

„Lehren und Führen: die
Kunst zwischen die
Erfahrungen zu gehen -“
systemisch-konstruktivistische
Anregungen

Univ.-Prof. Dr. Rolf Arnold

Lehrstuhl für Pädagogik TU Kaiserslautern

„Ich lerne, also bin ich!“

Eine systemisch-konstruktivistische Didaktik

1. Welche Kompetenzen werden in Zukunft benötigt?

Oder: Die dreifache Entgrenzung der Kompetenzentwicklung

2. Wie lassen sich diese Kompetenzen entwickeln?

*Oder: Lernkulturwandel durch Ermöglichungsdidaktik
und lebendiges Lernen*

3. Welche Konsequenzen ergeben sich für die Professionals?

Oder: Subsidiäre Führung als Führung zur Selbstführung

1

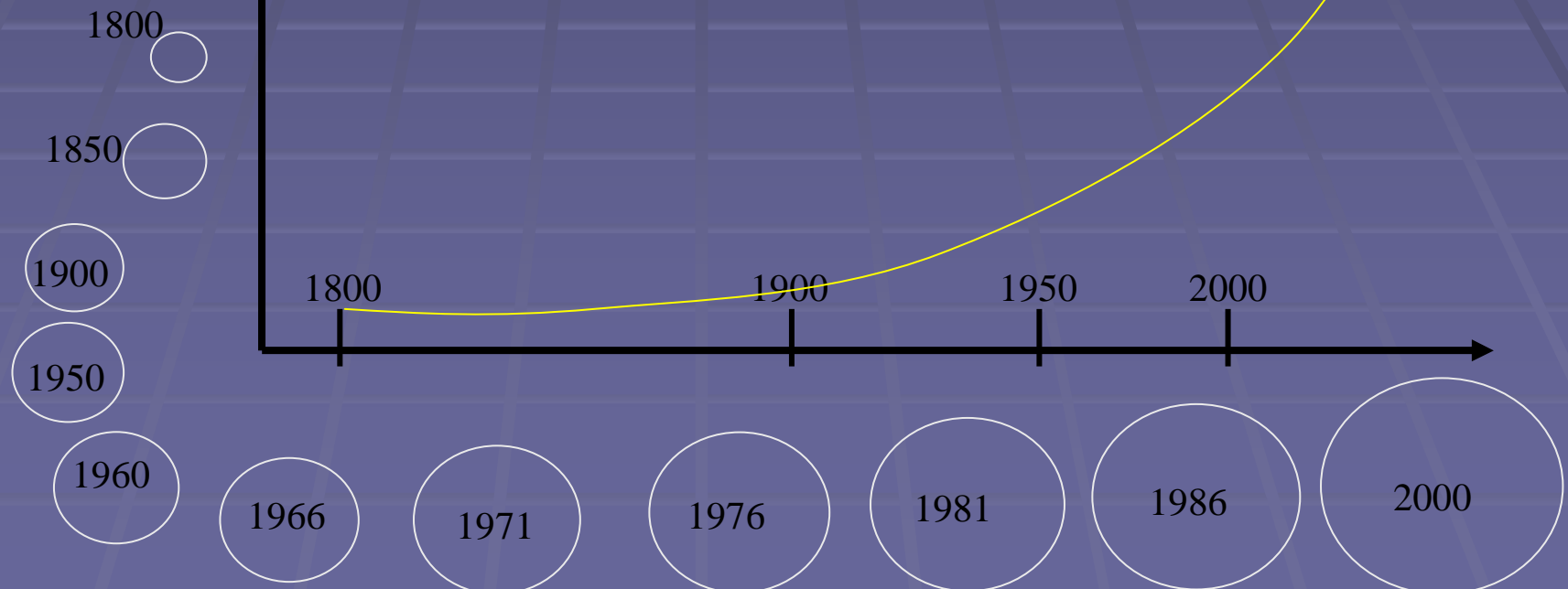
Welche Kompetenzen werden in Zukunft benötigt?

Oder: Die dreifache Entgrenzung der Kompetenzentwicklung

Die Wissensexplosion

Menge des verfügbaren Wissens (Index)

- Alle 5 Minuten eine neue medizinische Erkenntnis
- Jede Minute eine neue chemische Formel
- Alle 3 Minuten ein neuer physikalischer Zusammenhang



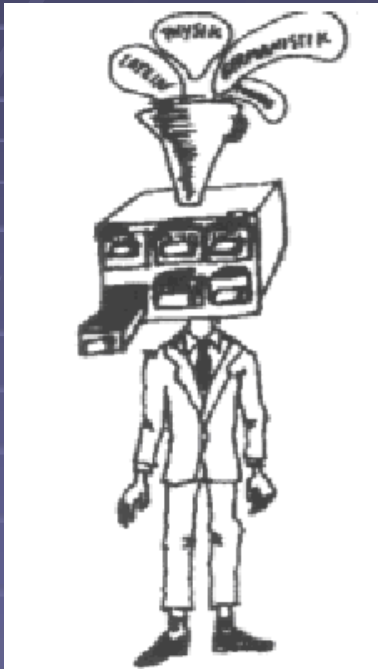
WARUM SOLL ICH DEN KRAM
EIGENTLICH LERNEN? IS' DOCH
MORGEN SOWIESO ALLES
ÜBERHOLT!



