
IT-Revolution – Aufmerksamkeit, Lernen und Wissensentwicklung

Prof. Dr. R. Arnold

Fachgebiet Pädagogik TU Kaiserslautern,
Distance & International Studies Centre (DISC),
Virtueller Campus Rheinland-Pfalz (VCRP)
systemia (www.systemia.com)

- 1.** Welche Kompetenzen braucht die moderne Gesellschaft?
- 2.** Was wissen wir über die Herausbildung und Förderung dieser Kompetenzen?
- 3.** Systemisches Denken, Fühlen und Handeln – Kernkompetenzen der Lernenden Organisationen

1. Welche Kompetenzen braucht die moderne Gesellschaft?

2. Was wissen wir über die Herausbildung und Förderung dieser Kompetenzen?

3. Systemisches Denken, Fühlen und Handeln – Kernkompetenzen der Lernenden Organisationen

Wirtschaftlicher Strukturwandel

- Übergang in wissensbasierte Dienstleistungsgesellschaft
- Anstieg der Qualifikationsniveaus

Neue Technologien

- Dominanz der Verbundtechnologien
- IuK-Technologie erlaubt -Flexibilität von Arbeitszeit und -ort
- -Dezentrale Produktion
- Open Content
- Entgrenzungen



Globalisierung

- Verkürzung Produktzyklen
- Verringerung der Halbwertszeit von Fachwissen
- Zunahme internationaler Konkurrenz




Demografischer Wandel

- Stagnation/Rückgang des Erwerbspersonenpotentials
- Verlängerung der Lebensarbeitszeit
- Anstieg Erwerbsbeteiligung

(Nach: Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (Hrsg.): Bildung neu denken! Das Zukunftsprojekt, Opladen 2003, S. 80)

Entgrenzung der Kompetenzen

Kompetenz-arten Lern-formen	Fach-kompetenz	Methoden-kompetenz	Sozial-kompetenz	Emotionale Kompetenz
Formelles Lernen	A	B	C	D
Informelles Lernen	E	F	G	H

	Traditionelle Form
	Erweiterung 1987 ff
	Erweiterung 1995 ff

1. Welche Kompetenzen braucht die moderne Gesellschaft?

2. Was wissen wir über die Herausbildung und Förderung dieser Kompetenzen?

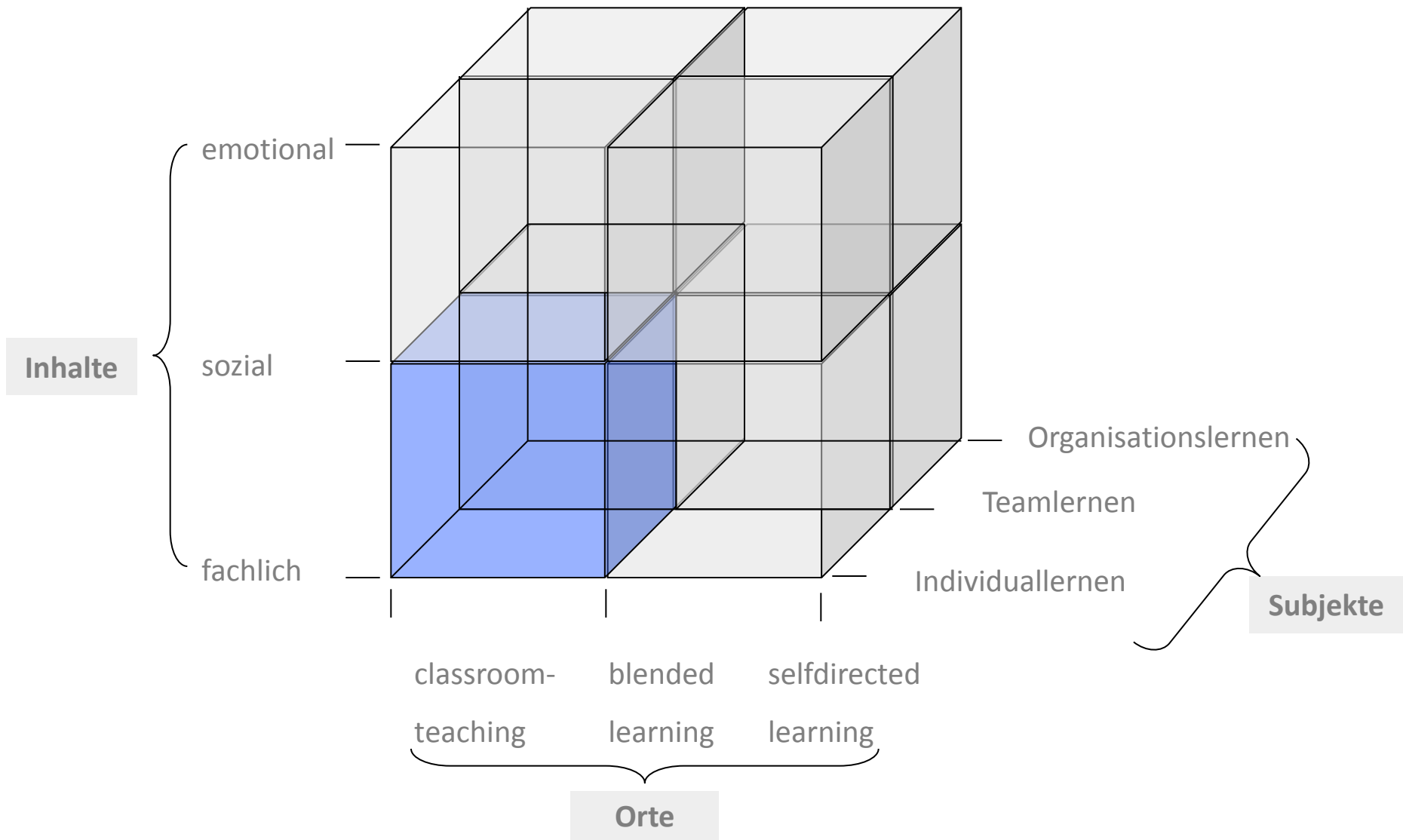
3. Systemisches Denken, Fühlen und Handeln –
Kernkompetenzen der Lernenden Organisationen

