu überprüfen und anzupassen. Verschiedene Studien zeigen allerdings, dass Lehrpersonen bisher nur bedingt auf die Herausforderungen der Digitalisierung vorbereitet sind.^{121,122} Obwohl guter Unterricht nicht mit dem Einsatz innovativer Methoden gleichgesetzt werden sollte,¹²³ scheint es unbestritten, dass Lehrpersonen zukünftig umfangreiches Wissen und Kompetenzen in der Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien sowie digitalen Medien beim Lehren und Lernen benötigen.⁷⁷ Dies bedeutet, dass aufgrund der Digitalisierung die fachliche, fachdidaktische, medienpädagogische und die eigene digitale Kompetenz der Lehrpersonen weiterzuentwickeln sind. Davon hängt ab, wie gut es Lehrpersonen gelingen wird, den fachlichen Gehalt und die lebensweltliche Bedeutsamkeit von Lernsituationen zu gestalten. Wie gross diese Herausforderung ist, stellen wir im Folgenden dar. Die Vorstellung, dass Berufsfachschullehrpersonen als Fachpersonen stets mehr wissen als die Lernenden, gerät nämlich durch den schnellen Wandel zunehmend ins Wanken.

Wissensvorsprung der Lehrperson schmilzt

Der traditionelle Wissensvorsprung der Berufsfachschullehrpersonen gegenüber den Lernenden dürfte sich aufgrund oben skizzierter Zusammenhänge verringern, wenn nicht sogar umkehren. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn Lernende in Betrieben früher mit Neuerungen konfrontiert werden als die Lehrpersonen selbst: Lanciert ein Autohersteller ein neues Modell und können Lernende mit anderen Mitarbeitenden im Betrieb an der herstellerseitigen Schulung zu den Spezifitäten dieses Modells teilnehmen, erwerben diese Lernenden Kompetenzen, die sich die Lehrperson in der Regel nicht zeitgleich aneignen kann. Lehrpersonen sind daher gefordert, nicht nur innovative Formen der Wissensvermittlung zu finden, sondern auch mit einem potenziellen Wissensgefälle gegenüber den Lernenden umzugehen. Beim Beispiel aus der Autobranche kann dies bedeuten, dass die Lehrperson den entsprechen-

den Lernenden die Gelegenheit gibt, an die Klasse weiterzugeben, was sie in der betrieblichen Schulung erlernt haben. Wenn die Lehrperson diese Lernsituation didaktisch professionell begleitet, kann das für alle Beteiligten gewinnbringend sein.¹²⁴

Wissensgefälle bedarf intensiver Reflexion der eigenen Rolle

Neben der Didaktik für die Situation eines Wissensgefälles ist auch eine individuelle Auseinandersetzung mit der Lehrpersonenrolle nötig. Unterstützende, begleitende oder auf Partizipation ausgerichtete Rollen wie die eines Lerncoaches oder Facilitators^{125,126} sind nur bedingt geeignet, um diese neue Situation zu bewältigen, da sie dabei einen (fachlichen) Wissensvorsprung der Lehrpersonen voraussetzen. Ohne diesen fachlichen Wissensvorsprung werden Lehrpersonen selbst zu Lernenden; sie lernen gemeinsam mit ihren Schülerinnen und Schülern. Der Vorsprung der Lehrkräfte besteht dann vor allem darin, dass sie im Lernen mehr Erfahrung haben. Beim Lernen können sie den Lernenden ein Modell sein und dadurch eine neue Rolle als «Modell-Lernende» erhalten. Damit erlangt die Rolle der Lehrperson als Modell und Vorbild¹²⁷ eine neue Dimension.

Die neue Rolle als «Modell-Lernende» stellt eine zentrale Anforderung an die Lehrpersonen: ihre Haltung gegenüber dem Geschehen im Unterricht zu reflektieren und folglich – vermutlich – neu zu interpretieren. Dies erfordert, dass die Lehrkraft bereit sein muss, den Anspruch auf den fachlichen Wissensvorsprung zumindest zeitweise aufzugeben. Dazu ist von Lehrpersonen eine hohe Reflexionsfähigkeit des eigenen Lernens und der eigenen Lernbiografie gefordert – was nicht neu ist, aber in diesem Zusammenhang eine neue Bedeutung erhält.^{127,112}

Berufsbildungsverantwortliche in Betrieben sind ebenfalls herausgefordert

Der Blick nach Deutschland gibt Hinweise darauf, dass Berufsschullehrpersonen nicht die einzigen sind, deren Wissensvorsprung gegenüber den Lernenden dahinschmilzt: Einzelnen Berichten zufolge scheint sich im Zuge der Digitalisierung auch der fachliche Vorsprung der Berufsbildenden in den Betrieben zu verringern. Immer häufiger entstünden Situationen, in denen die Berufsbildenden im Betrieb kaum mehr (fachliches) Wissen haben als die Lernenden.^{128,129} In Bezug auf den schwindenden Vorsprung der Berufsbildungsverantwortlichen in Betrieben und an Berufsfachschulen gilt es, die Partizipation der Lernenden zu fördern und eine Pädagogik zu entwickeln, die das Potenzial der (mehrwissenden) Lernenden stärker integriert.

Fazit

Als erstes lässt sich folgern, dass die beschleunigte technologische Entwicklung nach einer neuen Rolle der Berufsbildungsverantwortlichen ruft, die mit einem Wissensdefizit didaktisch umgehen können. Darüber hinaus ist die kontinuierliche Weiterbildung zentral: Berufsbildungsverantwortliche müssen die eigene Kompetenz in digitalen Fragen weiterentwickeln, um Wissen, Fähigkeiten und Haltungen bezüglich der neuen Technologien aufzubauen. Technologische Innovationen und struktureller Wandel werden allerdings auch im weiteren Lebenslauf der Lernenden von Bedeutung sein: Daher ist die Vorbereitung der Lernenden auf ein lebenslanges Lernen wichtig. Die in diesem Artikel geschilderte neue Rolle von Lehrpersonen, in der sie eigene Lernprozesse reflektieren und veräußern, ist eine mögliche Herangehensweise und müsste in der Aus- und Weiterbildung gestärkt werden.

Zweitens stellt sich die Frage, welches zusätzliche Potenzial in bestehenden Instrumenten gefunden werden kann. Zum einen könnten die überbetrieblichen Kurse zusätzliches Potenzial bieten, um neue Technologien und Prozesse betriebsübergreifend aufzunehmen und ungleiche Ausbildungsbedingungen auszugleichen. Zweitens könnte die Lernortkooperation verstärkt darauf ausgerichtet werden, den Austausch über fachliche und technologische Innovationen zwischen den Lernorten zu fördern und zu institutionalisieren.¹³⁰