Zeichnung: W. Butschow

Vom „Know-How“ zum „Know-How-To-Know“

Früher: Wissensmast

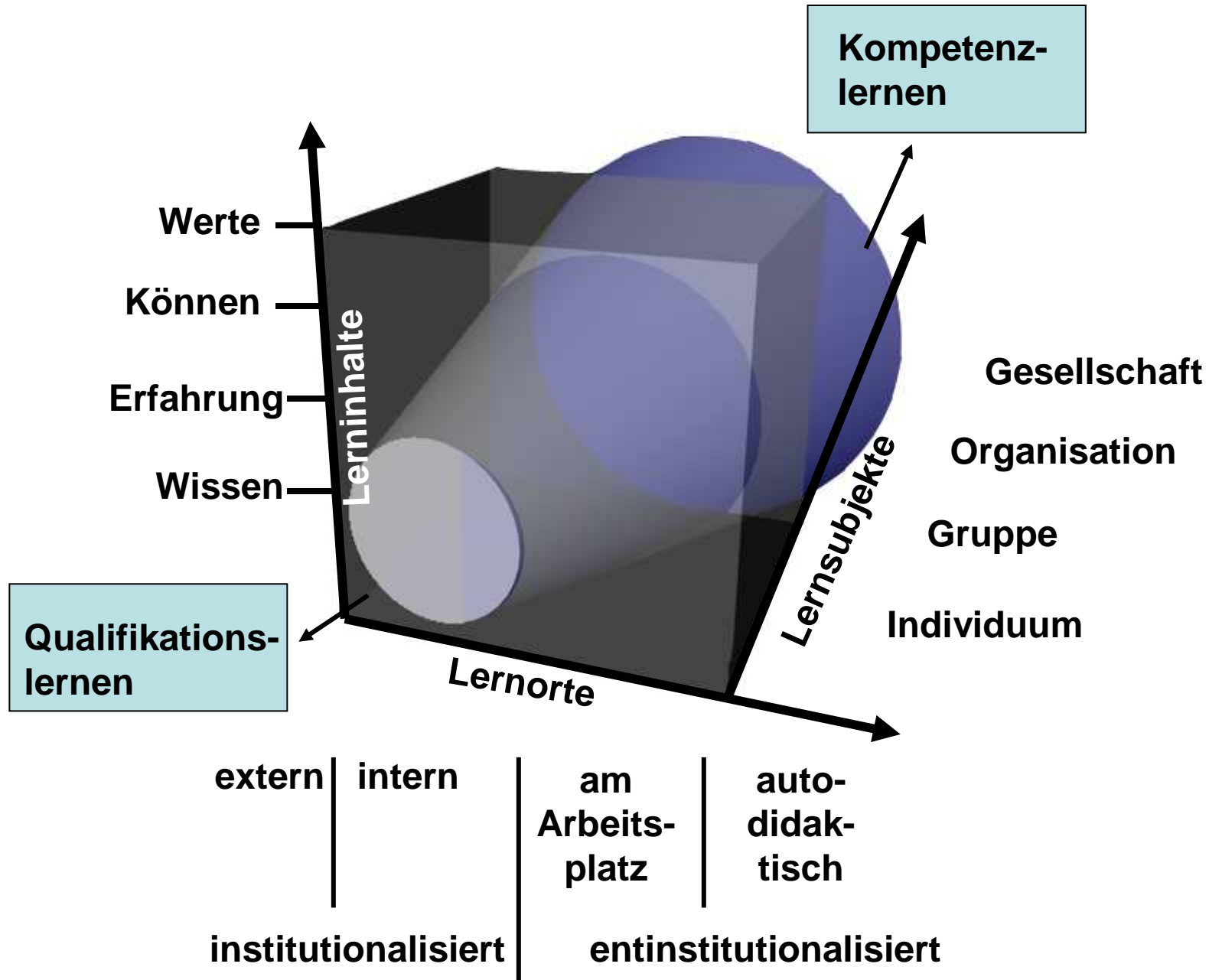


Heute: Kräfteschulung



„Wichtiger als das Beherrschen des jeweiligen Fachinhaltes wird das, was man daran und in der Auseinandersetzung damit persönlich an fachübergreifenden Grundqualifikationen und inneren Haltungen lernt und erfährt.“

Dreifache Entgrenzung des Fachwissens

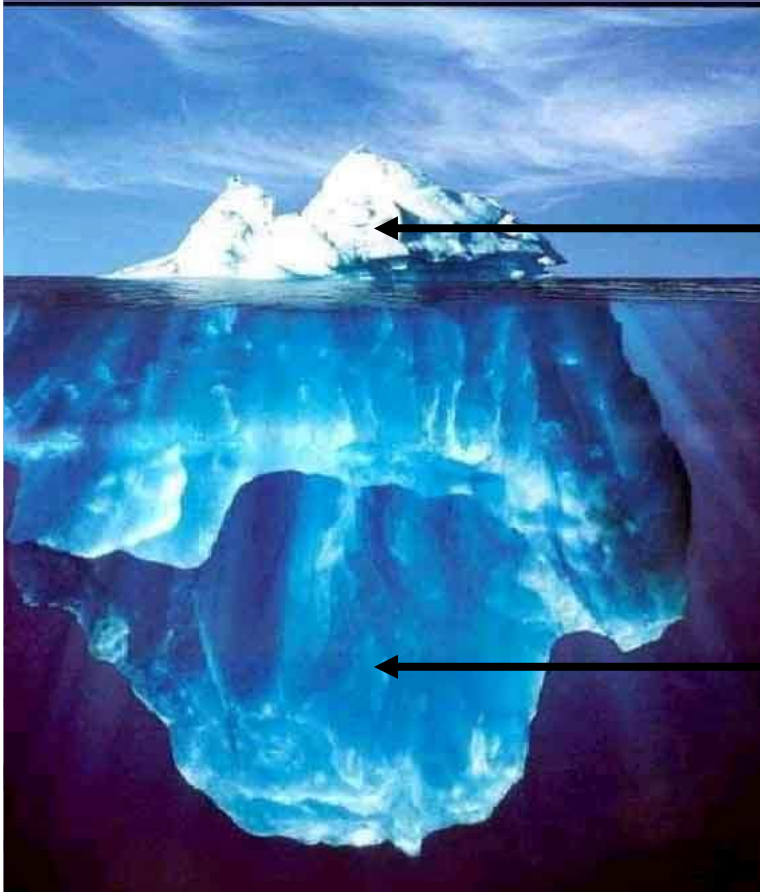


2

Wie lassen sich diese Kompetenzen entwickeln?

***Oder: Lernkulturwandel durch Ermöglichungsdidaktik
und lebendiges Lernen***

Das Eisberg- Modell



Was?

Explizites Lernen
(Lehrplan, Curriculum)
Individualistische
Lehr-Lern-Illusion

mecha-
nistisches
Bild vom
Lernen

Wie?

implizites Lernen
(hidden curriculum,
Erfahrungslernen)

systemisches
Bild vom
Lernen

Lernen als selbstreferentieller
Aneignungsprozess individueller
und sozialer Systeme

