

Menschen-Studieren



Das Lernen Erwachsener, Merkmale und theoretische Zugänge



Evangelische Hochschule Dresden

University of Applied Sciences for Social Work, Education and Nursing

Inhalte und Ablauf

- „Mein Lernstil“-
- Merkmale Erwachsenenlernens
- Lebensbreite Bildung Erwachsener
- Non-formales und informelles Lernen
- Lerntheorie: Holzkamp (expansives Lernen)
- Zielgruppe- Vorbereitung auf das Webinar

Mein Verständnis vom Lernen...

Lernen

- bezieht sich auf die Veränderung im Verhalten oder im Verhaltenspotenzial eines Organismus
- hinsichtlich einer bestimmten Situation
- die auf wiederholte Erfahrungen des Organismus in dieser Situation zurückgeht,
- vorausgesetzt, dass diese Verhaltensänderung nicht auf angeborene Reaktionstendenzen, Reifung oder vorübergehende Zustände [...] zurückgeführt werden kann.

(Bower & Hilgard, 1981, S. 31)

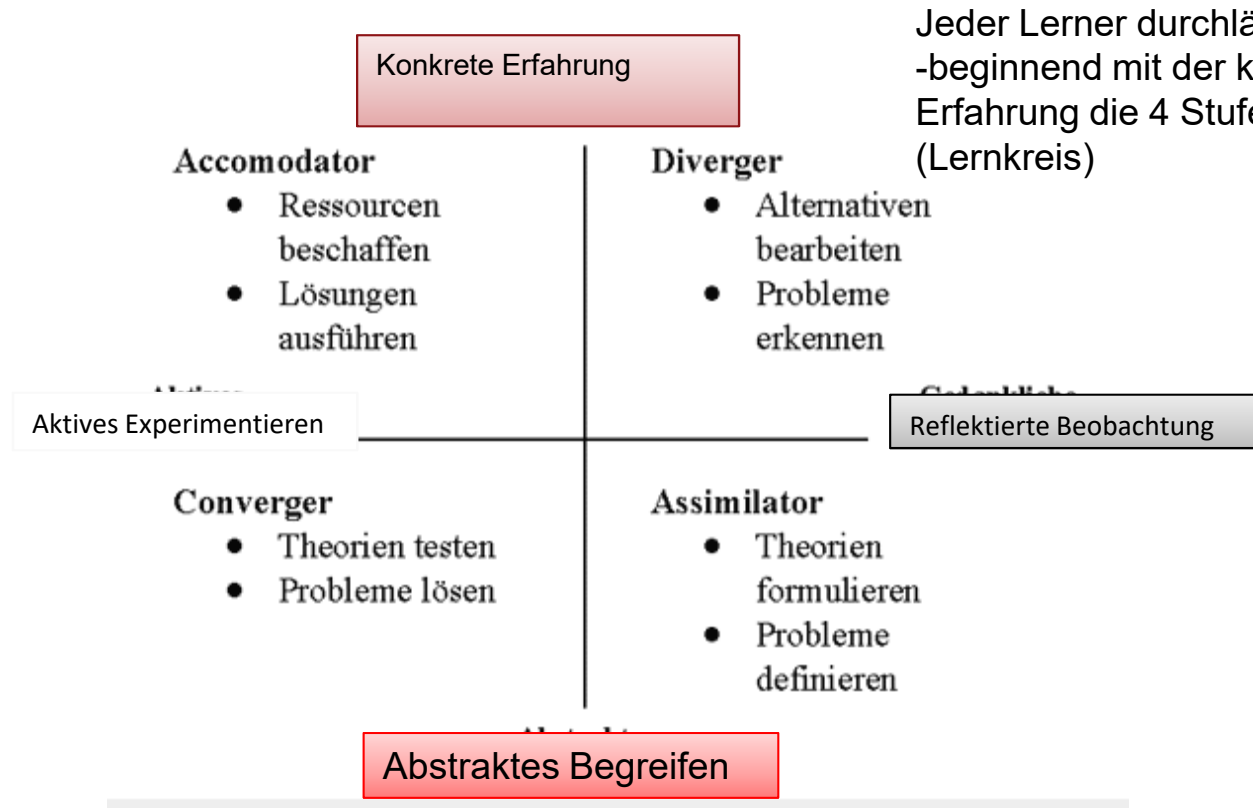
Wie lerne ich

- Lernstile
- Lerntypen
- Lernformen

Individuelle „Diagnose“:

Bitte diskutieren Sie in Paaren zu Ihrem Lernverhalten, z.B. im Rahmen der Weiterbildungen

Lernen – Lernstil- Lerntypen



Jeder Lerner durchläuft nach Kolb -beginnend mit der konkreten Erfahrung die 4 Stufen- (Lernkreis)

Lernprozesse und Lernstiltypen nach Kolb (Schrader, 2008, S.20 ff.)

- **der „Theoretiker“** lernt gern und ist sowohl an praktischer Anwendung wie an theoretischen Grundlagen interessiert: **Lernen bedeutet für ihn: Zusammenhänge zu verstehen, Lernen – aktive Aneignung**

- **der „Anwendungsorientierte“** probiert gerne aus und fragt, was er mit den Inhalten anfangen kann, **Lernen bedeutet für ihn: Herausfinden, wie man etwas macht. Lernen= Aktive Aneignung**
- **der „Musterschüler“** lernt lieber angeleitet als eigenständig, ist ehrgeizig und fleißig, **Lernen bedeutet für ihn: sich Wissen aneignen, das andere zusammenstellen, Lernen= passives Geschehen „unterrichtet werden“**
- • **der „Gleichgültige“** lernt nicht gerne und auch nicht mehr, als er braucht, **Lernen bedeutet für ihn: etwas tun, was man unter bestimmten Bedingungen tun muss - Lernen= passives Geschehen „unterrichtet werden“**
- • **der „Unsichere“** ist von Angst begleitet, wenn es um Lernen geht, braucht Druck und Einsicht, warum er etwas lernen soll. **Lernen bedeutet für ihn: Wissen aneignen, das andere zusammenstellen - Lernen= passives Geschehen „unterrichtet werden“**

(Schrader, 2008, S. 82 ff.)

Informelle Lernertypen (Ruth Kaiser)

- **Autarker Problemlöser:** Eigenständigkeit, differenzierte Lernstrategie, Probierhandlungen, eigenständige Transferleistungen auf andere Bereiche, Durchhaltewillen und Selbstbewusstsein, Vertrauen in eigene Fähigkeiten
- **Unterstützung nutzender Lernertyp:** ruft beim selbstorganisierten Lernen regelmäßig Unterstützung ab, Lerninteressen und Lerngewohnheiten, Umfang und Intensität des Lerneinsatzes sollen durch Programme, Experten unterstützt/ bereichert werden.
- **Situationssequentieller Lernertyp:** Lern- und Problemlöseaktivitäten werden von sich schrittweise einstellenden Situationserfordernissen ausgelöst, pragmatisches Vorgehen, vereint autarkes mit unterstützendem Lernen bei individuellen Problemen

Kaiser, A./ Kaiser, R. (2007), S. 81 f.)



Diskussion- Erkenne ich mich wieder?

Welche Wirkung hat mein Lernstil auf mein eigenes Vorgehen, meine Lernangebote?

Konsequenzen für die Erwachsenenbildung für Lehrende

- Eigenen Lernstil reflektieren
- Lehren individualisieren: zunehmende Anpassung des Unterrichts/ des pädagogischen Lerngebots an die internen Bedingungen des lernenden Individuums
- situative Lehrkompetenz entfalten
- Variabilität (methodisch, thematisch)
- Rolle als Lernberater_in ernst nehmen- je nach individuellen Bedürfnissen Hilfestellungen für die Bewältigung der Anforderungen der Lernsituation
- Fortbildung und Erfahrungsaustausch
- Nicht anpassen an Lerntyp, sondern Reflexion anregen (Heterogenität der Adressat_innen bewältigen)
- den Lerner befähigen, in allen Lernsituationen persönliche Lernergebnisse zu erzielen

