

Tagung plusbildung

25. November 2014

Von der Trichterdidaktik zum Netzwerklernen

Dr. Christoph Negri, IAP Zürich

Leiter Zentrum Human Resources,
Development und Sportpsychologie

christoph.negri@zhaw.ch ; www.iap.zhaw.ch



Inhalte

- Menschenbilder
- Urformen des Lernens
- 4 relevante Lerntheorien
- Lernen und Lehren in der Erwachsenenbildung
- Wie lernen Erwachsene
- Nachhaltige Lernsetting-Gestaltung



Menschenbilder (www.kunst.blog.de)













4 Urformen des Lernens (Petersen, 1971)

- Gespräch



- Arbeit



- Spiel



- Feier



Didaktik

- Heisst wörtlich «**Lehre**» (griechisch von didaskein)
- Didaktik ist eine **Handlungs-** und **Planungstheorie** für die Gestaltung von Lehr- und Lernsituation
- Ist geprägt von **Haltungen**, Wertvorstellungen, usw. wie bspw. von Menschenbildern, eigenen Lernerfahrungen,.....
- Didaktisches Handeln ist nicht nur unterrichten, sondern **Kontextgestaltung, Beratung** und **Bildungshilfe**
- **Einige Namen:** Rousseau (1712 – 1778), Pestalozzi (1746 – 1827), Klafki (60er-Jahre); Heimann, Otto und Schulz (Lerntheoretischer Ansatz; Berliner und Hamburger-Modell, 60er-Jahre); Siemens (Konnektivismus)



Bildung

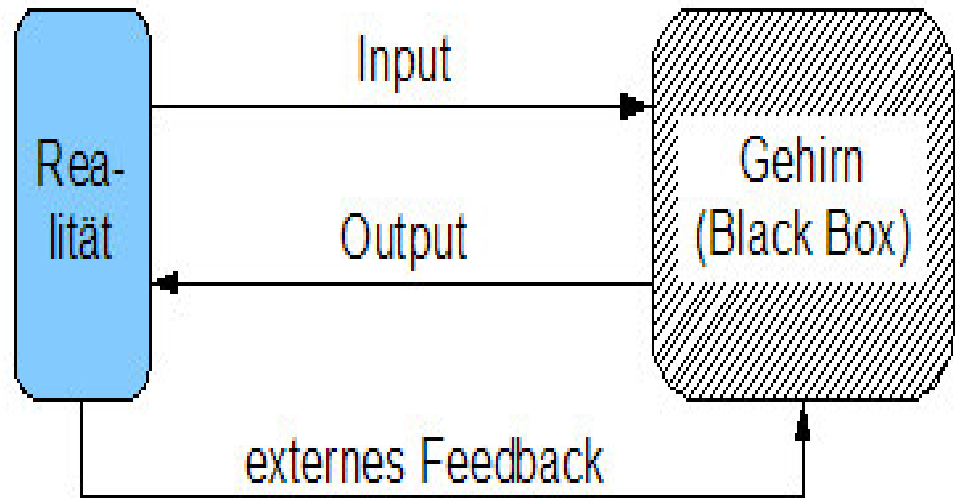
- Bildung ist mehr als die Vermittlung und Aneignung von Wissen und Qualifikation
- Bildung beinhaltet alle Kompetenzbereiche: Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz
- Bildung bedingt Selbstreflexion und die Bereitschaft, sich mit den eigenen Fragen und Themen sowie mit politischen, gesellschaftlichen und sozialen Fragen zu beschäftigen
- Bildung ist die Auseinandersetzung mit sich und seiner Umwelt mit dem Ziel kompetenten und verantwortlichen Handelns (Siebert, 2006)



