

Seminar

Perspektiven einer Bildung für nachhaltige Entwicklung mit Erwachsenen

Bildungslandschaften – Konzepte – Klima- und Energiewende

„Lernen Erwachsene anders?

Lernprozesse mit Erwachsenen in der Bildung zur Nachhaltigkeit“

Tagungshaus St. Albert Reimlingen bei Nördlingen

Dienstag, 26. November 2013

Elke Gruber

Elke.Gruber@aau.at

Vorbemerkungen

„Unter allen menschlichen Leistungen scheint das Lernen seiner Natur nach zum Verborgenensten und Unbekanntesten zu gehören.“ (Buch 1989, 7)

„Das Lernen ist die (große) Unbekannte in der pädagogischen Gleichung.“ (Prange 2005, 82)

Aufbau Vortrag

1. Genese des Lernens und der Lerntheorien in der Erwachsenenpädagogik
2. Aktueller Stand der Diskussion zum Lernen Erwachsener
3. Lernen im Lebenslauf – Herausforderungen für das Lernen Erwachsener
4. Eckpunkte der Inszenierung von Lernmöglichkeiten, die erwachsenenpädagogische Prinzipien ernst nimmt
5. Schlussfolgerungen

1. **Genese des Lernens und der Lerntheorien in der Erwachsenenpädagogik**

Überblick zu den Auffassungen vom Lernen

1. Lernen wird immer noch zuerst als Lehren und hier vor allem als eine Vermittlung von Inhalten gesehen – und das schon seit Platon.
2. Lernen wird vordergründig in unterrichtlichen, die Menschen instruierenden Lernsettings, „gedacht“.
3. Lernen wird immer noch stark an die Entwicklungsphasen von Kindheit und Jugend geknüpft.
4. Lernen wird hauptsächlich individualpsychologisch erklärt, wodurch die Sozialität von Lernprozessen bisher nur ungenügend in den Blick kam.

Überblick zu den Erfordernissen des Lernens Erwachsener

1. Die Erwachsenenbildung stellt nicht das Lehren in den Vordergrund, sondern – historisch bedingt und aktuell verstärkt – das Lernen des Subjektes im Sinne eines selbstgesteuerten/selbstorganisierten Aneignungsprozesses.

➡ Prinzip der Teilnehmerorientierung

2. Das Lernen Erwachsener erfolgt in vielfältigen Lernkulturen und Lernsettings, wobei unterrichtliche und instruierende Formen eher die Ausnahme als die Regel darstellen (sollten).

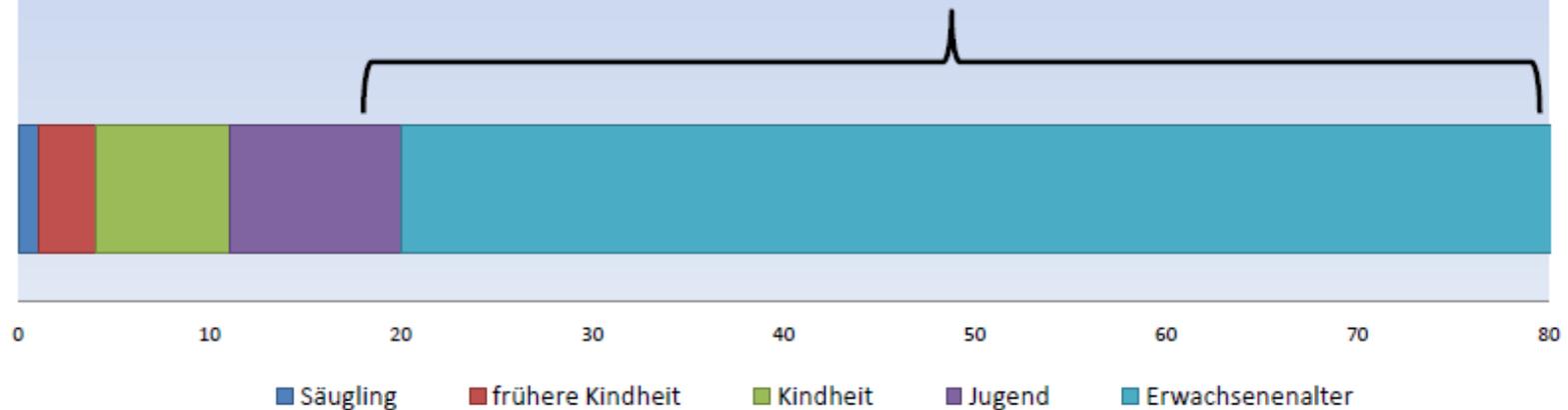
➡ Prinzip der Lebensweltorientierung

3. Im Kontext des lebensbegleitenden Lernens deckt die Erwachsenenbildung die umfangreichste Spanne menschlichen Lernens ab.

