



Heinrich Keßler

Eine „Lernende Gesellschaft“. Was ist das?

Das Dokument enthält eine Einführung in die Vision des Autors, wie eine „Lernende Gesellschaft“ möglich wird. Vorstufen wie Gruppenlernen und Organisationslernen werden als Ausgang für ein gesellschaftliches Lernen verwendet.

Das Original des Dokuments vom 15.09.1999 wurde vom Autor am 08.08.2017 aktualisiert und in die jetzige Form übertragen.

Autor:

Heinrich Keßler
Hornisgrindestraße 1
D-77767 Appenweier

Internet: <https://www.2000ff.de>



Eine „Lernende-Gesellschaft“. Was ist das?

Eine „Lernende Gesellschaft" ist möglich.

Während viele noch um die Definition ringen, ob es „die Gesellschaft" im Sinne der Allgemeinheit überhaupt als soziales Konstrukt geben kann oder ob dieser Begriff nur jeweils etwas jenseits des jeweiligen Betrachtungsausschnitts benennt, was sich einer präziseren Beschreibung entzieht, wird hier bereits beschrieben, wie „die Gesellschaft" lernen könne. Zunächst wird jedoch kein Versuch unternommen, „*die Gesellschaft*" zu erklären, sondern angenommen, dass jeder sowieso etwas anderes darunter versteht. Dies dürfte auch zutreffen, zumal „die Gesellschaft" jeden einschließt und somit jeder Teil der Gesellschaft ist und einen einzigartigen Blickwinkel auf „die Gesellschaft" einnimmt. Niemand kann eine Position außerhalb der Gesellschaft einnehmen, von welchem aus „die Gesellschaft als Ganzes" und „die Gesellschaft in ihren Teilen" betrachten ließe. Die Schwierigkeit, „die Gesellschaft" zu beschreiben, ist vergleichbar mit der solcher Personen, die einen Gebäudekomplex beschreiben sollen, sich selbst aber stets nur innerhalb dieses Gebäudekomplexes aufhalten können, ohne jemals die Möglichkeit zu haben, sich außerhalb des Gebäudes zu begeben und von dort schlagartig die Struktur und Gestalt zu erkennen. Auch wenn diese Personen sich durch Information und Kommunikation nach und nach alle Räume des Gebäudes erschließen: der Blick auf das Gebäude ist nur von außen möglich - und sich außerhalb der Gesellschaft stellen, ist zwar als subjektive Einbildung hin und wieder anzutreffen, faktisch jedoch nicht möglich. Auch wenn es schwierig bleibt, „*die Gesellschaft*" zu beschreiben, hindert dies nicht, von der Existenz einer solchen Gesellschaft auszugehen.

Vision „Lernende-Gesellschaft“

Die Vision, dass es eine „Lernende Gesellschaft" geben könne, wurde 1997 konkretisiert, wobei folgende Erfahrungen bzw. Beobachtungen wesentliche Indikatoren waren:

- a) Lernen geschieht immer innerhalb eines Bezugsrahmens, der die Lehrenden und die Lernenden umschließt. Bei der klassischen Lehrer-Schüler- (oder Trainer-Trainee-, oder Berater-Ratsuchende-) Situation ist dieser Bezugsrahmen meist leicht auszumachen: Es gibt Jemanden, der „im Rahmen" (z.B. eines Auftrages) Jemandem sein Wissen oder Know-how weitergibt. Die Lehrenden können sich in der Regel auch auf Autoritäten, Traditionen und Konventionen berufen, welche die Lerninhalte als „richtig und notwendig" legitimieren. Der Lernende hat - und dies ist ein Teil seiner Unkenntnis - keine Möglichkeit, VOR dem Lernprozess eine andere Auswahl zu treffen ihm bleibt nur, das eventuell Erlernte entweder anzuwenden oder fortzuführen oder nicht zu nutzen oder zu verwerfen (was nur begrenzt möglich ist, denn wer gelernt hat, dass $2 \times 2 = 4$ ist kann sich nicht mehr in den Zustand versetzen, als er es noch nicht wusste). Handelt es sich bei dem Lernenden jedoch um ein Team oder eine Gruppe, ist diese Konstellation von „Wissender und Wissenschuchender" schon schwieriger auszumachen. Handelt es sich bei dem Lernenden jedoch um eine Organisation (z.B. ein Unternehmen, eine Behörde, eine Institution, ein Verein, eine Partei, ...), fehlt in dieser Konstellation „der Wissende" (es muss sich



