

Vom Lehren zum Lernen -

Blickwechsel in der Betrieblichen Bildungsarbeit in
digitalen Zeiten

Univ.-Prof. Dr. Dr. h.c. Rolf Arnold

Fachgebiet Pädagogik TU Kaiserslautern,
Seniorprofessor (Systemische Pädagogik),
Sprecher des Virtuellen Campus Rheinland-Pfalz (VCRP) und
Systemia. Institut für Kommunikation und Führung

Selbstreflexion ist angesagt

- Haben wir die Vermittlungsdidaktik (Input, Vorlesung, Frontalunterricht), weil sie erwiesenermaßen eine äußerst geeignete Form der Kompetenzförderung ist, oder haben wir sie, weil wir sie haben und immer schon hatten?
- Ist eine didaktische Form bereits deshalb die beste Form, weil sie überliefert ist (oder weil ich selbst keine andere kennen gelernt habe)?
- Ist Bildung digital, bloß weil sich die Lerngelegenheiten digitalisieren?
- Dienen wir dem Mechanismus „Ich möchte so bleiben, wie ich binDu darfst“?
- Gibt es auch in der Betrieblichen Bildungsarbeit „different ways of the future“?
- Gibt es etwas „Richtiges im Falschen“ (Adorno)?

„Bedeutungen müssen konstruiert werden“

„Warum ist das Vermitteln von Wissen oft so erfolglos?“

Ein wesentlicher Grund hierfür ist das Missverständnis, dass es bei diesem Prozess im Wesentlichen darum geht, Informationen vom Kopf des Lehrenden oder Trainers in die Köpfe der Zuhörer zu transportieren. Wäre dies der Fall, dann wäre effektives Lehren und Lernen ein reines Problem der akustischen Kommunikation, das heißt der Lehrende müsste nur laut und deutlich sprechen und die Zuhörer nur richtig zuhören.

(...)

Damit gesprochene oder geschriebene Worte und Sätze eine Bedeutung erlangen, muss das Gehirn des Empfängers über ein entsprechendes Vorwissen verfügen, es müssen also Bedeutungskontexte vorhanden sein, die den Zeichen ihre Bedeutung verleihen.

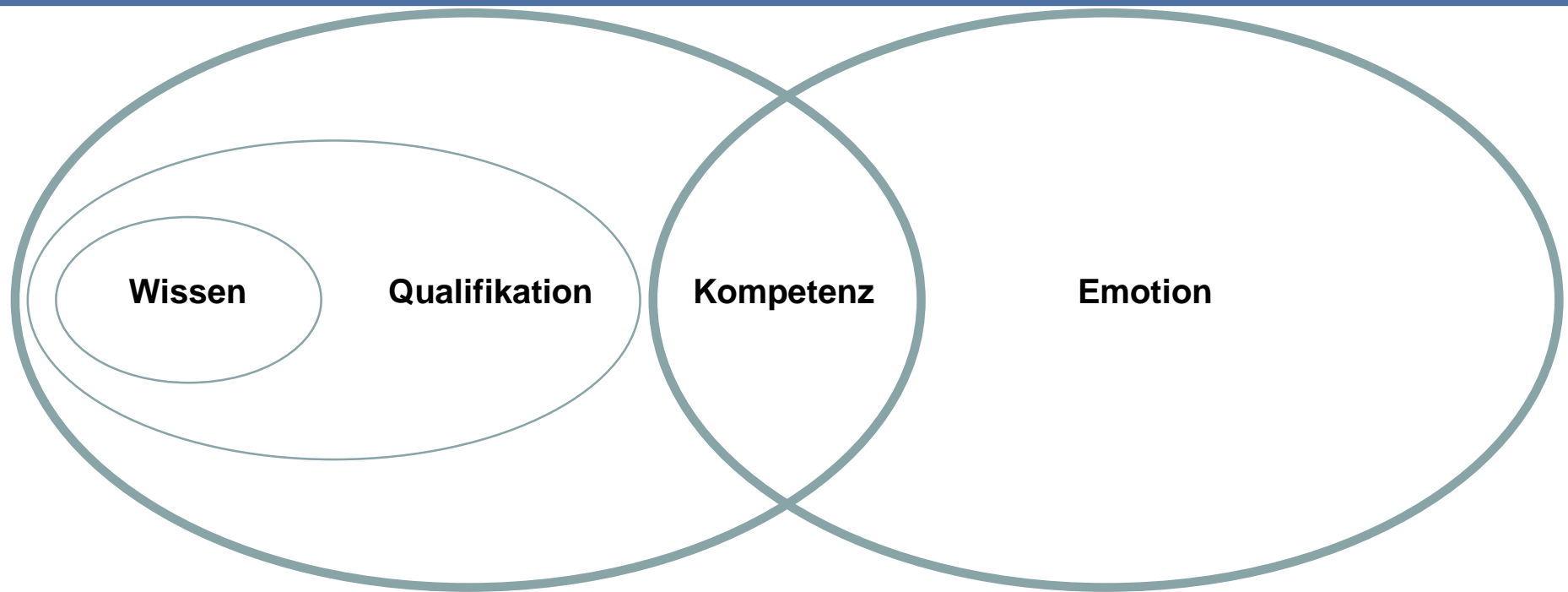
Bedeutungen können somit gar nicht vom Lehrenden auf den Lernenden direkt übertragen, sondern müssen vom Gehirn des Lernenden konstruiert werden“