→ Prinzip: Lernen über die gesamte Lebensspanne

Lernen über die Lebensspanne

**Erwachsenenbildung/Weiterbildung
(formal/non-formal/informell)**



(Gruber/Wrann 2010)

These

Die Bildung für nachhaltige Entwicklung ist ein lebenslanger Prozess. In unterschiedlichen Lebensphasen braucht es auch unterschiedliche Themen, Formate und Settings von Bildung für nachhaltige Entwicklung.

4. Das Lernen Erwachsener erfolgt in verschiedenen gesellschaftlichen und sozialen Kontexten – wie sozialen Gruppen, Familien, Organisationen, in Vereinen, am Arbeitsplatz u.ä. -, sodass ein individualpsychologischer Zugang zum Lernen eine „Engführung“ darstellt.

→ Prinzip: soziale und gesellschaftliche Praktiken des Lernens

Lerntheorien

(ohne Anspruch auf Vollständigkeit)

1. Behavioristische Lerntheorie

2. Kognitivistische Lerntheorie

3. Handlungsregulationstheorie

originär erwachsenenpädagogischer Ansatz: Malcolm Knowles

2. Aktueller Stand der Diskussion zum Lernen Erwachsener

4. Konstruktivistische Ansätze

Haben in der Erwachsenenbildung in den letzten Jahren wohl die größte Furore gemacht, auch sie sind ein Sammelbegriff für sehr unterschiedliche Konzepte, wie zum Beispiel:

- stärker systemische Ansätze
- neurowissenschaftliche Ansätze
- radikaler oder auch gemäßiger Konstruktivismus

...

5. Subjektwissenschaftliche Ansätze

Subjektwissenschaftliche Ansätze sind nur ein Übergriff für sehr unterschiedliche Konzepte und Zugänge, wie zum Beispiel:

- ein Ansatz, der Lernprozesse als emanzipatorische Bildungsprozesse sieht (anschließend an die Kritische Theorie)
- Erhard Meueler begründet in seinem Buch: „Die Türen des Käfigs“ eine subjektwissenschaftliche Erwachsenenpädagogik
- das Konzept des expansiven Lernens in Anschluss an die Kritische Psychologie von Lutz Holzkamp (Faulstich, Zeuner, Grotluschen...)

...

Einige Kernaussagen zum expansiven bzw. transformativen Lernen

1. Lernen wird ermöglicht durch ein Vorwissen, es ist aber dadurch sehr begrenzt.
2. Lernen heißt Überschreiten unseres Wissens und Tuns.
3. Lernen erfolgt durch Erschütterung von Gewohnheiten.
4. Lernen findet in einer Art „Zwischenreich“ statt; es beginnt dort, wo die Gewissheit erschüttert wird, neues aber noch nicht in Sicht ist – **deshalb ist Lernen so kompliziert!**
5. Lernen wird ermöglicht durch das Erfahren einer (kognitiven) Diskrepanz. Diese darf aber nicht zu groß sein, sonst findet kein lernen statt.
6. Lernen bedarf eines Anderen, um aus meiner Erfahrung herauszukommen (Jürgen Straub).
7. Dialog ist immer Auseinandersetzung mit anderen und dem Anderen.

6. Lernen und Emotionen

- aktuelle Überlegungen dazu von Wiltrud Gieseke „Lebenslanges Lernen und Emotion“

...

