

Beiträge zum Erkenntnis-Fortschritt:

Lernen und Lehren Erwachsener im digitalen Zeitalter

Warum wir uns zu Beginn eines „digitalen“, oder auch „Wissenszeitalters“ grundlegend und anders mit dem Lernen und Lehren für alle Generationen auseinandersetzen sollten und welche Antworten es dafür gibt.

Wir Menschen neigen dazu, akute Probleme mit schnellen (und – wenigstens dem Anschein nach – billigen) Lösungen beheben zu wollen. Mir scheint, fast die gesamte Wirtschaft ist darauf ausgerichtet. Die aktuellen Problemkreis-Schlagworte 2014 dazu sind „Demografie-Herausforderung“, „Fachkräftemangel“ oder „Massenphänomen Stress“. Dabei fällt mir auf, dass wir uns auch gedanklich dazu nur immer wieder in kleinen „Welten“ bewegen und somit nur gering und kurz wirksame Lösungen finden können.

Meine Absicht ist es deshalb, dazu beizutragen, dass wir unseren Blickwinkel erweitern (philosophische Aspekte), die zukunftsorientierten, wichtigen Fragen erkennen und pragmatische Antworten für Unternehmen, Entscheider (soziale Aspekte) und lernende Menschen (andragogische Aspekte) finden.

Sich mit dem menschlichen Lernen zu Beginn des „Digitalen Zeitalters“ zu beschäftigen, hat viele **Gründe** – genannt seien hier drei:

Das Lernen selbst spielt für die überwiegende Masse der Menschen allenfalls eine Rolle in den ersten Lebensjahren: es reichten bisher Schul- und (allenfalls) Berufsausbildung.

Viele Wissenschaften konzentrieren sich seit Ende des 20. Jahrhunderts auf qualitativ und quantitativ neue Aspekte zur Entschlüsselung des menschlichen Lebens, der Entwicklung des Menschen und der Menschheit. Die Ergebnisse dieser Forschungen sind Basis für immer neue Fragen – und wir stehen damit erst weit am Anfang.

Für das anstehende digitale Zeitalter erwarten wir eine breite Automatisierung (bisher) geistiger Arbeit. Sowohl die Vorbereitung und die Gestaltung dieser

Automatisierungen, wie auch die Neuordnungen der Rolle menschlicher Arbeit und der Menschen im Fortschrittsprozess selbst – erfordern für sehr viele Menschen in allen Lebenssituationen ständig verändertes Denken und Verhalten.

Die Zeit ist längst reif, sich neu und aktiv in Theorie und Praxis mit dem Lernen (und Lehren) zu beschäftigen.

Drei Fragen will ich dazu beantworten:

- I. Was charakterisiert das Lernen im digitalen Zeitalter?
- II. Lernen Erwachsene anders?
- III. Welche didaktischen Prinzipien sind wichtig für die Erwachsenenbildung zu Beginn eines neuen Wissenszeitalters?

I. Wie wir lernen im digitalen Zeitalter

Lebenslanges Lernen und die Herausforderungen neuer gesellschaftlicher Entwicklungen provozieren ein kritisches Hinterfragen der bisherigen, überwiegend aus dem kindlichen Lernen adaptierten, Erkenntnisse. Lernen wird charakterisiert als menschlich, dynamisch, komplex, individuell und aufwändig.

Im Rahmen der vorliegenden Thematik gilt folgende Definition: Als „Lernen“ wird bezeichnet sowohl der Prozess, als auch das Ergebnis relativ stabiler Zustandsänderungen des Menschen. Diese Zustandsänderungen betreffen u.a. Wissen, Emotionen, Fertigkeiten und Fähigkeiten, Verhaltensweisen, Persönlichkeit insgesamt. Jegliche Quantifizierung des Lernens gelingt bisher allenfalls für Details, temporär und subjektiv.

Was charakterisiert das „Lernen“? Was dabei ist neu im digitalen Zeitalter? Im Folgenden erläutere ich die, nach meiner Erkenntnis, wesentlichen Merkmale des Lernens in der Gegenwart.

Lernen ist menschlich. Ja, nicht nur: auch lernfähige Tiere oder Maschinen werden genannt. Aber trotzdem ist das Lernen tiefgehend, wechselseitig und umfassend mit dem Menschsein verbunden.