„ Wenn du veränderst verändert sich nichts.
Denn jede Veränderung muss
Selbstveränderung sein“ (H. Willke)

Umgang mit
Eigenverantwort-
lichkeit

„ Vermitteln kann man eine Mietwohnung oder
vielleicht sogar eine Heirat. >Stoff<
Jedenfalls kann man nicht vermitteln.“
(M. Spitzer)

Lernkulturen als
Aneignungs- und
Förderkulturen



Aneignen

- Zugänge gestalten
- Selbstlernen fördern und fordern
- Ownership stärken



Erleben

- Anwendung üben
- Lernen in / an Situationen
- Reflexion anstoßen



Arnold, R./ Erpenbeck, J.: Wissen ist keine Kompetenz. Dialoge zur Kompetenzreife. Baltmannsweiler 2014.

Die Didaktische Begründung:

- ... die Lernkulturentwicklung ist der Kernprozess jeder Bildungsangebots- und Unternehmensentwicklung
- ... die betriebliche Lernkultur kann nur gemeinsam mit den Verantwortlichen weiterentwickelt und verändert werden
- ... jede Veränderung setzt Selbstveränderung bzw. einen Wandel der Haltung, mentaler Modelle (didaktische Skripte) und Kompetenzen voraus.
- ... Pädagogische Professionalisierung und betriebliche Lernkulturentwicklung basieren auf einem erfahrungsorientierten Lernen