Der Abschied von vertrauten Gewohnheiten

Wer in den vorherrschenden Lernkulturen sozialisiert wurde, für den sind manche Gewohnheiten selbstverständlich, die uns die Lehr-Lern-Forschung schon längst in ihrer Begrenztheit vor Augen geführt hat.

Veränderung der Liefererwartungen im Markt der neuen Lerndienstleistungen (nach Karlheinz Pape)

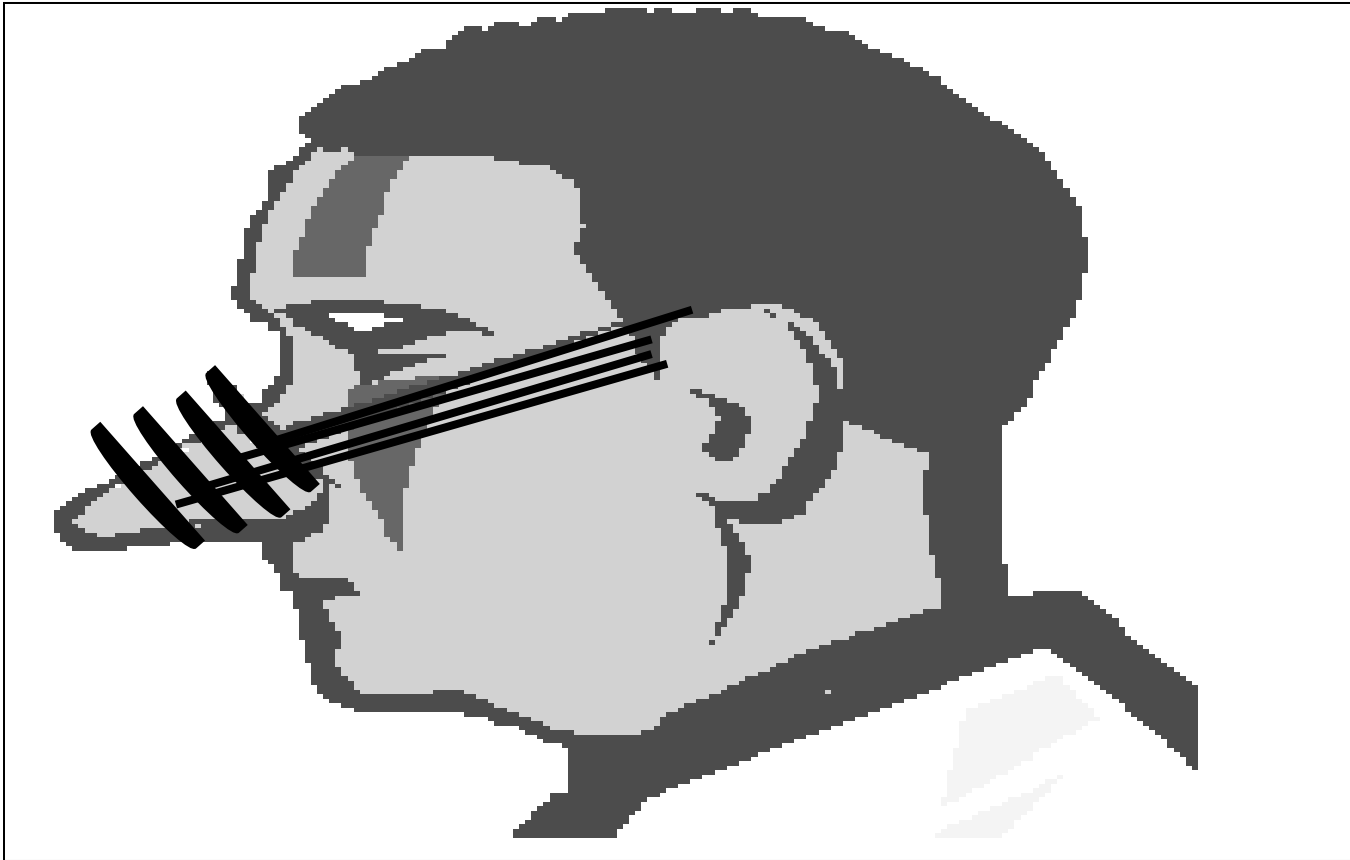
<p>Content</p>		<p>→→→→→→</p>		<p>Unterstützung</p>
<p>„Erwartet“ wird Inhalt, während die Unterstützung der Lernenden durch z.B. transparente Gestaltung der Anforderungen (Kompetenzprofile), die Bereitstellung von Beratungs-, Feedback- und Begleitungsleistungen eher gering entwickelt ist.</p>	<p>Unterstützung</p>		<p>Aufgabe</p>	
<p>„Erwartet“ wird Inhalt, während die Unterstützung der Lernenden durch z.B. transparente Gestaltung der Anforderungen (Kompetenzprofile), die Bereitstellung von Beratungs-, Feedback- und Begleitungsleistungen eher gering entwickelt ist.</p>			<p>„Erwartet“ wird eine kompetente Begleitung der Teilnehmenden mit ihren spezifischen Voraussetzungen, und Erwartungen sowie Fragestellungen, indem ihnen durch speziell entwickelte „Aufgaben“ und „Anwendungssituationen“ ein Zugang zu den Lernressourcen gestaltet wird.</p>	



