

Lernen in eigener Sache - Selbstlernen mit KI in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit

Im Seminarraum herrscht eine lebendige Atmosphäre: Kleine Gruppen sitzen verteilt – einige an Tischen, andere auf dem Teppich mit Laptops oder Notizen vor sich. Aus einem Nebenraum hört man Stimmen, die angeregt über Datenethik diskutieren. An der Wand projiziert eine Gruppe ihre Rechercheergebnisse zur "Geschichte der KI" mithilfe eines Beamers. Einzelne Teilnehmende scrollen konzentriert durch Webseiten oder schauen Videos, andere zeigen sich gegenseitig Tools auf dem Smartphone, etwa ChatGPT oder Google Lens. Manche arbeiten lieber für sich und ziehen sich mit Kopfhörern und einem Tablet zurück.

In dieser offenen Lernumgebung konnten die Teilnehmenden aus einer Vielzahl von Themenfeldern wählen, von der Geschichte der KI über praktische Anwendungen bis hin zu gesellschaftspolitischen Fragestellungen. Zu jedem Thema gab es Aufgaben, die praktisches Ausprobieren mit kritischer Reflexion verbanden. Die Selbstlernphase war dabei vollständig freiwillig, doch alle entschieden sich, Teil dieser kollektiven Auseinandersetzung zu sein, auf ihre eigene Weise.

Beobachtungen aus der Praxis

Alle Teilnehmenden entschieden sich für die Bearbeitung Themen in der digitalen Lernumgebung¹. Dabei blieb die Bearbeitung zunächst stark an die Vorgabe der Referent*innen angelehnt. Spannend war: Je länger die Selbstlernphase andauerte, desto eigenständiger wurden die Teilnehmenden. Einige entwickelten sogar eigene Aufgabenstellungen, wenn sie mit den bestehenden nichts anfangen konnten oder sie als nicht relevant für ihre Praxis empfanden. Diese Aneignung wurde von den Referent*innen als Zeichen der Emanzipation verstanden, ein Bruch mit dem „Pflichtgefühl“, Aufgaben exakt so zu erfüllen, wie sie vorgegeben sind.

Häufig war zu beobachten, dass Kolleg*innen aus demselben Betrieb zusammenarbeiteten, nicht, weil das Thema es nahelegte, sondern weil sich vertrauensvolle Beziehungen als tragfähiger Lernboden erwiesen.

Auffällig war auch die Nähe zur betrieblichen Praxis: Viele der gewählten Themen oder entwickelten Fragen bezogen sich auf Herausforderungen im eigenen Arbeitsalltag. In den anschließenden Reflexionen wurde deutlich, dass das offene Lernformat zu einer höheren Identifikation mit dem Lernprozess führte, aber auch als herausfordernd erlebt wurde. „Anstrengend“ bedeutete dabei weniger kognitive Belastung, sondern eine hohe persönliche Involviertheit.

Der Wert der Abwesenheit

Ein zentrales Moment dieser Lerneinheit war die bewusste Abwesenheit der Seminarleitung während der Selbstlernphase. Diese Leerstelle schuf Raum für Eigenverantwortung, und darin lag der pädagogische Impuls. Im weiteren Verlauf des Seminars zeigte sich, dass

¹ <https://moodle.igmetall.de/mod/h5pactivity/view.php?id=64190>

Teilnehmende sich häufiger mit eigenen Fragen einbrachten, Lernstrategien reflektierten und eigene Impulse in die Gruppe trugen.

Zugleich wurde deutlich, dass nicht alle Teilnehmenden mit dieser Offenheit gut umgehen konnten: Einige wünschten sich mehr Prozessbegleitung und mehr Austausch mit den Referent*innen. Das verweist auf eine wichtige Erkenntnis: Selbstlernen braucht Orientierung, nicht im Sinne von Anleitung, sondern als Ermöglichung von Selbststeuerung. Der bewusste Rückzug der Seminarleitung ist kein „Sich-Zurückziehen aus Verantwortung“, sondern eine methodische Entscheidung, Lernprozesse anzuregen, nicht zu steuern.