Als Menschen lernen wir das ganze Leben lang. Ständige innere und äußere Reize ziehen Reaktionen nach sich, die Veränderung unseres Fühlens, Denkens und Verhaltens vollziehen sich sowohl stetig als auch stufenweise. Für die Lebensverbundenheit des Lernens spricht ebenso, dass viele Menschen das Lernen als einen ihrer wichtigsten persönlichen Lebensbereiche herausstellen. Es wird verbunden mit Lebens-Sinn, Selbstwert und positiven Emotionen, wie Vorfreude oder Erkenntnismomente (Heureka-Momente).

Das menschliche Lernen ist sozial eingebunden. Als „Nesthocker“ braucht der Mensch eine verhältnismäßig lange Zeit, um sein physisches und soziales Leben selbst zu gewährleisten. Die dazu nötigen Lernprozesse sind gerade in den ersten Lebensjahren nur möglich durch äußere Veranlassung und Unterweisung, in engster Bindung und hoher Abhängigkeit von den jeweiligen Bezugspersonen. Diese Abhängigkeit von zunächst wenigen Lehrenden und unsere fast vollständige Unwissenheit und Unerfahrenheit kann dazu führen, dass wir als Kinder auch unter Bedingungen von Angst, Zwang und Kreativitätshemmung lernen.

Menschliches Lernen ist immer auch kulturbedingt. Die jeweilige Entwicklungsstufe der menschlichen Gesellschaft, die öffentliche Verfügbarkeit von Wissen und das soziale Klima zur Förderung von Kultur (im weitesten Sinn) und Bildung sind Grundlage, Parameter und Ziel dafür.

Zu Beginn eines „Wissenszeitalters“ sollten wir, neben dem „Wie“, darüber hinaus auch viele Fragen des „Was“ und „Wieviel“ im lebenslangen Lernen bzw. Lehren grundsätzlich neu beantworten.

Lernen ist dynamisch. Offensichtlich verändern und entwickeln sich menschliche Lernprozesse ständig – nicht linear und mit unterschiedlichen Voraussetzungen, Tempi, Ergebnissen.

Determinanten dafür sind sowohl unsere Anlagen, unser Umfeld, wie auch unsere eigenen Aktivitäten, die jeweils erreichten Stufen unseres Wissens, der Denk- und Verhaltensweisen, aber auch andere Aspekte des Menschsein, wie Gesundheit oder Alterungsprozesse. Welchen Einfluss genau die einzelnen Determinanten auf die menschlichen Lernprozesse haben, lässt sich vorläufig nicht definieren, zumal die Wissenschaften bisher nur einen Bruchteil vieler dieser Faktoren überhaupt erkannt haben.

Zur Dynamik des Lernens gehört der aufbauende Aspekt. Die sprachlich kurzgefasste Entsprechung sind meist Begriffsketten: wissen-können-handeln, wahrnehmen-einordnen-merken, Information-Erkenntnis-Wissen, Anfänger-Fachmann-Meister u. a. Ein Ignorieren solcher Entwicklungsstufen kann schnell zu Überforderung und zum Scheitern von Projekten führen.

Dem dynamisch-aufbauenden Aspekt des Lernens ordne ich ebenso die beiden wissenschaftlichen Denkweisen zu: induktiv bzw. deduktiv.

Darüber hinaus kann man die Dynamik menschlichen Lernens mit der sozialen Reifung und Persönlichkeitsentwicklung begründen. Als Kinder sind wir für faktisch alles offen. Kindliche Neugier und Fantasie ermöglichen extensives, vielseitiges, vielgestaltiges und passiv-absorbierendes Lernen. Andererseits können Kinder Neues lange nicht so kritisch, zielgerichtet und effizient verarbeiten. Und schon gar nicht erfahren-intuitiv anwenden, wie eventuell in späteren Lebensphasen. Das klingt trivial, hat aber enorme Auswirkungen auf die gesamte Bildungstheorie und –praxis, wie sich historisch leicht nachvollziehen lässt.

Unter dem Stichwort „Dynamik des Lernens“ sollten auch die Prozesse des ungewollten Vergessens und des Ent-Lernens in Form von Demenz o. ä. erwähnt werden.

Lernen ist komplex. Nicht nur in Bezug auf die Komplexität des Gehirns oder des Bewusstseins. Hier soll die Komplexität von menschlichen Lernprozessen angesprochen werden mit drei Attributen: systematisierend, operational und differenziert.