Behaviorismus: Black Box



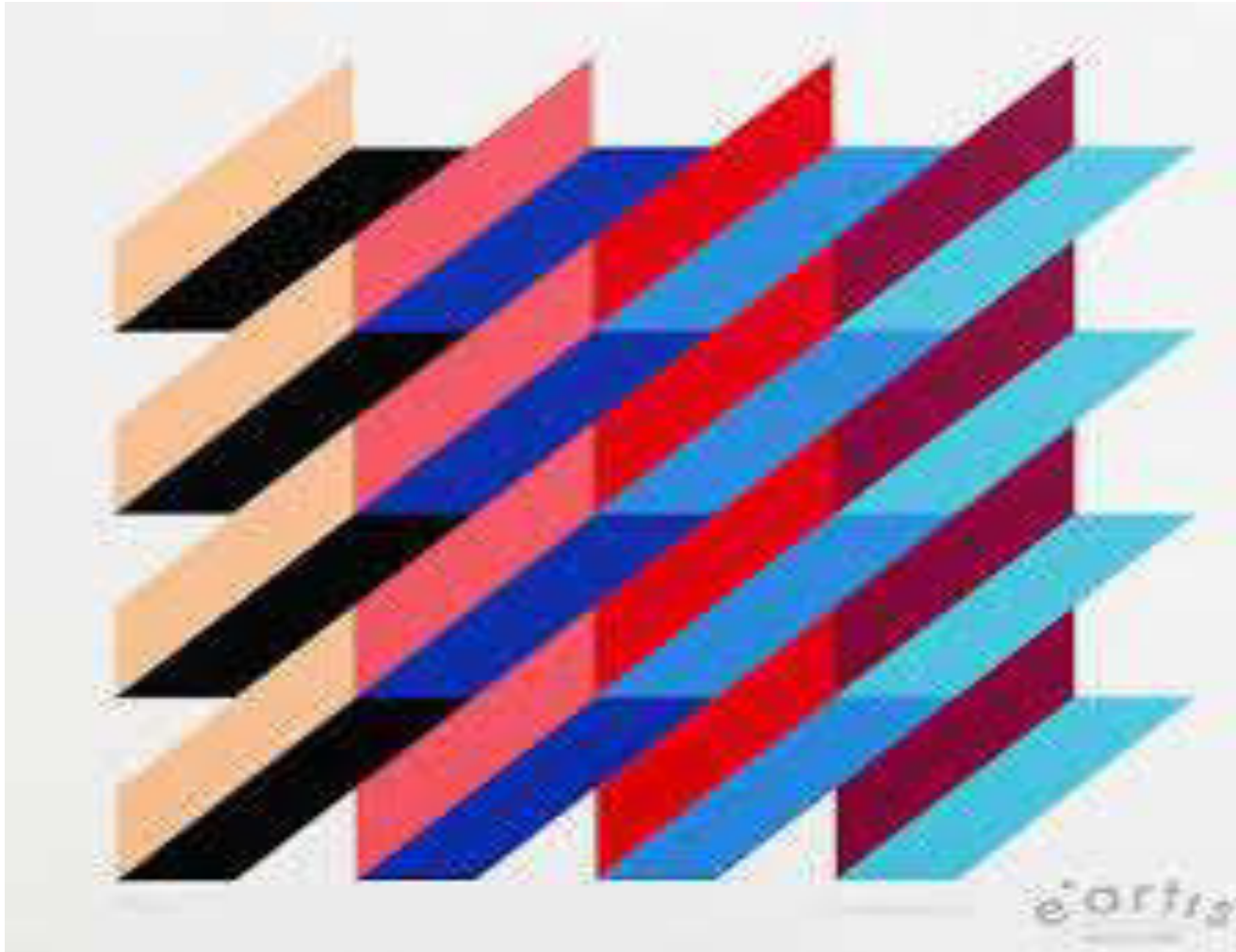
Abb. 4: Iwan Petrowitsch PAWLOW