Ermöglichungs- struktur

Krise der
Fachausbildung

unbefriedigende
Nachhaltigkeit

ungewollte
qualifikatorische
Nebenwirkungen

neue Arbeitsorganisationsformen – erweiterte Qualifikationsforderungen

Bestandteile der Lernkultur

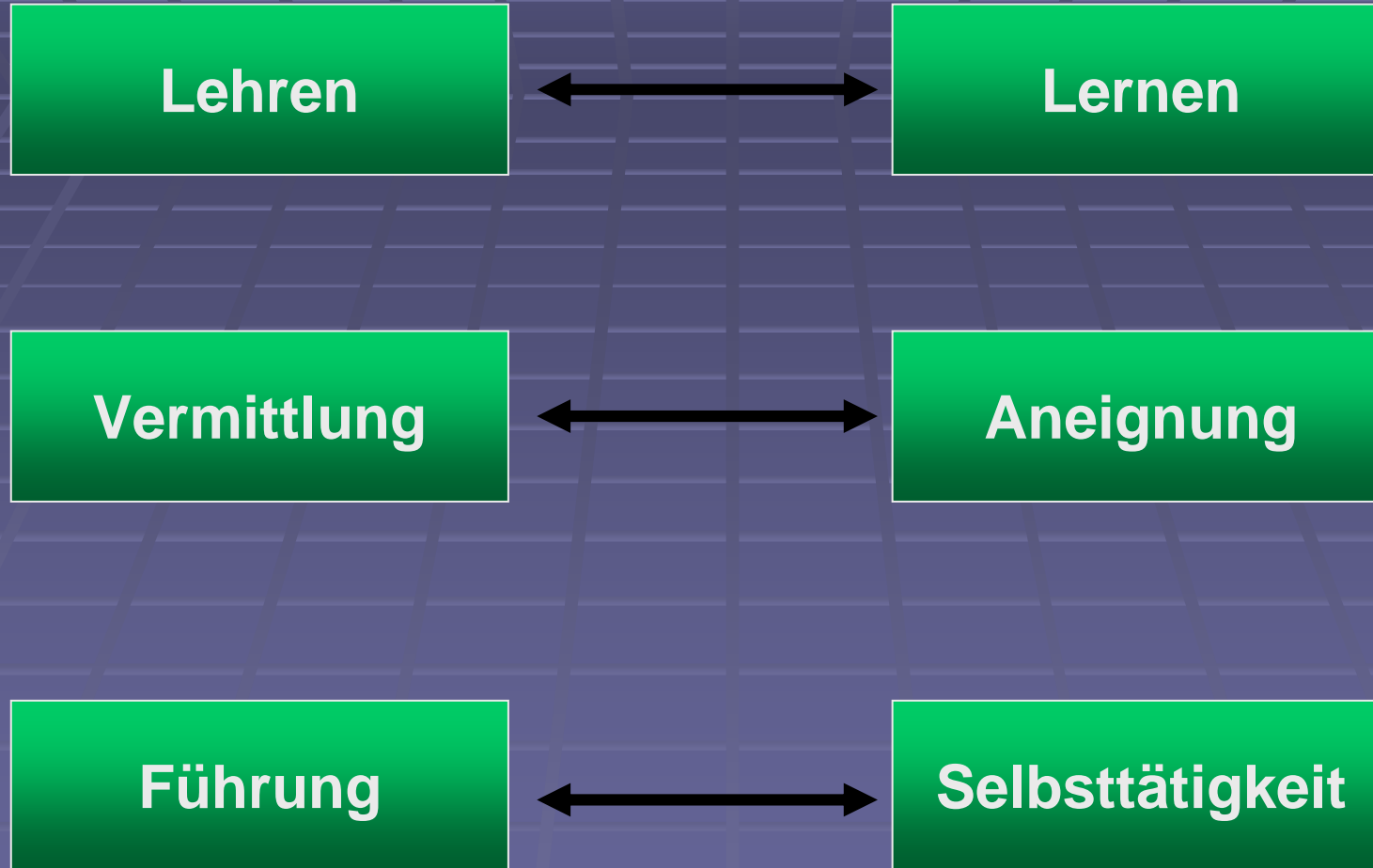
**Die Trennung von Lehren
und Lernen**

**Das Lernen im Gleichschritt
(bzw. die Synchronizität des Lernens)**

**Der einseitige Methodenbesitz
im Lehr- Lernprozess**

**Die Fixierung auf
Lerngegenstände bzw. -inhalte**

Didaktische Modelle



Konstruktivität und Professionalität

Leitsätze des Systemischen Konstruktivismus

1. „Wahrheit ist die Erfindung eines Lügners!“ (Heinz von Foerster)

2. „Wir leben nicht allein zusammen!“

3. „Ich sehe, was ich sehe!“

4. „Probleme sind Lösungen!“ (Mücke)

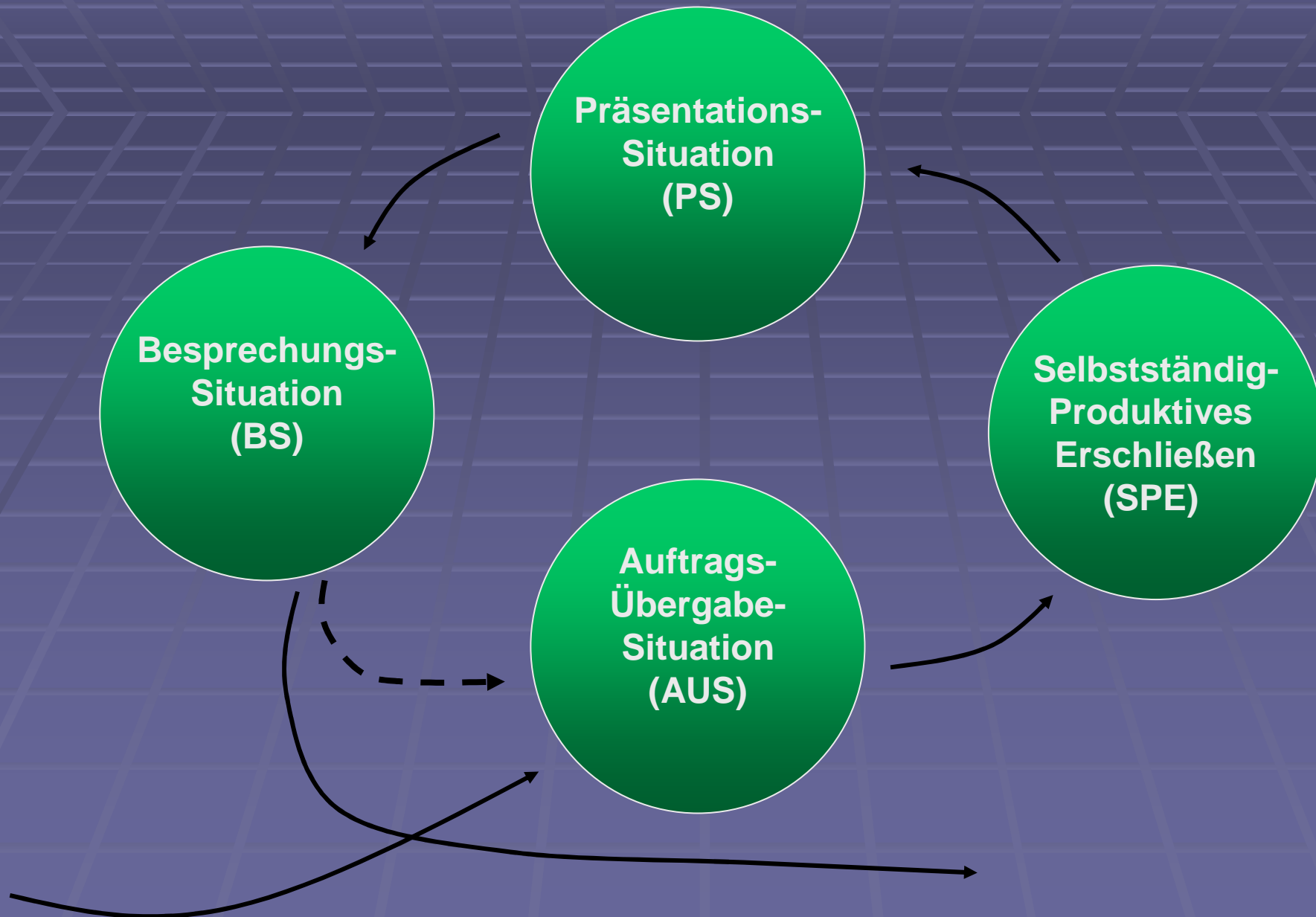
5. „Man kann nicht nicht kommunizieren!“ (Watzlawick)

6. „Die Welt ist nicht so, wie wir sie fühlen!“ (Arnold)

