



Einleitung

Dieses Buch ist für Menschen gedacht, die Lust haben, vielperspektivische Erwachsenenbildung mitzugestalten.

Die Weltsicht lehrender und lernender Erwachsener ist sehr vielseitig. Je nach kulturellen Hintergründen, biografischen Verläufen und aktuellem Befinden wird das Thema Lernen und Lehren auf unterschiedliche Weise interpretiert. Es entstehen verschiedene Überzeugungen und Ansichten, was Lernen ist und wie es am besten zu gestalten sei. Diese Vielfalt von Sichtweisen und Perspektiven einzuladen, ist das Ziel des vorliegenden Konzepts.

Es gibt heute eine Fülle an Praxis-Leitfäden und Übungs-Büchern mit rezeptologischem Wissen. Es gibt nicht die *eine* Methode, die für *alle* Situationen im Weiterbildungskontext der Schlüssel zum Erfolg ist. Viele Weiterbildnerinnen und Weiterbildner entwickeln daher einen methodischen Pragmatismus und wählen aus vielen Ansätzen das für sie Beste aus. Die einzelnen Ansätze konkurrieren oft untereinander. Sie unterscheiden sich zum Teil grundlegend im Menschenbild und den Vorstellungen vom Lernen und Lehren.

In der „großen Landkarte“ von Ken Wilber haben selbst gegensätzlich erscheinende Erkenntnisse ihren Platz - über das Lernen erwachsener Menschen existiert eine solche Flut an Informationen und Erkenntnissen, dass es eine sehr umfassende Struktur braucht, um alle diese zum Teil widersprüchlichen Ansätze zu integrieren. Um dabei den Blick für das Ganze zu erhalten, will das vorliegende Buch Orientierung bieten.

Geschlechtersensible Sprache

Ich möchte Weiterbildnerinnen und Weiterbildner, Trainerinnen und Trainer, Dozentinnen und Dozenten, Bildungsmanagerinnen und Bildungsmanager, Lernbegleiterinnen und Lernbegleiter, Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner ansprechen. Es existieren sehr vielfältige Bezeichnungen für die innerhalb des Berufsfelds der Erwachsenenbildung Arbeitenden.

Sprache schafft Wirklichkeit. Sie dient nicht nur der Kommunikation, sondern sie prägt Bewusstsein, vermittelt Realität und verändert Denken. Eine integrale Sichtweise kann meiner Meinung nach dazu beitragen, eine sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern anzustreben.

Dieses Buch wendet sich an alle Menschen - Frauen und Männer - gleichermaßen. Obwohl es das Lesen an einigen Stellen nicht einfacher macht, habe ich mich für die geschlechtersensible Sprache entschieden und jeweils Weiterbildnerinnen und Weiterbildner, Teilnehmerinnen und Teilnehmer



genutzt. Beide Geschlechter sollen sich angesprochen fühlen. Dies kann ein kleiner Beitrag zu sprachlicher Gleichbehandlung sein.

Was ist Integrale Erwachsenenbildung?

Integrale Erwachsenenbildung führt verschiedene Denkmodelle über das Lernen und Lehren zusammen, vereinigt Erkenntnisse aus der Psychologie, der Gehirnforschung, der Erwachsenen-Pädagogik, der Soziologie sowie der Systemwissenschaft und vernetzt Ergebnisse unterschiedlichster Forscherinnen und Forscher und Denkerinnen und Denker zu einem umfassenden Bild. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit, jedoch mit der Lust auf Vielfalt. Einige Teile dieser integralen Vielfalt sind: das Bewusstsein, die Lern-Biologie, die Lern-Kulturen, die Lernsysteme, die multiplen Intelligenzen, die Lernzustände und die Lerntypen.

***Integrale
Erwachsenenbildung
zeigt individuelle,
biologische, kulturelle
und soziale Dimensionen
des Lernens auf.***

Ein wesentliches Merkmal des integralen Ansatzes ist es, nicht auszugrenzen, sondern möglichst alles an Ideen, Ansätzen und Perspektiven mit zu berücksichtigen. Alles bedeutet allerdings: Es gibt kein „fertig“.

