

CIEA 2006

Lebenslanges Lernen ist wirkungsvolles, nachhaltiges Lernen:

Begründung, Ideen, konkrete Massnahmen

Prof. Dr. Christopher Knapper

Queen's University, Kinston, Ontario, Kanada

Freitag, 25. August 2006

**25. Internationaler Lehrgang über die berufliche Ausbildung,
das Unterrichtswesen und die Beratung in der Landwirtschaft**



Lebenslanges Lernen für nachhaltiges Handeln

Die Natur des Lernens

In einer Zeit, in der so viel Wert auf den wirtschaftlichen Nutzen der formalen Bildung gelegt wird, vergessen wir häufig, dass Lernen ein vollkommen natürlicher Vorgang ist. Wir beginnen noch vor unserer Geburt mit dem Lernen und eigentlich hängt unser Überleben als Individuum und als Art von unserer Neugierde, unserem Drang unsere Umwelt zu erforschen und unserer Fähigkeit, neue Ideen aufzunehmen und neue Dinge zu lernen, ab.

Alle Tiere lernen, aber die Menschen sind darin besonders gut. Jeder von uns lernt nicht nur das, was er zum Überleben und um Vorwärtszukommen braucht, sondern wir sind auch in der Lage, neues Wissen aufzubauen und durch hoch entwickelte, kulturelle Mechanismen die gesamte Weisheit der vorherigen Generationen anderen weiterzugeben. Und im Gegensatz zu anderen Tierarten strukturieren und organisieren wir das Lernen mit Hilfe von Lehrern, Schulen und einem Bildungsapparat.

Das erinnert uns daran, dass Lernen hauptsächlich eine soziale Aktivität ist. Unsere ersten grossen Erfolge beim Lernen – Gehen und Sprechen – sind ohne den Ansporn und die Ermutigung der Eltern oder anderer Erziehungsberechtigter nicht möglich. Der Grossteil von dem, was anschliessend gelernt wird, hängt ebenfalls von der Interaktion mit anderen ab, sei diese direkt oder indirekt (d.h. durch Bücher oder andere Medien).

Die meisten von uns kommen mit fünf Jahren zum ersten Mal in Kontakt mit der formalen Bildung und zu diesem Zeitpunkt erzielt das Bildungssystem seine grössten Erfolge - wir lernen nämlich Lesen und Schreiben. Diese bemerkenswerte Leistung verlangt fast immer das Eingreifen eines Lehrers, der sich eines formalen Unterrichtssystems bedient und bildet die Grundlage für einen grossen Teil unseres nachfolgenden Lernens. Paradoxerweise haben die Lehrer, welche diese grosse Leistung vollbringen, die kürzeste Ausbildung, die schlechteste Bezahlung und das geringste Ansehen unter allen Pädagogen.

Die Grenzen der formalen Bildung

Fast alle Nationen investieren sowohl aus sozialen als auch aus wirtschaftlichen Gründen sehr viel in Bildung. In Nordamerika, Europa und Australasien beginnt für die meisten jungen Menschen die formale Ausbildung mit vier Jahren und endet für Studenten erst, wenn sie Mitte zwanzig sind. Häufig wird geltend gemacht, dass ein Engagement für Hochschulbildung das Wirtschaftswachstum ankurbelt, obwohl solche

Behauptungen auch auf Kritik gestossen sind. In den Entwicklungsländern bemüht man sich ebenfalls, selektive und elitäre Hochschulen nach westlichem Vorbild zu schaffen, obgleich es für viele Kinder schon ein Glücksfall ist, wenn sie die Primarschulbildung absolvieren können.