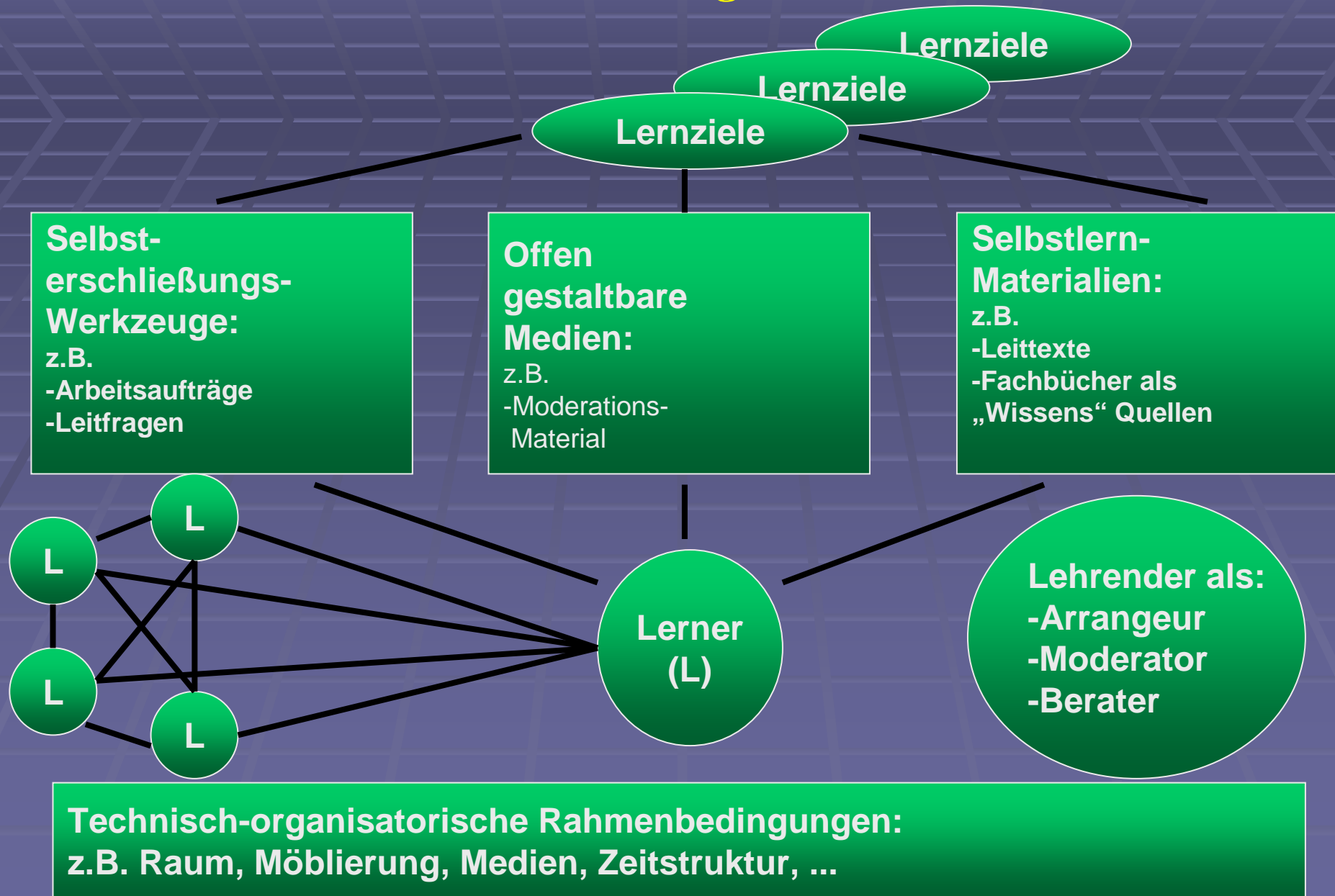
Von der kontrafaktischen zur metafaktischen Didaktik

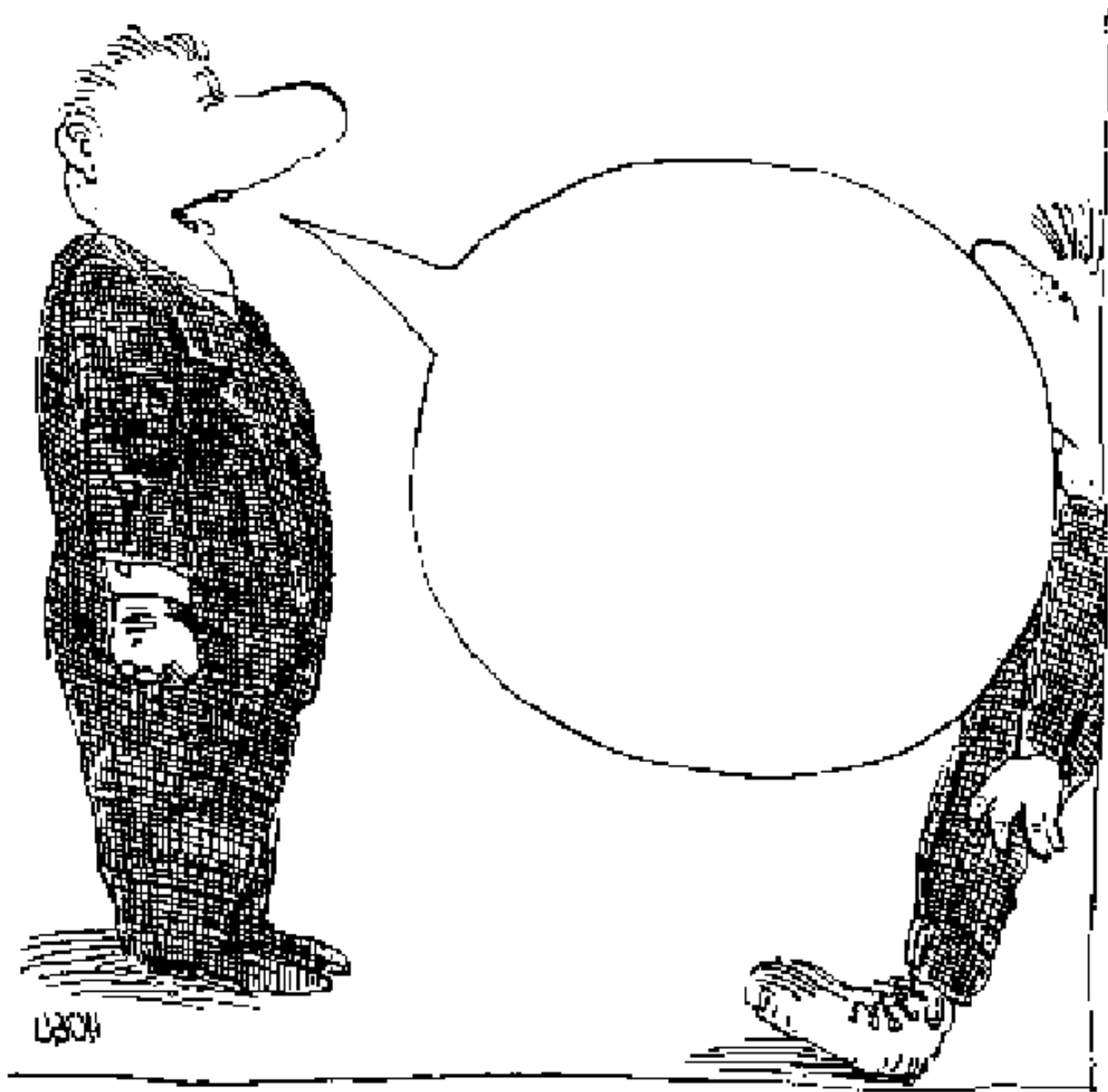
| <i>Kontrafaktische Didaktik</i> | <i>Metafaktische Didaktik (Leifragen)</i> | |
|---------------------------------|---|---|
| Lehren | Lernen | <ol style="list-style-type: none"> 1. Was und wie konstruieren die Lernenden, wenn sie sich mit einem Lerngegenstand „beschäftigen“? 2. Welche Mechanismen des „Wiedererkennens“ und „Anknüpfens“ sind dabei „im Spiel“ (hilfreich oder hemmend)? |
| Vermitteln | Aneignen | <ol style="list-style-type: none"> 3. Was ist und wie erfolgt nachhaltige Aneignung? 4. Welche Muster des Pädagogischen (mit ihren spezifischen Rekonstellierungen) erleichtern oder erschweren Aneignung? |
| Führen | Selbsttätigkeit | <ol style="list-style-type: none"> 5. Welche Kompetenzen („Selbstlernkompetenzen“) setzen Lernende selbstgesteuert in ihren Lernprozessen ein? 6. Welche „Vorkehrungen“, Arrangements oder professionellen Interventionen können zur Entfaltung und Anwendung solcher Kompetenzen hilfreich sein? |

