

### Von der Freiheit zu lernen

„Ich bedaure, hier nicht wissenschaftlich unterkühlt bleiben zu können. Das Problem ist zu dringlich. Ich kann nur mit Leidenschaft zum Ausdruck bringen, dass es um den Menschen geht. Bessere Lehrgänge, bessere Curricula, ein besseres Stoffangebot und bessere Lernmaschinen werden das Problem nicht lösen können. Einzig Personen, die sich wirklich als solche in ihren Beziehungen zu den Lernenden verhalten, sind in der Lage, eine Bresche in dieses drängendste Problem der gegenwärtigen Erziehung zu schlagen.“ (Rogers 1974, 127)

Mit solch leidenschaftlichen und eindringlichen Worten äußerte sich der amerikanische Psychotherapeut Carl Rogers im Jahr 1969 zum Thema Bildungsreform. Schon bald hatte sich für den Begründer des Personenzentrierten Ansatzes die Möglichkeit und Notwendigkeit herausgestellt, dieses Konzept, das im Kontext von Psychotherapie und Beratung entwickelt worden war, auf Pädagogik, Bildung und Lernen zu übertragen.

Wie Rogers in der Psychotherapie die Fähigkeit und Tendenz zur konstruktiven Aktualisierung des Potentials der Person als zentral für Veränderung sah, so verstand er signifikantes Lernen als einen von der Person selbst gesteuerten Suchprozess: Bildung wird als lebenslange Persönlichkeitsentwicklung verstanden.

Dementsprechend sind Lehrer analog zu Therapeuten und Beratern herausgefordert, die geeigneten Bedingungen für einen solchen Prozess anzubieten. Diese Bedingungen laufen auf eine Beziehung von Person zu Person hinaus, in der der Lernende respektiert und verstanden wird. Daher stehen sowohl Selbststeuerung wie Beziehungsgestaltung gleichrangig im Vordergrund: die autonome Selbststeuerung im Suchprozess wie die den Lernenden dabei begleitende Beziehung.

Jeder Lernprozess umfasst die ganze Person. Lernförderung heißt demnach, eine die Person fördernde Beziehung aufzubauen und weiterzuentwickeln. Der Lehrende wird zum Begegnenden und Mitlernenden und so zum Facilitator, zum Förderer selbstverantwortlichen und selbst gesteuerten Lernens. Signifikantes Lernen wird demnach als fortlaufender, in Beziehungen stattfindender, emanzipatorischer Erfahrungsprozess über sich selbst und andere begriffen. Damit kommen auch die politischen Implikationen in den Blick: Ausbildung auf der Basis eines solchen Menschenbildes lässt die „personal power“ erfahren und, in Gruppen wie in der Gesellschaft, ein kreatives Veränderungspotential spürbar werden, das den Umgang der Menschen untereinander, weit über Schule und Erwachsenenbildung hinaus, nachhaltig zu verändern imstande ist.

Mit ihrer profunden Arbeit zum Lerntransfer in der Erwachsenenbildung leistet Dorothea Kunze einen wichtigen Beitrag zu einem person- und prozessorientierten Verständnis von Lernen. Sie versteht Lernen ebenso als Teil der Persönlichkeitsentwicklung wie als Beziehungsarbeit. Dementsprechend entwickelt sie den Ansatz weiter, der Aneignungsprozesse als interpersonale Austauschprozesse konzeptualisiert, und untersucht dieses Konzept empirisch. Sie verknüpft auf spannende Weise verschiedene pädagogische und psychologische Ansätze, ohne je die verschiedenen zugrunde liegenden Menschenbilder zu übersehen und die Unterschiede außer Acht zu lassen. Eine

solche Vernetzung bringt neue Einsichten in das eigene Menschenbild, die eigene Persönlichkeits- und Lerntheorie und, last but not least, die eigene Praxis.