Konsequenzen für Lernende

- Nachdenken über die eigenen Gewohnheiten und Stärken beim Lernen- das Lernen selbst zum Reflexionsgegenstand machen
- Lernende reflektieren, wie sie sich in bestimmten Lernsituationen verhalten und suchen nach Gründen und Alternativen- Kennenlernen der verschiedenen Stile, um selbst situations- und typenangemessen Strategien zu entwickeln
- Situative Lernkompetenz “Der gute Lerner sollte auch gegen den schlechten Lehrer lernen können“
- Lernende entscheiden selbst, was sie mit der Teilnahme am Lernprozess erreichen wollen- Individuum ist Organisator des eigenen Lernens

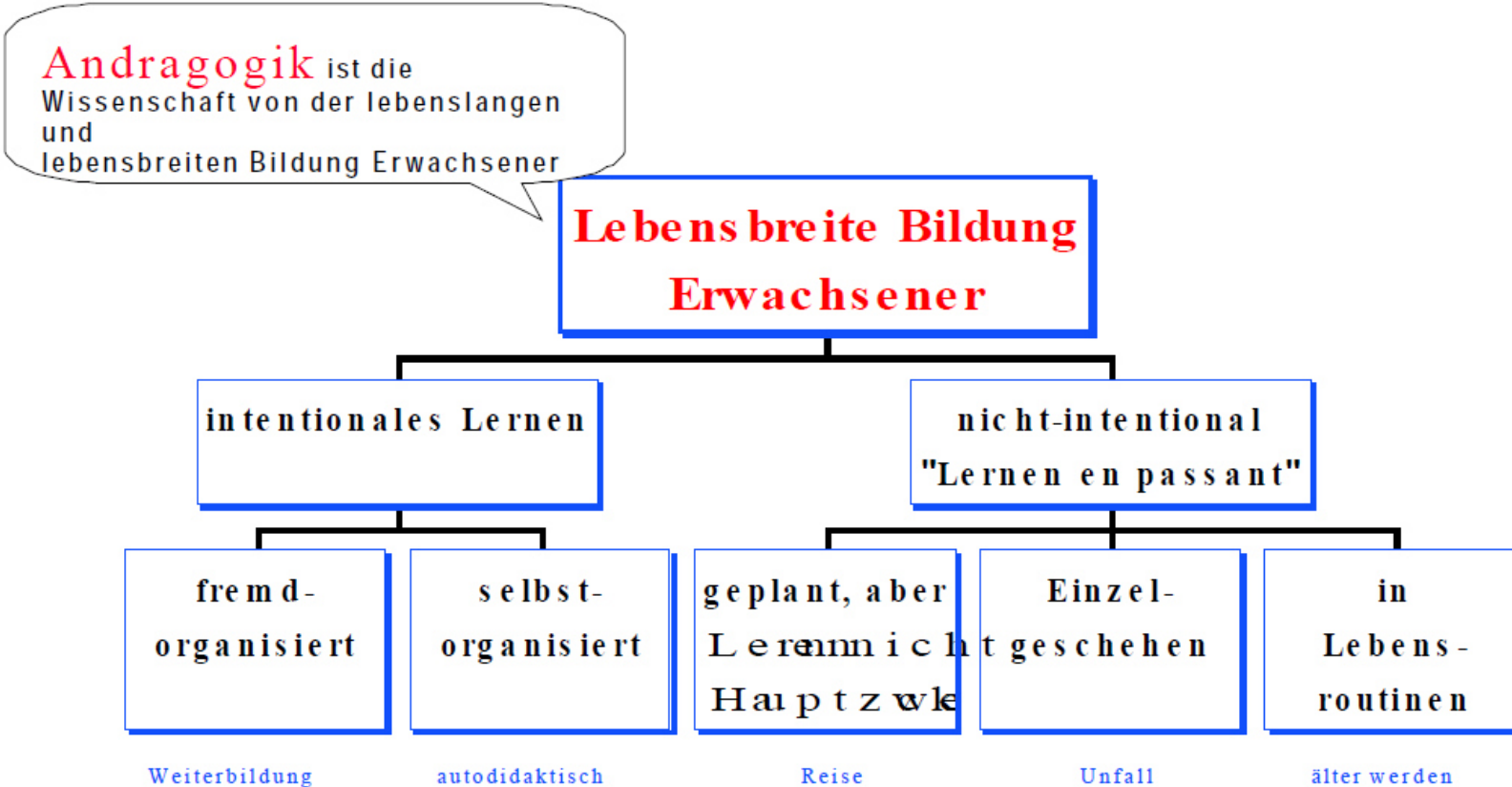
Methodische Reflexion des bisherigen Seminars