Die Lernschleife im Handlungsorientierten Unterricht



Ermöglichungsdidaktisches Lernarrangement



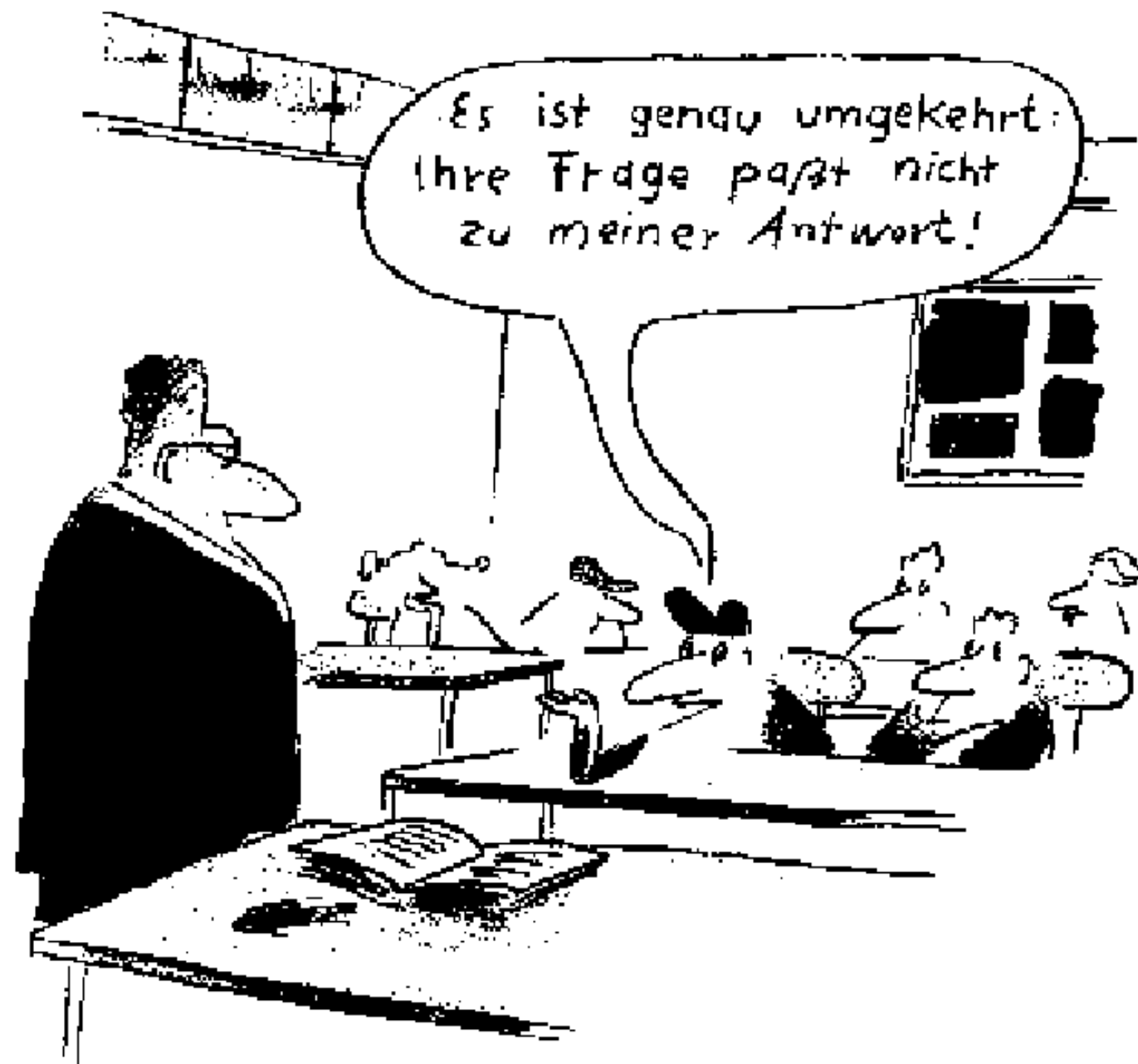


Lernermethoden

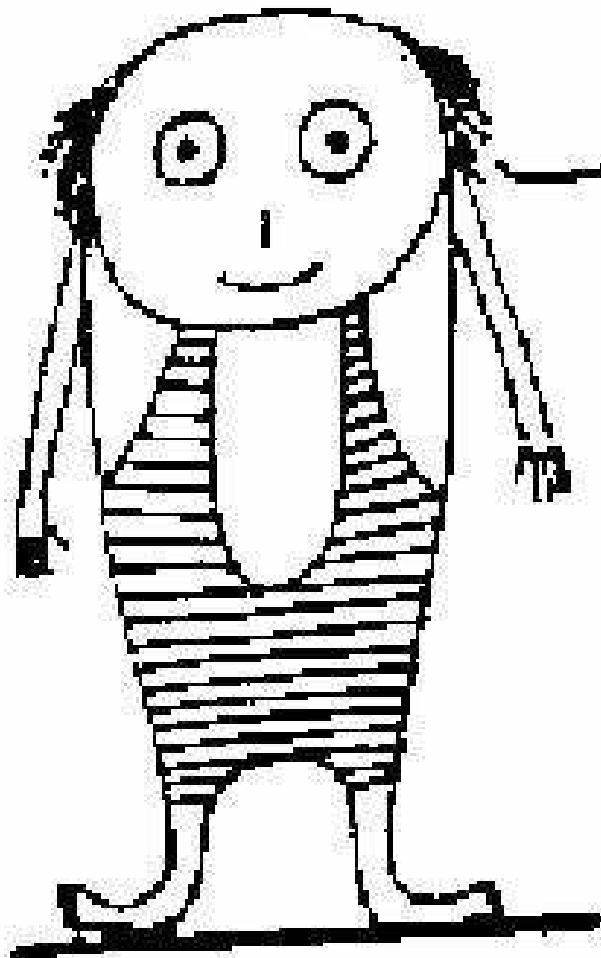
| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| A aktivierende Methoden ↑ | <ul style="list-style-type: none"> -Projekte -Planspiel -Problemlösungsmethoden -Rollenspiele -Fallmethode -Erkundung -Exkursion -“Freiarbeit“ -etc. | | | | ↓ A aktivierende Methoden |
| | <div style="background-color: #008000; color: white; padding: 5px; margin-bottom: 5px; display: inline-block;">Arbeit mit Selbstlernmaterialien</div> <div style="background-color: #008000; color: white; padding: 5px; margin-bottom: 5px; display: inline-block;">Bearbeiten von Abreitsaufträgen</div> <div style="background-color: #008000; color: white; padding: 5px; margin-bottom: 5px; display: inline-block;">Gestaltung von Modellen</div> <div style="background-color: #008000; color: white; padding: 5px; display: inline-block;">Lernfragenstrukturierte Gruppenarbeit</div> | | | | |
| B Selbsterschlussungsmethoden ↑ | Lernen lernen | Informations-Beschaffung | Informationsbearbeitung | Kommunikation und Kooperation | B Selbsterschlussungsmethoden ↓ |
| | <ul style="list-style-type: none"> -Systematisches Auswendiglernen -Gedächtnislandkarten erstellen -Vorbereitung auf Prüfungen -Lernzeitplanung | <ul style="list-style-type: none"> -Systematisches Lesen -Texte markieren -Informationen zusammenfassen -Arbeit mit Nachschlagewerken -Arbeit in