

# Vom Lernen zum Selbstlernen: Modell von Gerald Grow

Das Modell von *Gerald Grow* beschreibt den Übergang von Lernenden mit geringer Selbststeuerung zu Lernenden mit hoher. Es thematisiert das Verhältnis von Lehrenden zu Lernenden und ist aus der Sicht von Schule und Universität verfasst.

Das Modell weist 4 Stufen auf:

**abhängige** → **interessierte** → **involvierte** → **selbststeuernde Lernende**

## Stufe 1: Lernende mit geringer Selbststeuerung

### Lernen:

Diese Lernenden wollen explizite Anleitungen dafür, was sie tun sollen, wie sie es tun sollen und wann. Ihnen fehlt entweder das Wissen und Selbstvertrauen oder sie haben diese Art des Lernens in der Schule internalisiert. Das heißt nicht, dass diese Personen nicht auch selbstgesteuerte Lernprojekte (Reparaturen, Reisen...) durchführen können.

### Lehren:

Durch Coaching und durch Einsicht. Für Coaching muss zuerst Glaubwürdigkeit und Anerkennung des Fachwissens hergestellt werden. Die Lernenden bevorzugen einen streng organisierten Lernprozess mit klaren Zielen und Methoden. Sie wollen in jedem Moment wissen, was und wie es zu tun ist, ohne Wahlmöglichkeiten. Erfolg will belohnt werden. Die Beurteilung muss objektiv und einsichtig sein, die Rückmeldungen häufig, unmittelbar und an den Aufgaben orientiert. Fachkenntnis und Effektivität der Lehrenden ist der Schlüssel für abhängige Lernende. Erwachsene Lernende werden bei der Auswahl des Inhalts und beim Design des Lernprozesses beteiligt.

Einsicht als Methode: Bedarfsanalyse; Zielsetzung; Entwicklung eines kritischen Bewusstseins der Lebenssituation.

### Beispiele:

Modelle: Inhaltszentrierte Vorlesungen; benotete Übungen; intensives persönliches Training.

Personen: Coaches und TrainerInnen im Sport; Lehrende im Theater und in der Musik; militärische Ausbilder.

## Stufe 2: Lernende mit moderater Selbststeuerung

### Lernen:

Diese Lernenden wollen motiviert werden, sie sind interessiert und begeisterungsfähig, sie führen gern Aufgaben und Übungen aus. Sie sind die sogenannten „guten StudentInnen“.

**Lehren („Motivieren“):**

Dies macht der „gute Lehrer“ bzw. die „gute Lehrerin“: Er/Sie erklärt, überzeugt, erzeugt Begeisterung, macht deutlich, warum die Inhalte, die Fähigkeiten und die Ausführung der Aufgaben wichtig sind und führt konkrete Beispiele als zusätzlichen Anreiz vor. Er/Sie lobt fleissige SchülerInnen und vermittelt erste Basisqualifikationen wie Zielsetzung und den selbständigen Umgang mit Instrumenten. Zwischen LehrerInnen und SchülerInnen gibt es einen Dialog: Er/Sie erklärt die Aufgaben, die SchülerInnen äußern ihre Ansichten und Interessen. Gute LehrerInnen verknüpfen ihre Interessen mit den Inhalten und Aufgaben.

**Beispiele:**

Modelle: Trainingsprogramm in der Wirtschaft; von Lehrenden geleitete Diskussionen; Demonstrationen mit angeleiteten Übungen; strukturierte Projekte mit vorhersehbarem Ausgang; CBT-Lernspiele.

Personen: Inspirierende Vortragende/LehrerInnen; Fernsehprediger, UnterhalterInnen, SporttrainerInnen.

**Stufe 3: Lernende mit mittlerer Selbststeuerung****Lernen:**

Diese Lernenden besitzen Wissen und Fähigkeiten, sie sehen sich als Teilnehmende ihrer eigenen Erziehung/Weiterbildung. Sie sind daran interessiert, sich Inhalte mit einer Lernbegleitung anzueignen, einige tun dies überhaupt selbst. Es fehlt ihnen noch ein tiefergehendes Selbstkonzept sowie das Selbstvertrauen und die Fähigkeit zur Kooperation mit anderen. Die Lernenden entwickeln aber bereits kritisches Denken und persönliche Initiative. Wenn sie nur auf sich allein gestellt sind, könnten sie dennoch aufgrund mangelnder Erfahrung und Motivation scheitern. Daher müssen sie in den Lernprozess mit den Lehrenden und anderen Lernenden involviert werden.

