

Neugier und Zweifel – Informationskompetenz anders!

„Wissen bewegen“, so lautet das Thema des diesjährigen Bibliothekartages in Mannheim. Wohin? Wer soll es bewegen? Und vor allem: wie „bewegt“ man „Wissen“?

All dies sind gute Fragen zu unserem Thema „Informationskompetenz anders“, denn Grundlage für den Paradigmenwechsel, den wir in der Universitätsbibliothek Kassel¹ seit gut eineinhalb Jahren vollzogen haben war, sich diesen Fragen zu stellen: wie lernen Menschen eigentlich?

Fokus meines Vortrages sind unsere Fähigkeiten, neugierig zu sein und zu zweifeln – meines Erachtens wunderbare und wichtige Fähigkeiten, sind sie doch Voraussetzung allen Denkens und Lernens.

Ich möchte Ihnen nun ganz praktisch von der Vermittlung von Informationskompetenz berichten, wie wir sie an der Unibibliothek in Kassel entwickelt haben und mit Erfolg betreiben.

Um es vorweg zu nehmen: Unsere Methode stattet Menschen *auch* mit dem Wissen, *wo* etwas steht, aus, unser *größeres* Ziel ist jedoch, die *Haltung* der Menschen zu ändern.

Mein Herz schlägt für „Informationskompetenz durch Bibliotheken“. Ich halte diese Aufgabe für eine der zukunftssträchtesten im Bibliothekswesen überhaupt – *damit* fordere ich sicherlich keinen Widerspruch bei Ihnen heraus.

Ich muss Ihnen gegenüber nicht begründen, dass und warum die Vermittlung von Informationskompetenz zu den wichtigsten Elementen moderner Bibliotheksarbeit gehört.

¹ Die „Universitätsbibliothek Kassel – Landesbibliothek und Murhardsche Bibliothek der Stadt Kassel“ besteht aus zehn Bereichsbibliotheken an sechs verschiedenen Standorten; die meisten Bereichsbibliotheken sind schwerpunktmäßig für bestimmte Fachgebiete zuständig. Deshalb ist das Modell „learning library“ auch nicht einheitlich in allen Bereichsbibliotheken gleich umgesetzt, da die sinnvolle Anwendung unbedingt von den jeweiligen Studienfächern abhängt. Die „Landesbibliothek und Murhardsche Bibliothek“ (Bereichsbibliothek 6) ist als einzige Ausnahme eine Universalbibliothek; dort arbeiten wir ausnahmslos mit dem Modell der learning library. Mein Bericht bezieht sich also vornehmlich auf Erfahrungen aus dieser Bereichsbibliothek in Kassel.

Aber ich muss begründen, warum wir in der UB Kassel unsere Kurs-TeilnehmerInnen nichts mehr lehren. Warum wir aus einer „teaching library“ eine „learning library“ gemacht haben und was das bedeutet.

„The shift from teaching to learning“ – ein aktuell fast inflationär in der Hochschuldidaktik diskutiertes Thema– scheint ins Bewusstsein zu rücken als eine Vermittlungsmethode, die vielversprechend ist.

Genau darüber möchte ich heute berichten und den Zusammenhang zu unserer Arbeit aufzeigen. Und versuchen zu verdeutlichen, dass dieser Fokuswechsel vom Lehrenden weg hin zum Lernenden nicht banal, sondern ganz im Gegenteil *entscheidend* für unsere Arbeit ist.

Erfreulicherweise kann ich eins vorweg schicken: in Kassel ist uns die Quadratur des Kreises annähernd gelungen. Wir arbeiten mit einer Methode, die

- Personalkräfte schont
- für größere Gruppen geeignet ist und vor allem
- zu besseren Lernergebnissen führt.

Wenn ich jetzt Neugier und Zweifel bei Ihnen geweckt habe, würde mich das sehr freuen!

