

15 Thesen über das Lernen

Thesen der GAB München zu neueren Erkenntnissen über das Lernen und ihre Auswirkungen auf die Beratung.

Prof. Dr. Michael Brater



1

Der Mensch lernt, so lange er lebt.

Der Mensch lernt, so lange er lebt.

Er kann nicht anders.

Er lernt spontan und so selbstverständlich, wie er atmet.

„Unser Gehirn lernt immer!“

(Manfred Spitzer)

Lernen = ständiger Auf- und Umbau neuronaler Verbindungen zur Optimierung der Informationsverarbeitung.

2

Man kann und muss zum Lernen nicht motivieren, sondern man kann allenfalls demotivieren und die Lernlust verschütten.

Man kann und muss zum Lernen nicht motivieren, sondern man kann allenfalls demotivieren und die Lernlust verschütten. Dies geschieht indem man...

- ... genau vorschreibt, was die Lernenden zu tun haben, eng kontrolliert, gleich korrigierend eingreift.
- ... Ziele des Lernens verschweigt oder die Bedeutung des Lernens für den Lernenden im Unklaren lässt.
- ... den Lernenden nichts zutraut und ihre Kompetenz in Frage stellt, sie als Person nicht akzeptiert und nicht ernst nimmt.
- ... sich nicht für den Lerngegenstand interessiert und das auch zum Ausdruck bringt.

(Sekundärauswertung empirischer Befunde n. Manfred Prenzel, in Schiefele/Renkl (Hrsg.), Wege zum Können, Bern 1997)

3

Lernen ist unabhängig vom Lehren.

Lernen ist unabhängig vom Lehren.

80% dessen, was wir wissen und können, haben wir ohne Lehrer gelernt. (*Edgar Faure*)

Lernen ist ein autopoietischer Prozess.

Das meiste, was wir lernen, lernen wir „informell“ und unbewusst.

Vieles, was man lernen kann, kann man gar nicht lehren!

4

**Neue Fähigkeiten/Kompetenzen
lernt man, indem man in eine
Handlungssituation kommt, in der man sie
einsetzen muss, obwohl man sie noch gar
nicht hat.**

Neue Fähigkeiten/Kompetenzen lernt man, indem man in eine Handlungssituation kommt, in der man sie einsetzen muss, obwohl man sie noch gar nicht hat.

= „Pädagogisches Paradox“

„Herausforderungs-Bewältigungs-Paradigma“

Beispiel Fahrradfahren: Man kann es nicht anders lernen als dadurch, dass man es tut – obwohl man es ja noch nicht kann, sondern erst lernen möchte. Auch Englisch sprechen lernt man nur, wenn man Englisch spricht.

D.h.: Man lernt immer im Vorgriff: indem man „so tut, als ob man es schon könnte“ – und sich dabei bemüht, die Lücke zu schließen.

5

**Man kann nur lernen, was man nicht kann
oder weiß, aber für wichtig hält.**

Man kann nur lernen, was man nicht kann oder weiß, aber für wichtig hält.

Grundlegend für das Lernen ist die „Erfahrung einer Störung in einem gewünschten Ablauf“. (Klaus Holzkamp)

„Lernen setzt aufgrund eines wahrgenommenen Problems ein, welches einer Lösung zugeführt werden will“. (John Dewey)

6

**Fehler sind für's Lernen notwendig;
sie sind Lernchancen!**

Fehler sind für's Lernen notwendig; sie sind Lernchancen!

Umwege erweitern die Ortskenntnis!

Angst vor Fehlern / Fehlervermeidung ist für das Lernen ebenso kontraproduktiv wie zu meinen, man müsste schon alles können.

7

Lernen setzt Selbstbezug voraus.

Lernen setzt Selbstbezug voraus.

Die Ursache des Fehlers/Mangels liegt in mir
(nicht in den Verhältnissen).

Dies macht die Einsicht nötig: „Ich will/muss mich ändern“.

8

**Jede Lernsituation stellt die Person
in Frage.**

Jede Lernsituation stellt die Person in Frage.