Bibliotheken | <ul style="list-style-type: none"> -Strukturanalyse -Frage-techniken -Visualisieren -Vortrags-technik -Referat-gestaltung -Kommuni-kations-techniken | <ul style="list-style-type: none"> -Problem-lösungs-prozesse organisieren -Visuelle Kommunikation (Metaplan) -Kommuni-kations-techniken | |

Didaktische Valenz alter und neuer Methoden

| didaktisch-methodische Gestaltung | | Dimensionen der Handlungskompetenz | | |
|-------------------------------------|---|------------------------------------|-------------------|-------------------------------|
| | | Fachkompetenz | Methodenkompetenz | Sozial- und Führungskompetenz |
| eher vermitteltes Lernen | Vortrag/ Rede | + | - | |
| | Unterrichtsgespräch | + | - | |
| | Einsatz von geschlossenen Medien | + | - | |
| | Superlearning (Suggestopädie) | + | | |
| handlungsorientiertes Lernen | gesteuertes Projekt | + | + | - |
| | Planspiel | + | + | - |
| | selbstorganisiertes Projekt | + | + | + |
| | Leittextmethode | + | + | + |
| | leitfragenorientierte Teamarbeit | + | | + |
| | leitfragenorientierte Einzelarbeit | + | | |
| | Visualisierung des Lernprozesses | + | + | |
| | künstlerische Übungen | | + | + |
| | erlebnispädagogische Verfahren | | - | + |
| | eher erfahrungsorientiertes Lernen | | | |



Meissner



Ein guter
Lehrervortrag ist
wie mein
Lieblingsbadeanzug:
knapp, ansprechend
und das Wesentliche
abdeckend.

(Brown, 1975, S.98)

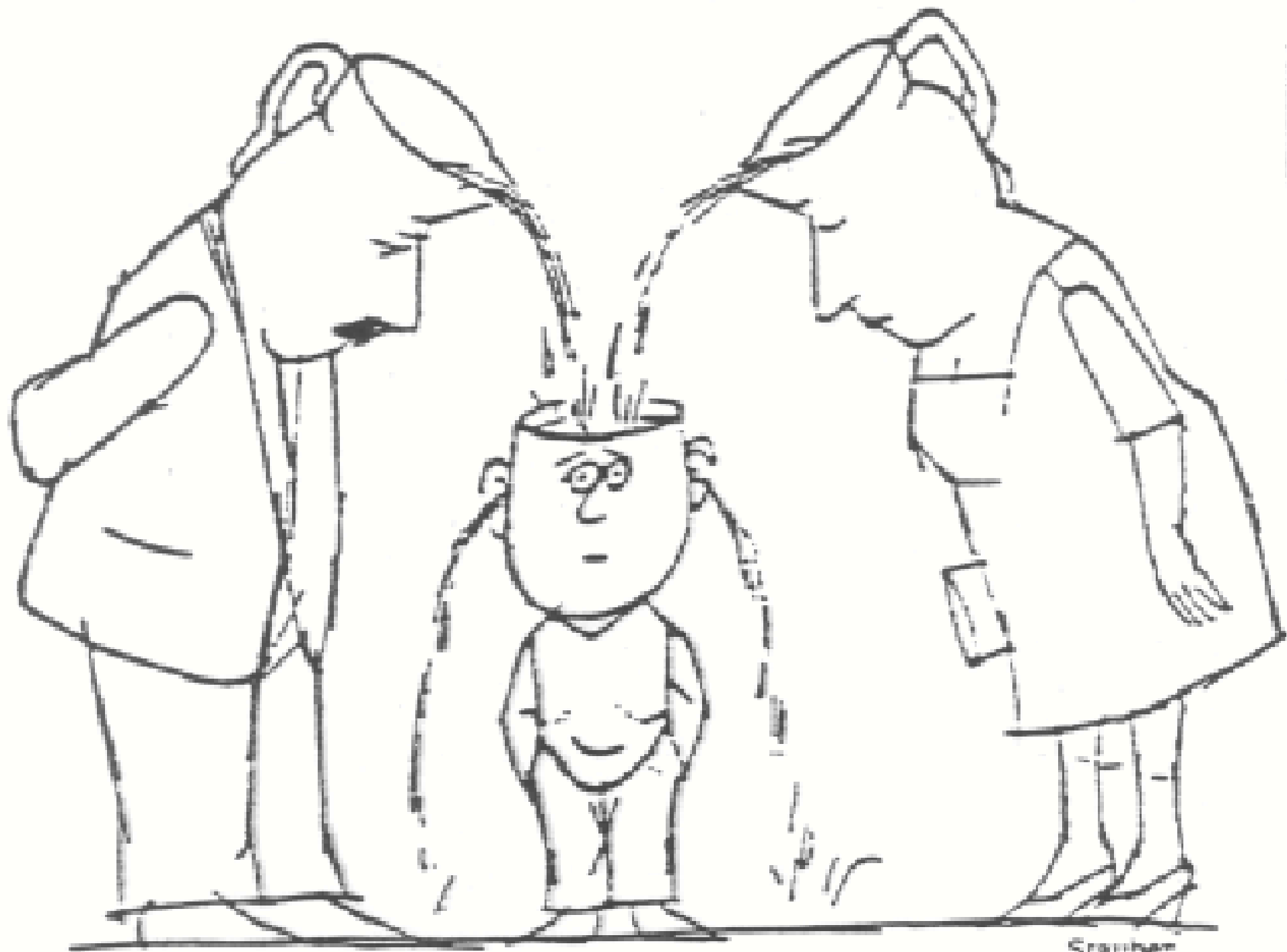
3

Welche Konsequenzen ergeben sich für die Professionals?