3. Lernen im Lebenslauf

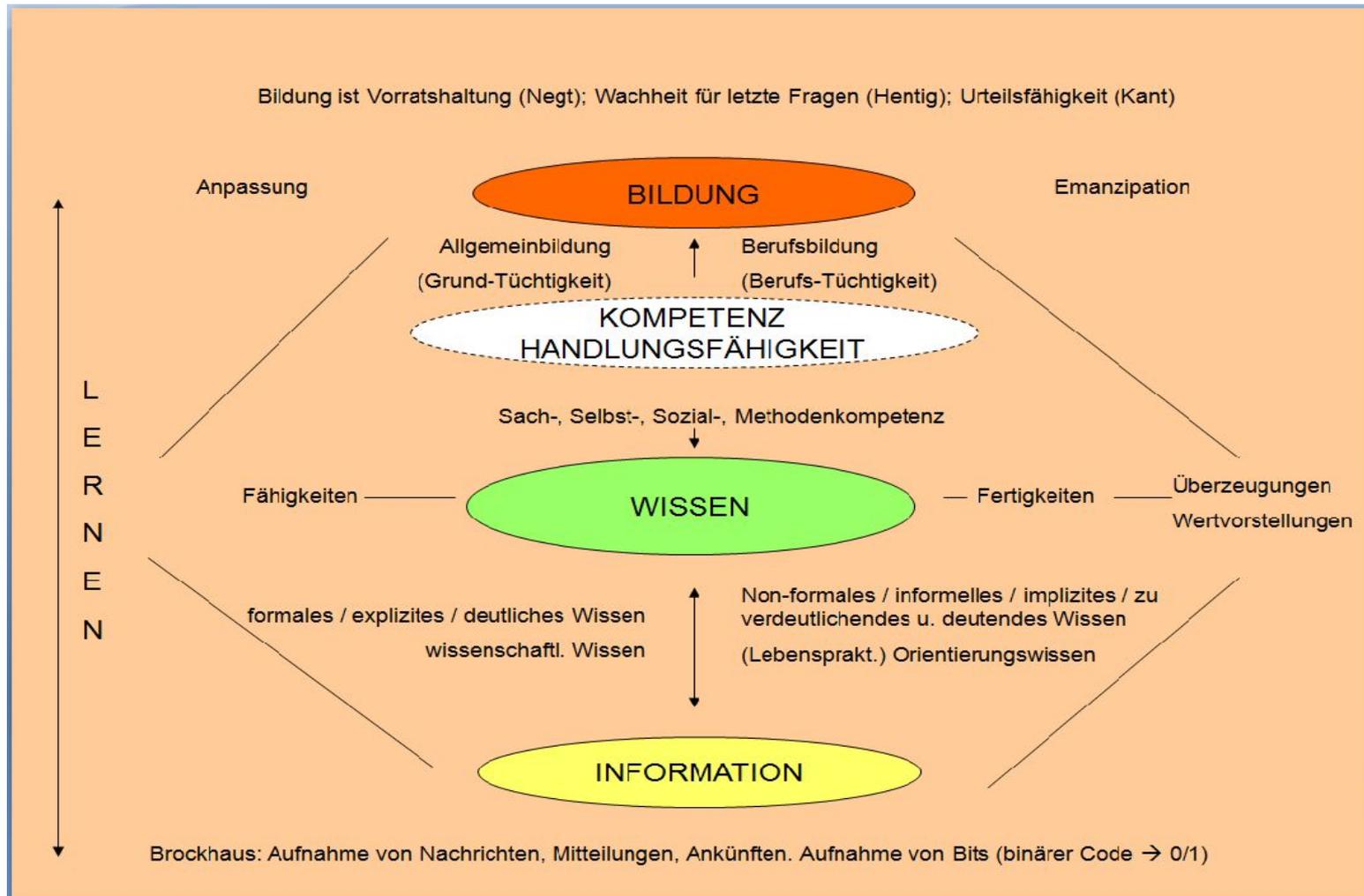
Herausforderungen für das Lernen Erwachsener

Lernen im Lebenslauf ist weit mehr als ein Reflex auf bestimmte Faktoren oder Bedingungen mit dem Ziel einer Konditionierung und Anpassung an diese (das ist es auch!);

es ist auch nicht Selbstzweck der menschlichen Existenz (wie das öfter in der Diskussion um das LLL anklingt);

im Sinne Holzkamps ist es vielmehr ein vom Subjekt prinzipiell begründbarer Prozess zur Erweiterung gesellschaftlicher Teilhabe;

um diesem Ziel gerecht werden zu können, muss Lernen an Bildung rückgekoppelt werden (und Bildung bedarf der Inhalte!).



Nach Heinrich Roth ist Handlungsfähigkeit die höchste Stufe der Subjektbildung.