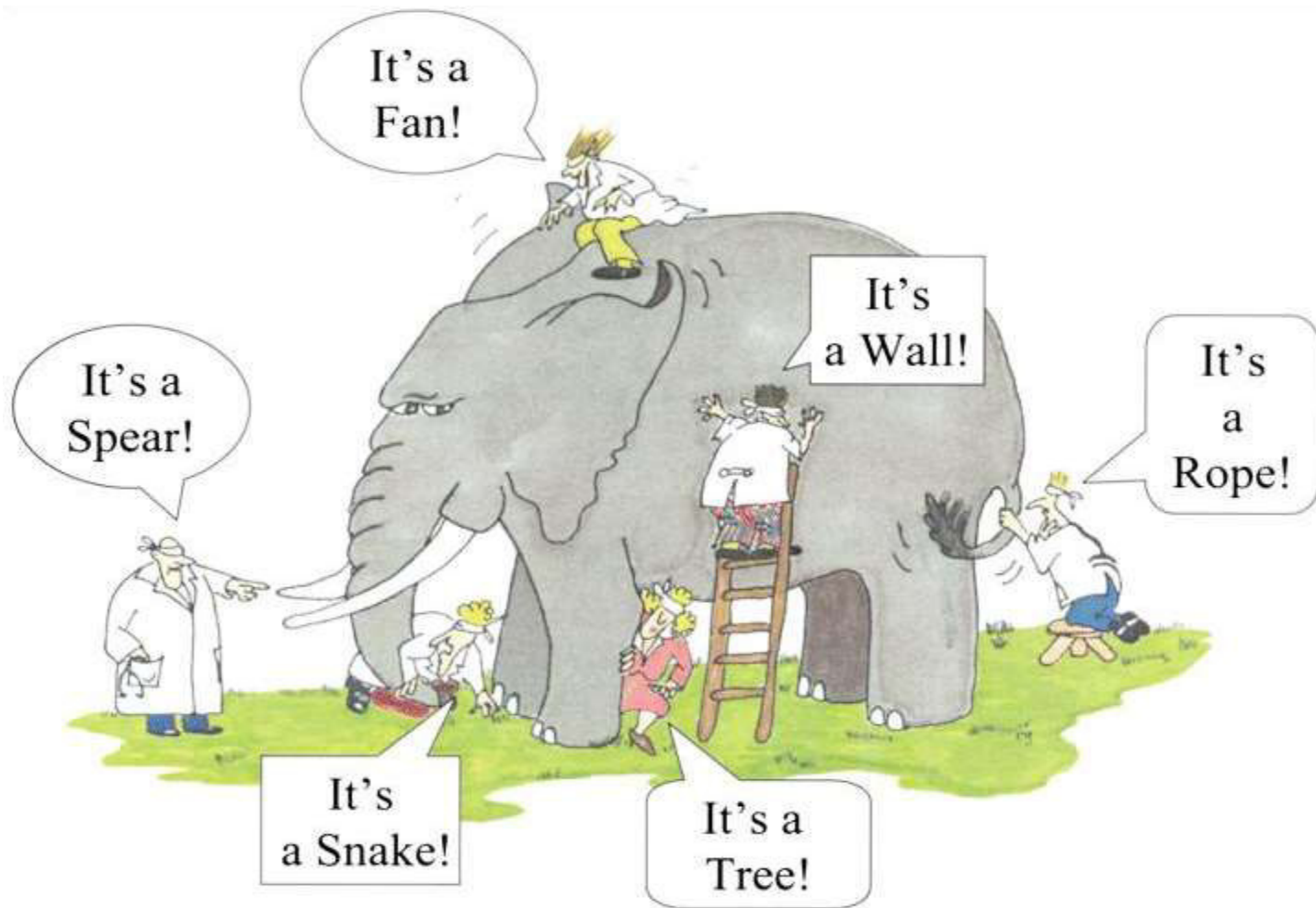
Kognitivismus: Wie löse ich das Problem?