Seit langem gelten wir Menschen als „Struktur-Tierchen“: Wahrnehmungen, Informationen, Gedanken, Erfahrungen etc. nehmen wir erst dann als „Erkenntnisse“ an, wenn wir sie klassifizieren, einordnen, strukturieren können. Mit dieser gedanklichen Verarbeitung sind wir nicht nur in der Lage, die Welt zu erkennen, sondern auch systematische Strukturen zu konzipieren und zu modellieren. Noch vor wenigen Jahren systematisierten, lernten und dachten wir überwiegend hierarchisch. Mit Beginn des IT-Zeitalters treten darüber hinaus zunehmend Netzwerk-Strukturen in den Vordergrund – auch im Lernen. Netzwerke sind per se komplexer als Hierarchien.

Die operationalen Beziehungen zwischen Strukturelementen beim Lernen werden als „logisch“ kategorisiert, wobei viele Wissenschaften inzwischen ihre spezifischen Arten von Logiken verwenden. Solche spezifischen Logiken sind z.B.: sprachliche oder sozial-kommunikative Codierungen, mathematische Operationen, zeitlich lineare Abfolgen, Dialektik oder auch emotionale Prozedere.

Eine bisher eher Nischen-Logik findet mit der Computerisierung des Alltags immer größere Verbreitung: die binäre. Technologieentwicklung und Fortschritt hängen in den nächsten Jahren in hohem Maße davon ab, inwieweit wir Netzwerk-Systematik und Binär-Logik in unser Denken, Lernen und Handeln einbeziehen. Und es scheint kinderleicht zu sein – das Phänomen der „digital

natives“ beweist es. Älteren Generationen fällt es m. E. deshalb so schwer, weil sie nicht einfach neu, sondern vor allem „um-lernen“ müssen. Und: Umlernen bis in Lebensbereiche hinein, die lange Zeit als beständig erinnert werden.

Die Komplexität des Lernens lässt sich außerdem mit ihrer Differenziertheit beschreiben. Wie bereits erwähnt, sind „äußere“ Erfolgsfaktoren für das Lernen sehr vielgestaltig. Hinzu kommen die biologisch-medizinischen Vorgänge. Was passiert genau in unserem Gehirn, in unserem Körper beim Lernen? Welchen Einfluss haben wir selbst darauf? Wie geht das zu steuern? Gibt es allgemeingültige Regeln oder ist schon die Frage danach kontraproduktiv? Es sind Forschungsthemen, bei denen uns nach jeder neuen Antwort ein ganzes Schock neuer Fragen erwartet. Komplexität eben – für Lernen und Lehren, für Theorie und Praxis, allgemein und für jeden einzelnen Menschen.

Lernen ist individuell. Lernen geht nur selbst – anderen können wir höchstens lehren. Philosophisch gesehen, lernen Menschen sowohl als einzelnes Ich wie auch als erkennendes Ich. Lebenslang, wie auch in außergewöhnlichen Zuständen, nehmen wir Informationen auf, bewerten, verknüpfen und speichern sie, entscheiden über Wissens-, Denk- und Verhaltensänderungen. Freier Wille und Bewusstsein beeinflussen diese Prozesse und deren Ergebnisse – so individuell unterschiedlich, dass wir uns immer wieder neu fragen, wie man diese Kategorien überhaupt allgemeingültig erklären kann. Lernen ist individuell, weil subjektiv.

Menschliches Lernen ist geprägt durch die Individualität der Persönlichkeit. Wenn man Lernbiografien älterer Menschen analysiert, kristallisieren sich Erkenntnisse darüber heraus, dass das Lernen und seine Folgen, Interessens- und Fachgebiete, Meisterschaft und Einsatz, sich in ständiger Wechselwirkung mit der Persönlichkeit selbst entwickeln. Intelligenz, Charakter, Sensibilität, Reife, Flow – das sind Begriffe sowohl der Persönlichkeit, als auch des

menschlichen Lernens. Lernen gehört zur Persönlichkeit, wie Persönlichkeit zum Lernen.

Die Individualität beim Lernen begründet sich ebenso auf unseren Erfahrungen. Unsere Lebenserfahrung in allen Bereichen, ihre individuelle Reflexion und Bewertung, z.B. was mir nutzt oder schadet, welche Wege besonders leicht zum Ziel führen, was ich gut kann und was nicht, was mir weiterhelfen kann usw., prägt entscheidend unsere Motivation und unsere Aktivität.

Wie wir Neues wahrnehmen und (ob überhaupt) einbeziehen, wie wir mit Informationen umgehen und sie verarbeiten, ob und wie wir durch mentale Vernetzung zu neuen Erkenntnissen gelangen oder Trainiertes anwenden und all das in unserem Tun nutzen – es verändert sich mit wachsendem Erfahrungsschatz.

