

## Die Lernstilanalyse nach Kolb und ihre Konsequenzen für die Hochschul- und Schuldidaktik und die berufliche Aus- und Weiterbildung

*Heidi Möller*

Menschen lernen auf unterschiedliche Weise. Manche erschließen sich die Welt primär durch abstrakte Konzeptualisierung, andere durch Beobachtung, konkrete Erfahrung, Reflexion oder durch aktives Experimentieren. Solche individuelle Präferenzen und Persönlichkeitsmerkmale werden häufig unter dem Begriff der „Lernstile“ zusammengefasst. Unterschiedliche Lernstile haben Auswirkungen auch auf das Organisationslernen, das Lernen zweiter Ordnung, das in Zeiten von Organisationsreformen notwendig geworden ist wie nie zuvor. Die Art und Weise, wie Organisationsmitglieder lernen ist ein wichtiges, weil bestimmendes Merkmal der Kultur von Systemen.

In einem ersten Schritt haben die TeilnehmerInnen des Workshops „ihren“ Zugang zum Lernen anhand des Lernstiltests (Kolb) kennen gelernt und reflektiert. In einem weiteren Schritt haben wir uns den Konsequenzen unterschiedlicher Lernstile für die Hochschul- und Schuldidaktik und die berufliche Aus- und Weiterbildung zugewendet.

### **Warum Lernstiltests?**

Lernstiltests sind in Mode. Die Suche nach Lernoptimierung in Schule, Beruf und Weiterbildung findet allerorten statt, denn die Wissensgenerierung und der Wissenstransfer lassen häufig zu wünschen übrig. Als prominentes Beispiel sei hier auf die Ergebnisse der Pisa-Studie verwiesen, die Deutschland und Österreich in eine tiefe Krise der Ernüchterung führte und Kränkung der Selbstbeschreibung als Bildungsnationen bedeutete. Es bleibt zu hoffen, dass sich diese „Not“ selbstreflexiv „wendet“ und zu Verbesserungen oft recht verkrusteter Bildungssituationen in den deutschsprachigen Ländern führt. Für Weiterbildung geben Privatpersonen, Firmen und die öffentliche Hand Milliarden aus, der Impact jedoch ist oft enttäuschend. So nimmt es nicht Wunder, dass Lehrende, EntscheidungsträgerInnen und Administration nach Verbesserungen der Lernsituationen für Kleinkinder, Erwachsene und ältere MitbürgerInnen Ausschau halten. Lernstiltests, wie sie Kolb (1984) oder Honey & Mumford (1992) entwickelten, sowie Methoden zum Besseren Lernen wie Superlearning oder Suggestopädie, scheinen hier ein vielversprechender Ausweg aus dem

Dilemma zu sein. Welche Blüten eine zunächst lobenswerte Intention treiben kann, dazu sagt Coffield (in diesem Band) Profundes.

Dennoch scheint mir der Ansatz Kolbs durchaus für die Lehr- und Lernpraxis brauchbar. Wird ein solcher Ansatz nicht zu Tode administriert (s. Coffield) so kann er sinnvolle Anregung zur Didaktik in Schule, Beruf, Universität und Weiterbildung liefern.

## **Der Lernstiltest nach Kolb**

Nach dem Organisationspsychologen Kolb geschieht Lernen aufgrund von Erfahrungen und ist ein ständig sich fortsetzender Prozess. In Anlehnung an Lewin betont Kolb (1984) den Prozesscharakter des Lernens. Kolb systematisierte dieses erfahrungsbezogene Lernen und unterschied vier unterschiedliche Lernstile: *konkrete Erfahrung, Beobachtung und Reflexion, abstrakte Konzeptualisierung und aktives Experimentieren*. Die Mischung aus diversifizierten Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten ist bei jedem Menschen unterschiedlich ausgeprägt. Bei der/dem einen mag der Aspekt der abstrakten Konzeptualisierung im Vordergrund stehen, bei der/dem anderen das aktive Experimentieren. Das Lernmodell von Kolb sieht folgendermaßen aus:

### **1. Konkrete Erfahrung**

Rezeptiver, erfahrungsorientierter Ansatz des Lernens, der stark auf gefühlsorientierten Urteilen basiert. Einfühlsame, am Menschen orientierte Lehrer. Finden theoretische Überlegungen nicht hilfreich, ziehen Einzelfallbetrachtung vor. Lernen am meisten durch Feedback von „Peers“ (Gleichgesinnten).

