

## Das Lernzonenmodell



Das Lernzonenmodell benennt drei Zonen, je nachdem wie herausfordernd Aufgaben oder Erlebnisse von Menschen wahrgenommen und unter welchen Bedingungen sie (nicht) bewältigt werden können. In der **Komfortzone** bewegen sich Lernende in der Sicherheit des Altbekannten, Bequemen, in der sie sich wenig weiterentwickeln. In dieser Zone können Einzelne die ihnen gestellten Aufgaben ohne Probleme alleine bewältigen.

Dem gegenüber steht die **Zone der Überforderung**, auch Panikzone genannt. In diese Zone geraten Lernende, wenn sie mit einer Situation oder Aufgabe überfordert sind, vielleicht sogar Angst, Ohnmacht oder Hilflosigkeit verspüren. In der Zone der Überforderung können sie die Aufgabe auch mithilfe von Unterstützung oder unter Anleitung nicht lösen.

Spannend wird es zwischen diesen beiden Zonen: In der **Zone der Entwicklung** bzw. der Wachstumszone. Lernende verlassen hier Sicheres und Gewohntes, sie lassen sich auf eine Herausforderung ein, ohne gleich überfordert zu sein. Sie können die ihnen gestellten Aufgaben mit Unterstützung lösen. Hier findet der meiste Lernfortschritt statt. Unsere Aufgabe als Lehrende/Begleiter:innen besteht darin, Möglichkeiten und Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen die Lernenden Schritt für Schritt ihre Wachstumszone und Komfortzone ausweiten können.

Eine frisch gewählte Betriebsrätin mag vielleicht anfangs mit der Verhandlung einer neuen Betriebsvereinbarung völlig überfordert sein. Durch Verhandlungstrainings, Informationen und Unterstützung durch Gewerkschaft und Gremium etc. gelangt sie in die Lage, sich im Tun weiterzuentwickeln und zu lernen. So wird eine Situation, die einen anfangs völlig überfordert, irgendwann zur sicheren Routine.

Aus [Gewerkschaftliche Erwachsenenbildung – What's that?](#)