1. Selbstlernen heißt Verantwortung übernehmen

Die gewerkschaftliche Bildung hat seit den wegweisenden Ansätzen von Oskar Negt² das exemplarische Lernen und die aktive Auseinandersetzung mit gesellschaftlicher Wirklichkeit ins Zentrum gerückt. Ziel dieser Bildungsarbeit ist es seitdem nicht nur, Wissen zu vermitteln, sondern die Teilnehmenden dazu zu ermutigen, eine eigenständige Haltung zu entwickeln, sich politisch und sozial zu positionieren und Handlungsfähigkeit im Betrieb und in der Gesellschaft zu gewinnen. Diese Haltung speist sich aus der Fähigkeit, kritische Fragen zu stellen, gesellschaftliche Zusammenhänge zu erkennen und solidarische Antworten zu entwickeln.

Der Begriff des selbstbestimmten oder auch selbstgesteuerten Lernens³ kommt aus der Reformpädagogik und bezeichnet einen Ansatz, bei dem Lernende selbst bestimmen, was sie wann, wo, wie und mit wem zusammen lernen.

Selbstgesteuertes Lernen fördert insbesondere die Entwicklung von Metakompetenzen, wie das Setzen eigener Lernziele, ein funktionierendes Zeitmanagement, das kritische Überwachen des eigenen Lernfortschritts sowie Selbststeuerungsfähigkeiten wie Selbstmotivation und die Anwendung passender Lernstrategien.

Selbstlernen in der gewerkschaftlichen Bildung bedeutet, die Eigenverantwortung und Selbstwirksamkeit der Lernenden zu stärken. Es eröffnet Freiräume, in denen Teilnehmende lernen können, sich selbstständig mit Themen auseinanderzusetzen, eigene Zugänge zu erschließen und eine aktive Rolle in ihrem Lernprozess zu übernehmen. Dies ist gerade aus emanzipatorischer Perspektive bedeutsam, da die Fähigkeit, Verantwortung für das eigene Lernen zu übernehmen, gleichzeitig auch die Bereitschaft stärkt, Verantwortung in gesellschaftlichen und betrieblichen Kontexten zu übernehmen.⁴

Digitale Werkzeuge wie Lernplattformen und KI können diesen Prozess wirkungsvoll unterstützen, indem sie die Eigenaktivität fördern und den Zugang zu anderen Sichtweisen erleichtern. Zugleich bergen sie aber auch Risiken: Sie können ablenken oder dazu führen, dass Künstliche Intelligenzen menschliche Denkprozesse übernehmen und so KI-Vorschläge von den Lernenden unkritisch übernommen werden. Deshalb ist es wichtig, kritische Kompetenzen zu entwickeln, insbesondere die Fähigkeit, sich selbst, Mitlernende und die eingesetzte KI kritisch zu hinterfragen. Eine fundierte Reflexionsfähigkeit⁵, die genau diese kritische Haltung ermöglicht, muss aktiv erlernt werden. Dies geschieht besonders

² Oskar Negt: Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen. Zur Theorie der Arbeiterbildung

³ https://de.wikipedia.org/wiki/Selbstbestimmtes_Lernen

⁴ Vergl. Expansives Lernen nach Klaus Holzkamp: https://de.wikipedia.org/wiki/Expansives_Lernen

⁵ Hans-Christoph Hobohm et al.: „Reflexion“ als Metakompetenz

Kommentiert [GB1]: gibt es dafür bewiese/studien?

wirkungsvoll im Seminarraum, wo der Austausch und die direkte Auseinandersetzung mit anderen Lernenden eine reflektierte und bewusste Haltung unterstützen können.

