

## Erwachsene sind keine (Schüler) Ein Plädoyer für erwachsenengerechtes Lehren

**Brüdergemeinden legen - zu Recht - viel Wert auf die Vermittlung von biblischer Lehre. Die Frage ist, ob die Vermittlung methodisch optimal ist.**



Kinder sind keine kleinen Erwachsenen. Deswegen geben wir ihnen Raum, wo sie Kind sein dürfen. Umgekehrt sind Erwachsene keine Schulkinder und wollen auch nicht so behandelt werden. Weil sie es nicht besser wissen, unterrichten viele Erwachsene andere Erwachsene so, wie sie selbst unterrichtet wurden. Leider haben viele Erwachsene die Schule in schlechter Erinnerung. Wer sich durch das Verhalten des Dozenten/Predigers wieder in die Rolle des kleinen Schülers gedrängt fühlt, verweigert sich und nimmt keinen Stoff auf.

Schon der Ausdruck „Pädagogik“ macht deutlich, dass hier ein Umdenken erfolgen muss, steckt in dem Begriff doch das griechische Wort „pais“ für Knabe oder Kind. Der in einigen Ländern (z.B. Alt-Jugoslawien, Niederlande, USA) übliche Begriff „Andragogik“ (von griechisch: „aner“ für Mann oder Mensch) unterscheidet das Lehren der Erwachsenen vom Lehren der Kinder. Im Deutschen spricht man von Erwachsenenbildung bzw. in der Gemeinde von Gemeindepädagogik.

Seminare der beruflichen Weiterbildung sind heute meist erwachsenengerecht ausgelegt, christliche Seminare oft noch nicht. Dabei entwickelte Malcolm Knowles, der Vater der Andragogik in den USA, seinen Ansatz durch seine Arbeit beim amerikanischen CVJM. Die Bibel ist ein Buch, geschrieben von Erwachsenen für Erwachsene. Das Lernen und Lehren Erwachsener ist ein zentrales

(Herkömmliche) PÄDAGOGIK | ANDRAGOGIK

1. Lernstoff	inhaltsbezogen	problembezogen
2. Anwendung	„später im Leben“	unmittelbar
3. Motivation	von außen	von innen
4. Teilnehmer	haben wenig Erfahrung	ihre Erfahrung ist wichtige Ressource
5. Lernprozess	autoritätsorientiert	teilnehmerorientiert
6. Dozent	„Orakel“, Alleswisser	Unterstützer

Tabelle: Einige Unterschiede zwischen (herkömmlicher) Pädagogik und Andragogik

Anliegen der Bibel. Also gilt es, den biblischen Inhalt auch erwachsenengerecht zu vermitteln.

### 1. Problembezogen statt inhaltsbezogen

Jeder Erwachsene befindet sich in einer bestimmten Lebenssituation. Er steht vor Problemen, die er zu bewältigen hat. Die Situation steht im Vordergrund, nicht der Inhalt. Der erwachsene Seminarteilnehmer will beispielsweise wissen, wie er mit unterschiedlichen Persönlichkeiten umgehen kann und nicht nur allgemein etwas über Menschenkunde lernen. Ein Gemeindeglied wird dann gerne zum Bibelseminar kommen, wenn durch das Bibelseminar seine Beziehung zu Gott gestärkt wird. Das Leben lässt sich nicht in Fachdisziplinen unterteilen. Wer eine Maschine verkaufen will, muss etwas von der Technik und von menschlicher Kommunikation verstehen. Wer eine Gemeinde gut leiten will, benötigt Bibelkenntnis und muss wissen, wie man mit Menschen umgeht. Wer problembezogen denkt, wird fächerübergreifend unterrichten.

### 2. Zeitpunkt der Anwendung

Schon in der Schule war es frustrierend zu hören: „Das werdet ihr später brauchen, auch wenn ihr jetzt keinen Sinn erkennen könnt.“ Erwachsene geben sich mit die-

ser zeitlichen Vertröstung nicht zufrieden. Der Lernende nimmt neues Wissen dann an, wenn er es in seinem jetzigen Umfeld einsetzen kann, sonst bleibt es häufig nicht hängen. Auch die Jünger erfuhren von Jesus nicht alles auf einmal, sondern lernten in konkreten Situationen. Eine Auslegung über das 1000-jährige Reich wird (schnell) vergessen werden, wenn der Bezug zum Heute fehlt.

### 3. Antrieb von innen statt von außen

In der Regel kommen Erwachsene freiwillig zum Seminar, zum Gottesdienst, zur Bibelstunde. Diese Freiwilligkeit bedeutet eine hohe Motivation. Die Kunst ist es, sie nicht zu *demotivieren*, etwa dadurch, sie wie kleine Kinder auf der Schulbank zu behandeln. Die Art der Motivation ist entscheidend. Man unterscheidet zwischen *intrinsischer Motivation*, die in der Sache oder im Thema selbst steckt, und *extrinsischer Motivation*, die durch äußeren Antrieb kommt, z.B. durch Belohnung oder Bestrafung. Aus extrinsischer Motivation kann eine intrinsische werden, wenn z.B. ein „Technikfeind“ dienstlich zu einem Computerkurs verpflichtet wird und er im Laufe des Kurses Spaß an der Arbeit mit dem Computer bekommt.

Der von innen Motivierte benötigt weniger äußeren Antrieb, er lernt selbstständig

**intrinsische Motivation:**  
*Der Antrieb kommt von innen, die Sache oder das Thema interessiert uns.*



## ul-)kinder

**extrinsische Motivation:**  
Der Antrieb kommt von außen, z.B. durch Belohnung oder Strafe.



und eigenverantwortlich. Zu welchen Leistungen intrinsische Motivation führen kann, sieht man daran, was Menschen in ihren Hobbies erreichen.

