

Lernen\*

der zentrale Erfolgsfaktor  
im digitalen Zeitalter



jürgen a|ef  
personalentwickler

UNTERNEHMERFRÜHSTÜCK

MITTELSTAND KÖLN

KÖLNER BANK EG

9. MAI 2017

# Lernen

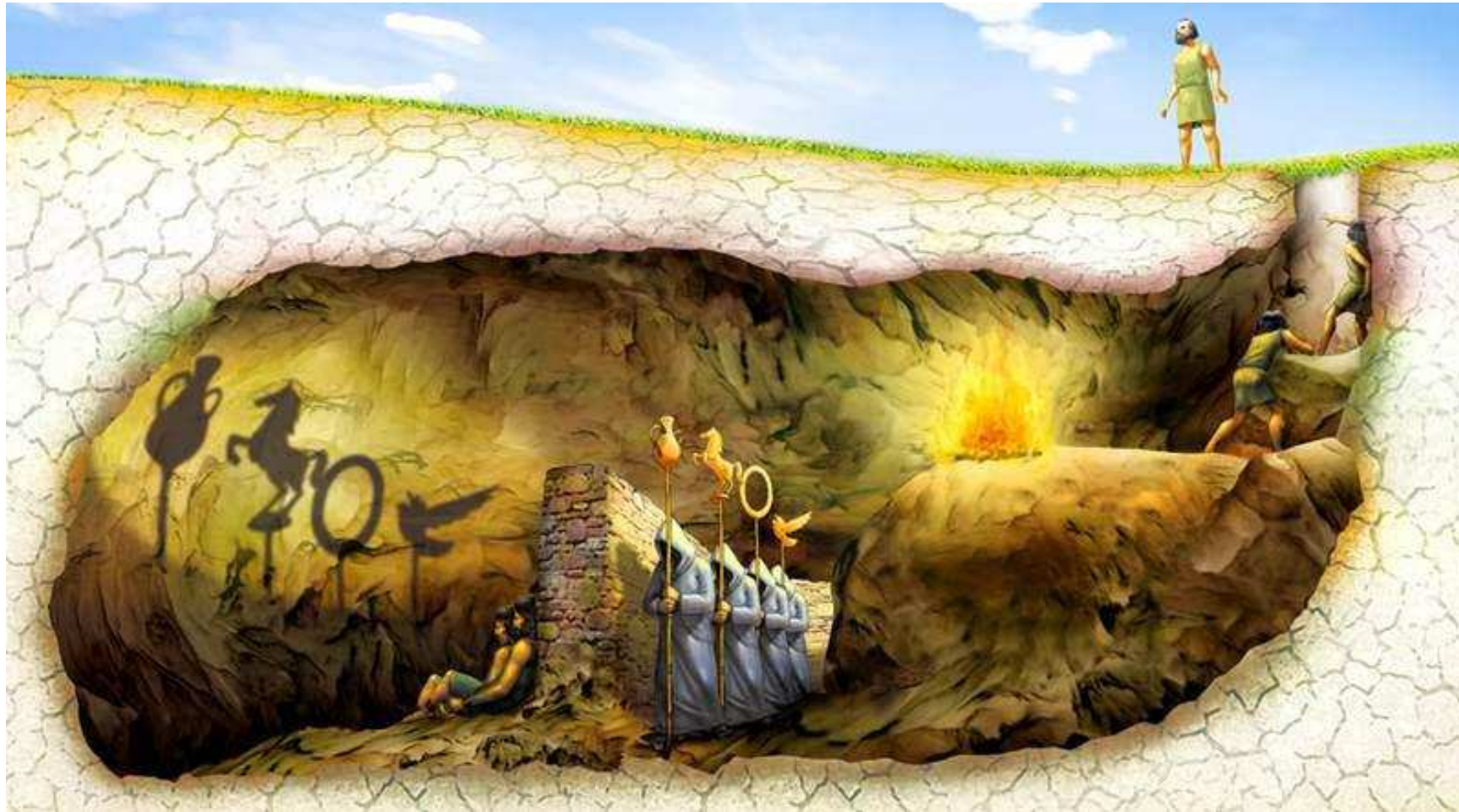
- **im geschichtlichen Kontext**
- **Theorien und Modelle**
- **in der digitalen Arbeits-Welt**