Lernen ist aufwändig. Die vielleicht wichtigste Gewissheit, leider in Theorie und Praxis des Lernens und Lehrens häufig unbeachtet.

Der Verständlichkeit halber benutze ich das mathematische Modell der Multiplikation, wobei besonders der Effekt des gegenseitigen Ausgleichs der Faktoren für ein beabsichtigt ähnliches Produkt bemerkenswert erscheint. (Dabei sind die Nennwerte sowohl der Faktoren wie auch des Produktes wegen ihrer komplexen Determiniertheit nicht einfach zu quantifizieren.) Die Aufwandsfaktoren seien benannt als: Zeit, Denkarbeit und Sozialklima.

Der Aufwandsfaktor Zeit widerspiegelt sich sowohl direkt als Faktor für die Effektivität bzw. Effizienz von Lernprozessen, kann aber auch indirekt durch den Aufwand für vergangene bzw. gegenwärtige Arbeit verdeutlicht werden. Wenn jemand generell eine schnelle Auffassungsgabe besitzt, individuell effiziente Lernmethoden entwickelt hat, wenn bestimmte Fertigkeiten und Abläufe viele Stunden immer wieder geübt worden sind, wenn das neue Wissen bereits systematisiert und konzentriert in verständlicher Form vorliegt – dann kann die aufzuwendende Zeit für einen bestimmten Lernprozess sicher relativ

kurz gehalten werden.

Für allgemeine schulische und Aus-Bildungsprozesse kann man das überwiegend bestätigen. Für viele Bildungs- und Weiterbildungsaktionen im digitalen Zeitalter bzw. für Erwachsene sind die meisten der genannten Voraussetzungen jedoch nicht gegeben und werden in der Gegenwart auch viel zu gering geschätzt und beachtet.

Ein zweiter Aufwandsfaktor für das Lernen ist „Denkarbeit“. Es ist nicht nur die Bewusstheit oder das Bewusstsein, die wir Menschen uns als das Alleinstellungsmerkmal u.a. für das Lernen als Attribut zugestehen – wobei bis heute niemand umfassend definieren kann, was das wirklich ist. Denkarbeit hat sicherlich auch seine fördernden oder hemmenden Basiskomponenten im Charakter eines Menschen und seinen verinnerlichten Erfahrungen. Denkarbeit braucht mentale Energie, emotionale und innere Ruhe, Konzentration und Muße. Denkarbeit ist anstrengend und wird so weit wie möglich vermieden.

Der dritte Faktor, der das Lernen als aufwändig bestimmt, ist das Sozialklima. Hierzu seien genannt die Lebensbedingungen, das Verhalten sozialer Gruppen und die Gesellschaftsreife.

Eine Persönlichkeit kann umso besser und schneller lernen, je weniger ihre Gedanken und Gefühle von alltäglichen Sorgen um grundlegende menschliche Bedürfnisse blockiert sind. Je mehr ein Mensch physisch und psychisch anderweitig beansprucht ist, desto weniger Zeit und Kraft hat er für das Lernen zur Verfügung – was die Ergebnisse wesentlich beeinflusst.

Auch hier sind die Faktoren variabel, sind für die Erreichung eines gewünschten Ergebnisses aber nur entgegengesetzt proportional ausgleichbar.

Ein lernförderndes Klima wird darüber hinaus durch das Verhalten der unterschiedlichen Sozialgruppen beeinflusst: Zeit, Motivation, mentale Energie einer Persönlichkeit zum Lernen haben bessere Chancen bei Förderung, Akzeptanz oder wenigstens Duldung durch Familie, Freunde, Organisationen.

Das Verhalten einer ganzen Gesellschaft, oder Gesellschaftsreife in ihrer Wirksamkeit für bzw. gegen Lernen kann man u.a. ablesen an der öffentlichen Wertigkeit von Lernenden und Lehrenden, von neuem Wissen, verändertem Tun und dessen Ermöglichung.

Wichtig ebenso ist die gesellschaftliche Verantwortung und deren Akteure zur Veränderung der eigenen Strategie unter sich entwickelnden Gesamtbedingungen, wie ein beginnendes neues, technologie-geprägtes Zeitalter.

Menschliches Lernen im digitalen Zeitalter ist nicht wesentlich anders, als vorher. Es ist eines der wichtigsten Merkmale des Menschseins, ist dynamisch, komplex, individuell und aufwändig.