- Lehrgespräch
- Vortrag/ Input
- Murmelgruppen
- Arbeitsblatt

Sie haben selbst Erfahrungen als Seminarleitung gemacht- reflektieren Sie in themenbezogenen Murmelgruppen Eckpunkte der Methode

Die im Seminar verteilten Handouts zu den jeweiligen Methoden werden noch hochgeladen

Reichmann: lebensbreite Bildung



Reichmann, J. (o.J./ o.S.)

Kompositionelles Lernen

Viele Lernergebnisse entstehen nicht aus einem einzelnen Lernunternehmen, sondern aus der Kombination, „Komposition“ von verschiedenen Lernquellen, aus Intention und - Zufall, aus Selbstgesteuertem und Herangetragenem, aus Angebotenem und Zugestoßenem.

Diese „Komposition“ erstellt der individuelle Lerner.

(ebda.)

-
- Explizites- implizites lernen (bewusst- unbewusst)
 - Intentional- nicht intentionales lernen (zielgerichtet- nicht zielgerichtet)
 - Inzidentelles lernen (unbeabsichtigt)= Lernen „en passant“

Implizites Lernen (oder unbewusstes) ist das Lernen, welches vom Lernenden nicht bewusst wahrgenommen wird (z.B. operationalisiert etwa durch die Verbalisierbarkeit). Im Gegensatz dazu steht das explizite bzw. bewusste Lernen. Da menschliche Informationsverarbeitung nur teilweise bewusst und kontrolliert verläuft, bleiben viele Wahrnehmungen und Gedächtnisleistungen aufgrund mangelnder Aufmerksamkeit unbewusst. (Stangl, 2020)

alle Lernformen respektieren und planend einbeziehen

- Lernchancen „aller“ Situationen durch Reflexion zugänglich machen

- Abkehr vom Defizitmodell (was fehlt)
- Lebenseingebundene Situationen durch niedrigschwellige Lernhilfen zu Lernsituationen transformieren („Stadtpfad, Prospekt am Kircheneingang“)
- Ergänzung des informellen Lernanstoßes durch formelle Angebote (Lernbörsen, Beratung, Hotlines, Gesprächsecke, ...)
- Schaffung offener Räume für unterschiedliche Lernformen im Sinne vielfältiger gezielt miteinander verknüpfbarer Übergänge, z.B. durch Vermittlung
- Klima der Zusammenarbeit und des Vertrauens schaffen
- Aspekte der Pädagogik der Freiheit“ (P. Freire) als Haltung aufnehmen: Alle sind Lernende und Lehrende

„Herrichten von Lerngelegenheiten als Aufgabe der Erwachsenenbildung, die das Anknüpfen und Weiterführen lebenskontextueller Erfahrungen ermöglichen“ (Reischmann, O.J., O.S.)

Vielfältige Lern- und Bildungslandschaften - Ein Modell für meine Einrichtung?- In welchen Situationen können meine Mitarbeiter_innen lernen- Komplexer Alltag als Lerngelegenheit

Methodenreflexion „Sandwichmethode“

- Bitte verfolgen Sie in der folgenden Einheit nicht nur was gelehrt wird, sondern ziehen Sie Rückschlüsse auf das Vorgehen der Lehrperson

Theoretische Zugänge zum Lernen Erwachsener

- **Motivation und Demotivation**

Erklärungen von Lernbarrieren und Widerständen

Motivation: „dauerhafte, stabile Handlungsorientierung“

movere (lat.) – bewegen

Motive= Beweggründe des Handelns

Habituelle Motivation und Aktualmotivation

Motivation: Gefüge von Motiven (Beweggründen) vielfältiger Art, das in einem Prozess der Verinnerlichung entsteht und das Handeln des Menschen (sein Leistungs- und Sozialverhalten) bedingt.