um eine der Gestalt der lernenden Organisation adäquaten Organisation handeln) - oder aber man begrenzt das Organisationslernen auf Teile der Organisation, sei es auf einzelne Funktionen oder einzelne Kompetenzen der Organisation, wie es heute meist auch geschieht. Organisationslernen, welches die *Organisation als Ganzes* umfasst, ist heute deshalb tatsächlich viel seltener, als der häufig verwendete Begriff glauben machen könnte.

- b) Lernen wird traditionell begünstigt, wenn jemand vorhanden ist, der das zu Lernende bereits beherrscht. Eine Fremdsprache erlernt sich leichter von Jemandem, der diese - zum Zeitpunkt des Lernens - „fremde“ Sprache beherrscht. Wenn es sich um Team- oder Gruppenlernen handelt, lernt das Team oder die Gruppe leichter, wenn sie mit Teams oder Gruppen zusammenarbeiten kann, die Team- oder Gruppenlernprozesse bereits erfolgreich erlebt haben. Dies ist meist nur innerhalb von Organisationen möglich. Schwieriger wird es für Organisationen, eine für ihren Lernprozess geeignete andere Organisation zu finden, die das Organisationslernen bereits beherrscht und von welcher man das Organisationslernen erlernen könne.
- c) Wenn ein Individuum lernt, ist der formale Lernprozess abgeschlossen, wenn das Individuum den Lehrstoff in sein Denken, Entscheiden und Handeln integriert hat. Wenn ein Team gelernt hat, verfügt es als Team über neue Fähigkeiten und Fertigkeiten, die über die Fähigkeiten und Fertigkeiten und das Wissen der Teammitglieder hinausgehen. Wenn eine Organisation lernt, verfügt die Organisation anschließend über neue und andere Fähigkeiten und Fertigkeiten, die über das hinausgehen, was die Teams und Individuen, aus welchen die Organisationen bestehen, wissen und können, welche die Organisation bilden. Teamlernen und Organisationslernen lässt sich nicht auf individuelle Lernprozesse reduzieren und ist auch mehr als die Summe der individuellen und Team-Lernprozesse.
- d) Lernen wird heute oft noch begrenzt auf die Weitergabe von traditionellem Wissen. Besondere Kennzeichen traditioneller Wissensvermittlung sind alle Benotungen, (Schul-) Abschlüsse, Testate und Prüfungsbescheinigungen, die mehr oder weniger alle dem Prinzip folgen: Der Lernende wird nach (logischerweise in der Vergangenheit definierten) Kriterien gemessen und das Ergebnis der Messung bescheinigt. Teamlernen und Organisationslernen sind noch zu junge Disziplinen, um diplomfähig oder testierfähig zu sein. Auf Teilgebieten wie bei der Rechnungslegung und Bilanzierung und in jüngerer Zeit dem Qualitätsmanagement sind Testate jedoch üblich bzw. zunehmend verbreitet.
- e) Das Lernen der Zukunft (gleichnamiger Buchtitel, Lexika-Verlag, 1988, Hrsg. Clemens Heidack) ist die moderne Anforderung an alle Lernprozesse. Hier wird der Lernprozess nicht daran ausgerichtet, ob bekanntes Wissen und Know-how transportiert und adaptiert wurde, sondern ob die Lernprozesse diejenigen Fähigkeiten und Fertigkeiten vermitteln, die in der Zukunft gefordert und gefragt sein werden. Es gilt, das erforderliche Wissen und die neuen Fähigkeiten und Fertigkeiten zu generieren. Dies schließt die Lernprozesse mit ein, die erforderlich sind, um eine persönliche, berufliche, organisationale und gesellschaftliche Zukunft zu entwickeln und dabei zu akzeptieren, dass es einen definierbaren oder vorstellbaren „Endzustand“ einer solchen Zukunft nicht geben kann, von welchem man die Lernziele und Lernaufgaben ableiten könne.
- f) Einen Sinn des Lernens kann man in der Fähigkeit zur Verantwortungsübernahme finden. Lernen in der Kindheit und Jugend macht in einem gesellschaftlichen Kontext nur insoweit Sinn, wie die späteren Erwachsenen „in der Gesellschaft“ selbst



