

Der Masterplan „Gesunde Bildung“

Entwicklung gesunder Bildungsprozesse

Marcus Stueck

An der Universität Leipzig wurde seit 1994 ein Systemisches Konzept erarbeitet, wissenschaftlich evaluiert und in die Praxis verschiedener Institutionen (z.B. berufliche und pädagogische Felder) eingeführt. Dabei geht es um die Schaffung entspannter, empathischer Netzwerke mit dem Ziel lebendige Netzwerk-Mitglieder zu haben, die mit Freude und Vertrauen und einem hohen Autonomiegrad in Institutionen arbeiten.

Dieser wissenschaftlich begründete Masterplan beinhaltet **7 Schwerpunkte**, die als Matrize über das gesamte Unternehmen gelegt werden und Vorgänge darin eingeordnet werden können. Sollte ein Schwerpunkt fehlen, so gerät das System in Imbalance. Dieses Ungleichgewicht zeigt sich dann in Symptomen ihrer System-Mitglieder (u.a. Arbeitsunzufriedenheit, Fehlzeiten, Mitarbeiterfluktuation, ausbleibende Lernerfolge etc.).

Die ersten drei Aspekte der Entwicklung gesunder Bildungsprozesse in Unternehmen müssen den zunehmend in Vergessenheit geratenen „Grundlagen des Menschseins“ gewidmet sein:

- 1) Körper als Denk- und Erlebnisorgan begreifen (absichtslose körperliche Präsenz)**
- 2) Stressreduktion u. Gesunde Lebensstile entwickeln (Entspannte Systeme)**
- 3) Empathie und Liebesfähigkeit ausprägen (als Basis für gesunde Bildung)**

Die Fähigkeit zur Empathie ist im Masterplan die „Brücke“ zu rationalen Inhalten. Das Konzept der **Empathieschule** wurde von Stueck (2010) im Rahmen des Bundesmodell-Projektes „Starke Wurzeln“ 2007-2010 erstmals erfolgreich erprobt und evaluiert.

Oft beginnen Geschäftsleitungen Ziele zu formulieren, oder lassen sie formulieren und nehmen ihre Mitarbeiter nicht mit bzw. beachten die Mitarbeiter-Bedürfnisse zu wenig. Oder Lehrer ziehen ihre Curricula durch ohne auf die Bedürfnisse ihrer SchülerInnen zu achten. D.h. ohne diese o.g. „vergessenen“ Grundlagen des Menschseins funktionieren keine Bildungsprozesse in Institutionen.

Erst nach den obligatorischen Aspekten 1-3 folgen die rationalen Bildungsschwerpunkte des MASTERPLANS (4-7). D.h. nach der Entwicklung der Basis-Fähigkeiten menschlichen Beziehungsverhaltens (sog. Vergessene Grundlagen des Menschseins; Maturana, 2002) folgen die rationaleren Schritte.

- 4) wissenschaftlich fundierte Fachberatung und Supervision**
(z.B. Fähigkeit erlernen zur kritischen Reflektion auf Grund empirischer Daten)
- 5) rationale Fähigkeitsvermittlung im entsprechenden Fachgebiet**
(z.B. pädagogische Fähigkeiten von LehrerInnen verbessern)
- 6) rational-reflektiertes Theorie-Konzept**
(z.B. Einrichtungskonzepte für institutionelle Arbeit entwickeln)
- 7) Rahmenbedingungen**
(z.B. realistische Sicht auf bildungsförderliche Umgebungsfaktoren entwickeln)

Im Moment beginnen wir Bildungsprozesse oft mit dem Rationalen und nicht mit der Beziehungsgestaltung, was ein Fehler ist. Wir stellen sozusagen das GEBILDE vom Kopf auf die Füße. Folgende Netzwerkmerkmale wurden untersucht (Stueck, Scholz, 2010), die relevant für gesunde Systeme und Institutionen sind:

Netzwerkmerkmale bei gesunden Organisationen

(Stueck, 2010)

a) Organisationsmuster lebendiger Netzwerke

- 1) Interesse am Anderen (ein Systemmitglied interessiert sich an der Umwandlung des anderen, Autopoiese)
- 2) Autonomie (Abhängige Unabhängige Beziehungen)
- 3) Kommunikation (symmetrisch)
- 4) Vertrauen (ist das Gegenteil von Kontrolle und Check-Listen)
- 5) Empathie (verbal und nonverbal)

b) Strukturmerkmal lebendiger Netzwerke

- 4) Chaos – Ordnung (in der Unordnung liegt bereits Ordnung, wir sehen sie nur nicht)

c) Prozessmerkmal lebendiger Netzwerke

- 5) Raum zum Ausdruck und Tun (in dem Fehler erlaubt sind)

Diagnose gesunder Netzwerk-Organisationen

(EMF, Stueck, Scholz, 2010)