# Lernen – die Sonderausstattung des Menschen





## Lernen als Erkenntnisprozess – das Höhlengleichnis (Platon)





# Famulatur - Lernen als Meister-Schüler Verhältnis





# Lernen als bedachter und gezielter Prozess

*Didactica Magna - Johann Amos Comenius (1627 und 1638)*

- die Dinge in der Natur der Sache selbst zeigen
- Vergleichsbeispiele zur Verifizierung von Thesen
- (zeitlicher) Lehrplan entwickeln
- vom Leichten zum Schweren,
- vom Allgemeinen zum Speziellen und
- den Schülern den Weg weisen, „auf dem sich alles leicht und sicher erreichen lässt.“



**„Ein Huhn legt immer nur ein Ei.“**

## Lernen als ‚Bildung‘ – Bildungsreform 1810

### Wilhelm von Humboldt

„Der wahre Zweck des Menschen [...] ist die höchste und proportionierlichste Bildung seiner Kräfte zu einem Ganzen. Zu dieser Bildung ist Freiheit die erste und unerlässliche Bedingung.“

→ Ziel menschlicher Bildung: der Mensch selbst





# Lernen als Entdeckung - Reformpädagogik



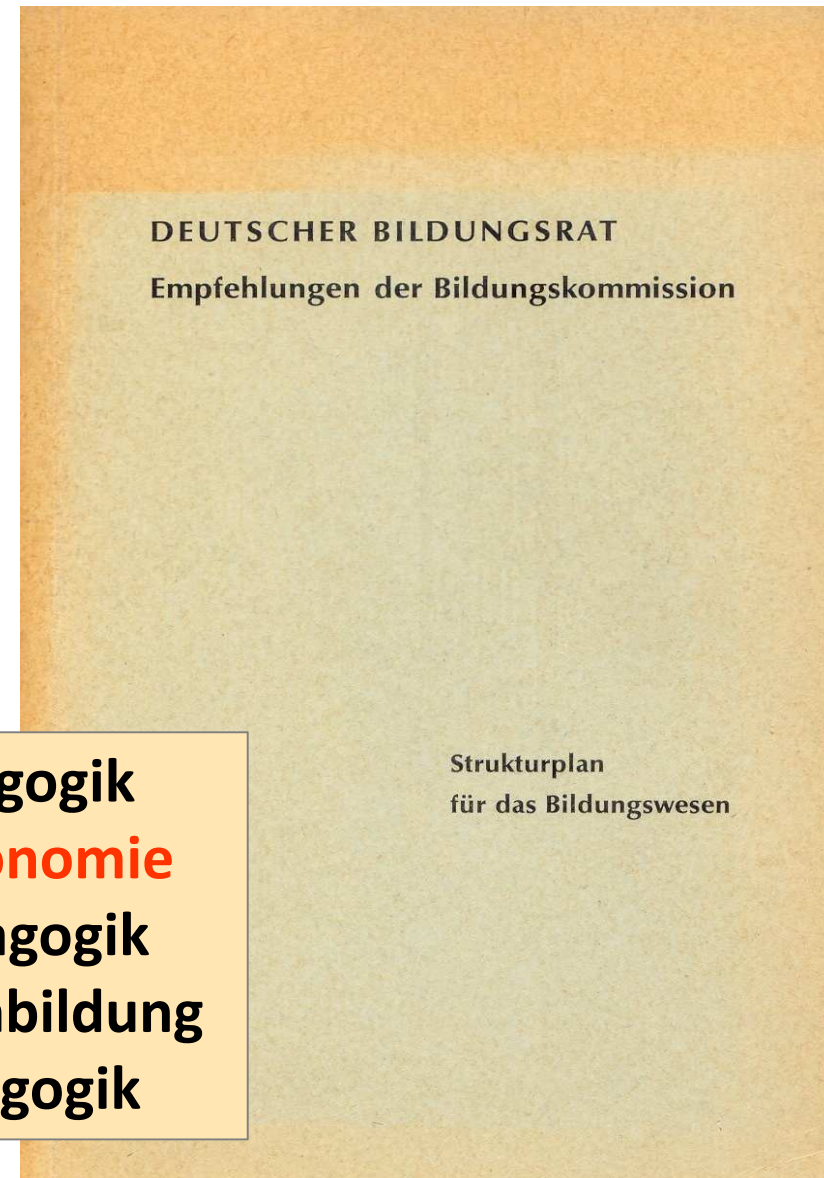


# Lernen funktional

‚realistische Wende‘ ab 1964

von der ‚Bildung‘  
zu ‚nützlichem Können‘

- Schulpädagogik
- **Bildungsökonomie**
- Berufspädagogik
- Erwachsenenbildung
- Sozialpädagogik



# Lernen – das Prinzip Selbstverantwortung – ein Leben lang





A man with short brown hair and glasses, wearing a dark long-sleeved shirt, is shown from the side, reaching out with his right hand towards a large, glowing blue digital interface. The interface displays various data visualizations, including a circular chart on the left and a grid of data points on the right. The background is dark and filled with abstract digital patterns and light effects.