überlebensfähig und verantwortungsbereit „für die Gesellschaft“ werden (was immer Sie selbst darunter verstehen möchten). „Was ich nicht weiß, macht mich nicht heiß“ (oder im modernen Jargon: „Was nicht unser Kerngeschäft ist, kümmert uns nicht“) sind beliebte Strategien, die Verantwortung für die künftigen Auswirkungen des Tuns und Unterlassens „für die Gesellschaft“ auch dann noch zu vermeiden, wenn sie möglich wäre. Eine „Lernende Gesellschaft“ konfrontiert bereits als Vision egoistisches und nur auf den gegenwärtigen Vorteil konzentriertes Denken, Entscheiden und Handeln, gleichgültig wodurch es legitimiert wird.

- g) Das Prinzip des lebenslangen Lernens respektiert einerseits die Unmöglichkeit, in der Kindheit und Jugend und in der Ausbildungs-/Studienzeit all das lernen zu können, was für das spätere Leben wichtig, notwendig und ausreichend sei. Andererseits relativiert es formale Bildungsnachweise im Verlaufe der Zeit, denn es rückt die Bereitschaft und die Fähigkeit zum Lernen umso mehr in den Mittelpunkt, je weiter die Bildungsnachweise zurückliegen. im Vergleich zu Individuen, die heute eine Lebenserwartung von deutlich über 70 Jahren haben, sind Teams, Gruppen und Organisationen vergleichsweise noch kurzlebige Erscheinungen. Viele Organisationsformen (wie z.B. Projektorganisationen sind von vornherein nur auf eine relativ kurze Lebensdauer angelegt - und deshalb ist oft unklar, ob in solchen Konstellationen organisationales Lernen erfolgen dürfe und solle. Aber auch bei den auf Überdauern angelegten Organisationen ist nicht ohne Weiteres zu erkennen, ob diese sich als lernende Organisationen verstehen wollen. Gerade das heute allseits betriebene Renditedenken dürfte sich eher mittelfristig als langfristig als Sackgasse erweisen, wenn deutlich wird, dass dieses Denken versäumen ließ, als Organisation neue Fähigkeiten und Kompetenzen zu entwickeln oder zu erhalten, die in der veränderten Zukunft „plötzlich“ überlebenswichtig sind, bis zu diesem Zeitpunkt aber „nur Zeit und Geld“ kosten würde.
- h) Die Fähigkeit und die Bereitschaft zu lernen ist heute wichtiger als der Nachweis, sich irgendwann für irgendetwas qualifiziert zu haben - nur: Die Fähigkeit zu lernen ist nicht prüf- und testierfähig, es wird voraussichtlich nie ein Diplom geben, in welchem die Vermittlung oder der Nachweis der Fähigkeit zu lernen bestätigt wird.
- i) Veränderung wird oft mit Lernen gleichgesetzt, insbesondere wenn es sich um Organisationen handelt. Die Methoden Organisationsentwicklung, Total Quality Management und Geschäftsprozessoptimierung, Systemische (-Theorie, -Beratung, -Entwicklung), die in unterschiedlichen Facetten und mitunter markigen Modenamen in Organisationen eingesetzt werden, „optimieren“ bei näherer Betrachtung meist das BISHIER und IST, weniger die Fähigkeit der Organisation zur Entwicklung neuer Fähigkeiten, neuem Know-how und neuer Fertigkeiten als Organisation. Unterstützt wird dies noch durch die neuen Technologien der Information und Kommunikation, die eher eine Dequalifizierung der Organisationsmitglieder begünstigen als eine Höherqualifizierung: Mit Hilfe der Technik und den Methoden der Arbeitsteilung lassen sich heute Tätigkeiten und Funktionen mcdonaldisieren, d.h. der Produktions-, Leistungs- und Distributionsprozess kann so gestaltet werden, dass zu jedem Zeitpunkt und an jeder Stelle Jedermann ausgetauscht werden kann, dies gilt für Kunden ebenso wie für Mitarbeiter, Führungskräfte, Lieferanten und Aktionäre. Die Organisation als Werte- und Sinngemeinschaft von Menschen ist tot. Der Mensch geht entweder unter in der Masse (z.B. als Kundenzielgruppe) oder als temporärer, aber beliebig austauschbarer Funktionär an der von der Organisation ihm zugedachten Stelle. Es stellt sich die Frage, wie unter solchen Umständen die



