



# Emotionale Kompetenz und Anerkennung in der Weiterbildung

Der vorliegende Beitrag betont den Wert von Emotionalität als besondere Einflussgröße auf Bildungsprozesse. Plato, griechischer Philosoph der Antike, ging einst davon aus, dass Emotionen der Vernunft als oberste Instanz in einer sklavischen Haltung zu unterwerfen seien. Neben solch sinnwörtlich gesprochen „antiken Vorstellungen“ postulieren Bildungskonzepte des 18. Jahrhunderts andere Vorstellungen: Dem weiblichen Geschlecht wird eine von Natur aus innewohnende, Emotionalität zugeschrieben. Diese Emotionalität ist jedoch negativ besetzt. Wer zu emotional ist, ist schwach und ungebildet. Der Mann hingegen gilt als Vernunftswesen und ist somit das Gegenbild zur Frau: stark und gebildet. Dieses Konstrukt einer unüberwindbaren Differenz zwischen Vernunft und Emotionalität ist heute natürlich völlig überholt. Die Emotionalität hat nicht nur ihren anerkannten Platz in Fächern der Psychologie, und Pädagogik, sondern ist bereits in der Philosophie vieler Arbeitsstätten integriert. Auch die Erwachsenenbildung beschäftigt sich mit Emotionalität: Hier heißt es zu hinterfragen, welche Wirkungen Emotionen auf das Lernen von Erwachsenen haben und wie demnach Fortbildungen und Weiterbildungen optimal zu planen sind. Gerade Erwachsene haben im Laufe ihres Lebens die ein oder andere Emotion erlebt, sich zum Beispiel über Vorgesetzte oder Kollegen/-innen geärgert, sich um die eigenen Kinder geängstigt oder sich über ein gelungenes Laborexperiment gefreut. Da Erwachsene durch eigene Erfahrungen geprägt sind und sinngemäß „in ihrer eigens erschaffenen Welt leben“, ist es eine Herausforderung, diese gefestigten Strukturen für neue Lernwege zu öffnen. Lernen geschieht nie emotionslos und ist daher Schlüssel zur Förderung von Lernprozessen.

## Emotionalität – Was ist das jetzt genau?

Der Begriff der Emotionalität tritt täglich in unserem Sprachgebrauch auf. Mit einer Selbstverständlichkeit wird mit dem Wort hantiert, schließlich wisse doch jeder, was es heiße, emotional zu reagieren, Emotionen zu verbergen oder in emotionalen Zuständen der Angst, der Wut, der Freude oder der Verliebtheit zu verfallen. Auch in der beruflichen

Gegenwart sind Emotionen kein Tabuthema, wenn z.B. in Therapiesitzungen emotionale Zustände entschlüsselt, analysiert und interpretiert werden oder in Weiterbildungskursen Teilnehmende am Thema „Emotionale Intelligenz“ partizipieren. In anderen beruflichen Kontexten sind Emotionen zu unterdrücken, denn kognitive Leistungen gilt es zu fokussieren, während Emotionen im Arbeitsprozess als störende Wirkungsmechanismen verschrien sind. Der Kopf ist für die Arbeit wichtig, aber das Herz hat seinen Platz zu Hause. Doch stimmt das? Wir verbringen eine große Zeit unseres Lebens auf und mit der Arbeit. Während dieser unterliegen wir unangenehmen, erfreulichen, stressigen oder unerwarteten Momenten und bilden mit Kollegen/-innen eine Art soziales Gefüge. Emotionslosigkeit ist also unmöglich.

## Emotion ist kein neues Thema

Bereits in der Antike finden sich in den Werken der Philosophen Ausdrücke vom Gegenstand des Gefühlten. Während in der griechischen Rhetorik das Wort „pathos“, „Leiden (schaft)“ Anwendung findet, wird in der lateinischen Redensart „passio“ eingeführt (vgl. Roth 2001, S.257). Die deutsche Bedeutung von Leidenschaft spielt hierbei auf Absichten des Handelns ab, die von schweren oder kaum zu bändigenden Gefühlszuständen getrieben werden (ebd. S.257). Platon vertrat die Ansicht, dass Emotionen und Vernunft nicht miteinander zu vereinbaren sind.