Bei der Fertigstellung eines Buches fällt einem als Autor nun besonders auf, was noch alles hätte genannt und integriert werden können. Ein Buch mit diesem Thema kann immer nur eine Momentaufnahme sein und bietet einen Ausschnitt aus dem Ganzen. So umfangreich wie möglich, so detailliert wie nötig mit dem Wissen, dass hier ein „Schlusspunkt“ ist und kein „fertig“.
Kann es beim Thema Lernen und Lehren überhaupt ein „fertig“ geben? Ist die fertige „Aus-Bildung“ nicht eine große „Ein-Bildung“?

Weiterbildung birgt in sich die Begriffe „weit“ und „Weite“. „Weit“ ist ein Synonym für „unendlich“ und „Weite“ ein Synonym für „Grenzenlosigkeit“ und „Unermesslichkeit“. Ein unendlicher, grenzenloser, unermesslicher Prozess. Kein Ankommen. Kein Ende. Kein „fertig“.

Im Alltag und auch in diesem Buch werden die Begriffe *Erwachsenenbildung* und *Weiterbildung* gleichbedeutend verwendet. Sie beschreiben das institutionell organisierte Lernen Erwachsener. Das Angebot reicht von einer einmaligen Abendveranstaltung bis hin zu mehrjährigen Lehrgängen.

Weiterbildungen sind Impulsgeber für das Lernen Erwachsener. Sie sind das Aktionsfeld für Weiterbildnerinnen und Weiterbildner. Der Begriff Weiterbildung impliziert, dass schon etwas da ist. Weiterbildung umfasst die Fortsetzung organisierten Lernens für Erwachsene. Dazu zählen sowohl die



berufliche Weiterbildung (z.B. innerbetriebliche Fortbildungen), als auch das Angebot der allgemeinen Erwachsenenbildung (z.B. Politik, Gesundheitsfragen, Kunst, Sprachen, Literatur).

Integral ist eine Weiterbildung dann, wenn sie die wechselseitige Beziehung und die gemeinsamen Entwicklungseinflüsse zwischen Lernbewusstsein, Lernbiologie, Lernkultur und Lernsystemen anerkennt und in die Arbeit mit einfließen lässt.

Nicht integral ist eine Weiterbildung, wenn sie einzelne der genannten Perspektiven überbetont oder völlig vernachlässigt.

Warum Integrale Weiterbildung und wozu kann man sie nutzen?

Ein Schlüssel für erfolgreiche Weiterbildungsmaßnahmen ist es, Lernende dort abzuholen, wo sie stehen. Jemanden, der noch kein Wort Englisch sprechen kann, schickt man nicht in einen Fortgeschrittenen-Kurs.

Wenn man jemanden abholt, kommt man ihm auch entgegen bzw. bewegt sich auf ihn zu. Das bedeutet für Weiterbildnerinnen und Weiterbildner neugierig zu sein, wie Teilnehmerinnen und Teilnehmer gegenwärtig fühlen, denken und die Welt wahrnehmen. Teilnehmerinnen und Teilnehmer wollen zuerst in ihrer Weltsicht gewürdigt und wertgeschätzt werden, bevor sie diese bestätigen, überdenken oder erweitern.

Jeder Mensch entwickelt im Laufe seines Lebens differenzierte Weltsichten. Lernen ist neben der Fähigkeits- und Verhaltensentwicklung auch Bewusstseinsentwicklung. Jemand, der mit seinem Bewusstsein die Welt aus einer egozentrischen Perspektive heraus betrachtet, wird in der Weiterbildung zu bestimmten Themen anders argumentieren, als jemand, der eine weltzentrische Perspektive einnimmt. Es geht dabei nicht um richtig oder falsch, sondern um die Akzeptanz der Unterschiedlichkeit.

