

## PRAXIS DER ERWACHSENENBILDUNG

### Leistung und Wirksamkeit gewerkschaftlicher Bildungsarbeit

Leiter und Lehrer der Gewerkschafts- und Bundesschulen sowie Referenten des Bereichs Schulung und Bildung bei den Gewerkschaftsvorständen trafen sich vom 3. bis 7. Januar 1966 in der DGB-Bundesschule Hochkamp zu einer Informations- und Arbeitstagung mit dem Ziel, über Methoden der Unterrichtsgestaltung und die Anhebung der Wirksamkeit gewerkschaftlicher Erwachsenenbildung zu beraten.

Wie früher Dozentenkonferenzen zu Fragen der Bildungsarbeit, so stand auch die diesjährige Veranstaltung, an der 25 Personen teilnahmen, unter dem Thema: „Psychologie und Methodik des Lehrens und Lernens.“ Das Konferenzprogramm sah ein Drei-Tages-Pensum vor, welches unterteilt war in

a) eine Übung über das Lernen als soziale Interaktion unter Leitung von *Otto Wagner*, Pädagogisches Institut Hamburg,

b) einen Vortrag und Vorführungen zur Methode der Gruppendynamik. Es trug vor und erläuterte: Frau *Ursula Schmid-Clausbruch*, Psychologisches Institut der Universität Bonn,

c) eine Einführung in die Anfangsgründe des programmierten Unterrichts und das praktische Durcharbeiten eines programmierten Unterrichtsstoffes. Diesen Bereich behandelte *Hans Pornschlegel*, Leiter der DGB-Bundesschule Bad Kreuznach.

Der Übung des ersten Tages lag ein Aufsatz<sup>1)</sup> zugrunde, in dem die Wechselbeziehungen zwischen der sozialen Situation und dem Prozeß des Lernens dargelegt sind. Die aus dem Thema abgeleitete Aufgabe, bezogen auf die gewerkschaftliche Bildungsarbeit, stellte sich etwa so: Können wir davon ausgehen, daß die Lernfähigkeit der Menschen in Beziehung zu ihrer Gesamtverfassung steht und daß Energie und Ausdauer — bestimmende Faktoren des Lernprozesses — durch die Art der sozialen Kontakte gestärkt oder geschwächt werden, so ist zu erforschen, welche sozialen Einwirkungen die Lernbereitschaft fördern oder hemmen, um schließlich daraus zu folgern, wie sich wohl einerseits die dem Lernwillen abträglichen Gruppenhaltungen abbauen oder zumindest abschwächen und andererseits die zum Lernen herausfordernden, die den Lernprozeß anregenden Beweggründe verstärken ließen.

Es lag wohl vor allem an der praktischen Erfahrung der Konferenzteilnehmer, daß das Gruppengespräch sich bald dem Phänomen der innersprachlichen Zweisprachigkeit (Umgangs- und Formalsprache) zuwandte und wegen der Bedeutung, die dieser Sachverhalt für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit hat, immer wieder auf Zusammenhänge damit zurückkam. Von den zahlreichen Gesichtspunkten, die in der Diskussion vorgetragen wurden, seien hier nur beispielhaft die Schwierigkeiten erwähnt, denen sich Gewerkschafter ausgesetzt finden, die die Formalsprache mit ihrer gehobenen Plattform und in ihrer Ausdrucksfülle beherrschen müssen, um in der öffentlichen Auseinandersetzung bestehen zu können, und die sich andererseits im Umgang mit ihren Arbeitskollegen und in Versammlungen oder auch in Bildungsveranstaltungen einfacher ausdrücken müssen, weil sie sonst entweder nicht verstanden würden oder infolge ihrer Ausdrucksweise nicht ansprechen und somit ohne Ausstrahlungskraft blieben. Beides käme einem Mißerfolg gleich. Junge Gewerkschafter, die — in der Formalsprache geübt — von den Akademien kommen und in der Gewerkschaftsarbeit Fuß fassen wollen, können nahezu ausnahmslos zumindest von Anfangsschwierigkeiten berichten. Es dauert regelmäßig eine gewisse Zeit, bis sie ihren Standort zwischen Formal- und Umgangssprache auf den ihres Wirkungsbereichs abgestimmt haben. Umgekehrt erschließen sich dem Lehrgangsteilnehmer, der nicht hinreichend in der Formalsprache zu Hause ist, bestimmte Wissensgehalte und Erkenntnisse, die wiederum Bestandteile des pädagogischen Zieles sind, überhaupt nicht. In der sozialen Interaktion ist die Sprache das entscheidende Mittel. Je sorgfältiger, je genauer, je geschmeidiger man sich auszudrücken in der Lage ist, desto besser

entwickelt sich das Vermögen zur sozialen Interaktion. „Das wichtigste Instrument des Lernens stellt also zugleich das größte Hindernis für das Lernen dar. Die Brücke zur Vermittlung ist auch zugleich die Barriere gegenüber der Vermittlung“, wie *Tietgens* es formuliert.