Konstruktivismus: Unterschiedliche Wirklichkeiten



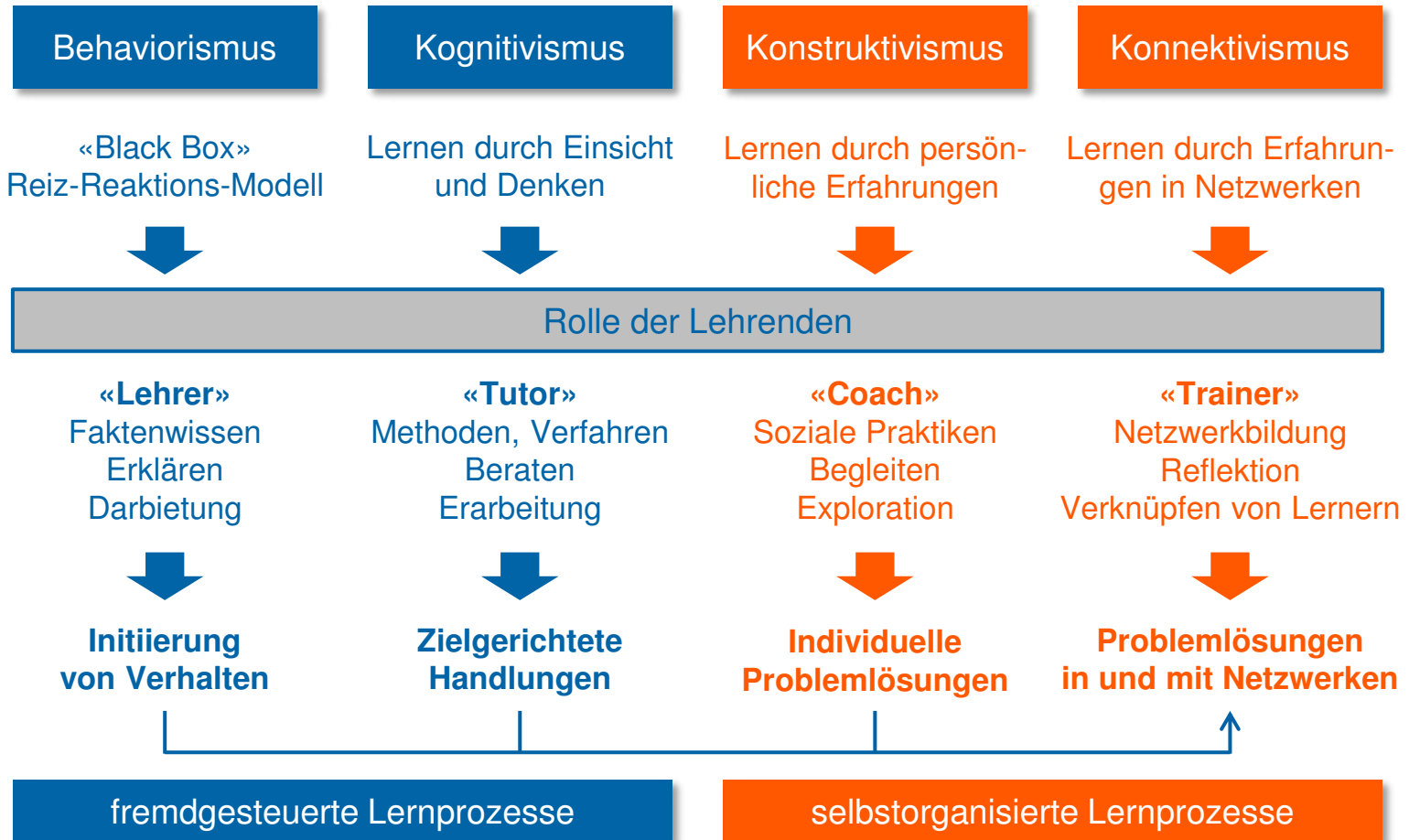
Jedem seine Perspektive (www.medienbildung-unifl.de)



Neue Lebenswelten – neue Arbeitswelten – neue Lernwelten (Konnektivismus)



Zusammenfassung



Fazit zwei grosse Strömungen in der Erwachsenenbildung

Tab. 2.1 Vergleich der Erzeugungs- und Ermöglichungsdidaktik. (In Anlehnung an Schüssler & Arnold, 2001)

