

1 Ausgangslage

Im Fokus des Kapitels stehen grundlegende Fragen zu Lernen und Veränderung. Werden die Kernaufgaben sozialwissenschaftlicher Disziplinen als Bezugsgröße angesehen, ist Veränderung als wichtiges Thema der Psychologie zu betrachten, das mehrere Berufsfelder in Forschung und Anwendung in ihren Bann zieht. Aktuell tragen Persönlichkeits-, Sozial- und Lernpsychologie den Diskurs zwischen Veränderbarkeit und Stabilität des menschlichen Individuums aus.

1.1 (Ver-)Änderung und Stabilität

Welche Verhaltensweisen Menschen an den Tag legen und wer wir sind, unser Selbst, ist das Produkt vieler Einflüsse der Person sowie der Umwelt. Wie die lern- und entwicklungspsychologische Forschung eindeutig belegt, machen sich diese Wirkgrößen vor allem zu Beginn des Lebens bemerkbar. Hier sind weitreichende Folgen zu verzeichnen: Die Anpassungsfähigkeit des frühkindlichen Gehirns ermöglicht es Eltern und Erziehern, die Entwicklung des Kindes in den ersten Lebensjahren signifikant zu beeinflussen. Wie die Beobachtung von Eltern-Kind-Interaktionen bestätigt, streben die unmittelbaren Bezugspersonen danach – innerhalb der Grenzen der genetischen Ausstattung –, über eine emotionale und intellektuelle Förderung die limbischen Schaltkreise zu optimieren.

In späteren Lebensphasen (speziell in der Pubertät, Beginn: 11./12. Lebensjahr) nimmt die Autonomie gegenüber äußeren Einflüssen zu. Der Jugendliche definiert sich aufgrund der neu gewonnenen Fähigkeit zur Selbstreflexion und zum abstrakten Denken. Die Existenz realer Spielräume (»Ich entscheide, welche Kleider ich trage«) ermöglicht es ihm, sich von den internalisierten Eltern – etwa elterlichen Werten und Vorstellungen – zu lösen und zu einer eigenen (autonomen) Identität mit einem eigenen Werteraum zu finden.

Parallel dazu geschehen im Gehirn in dieser Lebensphase weitreichende – mit Magnetresonanztomografen messbare – Umorientierungen, die sich auch in beobachtbaren Verhaltensmustern niederschlagen. Beispielsweise lieben es Jugendliche, Risiken einzugehen, mit Freunden herumzuhängen, auf Partys zu gehen und gegen zahlreiche Vorschriften aus der Welt der Erwachsenen zu rebellieren. Dies ist

ganz normal und auch wichtig für einen typischen Teenager, um seine Identität zu finden.

Auch das weit entwickelte Gehirn ist im Rahmen von Lernvorgängen noch zu erstaunlicher Plastizität fähig. Allerdings sind die Grenzen unübersehbar. Zwar widerspricht die Gehirnforschung dem Satz »Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmer mehr« vehement, doch ist spätestens im fünften Lebensjahrzehnt bereits ein deutlicher Rückgang der geistigen Leistungsfähigkeit zu verzeichnen.

Entwicklungspsychologisch betrachtet gibt es einen weiteren Grund für Veränderungsbarrieren: Je länger jemand die Person ist, die er denkt zu sein, desto schwerer fällt es ihm, sich zu ändern. Das Problem ist nicht so sehr, dass eine Änderung so kompliziert ist; vielmehr geht es darum, dass das Individuum Muster und Gewohnheiten entwickelt hat, die es einfacher machen, Dinge so zu tun, wie es sie tut. Es fällt ihm schwer, davon abzulassen. Abseits von angenehmen Routinen kann sich der Versuch, etwas in einer neuen Weise zu erledigen, sehr unangenehm anfühlen; es wird dem Betroffenen in der Regel als weniger effizient vorkommen, weil es sich um eine neue Vorgehensweise handelt. Hinzu kommen Aufregung und Verunsicherung für das Individuum. Diese geraten dann in den Fokus, wenn die eigenen Komfortzonen, jene Verhaltensmuster also, die uns vertraut und angenehm sind und die uns Sicherheit vermitteln, aufgegeben werden (Dachis, 2011).

Was grundlegende Lernprozesse ebenfalls erschwert, sind komplexe Wechselwirkungen zwischen personalen und situativen Bedingungen. Obwohl wir nicht wissen, wie genau das Verhältnis zwischen angeborenen und erlernten Anteilen ist, besteht doch Einigkeit dahingehend, dass es zweifellos eine Kombination von beiden Dimensionen ist, die uns zu dem macht, was wir sind.

