

## Rezensionen / recensions / recensioni

Kunze, Dorothea (2003). *Lerntransfer im Kontext einer personzentriert-systemischen Erwachsenenbildung. Wie Wissen zum (nicht) veränderten Handeln führt*. Köln: Verlag Gesellschaft für wissenschaftliche Gesprächspsychotherapie. 284 Seiten.

Mit ihrem Buch will Dorothea Kunze relevante Erkenntnisse der Erwachsenenbildungswissenschaft für Lern- und Transferprozesse aufarbeiten und aufzeigen, dass die anwendungswirksame Integration von Wissen und Erfahrung eine komplex biografisch bedingte, selbstorganisierte, didaktisch letztlich nicht planbare Leistung der Lernenden ist. Dies bedeutet eine Absage an ein naives oder anmassendes Machbarkeitsdenken einer «Erzeugungsdidaktik» und ein Plädoyer für eine «Angebots-» und «Ermöglichungsdidaktik». Einen wichtigen begünstigenden Faktor für dieses Lernen sieht die Autorin im Menschenbild der Erwachsenenbildner/innen. Diesbezüglich ist es ihr ein Ziel, den personzentrierten, vorrangig den humanistischen Ansatz von Rogers, «in eine erwachsenenpädagogische, subjektorientierte Lern- und Transfertheorie zu integrieren» (S. 20). Originell ist die Arbeit in ihrem Anliegen, gesamthaft drei bis vier Denkansätze für die Transferfrage im Lernen Erwachsener nutzbar zu machen und zu einer gewissen Synthese zu bringen: den erwachsenenpädagogischen «Deutungsmusteransatz» von Rolf Arnold, den personzentrierten Ansatz, den systemischen und den konstruktivistischen Denkansatz. Die beiden letzteren fasst die Autorin zusammen, und ihr ist es ein besonderes Anliegen, aufzuzeigen, «dass der personzentrierte Ansatz grundlegendes systemisches Gedankengut beinhaltet», was bisher unzureichend diskutiert worden sei (S. 41).

Der Arbeit wird ein einfacher, nicht überladener und daher gut akzeptierbarer Transferbegriff zu Grunde gelegt. Sehr interessant ist eine Zusammenstellung von transferbegünstigenden und transfererschwerdenden Faktoren in der betrieblichen Weiterbildung, wobei hier bereits eine Begrenztheit des Buches deutlich wird: Es geht um betriebliche Weiterbildungen in Kurs- und Seminarform. Nicht akademische Berufsausbildungen, die teilweise oder ganz ja auch Erwachsenenbildungen sind, Ausbildungen an Universitäten, an Fachhochschulen u.a.m. werden nicht angesprochen. Im Theorieteil des Buches wird etwas zu generell von Erwachsenenbildung gesprochen, wo doch nur bestimmte Formen davon gemeint sind. Inhaltlich geht es bei den anvisierten Kursen und Seminaren nicht um Fachausbildungen, sondern um Weiterbildungen im Bereich von Selbst- und Sozialkompetenzen, besonders auch Beratungskompetenzen.

Die Darstellung der drei gewählten Hintergrundkonzepte moderner Erwachsenenbildung für Lern- und Transferprozesse bildet einen wesentlichen Teil des Buches. Die eingehende Erörterung des personzentrierten Ansatzes erlaubt es den Lesenden, das eigene Verständnis davon zu überprüfen. Im Vor-

dergrund stehen das Lernen und die erwünschten Persönlichkeitsmerkmale von Beratern und Seminarleitern, und damit verbunden die sozialen Lernbedingungen und das Lernen von Klienten bzw. Seminarteilnehmenden. Lern- und Transferschwierigkeiten werden ausdrücklich herausgearbeitet. Am Beispiel eines Computerkurses wird ein Stück weit veranschaulicht, dass diese Art des Lernens und der Lernunterstützung auch auf Unterricht zu übertragen seien. Von einem Lehren wagt man als geneigter Leser nach diesem Kapitel kaum mehr zu reden.