Wenn man sich auf formale Bildung verlässt, taucht jedoch unweigerlich ein Problem auf, nämlich die Frage der Nachhaltigkeit – vor allem, die Tatsache, dass zu wenig Wissen und Fähigkeiten, die in der Schule gelernt wurden auf die Aussenwelt, die Familie, die Gemeinschaft und die Arbeit übertragen werden. Während es leicht nachvollziehbar ist, dass solch grundlegende Fähigkeiten wie Lesen und Schreiben in vielen Situationen angewendet werden können, so lässt sich Bildung, wenn sie fachspezifischer wird, nicht mehr so einfach auf neue Gegebenheiten übertragen. Besonders die heutige Hochschulbildung ist in sehr grossem Masse spezialisiert, und doch schlägt nur eine kleine Minderheit der Hochschulabsolventen eine Karriere ein, bei der ihr Fachwissen und ihre Fähigkeiten direkt angewendet werden können. Dieses Problem wird durch den schnellen Wandel, den das Fachwissen und die berufliche Praxis erfahren, noch verstärkt, was dazu führt, dass ein Grossteil dessen, was in der formalen Bildung gelernt wird, schnell überflüssig oder veraltet ist. Deshalb kann der Grundsatz „je mehr Bildung desto besser“ in einer sich schnell verändernden Welt nur noch bedingt angewendet werden, um die flexibeln Lernfähigkeiten, die es für eine ganze Bandbreite von neuen, unvorhergesehenen und immer komplexeren Problemen benötigt, zu fördern.

Lebenslanges Lernen und „Life-Wide Learning“ (Lernen in allen Lebensbereichen)

Das grundlegende Prinzip des lebenslangen Lernens lautet: Lernen ist zu wichtig, als dass man es nur den Schulen und Universitäten überlassen sollte, und die Verantwortung für das Lernen während des ganzen Lebens und vom Leben liegt beim Einzelnen. In diesem Sinne ist lebenslanges Lernen nachhaltiges Lernen – denn es beruht auf der selbstgesteuerten Initiative des Einzelnen und nicht auf dem Weitergeben von Wissen durch Experten oder eine zentrale Behörde.

Der Begriff lebenslanges Lernen wurde zum ersten Mal vor 30 Jahren von Edgar Faure in seiner bahnbrechenden Arbeit *Learning to be* verwendet und dann von der Unesco für ihren Plan, eine Bildung für alle zu schaffen, übernommen. Dieses Konzept sollte den Bedarf nach Demokratie, Chancengleichheit und Entfaltung des Einzelnen beinhalten und diese waren nur dann möglich, wenn die Lernwerkzeuge allen zugänglich gemacht wurden und nicht auf eine privilegierte Elite beschränkt waren. Lernen sollte nicht nur lebenslang, sondern auch „life-wide“ sein: Das bedeutete, dass Lernen nicht auf die formalen Bildungsinstitute beschränkt sein kann, sondern in ganz verschiedenen Situationen stattfinden muss - dazu gehört der Arbeitsplatz und auch das gesellschaftliche Leben sowie die Freizeit.

Zusammen mit meinem Kollegen Arthur Cropley habe ich die Eigenschaften eines lebenslang Lernenden beschrieben: Er ist jemand, der sich der Beziehung zwischen

Lernen und Wirklichkeit voll bewusst ist, die Notwendigkeit von lebenslangem Lernen erkennt und höchst motiviert ist, sich dafür einzusetzen und das dafür notwendige Vertrauen sowie die Lernfähigkeiten besitzt. Zu diesen Lernfähigkeiten gehören folgende Bereiche.

Lebenslanges Lernen:

- Die Menschen planen und kontrollieren ihr eigenes Lernen;
- Die Lernenden üben sich in Selbsteinschätzung und Selbstbetrachtung;
- Bewertungen legen den Schwerpunkt auf Wandel und Verbesserung.

„Life-wide Learning“:

- Lernen ist aktiv nicht passiv;
- Lernen findet in formalen und informalen Umgebungen statt;
- Die Menschen lernen mit und von ihrer Peer Group;
- Die Lernenden können Informationen aus einer ganzen Bandbreite von Quellen finden und beurteilen;
- Die Lernenden bauen Ideen aus verschiedenen Bereichen ein;
- Die Menschen verwenden je nach Bedarf und Gegebenheiten verschiedene Lernstrategien;
- Lernen nimmt reale Probleme in Angriff;
- Lernen hebt sowohl Prozesse als auch Inhalte hervor.