Emotionen wie Begierde und Leidenschaft waren bei Platon negativ besetzt. Die Vernunft solle Herrscher über diese Gefühlsdämonen sein (vgl. Schöll 2007, S.15f.). Aristoteles knüpft, wenn auch in gemäßigter Weise, hieran an. Er behandelt Emotionen zum einen auf der Ebene der Tugend (Freundlichkeit, Scham, Scheu, Entrüstung u.a.) und zum anderen auf der Ebene der Passionen (Begierde, Zorn, Angst, Neid, Freude, Hass u.a.) (vgl. Ulich/Mayring 1992, S.14f.). Auch der Schöpfer der Evolutionsgeschichte Charles Darwin setzt sich in seiner Arbeit „The expression of the emotions in men and animals“ (1872) mit Emotionen auseinander. Er versucht hiermit Belege für seine Evolutionstheorie zu finden (vgl. Koschinka 2004, S.145f.). Darwin ging es vor allem darum, zu beweisen, dass Emotionen sich phylogenetisch entwickeln, d.h. dass Emotionen dem Tierreich entspringen und keine „Schöpfung“ der Menschen sind (ebd. S.146ff.). Wissenschaftliche Bearbeitungen zum Thema verblassen auch im 20. Jahrhundert nicht. Izard (1994) unterscheidet in seiner differenziellen Emotionstheorie grundlegende Emotionen (Kummer-Scherz, Interesse-Erregung, Zorn-Wut u.a.), Triebe (Hunger, Durst, Müdigkeit etc.) sowie affektiv-kognitive Orientierungen (Introversion-Extroversion u.a.). Emotion ist eine Spiegelung unserer inneren Erregungszustände.

Es ist sehr schwer, eine einzige Definition für den Begriff der Emotion zu finden. Emotionen sind somit keine einfachen Er-

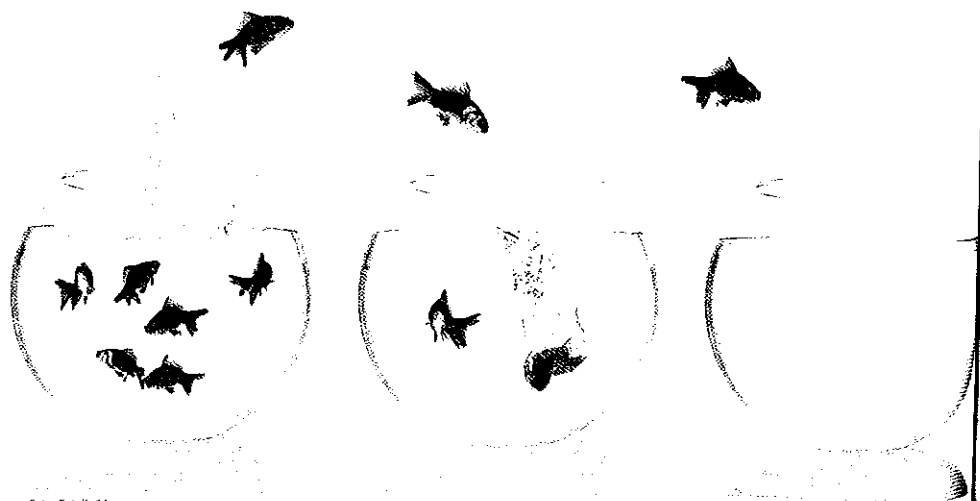


Foto: Fotolia/khz

scheinungen. Sie lassen sich nicht exakt beschreiben, weder durch eine Schilderung eines emotionalen Erlebnisses, noch durch elektrophysiologische Messungen im Gehirn.

### **Emotionen und Bildungsprozesse**

Der Psychoanalytiker Tobias Brocher bejaht einen emotionalen Einfluss auf kognitive Lernprozesse. Für die Weiterbildung muss dies heißen, dass Wünsche, Erfahrungen und Erinnerungen der Teilnehmenden einzubeziehen sind. Gerade diese wirken sich vor allem auf die Erwartungen an Lehrende, der Lerngruppe sowie den Inhaltsangeboten aus (vgl. Siebert 1996, S.153). Zudem können kognitive Lernleistungen auch an die Sympathie zur Bildungseinrichtung und zum Lehrenden gekoppelt sein. „Ohne soziale emotionale Zuwendung durch die Lehrenden, ohne das Gefühl akzeptiert und ernstgenommen zu werden, finden kaum nachhaltige Lernprozesse statt“ (Siebert 1996, S.154). Es stellt sich die Frage wie die Rahmenbedingungen in der Weiterbildung zu schaffen sind, dass diese zum einen Emotionen zulassen und zum anderen Emotionen als positive Ressource einschließen?