Diese Erkenntnis ist, wie bereits angedeutet, in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit nicht neu. Tatsächlich wurde schon seit Jahren vorgetragenen Anregungen insoweit gefolgt, als einige Lehrgänge in den Bundesschulen jetzt unter anderem der Pflege des sprachlichen Ausdrucks, insbesondere in schriftlicher Form dienen. Sonst durchaus entwicklungsfähigen Kollegen soll damit die Möglichkeit gegeben werden, die Barrieren, die sich aus orthographischen, grammatikalischen und stilistischen Unzulänglichkeiten ergeben, zu überwinden.

Der zweite Tag war der Erläuterung des Begriffs „Gruppendynamik“ gewidmet. Anders als die Gruppenpädagogik, die ja als Gruppenarbeit schon seit langem in die Methodik der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit eingeführt worden ist und deren Wesensmerkmale und Anwendbarkeit in der pädagogischen Dozentenkonferenz 1963 behandelt worden sind, stellt die Gruppendynamik ein Verfahren dar, bei dessen Anwendung nicht Einsicht in Sachverhalte und Zusammenhänge beliebiger Wissensbereiche erzielt werden soll, sondern dessen Studienobjekt die Verhaltensweisen der Gruppenmitglieder sind. Indem die Gruppe, die aus 6 bis 15 Mitgliedern bestehen kann, in der ihr eigenen Dynamik die für den einzelnen typischen Verhaltensweisen auslöst, ermöglicht dieses Sozialmodell im kleinen die „Ein-Sicht“ in das eigene Verhalten auf dem Weg der Reflexion. Gruppendynamik führt zu einer vertieften Kenntnis des eigenen Verhaltens und zu einer erhöhten Aufgeschlossenheit für die Erfordernisse des Umgangs mit anderen.

Die Gruppendynamik, die von dem Sozialpsychologen *Kurt Lewin* in gemeinsamer Arbeit mit anderen Wissenschaftlern in den USA entwickelt worden ist, wird in den USA, in England und in den skandinavischen sowie in anderen europäischen Ländern vor allem bei der Ausbildung industriellen Führungsnachwuchses angewandt. Sie findet aber auch Beachtung in jenen Bereichen des sozialen Lebens, in denen es auf verständnisvolles Zusammenwirken von Menschen ankommt, dürfte also auch für die Gewerkschaften, insbesondere für die Bildungsarbeit nicht uninteressant sein. Zumindest Leitungs- und Lehrkräfte müssen in ihrer Tätigkeit die Erkenntnisse der Psychologie berücksichtigen. Wie die Gruppendynamik in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit genutzt werden könnte, läßt sich erst beurteilen, wenn in der praktischen Anwendung Erfahrungen gewonnen worden sind.

1) Hans Tietgens: „Lernen als soziale Interaktion“, in: Volkshochschule im Westen, Heft 4/1965.

Am dritten Tag wurde die programmierte Unterweisung an Hand eines für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit entwickelten Programms erläutert und erprobt. In Gemeinschaftsarbeit zwischen der Bundesschule Bad Kreuznach und dem Münchener Institut „Mensch und Arbeit“ ist ein Programm über den Tarifvertrag erstellt und mehrfach in der Praxis überprüft, ergänzt und verbessert worden. Das Programm vermittelt das Wissen über die gesetzliche Regelung zur Vereinbarung von Tarifverträgen, über die Vertragsparteien und ihre Befugnisse, über die Form von Tarifverträgen und schließlich über die Rechte und Pflichten der vertragschließenden Parteien sowie deren Mitglieder.

Für die Verfechter einer fortschrittlichen wirksamen Bildungsarbeit, deren Aufgabe die kritische Überprüfung der seitherigen Formen und Methoden der Bildungsveranstaltungen ist, wird dieser erste Entwurf eines programmierten Lehrstoffes und die Zustimmung und Bestätigung, die er bis jetzt erfahren hat, Ansporn zu neuen Initiativen sein. Nach den ersten Impulsen zur Einbeziehung des programmierten Unterrichts in die gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist das vorgelegte Ergebnis sicherlich als ein erster Schritt zu dem Ziel zu werten, das da heißt: Anhebung der Wirksamkeit gewerkschaftlicher Bildungsarbeit.

*Heinz Eckert*