Wie Lernen nachhaltiger wird

Wie wird aus dem Einzelnen einer, der während des ganzen Lebens und in allen Lebensbereichen lernt? Am Anfang ist es wichtig zu erkennen, dass alles Lernen selbstgesteuert sein muss – d.h. niemand kann für einen anderen lernen – das bedeutet aber nicht, dass Lehrer und Pädagogen keine wichtige Rolle spielen. Diese würden sie aber am besten wahrnehmen, wenn sie sich weniger auf das Vermitteln von fachlichen Inhalten, und mehr auf den Vorgang des Lernens, insbesondere die Fähigkeit zu „Lernen wie man lernt“, konzentrieren würden. Anders gesagt, die vordringlichste Aufgabe der Lehrer ist es, den Studenten die grundlegende Fähigkeit zu vermitteln, wie sie ihr eigenes Lernen während des gesamten Lebens und in der grossen Bandbreite von Situationen, mit denen sie nach Abschluss der formalen Bildung konfrontiert sein werden, steuern können.

Was können Lehrer und Pädagogen tun, um lebenslanges und nachhaltiges Lernen zu fördern? Hier eine Liste von Vorschlägen, die sich auf eine breite empirische Forschung stützen, welche Faktoren, die effizientes Lernen fördern, untersucht hat.

- Die Lernmethoden sollten den Schwerpunkt auf **die Aktivitäten der Studenten und das Erledigen von Aufgaben** legen und nicht nur auf des Erwerben von Fakten (denn beim Lernen geht es hauptsächlich darum, etwas zu tun und nicht darum, Informationen auswendig zu lernen);
- Es sollte die Möglichkeit einer **sinnvollen persönlichen Interaktion zwischen Studenten und Lehrern** bestehen (denn Lehrer spielen häufig eine wichtige Rolle, um die Studenten zu leiten, zu bestätigen, zu inspirieren und zu motivieren, sind ein Vorbild für gutes Lernen und helfen den Studierenden, wesentliche Lernfähigkeiten zu entwickeln und wichtige Entscheidungen fürs Leben zu treffen);
- Es sollte auch eine Möglichkeit geben, **zusammen in der Gruppe zu lernen** (denn im wirklichen Leben bedeutet Lernen fast immer mit anderen Menschen zusammen zu arbeiten, sei es direkt oder indirekt);
- **Bewertungsmethoden sollten authentischer sein** (dazu gehört das Lösen von Aufgaben in lebensnahen Situationen), konstruktives Feedback bieten, das zu Veränderungen und Verbesserungen führen kann und auch die **Einschätzung durch die Peer Group und sich selbst** einschliessen (denn die meisten Situationen im Leben werden nicht durch eine einmalige Erfolgsbewertung einer externen Behörde beurteilt, sondern die Menschen müssen ihre eigene Effizienz und die ihrer Kollegen einschätzen und dann überlegen, wie in Zukunft Verbesserungen gemacht werden können);
- Lernprozesse sollten deutlicher gemacht werden und die Studenten sollten dazu ermutigt werden, **darüber nachzudenken, wie sie lernen** (denn obwohl die Erfahrung ein grossartiger Lehrmeister sein kann, funktioniert dies nur, wenn die Menschen ihr eigenes Handeln überdenken - dazu gehören auch ihre Lernstrategien - und dann auf Grund dieser Überlegungen die notwendigen Veränderungen vornehmen);
- Lernaufgaben sollten dazu ermutigen, **Informationen und Fähigkeiten** aus verschiedenen Bereichen zu integrieren (denn die meisten realen Probleme sind facettenreich und lassen sich selten durch Lösungen, die auf eine einzige Disziplin oder ein einziges Fachgebiet beschränkt sind, aus der Welt schaffen);
- Beim Unterrichten sollte den **Unterschieden der einzelnen Lernenden** Rechnung getragen werden (denn nicht alle Lernenden lernen auf die gleiche Art und Weise und die Menschen können von der Art, wie andere Lernaufgaben bewältigen, lernen);
- Mehr Arbeit ist nicht immer besser – **Lernaufgaben sollten eine Herausforderung darstellen, sollten aber auch machbar sein**, für die

beteiligten Lernenden (denn zu einfache Aufgaben motivieren die Lernenden nicht und eine zu grosse Arbeitslast führt häufig zu oberflächlichem Lernen);

