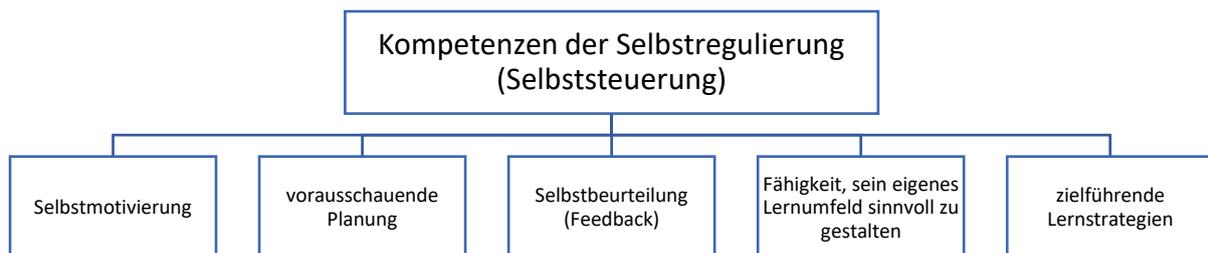


## GRUNDLAGEN SELBSTORGANISIERTEN LERNENS

Zu den wesentlichen Grundlagen des Selbstorganisierten Lernens gehört die Forschung von Albert Bandura seit Anfang der 1940er Jahre, insbesondere seine Sozialkognitive Lerntheorie und seine Arbeiten zur Selbstregulation. Diese Arbeiten und Erkenntnisse haben dazu beigetragen, die Aufmerksamkeit der Fachwelt auf ein wichtiges Problem zu lenken: Bis Ende der 1970er Jahre war es üblich, den Lernerfolg auf individuelle Fähigkeiten wie zum Beispiel Intelligenz, Motorik, Gedächtnis oder das Lernumfeld zurückzuführen. Tatsächlich stellte sich aber heraus, dass viele Studierende trotz derartiger Eigenschaften keine überzeugenden Leistungen erbracht oder sogar versagt haben. Als wesentlich wichtiger für den Lernerfolg erwiesen sich dagegen Kompetenzen der Selbstregulierung. Dazu gehören Fähigkeiten wie zum Beispiel Selbstmotivierung, vorausschauende Planung und Selbstbeurteilung (Feedback); außerdem waren besonders erfolgreiche Lernende in der Lage, ihr Lernumfeld sinnvoll zu gestalten und zielführende Lernstrategien anzuwenden. Nach ihrem Selbstbild waren sie autonom, kompetent und selbstbewusst. Ein aktuelles empirisches Forschungsprojekt zur Begabungs- und Hochbegabtenförderung in Deutschland kam ebenfalls zu dem Ergebnis, dass Selbststeuerung für den Schulerfolg wichtiger sei als Intelligenz. Aus diesen Forschungsergebnissen resultiert die Frage, wie Unterrichtende und Trainer in der Erwachsenenbildung diese Fähigkeiten fördern können.

## KOMPETENZEN DER SELBSTSTEUERUNG

Hier sind noch einmal die wichtigsten Keywords aus obenstehendem Text für Sie herausgeschrieben:



Wenn wir diese einzelnen Punkte nun als Auftrag nehmen, können wir in einem nächsten Schritt gemeinsam überlegen, wie wir diese Fähigkeiten bei unseren Teilnehmer\*innen fördern können!