Dieses Buch schließt daher eine Lücke, indem es erstmals eine personzentrierte Theorie der Erwachsenenbildung vorlegt, die die Persönlichkeits- und Beziehungstheorie gleichermaßen für Lern- und Transferprozesse fruchtbar macht. Die Arbeit bildet so einen bedeutsamen Beitrag zur Qualitätsentwicklung der Erwachsenenbildung und ist für eine personzentrierte Lerntheorie ebenso wichtig wie generell für die Erwachsenenbildungswissenschaft. Nicht zuletzt ergeben sich aus dem Material wichtige Konsequenzen für die Praxis und für die Ausbildung und kontinuierliche Fortbildung in Erwachsenenpädagogik.

Beim Lesen wird etwas von der „Freiheit, lernen zu können“ (Carl Rogers, 1974) spürbar, das manchem Zeitgeistigem entgegensteht, dem es bloß um Mehr, Schneller und Effizienter geht. Wo wirkliche Freiheit erfahrbar wird, geht es hingegen um personale Veränderung. Wie dies, anthropologisch begründet, theoretisch fundiert und praktisch umsetzbar, geschehen kann, lässt sich in diesem Buch nachlesen.

#### Peter F. Schmid

Univ. Doz. HSProf. Mag. Dr. (Assoc.Prof., D.Div.)

Ob explizit formuliert oder nur implizit mitgedacht ist die Übertragbarkeit von Lernerfahrungen aus der Lernsituation in das „wirkliche Leben“ außerhalb dieser Situation das oberste Ziel jeder Bildungsmaßnahme. Um so erstaunlicher ist es, dass in vielen Bildungsinstitutionen fast ausschließlich der aktuelle Effekt von Lehren und Lernen zu interessieren scheint, also beispielsweise die Noten oder das Zertifikat. Die Nützlichkeit oder Nutzbarkeit des Gelernten und seine tatsächliche Anwendung über die Unterweisungs- oder Kursituation hinaus dagegen wird meist schlicht unterstellt und kaum überprüft. Andererseits berufen sich manche pädagogischen Einrichtungen bzw. Maßnahmen trotz schwacher oder fehlender empirischer Befunde auf die generelle Transferierbarkeit spezifischer Lernerfahrungen.

Wo empirische Daten erhoben wurden, sind die Befunde eher geeignet, die Erwartung zu erschüttern, dass in die Alltagssituationen übertragen wird, was man in Kursen gelernt hat. Schon von mehr als zehn Jahren lieferten die Untersuchungen von Mandl und Mitarbeitern an der Universität München ernüchternde Ergebnisse zum Transfer von Managementwissen: Entsprechende Seminare lieferten den Teilnehmern/innen zwar zusätzliches Wissen, jedoch mit dem Ergebnis, dass sie nun über nur teilweise zutreffende und über zutreffende Kenntnisse nebeneinander verfügten. Wenn die Teilnehmer/innen dann in problematischen Situationen zur Entwicklung von Lösungen auf ihr Wissen zurückgreifen mussten, verließen sie sich oft auf ihre alten, defizitären Konzeptionen, anstatt die neu erworbenen, geeigneteren Konzepte anzuwenden.

Einige Zeit sah man einen Ausweg aus diesem Dilemma im "situierten Lernen": Wenn die Übertragung von Lernerfahrungen auf so große Schwierigkeiten stößt, muss man eben die Distanz zwischen Lernsituation und Alltagssituationen verkleinern, am besten gleich in "authentischen" Situationen lernen lassen. Damit beseitigt man zwar das Transferproblem, handelt sich dafür aber die Schwierigkeit ein, dass die Lernenden nun keine Erfahrung damit haben, wie sie situationsspezifische Kenntnisse und Fertigkeiten nutzen können, wenn die Alltagssituation sich ändert. Gerade das dürfte in einer dynamischen Arbeitswelt die Regel und nicht die Ausnahme sein. Man kommt also gerade in der Erwachsenenbildung an der Frage nach dem Lerntransfer nicht vorbei.