## Lernen – im digitalen Zeitalter:

- digital = Medium
- digital = Orientierung in neuen Universen

# Die Urformen des Lernens



Feier



Gespräch

Spiel



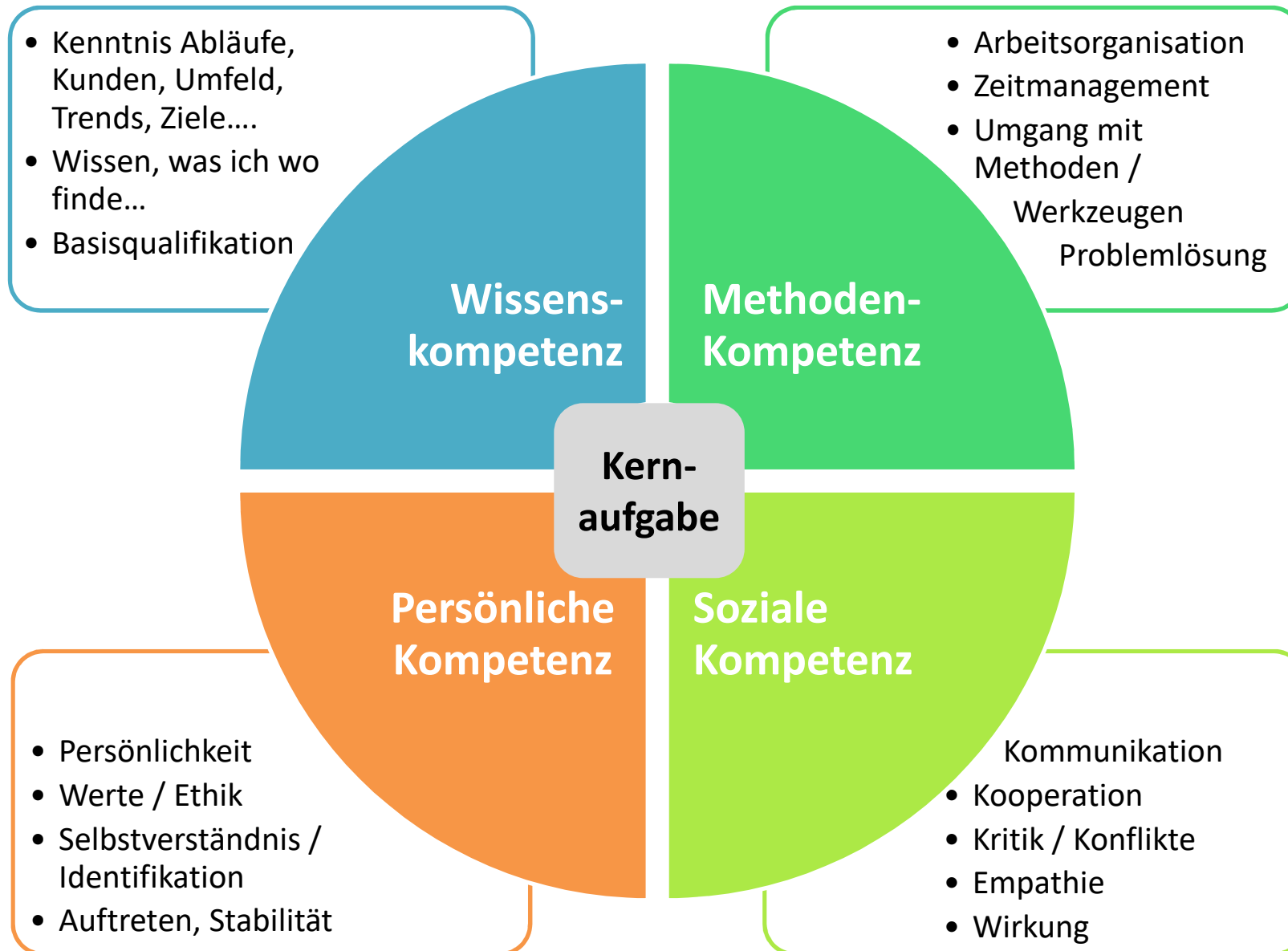
Arbeit



das „Du“ ist konstitutiv für das „Ich“



# Das Handlungskompetenz-Modell



# Das Lernzonenmodell



Lernen - die Kunst,  
Gewohnheiten und Routinen zu verlassen.

