

>mode-common-sense<

Wert und Wirkung der humanistischen und interaktiven Kompetenz

Die Integration konditioneller und kommunikativer Lern-Inhalte in berufs-bezogene oder unternehmens-spezifische Bildungs-Projekte

von H.-Jürgen Steinhaus - common sense Institut für angewandte Andragogik GmbH

Vorwort

Entscheidend für die Wahl des geeigneten Kompetenz-Entwicklungs-Modells sind für den Lerner sowie für das Unternehmen die Effizienz des Lern-Prozesses und die Realitäts-Wirksamkeit der erlangten Handlungs-Kompetenz. Beides ist erfüllbar, wenn der Lerner einen grundlegenden Teil seiner Kompetenz-Entwicklung selbst übernimmt. Die, seitens der Unternehmen und der Lerner, bisher akzeptierte Lern-Dauer kann so entweder kosten-reduzierend verkürzt oder qualitäts-steigernd ausgeschöpft werden.

Damit das geschieht ist es erforderlich, dass der Lerner sofort zu Beginn seiner Ausbildung den Impuls zum proaktiven Lernen erhält und das Qualifizierungs-Modell jederzeit die Selbst-Verantwortung und Selbst-Beteiligung des Lerners fordert und fördert.

Allerdings ist dabei zu berücksichtigen, dass die Erfahrung vieler Menschen mit ihrer vorschulischen, schulischen sowie beruflichen Ausbildung von Erlebnissen und Ereignissen geprägt ist, die das Lernen eher nicht zu ihrer beliebtesten Aktivität hat werden lassen.

Der Weg dahin ist somit nicht eben und auch nicht schnurgerade!

Einleitung

Und dennoch, Lernen ist hoch-attraktiv!

Beim Kind ist zu beobachten, dass es seine Umwelt mit Spaß und Ausdauer erkundet - Bilder ansehen, Formen ertasten, Ereignisse beobachten, Muster imitieren und Ergebnisse reproduzieren.

Ein Kind kann endlos erleben = lernen.

Aber ... nur wenige Jahre später erscheint ihm lernen lästig!

Was ist geschehen? Das "lustvolle Erleben" hat dem "pflichtgemäßen Zwang" weichen müssen; einfacher gesagt, die Attraktion ist futsch - vom Unterrichts-Alltag verscheucht!

Bildungs-Systeme und -Inhalte müssen nicht zwingend abstoßend sein! Die Lust am Lernen kann erhalten, wiederbelebt, sogar gesteigert werden. Die Beachtung bereits weniger Aspekte der Pädagogik und Andragogik steigert den Reiz und die Wirkung des Lernens immens.

Die so erzielten Lern-Ergebnisse bewirken ein Eignungs-Fundament, auf dem jede Funktion errichtet werden kann. Die Qualifikation des Lerners ist für ihn selbst, wie auch für das Unternehmen, ein Aktiv-Posten wirtschaftlichen Erfolgs.

Das Lernen - Erwerb einer Handlungs-Fähigkeit

Was ist "Lernen"?

" ... Lernen ist der individuelle oder kollektive Erwerb geistiger, körperlicher, sozialer Kenntnisse und Fähigkeiten ... !" Die Betonung in dieser Aussage liegt auf "Erwerb"!

Lernen ist eine aktive Handlung, ausgehend von den (Lern-)Bedürfnissen des Lerners. Er ist Protagonist seiner eigenen Lern-Geschichte.

Folglich ist Lernen tätiger Erwerb einer Handlungs-Fähigkeit.

"Lernen-lassen" vs. Lehren

Ist tatsächlich "Lernen" gemeint, wenn Ausbildung, Qualifizierung oder Kompetenz-Entwicklung genannt wird?

Ist dabei von der "Lern-Aktivität" des Lerners die Rede, oder doch eher von der "Lehr-Aktivität" der Ausbilder?

"Lernen-lassen" bedeutet, den Lerner in den Mittelpunkt des Lern-Geschehens zu stellen, ihn erleben und verstehen zu lassen, dass es um ihn, um seine Zukunft geht; dass er selbst die Verantwortung für seinen Kompetenz-Zuwachs trägt; dass er es selbst in der Hand hat, ob er handlungsfähig sein wird und mit seiner Arbeits-Kraft Einkommen erzielen kann.

Darüber hinaus meint "Lernen-lassen", dem Lerner sofort zu Beginn der Ausbildung den Impuls zu geben, seinen Kompetenz-Erwerb selbst-bestimmt und eigen-verantwortet zu übernehmen und seinen Lern-Prozess engagiert zu betreiben und zu steuern.

Voraussetzung für die nachhaltige Wirkung des gesetzten Impulses ist, dass der Lern-Prozess mit solchen Inhalten beginnt, aus denen heraus die Eigenverantwortung und Selbstbestimmung des Lerners gespeist wird.