### **2. Abstrakte Konzeptualisierung**

Analytischer, konzeptioneller Ansatz des Lernens, basiert stark auf logischem Denken und rationaler Evaluation. Mehr orientiert auf Dinge und Symbole als auf Menschen. Beste Lernsituation: Autoritätsgelenkt und unpersönlich, Betonung von Theorie und systematischer Analyse. Solche Menschen sind frustriert durch offene Lernsituationen des Entdeckungslernens wie Übungen und Simulation.

### 3. Aktives Experimentieren

Aktive, „tätige“ Orientierung gegenüber Lernen, die stark auf Experimentieren basiert. Beste Lernformen sind: Projekte, Hausaufgaben, Kleingruppendiskussionen. Abneigung gegenüber passiven Lernformen wie Vorlesung. Diese LernerInnen sind meistens extravertiert.

### 4. Reflektive Beobachtung

Annähernder, zögernder und reflektierender Zugang zum Lernen. Solche LernerInnen stützen sich auf sorgfältige Beobachtung ab, um sich ein Urteil zu bilden. Sie ziehen Lernsituationen wie die Vorlesung vor, welche ihnen erlaubt, die Rolle des „objektiven Beobachters“ einzunehmen. Eher introvertiert. (zit. nach Fatzer 1990, 232)

Solche „Prototypen gibt es sicherlich niemals in Reinform. Aber die Berücksichtigung unterschiedlicher Zugänge zur Erschließung des Lerngegenstandes kann die Unterrichts- und Seminarplanung nah an den Bedürfnissen der Lernenden segeln lassen. Zunehmend wird auch in der E-learning-Debatte auf die Lernstile Rücksicht genommen, wo die Lernstilanalyse einen wichtigen Beitrag zur Individualisierung der Lernumgebung und somit zu einer qualitativen Verbesserung der virtuellen Lernmöglichkeiten beitragen kann.

### Fallbeispiel:

*Als Dozentin in einem Masterstudiengang „Systemische Supervision und Organisationsentwicklung einer deutschen Universität war ich zum zweiten Mal eingeladen, den Seminarblock „Einführung in die Personalentwicklung“ zu unterrichten. Der Studiengangsleiter warnte mich vor: das sei eine schwierige Gruppe, ich würde wohl wenig Spaß an ihr haben können. Er sei sehr, sehr unzufrieden mit diesem Jahrgang und hoffe, ich fasse diesen Lehrauftrag als Job auf und würde nicht allzu frustriert wieder abreisen und der Universität dennoch gewogen bleiben.*

