

h_da hochschule
darmstadt

member of
eur+
EUROPEAN UNIVERSITY
OF TECHNOLOGY

Transformatives Lernen

Moderne Gesellschaften in ständiger Transformation und Transformatives Lernen



Aktuelle Rahmenbedingungen in modernen Gesellschaften

- Hohe Dynamik, gesellschaftlicher Wandel, Tempo und Intensität
- Ständige Transformation bedeutet, dass Volatilität, Unvorhersehbarkeit und Fluidität integrale Bestandteile des Lebens sind
- Transformationsprozesse sind vielschichtig – persönlich, sozial und politisch
- „Wicked Problems“
(Hoggan & Finnegan, 2023)



Aktuelle Rahmenbedingungen in modernen Gesellschaften

- Wie Lernende dabei unterstützen werden können, sich auf Transformationsprozesse einzulassen und transformativ zu handeln, ist seit den 1960er Jahren ein Thema.

(Hoggan & Finnegan, 2023)

Transformatives Lernen: Kernaspekte

- Das Konzept des Transformativen Lernens wurde initial von Jack Mezirow als Gegenbewegung zu bloßen Verhaltensänderung entwickeln und fokussiert auf Veränderungsprozesse.
- „Ziel des transformativen Lernens ist demnach nicht die Vermittlung und Weitergabe von Inhalten, Wissen oder das Vorzeigen von Können, sondern das Initiieren von individuellen, personalen Veränderungsprozessen durch eine kritisch-reflexive Auseinandersetzung.“
(Wiesner & Prieler, 2020, S. 7)

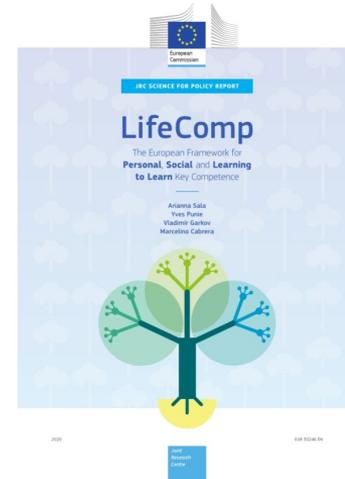
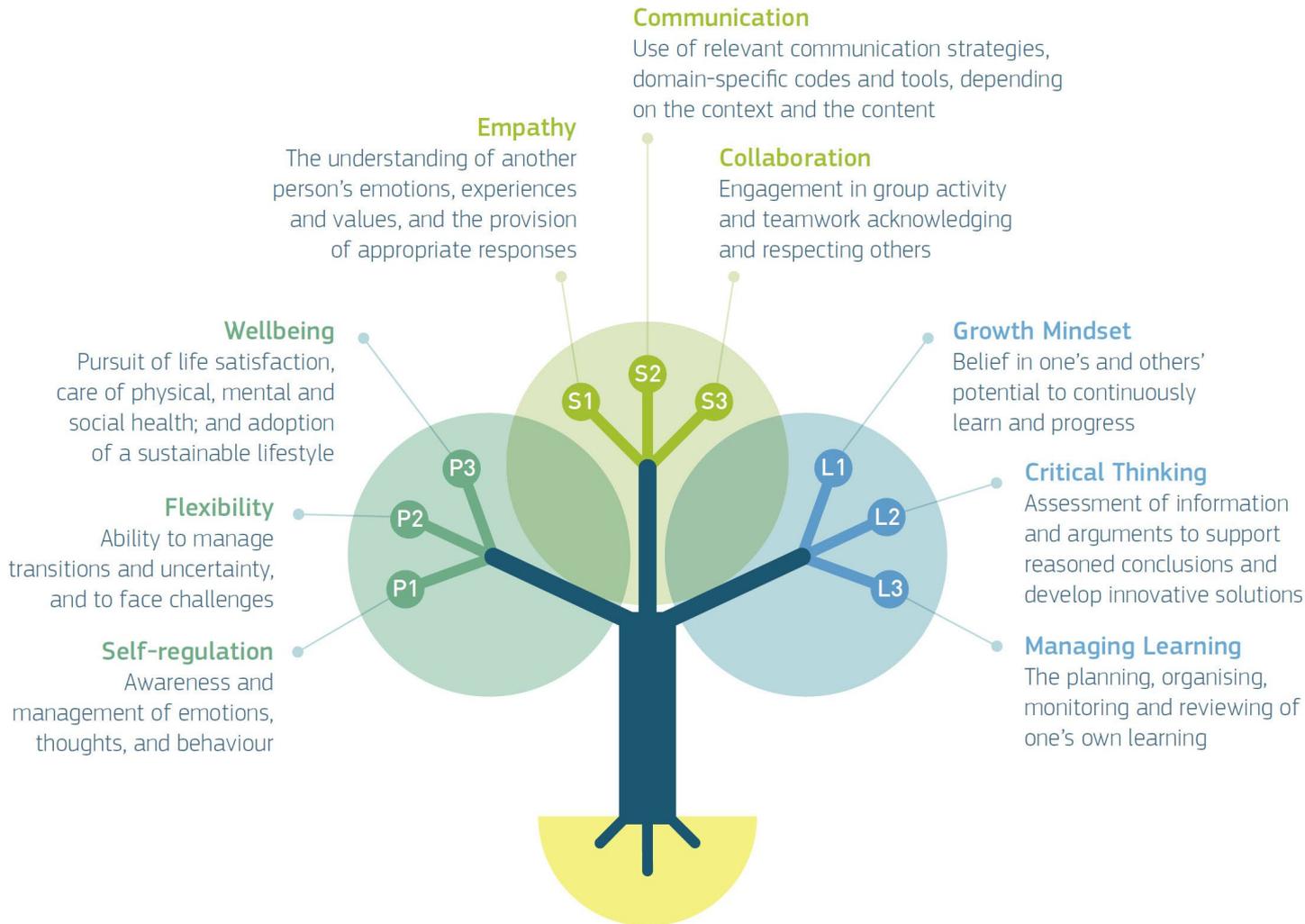
Transformatives Lernen: Kernaspekte

