Emotionen und Bildung

Werner Sauter

„Wie bereiten wir die Mitarbeiter auf Jobs vor, die gegenwärtig noch gar nicht existieren, auf die Nutzung von Technologien, die noch gar nicht entwickelt sind, um Probleme zu lösen, von denen wir heute noch nicht wissen, dass sie entstehen werden?“

nach Youtube „Shift happens“¹

Die Herausforderungen für die betriebliche und berufliche Bildung wandeln sich im Zuge der digitalisierten Arbeitswelt radikal. Um in einer zunehmend agileren Welt kompetent zu agieren benötigen wir mehr denn je Fähigkeiten, selbstorganisiert und kreativ zu handeln. Dabei ist Agilität mehr als nur eine Ansammlung von Methoden. Im Kern geht es vielmehr um Werte bzw. ein Mindset, welches durch agile Praktiken unterstützt und gefördert wird. Erst dadurch wird der erforderliche Kompetenzaufbau für die digitalisierte Arbeitswelt ermöglicht.

Die Kompetenzforschung zeigt klar, dass Kompetenzen nur dann aufgebaut werden können, wenn die notwendige Interiorisation, die emotionale Verankerung von Wertungen und die damit erfolgende emotionale Imprägnierung des Informations- und Handlungswissens über dissonante, widersprüchliche, emotional anrührende, „labilisierende“ Situationen erfolgt. Wo keine emotionale Berührung, keine emotionale „Labilisierung“ stattfindet, werden keine Kompetenzen aufgebaut.

Da dies mit dem tradierten Vorratslernen, z. B. in Seminaren, nicht zu leisten ist, ist ein Paradigmenwechsel in der betrieblichen Mitarbeiterentwicklung erforderlich. Die Forschung zeigt uns klar auf, dass diese Kompetenzen und die erforderlichen Werte nur bei der Bewältigung von realen Herausforderungen in agilen Arbeitsprozessen selbstorganisiert durch die Mitarbeiter aufgebaut werden können.

Agile Mitarbeiterentwicklung hat deshalb zum Ziel, den selbstorganisierten Aufbau der Werte und Kompetenz zu ermöglichen, damit die Mitarbeiter sich kontinuierlich an ihre komplexe, turbulente und unsichere Zukunft anpassen können. Deshalb benötigen wir eine Abkehr von der „Belehrungsdiaktik“ zu einer Ermöglichungsdiaktik und zu werte- und kompetenzorientierten Lernarrangements, z. B. Social Blended Learning oder Workplace Learning, bei denen Arbeiten und Lernen wieder zusammenwachsen. ²

¹ <https://www.youtube.com/watch?v=wT2D-6-7kSk>

²

- SAUTER, W.; SAUTER, R.; WOLFIG, R. (2018): Agile Werte- und Kompetenzentwicklung. Wege in eine neue Arbeitswelt. Springer Gabler Berlin
- ERPENBECK, J.; SAUTER, W. (2019 in Druck): Wertungen. Werte. Gezielte Werteentwicklung von Persönlichkeiten, Springer Berlin
- ERPENBECK, J.; SAUTER, W. (2018): Wertungen. Werte. Das Fieldbook für ein erfolgreiches Wertemanagement, Springer Berlin
- ERPENBECK, J., unter Mitarbeit von SAUTER, W., (2018): Wertungen. Werte. Das Buch der Grundlagen für Bildung und Organisationsentwicklung, Springer Berlin