Ungeachtet der jeweiligen Wirkweise unterschiedlicher Faktoren haben Menschen eine Tendenz zu glauben, dass Veränderungen schwierig zu realisieren sein könnten. Auch wenn es sich viele Zeitgenossen nicht eingestehen mögen: In Wirklichkeit geht es in erster Linie um die Frage, wie sie ihre Chancen nutzen und mögliche Einflussgrößen in gewünschter Weise steuern können (Schnabl & Urbansky, 2015).

Obwohl das menschliche Lern- und Veränderungspotenzial beträchtlich ist, versteht es sich von selbst, dass wir uns stets auch die Grenzen der angedeuteten persönlichen Ressourcen in Erinnerung rufen müssen. Der Grund dafür ist nicht zuletzt ein Wissensproblem, das sowohl für pädagogisch-psychologische als auch für therapeutische Handlungsfelder von Belang ist. Alle Versuche, Barrieren zu überwinden und Schwierigkeiten zu beseitigen, könnten sich als Anmaßung von Wissen erweisen (Schnabl & Urbansky, 2015). Individuen und deren Umwelten sind zu komplex, als dass die Auswirkungen möglicher Interventionen zweifelsfrei prognostizierbar wären.

Veränderungsbereite Personen, Lehrer ebenso wie Therapeuten, sind keine Handwerker, die ihr Werk nach Plan formen können; stattdessen müssen alle Betroffenen wie Gärtner die besten Voraussetzungen für das Gedeihen der Pflanzen schaffen.

1.2 Veränderung – eine Aufgabe der Psychologie

Die Psychologie hat sich aus den etablierteren Feldern der Philosophie und der Biologie heraus entwickelt. Ihre Themen sind vielfältig und für erfolgreiches Handeln von großem Interesse.

Weil die Psychologie zweifellos ein Knotenpunkt wissenschaftlicher Fachrichtungen darstellt, ist sie das ideale Feld für Menschen mit weit gespannten Interessen. Trotz ihrer unterschiedlichen Tätigkeiten, die von biologischen Experimenten bis hin zu kulturvergleichenden Studien reichen, eint die Gemeinschaft der Psychologen eine gemeinsame Fragestellung: die Beschreibung und Erklärung des menschlichen Verhaltens und der mentalen Prozesse, die ihm zugrundeliegen. Im vorliegenden Band rücken die Beschreibung und Erklärung von Lern- und Veränderungsprozessen in den Fokus. Es handelt sich dabei fraglos um ein Thema, das für viele Teildisziplinen wichtig ist. Sowohl Grundlagenforscher als auch Experten anwendungsbezogener Disziplinen setzen sich damit auseinander.

Um Veränderungen kümmern sich beispielsweise Psychologen, die an der Wissensbasis ihrer Profession arbeiten und als Grundlagenforscher bezeichnet werden. Zu ihnen gehören Biologische Psychologen, welche die Verbindungen zwischen Gehirn und Verstand erforschen; Entwicklungspsychologen, die untersuchen, wie sich unsere Fähigkeiten im Lauf unseres Lebens verändern; Kognitionspsychologen, die damit experimentieren, wie wir wahrnehmen, denken und Probleme lösen; Lernpsychologen, die unsere spezifischen und überdauernden Lernaktivitäten untersuchen; und schließlich Sozialpsychologen, die erforschen, wie wir unser soziales Umfeld und vor allem andere Menschen wahrnehmen und beeinflussen (Myers, 2014, S. 3). Die Psychologie des Lernens sowie der Veränderung umfasst darüber hinaus alltags- und praxisrelevante Aspekte. Klinische oder Pädagogische Psychologen interessieren sich vorzugsweise für die praktischen Dimensionen des Themenfeldes. Sie nutzen psychologische Konzepte und Methoden in Bildungseinrichtungen, am Arbeitsplatz oder in Kliniken, um Menschen strategisch zu schulen, ihre destruktiven Kognitionen zu behandeln oder sie auf ihre Aufgaben in Organisationen vorzubereiten.

Dieses Buch will Lern- und Veränderungsprozesse verständlich machen und zugleich den hohen Anwendungsbezug der »Veränderung« hervorheben. Beide Aufgaben berühren Kernanliegen der Psychologie: (1) die Klärung der Ursachen und Wege persönlicher Veränderungen und (2) die Implementierung und Organisation vorhandenen wissenschaftlichen Wissens, das zum Beispiel für Problemlösungen bedeutsam ist.

Psychologie soll den Erwerb von Wissen fördern, anwendbares Wissen zur Verfügung stellen, das individuelle Handeln in Beziehungen, in Ausbildung, Schule und Beruf verbessern und Rezepte anbieten, die Lösungen für zwischenmenschliche Probleme eröffnen und gegebenenfalls Fehlentwicklungen verhindern (Gerstenmaier & Mandl, 2000a, S. 12 f).