Bei aller Anerkennung der personzentrierten Persönlichkeits- und Lerntheorie, ganz besonders der zentralen Beziehungsfaktoren Akzeptanz, Kongruenz und Empathie: für meine Begriffe werden die Chancen von Herausforderung, Pflichtaufgaben, Instruktion, von geistigem und handelndem Versuch und Irrtum und von Modellen für ein persönlichkeitsbildendes schulisches und berufliches Lernen unterschätzt. So oft auch davon die Rede ist, dass Erwachsenenbildner/innen person- und situationsadäquat handeln sollen, es wird hier kaum thematisiert, dass Wissensinstruktion und Anleitungen im Interesse der Adressaten liegen und von diesen erwünscht sein können. Reinmann-Rothmeier & Mandl werden von der Autorin zwar zitiert; deren Plädoyer für eine situations- und adressatenadäquate Kombination von Instruktion und Konstruktion bei der Gestaltung von problemorientierten Lernumgebungen wird von ihr aber nicht aufgegriffen.

Gründliches wissenschaftliches Wissen wird im ganzen Buch eigentlich nur für die Erwachsenenbildner/innen gefordert, z.B. als systematisches, «fundiertes theoretisches Basiswissen in Erwachsenenbildungswissenschaft und -praxis» (S. 57). Wohl wird im Zusammenhang der systemisch-konstruktivistischen Ansätze gesagt: «Das Bildungsangebot und der Austausch der Teilnehmenden unter sich löst Perturbation, Irritation aus. Bisherige Erfahrungen, Bedeutungen, Wissensnetze geraten in Bewegung. Ein Transformationsprozess kommt in Gang» (S. 82). Die Chance oder Notwendigkeit einer Auseinandersetzung mit Fachliteratur in dieser Situation kommt im Theorieteil des Buches meines Erachtens zu kurz. Die Frage wird aber im empirischen Teil aufgeworfen und erörtert. Der Kurs, den die Autorin auf Lern- und Transferprozesse evaluiert hat, war eine zweieinhalbjährige Ausbildung in personzentrierter Gesprächsführung; sie selber wirkte im Ausbildungsgang als Co-Trainerin mit. Als Untersuchungsmethode wählte sie problemzentrierte, narrative Interviews mit offenen Fragestellungen. Am Anfang der Interviews wurden die Teilnehmerinnen eingeladen, ihre Erfahrungen in Diagrammen, in «Weiterbildungskurven» mit ihren subjektiven Höhen und Tiefen im Lernprozess, darzustellen. Die Interviews wurden mit einer Selbsteinschätzung auf Polaritätsprofilen ergänzt. Die erste Befragung erfolgte ca. sechs Wochen nach Abschluss der Weiterbildung; ein Zweitinterview zweieinhalb Jahre danach. Die Zweitinterviews wurden nur mit jenen vier (von sieben) Kursteilnehmerinnen durchgeführt, die in der Zwischenzeit Beraterisch tätig waren, also wirklich Anwendungsgelegenheiten hatten. Alle vier Lerngeschichten sind wirklich interessant, sie geben Einblick in Lernprozesse über je fünf Jahre.