2. Lernplattformen und KI als Werkzeuge für selbstbestimmtes Lernen

Viele Gewerkschaften betreiben mittlerweile ihre eigene Lernplattform, die nicht nur zur Dokumentation von Seminaren dient, sondern auch als Umgebung für selbstbestimmtes Lernen genutzt werden kann. Solche digitalen Lernplattformen bieten vielfältige Funktionen, die das selbstbestimmte Lernen optimal unterstützen. Lerninhalte können modular, interaktiv und multimedial aufbereitet werden, wodurch individuelles und eigenverantwortliches Lernen erleichtert wird.

Durch die Integration von Künstlicher Intelligenz (KI) in Form eines Chatbots werden diese Funktionen entscheidend erweitert und individualisiert.

KI als Unterstützer: Tutor, Feedbackgeber, Sparringspartner

Chatbots können vielfältige unterstützende Rollen in Lernprozessen übernehmen. Als Tutor bieten KI-Modelle individuelle Erklärungen und Schritt-für-Schritt-Anleitungen zu komplexen Themen an, die passgenau auf die Bedürfnisse und Vorkenntnisse der Lernenden abgestimmt sind. In der Rolle des Feedbackgebers ermöglicht KI unmittelbare und differenzierte Rückmeldungen zu Übungen und Aufgaben, wodurch Fehler und Missverständnisse direkt erkannt und korrigiert werden können. Zudem dient KI als Sparringspartner im dialogischen Austausch, indem sie Lernende herausfordert, kritisch zu reflektieren, Argumente zu schärfen und das eigene Wissen aktiv anzuwenden.

Die entscheidende Herausforderung ist hierbei, dass die Teilnehmenden lernen, KI nicht zur Lösung ihrer Aufgaben zu nutzen, eine Praxis, die natürlich nicht vollständig verhindert werden kann. Vielmehr soll KI dazu dienen, die Reflexion der eigenen Lernstrategien zu unterstützen. Dies erfordert spezielle Kompetenzen in der Kommunikation mit KI (Prompts), um gezielt die eigenen Fähigkeiten zu stärken.

Es geht bei der Verbindung von KI und Lernplattform vor allem darum, als Lernende ein Gegenüber zu haben, das nicht verletzt oder enttäuscht werden kann, wenn eine vorgeschlagene Lösung oder Lernstrategie nicht angenommen wird. Ganz im Gegenteil, genau darin liegt das eigentliche Lernziel. Emanzipation und Verantwortung für den eigenen Lernprozess übernehmen bedeutet, die KI und ihre Vorschläge infrage zu stellen und die eigenen Bedürfnisse vorzuziehen. Zum Beispiel dann, wenn die Kolleg*innen anfangen, die eigene Lernstrategie, statt der von der KI vorgeschlagenen zu folgen. Dann hat der Einsatz von KI für das eigene Lernen Früchte getragen.

3. Empfehlungen für die Gestaltung von Selbstlernprozessen in der gewerkschaftlichen Bildung

1. Verantwortung durch Gestaltungsspielräume ermöglichen

Selbstlernen lebt davon, dass die Teilnehmenden Freiräume bekommen: Sie entscheiden, ob und welche Inhalte sie wann und wie vertiefen. Indem Referent*innen das Feld bewusst öffnen und nicht vorstrukturieren, übertragen sie Verantwortung an die Lernenden. Diese Freiheit führt dazu, dass Teilnehmende sich selbst mit ihren Lernzielen und -wegen

auseinandersetzen und meist unbewusst Wege finden, mit der zum Teil unstrukturierten Situation umzugehen.

2. Digitale Kompetenz ernst nehmen

Nicht alle Teilnehmenden bringen dieselbe Erfahrung mit digitalen Tools mit. Solche Selbstlernangebote sollten daher mit niedrigrschwelligen Werkzeugen gestaltet sein. Einstiegshilfen (z. B. kurze Videoanleitungen oder digitale Pat*innen) können den Zugang erleichtern. Der Austausch in der Gruppe sollte gezielt zur gegenseitigen Unterstützung angeregt werden, damit Peer-Learning, also das Lernen auf Augenhöhe miteinander funktioniert.