Die intensivsten Lernsituationen 3 X K

**Krankheit – Konflikt - Krise**



Wir arbeiten in **Strukturen von gestern**  
mit **Methoden von heute**  
an **Problemen von morgen** vorwiegend  
mit **Menschen, die in den Kulturen von vorgestern**  
die **Strukturen von gestern** gebaut haben  
und das **Übermorgen innerhalb der Unternehmung**  
**nicht mehr erleben werden**

# Lernen in der digitalen Arbeits-Welt Jürgen Alef Personalentwickler

Wir stecken inmitten eines komplexen und ganz neuen Erkenntnisprozesses. Routinen werden aktuell in hohem Maße entwertet; das erzeugt innere Unruhe.

Qualifikationsprozesse nach stabilen Anforderungsprofilen werden sich enorm verändern. Eine neue Didaktik mit neuen Lernzielen ist erforderlich.

„Bildung“ wird eine neue Bedeutung erlangen: stabile Persönlichkeiten und „Gesellschaftsfähigkeit“ werden zu wesentlichen Faktoren.

eine produktive Spannung zwischen digitaler Arbeitswelt und analogem Arbeiten mit „Kollegen“ ermöglicht die erforderliche Stabilität für Innovationen.



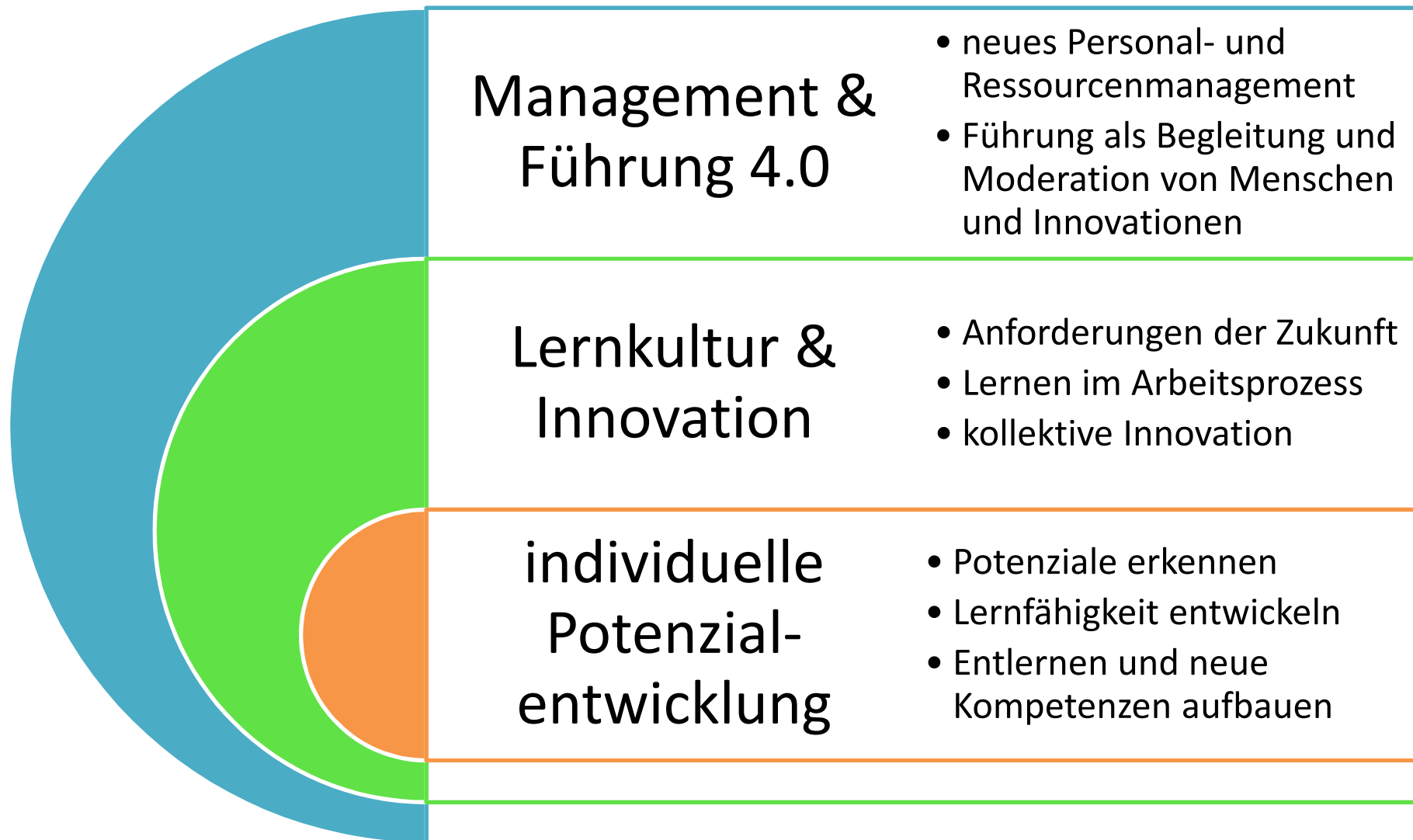
Der Weg vom funktionalen Qualifikationslernen zu freien und „agilen“ Lernformen erfordert ein völlig anderes Management.