Oder: Subsidiäre Führung als Führung zur Selbstführung

CIAO DOCTORE!
SCHON GEWÄHLT?





Sauber

These: Die Rolle des Lehrenden ändert sich

- Früher war er Unterweiser
- Früher folgte er dem Prinzip: Vormachen – Nachmachen
- Früher hat er alle Informationen vorgegeben
- Früher leitete er den Lernenden Schritt für Schritt an
- Früher hat er geholfen, dass die „richtige“ Lösung nachvollzogen werden konnte

- Jetzt wird er zum Lernberater
- Jetzt übergibt er Aufgabenstellungen (Arbeitsaufträge) zum selbstständigen Durchdenken
- Jetzt lässt er die nötigen Informationen selbst beschaffen
- Jetzt bleibt er im Hintergrund, beobachtet den Lernprozess, steht für Rückfragen zur Verfügung und wartet ab, ob und wann er wirklich eingreifen muss
- Jetzt lässt er eigene Erfahrungen und Lösungen zu und versucht, den Lernenden durch Fragen selbst einen richtigen Weg finden zu lassen

(nach: Michael Brater)

Kriterien für nachhaltiges Lernen

Aktiv



Lernen ist nur über die aktive Selbstbeteiligung des Lernenden möglich. Dazu gehört, dass der Lernende motiviert ist und dass er an dem, was er tut und wie er es tut, Interesse hat oder entwickelt.

Selbstgesteuert



Bei jedem Lernen übernimmt der Lernende Steuerungs- und Kontrollprozesse. Wenn auch das Ausmaß eigener Steuerung und Kontrolle je nach Lernsituation variiert, so ist doch kein Lernen ohne jegliche Selbststeuerung denkbar.

Konstruktiv



Lernen ist in jedem Fall konstruktiv: Ohne den individuellen Erfahrungs- und Wissenshintergrund und eigene Interpretationen finden im Prinzip keine kognitiven Prozesse statt.

Situativ



Lernen erfolgt stets in spezifischen Kontexten, so dass jeder Lernprozess auch als situativ gelten kann.

Sozial

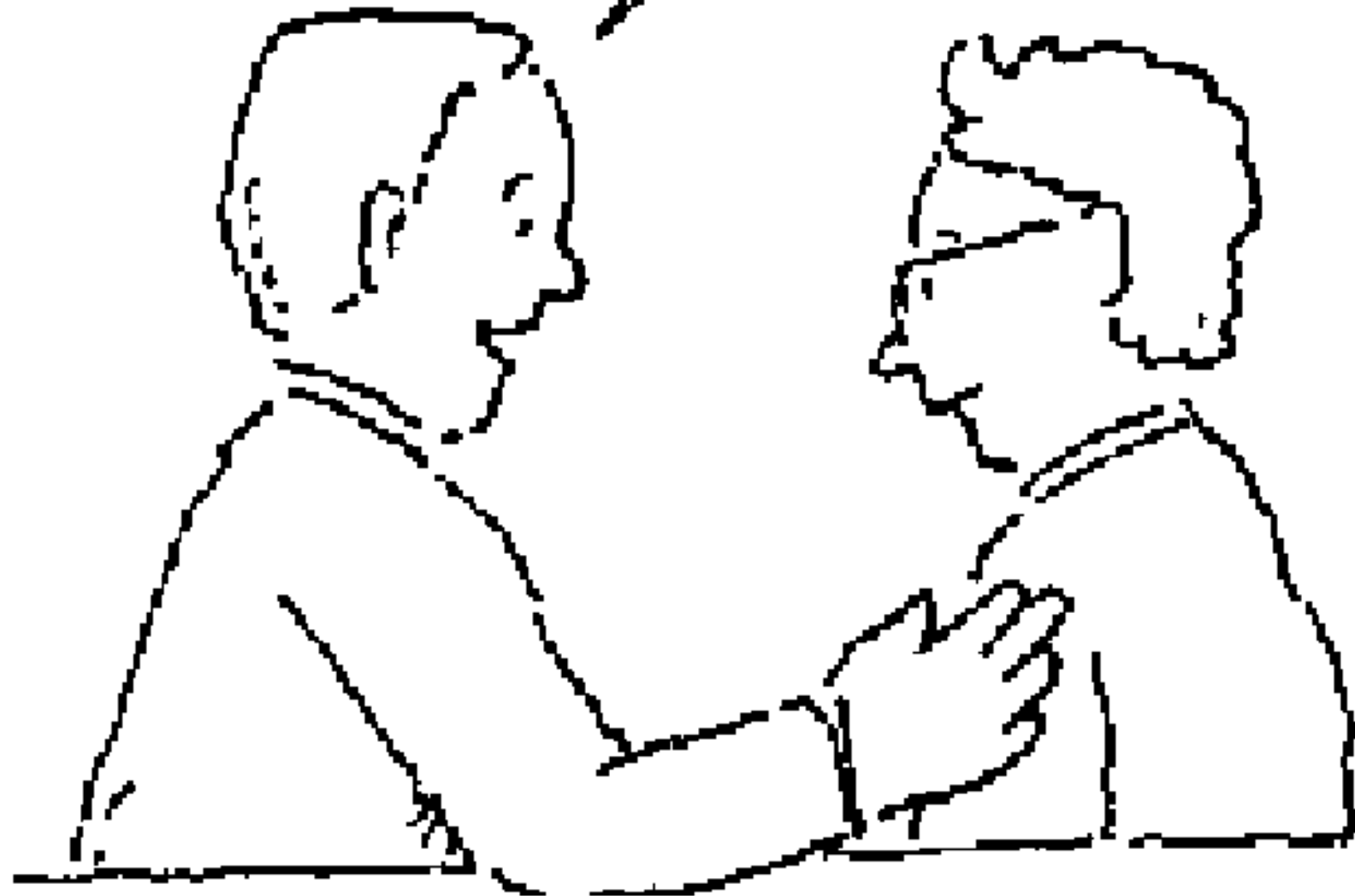


Lernen ist schließlich immer auch ein sozialer Prozess: Zum einen sind der Lernende und all seine Aktivitäten stets soziokulturellen Einflüssen ausgesetzt, zum anderen ist jedes Lernen ein interaktives Geschehen.