Mit allgegenwärtigem Einzug von Informationstechnologien, mit tendenzieller Automatisierung von bisher geistigen Arbeiten werden sich einige Schwerpunkte des Lernens und Lehrens in den nächsten Jahren verschieben: hin zu mehr und anderen Inhalten und mit viel mehr notwendiger Weiterbildung für alle Generationen.

Es ist an der Zeit, daraus folgende, neue bzw. veränderte Konzepte des Lernens und Lehrens für alle Altersgruppen im IT-Zeitalter zu entwickeln.

Als Grundlage für zukunftsorientierte Bildungskonzepte habe ich neue Aspekte zur Charakteristik des menschlichen Lernens analysiert. Im Folgenden werden die Spezifika des Lernens bei Erwachsenen und die daraus zu ziehenden Schlussfolgerungen für Didaktik und Methodik von Lehrprozessen vor allem für die Weiterbildung im IT-Zeitalter herausgearbeitet.

II. Erwachsene lernen anders... Und wie?!

Wesenszüge des Lernens als Erwachsene. Unterschiede insbesondere zu Lernprozessen im Kindesalter. Erwachsenenlernen als selbstbestimmt, lebensnah, intensiv und systematisch.

In der Kindheit ist Schule und Lernen normal, Alltag - wenn auch nicht immer einfach, angenehm und erfolgreich. Als Erwachsene haben wir rückblickend oft den Eindruck, dass es mit den Jahren immer schwerer fällt, uns neues Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten anzueignen.

Aber weder unsere Neugierde, noch unsere Lernfähigkeit, noch die persönliche Erfolgsquote lassen mit zunehmendem Alter zwangsläufig nach. In fast jeder Lebenssituation oder Stufe unserer Persönlichkeitsentwicklung können wir dazulernen und tun es auch. Nur als Erwachsene eben anders, denn als Kinder.

Auch wenn die Lernforschung in den letzten Jahrzehnten etwas mehr in die öffentliche Aufmerksamkeit gelangt ist, konzentriert sie sich im Wesentlichen immer wieder auf die Analyse und die Förderung von Lernprozessen bei Kindern, Jugendlichen oder (höchstens) jungen Erwachsenen in Ausbildung und Studium.

Der hier verwendete Ausdruck „Erwachsene“ bezieht sich auf Reifestufen der Persönlichkeitsentwicklung, wenn der jeweilige Mensch Verantwortung übernimmt und verantwortlich handelt. Zumindest für sich selbst, seine Lebensgestaltung und seine eigene Zukunft bzw. die seiner Familie oder größerer sozialer Gruppen, des Umfeldes, humaner oder globaler Themen u. ä. Diese Reifestufen der Persönlichkeit vollziehen sich bei den meisten Menschen in mehreren Phasen und sind oftmals verbunden mit einschneidenden Veränderungen ihres unmittelbaren Lebensumfeldes (Job, Familie, Partnerschaft, Gesundheit etc.). Die jeweilige Anfangs-Altersgrenze ist individuell unterschiedlich und damit sekundär.

Aus meiner inzwischen etliche Jahre umfassenden eigenen Lern- und auch Lehrerfahrung kristallisieren sich vier wesentliche Merkmale des Lernens im Erwachsenenalter heraus: Selbstbestimmtheit, Lebensnähe, Intensität und Systematik.

Erwachsene lernen selbstbestimmt. Oft ist es der Wechsel äußerer Umstände (Ausbildungsende, eigene Wohnung, erste Partnerschaften), die die Übernahme von Verantwortung und die Entstehung eines bewussten, zunehmend vollständigen Selbstkonzeptes begleiten. Diese Selbstkonzept entwickeln Erwachsene in relativ jungen Lebensjahren autonom, selbstgesteuert und auch in der Realisierung selbstverantwortlich. Mit der Persönlichkeitsentwicklung einher geht eine Schwerpunktverlagerung in der Lernmotivation von äußeren Anstößen hin zu inneren Motivationsfaktoren und Interessensgebieten. Mit dem Ende der Ausbildung sind Lernprozesse auch nicht mehr Lebensmittelpunkt. Dieser verschiebt sich eher in Richtung beruflicher Leistungsprozesse. Damit konkurriert die Lernbereitschaft mit den jetzt täglichen Notwendigkeiten und Anforderungen des Berufslebens. Gleichzeitig eröffnet sich für den Erwachsenen die Möglichkeit, sein Wissensbedürfnis fokussieren zu können auf die individuellen Interessensgebiete bzw. Anforderungen der neuen Lebenssituation.