*Extrinsische Motivation kann eine intrinsische Motivation zerstören!* Viele Kinder sind begeistert auf neue Bibelgeschichten in der Sonntagsschule. Wenn sie dafür sogar Pluspunkte und Süßigkeiten erhalten, kann es passieren, dass sie nur noch mitmachen, wenn sie eine Belohnung erhalten. Die ursprünglich vorhandene innere Motivation wurde „weg-belohnt“. Ähnliches kann in der Erwachsenenbildung passieren, wenn der Dozent mit wertenden Bemerkungen belohnt oder bestraft. Viel besser ist es, den inneren Antrieb zu stärken, statt auf externe Motivatoren zu setzen. **Lernen selbst kann Spaß machen!**

#### 4. Erfahrung der Teilnehmer

Erwachsene sind keine unbeschriebenen Blätter. Sie haben Erfahrungen gemacht, Kompetenzen erworben und wollen diese einbringen. Auch die Teilnehmer der Bibelstunde kennen ihre Bibel, nicht nur der Lehrer. In manchen Bereichen wird der „Lernende“ seinem „Lehrer“ sogar überlegen sein. Erfahrungen der Teilnehmer können in der Andragogik eine wichtige Ressource werden, sie müssen nur genutzt werden. Ein Teilnehmer unserer Weiterbildungskurse sagte kürzlich: „Zu 50% profitiere ich vom Austausch mit den anderen Teilnehmern.“ Auch Jesus Christus reflektierte nach der Rückkehr der 70 Jünger mit ihnen ihre Erfahrungen (Lukas 10,17-24).

#### 5. Gestaltung des Lernprozesses

In der Grundschule ist die

Lehrerin die höchste Autorität und die Kinder buhlen um ihre Aufmerksamkeit. Die Lehrerin (bzw. der Lehrplan) bestimmt, was die Kinder brauchen und welche Lernziele es zu erreichen gilt, und sie bereitet den Lernstoff in entsprechenden Inhaltseinheiten vor. Erwachsene möchten den Lernprozess mitgestalten. Sie wissen oft genau, was sie lernen wollen, und möchten nicht dadurch entmündigt werden, dass der Dozent bestimmt, was für sie gut ist. Als Dozent weiß ich häufig gar nicht, was die Teilnehmer bewegt. Wenn ich mich nicht nach ihren Bedürfnissen erkundige, besteht die Gefahr, dass ich an ihnen vorbeiredere. Lernziele können in der Andragogik gemeinsam vereinbart werden. Erwachsene sollten Einfluss auf das Lerntempo haben. Wenn sie eine Pause wollen, bekommen sie eine. (Man muss nicht auf die Schulglocke warten.) Das alles stärkt die Eigenverantwortlichkeit. **Jeder Teilnehmer ist für den Kurserfolg mitverantwortlich!**

#### 6. Fachliche Rolle des Lehrenden

Traditionell ist der Lehrer als der Fachmann immer im Mittelpunkt des Geschehens. Eine Karikatur zeigt einen englischen Professor, der eine Rede halten soll. Hilflös steht er am Pult: „Ich weiß so viel, ich weiß nicht, wo ich anfangen soll.“

Das Einbeziehen der Kompetenz der Teilnehmer kann den Dozenten ungemein entlasten. Denn er muss nicht ein „Orakel“ sein, dass auf jede Frage eine Antwort weiß. Manchmal hat ein Teilnehmer die passende Lösung für das Problem eines anderen Teilnehmers. Der Dozent wandelt sich vom „Orakel“ zum Un-

terstützer: Anstatt selbst immer die Lösung parat zu haben, unterstützt er die anderen, eine Lösung zu finden. Dies erfordert neben der Fachkompetenz vor allem eine hohe Kommunikationsfähigkeit. Es ist eine Kunst, gute Fragen zu stellen. Sie müssen zum Ziel führen und andere zum Mitdenken inspirieren. Wer im Hauskreis die Frage stellt „Wie hießen die Eltern von Jesus?“ wird nur ein betretenes Schweigen erreichen, und das bestimmt nicht, weil die Teilnehmer die Antwort nicht wüssten.

Wenn die Gruppe aktiv ist und nicht nur passiv zuhört, muss der Dozent als Unterstützer Gruppenprozesse wahrnehmen und auf sie eingehen. Sonst sind am Schluss alle frustriert und fühlen sich in ihrer Meinung bestätigt, dass es doch am besten ist, wenn nur einer redet, der Lehrer.

Manche Dozenten gefallen sich allerdings in der Rolle des Orakels. Sie möchten auf jede Frage eine Antwort geben. Sie trauen den anderen nicht zu, auf die Lösung zu kommen, die sie selbst gefunden haben. Ein Leiter mit einer dienenden Haltung (siehe Matthäus 20, 26) wird die Erfahrungen und Kompetenzen der Teilnehmer genauso würdigen wie seinen eigenen Wissensschatz. Ein Dozent, der sich als Diener versteht, muss nicht nur reden, sondern auch zuhören können.

Wie setzt man diese Erkenntnisse der Andragogik praktisch um? Mein Literaturtipp zu diesem Thema: Bernd Weidenmann **Erfolgreiche Kurse und Seminare. Professionelles Lernen mit Erwachsenen.** (Weinheim: Beltz-Verlag, 1998) Volker Kessler 