

Wissen, dass  
es weitergeht...

FORUM I

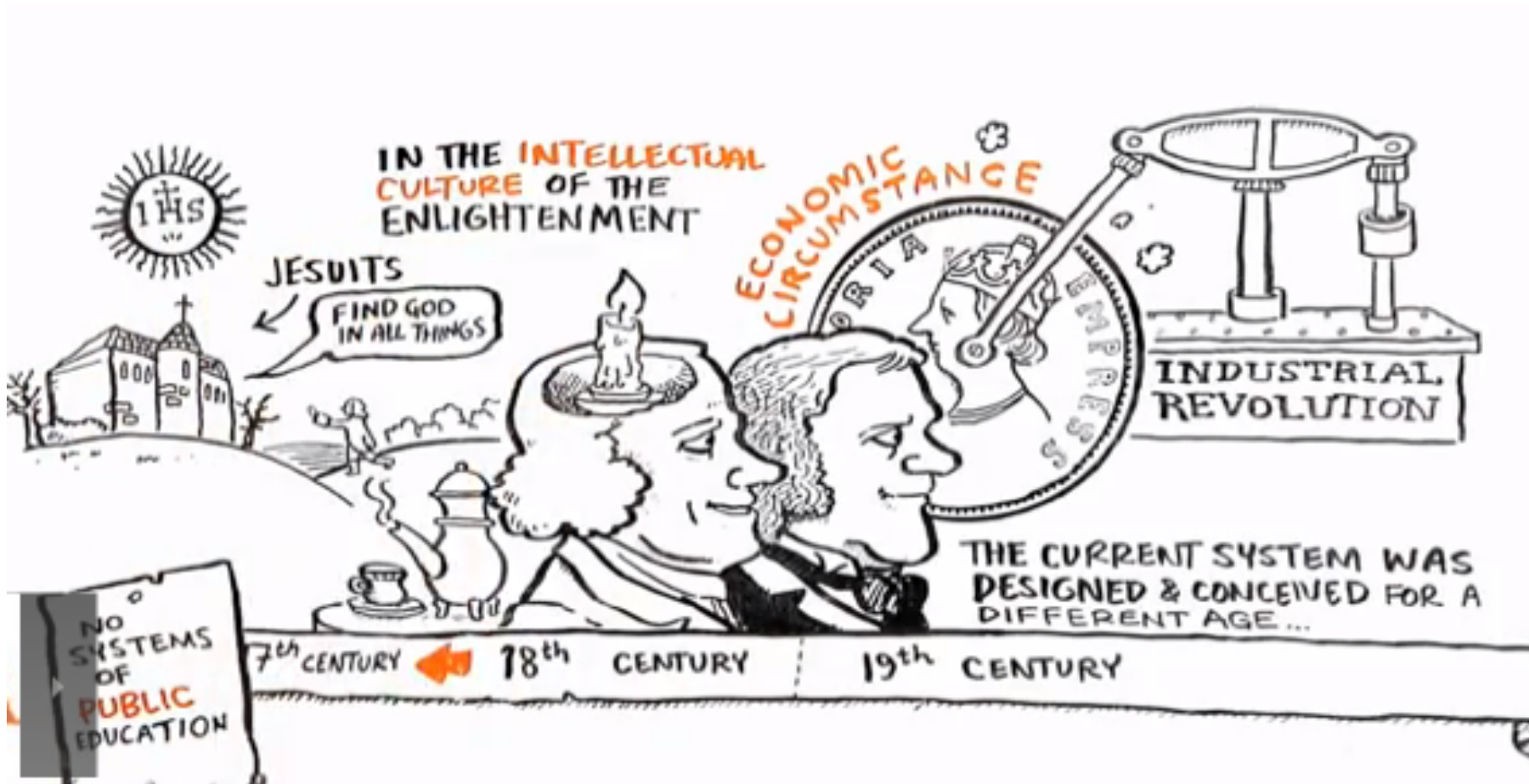
# ERFOLGSFAKTOREN DER LERNFITNESSFÖRDERUNG

**Prof. Dr. Arnd Gottschalk**

Steinbeis-Transferzentrum  
Personal & Organisation

Nikolaus-Otto-Ring 60  
34225 Baunatal  
Mobil +49 (177) 4139756  
Mail: [gottschalk@steinbeis-kassel.de](mailto:gottschalk@steinbeis-kassel.de)

