

Progetto

Didattica & Apprendimento degli Adulti
Didaktik & Erwachsenenlernen
Teaching & Adult Learning



Bolzano - Bozen
30-31 / 03 / 2006
Alto Adige - Südtirol (Italy)

Abstract

Der Platz auf dem Gartenzaun -

Realizzato da/von

Dr. phil. Jürgen Bonath

Leiter Personalentwicklung der ALSTOM Power Generation AG &
PRO&PRO Psychologische Organisationsberatung

Area tematica/Themenbereich: *Approcci e letterature/Theor. Ansätze u. Literatur*

Workshop: *Dove siamo/Wo sind wir*

Ausgangspunkt des Vortrages ist die Beobachtung, dass interne Weiterbildungsbeauftragte und interne Personalentwickler/innen über mangelnde Akzeptanz bei ihrem Management klagen und dort mangelnde Bereitschaft beobachten, sich ernsthaft mit der Frage von Weiterbildung, Qualifizierung und Personalentwicklung zu beschäftigen. Externe Weiterbildungs- und Trainingsdienstleister beklagen die Kürzung von Weiterbildungsbudgets, sinkende Trainertagesätze, das Ende von großen "Programmen", die zeitliche Reduzierung von Trainingsmaßnahmen auf das Allernotwendigste bis hin zur Durchführung von sog. Five-Minutes-"Training-Quickies" (z. B. bei der SAP AG).

Im Vortrag werden für diese Beobachtungen bzw. die dahinterliegenden Grundannahmen von Personalentwicklung und interner Weiterbildung mit einem systemtheoretischen Grundverständnis (Förster, Heinz von; Luhmann, Niclas; Baecker, Dirk; Spencer-Brown, George; Simon, Fritz B.; Wittgenstein, Ludwig; Weick, Karl E.) kontrastiert.

Es werden zehn "Irrtümer" oder Unterscheidungen postuliert, von denen angenommen wird, dass sie als Grundannahmen der internen Weiterbildung/ Personalentwicklung immanent sind (z. B. die Differenz "an sich", Personalentwicklung vs. Nicht-Personalentwicklung, Trivialität vs. Nichttrivialität, Kausalitätsannahme vs.

Selbstorganisation, systematisches Tun vs. systematisches Unterlassen, etc.).

Diese "Irrtümer" (Grundannahmen), so die Hypothese, liefern die Sprachspiele (im Sinne Wittgensteins) und kommunikativen Kontexte, die die (Selbst-)Beobachtung der "Irrelevanz" erleichtern und stabilisieren.

Es wird vorgeschlagen, den Fokus der Aufmerksamkeit statt auf die Betrachtung des Drinnen (das was in der Person, in der einzelnen Weiterbildungsmaßnahme, in der Organisation, in dem Einen zu passieren scheint) oder des Draußen (das was außerhalb der Person, außerhalb der Weiterbildungsmaßnahme, außerhalb der Organisation, in dem Anderen zu passieren scheint) auf das "Zwischendrin" zu lenken (das was zwischen den Personen, zwischen den einzelnen Weiterbildungsmaßnahmen, zwischen der Organisation und ihren Umwelten und zwischen den Organisationen, zwischen dem Einen und dem Anderen zu passieren scheint).

Abschließend wird eine Unterscheidung zwischen „Performance Management“ einerseits und „modernem Schamanismus“ andererseits vorgeschlagen. In letzterem Falle wird interne Weiterbildung / Personalentwicklung "zwischen den Stühlen" bzw. "auf dem Gartenzaun" verortet – als „Weder-noch/sowohl-als-auch“, als "Zwischendrin, statt mittendrin" - als Vermittlerin zwischen Welten, als Kontextgestalterin und Transformatorin, Mediatorin von (Grenz-) Übergängen