Jede Lernsituation ist eine latente Identitätskrise.
(Manfred Spitzer)

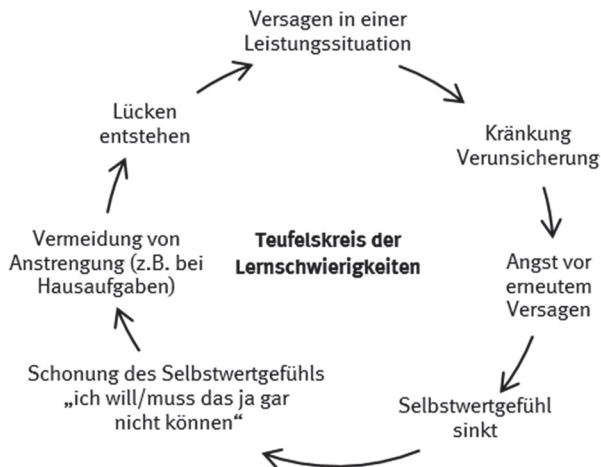
Jede Lernsituation ist eine Zumutung oder
im Ansatz eine narzisstische Kränkung.

Deshalb kann die Lernsituation Ansporn oder Abwehr hervorrufen.

9

**Durch Misserfolg verunsicherte Menschen
können sich Lernen nicht leisten!**

Durch Misserfolg verunsicherte Menschen können sich Lernen nicht leisten!



10

**Niemand kann gelernt werden!
Man kann nur selber lernen!**

Niemand kann gelernt werden!

Man kann nur selber lernen!

Lernen ist aktiv, ist Ich-Tätigkeit – kein „Aufnehmen und Behalten“.

Man kann einen anderen nicht „Lernen machen“, auch wenn man das manchmal noch so sehr möchte: Der Nürnberger Trichter bleibt ein Wunschtraum.

Lernen gibt es nicht in einer Passivform, auch keine Pillen fürs Lernen.

Im Lernen bauen wir uns unsere eigene Welt und uns selbst auf.

Wenn wir etwas übernehmen, dann nur, wenn wir es selbst so wollen.

11

**Man kann nichts vermitteln
oder beibringen.**

Man kann nichts vermitteln oder beibringen.

Lernen heißt: in das stabile System der eigenen Wirklichkeitskonstruktion neue Elemente einzuordnen oder das System anzupassen.

Das kann nur das System selbst vollziehen; ein System kann nicht durch ein anderes verändert werden.

(Systemisch-konstruktivistische Lerntheorie)

12

**Der Lernende ist für sein Lernen
verantwortlich und hat die Initiative.**

Der Lernende ist für sein Lernen verantwortlich und hat die Initiative.

Er lernt am besten, wenn er entdeckend und selbstgesteuert lernen kann in den Schritten:

- Aufgabe gestellt bekommen,
- selber machen können,
- auswerten und nachbesprechen.

Ob, was und wie gelernt wird, ist komplett Sache des Lernenden und nicht vorhersehbar und nicht steuerbar.

13

**Vom Belehrer und Unterweiser zum
Lern(prozess)begleiter.**

Vom Belehrer und Unterweiser zum Lern(prozess)begleiter.

Motto: Es ist wichtiger, der Lernende findet selbst das Richtige heraus, als dass ich es ihm sage.

Im Mittelpunkt steht das Lernen, nicht das Lehren.

Aufgabe des Lernbegleiters ist es, die Lernenden zum Lernen einzuladen, zu ermutigen und zu begeistern.

(Gerald Hüther)

Aufgabe des Lernbegleiters ist es, die Lernenden zum Lernen einzuladen, zu ermutigen und zu begeistern.

(Gerald Hüther)

Dazu gestaltet er Lernumgebungen, in denen die Lernenden gut lernen können.

Er kann ihnen nichts „beibringen“, nichts „vermitteln“, sondern sie „nur“ durch interessante Aufgabenstellungen anregen, selbst zu lernen und Freude am Lernen zu haben.