Die Kategorien der Kompetenz-Entwicklung

Ziel einer jeden Ausbildung ist es, den Lerner zu befähigen Aufgaben ergebnis-sicher zu erledigen.

Die Eignung dazu erlangt der Lerner in vier Kompetenz-Kategorien:

ICH = humanistische Kompetenz

die Kondition, der Verstand, die Vernunft, die Gefühle, die Werte

INT = interaktive Kompetenz

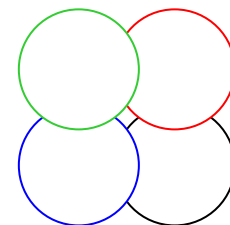
die Kommunikation, die Verständigung, die Sprache, die Geste

ART = methodische Kompetenz

die Arbeits-Technik, das Ziel, der Plan, die Prozedur

SAVE = theoretische Kompetenz

der Sach-Verstand, das Wissen, die Kenntnisse



Die Lehr-Tradition beginnt eine Ausbildung regelmäßig mit der Vermittlung von theoretischen Kenntnissen. Es heißt "Wissen ist Macht!" Auch heißt es, "Es gibt nichts Gutes, außer man tut es!"

"Tun können" ist methodische Kompetenz, die mit der Arbeits-Technik vermittelt wird. Jedoch etwas tatsächlich tun, also absichtlich zu handeln, ist weit mehr als die Anwendung von Wissen und Können.

Das Wollen wollen

Der entscheidende Anstoß einen Vorsatz jetzt sofort in die Tat umzusetzen, kann als "Wollen" definiert werden. Das "Wollen" ist notwendig um zu handeln und Ergebnisse zu erlangen! Absichtlich handeln wollen ist die grundlegende Fähigkeit bei jeder Tätigkeit und unabdingbare Voraussetzung um Ziele zu erreichen.

Wie sieht es denn mit dem Vorhandensein des "Wollen" aus? Ist "Wollen" nicht etwas gänzlich Natürliches? Kommt nicht jeder Mensch mit freiem Willen auf diese Welt? Sind nicht gerade Kinder in der Lage, unbeeindruckt von Konventionen, laut und deutlich zu sagen was sie wollen?

Ja! Und wie lange dauert dieser Zustand an? Wann und wodurch geht er verloren?

"Erziehung" ist das Reizwort! Dem Kind und später dem Schüler, wird sein Wollen aberzogen! "Wollen" wird in "Müssen" verkehrt. Die Schule, oft bereits die Kita, vermittelt dem Kind den Eindruck, dass es "lernen muss!" Der Satz: "... nicht für die Schule, fürs Leben lernen wir..." ist ein Euphemismus! Gesagt, um dem Unwohlsein des verspürten Eindrucks des "Lernen-müssen" entgegen zu wirken.

Wenn "Wollen" das ausschlaggebende Attribut des absichtlichen, ergebnis-sicheren Handelns ist, wie kann es vom nun jugendlichen / erwachsenen Lerner (wieder-) erlangt werden?

Die gute Nachricht ist, der Wille kann reanimiert, das Wollen reaktiviert werden! Die schlechte ist, es geht nicht von außen! Nicht durch "Lehren, Unterrichten, Erklären"! Die Vernunft, der Verstand ist gefordert! Jeder Mensch, der sein Leben selbst bestimmen, für seine (berufliche) Zukunft selbst Verantwortung übernehmen will, wird erkennen und verstehen, dass nur er selbst in der Lage ist, zu "Wollen", zu "Wissen", zu "Können" und zu "Tun"! Er wird denken und sagen können: ICH WILL!

Der Mensch - er selbst - sein "ICH"!

"ICH WILL!" zu denken und zu sagen, setzt voraus, dass der Mensch sich - sein "ICH" - kennt, dass er weiß, wer er ist.

Er muss sich die Fragen stellen können: "Wer bin ICH? Was weiß ICH über mich? Woher weiß ICH das über mich? Was habe ICH durch Sozialisierung, Erziehung und Ausbildung bisher über mich erfahren?"

Sich selbst solche Fragen zu stellen, erfordert zum einen die Erkenntnis, dass es richtig und gut ist, sich selbst zu kennen. Zum anderen bedarf es einer gehörigen Portion Mut, seine Selbst-Erkennung zu betreiben, nach seinem wahren "ICH" suchen zu wollen.

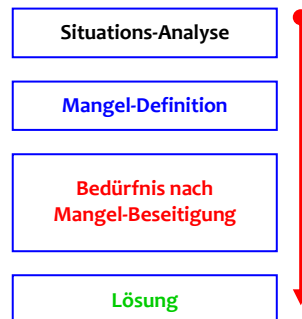
Die Arbeit mit diesen Fragen ist der unverzichtbare Einstieg in jeden Bildungs-Prozess; unabhängig davon ob es sich dabei um eine allgemeine, eine betriebs-spezifische oder funktions-bedingte Qualifizierung handelt. Unmittelbar zu Beginn einer Ausbildung ist der Lerner anzuregen, sich diese Fragen zu stellen.