Organisation lernfähig werden könne. Solange ein sicherer Einnahmenüberschuss über die Ausgaben, gemeinhin als wirtschaftlicher Erfolg definiert, gegeben ist, besteht scheinbar auch kein Anlass zum (organisationalen) Lernen, weil es auch schwer zu definieren wäre, was von wem gelernt werden solle und für wen und wozu dies gut sein solle, falls jemand überhaupt auf die Idee käme, den Zeitraum des wirtschaftlichen Erfolges zu Lernprozessen, d.h. zur Ertüchtigung der Organisation für neue Aufgaben und Anforderungen zu nutzen.

- j) Methoden des individuellen Lernens lassen sich nur bedingt (eigentlich nicht) auf überindividuelles Lernen übertragen. Jeder, der das Bildungsgeschehen kritisch würdigt, stellt unschwer fest, dass ein „Mehr“ an Qualifikation von Gruppenmitgliedern nicht zu einer höheren Qualifikation der Gruppe führen muss, welcher die Gruppenmitglieder angehören. Die Qualifikation einer Gruppe ist etwas anderes als die Qualifikation der sie bildenden Individuen, sie ist weder aus der Qualifikation der Individuen abzuleiten noch die Summe dieser Qualifikationen, sondern eine eigenständige Qualifikation, die sich sogar meist der Bewusstheit oder Bewusstmachung durch die Gruppenmitglieder entzieht. Überindividuelles Lernen in Form des Lernens einer Organisationseinheit erfordert andere Methoden als individuelles Lernen. Obwohl dies bestimmt rasch einzusehen ist und seit vielen Jahren bekannt ist, wurden bisher nur wenige Methoden entwickelt, die überindividuelles Lernen unterstützen. Wie an anderer Stelle beschrieben, unterstützen viele Methoden zwar eine Organisationsveränderung, nicht aber ein Organisationslernen. Wenn man nun die Fehler, die bereits durch die Verwechslung oder Gleichsetzung von Organisationsveränderung und Organisationslernen auf dem Feld gesellschaftlichen Lernens vermeiden will, gilt es, Methoden zu entwickeln und zu erproben, die eine Lernende Gesellschaft ermöglichen und unterstützen.
- k) Lernen implizierte bisher immer die Sicherheit, irgendwann von Irgendjemandem bestätigt zu erhalten, dass man „seine Hausaufgaben gemacht“ habe und den Qualifikationszuwachs belegen könne - und damit der Lernprozess abgeschlossen sei. Bereits aus den bisherigen Ausführungen wird immer wieder deutlich, wie schwierig oder gar unmöglich dies bereits für Team- und Gruppenlernen und Organisationslernen ist und auch bleiben wird. In noch viel größerem Maße wird dies auf gesellschaftliches Lernen zutreffen. Für den Autor ist der Weg das Ziel, d.h. derzeit ist es Aufgabe genug, überhaupt gesellschaftliche Lernprozesse in Bewegung zu bringen, es braucht noch kein „Ziel“ als Messgröße für die Richtigkeit der Inhalte gesellschaftlicher Lernprozesse. Dem Autor geht es um gesellschaftliches Lernen, d.h. um den Erhalt, die Sicherung und den Erwerb von Fähigkeiten und Fertigkeiten der Gesellschaft, um die von ihr geschaffenen Probleme selbst besser zu lösen.
- l) Lernen ist unbequem. Schon die Annahme, dass man noch lernen könne und müsse, macht einem die eigenen Begrenzungen und Unvollkommenheit bewusst und lässt bei Unwohlbefinden, Störungen, Problemen und Schwierigkeiten die provozierende Frage zu, was einem denn gefehlt habe, (z.B. an Erkenntnissen, Erfahrungen, Wissen, Fähigkeiten usw.), bzw. wie man mit seinem Wissen und seinen Fähigkeiten umgegangen ist, damit es überhaupt zu den Problemen ... kommen konnte und diese eventuell bisher nicht und auch weiterhin ungelöst bleiben. Viele streben auch eher nach Macht als nach Kompetenzzuwachs durch Lernen. Was für das Individuum gilt, ist auch in Teams und Gruppen leicht auszumachen: kaum ein Team hat gelernt, Störungen ... als Lernchancen zu begreifen und anstelle einer Suche nach einem Sündenbock, (welcher von der Lernforderung befreit), das Fehlende bei sich zu