Und er kann ihnen helfen, es sich nicht selbst unnötig schwer zu machen.

15

**Lernen kann wesentlich beeinflusst
werden durch die soziale Beziehung zum
Lernbegleiter.**

Lernen kann wesentlich beeinflusst werden durch die soziale Beziehung zum Lernbegleiter.

Der Schlüssel zur erfolgreichen Begleitung eines Lernenden liegt in Empathie, deutlich gezeigtem Interesse für den Lernenden, Anerkennung, individueller Wertschätzung und sichtbar gemachtem Lernerfolg.

Diese Qualitäten der sozialen Beziehung wecken beim Lernenden Lernfreude und Lust an der Leistung.



○...Vom Lernen zur Beratung?

Vom Lernen zur Beratung.

Moderne Beratungskonzepte verstehen den Berater als mäeutischen* Lernbegleiter bei der Problemlösung.

Sie betrachten Probleme durch die „Lernbrille“.

Deshalb können wir unsere 15 Aussagen über das Lernen umwandeln in Aussagen über die Beratung: Wir ersetzen „Lernen“ durch „Probleme lösen“ und „Lehren“ durch „Beraten“.

* Das griechische Wort „Mäeutik“ („Hebammenkunst“) bezeichnet die sokratische Methode, durch geschicktes Fragen die im Partner schlummernden, ihm aber nicht bewussten richtigen Antworten und Einsichten hervor zu holen.



Aussagen über Beratung

1

Der Mensch hat und löst Probleme, so lange er lebt.

2

Man kann und muss ihn dazu nicht motivieren, sehr wohl kann man ihn aber entmutigen (z.B. durch Überbehütung).

3

Es gibt nur einen indirekten Zusammenhang zwischen Beratung und Problemlösung.

4

Man kann Probleme lösen, auch wenn man sie zum ersten Mal hat.

5

Probleme wecken auf, verweisen auf eine Unvollkommenheit und geben Lernanstöße.

6

Jedes Problem lässt sich nutzen für die persönliche Weiterentwicklung.

7

Ändern kann man nur etwas, wenn man bei sich anfängt.

8

Probleme sind peinlich, stellen mein Selbstbild in Frage.

9

„Alles geht nicht, weil es nicht geht.
(Nur das eine ginge, aber das geht ja nicht.)“
Misserfolgserfahrungen führen zur Abwehr neuer Lösungsansätze.

10

Jeder ist für die Lösung seiner Probleme selbst verantwortlich.

11

Niemand kann eines anderen Probleme lösen – das kann nur derjenige, der die Probleme hat. Denn nur er kennt die Lösung.

12

Der Berater löst nicht das Problem, sondern ermutigt den Ratsuchenden dazu, die Lösung zu ergreifen, die nur er selbst kennt.

13

Im Mittelpunkt steht das nachhaltige Empowerment des Ratsuchenden, nicht die flüchtige Problemlösung.

14

Der Berater arbeitet nicht direkt am Problem und seiner Lösung, sondern am Potenzial dessen, der das Problem hat. Er hilft ihm das Problem zu verstehen.

15

Beide begegnen sich auf gleicher Augenhöhe in „gleichwürdiger Beziehung“.

Unsere Spezialität ist es, Fragen und Probleme in Arbeit und Beruf als Lernherausforderungen zu verstehen. Wir sind für Sie der richtige Entwicklungspartner, wenn Sie Lust auf innovative Wege, wertschätzende Zusammenarbeit und individuell zugeschnittene Lernprozesse haben.

Mit Ihnen gemeinsam finden wir entwicklungsfördernde Lösungen, die dem Einzelnen wie der Organisation gerecht werden.

GAB München

Gesellschaft für Ausbildungsforschung
und Berufsentwicklung

Lindwurmstr. 41/43
80337 München

Fon +49 (0)89 24 41 791-0

Fax +49 (0)89 24 41 791-15

info@gab-muenchen.de

Mehr über unsere Ansätze, unsere Methoden, Projekte und unsere Arbeit finden Sie unter www.gab-muenchen.de.