Zunächst meine -etwas überspitzt formulierte- Einschätzung unserer Problemlage in Bibliotheken und bei der Vermittlung von Informationskompetenz:

- Wir möchten in 90 Minuten teils Gruppen bis zu 150 TeilnehmerInnen mit wenig Personal annähernd „alles“ über Bibliotheken und Wissenserwerb vermitteln – in einer Kultur, in der die Halbwertszeit des Wissens bei fünf Jahren liegt.
- Auch daher kommt bei vielen KursleiterInnen der vage Eindruck nach jedem Kurs: „Ich hätte aber unbedingt noch... jetzt wissen sie nicht, dass... oje, die Fernleihe hab ich ja noch nicht einmal erwähnt!“

Wir stecken in einem großen Dilemma!

Aus diesen Gründen benötigen wir dringend einen Paradigmenwechsel des *Lernzieles*.

Kurz gesagt: statt *Inhalte* zu vermitteln (mit all den eben geschilderten Nachteilen und Vergeblichkeiten) sollten und können wir die Zeit nutzen, die *Haltung* der Lernenden zu verändern – nämlich hin zu einer ständigen Lernbereitschaft und –fähigkeit.

Anders – und vielleicht bekannter ausgedrückt: das „Lebenslange Lernen“ ist unumgänglich – natürlich auch für uns in *der* Institution für Informationskompetenz!

Das also ist meines Erachtens *die wesentliche* Aufgabe: die Haltung der Menschen zu ändern, die an unseren Kursen teilnehmen. Ich halte es für deutlich weniger sinnvoll, in diesen kostbaren 90 Minuten Kurszeit den Fokus auf „den OPAC“ oder auf „die Signatur“ oder ähnliches zu richten. Beides sind nur ersetzbare Stoffe, an Hand derer die Haltung zu trainieren ist. Zur Erinnerung: die Halbwertszeit beträgt fünf Jahre. Überspitzt: vielleicht gibt es in fünf Jahren ein „Mediensuchsystem“, das den OPAC in 50 % aller Bibliotheken ersetzt?

Das ist der Grund, warum in der Hochschuldidaktik, aber auch in der Schule, das „Lernen lernen“ einen hohen Stellenwert erlangt hat: ohne diese Fähigkeit, über die wir alle ein Leben lang verfügen müssen, scheitern wir.

Um welche Haltung geht es? Ich meine: Neugier. Und Zweifel.
Das muss ich begründen:

- Neugier löst die stärkste Motivation zum Lernen im Menschen aus.
- Zweifel ist die Voraussetzung für alles Denken und nachhaltiges, anwendungsbezogenes Lernen.

Neugier allein genügt im Erwachsenenbereich nicht – Zweifel als Versuch, einen eigenen Standpunkt zu den gefundenen Wissensgegenständen einzunehmen, ist für selbständiges Lernen und bleibenden Wissenserwerb unabdingbar.

Dies sind nicht meine, sondern wissenschaftliche Erkenntnisse aus der Lehr- und Lernforschung. Sie erklären die Haltung „Neugier“ als Motivationsschub stark verkürzt so:

Wir alle haben zwischen Geburt und Einschulung intensiver, mehr und schneller gelernt als jemals wieder. Ohne Curriculum. Ohne Stundenplan. Ohne „erst die Grundlagen, dann die Anwendung“.
Inzwischen weiß die Lehr- und Lernforschung, welche *Motivation* dem zu Grunde liegt: die Neugier und die Größe der Hindernisse. Nichts motiviert ein Kind mehr, eine Treppenstufe zu überwinden als die Neugierde, was das für ein rundes buntes Ding ist, das dort oben liegt. *Wesentlich* ist dabei, dass das Kind sich seinen Forschungsgegenstand *selbst* ausgewählt hat.

Die beste Motivierungsarbeit setzt auf das Wecken von Interesse, Neugier und Leidenschaft – und nicht auf Druck und Kontrolle, wie sie leider auch an Hochschulen in Form von Prüfungen und Scheinen an der Tagesordnung sind.