Die Analyse ist eingehend und in einem Ergebnisvergleich werden schliesslich Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Lernprozesse übersichtlich dargestellt und theoriebezogen reflektiert. Dabei hütet sich die Autorin einerseits sehr wohl vor unstatthaften Generalisierungen, indem sie auch bei Gemeinsamkeiten immer wieder Wendungen braucht wie «Bei allen vier Teilnehmerinnen zeigte sich [...]», «Alle vier Teilnehmerinnen erlebten [...]». Andererseits hebt sie deutlich hervor, was die sozialkonstruktivistischen bzw. personzentrierten Ausgangstheorien von Siebert, Schmid, Rogers u.a. bestätigt, was also in Generelles eingeordnet werden kann. Hierbei wird die Auswertung der Untersuchung zirkulär. Da die Teilnehmerinnen in ihrem Ausbildungsgang inhaltlich und in der Kursgestaltung ja nur diese sozialkonstruktivistischen und personzentrierten Konzepte des Lernens und der Persönlichkeitsentwicklung erfahren haben, ist es doch sehr fragwürdig, wenn die an sich unbestrittenen Lern- und Transfereffekte der Ausbildung gleich als Qualitätsbestätigung dieser Ausbildungskonzepte gedeutet werden. Die nachfolgende Textstelle mag das Gemeinte verdeutlichen. «Beim Vergleich des 1. Zeitpunktes ist auffallend, dass keine der Teilnehmerinnen das Aneignen von personzentriertem theoretischem Wissen als Transferunterstützung beschreibt. Vorrangig war für alle die Persönlichkeitsentwicklung. Rogers legte in seiner durchgeführten Weiterbildung ebenfalls Wert darauf, dass zunächst Erfahrungen gesammelt werden, um diese später theoretisch zu reflektieren und sich auf diese Weise personzentriertes Theoriewissen anzueignen» (S. 231). Was die Lernenden im nachträglichen Interview als wichtig oder unwichtig erachten, wird – wenn einschlägig – als Bestätigung der Lerntheorie des Meisters interpretiert. Dabei muss die Autorin aus der Sicht der Co-Trainerin anmerken, «dass eine fundierte theoretische Reflektion in der durchlaufenden Weiterbildung jedoch nur geringfügig stattfand» (S. 231). Und an anderer Stelle: «In Bezug auf die personzentrierte Theorie wird deutlich, dass drei von vier Teilnehmerinnen die holistische, feldtheoretische Persönlichkeitstheorie in ihrer Komplexität nicht verstanden haben» (S. 239), obwohl sich alle vier Teilnehmerinnen mit den Grundprinzipien des personorientierten Beziehungsangebotes identifiziert haben und diese als Einstellungen ver-innerlicht haben. Auch wenn in der Zweitbefragung zwei Teilnehmerinnen neue fachliche Kompetenzen und eine weitere theoretische Auseinandersetzung mit der Fachliteratur als transferfördernd erwähnt haben (S. 243) und die Autorin einen «Mangel in der Weiterbildung hinsichtlich der Theorievermittlung» (S. 237) feststellt, sieht sie in den Schlussfolgerungen das Kurskonzept schliesslich doch als bestätigt an: «In Bezug auf die Vermittlung der personzentrierten Theorie und Praxis bestätigt die Stichprobe die «klassische» Vorgehensweise: Es ist lernförderlich, wenn die Erfahrung der Theorie vorausgeht und nicht umgekehrt, da – wie aufgezeigt –, nachhaltiges Lernen und Umsetzen durch Erfahrung [...] geschieht und die Theorie danach vertieft verstanden und in die Wissensnetze eingeordnet werden kann» (S. 251). Kurz: Da wird bestätigt, was von Anfang an zu bestätigen war.

Neben der Theorie werden weitere Ausbildungselemente wie Tonban-

daufnahmen, kollegiale Supervision, Selbsterfahrungsgelegenheiten, Lehrberatung, Demonstrationen der Ausbilderinnen auf ihre Lern- und Transferwirksamkeit hinterfragt. Wirklich Stichhaltiges für eine optimale Kursgestaltung für möglichst viele Teilnehmerinnen lässt sich daraus nicht ableiten. Die Autorin sieht dadurch eingangs dargelegte sozialkonstruktivistische didaktische Konzepte bestätigt, «dass Lern- und Aneignungsprozesse letztlich selbstorganisiert ablaufen und deswegen nicht curricularisierbar sind» (S. 237).

In den «Schlussfolgerungen für die Weiterbildung in personenzentrierter Beratung» hält Kunze aber durchaus auch Vorschläge für eine Verbesserung dieser Ausbildung fest, darunter «Transferhilfen» wie das Festlegen von persönlichen Weiterbildungszielen, Lerntagebücher, Reflexionsrunden, kontinuierliche Selbstevaluation, Zwischenbilanzen, Supervision für Ausbilder/innen sowie Transferworkshops und Supervisionen nach Weiterbildungsende. Die Vorschläge sind auch von anderen Ausbildungsgängen und -konzeptionen her recht bekannt. Eine Stärke des Buches von Dorothea Kunze liegt aber darin, dass sie durch die vier Lerngeschichten eindrücklich aufzeigt, woran Lernende und ihre lernenden Ausbilder/innen mit den erwähnten Methoden und Lernangeboten konkret zu arbeiten haben. Als Leser wird man sensibilisiert für die Vielfalt von persönlichen Voraussetzungen und Erlebensweisen von Lernenden, für die Vielfalt von subjektiv bedeutsamen Aspekten von Lernumgebungen und für die Vielfalt von begünstigenden und erschwerenden Faktoren bei der Anwendung von Gelerntem in einem Berufsalltag. Diese Sensibilisierung sowie der gebotene Überblick über sozialkonstruktivistische und personenzentrierte Theorien des Lernens und der Gestaltung von Lernumgebungen erachte ich als die zwei Hauptverdienste des Buches.

*Rudolf Arni, Departement Erziehungswissenschaften, Universität Freiburg  
(Schweiz)*