# UNSER BILDUNGSSYSTEM WURDE FÜR EINE ANDERE GESELLSCHAFT ENTWICKELT...



**Ken Robinson TED auf Youtube:**

<http://www.youtube.com/watch?v=zDZFcDGpL4U>

Mit freundlicher Freigabe von Prof. Dr. O.-A. Burow, Universität Kassel

# DER LEBENSRAUM DER KINDER HAT SICH VERÄNDERT..



Ken Robinson TED auf Youtube:  
<http://www.youtube.com/watch?v=zDZFcDGpL4U>

Mit freundlicher Freigabe von Prof. Dr. O.-A. Burow, Universität Kassel

# ...ABER DAS BILDUNGSMODELL BLIEB WEITGEHEND KONSTANT.



Ken Robinson TED auf Youtube:  
<http://www.youtube.com/watch?v=zDZFcDGpL4U>

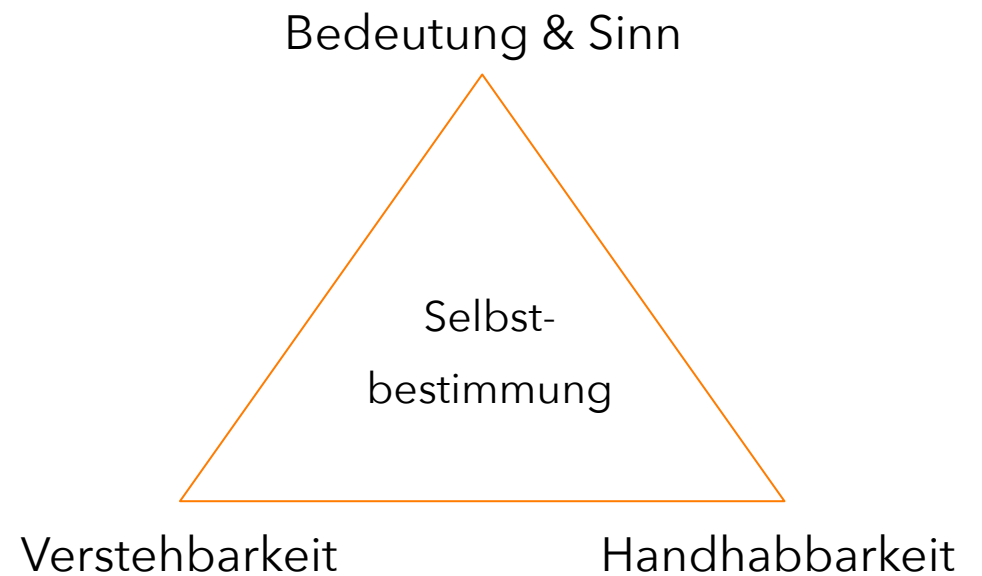
Mit freundlicher Freigabe von Prof. Dr. O.-A. Burow, Universität Kassel

# DER FITNESSCODE

UNTER WELCHEN VORAUSSETZUNGEN MACHEN MENSCHEN BEI LERNPROZESSEN - EHER - MIT?