Diese Erkenntnisse führten schon Ende der 60er Jahre in Kanada, danach in zahlreichen Universitäten weltweit und schließlich 1999 auch in Berlin an der Charité zu einer Lernmethode, die Ihnen als „Problemorientiertes Lernen“ vielleicht bekannt ist. Ausgangslage war damals eine ähnliche wie jetzt in unseren Bibliotheken: viele Studierende, große Gruppen und Unzufriedenheit mit den bisherigen Lernergebnissen.

Und nun haben wir, initiiert durch einen Hochschuldidaktiker² in einem Workshop 2006 Teile dieser Lernmethode in der UB / LMB Kassel umgesetzt.

Zur Praxis: Wie wecken wir in 90 Minuten Neugier und Zweifel? Wie erhöhen wir die Motivation? Wie kommen wir zu den besseren und nachhaltigeren Lernergebnissen? Und schonen dabei auch noch Personalressourcen?

In der UB Kassel beginnen wir das *Lernen* in den Kursen – von der ersten Minute an. Wir lehren die Teilnehmerinnen unserer Kurse nichts. Wir lassen sie lernen. Ein Kurs beginnt und schon nach ca. fünf Minuten arbeiten die Kleingruppen ohne uns an den PCs – und wir haben garantiert weder „OPAC“ noch „Buchaufstellung“ o.ä. in den Mund genommen. Wir geben keine Lösungswege vor. Die Gruppen gehen selbstorganisiert durch die Bibliothek und lösen Aufgaben. Sie stellen ihre Wege und Ergebnisse selbst vor.

Und die unwidersprochen wichtigen Inhalte?

Wir siedeln die Erarbeitung bestimmter Informationseinheiten in der individuellen Arbeitssituation der TeilnehmerInnen an – zeitlich auch und gerade **nach** dem Kurs. Das sogenannte Vorratslernen, also Lernen, ohne dass ein *zeitlich nahe liegender Bedarf* existiert, ist wenig sinnvoll.

Wir sorgen aber - und das ist die Kunst - dafür, dass dieser Lernprozess in Gang kommt.

Für die Anschaulichkeit schildere ich hier kurz den Kursablauf nach dem Modell learning library:

- Wir teilen die Lernenden in Kleingruppen zu je drei bis vier ein, verteilen die Aufgabenblätter und teilen die Arbeitsweise mit: selbständiges Arbeiten, Wiedertreffen im Plenum nach 45 Minuten, Präsentation durch die Kleingruppen.
- Jede Gruppe enthält ein eigenes Aufgabenblatt mit je sechs Aufgaben

² Prof. Dr. Wolff-Dietrich Webler, Institut für Wissenschafts – und Bildungsforschung Bielefeld

(Hierin liegt übrigens viel Arbeit! Die Aufgaben sind jedoch für unterschiedliche Zielgruppen gleichermaßen geeignet – da die Haltung zählt!)³

- Die Lernenden beginnen mit ihrer Arbeit – eigenverantwortlich und engagiert – ca. fünf Minuten nach Kursbeginn.
- Nach der abgesprochenen Zeitspanne finden sich alle wieder im Plenum ein und tragen ihre Ergebnisse vor, diskutieren mit den anderen Lernenden, beantworten sich gegenseitig Fragen und beanspruchen uns erfreulich wenig!

Was passiert durch dieses Vorgehen?

- Wir erklären nichts – nur die Arbeitsweise in den 90 Minuten Kurs. Dadurch entsteht automatisch die Haltung bei den Lernenden: „Das scheinen wir zu können – obs stimmt?“ (Stichwort: Neugier und hohe Ansprüche).
- Wir geben keine Lösungswege vor – damit ist die Vorgehensweise der Lernenden selbst gewählt (Stichwort: selbstgewählter Forschungsgegenstand).
- Wir wählen jeweils recht schwierige Aufgaben (Stichwort: große Hindernisse motivieren).
- Wir erklären auch nur im Irrtumsfall im Plenum etwas. Ansonsten tragen die Kleingruppen ihre Ergebnisse selbst vor – damit legen wir die Verantwortung für das Gelingen in die Hände der Lernenden.
- Im Plenum werden Fragen gestellt von den Lernenden – d.h. das Erkenntnisinteresse steht zeitlich *vor* der Beantwortung – und oft beantworten die anderen Lernenden die Fragen. (Das ist effektiver, nachhaltiger und für die Kursleitung erheblich angenehmer. Außerdem aktivieren wir damit das als sehr positiv eingeschätzte peer-to-peer-Lernen).
- Die Lernenden haben 90 Minuten lang getan und eingeübt, was wir uns erhoffen für ein lebenslanges Verhalten *nach* dem Kurs: sich