**Lehren („Facilitating“):**

Die Lehrperson nimmt selbst am Lernprozess teil, wobei sie sich auf Unterstützung und Kommunikation beschränkt. Lernende und Lehrende entscheiden gemeinsam. Sie verhandeln Zwischenziele und Zwischenevaluationen, meist ausgerichtet an externen Standards (staatliches Curriculum...). Die Lernenden arbeiten oft in Gruppen oder Projekten. Instrumente sind schriftlich fixierte Kriterien, Lernverträge, Checklisten für Evaluationen usw. Mit zunehmender Kompetenz bezüglich Zielsetzung und Lernorganisation können sich die Lernenden freier bewegen. Das Ziel der unterstützenden Lehrenden ist die Stärkung der Lernenden.

Mögliche Aktivitäten nach *Rogers*: zuhören, unterstützen, ermutigen, Gefühle wertschätzen, Risiken honorieren, persönliche Achtsamkeit, zwischenmenschlicher Respekt.

**Beispiele:**

Modelle: Seminare, in denen die Lehrenden selbst teilnehmen; von Lehrenden unterstützte Projekte von Studentengruppen; Gruppenprojekte, die von strukturierten Aufgaben mit Checklisten bis zu offenen, von StudentInnen

entwickelten Projekten ohne strenge Aufsicht reichen; humanistische Bildung; Gruppentherapie; kritische Pädagogik (*Freire*).

Personen: nichtdirektive Lehrende, die die Motivation der Lernenden entwickeln (und nicht selbst diese Motivation liefern).

#### **Stufe 4: Lernende mit hoher Selbststeuerung**

##### **Lernen:**

Diese Lernenden setzen ihre eigenen Ziele und Standards – entweder mit oder ohne Hilfe von Fachleuten. Sie greifen auf ExpertInnen, Institutionen oder auf andere Ressourcen zurück, um diese Ziele zu verfolgen. Der Antrieb geht von ihnen selbst aus. Das heißt nicht, dass sie allein sind: viele unabhängige Lernende sind ausgesprochen sozial und nehmen an Lerngruppen oder in Clubs teil.

Lernende der Stufe 4 besitzen Selbstvertrauen, sie sind willig und fähig, die Verantwortung für ihren Lernprozess, für die Richtung und die Produktivität zu übernehmen. Sie beherrschen Zeitmanagement, Projektmanagement, Zielsetzung, (Selbst)Evaluation, Informationssuche und die Benützung von Ressourcen. Die meisten Lernenden agieren in einer autonomen Atmosphäre, die entwickeltsten können von allen Beteiligten lernen.

##### **Lehren („Delegieren“):**

Der Schwerpunkt hat sich von den Inhalten zu den Kompetenzen der Lernenden verlagert. Die Aufgabe der Lehrperson ist nicht die Vermittlung der Inhalte, sondern die Entwicklung der Fähigkeiten der StudentInnen, in einem spezifischen Projekt als SelbstlernerIn erfolgreich zu sein. Das letztendliche Ziel ist die Selbstentwicklung der Lernenden. Lehrende können Lernende bei der Entwicklung schriftlicher Kriterien, Checklisten für Evaluation, von Zeitplänen und Projektrastern beraten. Reguläre Treffen werden abgehalten, damit die Studierenden den Fortgang ihres Projekts visualisieren und diskutieren können. Die Studierenden werden zur Zusammenarbeit ermutigt. Der Fokus wird darauf gelegt, produktiv zu sein und ein gutes Produkt zu entwickeln. Vorgeschrittene Projekte gehen über das Klassenzimmer hinaus und integrieren Karriere- und Lebensplanung. Selbstevaluation wird eingefordert.