- Das transformative Lernen meint ein „Umlernen“ der inneren Orientierungen und Werte der lernenden Person (Wiesner & Prieler, 2020).
 - Transformative learning is “processes that result in significant and irreversible changes in the way a person experiences, conceptualizes, and interacts with the world” (Hoggan, 2016, S. 71).
- Transformatives Lernen kann aber nicht nur anregend, sondern auch bedrohlich sein, wenn es den eigenen Referenzrahmen in Frage stellt. (Wiesner & Prieler, 2020)

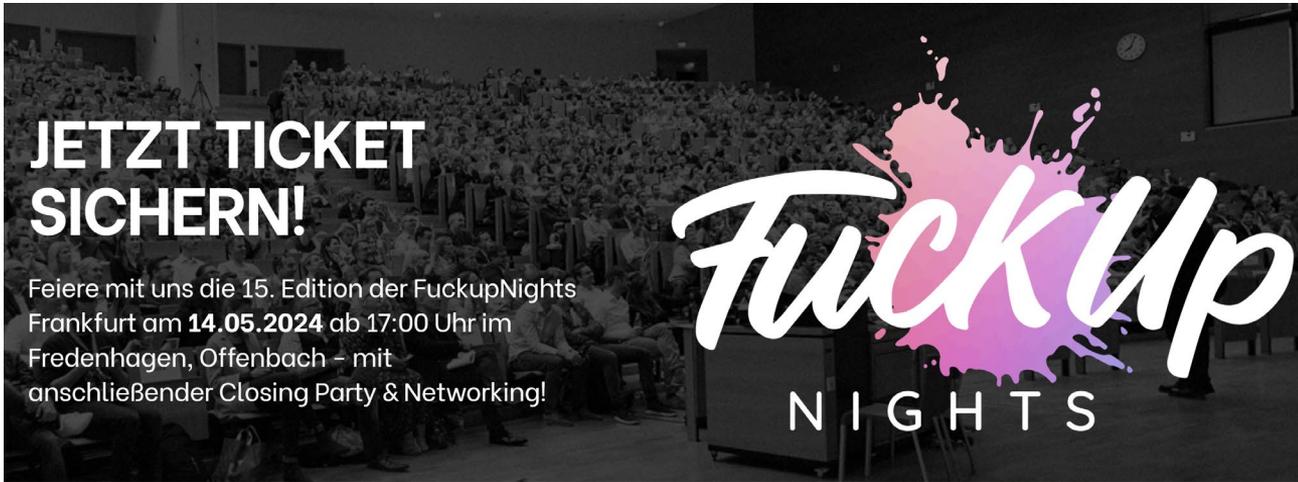


Transformatives Lernen in Unternehmen: zwei Perspektiven

- Transformatives lernen von Einzelpersonen
- Veränderungsprozesse von Organisationen im Gesamten
 - Es wird versucht diese Positionen nicht als Gegensätze oder getrennt zu betrachten, sondern integriert
- Wie kann das genau aussehen?