### **Lösungsansatz I: Emotionale Kompetenzentwicklung des/-r Erwachsenenpädagogen/-in**

Emotionale Kompetenz ist die Fähigkeit, Emotionen anderer Menschen je nach Situation zu erkennen. Aber es ist auch wichtig, sich seiner eigenen Gefühle bewusst zu sein und dabei belastende Emotionen adaptiv mit Bewältigungsstrategien entgegenzuwirken. Ein/e Erwachsenenpädagoge/-in muss in der Rolle einer Lernprozessbegleitung Emotionen regulieren können. Zur Realisierung dessen sind jedoch die Identifikation und das Eingestehen, warum gerade diese Emotionen bewegen, erforderlich. Hierzu ein kleines Beispiel: Eine Teilnehmerin eines Weiterbildungskurses „Kommunikationstraining“ unterbricht alle zehn Minuten den Vortrag der Seminarleitung, weil sie etwas nicht versteht und es sofort erklärt bekommen möchte. Zudem mag diese nicht den Anweisungen der vorgegebenen Übungsaufgaben folgen. Die anderen Teilnehmenden sind von diesem Verhalten gereizt. Der Seminarleiter reagiert anfangs noch verständnisvoll und bemüht sich den Wünschen gerecht zu werden. Später nimmt der Dozent die Kursteilnehmerin nicht mehr wahr, ignoriert sie und empfindet sogar Ärger und Zorn, was sich auch in seinem Verhalten gegenüber der Kursteilnehmerin widerspiegelt. Es fallen Sätze von „Wenn Sie das nicht verstehen, sind sie falsch hier“ bis zu „Unter-

brechen Sie bitte nicht das Kursgeschehen“. Das Beispiel verdeutlicht, wie Emotionen außer Kontrolle geraten können. In diesem Moment ist es wichtig, sich für einen kurzen Augenblick eine Auszeit zu nehmen und zu überdenken, was denn der Auslöser des Zorns war. Ist es wirklich die Kursteilnehmerin oder die eigene Hilflosigkeit, auf dieses Verhalten nicht vorbereitet zu sein? Werden damit die eigenen Handlungskompetenzen und Lehrmethoden angezweifelt? Ein Dozent, der um seine Emotionen weiß, kann besser mit den Teilnehmenden verhandeln, wenn es zu Konflikten kommt. Es ist wichtig zu begreifen, dass die Teilnehmenden verschiedene Intentionen, eigene Gedanken, Überzeugungen und innere Zustände mitbringen. Es gilt sensibel auf emotionale Signale einzugehen und zu hinterfragen, ob Lernende, die z.B. auf einen bestimmten Lerninhalt mit Widerständen reagieren, einen für sich erklärbaren, logischen Grund dafür haben, der zudem mit einem emotionalen Erfahrungswert einhergeht.

