

Lernen und Veränderung

Was ist wohl die richtige Methode, um Dinge zu lernen und Veränderungsprozesse anzustoßen.

Voraussetzung ist auf jeden Fall die Richtigkeit der zu erlangenden oder zu vermittelnden Information. Sicherheit dazu bekommt man, indem man recherchiert, wie vertrauenswürdig bzw. seriös die Information oder Person ist, von der man sein Wissen erhält.

Glauben dagegen wird meistens im Sinne von vermuten, erwarten, meinen, für wahr halten gebraucht.

Der Inhalt von Wissen kann wahr oder falsch sein. Dabei gründet eine wissenschaftlich „wahre“ Erkenntnis auf dem definierten, als absolut richtig erkannter Grundsatz der internen Widerspruchsfreiheit, der Wiederholbarkeit im Experiment und der Überprüfbarkeit (nachweisbar, oder nicht nachweisbar) wobei das UND in diesem letzten Satz entscheidend ist.

Dazu kommt der Satz von Konfuzius: Was du mir sagst, das vergesse ich. Was du mir zeigst, daran erinnere ich mich. Was du mich tun lässt; das verstehe ich. Macht kommt von machen.

Lernen und Veränderung kann man in 9 Stufen unterteilen:

1. **Selbstrecherche:** Es gibt einige Menschen, die das wirklich können und sich im Selbststudium Dinge aneignen. Es ist mit großer Disziplin verbunden. Aber sich selbst alles beizubringen, macht schon stolz. Selbstrecherche bezieht sich zumeist auf ein Wissensgebiet, also die Bereiche Aus- und Weiterbildung. Es besteht die Gefahr der Introvertiertheit, bzw. der Fachidiotie bezogen auf ein spezielles Fachgebiet, weil man wichtige Randthemen vernachlässigt.
2. **Elternhaus:** setzt die Grundlagen für Lernen, Organisation und Persönlichkeit. Ein Elternhaus ist nur sehr schwer zu ersetzen.
3. **Schule:** allgemeines Wissen nach Lehrplänen mit in vielen Fällen verbundener Unlust der Schüler und Schülerinnen. Es bestehen große Unterschiede bei verschiedenen Schultypen. Lernen in der Schule ist eine große Herausforderung für die Verantwortlichen, die Burnout Raten der Lehrkräfte sind hoch. Der Feind jeder Schule ist die Bürokratie.
4. **Ausbildung:** Die Grundlagen eines bestimmten Themenbereiches werden in verschiedenen Stufen wie Beruf oder Studium vermittelt. Ausbildung ist häufig mit Zwang verbunden, was die Motivation der Auszubildenden herabsetzt. Der „Schein“ ist wichtig, nicht die vermittelnden Inhalte. Ausbildung ist ebenfalls eine große Herausforderung für die Verantwortlichen.



5. **Persönlichkeitsbildung:** Ab dieser Position sollte es keinen Zwang zur Teilnahme mehr geben. Selbstreflektion und das Infragestellen von Wissen und der Umgang damit lernt man in Seminaren und Workshops. Das beinhaltet eine hohe ethische Verantwortung für die Veranstaltungsleitung. Persönlichkeitsentwicklung ist immer wichtig und sie passiert neben dem Elternhaus auch in der Schule und in der Ausbildung. Persönlichkeitsbildung passiert dann, wenn die Persönlichkeit ausgereift ist.
6. **Training on the Job:** Nach der Ausbildung folgt die praktische Erfahrung im Berufsalltag. Durch Lernen durch Zuschauen und Lernen aus Fehlern steigt die Reife im Beruf. Training on the Job geschieht ein Leben lang, wobei die Erfahrung größer und die Lernfortschritte kleiner werden. Viele Menschen wollen irgendwann nicht mehr lernen, was dann zu Problemen im Beruf führen kann. Training on the Job wird durch Organisation und Weiterbildung unterstützt.
7. **Organisation:** Das Wissen und das Verständnis um die Organisation von Prozessen und die Arbeit in Teams ist wichtig, um das Leben und die Arbeit zu organisieren. Auch hier wird neben dem Elternhaus die Basis in Schule und Ausbildung gelegt. Organisation ist ein Prozess, der immer wieder durch Anregungen von außen aufgefrischt werden kann. Organisation ist sehr schwierig für sehr kreative Menschen. Einstein hat mal gesagt, wenn ein unordentlicher Schreibtisch einen unordentlichen Menschen widerspiegelt, was spiegelt dann ein leerer Schreibtisch wider?
8. **Weiterbildung:** Hier entsteht entweder Vertiefung von erworbenem Wissen oder Ergänzung von Bereichen, die in der Ausbildung nicht vermittelt worden sind. Weiterbildung geschieht ein Leben lang, in den meisten Fällen auf freiwilliger Basis. Hier entwickelt sich die Veranstaltungsleitung in Richtung Moderation, die Impulse gibt aber Teilnehmer und Teilnehmerinnen in viel stärkerem Maße zu eigenem Handeln und Lösungsansätzen motiviert.
9. **Übergreifendes Wissen:** Manchmal braucht man Anstöße von außen, um sein Wissen oder seine Möglichkeiten zu erweitern. Die Erfahrung im Alltag führt zu Scheuklappendenken, was einen unbelasteten Blick auf eine Gesamtsituation erschwert. Anstöße von außen kommen selten vom gewohnten Umfeld (Familie, Unternehmen), weil auch dort oft Scheuklappendenken vorhanden ist. Temporäre hochgradige Spezialisten eines bestimmten Fachbereiches bringen neue Anregungen in der Produktentwicklung. Extrem kreative Menschen führen zu vollkommen neuen Ideen, Menschen aus den Bereichen Kommunikation, Teambildung oder Organisation verbessern Prozessen und führen zu besserem Verständnis der Belegschaft untereinander und zu Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern.

Lernen und Veränderungen zu erleben ist ein spannender Prozess und jeder wird für sich entscheiden, was für ihn die richtige Dosis ist. Dabei ist es wie bei vielen anderen Dingen auch: Eine 0 bei der Dosis macht einsam und eine 100 auch.