3. KI als Lernbegleiter kritisch nutzen

Künstliche Intelligenz kann Lernprozesse individualisieren, z. B. durch passgenaue Erklärungen, Rückfragen oder Lernpfade. Doch damit das gelingt, braucht es mehr als Technik: Die Teilnehmenden müssen lernen, die KI nicht nur als Antwortmaschine zu sehen, sondern als Sparringspartner zur Reflexion der eigenen Lernstrategie. Die KI kann so vorbereitet („vorgepromptet“) werden, dass sie keine Lösungen liefert, sondern Rückfragen stellt, Denkanstöße gibt und dabei hilft, den Horizont zu erweitern.

Auch das kritische Hinterfragen von Vorschlägen der KI ist Teil des Lernprozesses. Es geht um Emanzipation, nicht um Automatisierung. Erst dann, wenn sich die Teilnehmenden gegen die Vorschläge der KI entscheiden und eigene Wege finden, findet Emanzipation statt. Eine bereitgestellte Prompting-Bibliothek⁶ in der Lernplattform ist häufig sehr hilfreich, um Ideen im Umgang mit dem Chatbot als Springspartner zu entwickeln.

Kommentiert [GB2]: Link zur Promptingbibliothek

4. Didaktische Rolle der Referent*innen neu denken

Im Kontext selbstorganisierter Lernphasen ist die zentrale Aufgabe der Referent*innen, sich bewusst zurückzunehmen. Nachdem sie die Materialien bereitgestellt, die Lernplattform eingeführt und technische Fragen geklärt haben, sollten sie den Raum den Teilnehmenden überlassen. Diese Phase des eigenverantwortlichen Lernens ist bewusst zeitlich begrenzt, meist auf einen Vor- oder Nachmittag. Auch Unterstützung durch die Referent*innen erfolgt nur im Ausnahmefall, z. B. über eine Notfallnummer oder einen Messenger. Das Ziel ist es, den Lernenden einen offenen Lernraum bereitzustellen, in dem sie ihre eigenen Problemlöse-Strategien erproben, ohne dabei ständig auf Betreuung und Support zurückgreifen zu können.

5. Vielfältige Lernpfade ermöglichen

Auf der Lernplattform können die Selbstlerneinheiten entweder strikt vorgegeben sein, sodass sich ein lineares didaktisches Design ergibt, oder als offene Themensammlung mit entsprechenden Vertiefungen bereitgestellt werden, aus denen die Teilnehmenden sich je nach eigenem Interesse Themen aussuchen können. Auch die Bearbeitung kann unterschiedlich gestaltet sein: linear mit klaren Vorgaben oder offen mit verschiedenen Wahlmöglichkeiten, von der Erstellung einer Präsentation oder Zeitleiste bis hin zur Bearbeitung unterschiedlicher Fragestellungen. Entscheidend ist dabei nicht die Produktion eines vorzeigbaren Ergebnisses, sondern die Entwicklung einer eigenen Haltung. Es ist ausdrücklich möglich, dass Teilnehmende oder Gruppen am Ende der Selbstlernphase kein Ergebnis haben.

7. Reflexion nach der Selbstlerneinheit ermöglichen

Die Phase der Reflexion sollte bewusst nachgelagert stattfinden, im Anschluss an die selbstorganisierte Lernzeit. Dabei geht es nicht nur darum, Inhalte zu wiederholen oder

⁶ <https://moodle.igmetall.de/mod/board/view.php?id=130388> (Klicke unten auf als Gast anmelden)

Ergebnisse zu präsentieren, sondern das eigene Lernen zu verstehen und daraus Schlüsse für zukünftige Lernprozesse zu ziehen. Reflexion kann helfen, eigene Lernstrategien sichtbar zu machen, Motivation zu klären und individuelle Entwicklungspfade zu erkennen.