Erwachsene lernen lebensnah. Das gesamte Umfeld, Verpflichtungen, Anforderungen, Beziehungen und eigene Interessen dienen als Anregung, als Experimentierfeld und gleichzeitig als Ziel neuer Lernprozesse im Erwachsenenalter. Egal, ob begrenzte oder umfangreiche Bedürfnisse nach neuem Wissen, Fertigkeiten oder Fähigkeiten - stets sollten sie anwendbar sein. Oft wird die Praxisverbundenheit der Erwachsenenbildung als explizit problemzentriert, kontextuell oder aufgabenorientiert gesehen. Lebensnähe des Lernens im Erwachsenenalter heißt darüber hinaus: Erfolgsorientierung. Jede formelle Maßnahme, jeder Kurs, aber auch jede informelle Recherche, jedes Ausprobieren etc. soll ein bestimmtes, ja, das gewünschte Ergebnis bringen.

Erwachsene lernen intensiv. In der Schule, Ausbildung und/oder Studium werden in unterschiedlichsten Fachgebieten Wissen, Fertigkeiten und

Fähigkeiten vor allem extensiv, quantitativ und qualitativ wachsend, aufgebaut. Das Lernen im Erwachsenenalter erfolgt demgegenüber eher intensiv, zum einen, weil die Ressourcen "Zeit" und "Aufmerksamkeit" für das Lernen wesentlich eingeschränkter zu Verfügung stehen, zum anderen, weil durch die Aufhebung der Lernpflicht freier und selbstbestimmter zwischen Fachgebieten gewählt und priorisiert werden kann.

Intensität im Erwachsenenlernen ist erkennbar vor allem an der engen Verknüpfung zum Vorwissen und den Vorerfahrungen. Wenn ein thematischer Rahmen und Grundbegriffe bereits bekannt sind, fällt es wesentlich leichter, weiterführende Erkenntnisse zu erarbeiten, umzusetzen oder anzuwenden. Die effektive Nutzung aller vorhandenen Ressourcen im Lernprozess durch hohe Aktivität, Konzentriertheit und Effizienz sind ebenfalls Aspekte der Intensität, oder sogar Intensivierung von Lernprozessen durch Erwachsene.

Erwachsene lernen systematisch. Der Systembezug des

Erwachsenenlernens gilt nach meiner Ansicht in dreifacher Hinsicht. Zum ersten sind Lernprozesse im Erwachsenenalter vor allem dann Erfolg versprechend, wenn sie durch den Lernenden als sinnvoll anerkannt werden. Ein (philosophischer) Sinn des Lernens wird sowohl hinterfragt wie auch zur Orientierung verwendet, in späteren Lebensalter sogar tendenziell wachsend. Zum zweiten gehört zum systematischen Aspekt des Lernens im Erwachsenenalter, dass neue Erkenntnisse und Fähigkeiten in ein ganzheitliches, strukturiertes System aller Kompetenzen der jeweiligen Persönlichkeit eingeordnet werden können. Diese Einordnung wird als verständlich, logisch und einfach erwartet, so dass eine gewisse Leichtigkeit im Denken und Handeln des Menschen erreicht werden kann. Zum dritten beinhaltet systematisches Lernen Innovation bzw. bringt sie gleichzeitig hervor. Dies geschieht dann am deutlichsten, wenn die Persönlichkeit in allen Lebensaltern offen ist für Neues, sich flexibel neue Inhalte aneignet und diese gezielt produktiv anwendet.

Das lebenslange Lernen im Erwachsenenalter unterscheidet sich von dem früherer Lebensphasen nicht durch eine grobe Einteilung in „Ressourcen-Nutzung“ versus „Potenzial-Entfaltung“ bzw. „Leistungs-Umsetzung“, wie es in bildungspolitischen Diskussionen oft anklingt. Die wesentlichen Besonderheiten des Erwachsenenlernens basieren sowohl auf Entwicklungsprozessen der Persönlichkeit selbst, ihrem unmittelbaren Lebensumfeld, ihrem Beziehungsgefüge und ihrer Rolle in der gesamten sozialen Realität. Die jeweilige Ausprägung von Selbstbestimmtheit, Lebensnähe, Intensität und Systematik des Erwachsenenlernens sind darüber hinaus abhängig von der Qualität der Lehrprozesse. Welchen Charakter und welche Spezifika diese Lehrprozesse für Erwachsene, gerade in späteren Lebensjahren, evtl. benötigen, fördern oder auch verneinen, soll im Weiteren ausgeführt werden.