	Erzeugungsdidaktik	Ermöglichungsdidaktik
Orientierung der Lehrenden und Lernenden	– Lehrende aktiv – Lernende passiv – Lernende sind defizitär und müssen nach bestimmten Vorgaben geformt werden – Schwache Wechselwirkung zwischen Lehrenden und Lernenden und zwischen den Lernenden	– Lehrende zurückhaltend – Lernende aktiv – Starke Wechselwirkung zwischen allen am Lernprozess beteiligten Personen
Erschließung von Inhalten	– Weitergabe von Informationen – Stellvertretende Erschließung durch die Lehrperson – Kleinschrittige im Voraus festgelegte Darbietung der Informationen – Hilfestellung beim Nachvollzug der »richtigen« (einzigen) Lösung auf einem eingefahrenen Lernweg	– Lernende beschaffen sich ihre Informationen selbst – Selbsterschließung durch die Lernenden – Beobachtung von Lernprozessen, Rückfragen, Abwarten – Eigene Erfahrungen, Wege und Lösungen werden zugelassen (»Hilfe zur Selbsthilfe«) – Hilfe zur Konstruktion, Rekonstruktion, Dekonstruktion
Vorrangiges Ziel	– Vermittlung und Nachvollzug von gefordertem Wissen – Inhaltsfixierung	– Entwicklung und Konstruktion von reflexivem Wissen – Kompetenzorientierung
Grundhaltung der Lehrperson	– Unterweisung von Lernenden – Planungsdenken im Sinne der Realisierung von geplanten Lehrschritten – Push-Haltung (Lernenden wird der Inhalt etc. zugeschoben)	– Lernbegleitung – Lernberatung – Unterstützung von Selbsttätigkeit – Pull-Haltung (Lernende rufen bei Bedarf die Inhalte, Hilfe etc. ab)
Zentrale Begriffe	– Lehren – Vermitteln – Führen	– Autonomes Lernen – Aneignung – Selbsttätigkeit

Quelle: Ch. Negri (Hrsg). 2010. Angewandte Psychologie für die Personalentwicklung. Springer-Verlag: Heidelberg.



Lern- und Lehrverständnis in der Erwachsenenbildung: erstes Fazit

- **Ermöglichungsdidaktische Vorgehensweise** entspricht den Erwartungen Erwachsener an Lernsettings, beteiligt die Lernenden und spricht sie als gleichwertige Partner an
- **Ermöglichungsdidaktische Arrangements beinhalten folgende grundlegende Aspekte:**
 - Aufhebung der Trennung von lehren und lernen
 - Reduzierung des Lernens im Gleichschritt
 - Überwindung des einseitigen Methodenbesitzes im Lehr-/Lernprozess
 - Milderung des Vorranges von Lerngegenständen bzw. -inhalten





Vom wissensvermittelnden Erzieher zum Lernbegleiter



Verständnis von Ausbildung und unserer Rolle

..... weg von (traditionellem Lernen)

Rolle „Unterweiser/in“



Rolle „Experte/in“



- vertikale Beziehung, verborgene Botschaften, autoritäre Haltung
- Kontext spielt eine untergeordnete Rolle
- Vermittlung von Wissen im Mittelpunkt Übermittlungs-“Technik“
- Motivation durch Belohnung und Strafen
- Widersprüchlichkeiten sind hinderlich

..... hin zu (offenem Lernen)

Rolle

Lernberater/in“/„Lernbegleiter/in“



Rolle „Partner/in“



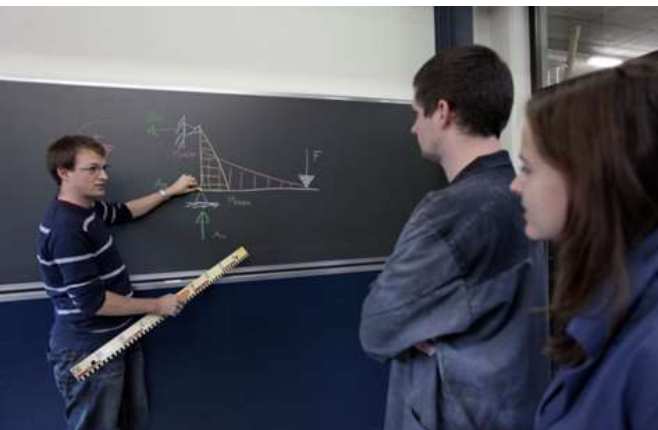
- horizontale Beziehung, hohe Transparenz, interaktive Haltung
- Einbezug vom Kontext, d.h. z.B. Organisation
- Angebote machen z.B. TN befähigen, sich selber Theoriewissen anzueignen, Transferbegleitung
- Motivation durch innere Verstärker selbst-gelenkt, Lernvertrag
- Widersprüchlichkeiten sind Ausgangspunkt des Lernens