### **Lösungsansatz II: Emotionsanerkennde Gestaltungsräume**

In einer weiterbildenden Veranstaltung sind die Lernenden zu unterstützen. Dazu muss ein Gestaltungsraum geboten werden, der dies zulässt. Gerade die Anfangssituation in einer Bildungsveranstaltung ist mit viel emotionaler Energie behaftet. In dieser noch unübersichtlichen, offenen emotionsgeladenen Phase, die noch keinerlei Orientierung bietet, ist es wichtig, Orientierungshilfen für die Lernenden bereitzustellen. Eine angstfreie Orientierung im Lehr-Lernprozess ist wesentlich für Lernende, die dann genügend psychische Energie haben, um sich den Lehrinhalten zuzuwenden (vgl. Geißler 1994, S.16). Die Frage lautet, wie prophylaktisch negative Emotionen zu verhindern sind. Ganz zentral ist, die Darstellung einer klaren Struktur, d.h. der Dozent hat vorab die Aufgabe, die Anforderungen klar zu benennen, Lernziele transparent sowie wirklichkeitsnah zu gestalten. Androhungen von Sanktionen sind hier fehl am Platz. Außerdem ist die Bedeutung der Teilnehmenden als wesentliche Mitwirkende am Lernprozess zu betonen. Im Sinne der Anerkennungstheorie nach Axel Honneth ist eine wertschätzende Grundhaltung gegenüber dem Lernen an sich einzunehmen. Auch unter den Lernenden und zur Lehrperson ist ein Klima der gegenseitigen Akzeptanz und Hilfsbereitschaft lernförderlich. Jeder Wortbeitrag wird als wichtig erachtet. Ein vom Dozenten aufgezwungener Elan, der die Lernenden dazu animieren soll, aus ihren Erfahrungsreichtum zu berichten oder sich verbal vor der Gruppe zu äußern, kann zu emotio-

nen Verstörungen führen. Hier sind die Prinzipien der Freiwilligkeit zu beachten. Lernprozesse, die positiv erlebt wurden, sind eindeutig nachhaltiger. Diese positiven Lernerfahrungen merken sich Erwachsene besonders gut. In ähnlichen Situationen werden wir uns an diese positive Lernerfahrung erinnern, so dass wir eine Art Lernselbstbewusstsein entwickeln. Wenn wir ein positives Lernbild von uns selbst haben und dies auch auf andere Mitlerner übertragen, sind wir offen für neues Wissen. Emotionen wirken so als unabdingbare Ressource in bildenden Prozessen.

### **Fazit und Ausblick**

Emotionen lassen sich nicht einfach definieren. Wir können aber zusammenfassen, dass sich Emotionen meist dann äußern, wenn wir eine auftretende Situation als für uns bedeutsam wahrnehmen. Für die Erwachsenenpädagogik und das Feld der Weiterbildung heißt dies: Emotionsarbeit muss sich nach innen richten, d.h. sich im Handeln des Lehrenden selbst realisieren. Lehrpersonen lehren nicht losgelöst von Emotionen. Sie sind dann gute Lehrer, wenn sie Emotionen einen Raum in ihrem Unterricht einräumen. Lehrende sollten die Emotionen ihrer Schüler/-innen bzw. Teilnehmer/-innen erkennen, akzeptieren und das Gefühl vermitteln, dass diese durchaus normal und nicht zu verdrängen sind. Die eigenen Gefühle zu hinterfragen und zu erkennen, ist darüber hinaus eine besondere Leistung. Behandle ich durch meine eigenen Empfindungen die Lernenden ungerecht? Der Weg zur emotionalen Kompetenz ist also ein schwerer Weg. Neben der Reflexion eigener und fremder Gefühle, kommt es zum Beispiel in der beruflichen Weiterbildung darauf an, die Emotionen für Bildungsveranstaltungen als Ressource zu nutzen. Ein ganz banales Beispiel soll dies verdeutlichen: Im Seminar „Einführung in die Praxis wissenschaftlichen Arbeitens“ stellt die Dozentin die Aufgabe, dass die Teilnehmenden Ihre „Lese-Schreib-Biographie“ erstellen sollen. Die Teilnehmenden erinnern sich daran wie sie Lesen und Schreiben gelernt haben und welche Schwierigkeiten dabei auftraten. Die Erinnerungen an die eigene Lesekarriere rufen Emotionen in uns hervor. Dieser emotionale Einstieg ins Seminar weckt Interesse und jeder kann sich noch Wochen später daran erinnern. Der Erwachsenenpädagogik kommt somit eine Schlüsselposition zu, wenn es um die Arbeit mit emotionsrelevanten Feldern geht, die insbesondere die Lebenswelt von Erwachsenen betreffen. Es geht darum, emotionale Strukturen zu stabilisieren, positive Selbstwertgefühle zielgerichtet anzusteuern und die Auseinandersetzung mit selbst empfundenen Emotionen anzuregen. ■