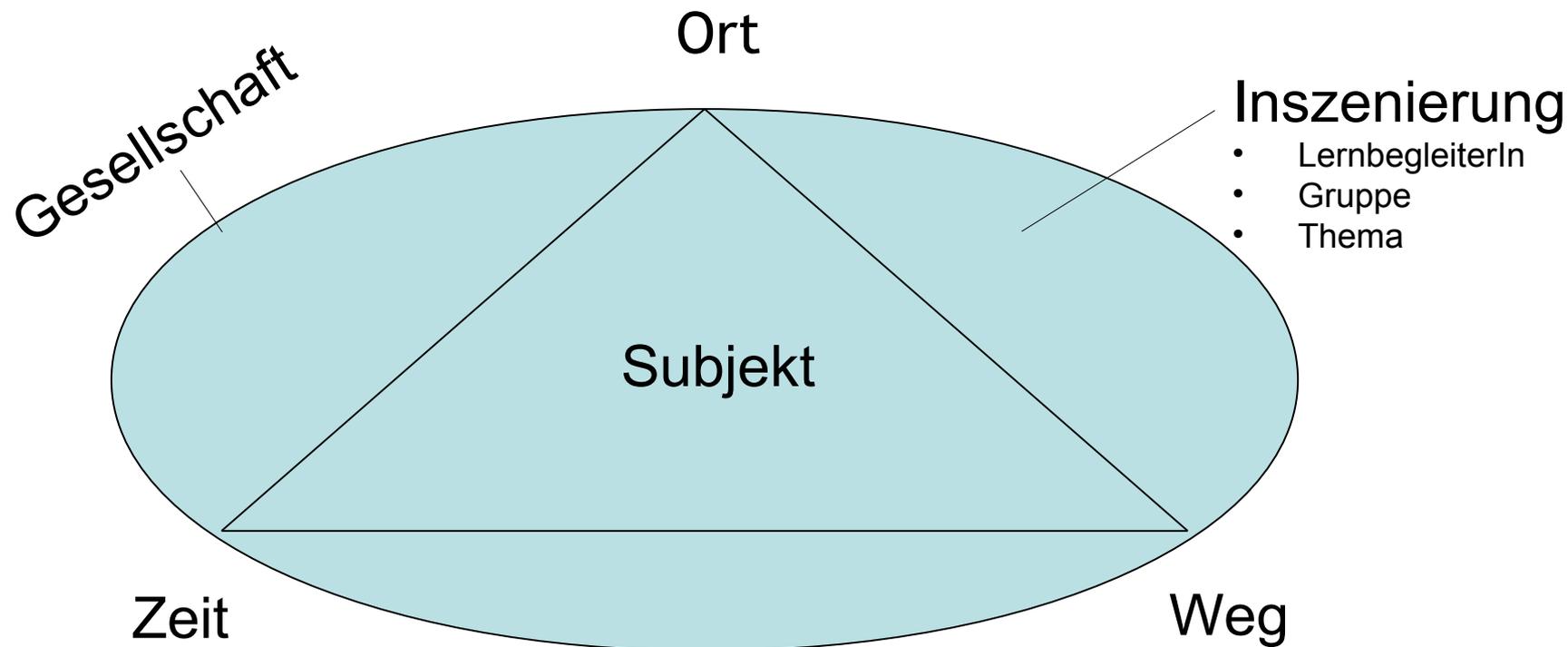
Handlungsfähigkeit differenziert sich aus in:

1. die frei geführte Bewegung (Selbstkompetenz)
2. das sacheinsichtige Verhalten und Handeln, das vom Erfassen zur denkenden Verarbeitung und von der sacheinsichtigen zur sachkonstruktiven Handlung führt (Fachkompetenz bzw. intellektuelle Mündigkeit)
3. das sozialeinsichtige Verhalten und Handeln, das sich durch Interaktionen im Rahmen von Kommunikation, Identifikation, Intentionalisierung, Imitation, Sanktionen, Rollen und Regeln entwickelt. Wobei eine wesentliche Rolle die rationale Erhellung der Antriebe und Affekte sowie die zunehmende Einsichtnahme in gesellschaftliche Regulationsmechanismen spielt (Sozialkompetenz bzw. soziale Mündigkeit).