- Habituelle Motivation: Einstellung
- Akutmotivation: aktuelle Motivierung (z.B. Anlass, Krise...)...Sie bedingen sich gegenseitig. Entspricht dem Zusammenhang von biografisch erworbener Subjektdisposition und kontextabhängigen aktuellen Motiven

(Löwe, 1970, S. 45)


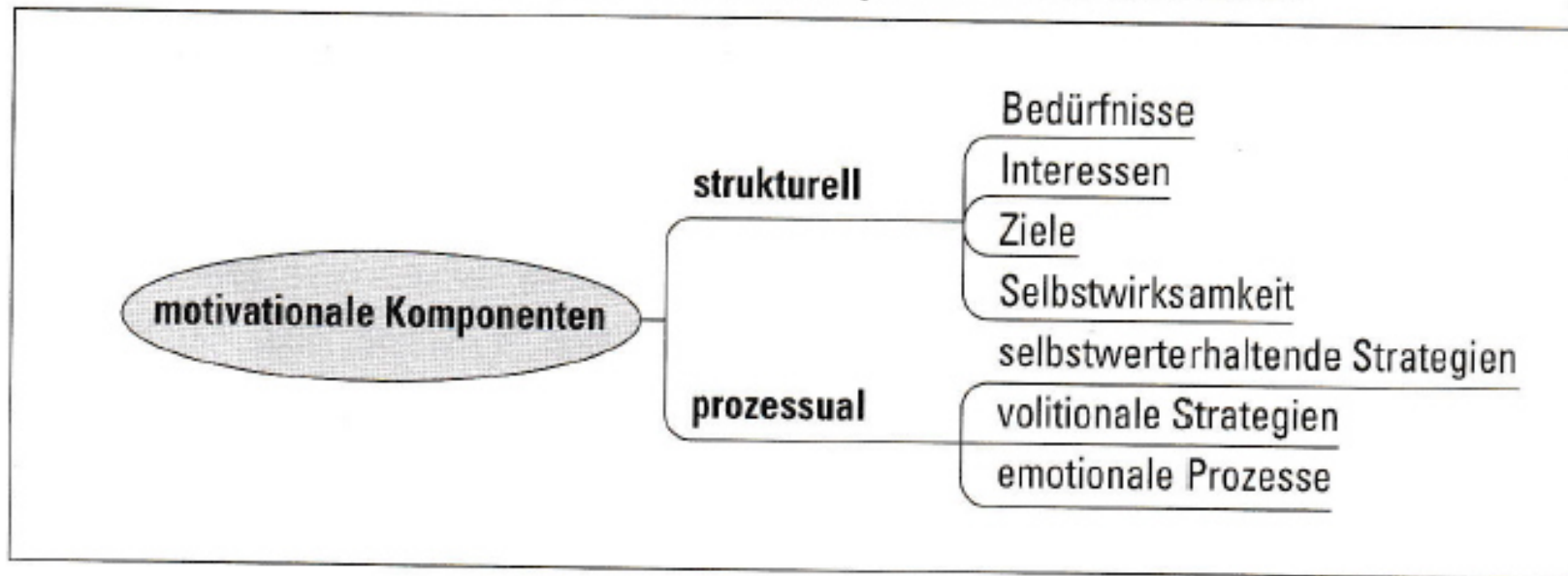


Abbildung 4: Strukturelle und prozessuale Komponenten der Motivation



(Quelle: Friedrich/Mandl 1997, S. 242)

Lernwiderstände und Lernbarrieren

„Auch in der eigenen Erfahrung erzeugt „Lernen“ zumindest ambivalente Gefühle. Einerseits kann Lernen Spaß machen und Erfolg bringen, andererseits schwingen Angst, Druck, Überforderung, Fremdbestimmung und Anpassung mit“ (Faulstich, 2006, S. 7)