**Freie Plätze für Sommer/Winter 2011 beim DIW-MTA**

**PET-CT Basisseminar**

19.08.–20.08.2011, Berlin

**Qualität von Besprechungen & Meetings**

25.08.–27.08.2011, Berlin

**Allgemeine & spezielle Histologie, Enzym- und Immunhistochemie, Automation**

12.09.–16.09. & 24.10.–28.10.2011, Frankfurt

**Kommunikation Teil II**

14.09.–16.09.2011, Berlin

**Molekulargenetik in der Immunhämatologie**

07.10.–10.10.2011, Köln

**Medizinische Informationstechnologien Teil 1**

10.10.–14.10.2011, Berlin

**Dosimetrie in der Radioonkologie**

22.10.–23.10. & 19.11.–20.11.2011, Bremen

**Informationstechnologien in der Medizin**

18.11.–19.11.2011, Stuttgart

**Gesundheitsökonomie, Recht und Steuerungsprobleme**

28.11.–07.12.2011, Koblenz

**Führung und Organisation im Gesundheitswesen**

08.12.–17.12.2011, Koblenz

Anmeldung unter [www.studip.diw-mta.de](http://www.studip.diw-mta.de)

**Literatur:**

1. Gieseke, W. (2009): Lebenslanges Lernen und Emotionen: Wirkungen von Emotionen auf Bildungsprozesse aus beziehungstheoretischer Perspektive. 2. Aufl., Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag
2. Kochinka, A. (2004): Emotionstheorien: Begriffliche Arbeit am Gefühl. Bielefeld: transcript Verlag
3. Roth, G. (2001): Fühlen, Denken, Handeln. Wie das Gehirn unser Verhalten steuert. Frankfurt a.M., S.232-324
4. Schöll, R. (2007): Emotionen managen. 2. Aufl., Carl Hanser Verlag München: Germany
5. Siebert, H.: Didaktische Prinzipien: Emotionalität. In: Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. 1996, S.149-156
6. Temme, G./Tränkle, U. (1996): Arbeitsemotionen: Ein vernachlässigter Aspekt in der Arbeitszufriedenheitsforschung. Arbeit, Heft 3, S.275-297
7. Ulich, D./Mayring, P. (1992): Psychologie der Emotionen. Stuttgart: Kohlhammer Verlag



Die Autorin:  
Janine Romppel  
Erziehungswissenschaftlerin im Schwerpunktbereich  
Erwachsenenpädagogik  
Deutsches Institut zur Weiterbildung für Technologi-  
innen und Analytiker/-innen in der Medizin e.V.  
(Präsident Dr. Marco Kachler)  
Welserstr. 5-7  
10777 Berlin  
[www.diw-mta.de](http://www.diw-mta.de)

**DIW-MTA in eigener Sache**

**Schon Credits auf Ihrem Fortbildungskonto?**

Die Registrierungen für das freiwillige Fortbildungszertifikat für MTA-Berufe von DIW-MTA/dvta nehmen seit dem Start im Sommer 2010 rasant zu. Durch das Sammeln von Credit-Points für die Teilnahme an einschlägigen Fort- und Weiterbildungen setzten Sie auf eine kontinuierliche fachliche und überfachliche Qualifizierung. Viele Arbeitnehmern/-innen verbinden hiermit die Chance, ihre Lernaktivitäten zu demonstrieren und somit auch fachlich up to date zu bleiben. Nutzen auch Sie die Möglichkeit, Ihr persönliches Fortbildungszertifikat zu erwerben und melden sich kostenlos unter [www.fortbildung-zertifikat.de](http://www.fortbildung-zertifikat.de) an. Weiterbildung punktet.

**Fortbildungszertifikat -  
Steigendes Interesse**

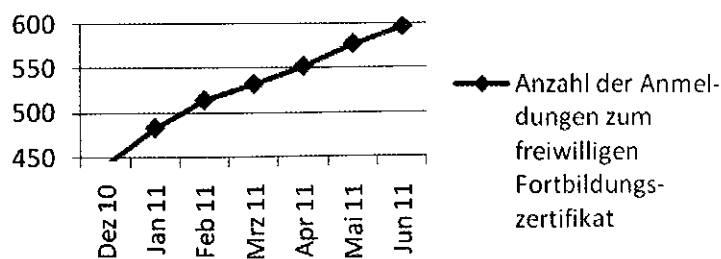


Abb. 1: Verbreitung des freiwilligen Fortbildungszertifikates