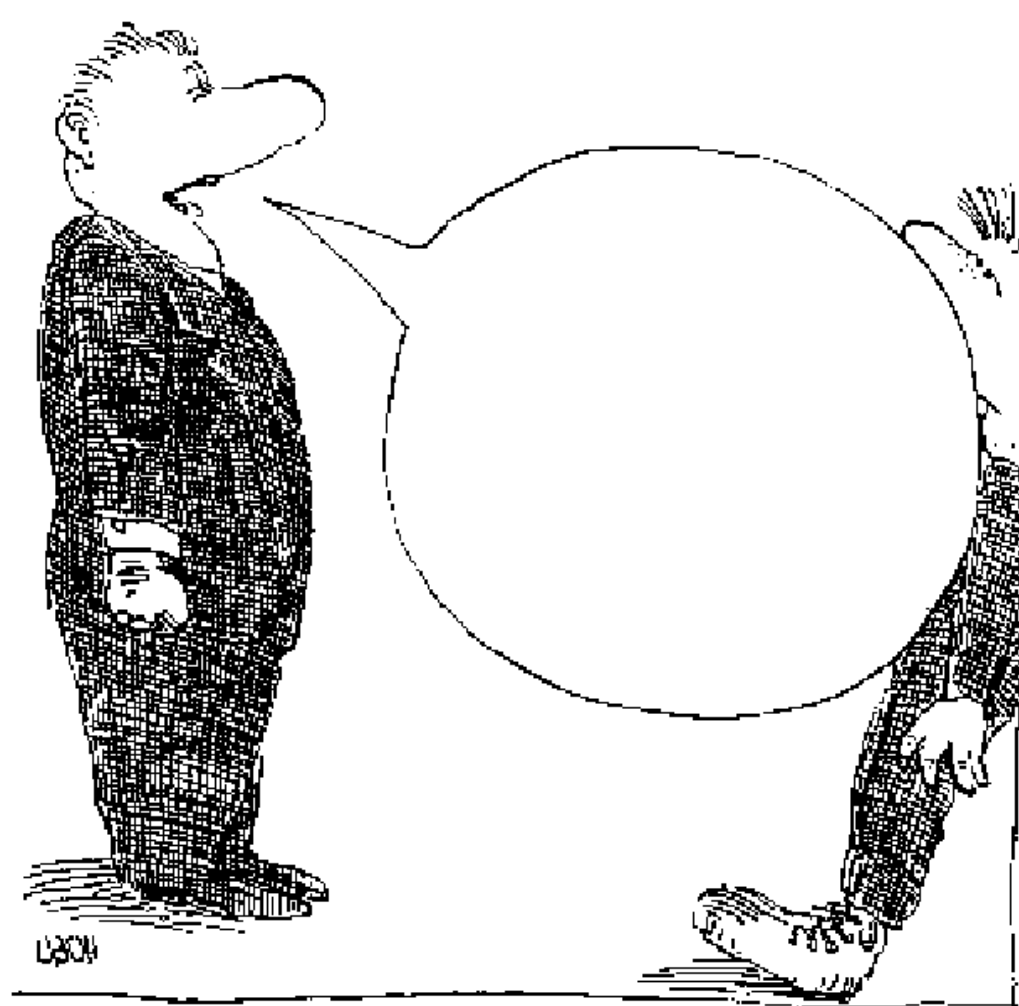
EntLehrt Euch! Ein Manifest

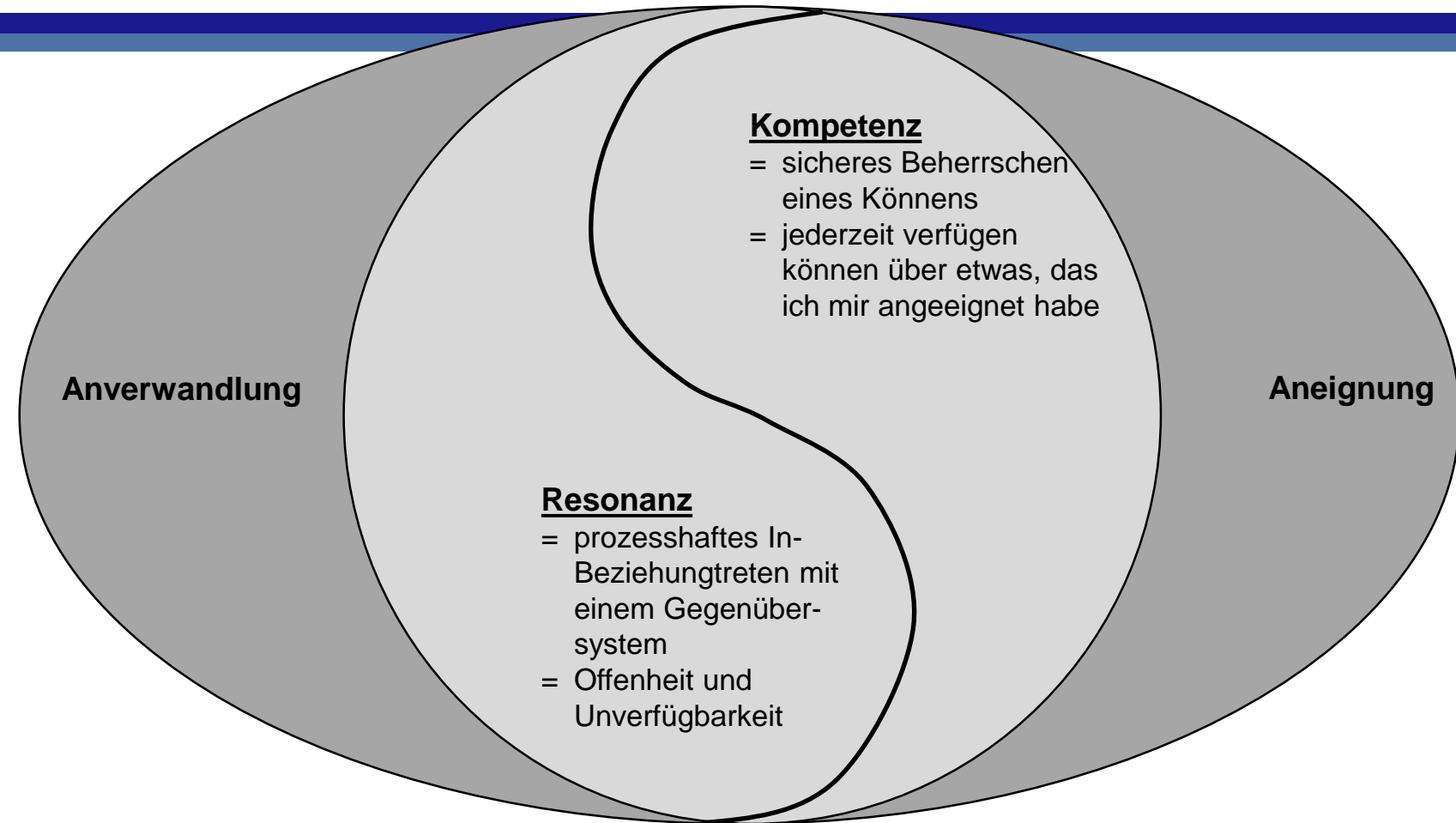
- Der Mensch ist das lernfähige Tier!
- Der Mensch ist lernfähig, aber unbelehrbar!
- Lernen folgt einer Aneignungs-, keiner Vermittlungslogik!
- Wir lernen von anderen, aber mit einsamen Gehirnen!
- Lernen ist weniger Vorbereitung als vielmehr Ich-Stärkung!
- Bildung ist Suchen, nicht Finden!
- Selbstlernkompetenzen sind die eigentlichen Schlüsselfähigkeiten im Wandel!
- Wir benötigen ein neues Verständnis von dem, was Lernen ist und wie es unterstützt werden kann!
- Selbstlernen braucht anregende Arrangements, Wertschätzung, Anleitung und Begleitung!
- Kompetenzentwicklung braucht den Rahmen lernender Organisationen!