Prinzipien:

- 1. Sinnhaftigkeit** Sinnbezug herstellen: gesellschaftliche, institutionelle, fachlich-sachliche und individuelle Bedeutung für den Lernenden.
- 2. Logik** Sachlogischen Aufbau der Aufgabe gewährleisten: „innere Logik der Aufgabe“ berücksichtigen, diese auf die „Logik des Lernenden“ abstimmen.
- 3. Bedeutsamkeit** Bezug herstellen: Was hat die Aufgabe mit dem Berufsbild des Auszubildenden zu tun? Welche möglichen zukünftigen Berufsbezüge lassen sich herstellen? Welche möglichen Verwendungssituationen sind denkbar?
- 4. Machbarkeit (Sofortige Anwendbarkeit):** Fragen des Transfers (aus der Aufgabenstellung in die Lebenswelt) in die Arbeit integrieren



# LERNFÖRDERLICHES ARBEITSUMFELD

## 12 FRAGEN ZUR QUALITÄT DES LERNUMFELDES

1. Weiß ich, was bei der Arbeit von mir erwartet wird?
2. Habe ich die Materialien und Mittel, um meine Arbeit richtig zu machen?
3. Habe ich bei der Arbeit jeden Tag Gelegenheit, das zu tun, was ich noch lernen will und muss?
4. Habe ich in den vergangenen sieben Tagen für gute Arbeit Anerkennung bekommen?
5. Interessiert sich mein Vorgesetzter oder eine andere Person für mich als Mensch?
6. Gibt es bei der Arbeit jemanden, der mich in meiner Entwicklung unterstützt und fördert?
7. Habe ich den Eindruck, dass bei der Arbeit meine Meinungen und Vorstellungen zählen?
8. Geben mir die Ziele und die Unternehmensphilosophie meiner Firma das Gefühl, dass meine Arbeit wichtig ist?
9. Sind meine Kollegen bestrebt, Arbeit von hoher Qualität zu leisten?
10. Habe ich innerhalb meiner Firma einen Menschen, den ich auch als guten Freund haben könnte?
11. Hat in den vergangenen sechs Monaten jemand in meiner Firma mit mir über meine Fortschritte gesprochen?
12. Hatte ich während des vergangenen Jahres bei der Arbeit Gelegenheit, über das Notwendige hinaus Neues zu lernen und mich weiterzuentwickeln?

# GESUNDE FÜHRUNG & LERNFITNESS

## FAKTOREN, DIE DEN „FITNESSZUSTAND“ NEGATIV BEEINFLUSSEN KÖNNEN

### Mitarbeiter und Aufgabe

- Mangelnde Weiterbildungsangebote
- Nicht Berücksichtigen der beruflichen Ziele und Fähigkeiten der Mitarbeiter
- Mangelnde Einarbeitung in neue Aufgaben
- Permanente Über- oder Unterforderung (v.a in qualitativer Hinsicht, d.h. Mitarbeiter ist überqualifiziert)

### Ziele und Erwartungen

- Zu häufige Versetzung, kurzfristige Änderung von Tätigkeiten
- Ungerechte Arbeitsverteilung
- Fehlende, Unklare oder widersprüchliche Leistungserwartungen
- Unrealistische Leistungsziele, Ständige Überlastung

### Entwicklung und Rückmeldung

- Kein wirkliches Interesse an dem Mitarbeiter
- Fehlende Rückmeldung zu Leistung und Verhalten erzeugt Unsicherheit
- Fehlende Anerkennung
- Zu häufige und unsachliche Kritik

### Planung und Organisation

- Autoritäres Führungsverhalten
- Mangelnde Vermittlung des Arbeitssinns
- Keine Einbeziehung bei Planung und Gestaltung der Arbeit
- Fehlendes Material, Technische Mängel

### Zusammenarbeit

- Konzentration auf Sache, Vernachlässigung der Person
- Zu ausgeprägte Kontrolle
- Nichteinhaltung von Zusagen
- Fehlende Zuneigung, Vertrauen, Anteilnahme

### Mitarbeiter und Team

- Schlechter Informationsfluss
- Ungleichbehandlung der MA
- Fehlende Vermittlung von Zugehörigkeit
- Mangelnde Unterstützung bei Problemen durch Mitarbeiter und Führungskraft
- Stark widersprüchliche Anforderungen

# FÖRDERUNG DER WIDERSTANDSFÄHIGKEIT STEIGERT „LERNFITNESS“

DIE **5 SÄULEN** DER IDENTITÄT NACH HILARION G. PETZOLD





# LERNFÖRDERLICHE MITARBEITERFÜHRUNG