Das Verdienst der Autorin des vorliegenden Bandes ist es, dass sie dieses bisher nur unzureichend bearbeitete Thema aufgegriffen und systematisch bearbeitet hat. Es ist ihr dabei gelungen, in übersichtlichen und überzeugenden Ableitungen die notwendigen theoretischen Grundlagen einer transferorientierten Erwachsenenbildung zu umreißen und in ihrer Bedeutung zu begründen, andererseits konkrete Folgerungen und Forderungen für die Praxis herauszuarbeiten. Grundlegend ist dabei der Ausgang von den Deutungsmustern der Teilnehmer/innen, die konstruktivistisch-systemische Berücksichtigung dieser Voraussetzungen und die Orientierung an der Person der Teilnehmer/innen und ihrer Entwicklung.

Am Beispiel eines Weiterbildungskurses zur Personenzentrierten Beratung überprüft die Autorin den Stellenwert dieser Orientierungen für die Praxis der Erwachsenenbildung. Bedeutsam für Folgerungen aus den Befunden ist vor allem die Tatsache, dass hier kein Transfereperiment mit nahezu beliebigem Lerninhalt und kurzer Dauer von wenigen Stunden durchgeführt wurde. Der untersuchte Kurs umfasste während 2 ½ Jahren ca. 300 Stunden, die Zeit, in der die Lernerfahrungen der Teilnehmer/-innen sich in ihrer Alltagspraxis bewähren mussten, erstreckte sich über weitere 2 ½ Jahre. In Einzelinterviews sechs Wochen nach Abschluss der Weiterbildung und dann nochmals nach 2 ½ Jahren Transfererfahrung in der Beratungspraxis eruiert die Autorin in minutiösen Fallanalysen Bedingungen und Effekte für erfolgreichen Transfer, aber auch Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Weiterbildungsinhalte. Die methodologische Ausrichtung des empirischen Vorgehens wird sorgfältig abgewogen und begründet. Die Ergebnisse dokumentieren eindrucksvoll die Effizienz des Weiterbildungsansatzes, insbesondere die Integration personlicher und beruflicher Entwicklung durch den Kurs.

Die Leser/innen erhalten mit diesem Band einerseits eine differenzierte Darstellung und Begründung notwendiger theoretischer Überlegungen für die Gestaltung transferwirksamer Weiterbildung, andererseits wertvolle Hinweise auf Hindernisse für den Lerntransfer und auf bewährte Möglichkeiten, diese Schwierigkeiten zu überwinden. Über die Folgerungen für die Praxis der Erwachsenenpädagogik hinaus kann der Band auch jenen Leser/innen wichtige Anregungen und Hilfe geben, die sich auf die Herausforderungen qualitativer Sozialforschung einlassen wollen. Die Arbeit stellt auch ein gelungenes Beispiel der Vorgehensweise und des Ertrags qualitativer Einzelfallanalysen dar.

#### Günther L. Huber

Professor für Pädagogische Psychologie am Institut für Erziehungswissenschaften, Universität Tübingen



- Dipl. Pädagogin (Erwachsenenbildung/ Weiterbildung);
- Dipl. Sozialpädagogin (Gerontologie)
- Promotion in Personenzentrierter Lehr- Lernforschung
- Personenzentrierte Psychotherapeutin/GwG/EAP/HPG
- Internal Family System Therapie/HAKOMI Institute
- Coach und Organisationsberaterin/ Trias
- Supervisorin/GwG/DGSv/Trias
- GwG- Ausbilderin in Personenzentrierter psychosozialer Beratung, Personenzentriertem Coaching und in Personenzentrierter Beratung in der Personal- und Organisationsentwicklung
- Ausbilderin von Ausbilder/-innen in Personenzentrierter Beratung