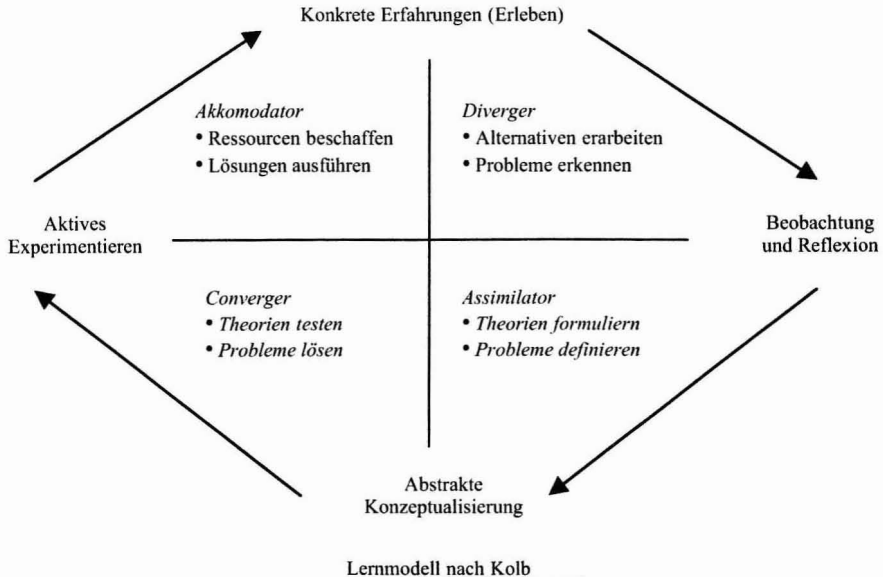
*Nicht allzu freudig machte ich mich auf den Weg und versuchte – angeregt durch ein Gespräch mit meiner Kollegin Rappe-Giesecke – einen anderen Einstieg in das Thema. Da Personalentwicklung nun zuvorvererst den Auftrag hat, Menschen in Arbeit zum Lernen anzuregen und im Lernen zu halten, entschied ich mich, das Seminar mit Hilfe des Lernstiltests nach Kolb zu beginnen. Die Stimmung war gedrückt, die Kontaktnahme zäh, das Angebot wurde aber angenommen. Eine Aufstellung im Raum nach der Auswertung des Lernstiltest (s. unten) brachte folgendes Ergebnis: die Hälfte der Gruppe waren AssimilatorInnen und die andere AkkomodatorInnen! So standen sie einander diametral entgegen, schauten sich in der eigenen Subgruppe an und betrachteten die anderen. Es fiel ihnen wie Schuppen von den Augen: Deshalb also streiten wir uns ständig! Gefiel der einen Gruppenhälfte ein Dozent besonders gut, dass missfiel er den anderen. Die Lehrveranstaltungsevaluation war stets mittelmäßig, 50% rateten extrem gut, die anderen 50% besonders*

*schlecht. Keine gemeinsame Einschätzung bestimmter Seminarinhalte war möglich. War den einen etwas besonders wichtig, hielten die anderen den Inhalt für komplett überflüssig. Die Selbst-reflexion – ausgelöst durch die Aufstellung im Raum – half, die Gruppendynamik zu verstehen. Vor allem wurde es möglich, den Gruppenkonflikt zu entindividualisieren und in der weitem Folge des dreitägigen Seminars durch den ständigen Wechsel zwischen Theorie- und Praxisanteilen eine fast harmonisch anmutende Lernsituation zu schaffen.*

Das Beispiel mag anschaulich dafür stehen, dass erfahrungsorientierte Lernformen auf Abwehr stoßen können – ebenso wie strukturiert/kognitive Lernformen zurückgewiesen werden, wenn ich als für die Lehreinheit Verantwortliche nicht weiß, mit welchen Lerntypen ich zu tun habe.

### Verlauf des Workshops:

Die TeilnehmerInnen des Workshops: Studierende, lernende LehrerInnen, PersonalentwicklerInnen, berufliche WeiterbilderInnen und TrainerInnen waren hochmotiviert, ihren speziellen Zugang zu Lernsituationen zu erfahren und machten sich die Mühe, den an manchen Stellen recht sperrigen Test auszufüllen. In einem ersten Schritt lernten die TeilnehmerInnen des Workshops „ihren“ Zugang zum Lernen anhand des Lernstiltests von Kolb kennen. Die individuellen Ergebnisse wurden in ein Koordinatensystem übertragen.



Jede/jeder fand so „seinen“ oder „ihren“ speziellen, persönlichen Lerntypus.