“Safe to fail” Umgebung



**JETZT TICKET
SICHERN!**

Feiere mit uns die 15. Edition der FuckUpNights Frankfurt am **14.05.2024** ab 17:00 Uhr im Fredenhagen, Offenbach – mit anschließender Closing Party & Networking!

FuckUp
NIGHTS

„Action Learning“-Gespräche

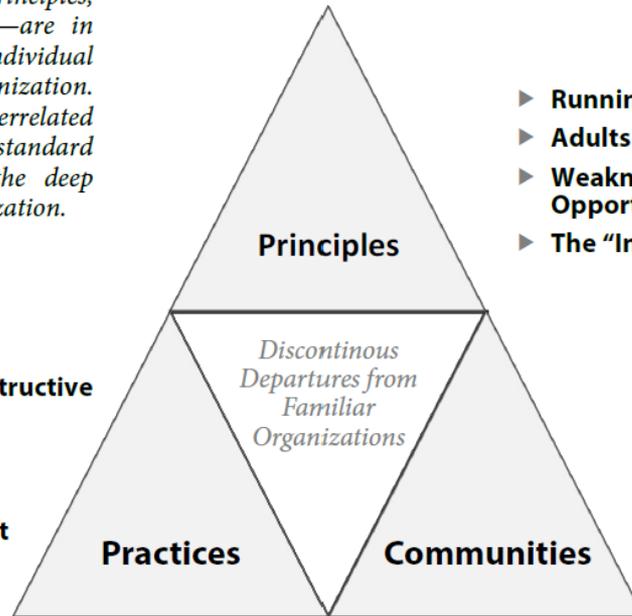
Table 3. A Five-Step Process for Action Learning Conversations.

Step 1. Share problem (10 min)	<ul style="list-style-type: none"> • Problem holder (PH) shares background with group • Peers ask clarifying questions • Problem holder answers objective questions
Step 2. Open-ended questioning (5 min)	<ul style="list-style-type: none"> • Peers write down questions (no advice) • Round robin sharing • PH does not talk, only listens and writes <p>(3 min reflection)</p> <ul style="list-style-type: none"> • PH shares insights, peers listen, do not ask questions
Step 3. Assumption sharing (5 min)	<ul style="list-style-type: none"> • All write down assumptions: “I think,” “if I were you” • “Fly on the wall” group talks as if PH were absent • PH does not talk, only listens and writes <p>(3 min reflection)</p> <ul style="list-style-type: none"> • PH shares insights, peers listen, do not ask questions
Step 4. Reframing (5 min)	<ul style="list-style-type: none"> • Peers write how each would now reframe the original question from the worksheet. • Round robin sharing one reframe at a time • PH does not talk, only listens and writes <p>(3 min reflection)</p> <ul style="list-style-type: none"> • PH shares insights, peers listen, do not ask questions
Step 5. Action planning and learning (5 min)	<ul style="list-style-type: none"> • PH writes down and shares goals next steps <ul style="list-style-type: none"> ◦ Clarify the question? ◦ Talk to more people? ◦ Collect more information? ◦ Try out solutions?
Group debrief	<ul style="list-style-type: none"> • All teams gather together <ul style="list-style-type: none"> ◦ How did the process feel? ◦ PH? Others? ◦ What helped gain insight on initial question?

Alignment of Organizational Features in a DDO

In a Deliberately Developmental Organization (DDO), the major design features of organizational life—the company’s principles, practices, and form of community—are in deep alignment to promote individual development throughout the organization. This alignment is visible in twelve interrelated “discontinuous departures” from standard practices that together make up the deep structure of the developmental organization.