suchen und zu lernen. Dies gilt noch mehr für Organisationen, bei welchen Probleme infolge nicht geleisteter Lernprozesse entweder mit Fehlern von Führungskräften oder aber durch veränderte äußere Umstände entschuldigt werden. Erlerntes entzieht sich der Fremdsteuerung. Wie freuen sich die Eltern, wenn ihr Kind zu sprechen beginnt - nur um sich ein paar Jahre später zu wundern, dass die Sprache nicht nur zur Freude und Erbauung der Eltern, sondern auch gegen sie verwendet werden kann. Was Eltern nicht alleine bewirken können, nämlich dass Kinder die Sprache nur in einer erwünschten Art und Weise einzusetzen, wird durch Ethik, Moral, Konventionen, Gesetze, Spielregeln, Normen, Gewohnheiten, Umgangsformen usw. usw. unterstützt, eine Garantie für die Wirkung gibt es nicht. Die Furcht, der Lehrling könne sein Wissen und seine Fähigkeiten gegen seinen Meister verwenden, ist in nahezu jeder Organisation auszumachen, wenn z.B. einerseits Teams und Gruppen in ihrer Selbstorganisationsfähigkeit gestärkt wird, werden meist auch gleichzeitig Methoden, Instrumente und Institutionen geschaffen, um diese Selbstorganisation auf jeden Fall wieder zu beschneiden, wenn das Umfeld des Teams bzw. der Gruppe unerwünscht tangiert wird. Ähnliches ist beim Organisationslernen festzustellen: Solange das Organisationslernen sich auf die Binnenoptimierung begrenzt, wird es unterstützt, sobald jedoch das Organisationslernen sich auch auf die Interorganisations- oder gar Außenbeziehungen ausdehnt, wird der organisationale Lernprozess eher gehemmt. Dies dürfte auch bei gesellschaftlichen Lernprozessen zunächst zur Regel werden.

Karl Deutsch: „Macht bedeutet, nicht lernen zu müssen.“

Rahmenbedingungen für gesellschaftliches Lernen

Weitere Indikatoren bleiben an dieser Stelle unerwähnt, denn die bisher beschriebenen sollten ausreichen, um jetzt ein paar wesentliche Rahmenbedingungen benennen zu können, die für gesellschaftliche Lernprozesse erforderlich sein werden. Es sind dies z.B. zumindest für den Anfang:

- a) Ein ideeller Träger der Vision einer Lernenden Gesellschaft. Dieser wurde in Form als Verein „Lernende Gesellschaft - Verein für persönliches, berufliches, organisationales und gesellschaftliches Lernen e.V.“ mit Sitz in Baden-Baden geschaffen. Dieser Verein verstand sich als Förderer der Idee des gesellschaftlichen Lernens. (Der Verein ist aufgelöst: Partner, Multiplikatoren und insbesondere Bildungseinrichtungen als Mitträger waren nicht zu finden. Träger der Idee ist deshalb wieder der Autor selbst, mehr dazu: <http://www.lernende-gesellschaft.de>)
- b) Spielregeln für gesellschaftliches Lernen. Jeder wird Lehrender und bleibt Lernender. Wissen und Know-how sollten nicht wie Eigentum behandelt werden, von dessen Nutzung alle anderen ausgeschlossen werden, sondern als Gut, welches man mit anderen teilen sollte. Dazu gilt es Gelegenheiten zu schaffen, die im wahrsten Sinne des Wortes den „Erfahrungsaustausch“ ermöglichen, auch zwischen Personen und Organisationen, die nicht ohne Weiteres auf die Idee kämen, voneinander lernen zu können.
- c) Themen für gesellschaftliches Lernen. Natürlich können diese zunächst nur Teilgebieten betreffen. Dazu wurden die z.B. Themen Entwicklung Interkultureller Kompetenzen, Informationsmanagement als Führungsaufgabe und



Qualitätsmanagement und Qualitätssicherung in Beratung und Training ausgewählt, es handelt sich dabei sämtlich um innovative Themen, d.h. es fehlen in der Ausgangslage entweder gesicherte Ausgangslagen oder bzw. als auch gesicherte und bewährte Methoden. Jede Organisation und Person, die sich mit diesen Themen auseinandersetzt, findet durch diese Themen optimale Voraussetzungen für interdisziplinäres, interkulturelles, hierarchieüberschreitendes und organisationsübergreifendes Lernen und damit gesellschaftliches Lernen.

- d) Methoden für gesellschaftliches Lernen. Diese müssen interdisziplinäre, interkulturelle, hierarchieüberschreitende und organisationsübergreifende Information und Kommunikation ermöglichen und unterstützen. Der Aufwand jedes Beteiligten an „seinem“ und damit am gesellschaftlichen Lernprozess muss für das Individuum und für die aktiv beteiligten Gruppen und Organisationen vergleichsweise gering, aber von hohem Nutzen sein. Die Transparenz des Lernfortschrittes und der neuen Lernfragen und Lernanliegen muss hergestellt werden und einen permanenten Lernprozess induzieren und aufrechterhalten. Als Methode werden derzeit KONTEXTe verwendet, worunter die Aufbereitung eines Themas wie ein fortlaufendes Protokoll der sich entwickelnden und verändernden Strukturen, Inhalten und Ergebnisse von Lernprozessen verstanden wird.
- e) Lernprozess für gesellschaftliches Lernen. Die KONTEXTe informieren über den jeweils erreichten „Stand der Technik“ des jeweiligen Themas, welchen die bisher daran Beteiligten erreicht haben. „Neue“ können deshalb jederzeit einsteigen und solange an der Weiterentwicklung des Themas mitwirken, solange sie an diesem Thema Interesse haben. Die aktiv Beteiligten können jederzeit neue Fragen und Antworten einbringen und bisher Unbeteiligten zur Anwendung, Überprüfung und zum Feedback anbieten. Diese Erfahrungen Dritter werden in die KONTEXTe wieder eingebaut. Ein Redaktionsteam achtet dabei auf die Kontinuität des Lernprozesses. Neues Wissen und dessen Evaluation, Ausbau, Priorisierung und Verwerfung durch neue Fragestellungen oder neue Antworten müssen sich im Lernprozess wiederholen.
- f) Management gesellschaftlicher Lernprozesse. Die KONTEXTe müssen aufbereitet, geschrieben, überprüft, übersetzt, verteilt und vertrieben werden, für Fragen und Antworten müssen Personen zur Verfügung stehen, die Fragen verstehen und die entsprechenden Schritte zur Beantwortung einleiten usw. usw. (...)
- g) Sponsoren gesellschaftlicher Lernprozesse. Die wichtigsten Sponsoren sind Personen, Unternehmen bzw. Organisatoren, die bereit sind, sich in einen solchen Lernprozess einzubringen und sich selbst, ihren Führungskräften und Mitarbeitern die Beteiligung an organisationsübergreifenden Lernprozessen ermöglichen.
- h) Souveränität gesellschaftlicher Lernprozesse. Hier ist insbesondere die Unabhängigkeit von möglichen Geld- und Kapitalgebern oder Interessens- oder Weltanschauungsrichtungen eine permanente Herausforderung. Weder die Inhalte, noch die Methoden, noch die Projekte und schon gar nicht die Prozesssteuerung dürfen in die Hand von wenigen Mächtigen geraten. Dies ist eine der schwierigsten Aufgaben, die gerade heute, wo die Globalisierung von Organisationen und dem Machtkampf um die Vorherrschaft bei den Methoden der Massenbeeinflussung, Massenlenkung und -steuerung tobt.
- i) Transparenz der Inhalte gesellschaftlicher Lernprozesse. Es braucht Institutionen und Gelegenheiten, um das, was unter gesellschaftlichem Lernen vermittelt wird, zu reflektieren und zu kritisieren. Diese Kritik soll öffentlich erfolgen und in den