Das „Konzept für vielperspektivisches Lehren“ beschreibt verschiedene Stufen menschlicher Bewusstseinsentwicklung und damit auch verschiedene Perspektiven auf die Welt. Mit Hilfe dieses Wissens können Weiterbildnerinnen und Weiterbildner die Lerninhalte und die Choreografie des Lernens der aktuellen Weltsicht der Teilnehmerinnen und Teilnehmer anpassen. Außerdem können sie ihre eigene Weltsicht reflektieren und damit ihren eigenen Weltraum erweitern.

Verschiedene Perspektiven erhöhen die Flexibilität. Wer mehr wahrnimmt, kann mehr berücksichtigen und damit die Qualität von Weiterbildungsmaßnahmen erhöhen.

Bewusstsein kann der Beginn für neue Verhaltensweisen sein. Wenn Weiterbildnerinnen und Weiterbildner sich der Vielfalt und der sich



beeinflussenden Faktoren im Alltag bewusst sind, kann dies dazu beitragen, schwierige Lernsituationen zu erklären und Türen für bedarfsorientierte Wege des Lehrens öffnen.

Die integrale Perspektive ist *eine* Perspektive, nicht *die* Perspektive. Sie ist sicher für viele Lehrende nützlich, jedoch nicht für alle. Sie erklärt *vielle* Zusammenhänge, jedoch nicht *alle*. Das Wunder des Lernens und das Wesen des Menschen ist zu komplex, um eine abschließende Theorie zuzulassen. Konzepte sind dazu da, dem Menschen zu dienen. Bedienen Sie sich!

Welche Theorie stützt das Konzept des vielperspektivischen Lehrens?

Der theoretische Hintergrund dieses integralen Ansatzes beruht überwiegend auf der Arbeit von Ken Wilber, einem großen Denker unserer Zeit. Ken Wilber gehört zu den führenden Theoretikern der Evolution des Bewusstseins. Nach dem Studium der Biochemie und Physik widmete er sich der Philosophie und Psychologie sowie anderen Disziplinen der Wissenschaften des Geistes. In seinen Werken verknüpft Wilber die Erkenntnisse der modernen Natur- und Sozialwissenschaften mit den spirituellen Traditionen der Menschheit zu einer faszinierenden Gesamtschau. Mit seinen knapp 20 Büchern, die bisher in mehr als 30 Sprachen übersetzt wurden, ist er einer der meist übersetzten Wissenschaftsautoren der USA. In Kapitel 1 erfahren Sie mehr über seine integrale Idee.

Was ist Lernen aus einer integralen Perspektive?

Lernen ist mehr als eine Wissensansammlung. Lernen als Akt der Bewusstwerdung ist ein Bewusstseinsprozess.

Lernen heißt kennen lernen – sich selbst, seinen Körper, seine Emotionen, Überzeugungen, Wertvorstellungen und seine Identität – und die Welt kennen lernen mit ihren Widersprüchen und wundersamen Zusammenhängen.

Lernen ist Lernen lernen – sich unbewusste Lern-Prozesse bewusst machen, Strategien individuellen Lernens entwickeln, Freude und Effektivität beim Lernen erleben, Lernzustände herstellen (z.B. Neugierde, Offenheit) und ein tiefes Verständnis von Lern-Prozessen verinnerlichen.

Lernen ist soziales Lernen – ein gemeinsames aufeinander Bezogensein, einen Dialog führen, Werte und Ethik diskutieren, gemeinschaftlicher Austausch von Vorstellungen über die Welt und das Lernen an Modellen.

Lernen ist aktionales Lernen - Lerninhalte nicht nur *kennen* lernen, sondern auch *können* lernen, selber ausprobieren, in die Handlung kommen und sich Wissensgebiete aktiv erobern.



Lernen in Weiterbildungsprozessen ist vernetzte Bewusstheit, das Öffnen aller Sinne: für sich selbst, für die Mitmenschen und die Welt; Vergangenes mit Gegenwärtigem und Zukünftigem verbinden, Wissensgebiete erobern und kombinieren, die innere Weisheit mit der Außenwelt in Einklang bringen, Sinn finden und Authentizität entwickeln, selber denken und sich inspirieren lassen.

In diesem Prozess gibt es die Rolle der Lernenden / des Lernenden und die Rolle der Lehrenden / des Lehrenden.