- ▶ **Destabilization Can Be Constructive**
- ▶ **Closing the Gaps**
- ▶ **Timescale for Growth, Not Closure**
- ▶ **“Interior Life” Is Part of What Is Managed**



- ▶ **Running on Principles**
- ▶ **Adults Can Grow**
- ▶ **Weakness Is a Strength; Error Is an Opportunity**
- ▶ **The “Interdependent Bottom-Line”**

- ▶ **Rank Does Not Have Its Usual Privileges**
- ▶ **Everyone is HR**
- ▶ **Everyone Needs a Crew**
- ▶ **Everyone Builds the Culture**

Kegan et al 2014

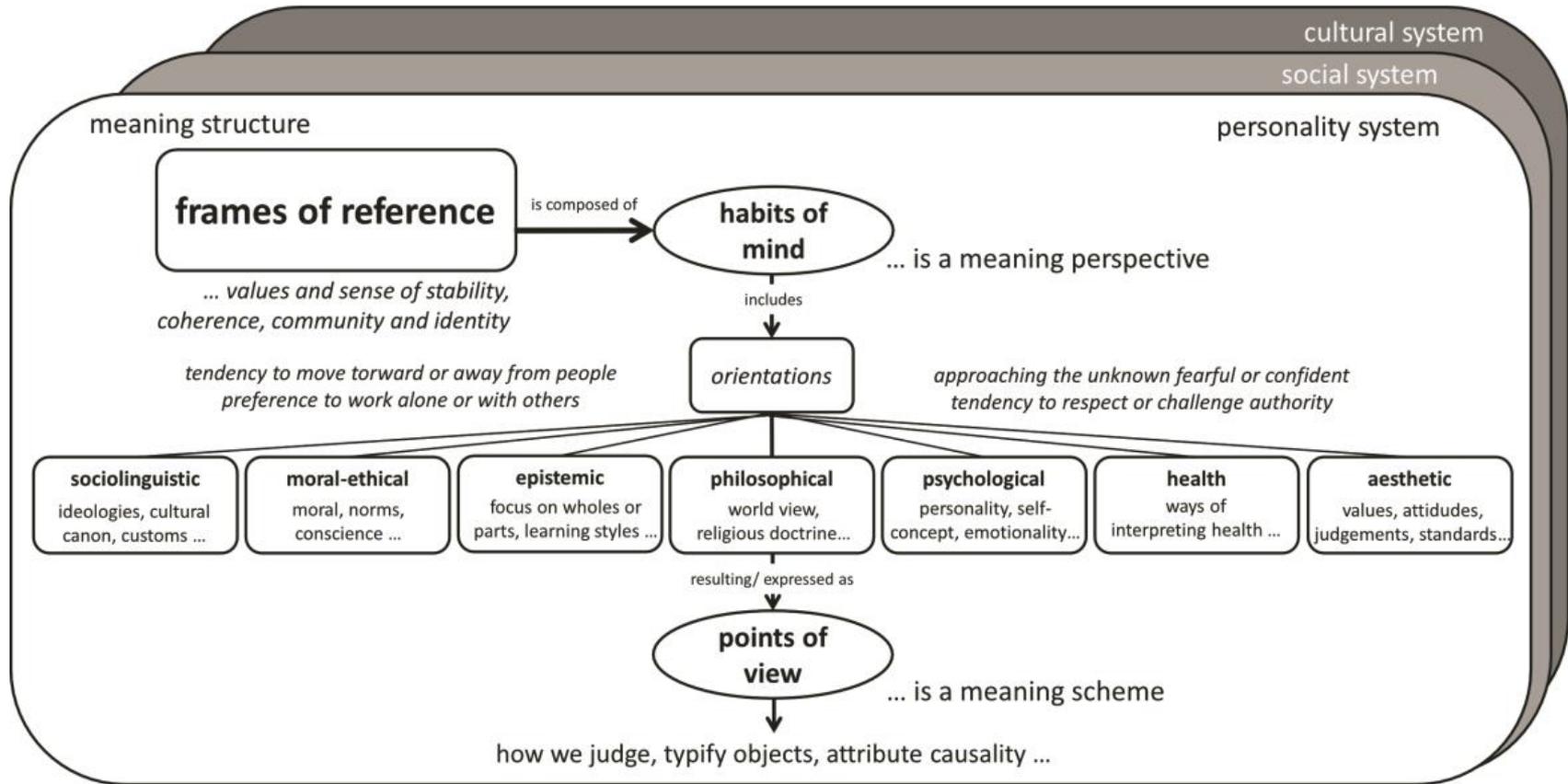
Transformatives Lernen und Achtsamkeit

- Achtsamkeitstechniken führen zu einer verbesserten Selbstwahrnehmung und können daher für das transformative Lernen von Vorteil sein.
- Malin, Y. (2023) gibt aber zu bedenken, dass Achtsamkeitsprogramme in Schulen oder Hochschulen immer auch mit sozialen und emotionalen Kompetenzentwicklungen zu kombinieren → Dies passt zu dem Kerngedanken des transformativen Lernens, bei dem zentral der Dialog mit Personen ist, die ggf. andere Weltanschauungen oder Perspektiven auf das gleiche Phänomen haben.
- Rolle der Lehrenden: Facilitator

Transformatives Lernen: Lernergebnisse

- Weltanschauung: Annahmen, Überzeugungen, Werte, Erwartungen
- Möglichkeiten der Erfahrungsinterpretation, Umfassendere oder komplexere Weltanschauung, Neues Bewusstsein/Neues Verständnis
- Selbst: Selbst-in-Beziehung zu anderen/Welt, Identität/Selbstbild, Ermächtigung/Verantwortung, Selbsterkenntnis, Persönliche Erzählung
- Sinn/Zweck, Persönlichkeit, Erkenntnistheorie, Komplexeres Denken
- Verhalten

(Hoggan, 2016)



Transformatives Lernen: Kritik

- Das transformative Lernen wird häufig missinterpretiert als „Lehren“ einer „geeigneter“ Weltanschauung (frames of references) bzw. mit dem Fokus darauf was Lernende ändern sollten, anstatt ein Gefühl von Solidarität zu erzeugen mit Personen, die die Welt anders sehen und dann gemeinsam daran zu arbeiten die Welt besser zu verstehen.