Fazit

Lernen

- Ist das Verinnerlichen von Handlungskompetenzen
- Ist ein ganzheitlicher Prozess
- Ist mehr als nur Wissen aneignen und beschränkt sich nicht auf die Speicherkapazität des Gedächtnisses
- Ganzheitlich ist ein Prozess dann, wenn die Entwicklung der 4 Grundkompetenzen insgesamt gefördert werden
- Ist individuell und setzt individuelle Handlungskompetenz voraus



Wie lernen Erwachsene

- Es gibt altersbedingte «Gewinne und Verluste» der Lernfähigkeit
- Mit dem Alter können Stärken optimiert und Schwächen kompensiert werden
- Lernanforderungen, die Lernsituation, Lernmotive, Lernstile und Lerntechniken verändern sich im Verlauf des Lebens
- Nicht das biologische Alter ist entscheidend, sondern die Identität, soziokulturelles Umfeld, Beruf und kritische Lebensereignisse

FAZIT:

- Lernen im Erwachsenenalter ist eher situationsbezogen und verwendungsorientiert
- Schulisches Lernen dient eher der Allgemeinbildung



Konsequenzen für das Lernen mit Erwachsenen

- Neue Lerninhalte müssen anschlussfähig sein
- Die Lernenden entscheiden schlussendlich immer selber, was sie lernen wollen
- Wir verarbeiten das, was in unser kognitives System passt, wofür wir kognitiv und emotional aufgeschlossen sind, was uns sinnvoll und brauchbar erscheint
- Lernen ist ein aktiver Prozess und interaktiv
- Lernen braucht Zeit
- Anwendungsbezug hat eine wichtige Bedeutung
- Kontextbezug ist entscheidend: Informationen und Fakten müssen für Erwachsene anschlussfähig sein
- Wir sind geprägt durch unsere Lernbiografie
- Die Optimierung des Lernens erfolgt nicht über Studieren, sondern vor allem über die Reflexion



Konsequenzen für das Lernen mit Erwachsenen / 2

- Wechsel der Tätigkeiten
- Eigenaktivität: aktive Beteiligung der Lernenden und Selbststeuerung der Lernenden
- Verschiedene Wahrnehmungskanäle nutzen
- genügend Pausen
- Interaktion: Lernen ist immer auch ein sozialer Prozess



**ERWACHSENE
MÜSSEN LERNEN
ZU LERNEN !!!**



Was zeichnet nun erfolgreiche Erwachsenenbildung aus?

- Zielgruppenorientierung
- Teilnehmendenorientierung
- Selbstgesteuertes Lernen
- Handlungsorientierung
- Metakognition
- Prozessorientierung
- Perspektivenverschränkung
- Emotionalität
- Humor