Die Lernende / der Lernende ist jemand, die / der sich Erfahrungen und Wissen aneignet, Kompetenzen stärkt und sein Bewusstsein erweitern möchte. Dazu bringen sie ihr Wissen, ihre Lernfähigkeiten, ihren Körper, ihren Verstand und ihre gesamte Persönlichkeit mit.

Die Lehrende / der Lehrende ist jemand, der für einen begrenzten Zeitraum Erfahrungsräume für die Lernenden schafft, Angebote macht und Impulse setzt. Auch sie bringen ihr Wissen, ihre Lernfähigkeiten, ihren Körper, ihren Verstand und ihre gesamte Persönlichkeit mit.

Beide – *Lernende / Lernender und Lehrende / Lehrender* – gehen miteinander in Austausch. Der Austausch wird durch Lern- und Lehrmethoden strukturiert und gesteuert.

Jede Lern- und Lehrsituation hat ein *Thema*, einen *Inhalt* und eine *Intention*. Lernen findet an einem bestimmten Ort, zu einer bestimmten Zeit, mit einer bestimmten Anzahl von Menschen statt. Dieser *Lern- und Lehr-Kontext* hat einen wichtigen Einfluss auf den *Lern-Prozess*.

All diese Elemente verweben sich zu einer „großen Landkarte“, die die Vielfalt des Lehr- und Lernprozesses Erwachsener abbildet.

Wie funktioniert Integrale Weiterbildung?

Gelungene Weiterbildung verläuft nach dem folgenden Muster: Bedarfsermittlung, Planung, Durchführung, Transfer und Evaluation.

In jeder einzelnen Phase berücksichtigt eine integrale Weiterbildung:

1. Die Evolution des Lernbewusstseins
2. Die Erkenntnisse der Lern-Biologie
3. Das Wissen um verschiedene Lern-Kulturen
4. Die unterschiedlichen Funktionen von Lern-Systemen
5. Die Vielfalt der Intelligenzen
6. Die förderlichen Lernzustände
7. Die verschiedenen Lerntypen
8. Die lebendige Gestaltung einer Lern-Choreografie



In diesem Buch liegt der Fokus auf der Planung und Durchführung von Weiterbildungsveranstaltungen. Die Bereiche Bedarfsermittlung, Transfer und Evaluation werden in einem 2. Buch ausführlich mit dem integralen Konzept verknüpft.



Der Rote Faden durch das Buch

Im **Kapitel 1** werden die **vier Perspektiven auf Lernen und Lehren** in Gestalt der vier Quadranten nach Ken Wilber einzeln vorgestellt. Jeder Quadrant zeigt eine spezielle Sichtweise auf das Thema Weiterbildung. Jeder Quadrant bietet einen Ausschnitt der Wirklichkeit, der auf besondere Aspekte aufmerksam macht.

Alle Sichtweisen der einzelnen Quadranten sind wichtig und hilfreich. *Eine* Sichtweise zu vernachlässigen oder überzugewichten, kann negative Konsequenzen mit sich bringen. *Alle* Sichtweisen zu berücksichtigen und einzubinden, ist der erste Schritt einer ganzheitlichen Betrachtungsweise.

Kapitel 2 beschreibt die **Evolution des Lernbewusstseins**, sozusagen den Weg von der Empfängnis bis zur Erleuchtung. Bewusstseinsentwicklung ist Weltentwicklung. Erwachsenenbildung kann sich an diesem Prozess beteiligen. In diesem Kapitel wird erläutert, was Bewusstsein und Entwicklung für die Erwachsenenbildung bedeutet. Alle Entwicklungsstufen des Lernbewusstseins werden einzeln vorgestellt. Typische Erkennungsmerkmale und Ideen für Maßnahmen, Methoden, Übungen und Spiele verstehen sich als Inspirationen für die Praxis.