**Mehrfährige Berufserfahrung in einem multiprofessionellen Ambulanzverbund in Österreich:**

- ✚ psychosoziale und sozialpsychiatrische Beratung
- ✚ Vorstands-, Führungs- und Öffentlichkeitsarbeit
- ✚ Projektmanagement und Beratungsevaluation

**Seit 1991 als Trainerin und Beraterin freiberuflich tätig:**

- ✚ psychologische Einzel-, Paar- und Familienberatung
- ✚ Coaching, Supervision
- ✚ Beratung in der Personal-, Team- und Organisationsentwicklung
- ✚ Durchführung von Weiterbildungen in Personenzentrierter Kommunikation & Beratung und Personenzentriert-Systemischen Coaching
- ✚ Kommunikations- und führungspsychologische & hochschuldidaktische Seminare

**.facilitate**

Institut für Personenzentrierte

Kommunikation, Beratung & Pädagogik

Personenzentriertes Coaching & Leadership

Dr. Dorothea Kunze-Pletat

Tulpenstraße 6

71093 Breitenstein- Weil im Schönbuch

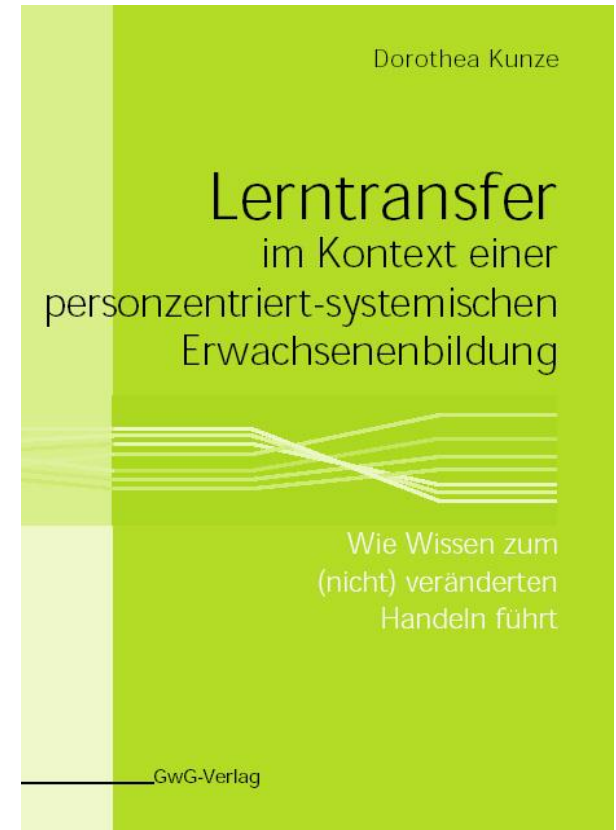
Fon: 07031/20 46 290 - Fax: 07031/20 46 291

E.Mail: [Dorothea.Kunze@institut-facilitate.de](mailto:Dorothea.Kunze@institut-facilitate.de)

Internet: [www.institut-facilitate.de](http://www.institut-facilitate.de)

Diese Arbeit überzeugt in ihrer gelungenen systematisch-empirischen Ausrichtung. Sie empfiehlt sich durch ihre profunden theoretischen Überlegungen zur individuum-spezifischen Logik von Lern- und Transferprozessen ebenso wie durch die differenzierte Erschließung sorgfältig generierter empirischer Befunde. Damit leistet Dorothea Kunze nicht nur einen profilierten Beitrag zur empirischen Erforschung der Weiterbildung in Personenzentrierter Beratung, sondern bereichert zugleich die erwachsenen-pädagogische Lehr-/Lernforschung.

Prof. Dr. Norbert Vogel, Tübingen



**Dorothea Kunze**

**Lerntransfer im Kontext einer personenzentriert-systemischen Erwachsenenbildung**

GwG-Verlag, Köln, 2003

280 Seiten, 29,90 €

ISBN 3-926842-36-9