### **Der/Die AssimilatorIn**

Seine/Ihre dominanten Lernfähigkeiten sind Abstrakte Konzeptualisierung (AC) und Reflektive Beobachtung (RO). Die größte Stärke einer solchen Person liegt im Erarbeiten von theoretischen Modellen. Sie kann verstreute Beobachtungen in eine integrierte Erklärung einbringen. Diese Person ist, ebenso wie der Converger, weniger interessiert an Menschen und beschäftigt sich mehr mit abstrakten Konzepten, aber weniger mit der praktischen Anwendung von Theorien. Die Theorie muss präzise und logisch sein, wenn nicht, würde eine solche Person die Fakten nochmals überprüfen. Mathematik und Naturwissenschaften sind hauptsächlichs Interesse. In Organisationen findet man diesen Lernstil meist in Forschungs- oder Planungsabteilungen.

### **Der/Die AkkomodatorIn**

Er/Sie hat die gegenteiligen Lernstärken des Assimilators. Diese Person ist am besten im Bereich der konkreten Erfahrung (CE) und des Aktiven Experimentierens (AE). Sie kann am besten Dinge ausführen, Pläne oder Experimente, und sich in neue Erfahrungen hineinbegeben. Sie nimmt auch eher Risiken auf sich als Personen der anderen drei Lernstile. Wir haben diese Person eine/n AkkomodatorIn genannt, weil sie sich Situationen aussucht, in denen sie sich anpassen können muss. Wenn eine Theorie oder ein Plan nicht den Fakten entspricht, wird eine solche Person von diesen absehen und zu den Fakten kommen. Diese Person wird Probleme in einer intuitiven Versuch-und-Irrtum-Art lösen und sich stark auf die Informationen anderer Leute abstützen. Oftmals sind solche Leute ungeduldig. Der Hintergrund solcher Leute ist meistens praktisch oder technisch, in Richtung von „Business“. Solche Menschen trifft man meistens in aktionsorientierten Jobs einer Organisation wie Marketing oder Verkauf.

### **Der/Die ConvergerIn**

Die dominanten Lernfähigkeiten sind Abstrakte Konzeptualisierung (AC) und Aktives Experimentieren (AE). Die größten Stärken des Convergers liegen in der praktischen Anwendung von Ideen. Diese Person ist dort, wo es eine eindeutige Antwort auf eine Frage oder ein Problem gibt. Die Forschung zeigt, dass ConvergerInnen relativ unemotional sind und es vorziehen, mit Dingen statt mit Personen zu tun zu haben. Sie tendieren dazu, enge technische Interessen zu haben und spezialisieren sich meist auf technische Wissenschaften. Dieser Lernstil ist charakteristisch für viele Ingenieure.

### **Der/Die DivergerIn**

Hat die gegenteiligen Lernstärken des Convergers. Diese Person beherrscht den Bereich der Konkreten Erfahrung (CE) und der Reflektiven Beobachtung am besten. Sie verfügt über spezielle Fähigkeiten, konkrete Situationen von vielen Perspektiven zu betrachten. Wir nennen diesen

Typus den/die DivergerIn, weil er/sie ein/eine IdeengeneratorIn ist, wie dies im Brainstorming angestrebt wird. Die Forschung zeigt, dass DivergerInnen interessiert an Menschen, imaginativ und emotional sind. Sie haben breite kulturelle Interessen und tendieren in Richtung Kunst. Dieser Stil ist typisch für Leute im Bereich von Gesellschafts- und Geisteswissenschaften. BeraterInnen, OrganisationsberaterInnen und Personalverantwortliche können durch diesen Lernstil charakterisiert werden.

In dem Workshop wurden die Ergebnisse des Lernstilstests anhand der folgenden Leitfragen zunächst mit der Nachbarin/dem Nachbarn reflektiert:

- Wenn Sie das Resultat mit Ihrer eigenen Einschätzung vergleichen: Entspricht es dem Bild, das Sie von sich selbst haben?
- Oder ärgern Sie sich über das Resultat?
- Oder entspricht der Lerntyp einem negativen Wunschbild oder sogar einem Typus, der Sie nie sein möchten? (vgl. Fatzer 1990, 235)