Beispielhafte Reflexionsfragen können sein:

- Was habe ich heute über mich als Lernende*r erfahren?
- Welche Strategien haben mir geholfen, dranzubleiben?
- Wann war ich motiviert und warum?
- Wo bin ich an Grenzen gestoßen und wie bin ich damit umgegangen?
- Wie möchte ich beim nächsten Mal anders lernen?

Ziel ist es, durch diese Fragen die Fähigkeit zu stärken, das eigene Lernen selbstbestimmt zu gestalten, auch über das Seminar hinaus.

4. Ausblick: Die Zukunft des Lernens in der gewerkschaftlichen Bildung

Selbstgesteuertes Lernen ist kein Modell für ein gesamtes Seminar, sondern eignet sich vielmehr für einzelne Seminareinheiten, insbesondere dann, wenn es um Themenfelder geht, die ohnehin zu groß sind, um sie vollständig zu behandeln. Hier kann es sinnvoll sein, den Teilnehmenden die Möglichkeit zu geben, eigene Schwerpunkte zu setzen und selbstgesteuert Zugänge zu entwickeln, auch wenn dabei in Kauf genommen werden muss, dass jede*r etwas anderes aus dem Themenfeld mitnimmt und der große Zusammenhang nur fragmentarisch bleibt.

Doch gerade diese Offenheit entspricht dem Verständnis konstruktivistischer Erwachsenenbildung. Die geht davon aus, dass Wissen nicht einfach vermittelt, sondern individuell konstruiert wird, auf Basis eigener Erfahrungen, Interessen und Fragestellungen. Lernen geschieht dabei im aktiven Umgang mit der Welt und in der Auseinandersetzung mit anderen, nicht durch das bloße Reproduzieren vorgegebener Inhalte. Die Vielfalt der Zugänge und Perspektiven ist somit kein Hindernis, sondern ein zentrales Element dieses Lernverständnisses.

Im Zentrum steht nicht die Technik, sondern der Mensch, der lernt. Die hier skizzierten Überlegungen zeigen, wie selbstbestimmte Lernphasen dazu beitragen können, Eigenverantwortlichkeit zu stärken und Bildungsprozesse individueller und praxisnäher zu gestalten

Dieser Ansatz stützt eine Haltung, die sich mit drei Leitlinien umschreiben lässt:

- **Kompetenzen entwickeln statt Inhalte pauken:** Die Lernangebote sollen dazu befähigen, sich selbstständig Wissen zu erschließen und im eigenen Kontext anzuwenden. Dazu gehört auch, die eigene Lernstrategie zu reflektieren und weiterzuentwickeln, ein zentraler Baustein nachhaltiger Bildungsprozesse.
- **Einfach mal machen:** Durch niedrigschwellige, aktivierende und selbstbestimmte Lernformen wird Mut zum Ausprobieren gefördert. Wer im Seminarraum erlebt, dass er mit eigenen Ideen experimentieren darf, wird diese Haltung womöglich auch auf neue betriebliche Herausforderungen übertragen.
- **Lernallianzen schaffen:** Immer dann, wenn sich im Betrieb ein Problem stellt, auf das das Betriebsratsgremium keine unmittelbare Antwort hat, werden die im selbstgesteuerten Lernen entwickelten Fähigkeiten bedeutsam. Es braucht Menschen,

die ein Interesse daran haben, das Problem zu verstehen, gemeinsam daran zu arbeiten und eine Strategie zu entwickeln, wie sie sich das nötige Wissen aneignen können.

Wenn die gewerkschaftliche Bildung es schafft, diese Entwicklungen partizipativ und didaktisch sinnvoll zu gestalten, kann sie ein Lernverständnis fördern, das Emanzipation, Selbstverantwortung und kollektive Handlungsfähigkeit verbindet.