fortschreitenden Lernprozess integriert werden. Dies wird Einseitigkeiten oder Neigungen zu tendenziösen Richtungen oder Intoleranzen bestimmt früh erkennen und benennen und damit als gesellschaftliche Lernaufgabe formulieren lassen, an welcher wieder alle Beteiligten mit lösen dürfen und sollen.

Der Einstieg in einen gesellschaftlichen Lernprozess

Lernen setzt eine Motivation zum Lernen voraus. Über ein ausreichendes Maß an Lernmotivation sollten alle Personen verfügen, die sich derzeit über ihre weitere berufliche Zukunft Gedanken machen wollen oder müssen. Mit „Mein Weg im neuen Jahrtausend“ wurde eine Software geschaffen, die von der gegebenen Ausgangslage über zehn, zum Teil mehrfach untergliederten Schritten, den Bearbeiter systematisch zu einer realistischen Planung seines weiteren beruflichen Weges anleitet. Die Erfahrungen und das Berufswissen eines Personalberaters ist so aufbereitet, dass sogar Personalabteilungen diese Software zur Überprüfung und Anpassung der bisher eingesetzten Methoden verwenden können. Das Konzept sieht die Beratung und Begleitung der ihren Weg im neuen Jahrtausend Planenden ebenso vor wie die Adaption der Konzeption auf die betrieblichen Belange einer Organisation.

Die Software „Mein Weg im neuen Jahrtausend“ bietet die mehrere Möglichkeiten

- a) konsequent an der eigenen Entwicklung zu arbeiten,
- b) die Personalarbeit in einer Organisation methodisch zu ergänzen und
- c) durch die bestimmt auftauchenden Fragen, die an die Hotline, die Berater oder an das Redaktionsteam gestellt werden, Anstöße zur Weiterentwicklung der Software zu geben Zusätzlich kann und soll Feedback gegeben werden. Das ist, wird mancher sagen, noch nichts Neues, bis er sich selbst über die Konzeption ein eigenes Bild verschafft hat⁵ Die individuellen Erfahrungen, die Erfahrungen der einzelnen Organisationen und Zielgruppen die Erfahrungen der Berater und Personalverantwortlichen werden ausgewertet und in die einzelnen KONTEXTE halbjährlich eingearbeitet. Gleichzeitig werden Vorschläge erarbeitet, welche neuen Fragen sich aus diesen Erkenntnissen ergeben und wie hierzu Antworten gefunden werden könnten, sei es durch die Praxis, durch die Wissenschaft, durch Projekte oder durch kooperative Such- und damit solche Lernprozesse, für welche das Attribut „Lernende Gesellschaft“ zutrifft.

15. August 1999

Überarbeitet am 03.01.2000

Aktualisiert am 09.08.2017