### **Was haben wir miteinander gelernt?**

Die acht AkkomodatorInnen, sieben AssimilatorInnen, drei DivergerInnen und drei ConvergerInnen stellten sich danach im Raum in den jeweiligen skalierten Feldern auf, verständigten sich zunächst in ihren Subsystemen, gaben sich Feedback, lieferten Kommentare und setzten sich mit ihrem Typus auseinander. In einer weiteren Seminarsequenz wurde im imaginativen Rollentausch mit mir als Workshopleiterin herausgearbeitet, wie didaktisch wohl mit einer solch ausgestalteten Lerngruppe sinnvoll gearbeitet werden müsste.

In einer sich anschließenden Theorieeinheit wurde die Bedeutung von unterschiedlichen Lerntypen in der Arbeitswelt fokussiert. Teamkonflikte können produziert werden, wenn es uniforme Zugänge zu neuen Gegenständen gibt. BuchhalterInnen erschließen sich möglicherweise die Welt anders als Werbefachleute, PersonalentwicklerInnen haben vermutlich andere Lernstile als NaturwissenschaftlerInnen. Der Zugang über Lernstile ist jedoch nicht nur retrospektiv sinnvoll, wenn es gilt Kommunikationsschwierigkeiten zu verstehen oder Missverständnissen auf den Grund zu gehen. Prospektiv sollte eine Führungskraft darauf achten, dass sie sich ihr Team im Sinne von „managing diversity“ möglichst diversifiziert in puncto Lernstile zusammensetzt. Die Stärken und Schwächen der jeweiligen Lernstiltypen, ihre jeweiligen Möglichkeiten und Grenzen gilt es so zu nutzen, dass die Schwächen der einen durch die Stärken des anderen ausgeglichen werden. Der Lernstilstest wird in diesem Fall als Instrument der Teamdiagnostik, Teamentwicklung und MitarbeiterInnenrekrutierung zum Einsatz kommen.

In einem weiteren Schritt wurde in drei Kleingruppen (die Studierenden, die PE-lerInnen und TrainerInnen, WeiterbilderInnen und LehrerInnen) an den Konsequenzen unterschiedlicher Lernstile für die jeweiligen Lebens- und Arbeitswelten der TeilnehmerInnen gearbeitet. Welche Implikationen hat ein testgestützter Zugang über die Lernstile für die Hochschul- und Schuldidaktik und die berufliche Aus- und Weiterbildung?

Auffällig waren vor allem die Parallelitäten der Lernstiltests zum jeweiligen individuellen Leseverhalten. Ein lohnender Aspekt weiterer Forschung könnte sein, Lernstile auch unter Abwehraspekten zu beleuchten. Was hindert eine abstrakte Konzeptualisiererin eigentlich am aktiven Experimentieren? Ist es Angst davor, in unkontrollierbare Situationen zu kommen? Ist es die Angst sich zu blamieren? Die Angst vor Gefühlen? Was vermeidet ein hingegen ein/eine aktive(r) ExperimentiererIn? Mag er/sie nicht innehalten? Droht bei weniger Handlungsorientierung der Kontakt mit innerer Leere? Welche Scheu vor der Theorie wurde wie biographisch erworben?

Wir waren uns einig darin, dass ein Switchen zwischen den Stilen und Typen zu reichhaltigsten Lernerfolgen führen müsste. Es lohnt sich darüber nachzudenken, wie Menschen möglichst unterschiedliche Zugänge zum Lerngegenstand erschlossen werden können!

## **Literatur**

- Fatzer, G. (1990). Ganzheitliches Lernen. Humanistische Pädagogik und Organisationsentwicklung. Paderborn: Junfermann.
- Honey, P. & Mumford, A. (1992). The Manual of Learning Styles. Maidenhead: Berkshire
- Kolb, D. A. (1981). Learning Styles and Disciplinary Differences (S. 232 - 255). In: Chickering, A. W. (Hrsg.), The Modern American College. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kolb, D.A. (1984). Experimental Learning. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.