Beurteilungsraster für lebendige Lehrproben

| Lehrverhalten | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|---|
| Zugang zu Inhalten ermöglichen | - | | | + |
| (1) Transparenz dessen, was „kommt“ herstellen | | | | |
| (2) Wo möglich und sinnvoll mit Schülermethoden „rangehen“ | | | | |
| (3) Lehrplangemäßheit mit Aktualität und Lebensnähe verbinden | | | | |
| (4) In fassliche Teile untergliedern (helfen) | | | | |
| (5) Mit bereits Vorhandenen (Gelerntem, Erfahrenem usw.) verknüpfen | | | | |
| Soziales Lernen fördern | | | | |
| (6) Arbeitsaufträge bearbeiten lassen | | | | |
| (7) Geschäftsordnung der Gruppenarbeit klären | | | | |
| (8) Hilfe geben, ohne zu dominieren | | | | |
| (9) Störungen Vorrang geben | | | | |
| (10) Den Prozess der Auftragsbearbeitung besprechen (reflektieren) | | | | |
| Methodenkompetenz stärken | | | | |
| (11) Zur Selbsterschliessung Raum geben | | | | |
| (12) Selbsterschliessungsmethoden üben lassen | | | | |
| (13) Zur Dokumentation des Erarbeiteten (offen gestaltbare Medien) anhalten | | | | |

BE RAT UNG



Funktionsbeschreibung der Lehre in Ermöglichungsdidaktischen Arrangements

Irrtumsoffenheit:

Um die Relativität eigener und fremder Deutungen wissen

Divergenztoleranz:

Widersprüche und Ungereimtheiten aushalten können

Veränderungsoffenheit:

Situationsbezogene Planung, bei der aber mit Veränderungen gerechnet wird

Methodenorientierung:

Methoden dienen dazu, den Lernenden Räume zur Aneignung zu schaffen

**Methoden-
training:**

Methodenkompetenz der Lernenden wird gezielt gestärkt

Umgang mit Unsicherheit:

Wissen, dass gerade in Phasen der Unsicherheit dynamische für den Prozess wichtige Phasen sind

Wirkungsoffenheit:

Lerneffekte können nicht sicher vorausgesagt oder bewirkt werden

Lernarrangement:

Arrangieren von Lernumgebungen, die mehr als einen Lernweg möglich machen

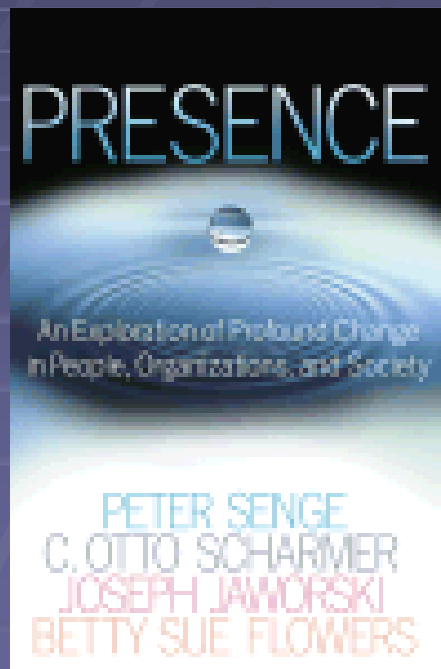
Lernbegleitung:

Der Lernprozess ist zu vorderst Sache der Lernenden, die von den Lehrenden nur begleitet wird

Beobachterhaltung:

Sich selbst und anderen gegenüber wird eine Beobachtungsposition eingenommen

„The capacity to suspend“ - Ausdruck einer Systemischen Haltung



- „Seeing freshly starts with stopping our habitual ways of thinking and perceiving“
- „Suspension“ = „the first basic ‚gesture‘ in enhancing awareness“
= „Begin to notice our thought and mental models as the workings of our own mind.“
- David Bohm: „Normally, our thoughts have us rather than we have them.“
- Es geht um das „Hanging our assumptions in front of us“.

Peter Senge u.a.: Presence. Exploring profound Change in People, Organizations and Society. Boston 2004

Der spirituelle Manager

Rückgebundenheit („Sieg über die innere Verlorenheit“)

- die eigene Endlichkeit und die der Anderen bewusst sehen
- das Ganze auf die „richtigen Dinge“ hin ausrichten können
- sich selbstreflexiv beobachten können
- in einem deutlichen Referenzpunkt der Identität und des ethisch-moralischen Urteils verankert sein

Zugewandtheit („Sieg über narzisstische Angetriebenheit“)

- ruhige Bezogenheit ausdrücken können
- echtes Interesse am Gegenüber versprühen
- stets auch an dem Wachstum des Anderen orientiert sein
- auf Dialog statt auf Kampf eingestellt sein

Gelassenheit („Sieg über innere und äußere Unruhestifter“)

- Präsenz und Klarheit ausdrücken können
- emotionale Resonanz erreichen können
- schweigen bzw. nicht-handeln können
- Aufgeregtheiten meiden können

Strategische Stringenz („Sieg über Angst und den Schlendrian“)

- Ziele mit innerer Sicherheit benennen können
- die notwendigen Schritte markieren können
- um kriterienbezogene Messungen des „Where are we now?“ bemüht sein
- um Evaluierung bemüht sein

Machtverzicht („Sieg über Egoismus“)

- abschiedlich leben können
- an nichts anhaften können
- sich bitten lassen können
- auf Optionen verzichten können

Bildungsarbeit

=

Veränderungsbegleitung im Lebenslauf

*„Wenn Du veränderst, verändert sich nichts. Denn jede
Veränderung muss Selbstveränderung sein“*

(Willke 1987, S. 350)

Zitat

„...Es ist in der Tat fast ein Wunder, dass die modernen Methoden der Ausbildung die heilige Neugier des Forschens noch nicht völlig erstickt haben; denn diese zarte, kleine Pflanze bedarf – neben dem Ansporn – hauptsächlich der Freiheit; ohne diese geht sie ohne jeden Zweifel zugrunde.“

Albert Einstein



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

arnold@sowi.uni-kl.de

www.uni-kl.de/paedagogik

Workshops & Trainings:

www.systemia.com

Notwendiger emotionaler Reflexionsprozess („Fünf-Finger-Check“)

- In welchen frühen Situationen wurden ähnliche Gefühle erlebt? (genaue Beschreibung bzw. Imagination)
- Wie wurde reagiert?
- Wer waren die Akteure?
- Welche Erwartung, Sehnsucht, Angst lag hinter diesem Gefühl?
- Welche anderen Verhaltensweisen wären denkbar (gewesen)?

Systemische Führung

- Fachliche Kompetenz und visionäre Kraft (Umgang mit Verantwortung)
- Fähigkeit zur Resonanzgestaltung (Umgang mit Erwartung)
- Fähigkeit zum inneren Machtverzicht (Umgang mit Grenzen)
- Fähigkeit zur Gestaltung partizipativer Räume (Umgang mit Verschiedenheit)
- Fähigkeit zum Umgang mit Dissens (Umgang mit Abgrenzung)