III. Didaktische Prinzipien für die Erwachsenenbildung zu Beginn eines neuen Zeitalters

Anwendungs-Definitionen der Begriffe Andragogik und Didaktik. Wichtige Bedingungen und Erfolgsprinzipien der Erwachsenenbildung zu Beginn eines neuen Zeitalters werden begründet und neu priorisiert.

Der Schwerpunkt des lebenslangen Lernens verschiebt sich immer mehr auf erwachsene Lebensalter. Äußere Anstöße (Lehre) sollen das Lernen Erwachsener ermutigen, anspornen, bestärken, lenken usw.

Didaktik gilt allgemein als die Wissenschaft vom Lernen und Lehren. Auch wird häufig dafür das Begriffspaar Didaktik/Methodik verwendet, um das grundlegende „Was-und-Wie“ von Lern- und Lehrprozessen, bzw. insbesondere deren Lenkung und bewusste, zielgerichtete Ausgestaltung zu erkennen.

Für die Lern- und Lehrprozesse Erwachsener benutze ich den Begriff Andragogik.

Zu Beginn eines neuen Zeitalters ist notwendig vor allem initiative Andragogik.

Was charakterisiert initiative Andragogik? Welches sind die wichtigsten, zu priorisierenden Herausforderungen, die unterscheidenden didaktischen Prinzipien für die Erwachsenenbildung zu Beginn des IT-Zeitalters?

Initiative Andragogik braucht wertschätzende Integration. Das betrifft die gesamte gesellschaftliche Ebene, wie auch alle sozialen Organisationseinheiten.

Lernen und Lehren Erwachsener wird in der „öffentlichen Meinung“ der Gegenwart noch viel zu häufig assoziiert mit Defizitausgleich, Fehlervermeidung oder Beschäftigungsmaßnahme. Die für ein neues Zeitalter notwendige massenhafte Innovationskraft, den Mut dazu und die entsprechenden Ergebnisse erreichen wir dadurch nicht.

Sowohl in der Akzeptanz, wie auch in der Praxis, muss Bildung und Weiterbildung wertvoller werden. Sie sollte in erster Linie als Bereicherung des Lebens und der Welt gesehen werden – das ist die Atmosphäre, die wir in jedem sozialen Umkreis brauchen.

Initiative Andragogik braucht systematische Klarheit. Hier wird vor allem die fachlich-inhaltliche Ebene des Erwachsenenlehrens angesprochen. Lernen und Lehren mit und im System, wobei die entsprechende Nutzens-orientierte Systematisierung und evtl. Vereinfachung der darzubietenden Inhalte aus Effektivitätsgründen meist durch Lehrende übernommen werden. Gleichzeitig liegt es in der Verantwortung der Lehrenden, neben der Systematik und der vereinfachenden Klarheit auch die für das Lernziel notwendige fachliche Breite der Inhalte einzubeziehen.

Initiative Andragogik braucht mehrdimensionale Flexibilität. Auf der methodischen, bzw. fachlich-interpersonellen Ebene gesehenen, ist es ein weiteres Qualitätsmerkmal erfolgreicher, zeitgemäßer Andragogik. Dazu gehören inhaltliche Variabilität und methodische Flexibilität, die persönlich und situationsbezogen realisiert und u. U. geändert werden. Das wiederum setzt ein hohes fachliches wie methodisches Können und eine gute Menschenkenntnis seitens der Lehrenden voraus.

Initiative Andragogik braucht respektvolle Reflexion. Hier, auf der persönlich-zwischenmenschlichen Ebene zeigen sich Charakter und Ergebnisse des Lernprozesses als „klassische“ Einbahnstraße (was in manchen Situationen sicher nach wie vor sinnvoll ist), oder als sich gegenseitig bereichernder, innovativer Prozess mit teilweise vorher unbekanntem Ergebnisformen. Respektvolle Reflexion heißt in diesem Sinne: Hochachtung vor jeder Persönlichkeit, aktives Zuhören, alterozentrierte Kommunikation und konstruktive Diskussion. Dadurch wird echte Zusammenarbeit mit messbaren Ergebnissen ermöglicht.