---

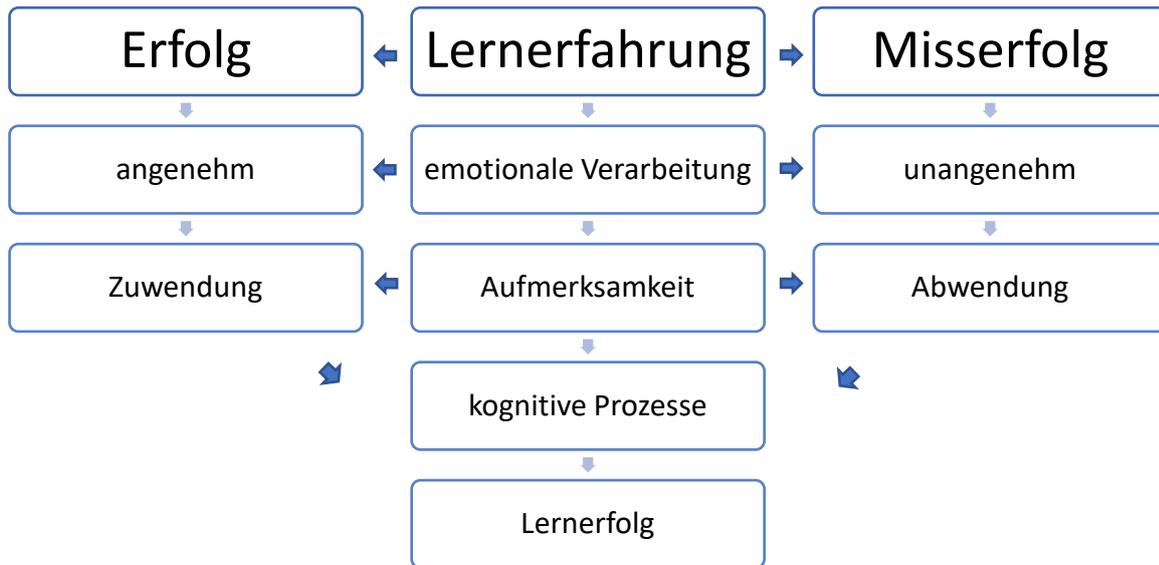
### SELBSTMOTIVIERUNG

Wie lernfähig eine Person ist, hängt unter anderem auch davon ab, welche Erfahrungen sie mit Lernen in ihrem Leben bisher gemacht hat. Verbindet jemand mit Lernen eher Erfolg so rufen diese Assoziationen angenehme Gefühle hervor. Diese positive Stimmung fördert die Motivation, sich neues Wissen aneignen zu wollen und hat damit einen unmittelbaren Einfluss auf Lernprozesse. Letztendlich steuern Emotionen unsere Aufmerksamkeit und damit auch, wie und was wir lernen möchten.

---

### EINFLUSS BISHERIGER LERN - ERFAHRUNGEN AUF DAS AKTUELLE LERNEN

Die folgende Grafik verdeutlicht den Zusammenhang zwischen Erfahrungen, dazugehörigen Emotionen und die Auswirkung auf die Motivation und das Lernen.



Dieser Umstand, dass vorangegangene Lernerfahrungen einen massiven Einfluss auf die Bildungsmotivation haben, wird in vielen Fällen übersehen. Motivationsmodelle zielen – wie das Wort so schön sagt – oft auf Ziele ab, was jemand erreichen möchte und welche Teilschritte dafür notwendig sind. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass gerade bildungsbenachteiligte Gruppen durch solche Motivationsmodelle noch einmal benachteiligt werden, weil diese Modelle die dem Lernen im Weg stehenden Hindernisse nicht beachten.

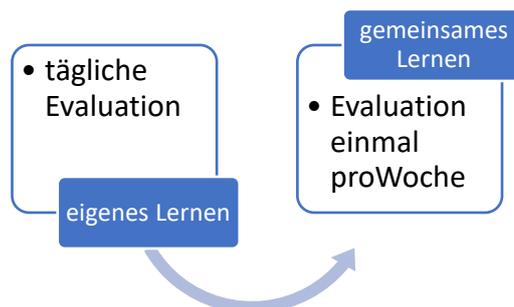
Daher geben wir an dieser Stelle die Empfehlung, zu aller erst mit biografischen Methoden die Erfahrungen, die jemand in Zusammenhang mit Lernen gemacht hat, zu reflektieren. So können das Lernen störende Emotionen leichter bearbeitet und der Weg für neue Erfahrungen geebnet werden.