Die Selbstlernkompetenz individuell sowie kollektiv im Unternehmen ist unabdingbar.

Wir haben einige Potenziale, die wir zu wenig nutzen und nur durch produktive Lernkulturen locken und entwickeln werden.

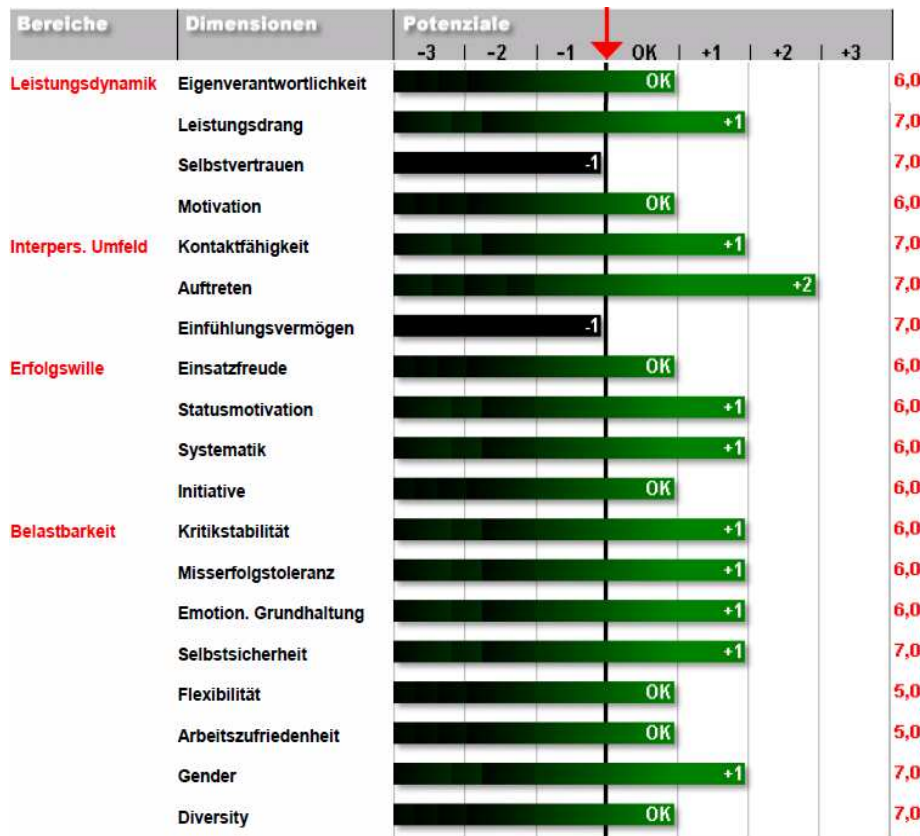
Wir brauchen ein neues und professionelles Lernen und ressourcenorientiertes Personalmanagement.