Initiative Andragogik braucht offensive Begleitung. In erster Linie betrifft diese Forderung die soziale Ebene, kulminiert dort. Um Lernende von Aufwandsfaktoren zu entlasten, um Wissen und Forschungsergebnisse zu systematisieren und zu priorisieren, um kooperatives, innovatives Lernen und Lehren zu ermöglichen und vorbildhaft zu gestalten – dazu bedarf es einer verantwortungsvollen, offensiven Führungsarbeit. „Führung“ wird hier ebenso gesehen als verändert, sich wandelnd. Festgelegte Rollen-Modelle weichen auf, Aktivitätsanstöße von verschiedenen Akteuren und begleitende Moderation gewinnen immer mehr Gewicht für das Lernen und Lehren. Erreicht werden müssen damit nicht nur ein Mithalten mit den gesellschaftlichen Veränderungsprozessen zu Beginn eines neuen Zeitalters, sondern auch deren Forcierung, die aktive Trägerschaft dieser Prozesse durch Förderung von Pioniertum und allgemeinem Veränderungswillen.

Didaktik und Methodik klar trennen

Um Didaktik und Methodik zu unterscheiden, hilft eine kleine Metapher: In einem Gewebe sorgen die Kettfäden für Stabilität und Länge – im Lern- und Lehrprozess die didaktischen Prinzipien für Wirksamkeit und Kontinuität. Die einzelnen Methoden verknüpfen und stabilisieren die „Kettfäden“, die didaktischen Prinzipien, sind aber selbst schnell und flexibel – wie die Schussfäden dank der beweglichen Schiffchen am Webstuhl.

Die Gesamtheit aller die stofflichen Inhalte und didaktischen Prinzipien verbindenden Methoden wird als Methodik bezeichnet.

Wichtig ist die klare Unterscheidung zwischen den Stabilität tragenden, langfristig wirksamen didaktischen Prinzipien und den flexiblen, unter Umständen schnell wechselnden, aber Aufmerksamkeit erzeugenden, bunten Methoden.

So begegnet man in der Gegenwart oft genug der gedanklichen Gleichsetzung von „IT-Zeitalter“ mit „neuen Medien“ und „eLearning-Methoden“. Solch eine reduzierte Sichtweise verhindert ein Weiterdenken auf allen sozialen Ebenen und die Einsicht in die dringend notwendigen zukunftsorientierenden Veränderungen auch für Lern- und Lernprozesse.

Sicher verlieren andere, bereits seit vielen Jahren angewandte, humanistische Didaktik-Prinzipien auch in der Erwachsenen-Bildung der Zukunft nichts in ihrer Wertigkeit und Bedeutung.

An dieser Stelle kam es mir an auf die, nach meinem gegenwärtigen Erkenntnisstand, wichtigsten, sich in einem neuen Wissenszeitalter unterscheidenden didaktischen Herausforderungen und Merkmale für den Erfolg „Lebenslangen Lernens“. Es sind die Prinzipien der wertschätzenden

Integration, der systematischen Klarheit, der mehrdimensionalen Flexibilität, der respektvollen Reflexion und der offensiven Begleitung.

Zur Vorbereitung, Realisierung und Weiterführung von Erwachsenen-
Qualifizierung sind Gesamtentwicklungstendenzen, soziale, individuelle,
ökonomische, fachliche und methodische Aspekte zu erkennen, zu gewichten
und entsprechend einzubeziehen.

Auf welche Art und Weise bzw. in welchen Schritten das erfolgen kann und
welche Konsequenzen sich daraus für Konzeption und Praxis der betrieblichen
oder beruflichen Weiterbildung ergeben, ist ein weiterer Fragekomplex, der an
anderer Stelle erörtert werden sollte.

Dr. Katharina Kühnel

Juni-Spt.2014

PS:

Der vorliegende Artikel steht unter CC-Lizenz (BY-NC-SA 3.0 DE), siehe auch:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/de/> .

Eine Bearbeitung der Inhalte zu Lern- und Lehrzwecken, ihre Darstellung oder
Weitergabe in anderer (medialer) Form ist ausdrücklich erwünscht, beinhaltet
aber die zusätzliche Bitte, den fertigen „Wissensbaustein“ ebenso an mich
zurück zu senden - zur Bildung einer konzentrierten Lern- und Lehrbasis für die
Erwachsenenbildung mit möglichst freiem Zugang für alle Wissensdurstigen.

Tags: Digitales Zeitalter, Lebenslanges Lernen, Andragogik, Lernforschung,
Lehren, Erwachsenenlernen, Weiterbildung, Didaktik