Es gibt verschiedene Weisen, ein guter Lehrer bzw. eine gute Lehrerin der Stufe 4 zu sein: Beispielsweise vermindert er/sie allmählich die Kommunikation und externe Unterstützung der Lernenden, sodass deren Anstrengungen zunehmend im Mittelpunkt stehen. Das Verhältnis zwischen Lehrenden und SchülerInnen ist kollegial, aber nicht intensiv. Das Verhältnis der SchülerInnen zur Welt, zu ihren Aufgaben und untereinander ist wesentlich stärker. Lehrende überwachen den Fortgang, um den Erfolg zu sichern, aber sie greifen nur ein, damit sich die SchülerInnen die Kompetenz der Selbststeuerung und Selbstüberwachung beibringen. Eine andere Lehrperson wird nicht delegieren, sondern inspirierend eingreifen und als MentorIn auftreten. Eine dritte wird vielleicht die StudentInnen provozieren, dann zurücktreten. Eine vierte fungiert als fachliches Gewissen der Lernenden und achtet auf Genauigkeit und Sorgfalt. Eine fünfte regt Konzepte, Fragen oder Paradoxa im Kopf der SchülerInnen an, an denen sie längerfristig zu beissen haben.

### **Beispiele:**

Modelle: ausgehandelte Projekte; Selbststudium, Dissertationen; von StudentInnen geleitete Diskussionen, bei denen die Lehrperson teilnimmt; SchülerInnenzeitung; kreatives Schreiben; Hobby Clubs, Heimarbeiten; nichtdirektive Therapie

Personen: BeraterIn; Mentoring; Fortbildung von MitarbeiterInnen in der eigenen Institution

In der Stufe 4 benötigen Lernende unter Umständen überhaupt keine Lehrperson. Diese kann einen Vorschlag machen oder eine Aufgabe stellen, die der/die Lernende allein ausführt. Die Lehrperson greift nur auf Anfrage ein. Beispiele sind Zen-Meister oder auch manche UniversitätslehrerInnen, die den Studierenden eine Aufgabe stellen und sie bei der Lösung beraten. Sie überwachen den Verlauf der Ausführung, geben Hinweise, schlagen Änderungen vor, helfen in der Entwicklung der erforderlichen Kompetenzen und bei der Beurteilung.

### **Anmerkungen**

Welche Situation ist also in Hinblick auf Lehren und Lernen am besten? Jene, in der die Stufe des Lerners bzw. der Lernerin mit jener der Lehrperson übereinstimmt und in der beide daran arbeiten, sich zur nächsten Stufe weiterzuentwickeln.

Wenn der Lehrstil nicht der jeweiligen Stufe der Lernenden entspricht, können größere Probleme entstehen. Extremfälle treten dann auf, wenn eine autoritäre Lehrperson auf selbstgesteuerte Lernende trifft, oder wenn eine Stufe 4 – Lehrperson es mit abhängigen Lernenden zu tun kriegt. Im ersten Fall kommen einige LernerInnen auch mit einer direktiven Lehrperson zurecht, andere werden sich gegen sie auflehnen. Im zweiten Fall fangen die Lernenden mit ihrer Freiheit nichts an, sie fühlen sich allein gelassen, da sie exakte Anleitungen wollen.

Es kann auch der Fall eintreten, dass die Lernenden auf verschiedenen Stufen in diesem Modell stehen. Was dann? Für den Unterricht wurde die „innere Differenzierung“ erfunden, die darin besteht, dass die Lehrperson auf die unterschiedlichen Lernniveaus spezifisch eingeht (...was sich in der Praxis als etwas optimistisch herausgestellt hat). In einer vorbereiteten Lernumgebung ist dieser Fall leichter lösbar: Für jedes Niveau ist etwas vorbereitet, und eine Lernbegleitung hat für Einzelne wesentlich mehr Zeit, da sie nicht ständig für alle da sein muss.

### **Literatur**

#### **Grow, Gerald:**

Teaching Learners to be Self-directed; Adult Education Quarterly 3/1991, 125-149  
<http://www.longleaf.net/ggrow/SSDL/SSDLIndex.html>

The Staged Self-Directed Learning Model; in: Huey B. Long and Associates (Hg.): Self-Directed Learning: Consensus & Conflict (S. 199-226); Oklahoma 1991

In Defense of the Staged Self-Directed Learning Model; Adult Education Quarterly 43, 3 (1993)  
<http://www.longleaf.net/ggrow/SSDL/SSDLReply.html>