Kapitel 3 stellt die **Lern-Biologie** und die verschiedenen Bereiche des menschlichen Gehirns vor. Die Erkenntnisse der Gehirn-Forschung haben in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Forscherinnen und Forscher können heute weitgehend erklären, wie die Gehirn-Besitzerin / der Gehirn-Besitzer ihr / sein Gehirn benutzt. Integrales Lernen ist gehirngerechtes Lernen. Wer gehirngerecht lehren und lernen möchte, sollte dieses Wissen um die Besonderheiten der Funktionsweise des Gehirns mit berücksichtigen.



Im **Kapitel 4** werden unterschiedliche **Lern-Kulturen** vorgestellt. Gruppen, Organisationen oder Gesellschaften haben jeweils eine Kultur des Lernens entwickelt. Die Lern-Kultur ist das Feld, in dem Lernen stattfindet und kollektive Überzeugungen und Werte wirken. In diesem Kapitel werden Ideen aufgezeigt, welche Lern-Kulturen man antreffen, wie man sie erkennen und auf sie einwirken kann.

Kapitel 5 beschäftigt sich mit der Betrachtung der Erwachsenenbildung aus einer **systemischen Sicht**. Es gibt eine Einführung in wichtige Prinzipien systemischen Denkens und es wird eine Klassifikation verschiedener Systemgrößen angeboten, die für die Praxis der Erwachsenenbildung bedeutsam sein kann.

Die Kapitel 2 bis 5 bieten Übungen, Spiele und Phantasie Reisen für die Praxis, die mit der „Schatzkiste“ gekennzeichnet sind.



Im **Kapitel 6** werden die **Spielarten der Intelligenz** vorgestellt. Jede Intelligenz ist eine Ausdrucksform menschlicher Fähigkeiten. Wir haben Intelligenz nicht plötzlich, sondern wir entwickeln sie kontinuierlich. Jede der Spielarten kann zu einer Problem-Lösung oder Ziel-Erreichung beitragen. Dadurch kann Weiterbildung bunter, vernetzter, vielfältiger, lustvoller, zielgerichteter und effizienter werden.

Kapitel 7 beschäftigt sich mit **Lernzuständen**. Lernzustände sind körperliche, emotionale und mentale Erlebenswelten. Es gibt sie in förderlicher und hinderlicher Form. Das Kapitel möchte anregen, hinderliche Zustände in förderliche Zustände zu transformieren und sie dann zu stärken. Lernen kann und soll Spaß machen.

Das **Kapitel 8** widmet sich den **Lerntypen**. Es beschreibt Verhaltensmuster des Lernalters in Lernsituationen. Das „Language and Behavior Profile“ (kurz: „LAB-Profil“) bietet einige Vorteile für den Einsatz im Weiterbildungs-Kontext. Wichtige Teile des LAB-Profiles werden vorgestellt und sein Nutzen für die Praxis aufgezeigt in der Hoffnung, Neugierde zu wecken.

Die **integrale Lern-Choreografie** in **Kapitel 9** vereint die vier Quadranten des Lernens, die Evolution des Bewusstseins, die Lernbiologie, die Lern-Kultur, die Lern-Systeme, die Intelligenzen, die Lernzustände und die Lerntypen zu einem gemeinsamen Tanz. Integrale Lern-Choreografie ermöglicht die geschmeidige und praktische Umsetzung der integralen Idee im



Bildungsalltag. Sie soll zu lustvollem und vielperspektivischem Lehren anregen.

Im abschließenden **Kapitel 10** gibt es einen **Ausblick** auf meine Vision der integralen Erwachsenenbildung. Ein Thema wie dieses kann niemals endgültig und allumfassend in einem Buch repräsentiert werden. Einige Antworten sind entstanden. Am Ende sind noch viele Fragen offen. Sie können der Beginn sein für das Finden weiterer Antworten, die wieder neue Fragen aufwerfen werden...

Im **Anhang** finden Sie ein Glossar, das einige Schlüsselbegriffe erläutert. Eine Methoden-Übersicht kann als Inspiration für eigene Lern-Choreografien dienen. Das Literaturverzeichnis und die Web-Adressen sollen zur Recherche anregen und das Stichwort-Verzeichnis soll das Querlesen erleichtern. Viel Spaß!