- Eine weitere Kritik bezieht sich darauf, dass die Prozesse beim transformativem Lernen viele geeignete Bedingungen benötigen, wie Vertrauen, Zeit, Kompetenzen auf Seiten der Lehrenden und Lernenden, die nicht natürlicherweise immer vorhanden sind. In mancher Auseinandersetzung klingt es so, als wäre transformatives Lernen ganz einfach umsetzbar. (Hoggan & Kloubert, 2020)

Transformatives Lernen: Kritik

- Wir als Lehrende können Kompetenzen vermitteln und fördern, die wir für wichtig und nützlich halten für unsere Lernenden. Und ob wir danach suchen oder nicht, viele dieser Fähigkeiten und Gewohnheiten haben das Potenzial, Menschen und ihre Denkweise im Laufe der Zeit zu verändern
- Doch diese Möglichkeit anzuerkennen, ist etwas anderes als gezielt zu versuchen, „Schüler umzuerziehen“.

(Hoggan & Kloubert, 2020)

Zeit für unsere Diskussion

Literatur

Hoggan, C., & Finnegan, F. (2023). Transformative learning theory: Where we are after 45 years. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 2023, 5–11. <https://doi.org/10.1002/ace.20474>

Hoggan, C. (2016). A typology of transformation: Reviewing the transformative learning literature, *Studies in the Education of Adults*, 48:1, 65–82, DOI: 10.1080/02660830.2016.1155849

Hoggan, C., & Kloubert, T. (2020). Transformative Learning in Theory and Practice. *Adult Education Quarterly*, 70(3), 295–307. <https://doi.org/10.1177/0741713620918510>

Malin, Y. (2023). Humanistic Mindfulness: A Bridge Between Traditional and Modern Mindfulness in Schools. *Journal of Transformative Education*, 21(1), 102–117. <https://doi.org/10.1177/15413446221084004>

Wiesner, C. & Prieler, T.. (2020). Das Transformative Lernen in der LehrerInnenbildung: Pädagogische Professionalität und Entwicklung des Lehrerhabitus. (R&E-SOURCE: Tag der Forschung 2020; ISSN: 2313-1640). S21. 1-18. [10.6084/m9.figshare.13293173.v1](https://doi.org/10.6084/m9.figshare.13293173.v1).