Das "ICH" ist bestimmendes Element der humanistischen Kompetenz. Die humanistische und die interaktive Kompetenz bilden zusammen den Unterbau eines jeden Bildungs-Modells.

Der Entwurf eines Bildungs-Modells

Die Gestaltung des Lern-Plans

Das Konstrukt des Lern-Plans basiert auf den vier Phasen des menschlichen Entscheidungs-Prozesses:



Die Reihenfolge der 4 Phasen ist dabei von entscheidender Bedeutung! Das Angebot einer Lösung wird regelmäßig dann abgelehnt, wenn dem Betroffenen nicht bewusst ist, dass die aufgezeigte Lösung einen Mangel verhindert oder beseitigt, der ihm enorm schadet oder ihn schädigen wird.

Das Lern-Angebot wird erst dann für den Lerner bedeutsam, wenn er erkennt, dass der Aufwand des Lernens zur Verhinderung von Schäden oder Nachteilen notwendig ist.

Bevor "Lern-Lösungen" angeboten werden, muss der Lerner ein "Lern-Bedürfnis" entwickeln, damit er selbstständig, eigenverantwortlich und ausdauernd an seinem Kompetenz-Zuwachs arbeitet. Je klarer dem Lerner der Zusammenhang zwischen seinem Lern-Bedürfnis und dem Lern-Angebot ist, umso leichter lernt er!

Die Einsicht in die Lern-Notwendigkeit

Klarheit erlangt der Lerner wenn er von Beginn an und kontinuierlich aktiv an seiner Kompetenz-Entwicklung beteiligt ist/wird.

Dazu gehört das Wissen um:

- die Definition von Lern-Ergebnissen
- die Formulierung von Lern-Zielen
- das Konstrukt des Lern-Prozesses.

Darüber hinaus spielt die Verteilung der Lern-Inhalte eine zentrale Rolle bei der Entstehung und Andauer der Einsicht des Lerner in die Lern-Notwendigkeit.

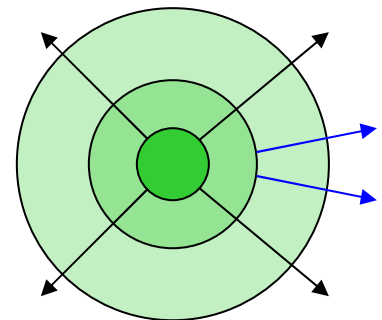
Dazu gehört das Wissen um:

- die inhaltliche, temporale und qualitative Erwartung (was, wann, wie gut ?)
- die Lern-Methoden, Lern-Orte und Lern-Medien (wie, wo, womit ?)

Die Auswahl, Segmentierung und Gliederung der Lern-Inhalte

Vom Zentrum zur Peripherie - vom Kern zur Schale - vom Groben zum Feinen - von Innen nach Außen ...

Die Hierarchie der Lern-Inhalte wird bestimmt von der assoziativen Fähigkeit des menschlichen Gehirns. Das Denken in Zusammenhängen ermöglicht ein schnelles Verstehen sowie ein dauerhaftes Erinnern des Erlernten.



Das Beispiel "Versicherung"

Als konkretes Beispiel soll das allgemeine Thema "Versicherung" dienen. Kern und Ausgangs-Punkt des Lern-Prozesses ist die Frage: "Was ist eine Versicherung"?

Die höchst umfangreichen Themen und Inhalte der Privat- oder Sozial-Versicherung werden effizient erlernt, wenn dem Grundsatz des assoziativen Lernens konsequent gefolgt wird.

Beginnend mit dem ureigensten Prinzip aller Versicherungen - der Umverteilung des Risikos - über die Art der Beteiligung als Mitglied, Versicherter oder Mitarbeiter - weiter zur Unterscheidung der Risiko-Arten und Schaden-Ereignisse - bis hin zur Verwaltung und den Rechts-Vorschriften; lässt sich das gesamte System einer Versicherung - sozial wie privat - in gegliederten Segmenten und von zentral bis peripher, erlernbar machen.

Fazit

Die Investition in betriebliche Bildungs-Projekte verlangt - ebenso wie jede andere Anlage - nach einem Ertrag.

Der Wert der **>mode common sense<** des Qualifizierungs-Prozesses, der die humanistische und interaktive Kompetenz der methodischen und fachlichen voranstellt, besteht in der hoch-effizienten Wirkung des erlangten Kompetenz-Vermögens; infolgedessen sind Handlungs-Abläufe ergebnis-sicher steuerbar und Resultate bewusst wiederholbar. ■