Kritik am aktuellen Kompetenzbegriff (nach Lisop 2009)

1. Sach- wird zur Fachkompetenz verengt.
2. Selbstkompetenz entfällt; statt dessen wird von humaner oder personaler Kompetenz gesprochen, die einer tiefer gehenden Persönlichkeitsdimension entbehrt (z.B. rationale Erhellung der Triebe und Affekte, Aufklärung, der Spanne zwischen Ich und Rolle...).
3. Sozialkompetenz wird gleichfalls der psychologischen Tiefendimension sowie der gesellschaftlichen Dimension beraubt und auf Kommunikation eingeengt.
4. Der Fachkompetenz wird die Methodenkompetenz hinzugefügt – im Sinne einer individuellen Strategie.

4. Eckpunkte der Inszenierung von Lernmöglichkeiten, die erwachsenen pädagogischen Prinzipien ernst nimmt



Methodik – die Dimension des Weges

Horst Siebert 2011

1. Es gibt keinen methodischen *Königsweg*, auch keine „richtigen“ oder „falschen“ Methoden. Methoden sollten zu den Teilnehmern, der Thematik, den Rahmenbedingungen, u. U. Prüfungsanforderungen passen.
2. Dennoch sind *aktivierende Methoden* zu bevorzugen, da sie die Nachhaltigkeit des Lernens fördern. Allerdings aktiviert Gruppenarbeit nicht unbedingt.
3. Die gewohnten – oft rezeptiven – Lernmethoden lassen sich nur schrittweise durch *ungewöhnliche Methoden* ersetzen.
4. Zu berücksichtigen ist, dass viele Erwachsene Angst haben, Fehler zu machen und sich zu blamieren. Das gilt nicht zuletzt für gehobene Berufspositionen. Auch Kritik durch die Lehrenden wird oft nicht als Lernhilfe, sondern als Kränkung erlebt.

5. Hilfreich können *Lehr-Lernvereinbarungen* sein (z. B. über Umgangsformen, Kommunikationsregeln, Vor- und Nachbereitung, Pausen ...).
6. Methodenwechsel und methodische „Überraschungen“ gehören zur lernförderlichen *Dramaturgie* eines Seminars. Immer dieselben Methoden sind langweilig.
7. Die TeilnehmerInnen sollten ihre *Erfahrungen* und Kompetenzen einbringen können. Allerdings ist das Erzählen noch kein Lernprozess.
8. In vielen Seminaren fühlen sich TeilnehmerInnen „unterfordert“. Lernförderlich ist eine „dosierte Diskrepanz“ (H. Heckhausen), d.h. eine (gelegentliche) leichte Überforderung.
9. Die *Emotionalität* des Lernens sollte auch methodisch berücksichtigt werden (Lust-/Unlustgefühle, Lernfreude, Ängste, Aha-Erlebnisse thematisieren, Rollenspiele, Anekdoten, Bilder ...).

10. In allen Seminaren sind *metakognitive Übungen* wünschenswert (Lerntechniken, Lerntagebücher, Gedächtnishilfen, wissenschaftliches Arbeiten, Selbstlernstrategien, ...).
11. Erwünscht sind ferner *Transferübungen* (Übertragung des Gelernten auf Verwendungssituationen). Gefördert wird ein solcher Transfer durch „*situierte Kognition*“ (Praxisbeispiele, Erfahrungsbezug).
12. *Strukturierung* des Wissens (z. B. Mind map), *Visualisierung* (z. B. Photos, Collagen) und narrative *Konkretisierung* (z. B. Anekdoten) fördern die Nachhaltigkeit des Lernens.
13. Eine Seminargruppe besteht aus Individuen mit unverwechselbaren Wahrnehmungen, Gedanken, Gefühlen und Lernfortschritten. Jede/r macht sich seine/ihre „eigenen Gedanken“.
14. Das „hidden curriculum“, der „heimliche Lehrplan“ ist oft wirkungsvoller als das offizielle Programm.
15. Die *Gruppendynamik* (Rollenverteilung, Inklusion/Exklusion, Umgangsofrmen ...) kann Lernen fördern, aber auch behindern.

5. Schlussbemerkungen

1. Lernen aus Leidenschaft (Käthe Meyer-Grawe).
2. Wissen kann man weitergeben, Begehren nicht.
3. Neugier muss entfacht werden, man muss Feuer und Flamme sein.
4. Nicht Wissen gegen Erfahrung ausspielen, sondern virtuos mit den unterschiedlichen Formen des Wissens und Lernens umgehen können.