



12 Thesen zur Integration von Lernen und Arbeiten

Bernd Schmid

Auszug aus Schmid, Bernd & Thorsten Veith (2008): „Systemische Lernkultur und Didaktik – 12 Thesen“ (Studienschrift Nr. 125)

1. Arbeit ist in kreativen Berufen wenig Repetition und viel Neuschöpfung. Daher ist Arbeiten in hohem Maße auch Lernen, und Zusammenarbeiten interaktives Lernen in Gemeinschaft.
2. Schöpferisches Lernen bei der Arbeit hat zwei Komponenten:
 - Bei Repetition von verfügbaren Verfahren, muss ständig spezifisch selektiert, fokussiert und angekoppelt werden. Hier ist kein Verlauf wie der andere. Man darf ruhig dumm anfangen: Hauptsache man lernt schnell dazu.
 - Es muss aus Komponenten und hintergründigem Know-how Neues, so noch nicht Inszeniertes hervorgebracht werden. Man muss dafür die Implikationen und Konsequenzen des erworbenen Know-hows verstanden haben, sonst ist intelligente und fokussierte Neuschöpfung nicht möglich.
3. Die beiden Komponenten schöpferischen Lernens entsprechen den beiden Anforderungen an Leistung heute, nämlich
 - Kreative Aktualisierung von bekannter Leistungsfähigkeit, der eigenen und der Organisation
 - Weiterentwicklung dieser Leistungsfähigkeit (Professionsentwicklung /Organisationsentwicklung)

4. Lernen als Bildungsmaßnahme muss dafür auf Arbeit ausgerichtet sein und auf Lernen bei der Arbeit. Konzepte, Methoden und Arbeitsformen der Bildungsarbeit sind auf die Förderung und Optimierung des Lernens bei der Arbeit auszurichten. Transferfragen vermindern sich drastisch, wenn Bildung sich als Moderation und Modulation dieses Lernens bei der Arbeit versteht. Bildung soll auf Lernen bei der Arbeit zentriert sein.
5. Bildungsmaßnahmenzentrierte Inhalte, Methoden und Arbeitsformen müssen sich gegenüber der Möglichkeit die gleichen Ressourcen für arbeits-lernen-zentrierte Ansätze einzusetzen, rechtfertigen. Z.B. sollen Selbsterfahrungen nicht von Professions- und Organisationszentriertem Lernen abgekoppelt werden, sondern solches Lernen ist -richtig gestaltet- die beste Selbsterfahrung.
6. Bildungsmaßnahmen i. o. S. sollen sich vorrangig mit dem Transfer von vorhandenen Lernerfahrungen und Kompetenzen auf neue Professions- und Organisationsherausforderung konzentrieren und nicht auf das Neuaufbauen von solchen Kompetenzen für jedes Wirklichkeitsszenario. Damit lernen die Bildungsnehmer an Beispielen eigenständige Transferprozesse bzw. den Abbau von Transferhemmnissen.
7. Bildungsmaßnahmen sollen vorrangig den eigenständigen und kollegialen Lernprozess und Austausch von Erfahrung fördern. D.H. kollegiale qualifizierte Beratung und Förderung entsprechender Lehr-/Lernkompetenz wird durch Didaktik und Supervision gefördert. Direktes Lehren durch Lehrer ist die Ausnahme, wenn anders qualifizierte Ergebnisse und das Erreichen eines qualifizierten Niveaus kollegialen Lernens nicht im erforderlichen Zeitrahmen möglich sind. Solche Ausnahmen sind vor dem priorisierten Aufbau einer Kultur eigenständigen Lernens zu rechtfertigen.
8. Systemische Lernkultur ist auf fokussiertes, qualifiziertes Lernen von Systemen ausgerichtet. Dieses Lernen ist in Arbeitsprozesse und den darin innewohnenden Lernprozessen, wie Professionsentwicklungen, Organisationsentwicklung, Kulturentwicklung integriert. Systemische Lernkultur bietet eine entsprechende Bildungsphilosophie und Selbstverständnisse der

Bildungsagenten. Systemische Didaktik entwickelt und praktiziert Konzepte, Methoden und Arbeitsformen, die solch integriertes Lernen fördern.

9. Beim arbeitsbezogenen Lernen wie beim Arbeiten selbst wird der methodisch zu gestaltende Vordergrund so konfiguriert, dass Hintergründiges fokussiert und ermöglicht wird. Die methodische Oberfläche muss also „Spielräume“ schaffen und fokussieren, in denen sich die Vernetzung mit den hintergründigen Kompetenz- und Sinnebenen vollziehen kann.
10. Analog dazu muss die methodische Steuerung von Arbeiten so angelegt werden, dass sie hintergründig Arbeitskultur kristallisiert und fokussiert. Die Didaktik guten Lernens und guten Arbeitens sind insoweit identisch.
11. Die wesentliche Bildungsarbeit besteht im Aufbau einer arbeitsoptimierenden Lernkultur, die wie die Arbeit wesentlich so gestaltet wird, dass neben der aktuellen Leistungserbringung die Steuerung und Entwicklung von Lernen und Arbeiten im Wesen identisch werden.
12. Lernen und Arbeiten werden zunehmend zu einer Verantwortung in Gemeinschaft und zur Verantwortung der Gemeinschaft. Gemeinschaft muss dabei von der Zusammensetzung der jeweils Beteiligten her nicht stabil sein, stabil jedoch bezüglich der orientierenden Lern- und Arbeitskultur. Diese „kollektive“ Komponente ist das produktive Gegenstück zu zunehmenden Anforderungen an professioneller Individuation und unsicherer werdenden Zugehörigkeiten zu bestimmten Organisationen. Die Zugehörigkeit zu einer Kulturgemeinschaft kompensiert die sich auflösenden Zugehörigkeiten zu festen Gruppen.