K. Marx:
„Tut mir leid Jungs!
War halt nur so 'ne Idee von mir ...“

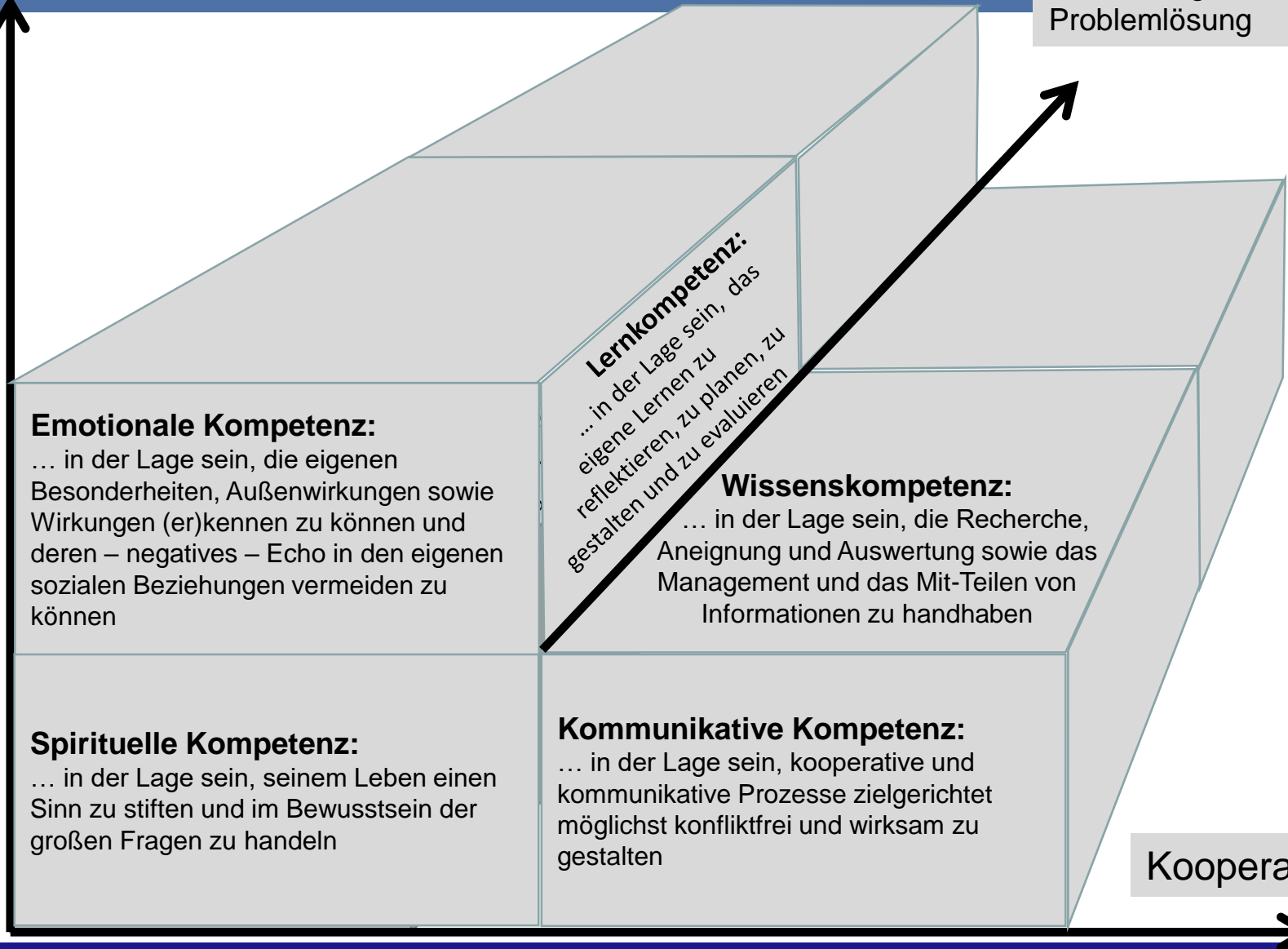




Resonanzpädagogik nach H. Rosa

(nach: Rosa, H / Endres, W.: Resonanzpädagogik, Wenn es im Klassenzimmer knistert, Weinheim 2016, S. 7)

Selbstwirksamkeit

Handlungsfähigkeit i.S.
einer sachgemäßen
Problemlösung

Kooperation

Wie können betriebliche BildungsarbeiterInnen die Ermöglichung von Lernen unterstützen? - ein systemischer Blick -

- Entwicklungsbegleitung statt Vermittlung und externer Evaluierung
- Systemische Weiterbildung des Ausbildungs- und des Führungspersonals
- Fokussierung der Kompetenz- und Methodenfrage
- Selbstreflexion: „Wie konstruieren wir uns unsere „Illusionen der falschen Urheberschaft“?“

Liefer-Wahrnehmung der Kunden (Lernende) heute:



Gewünschte Liefer-Wahrnehmung von Kunden (Lernenden):



Quelle: Pape 2012

Digitaler Lernumgebungen



***„ Wer den Unterricht verändern will,
muss mehr als den Unterricht
verändern.“***

(H.-G. Rolff)

Betriebliche Lernkultur- entwicklung =

Veränderungsbegleitung von Ausbildungs- und Führungspersonal

*„Wenn Du veränderst, verändert sich nichts. Denn jede
Veränderung muss Selbstveränderung sein“*

(Willke 1987, S. 350)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

arnold@sowi.uni-kl.de

www.uni-kl.de/paedagogik



Workshops & Trainings

www.systemia.com



systemia

Führungstage 2019

- **Wo?**
in der Vorderpfalz
- **Wann?**

Führen ohne zu dominieren – der Workshop zum Buch

Weitere Informationen bei:
arnold@sowi.uni-kl.de