- 1.** Welche Kompetenzen braucht die moderne Gesellschaft?
- 2.** Was wissen wir über die Herausbildung und Förderung dieser Kompetenzen?
- 3.** Systemisches Denken, Fühlen und Handeln – Kernkompetenzen der Lernenden Organisationen

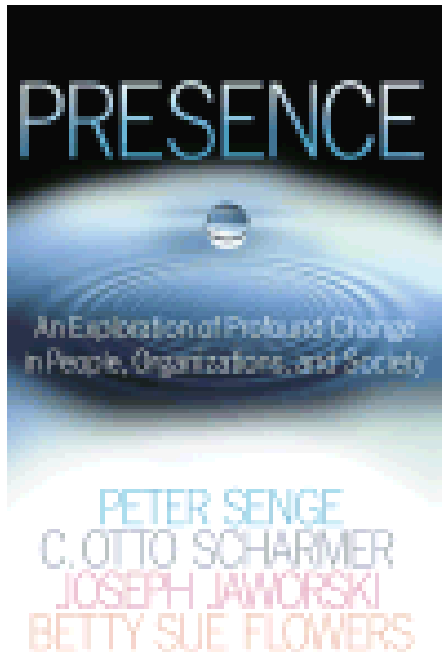
**Was den Menschen bewegt,
sind nicht die Dinge selbst,
sondern die Ansichten,
die er von ihnen hat.**

Epiktet, 1. Jahrhundert nach Christus



Wir sehen und erkennen durch unsere emotionalen Brillen

„The capacity to suspend“ - Ausdruck einer Systemischen Haltung



- Frisches Denken = Ausstieg aus den überlieferten Wegen des Denkens und der Wahrnehmung
- „Suspension“ = erste Geste einer Bewusstseinerweiterung
= unsere mentalen Modelle und Gedanken sind Aktivitäten unseres eigenen Geistes
- David Bohm: „Normally, our thoughts have us rather than we have them.“
- Es geht um das „Hanging our assumptions in front of us“.

Peter Senge u.a. Presence. Exploring profound Change in People, Organizations and Society. Boston 2004

Spirituelle Kompetenz



vom Detail zur Gestalt
und vom Aufbruch zum Abschied
vom Streit um die Wirklichkeit
zur emotionalen Resonanz

Emotionale Kompetenz



vom individuellen Erfolg
zur gemeinsamen Problemlösung

Soziale Kompetenz



vom passiven Wissen
zum aktiven Können

Methodenkompetenz



vom Know-how
zum Know-how-to-know

Fachkompetenz



Systemische Kompetenzen

Kompetenzen, die für die nachhaltige
und systemische Entwicklung von
Bedeutung sind

- aktivierend – subjektorientiert
- interaktiv – kooperativ
- selbstreflexiv – transformativ
- ganzheitlich - sinnorientiert

Der systemische Blick

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

(Willke 1987).



Schöner Verlag
Hohenheim

systemia – Systemische Pädagogik

Band 6

Rolf Arnold
(Hrsg.)

Veränderung durch Selbstveränderung

Impulse für das
Changemanagement



Annäherung an eine Definition emotionaler Führung

Professionelle Führungsverantwortung setzt „selbsteinschließende Reflexion“ voraus.

Erst indem wir uns der kognitiven und emotionalen Downloads unserer Wahrnehmung bewusst werden, können wir auch versuchen, die Zukunft des Gegenübers in Erscheinung treten zu lassen.

Verantwortung bedeutet, das Gegenüber zu seinen Bedingungen und mit seinen Potenzialen zu sehen, nicht nach unseren Maßstäben.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

arnold@sowi.uni-kl.de

www.uni-kl.de/paedagogik

Workshop & Trainings:

www.systemia.com

Rolf Arnold
Seit wann haben Sie das?
Grundlinien
eines Emotionalen
Konstruktivismus