Pädagogische Experten kümmern sich in Bildungseinrichtungen um das Lernen von Individuen und Gruppen. Psychologen, die in der Beratung tätig sind, helfen Menschen dabei, Herausforderungen und Krisen (darunter Probleme im Studium,

im Beruf und in sozialen Beziehungen) zu bewältigen und ihre persönliche und soziale Funktionsfähigkeit zu verbessern. Klinische Psychologen verfolgen ganz ähnliche Interessen, allerdings oftmals mit tiefgehenden Methoden: Sie diagnostizieren und behandeln mentale, emotionale und verhaltensbezogene Einschränkungen.

Als gemeinsame theoretische Basis für die interessierenden Forschungs- und Anwendungsfelder dienen die Kognitive Psychologie sowie die Handlungspsychologie (► Abb. 1.1).

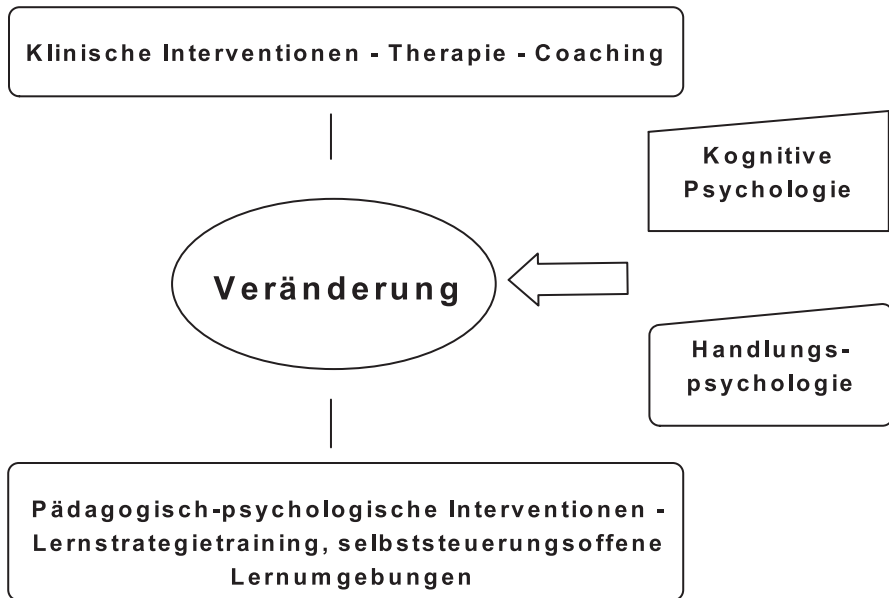


Abb. 1.1: Kognitive und Handlungspsychologie – Aspekte der Veränderung

Disziplinen der Kognitionspsychologie lenken das Augenmerk auf das Wahrnehmen, Denken und Problemlösen und auf deren Veränderung.

»Cognitive theories shifted the focus of human functioning away from environmental variables and onto learners-specifically, how they encoded, processed, stored, and retrieved information. Rather than being passive recipients of information, learners were active seekers and processors of information.« (Schunk, 2008, S. 463)

Ergänzend dazu werden die Kerngedanken der Handlungspsychologie in Kapitel 8.4 ausführlich besprochen.

Auch wenn die Kognitive Psychologie nicht zum Fundament einer modernen Erkenntnistheorie geworden ist (Rorty, 1987, S. 278, zit. nach Gerstenmaier & Mandl, 2000a, S. 13), so wird ihr dennoch für die Weiterentwicklung des Verständnisses über Wissen und Erkenntnis ein hoher Stellenwert eingeräumt. Diese Erwartungen an die Kognitions- und Handlungspsychologie beziehen sich auch auf

die Vermittlung von Handlungswissen für wichtige psychische und soziale Anliegen oder Herausforderungen in Familie, Ausbildung, Beruf, Freizeit und Politik (Gerstenmaier & Mandl, 2000a, S. 13 f). Gelingt die Repräsentation von Wissen in relevanten Domänen, ist eine wichtige Voraussetzung dafür erreicht, dass Lernen und Veränderung zustande kommen.

Teil I

Was soll verändert werden?

2 Theoretische Positionen zu Lernen und Veränderung

Psychologische Theorien vermitteln wichtige Bezugsgrößen für Lernen und Veränderung. Kognitions- sowie handlungspsychologische und neurobiologische Erkenntnisse werden bevorzugt behandelt. Die dort vertretenen Konzepte erlauben es, relevante Fragen zu beantworten: Wie kommt Transfer zustande? Welche kognitiven Prozesse spielen eine Rolle? Wo liegen die Beiträge der Handlungsforschung? Was sind die biologischen Voraussetzungen und Begleiterscheinungen von Lernen und Veränderung?