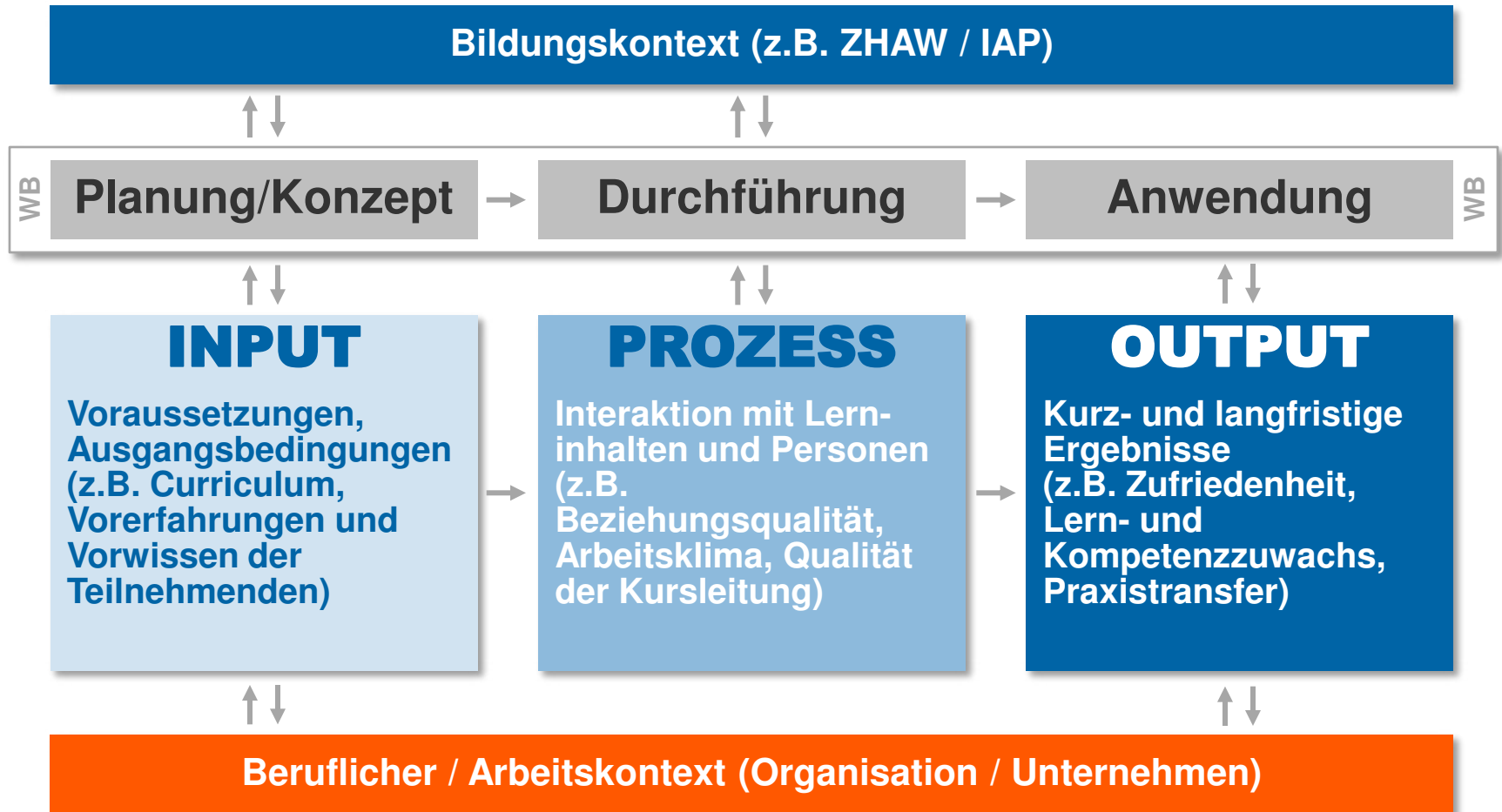


Wichtige zentrale Perspektiven der erfolgreichen Seminargestaltung

- Zielorientierung
- Aktivierende Lernaufträge
- Reflexion der Beziehungsverhältnisse
- Mut zur Lücke
- Mitverantwortung der Lernenden
- Gemeinschaftsbildung
- Individualisierung
- Hilfreiche Strukturen
- Flexibilität und Prozessorientierung
- Selbständigkeit und Autonomie
- Motivation
- Betroffenheit ermöglichen



Gestaltung nachhaltiger Weiterbildung



Sind Sie als WB-Teilnehmer/in fit für den Praxistransfer ?

- Was verspreche ich mir von der Weiterbildung (WB) für meine aktuelle berufliche Tätigkeit?
- Welche Kenntnisse, welches Wissen möchte ich mir durch die WB aneignen?
- Inwieweit nützt mir die WB bei der Realisierung meiner zukünftigen Karriereziele?
- Wo am Arbeitsplatz werde ich das in der WB erworbene Wissen und Können umsetzen?
- Was wird mir die Umsetzung des neu Erlernten am Arbeitsplatz erleichtern?
- Welche Stolpersteine oder Barrieren werden die Umsetzung am Arbeitsplatz erschweren?