Folgende Übungen haben sich in der Praxis bewährt:



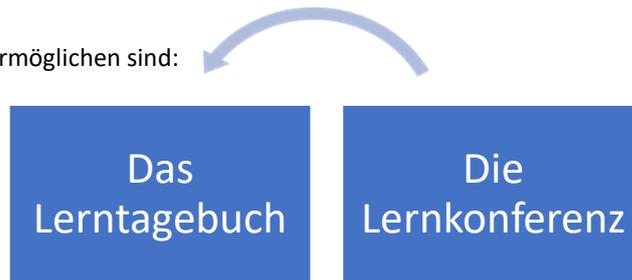
### VORAUSSCHAUENDE PLANUNG

Für die vorausschauende Planung müssen die Teilnehmer\*innen über genügend Entscheidungsmöglichkeiten bei folgenden Parametern verfügen: Ziel, Inhalt, Methoden, Ort und Zeit. Um in der Gruppe sicherzustellen,



dass jede Teilnehmer\*in und jeder Teilnehmer in diesen Gestaltungsprozess gut eingebunden ist, müssen die Teilnehmer\*innen regelmäßig und strukturiert sowohl ihr eigenes Lernen evaluieren, als auch den gemeinsamen Lernweg reflektieren und weitere gemeinsame Schritte planen.

Instrumente, die dies ermöglichen sind:



---

## FEEDBACK

Selbst Organisiertes Lernen braucht von Anfang an Feedback. Deshalb ist es essentiell, dass Sie als Trainer\*in dieses Instrument ziemlich zu Beginn eines Seminars so aufbereiten, dass Ihre Teilnehmer\*innen den Sinn und Zweck verstehen und Feedback auch anwenden können. Unsere Erfahrung hat gezeigt, dass Sie als Trainer\*in hier ständig gefordert sind, weil die Regeln für konstruktives Feedback zwar sehr einfach und daher leicht verständlich sind, dass die Umsetzung und Einhaltung eben dieser Regeln einigen Menschen aber recht schwer fällt. Es macht daher durchaus auch Sinn, die Anwendung der Feedback-Regeln mit Ihren Teilnehmer\*innen zu üben.

Bei Selbstorganisiertem Lernen dient Feedback aber nicht nur dazu, individuelle Lernerfahrungen zu ermöglichen. Feedback wird bei dieser Methodik auch dazu verwendet, Prozesse zu steuern, hat also eine Auswirkung auf die weitere Planung und die Inhalte des Seminars.

---

## FEEDBACKKULTUR – VONEINANDER LERNEN

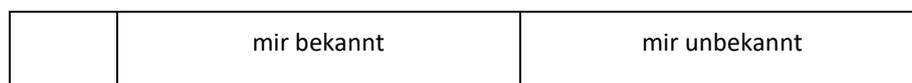
Beim Feedback geben und vor allem beim Feedback nehmen verlassen Menschen in der Regel ihre Komfortzone und gelangen unmittelbar in ihre Wachstumszone, in der Neues erfahren und erlernt werden kann.

Wir haben gute Erfahrung mit folgendem Instrument gemacht, Seminarteilnehmer\*innen das Potenzial gelebten Feedbacks zu verdeutlichen:

---

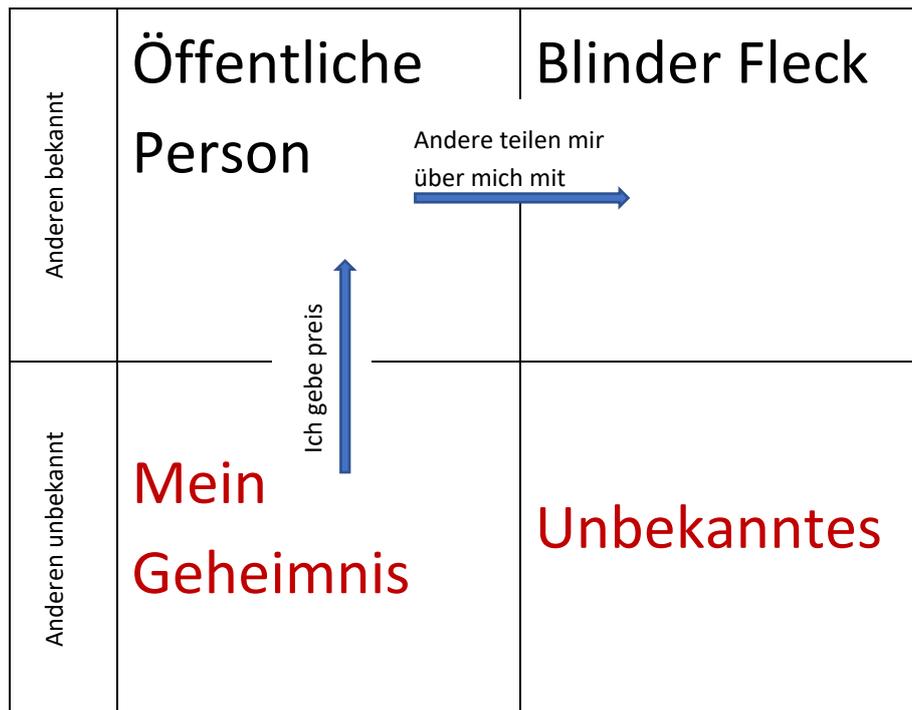
## DAS JOHARI FENSTER – WARUM EINZELNE VON FEEDBACK PROFITIEREN KÖNNEN UND DADURCH DIE GANZE LERNGRUPPE DAVON PROFITIERT:

Das Johari Fenster<sup>1</sup> ist ein bewährtes Instrument der Gruppendynamik. Es besteht aus den folgenden vier Quadranten:



---

<sup>1</sup> Vgl. Luft, F. / Ingham, H. (1955): The Johari window, a graphic model of interpersonal awareness. In: Proceedings of the western training laboratory in group development, Los Angeles: UCLA.



Im Folgenden sind die einzelnen Quadranten des Johari Fensters genauer dargestellt.

### Öffentliche Person

Öffentlich ist alles, was ein Mensch von sich preisgibt, was also ihm selbst und anderen bekannt ist, mit anderen Worten: die Anteile der Persönlichkeit, die nach außen sichtbar gemacht und von anderen wahrgenommen werden. Dazu zählen

- äußere Merkmale, wie zum Beispiel Erscheinungsbild, Umgangsformen oder körperliche Reaktionen
- sowie – soweit diese nach außen erkennbar hervortreten – persönliche Eigenschaften, wie beispielsweise Ehrgeiz oder Ängstlichkeit, und
- innere Haltungen und Einstellungen, wie etwa Religiosität, Moral und ethische Werte.

Dieser Teil des „Fensters“ ist im Vergleich zu den anderen Teilen meist eher klein. Denn es sind vor allem die nicht-öffentlichen Bereiche, mit anderen Worten: die nicht-bewussten Faktoren, die für die Interaktionen zwischen Personen bestimmend sind.

### Mein Geheimnis

Geheim ist alles, was der Betroffene weiß und kennt – also was ihm bewusst ist, aber anderen entweder unwissentlich nicht zugänglich macht oder bewusst vor ihnen verbirgt.

### Blinder Fleck

Unter dem „blinden Fleck“ versteht man alles, was vom Betroffenen ausgesendet und vom Empfänger wahrgenommen wird, ohne dass sich der Betroffene dessen bewusst ist. Andere erkennen Verhaltensweisen und Merkmale, die der Betroffene bei sich selbst nicht wahrnimmt. Durch Feedback der Mitmenschen können Informationen vom blinden Fleck in den Quadranten „Öffentlich“ transportiert werden.

### Unbekanntes

Unbekannt ist alles, was weder dem Betroffenen noch anderen bekannt ist.

Joseph Luft, einer der Entwickler des Johari Fensters, beschreibt als ein Ziel von Lernen in der Gruppendynamik, den gemeinsamen Handlungsspielraum transparenter und weiter zu gestalten. Im Johari-Fenster wird dabei das linke obere Feld immer größer, die anderen drei werden kleiner.