2.1 Kognitionspsychologie: Transfer als Kernelement von Lernen und Veränderung

Das Thema Veränderung steht speziell im Rahmen der Lehr-Lerntheorien in enger Verbindung mit Transferleistungen. In einer ersten Annäherung bedeutet Transfer, dass Lernen und Anwenden klar voneinander unterschieden werden müssen. Eine Veranschaulichung dieser These ebenso wie Ideen zur praktischen Nutzung finden sich im Modell der neuronalen Phasen des Lernens (► Abb. 2.1). Alle subjektiv relevanten Lerninhalte müssen diese Phasen (Informationen enkodieren, verarbeiten, konsolidieren und gegebenenfalls abrufen) durchlaufen, wobei die Prozessdynamik stark von Emotionen beeinflusst und gefiltert wird.

Aus der Sicht der Kognitionspsychologie sind diese Schritte auch an der Übertragung sowie Anwendung von Nachrichten oder Erkenntnissen beteiligt. Transfer ist insbesondere für jene Maßnahmen wichtig, die individuelle Kompetenzen aufbauen wollen. Entsprechend haben psychologische und pädagogische Interventionsmaßnahmen in der Regel die Übertragung des Gelernten auf Anforderungen und Situationen außerhalb des Übungs- oder Trainingsfeldes zum Ziel.

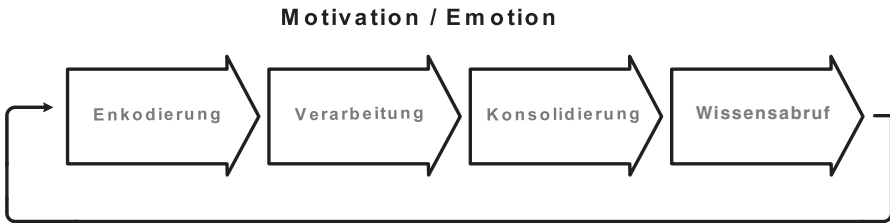


Abb. 2.1: Phasen des neuronalen Lernens

2.1.1 Definition und Formen des Transfers

Der Begriff »Transfer« wird in der Literatur höchst unterschiedlich verwendet, was die Gefahr von Verwechslungen und Missverständnissen birgt (Stern, 2009, S. 125). Eine weithin anerkannte Begriffsbestimmung lautet wie folgt:

Definition: Transfer

Transfer bezeichnet die erfolgreiche Anwendung angeeigneten Wissens bzw. erworbener Fertigkeiten im Rahmen einer neuen, in der Situation der Wissens- bzw. Fertigungsaneignung noch nicht vorgekommenen Anforderung. Erleichtert eine Intervention in einem Anforderungsbereich A das Lernen in einem unabhängigen Anforderungsbereich B, wird dies als Produkt des Transfers angesehen (Stern, 2009, S. 128).

Transferleistungen weisen vielfältige praktische Implikationen auf: Können Berufsschüler das in der Schule Gelernte in ihrem Betrieb anwenden? Gelingt es dem Bodenturner, seine im Training erworbene Sprungkraft in den Wettkampf zu übertragen? Hat ein Training von Lernstrategien deren zukünftigen Einsatz zur Folge? Findet also eine Übertragung von Wissen und/oder Fertigkeiten auf neue Aufgaben überhaupt statt?

Für die Kerninteressen dieses Buches – und um Unklarheiten zu vermeiden – ist eine grundlegende Klassifikation von Transferleistungen hilfreich.

Ein Rahmenmodell (Stern, 2009, S. 127) rückt nun in den Mittelpunkt, das spezifische Dimensionen für die Einschätzung des Kontinuums zwischen proximalem und distalem Transfer vorgibt (► Abb. 2.2). Als Schlüsselemente umfasst dieser Ansatz eine Inhaltskomponente (was wird transferiert?) und eine Kontextkomponente (wann und wo findet Transfer statt?).

(1) Die Inhaltskomponente zeigt auf, welche Fertigkeiten von einer Lern- in eine Anwendungssituation übertragen werden sollen. Müssen zum Beispiel spezifische, eng umschriebene Prozeduren oder generelle Problemlösestrategien übertragen werden?

Auf dieser Ebene ist zu beurteilen, in welcher Weise sich die Ausführung einer Fertigkeit möglicherweise verändert hat. Zum Beispiel kann sich das Tempo oder auch die Qualität der Ausführung einer Problemlösung verändert haben.