# Individuelle Potenzialentwicklung

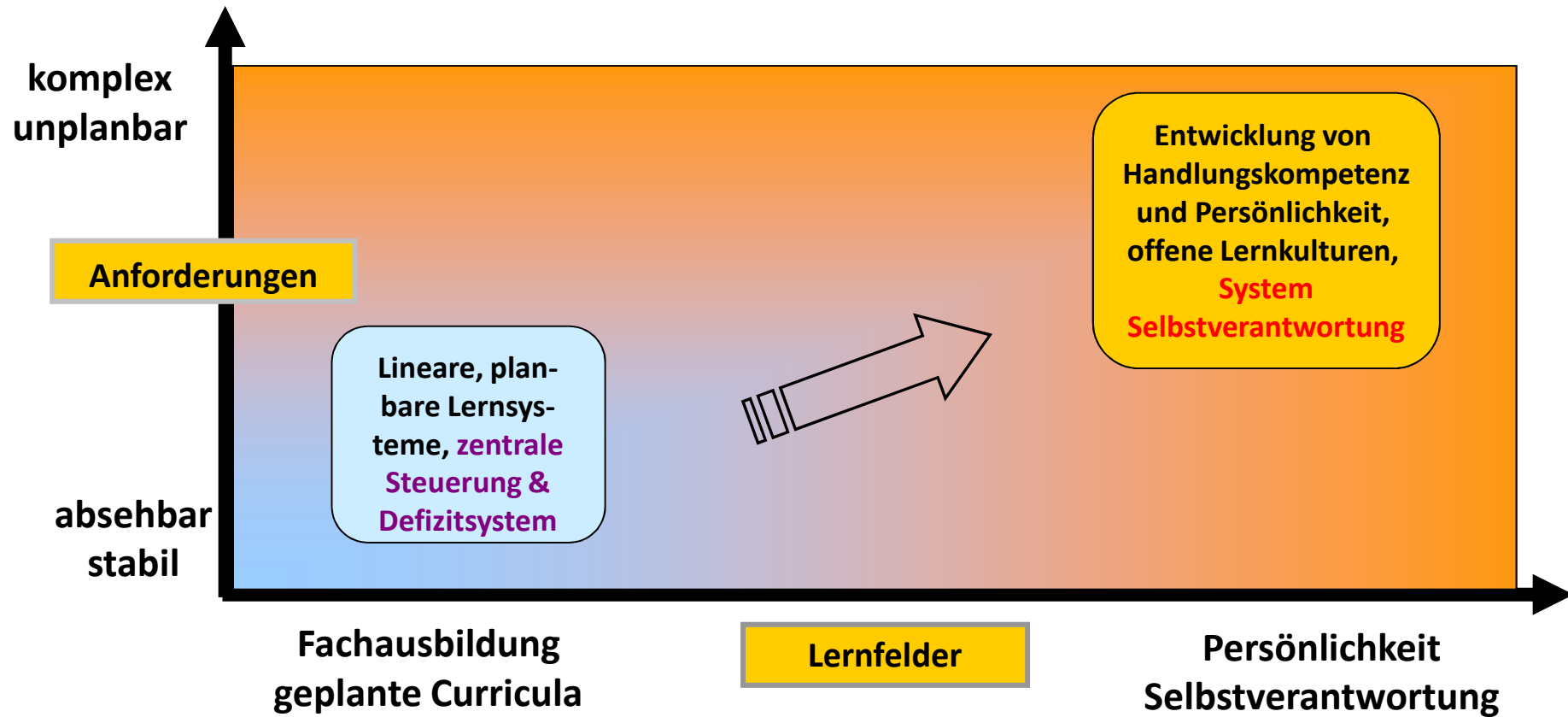
die individuellen Potenziale erkennen,  
gezielt wiederbeleben und entwickeln



- Babys sind in allen 17 Dimensionen immer stark ausgeprägt
- Selbst bei häufigem Misserfolg beim Erlernen der Sprache, des Laufens und Stehens
- Jeder Mensch verfügt über die mentale Stärke in diesen 17 Bereichen
- Ein Baby fällt 4500 Mal hin bis es laufen kann – und lacht!
- Und wie schnell sind wir frustriert, wenn etwas beim 3. Mal nicht klappt? Was haben wir verlernt?



# Lernkultur & Innovation





# Personal- und Ressourcenmanagement



Praktiker-Workshop  
am 21. Juni 2017  
8 – 12 Uhr  
Kölner Bank eG

innovative Lernkultur gestalten

# mindestens 4 gute Gelegenheiten

21. Juni 2017

- Strategisch-systematische Personalentwicklung
- Workshop in der Kölner Bank eG

im Frühling

- ein offenes Gespräch in Ihrem Hause
- Lern- und Personalbedarf Zukunft in Ihrem Unternehmen

12. Mai 2017

- Die Kugel ins Rollen bringen – Ideen umsetzen
- Potenziale neu erkennen und entwickeln

jetzt gleich

- gemeinsames Frühstück
- Ihre Fragen, Ideen und Bedarfe