Lernbarrieren- Quellen

Kurse, Kursleitung

Lerninhalte

Umwelt

Biografie

Lernbarrieren: Kurse, Kursleitung

- Lernorte, Dauer des Kurses, Zeitaufwand
- Räumlichkeiten, technische Ausstattung, Mobiliar
- Unzufriedenheit mit dem Ambiente, Ästhetik
- Fehlende Solidarität in der Gruppe
- Konkurrenz, Heterogenität
- Kursleitung: fehlende Anerkennung, empfundene „Ungerechtigkeiten“, mangelnde Authentizität, fehlende individuelle Lernhilfen
- Größe der Seminargruppe

Lernbarrieren: Lerninhalte

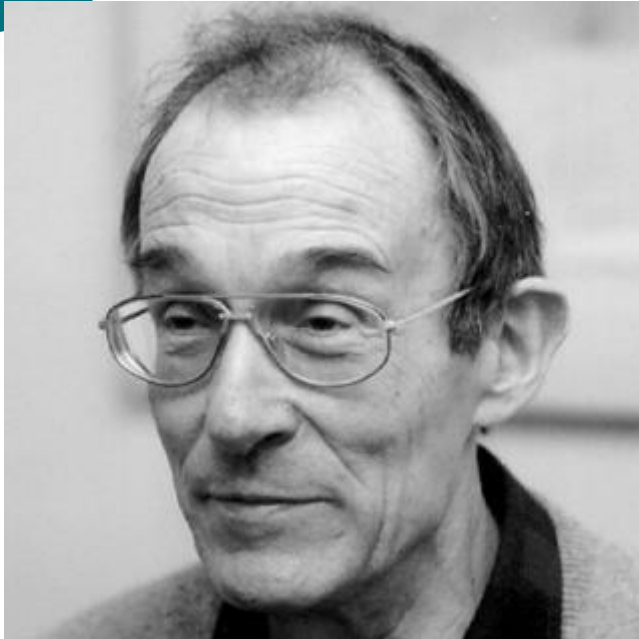
- Fehlender Praxisbezug
- Hohe Komplexität des Themas
- Fehlende Systematik, Strukturierung
- Kein Lebensweltbezug/ mangelnde Anschlussfähigkeit
- Geringer Neuigkeitswert
- Zu hohes/ zu niedriges Niveau
- Fachterminologie

Lernbarrieren: Umwelt

- Berufliche Rahmenbedingungen unpassend- keine Lernanreize
- Erwartungsdruck von außen
- Soziales, familiäres Umfeld: fehlende Ermutigung, Belastungen

Lernbarrieren: Biografie

- Schulische Misserfolge
- Negative Erfahrungen mit Erwachsenenbildung
- Distanz zu Bildungseinrichtungen
- Zukunftspessimismus
- Mangelndes Selbstvertrauen
- Über- Unterforderungsangst
- Krankheit
- Geringe Ausdauer
- Geringe Ambiguitätstoleranz



Klaus Holzkamp, 1927 - 1995

Expansive Lernbegründungen sind nach Holzkamp gegeben, wenn der Lernende durch ein subjektiv empfundenen Handlungsproblem eine Irritation erfährt und durch das Lernen eine Erweiterung seiner Handlungsfähigkeit anstrebt. Eine „Handlungsproblematik“ wird aber erst dann zu einer „Lernproblematik“, wenn es dem Subjekt gelingt, Übersicht und Distanz zu gewinnen, um herauszufinden, wodurch mögliche Schwierigkeiten entstanden sind und auf welche Weise sie lernend überwunden werden können“ (Schüssler, I. o.J./ o.S.).