Sind Sie als Organisation fit für den Praxistransfer?

- Welche Kompetenzen müssen unsere Mitarbeitenden (MA) mitbringen, um die Unternehmensziele erreichen zu können?
- Wie kommunizieren wir den Beteiligten einer Weiterbildung, eines Trainings (TN, Trainer, Vorgesetzte, Management) deren Sinn und Zweck?
- Wie stellen wir ein transferförderliches Lernumfeld sicher, das realitätsnahes Lernen und einen Austausch mit Fachexperten ermöglicht?
- Durch welche Massnahmen unterstützen wir eine transferförderliche Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden, die sich weiterbilden?
- Welche Ressourcen (Budget, Zeit) stellen wir den MA und Vorgesetzten für den Transfer am Arbeitsplatz zur Verfügung?
- Wie überprüfen wir, ob der Praxistransfer im Anschluss an eine Weiterbildung gelingt?



Schlussfazit: was heisst das Ganze nun? Bedeutung für die Seminargestaltung

- Erwachsene wollen mitgestalten können
- Es sollen Möglichkeiten geschaffen werden und Unterschiedlichkeiten berücksichtigt werden
- TN sollen auf allen Ebenen (Sachlich, persönlich, emotional, ..) möglichst gut abgeholt werden und dadurch anschlussfähig sein
- Erwartungen sollen gemeinsam geklärt werden
- Alle Beteiligten leisten ihren Beitrag zum guten Gelingen des Seminars
- Lernen braucht Zeit, ist ein ganzheitlicher Prozess und bedingt die Bereitschaft zur Auseinandersetzung



Schlussfazit: was heisst das Ganze nun? Bedeutung für die Seminargestaltung (Forts.)

- Wir brauchen Rollenklarheit und ein Rollenbewusstsein (welchen Hut habe ich in welcher Situation nun gerade aufgesetzt?)
- Handlungsorientierung heisst Ganzheitlichkeit
- Seminarleitende brauchen ein gutes Methodenrepertoire, Flexibilität und v.a. viel Wertschätzung für die TN
- Sowohl die Organisation wie auch die einzelnen TN haben eine Verantwortung für den Transfer in den Arbeitsalltag
- Gute Planung ermöglicht grosse Flexibilität



Was zeichnet gute Seminarleiter/innen aus?

(Grundlage: Befragung von Personalfachleuten, Fankhauser, 2005)

- Fachliche Kompetenz
- Fähigkeit Inhalte transparent vermitteln zu können
- Flexibilität sich auf die Gruppe einstellen zu können
- Begeisterungsfähigkeit
- Trainingserfahrung
- Methodenkompetenz
- Erfahrung in der Branche des Unternehmens

Ergänzt durch Sacher (2000) / Negri (2008):

- Ethische Kompetenz (Werte, Menschenbild, Haltungen, Bildungsverständnis, usw.)
- Psychologisch-pädagogische Kompetenzen
- Selbst- und Kommunikationskompetenz (Persönlichkeit, Selbstverständnis, ..)
- Systemische Kompetenz (Evaluation, reflektierte Praxis)



Quellenangaben

- Der Club der toten Dichter (1989) - Konformität – YouTube. Zugriff am 08. Mai 2014 unter <http://www.youtube.com/watch?v=REtaUSQ0i1Q>
- Geschichtsstunde in "Der Pauker" – YouTube. Zugriff am 17. November 2014 unter http://www.youtube.com/watch?v=IUXJ_vkH5JE
- Digital Natives – YouTube. Zugriff am 06. November 2014 unter <http://www.youtube.com/watch?v=DHCxsPeLyQk>
- www.kunst.blog.de. Zugriff am 17. November 2014
- www.webschulhaus.de. Zugriff am 17. November 2014
- www.medienbildung-unifl.de. Zugriff am 17. November 2014
- www.austrellia.wordpress.com. Zugriff am 17. November 2014
- Negri, C. (Hrsg). 2010. Angewandte Psychologie für die Personalentwicklung. Heidelberg: Springer-Verlag