³ Aufgrund der vielen Anregungen durch Fachtagungen und Workshops haben wir in der UB Kassel die Aufgabenstellung verändert: um die Motivation noch weiter zu erhöhen, werden wir keine von den TeilnehmerInnen unabhängigen Themen mehr vorgeben. Statt dessen lauten Aufgaben z.B. : „Bitte suchen Sie eine Monografie zu *Ihrem Thema*, die nicht älter als zwei Jahre ist.“ Oder „Bitte erforschen Sie, ob es zu *Ihrem Thema* eine Fachdatenbank gibt und stellen Sie ein Rechercheergebnis vor.“

selbständig und erfolgreich, neugierig und wach in unserer Informationslandschaft zu bewegen.

Ich komme zum Fazit: Die Folgen für uns und für die Lernenden.

Zunächst zu den Anforderungen und Chancen für die Lehrenden:

- Von uns ist die neue Souveränität zu leisten, von der Bühne der Lehrenden abzutreten, um das Lernen zu moderieren.
- Spürbar sparen wir Kräfte: ein learning library-Kurs kostet nach meinen mehrfachen Erfahrungen seit zwei Jahren nur einen Bruchteil der Anstrengung:
 - Ich muss keine (unerwünschten, ermüdenden, demotivierenden) Monologe halten, keine großen Gruppen durchs Haus führen, bin nicht gefangen von dem (illusorischen) Wunsch, „alle Themen“ oder wenigstens „mehr“ behandeln zu müssen.
 - Statt dessen moderiere ich ca. 45 Minuten lang, beantworte Fragen, zu denen es spürbares Interesse gibt und kann größere Gruppen leiten.
 - Und all das bei besseren Lernerfolgen!

Nun zu den Anforderungen und Chancen für die Lernenden:

- Im Idealfall ist die Lernhaltung der Lernenden in Bibliotheken geändert.
- Dies wirkt sich auf den Wissenserwerb aus. Nun kann er stattfinden:
 - Eigenständig und mit Neugier – da wir keine Lösungswege vorgeben.
 - Selbstbewusst – da wir den Lernenden den Erfolg von Anfang an zugetraut haben.
 - Auch und vor allem zeitlich *nach* Ende des Kurses, nämlich
 - zu dem Zeitpunkt, an dem das konkrete Wissen für jedes einzelne Individuum benötigt wird.

Dass ich Ihnen meine Gedanken vortrage, widerspricht in der Lehrform dem, was ich für klug halte. Denn indem ich spreche, inszeniere ich ungewollt und unvermeidbar dies:

Ich stehe auf der Bühne und deklariere mich als Wissende, die Ihnen, im Publikum sitzenden, etwas vermitteln will, von dem ich ausgehe, dass Sie es

nicht wissen. Umso mehr freue ich mich nun auf eine Auseinandersetzung Ihrerseits.

Ich hoffe, Ihre Neugier und Ihre Zweifel geweckt zu haben!

Herzlichen Dank!

Susanne Rockenbach M.A.

Universitätsbibliothek Kassel –Landesbibliothek und Murhardsche Bibliothek der Stadt Kassel

- Leiterin der Landesbibliothek und Murhardschen Bibliothek der Stadt Kassel

- Konzept „Informationskompetenz lernen: learning library!“

Brüder-Grimm-Platz 4a

34117 Kassel

BRD

<http://www.uni-kassel.de/bib/>

rockenbach@bibliothek.uni-kassel.de

0049 561/804 7342