Grundannahmen

- Im Mittelpunkt stehen Lerngründe der Erwachsenen
- Individuen lernen, wenn sie ein Scheitern ihrer bisherigen Handlungsrountinen feststellen
- Individuen lernen dann, wenn sie in der Erprobung neuer Handlungsweisen das Potential einer Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten sehen
- Qualität von Lernprozessen hänge davon ab, inwieweit die Lernenden das Lernen als einen solchen Prozess der Erweiterung ihrer Handlungsmöglichkeiten wahrnehmen (expansives Lernen)
- Lernen dient zur Abwehr drohender Gefahren und Einschränkungen (defensives Lernen)
- Machtvoll durchgesetzte Lernerwartungen anderer können defensives Lernen und Lernwiderstände hervorrufen

Konsequenzen

- Subjektive Lernbedürfnisse benennen zu können
- Bildungsangebote als Angebot, nicht als Pflicht
- Kritik nicht sanktionieren
- Diskrepanzerfahrung ermöglichen
- Klare und konkrete Zielformulierung
- Sinnbezug des Lerngegenstandes erarbeiten
- Emotionale Dimension einbeziehen
- Partizipatives und kooperatives Lernen ermöglichen
- Reflexion der Beziehungen der Bildungsakteure

Grundbegriffe

- Handlungsproblematik- Diskrepanzerfahrung
- Lernproblematik- Identifikation zu erlernender Bereiche
- Bewältigungshandeln- Lernen vermeiden
- Lernschleife- intendiertes systematisches Lernhandeln
- Expansives Lernen- motiviert
- Defensives Lernen- Vermeidungslernen

Konsequenzen- Reformulierung Ihrer Ziele für das Seminar

- wo stoßen Sie an Grenzen im beruflichen Weiterbildungshandeln-
Problematische Situationen (Diskrepanzerfahrung- Handlungsproblematik)
- Was möchten Sie konkret lernen? (Lernproblematik)
- Was versprechen Sie sich von Ihren neuen Kompetenzen? (Emotionale
Dimension)

AB Zielgruppen- Vorbereitung für das Webinar

- Bitte reflektieren Sie: Welche Zielgruppen bedienen Sie in Ihrem Praxisauftrag?
- Was braucht die Zielgruppe und wie gehen Sie darauf ein?
- Mit welchen Strategien wollen Sie Ihrer heterogenen Zielgruppe gerecht werden?

Quellen

- Bower, / Hilgard, (1981): Theories of learning. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Stanford University, CA
- Faulstich, P. / Bayer, M. (Hrsg.) (2006): Lernwiderstände. Anlässe für Vermittlung und Beratung, VSA
- Holzkamp, K. (1995): Lernen. Eine subjektwissenschaftliche Grundlegung. Campus, Frankfurt am Main.
- Kaiser, A./ Kaiser, R. (2007): Lernertypen- Lernumgebung- Lernerfolg. Erwachsene im Lernfeld. Bertelsmann, Bielefeld.
- Krapp, Andreas/Weidenmann, Bernd (Hrsg.) (2006): Pädagogische Psychologie. 5., vollständig überarbeitete Auflage. Weinheim: Beltz Psychologie Verlags Union
- Müller, M./ Rehder, S.A. (2018): Bildungsmarketing. Kohlhammer, Stuttgart.
- Petermann, Familien/ Petermann, U. (2008): Lernen. Grundlagen und Anwendungen. Hochgrefe, Göttingen.
- Reischmann, J. (o.J.): Das Konzept des lebensbreiten Lernens. Online- Ressource: <http://www.reischmannfam.de/lit/2010-ZehnLernformen.pdf>. Download: 22.02.2020, 10:45
- Schüssler, I. (o.J.): Nachhaltige Lernprozesse. Online- Ressource: <http://www.awol-individuelleslernen.de/index.php/lernen/mehr-zu-lernen/nachhaltigeslernen>, Download: 22.02.2020. 11.56
- Schrader, J. (2008): Lerntypen bei Erwachsenen, empirische Analysen zum Lernen und Lehren in der beruflichen Weiterbildung. Weinheim, Dt. Studien-Verlag
- Schmidt- Hertha, B. (2014): Kompetenzerwerb und Lernen im Alter. Bertelsmann, Bielefeld
- Winkel, S./Petermann, Familien/Petermann, U. (2006): Lernpsychologie, Verlag Ferdinand Schöningh GmbH & Co. KG, Paderborn