#### sich preisgeben

- Durch Mitteilen und Teilen der eigenen Überlegungen, Erfahrungen und Motive mit anderen verringert sich der Aufwand, der für die Geheimhaltung betrieben werden musste.
- Dadurch vergrößert sich die Freiheit und der Handlungsspielraum jedes/r Einzelnen in der Öffentlichkeit.

#### Beobachtungen mitteilen

- Durch Mitteilen von Beobachtungen über blinde Flecken direkt an Betroffene (Feedback) gewinnen diese Erkenntnisse über sich selbst!
- Dadurch kann er/sie seinen privaten und öffentlichen Handlungsspielraum bewusster wahrnehmen und ausfüllen.

Beide Wege ergänzen einander und helfen auch, Unbewusstes bewusst und dadurch handhabbar zu machen.

Darüber hinaus besteht ein weiterer wichtiger Zweck von Feedback im Zusammenhang mit Selbst Organisiertem Lernen auch darin, dass die Teilnehmer\*innen etwas über die Art und Weise ihrer Zusammenarbeit erfahren. Solche Lernerfahrungen dienen dazu, dass jede und jeder lernt, wie er sich bestmöglich ins Gruppengeschehen einbringen kann und fördert damit die Teamfähigkeit Ihrer Teilnehmer\*innen.

---

## SELBSTBEURTEILUNG

Für die Selbstbeurteilung verwenden wir in unseren Seminaren zwei bewährte Instrumente:

Das  
Lerntagebuch

Die  
Lernkonferenz

Während das Lerntagebuch dazu dient, das Ihre Seminarteilnehmer\*innen am Ende jedes Seminartages an Hand strukturierter Fragen reflektieren, ob und wie sie das an diesem Tag gelernte in weiterer Folge vertiefen können, dient die Lernkonferenz dazu, den Gesamtprozess im Auge zu behalten und gemeinsame nächste Lernschritt für die Gruppe transparent zu planen.

---

## FÄHIGKEIT, SEIN EIGENES LERNUMFELD SINNVOLL ZU GESTALTEN

Erinnern wir uns an der Stelle noch einmal an die verschiedenen Parameter selbst Organisierten Lernens. Parameter, die sich auf die Gestaltung des Lernumfeldes beziehen, sind:

Parameter	Definition
-----------	------------

<b>Methoden</b>	<b>verschiedene Unterrichtsstile als auch die verschiedenen Arten zu lernen</b>
<b>Ort</b>	<b>Seminarräumlichkeiten, Werkstätten udgl. als auch die Natur mit all ihren Ressourcen zu verstehen sein.</b>
<b>Zeit</b>	<b>Wann, wie lange und wie oft lernt man</b>

Je nachdem, wie viele Freiheiten der Mitgestaltung Ihre Teilnehmer\*innen im Seminar haben, lassen sich daraus folgende sinnvolle Aktivitäten für die Gestaltung der Lernumgebung ableiten. Unterstützen Sie Ihre Teilnehmer\*innen in jedem Fall, je nach Möglichkeiten, sich ihren Arbeitsplatz im Seminar bestmöglich zu gestalten!

- Ein guter Arbeitsplatz sollte die Möglichkeit zur Ruhe bieten, damit man sich auch einmal über einen längeren Zeitraum konzentrieren kann.

ablenkungsfreie Umgebung



- Zum einen ist wichtig ausreichend Licht zu bekommen um nicht zu ermüden und zum anderen kann die Lichtstimmung ganz grundsätzlich einen großen Einfluss auf unser Empfinden haben.

gutes Licht



- Ein gutes Ablagesystem macht die Arbeit nicht nur sehr viel effizienter, sondern hilft auch dabei, schnell das zu finden, was man braucht.

gutes Ablagesystem



- Wenn man die richtigen Materialien nicht sofort griffbereit hat, verliert man nicht nur Zeit, sondern auch den Fokus. Jedes Mal, wenn man etwas suchen muss, braucht es hernach wieder einige Zeit, bis man erneut in den Flow kommt!

griffbereites Arbeitsmaterial



• Zeigen Sie Ihren Teilnehmer\*innen verschiedene Methoden des Lernens, die die räumlichen Gegebenheiten nutzen. Lernen kann auch durchaus einmal bewegt stattfinden, indem man zum Beispiel zu zweit von Lernposter zu Lernposter geht und die Inhalte gemeinsam bespricht.