- **Die Überprüfung von Bildungszielen und Entscheidungen** muss zwischen den Lehrern und den Studenten **geteilt werden**, dazu gehören auch Entscheidungen über Lerninhalt, -methode und Bewertungsansätze (denn wenn die Studenten Verantwortung für ihr eigenes Lernen übernehmen sollen, müssen sie auch ermächtigt werden, dies zu tun und mit den Folgen zu leben).

Gute Lehrer kennen und verwenden diese Strategien, vor allem bei weiterführender Bildung ausserhalb formaler Bildungssituationen. Da wir aber als Lehrer häufig das Gefühl haben, wir hätten lange studiert und müssten mehr wissen als unsere Studenten, besteht immer die Gefahr, dass wir rückfällig werden und traditionelle Unterrichtsmethoden anwenden, welche die Autorität der Fachperson bestärken. Da aber lebenslanges Lernen nicht lebenslange *Schulbildung* bedeuten kann, müssen wir, damit Lernen wirklich nachhaltig sein kann, unsere Autorität unbedingt loslassen und die Studenten dazu ermächtigen, die Verantwortung für ihr eigenes Lernen zu übernehmen.

Christopher Knapper

Christopher Knapper ist ein internationaler Berater für Bildungsfragen. Er arbeitet im Moment als Forschungsbeauftragter am „Learning Institute“ der Universität Oxford und ist Professor emeritus der Psychologie an der Queen's University, Kanada. Er setzt sich seit 30 Jahren als Fachspezialist für die Förderung der akademischen Bildung ein und gründete zwei der führenden kanadischen Zentren für Unterrichtsentwicklung, das erste 1977 an der University of Waterloo, ein weiteres an der Queen's University. Er war auch Mitbegründer der nationalen Organisation für Bildungsförderung in Kanada und der „Society for Teaching and Learning in Higher Education (STLHE)“, welcher er von 1984–88 als erster Präsident vorstand. 2002 schuf die STLHE den nach ihm benannten „Christopher Knapper Lifetime Achievement Award“. Er gehörte auch der Gruppe an, die 1992 das internationale „Consortium for Educational Development“ gründete und war Mitbegründer und Redaktor des „International Journal for Academic Development“, das bei Taylor und Francis erscheint.

Prof. Knapper schrieb zahlreiche Bücher, Fachbuchbeiträge und wissenschaftliche Artikel mit dem speziellen Fokus auf der Lehr- und Lerntätigkeit an höheren Lehranstalten. Sein Buch *Lifelong learning in higher education* (London: Kogan Page, 2000), welches bereits in der dritten Auflage vorliegt, wurde kürzlich ins Chinesische übersetzt. Weitere Publikationen der letzten Jahre sind: *Fresh approaches to teaching evaluation* (San Francisco: Jossey-Bass, 2001) und *Using consultants to improve teaching* (San Francisco: Jossey-Bass, 1999). Christopher Knapper ist auch als Workshop-Präsentator sehr gefragt und hat bereits hunderte von Seminaren und Workshops zu Fragen der Lehr- und Lerntätigkeit in allen Teilen der Welt geleitet, in Nordamerika, Europa, Asien, Australasien und in Afrika.

Er erhielt zahlreiche Auszeichnungen, darunter die Fellowship der British Psychological Society (1975), die STLHE 3M Teaching Fellowship (2002) und den McKeachie Career Achievement Award der American Educational Research Association (2004). 1999 gründete die Alma Mater Society der Queen's University den „Christopher Knapper Award for Excellence in Teaching Assistance“. Prof. Knapper ist in zahlreichen nationalen und internationalen Nachschlagewerken aufgeführt, darunter dem *Who's Who in Canada*.