Methodenvielfalt



• Ein guter Arbeitsplatz bietet genügend Raum zu Entfaltung und lenkt so wenig ab wie nur möglich. Unsere Gehirne sind absolute Meister, wenn es darum geht, die Umgebung nach spannenden Ablenkungen abzusuchen. Aus diesem Grund empfiehlt es sich, den eigenen Arbeitsbereich relativ karg und funktional, aber offen für die eigene Ausbreitung zu gestalten.

Kreative Kargheit



• Man sollte sich am Arbeitsplatz wohl fühlen – insbesondere, wenn man dort lernen möchte! Geben Sie Ihren Teilnehmer\*innen die Möglichkeit, ihren Arbeitsplatz funktional, aber persönlich zu gestalten. Das ist ein schmaler Grat, der aber sehr wichtig ist. Besonders geeignet sind zum Beispiel ein paar Pflanzen oder ein paar wenig ablenkende Bilder, die der ganzen Sache den eigenen Stempel geben!

Den Wohlfühlfaktor nicht vergessen



• Wer kreativ arbeiten möchte oder muss braucht die Möglichkeit, die eigenen Gedanken schnell zu Papier zu bringen. Ganz besonders schön ist es, wenn man die Chance hat, mit dem Raum zu arbeiten und Gedanken zum Beispiel an einem kleinen Whiteboard oder an einer Pinnwand zu entwickeln. Weiter Möglichkeiten sind: statische Notizzettel, die an der Wand kleben bleiben; Posterpapier, das man aufhängen kann; eine Rolle Flipchartpapier, die den Boden zur Tafel macht; ein paar wasserlösliche Marker und ein Fenster!

Visualisierungs- und Strukturierungsmöglichkeiten



---

## ZIELFÜHRENDE LERNSTRATEGIEN

Viele Erwachsene müssen in ihrem Alter erst das Lernen lernen. Hier sind wiederum bildungsbenachteiligte Gruppen besonders betroffen. Bevor Sie mit einer Gruppe also mit Selbst Organisiertem Lernen durchstarten können, ist es mehr als ratsam, verschiedene Lerntechniken mit den Teilnehmer\*innen zu erarbeiten.

Als Trainer in der Erwachsenenbildung verfügen Sie natürlich über eine Vielzahl unterschiedlicher Lerntechniken. Wir haben an dieser Stelle nur eine kleine Zahl an, in der Praxis durchaus hilfreichen, Methoden aufgelistet.

- Den meisten Seminarteilnehmer\*innen hilft es, einen Text bzw. die Inhalte aus dem Seminar Mappe zusammenzufassen und mit eigenen Worten wiederzugeben. Farben und Notizzettelchen markieren die wichtigsten Stellen und helfen dem Auge, sich zu orientieren.

### Zusammenfassungen



- Schlagen Sie Ihren Teilnehmer\*innen vor, schwierige Wörter mit einer dazugehörigen Definition in einer Liste zu sammeln. Hat eine Teilnehmer\*in oder ein Teilnehmer das Wort oder seine Bedeutung vergessen, kann er/sie dort rasch nachschauen. Außerdem lernen Ihre Teilnehmer\*innen die unbekanntesten Wörter bereits, während sie sie nachschlagen und die Erklärungen abschreiben.

### Fachwörter sammeln



- Mit Mindmaps, Diagrammen oder Tabellen kann man den Lernstoff hervorragend strukturieren und anschaulich gestalten. Teilnehmer\*innen können diese auf ein großes Poster zeichnen und es gut sichtbar aufhängen.

### Lernposter



- Helfen Sie Ihren Teilnehmer\*innen den Lernstoff zu portionieren. Gelerntes muss auch verarbeitet werden können. Das benötigt Zeit und Einteilung.

### Einteilung

