

Lehren und lernen – klassisch linear vs. ACTiv systemisch

Tatsächliche Lernerlebnisse bewegen sich wohl meist zwischen den beschriebenen Ausprägungen ... und wir bei ACT PRAXIS wollen uns für ACTives Lernen engagieren.

Klassisch linear	ACTiv (hypno-)systemisch
Wissende lehren Unwissende hierarchisch, von oben nach unten (TA: Eltern-ich <> Kind-ich)	Erfahrene begleiten weniger Erfahrene menschlich auf Augenhöhe (TA: Erw.-ich <> Erw.-ich)
Vermittlung vorab entwickelter Inhalte	gemeinsam gestaltete Lern-Reisen
linear, kausal, entweder oder	nichtlinear dynamisch, sowohl als auch
Haltung und Verhalten der Lehrenden	
unterrichten, unterweisen, lehren	experimentieren, ausprobieren, forschen
klar bestimmend vorgeben	ermöglichen, begleiten
motivieren und beeinflussen	freilassend einladen und anbieten
den Weg vorgeben	Rahmenbedingungen koordinieren
belohnen und bestrafen	'gewaltfrei' Feedback geben
fest, rigide kategorisieren	flexibel, beweglich kontextualisieren
richtig falsch zuordnen	nach der Wirkung / Funktion fragen
Haltung und Verhalten der Lernenden	
unwissend, unsicher	selbst-bewusst, sicher genug, neugierig
unterordnen	frei wählen und entdecken
passiv konsumierend	aktiv engagiert
Wissen empfangen	kritisch denken, selbst prüfen
gehorchend	eigen-verantwortlich
Regeln folgen	kreativ Neues entdecken
Vorgaben	eigenes Potential entfalten

Inspirationen für die obige Zusammenstellung

Open Source Learning

Power-with
 Win-win
 Adult-Adult
 Partnership
 Enabling
 Both / and
 Flexibility
 Nonviolent negotiation
 Enabling
 Active Engagement
 Critical Thinking
 Self-confident
 Autonomous
 Responsible
 Contextualisation
 Connections
 Co-ordination
 Creativity
 Cultural Transformation

Contrast

Power-over
 Win-Lose
 Parent-Child
 Domination
 Authoritarian
 Either/or
 Rigidity
 Violence, force
 Indoctrinating
 Passive Consumerism
 Receiving Knowledge
 Insecure
 Tribal
 Obedient
 Categorisation
 Divisions
 Pointing the Way
 Obedience
 Status quo, stagnation

Quelle: S. 10 in dem PDF: [Open Source Learning](#) by Peter Merry – mehr Infos dazu s. S. 3

Misstrauens- versus Vertrauensorganisation/kultur		
Misstrauensorganisation		Vertrauensorganisation
1. Technisches Paradigma, Organisation als 'leblose Maschine'	<i>Vorherrschendes Paradigma</i>	Systemisches Paradigma, Organisation als 'lebendes' System, Lernende Organisation
2. Mensch als überwachungsbedürftiger, mechanistischer Aufgabenträger	<i>Vorherrschendes Menschenbild</i>	Mensch als autonom handelnder, selbstverantwortlicher Mitarbeiter
3. Organisation zur Kontrolle des Leistungspotenzials der Mitarbeiter, ausgeprägte Fremdkontrolle	<i>Der Organisation zugeordnete Aufgabe</i>	Organisation zur Aktivierung des Leistungspotenzials motivierter Mitarbeiter, Eigenkontrolle
4. zentralistische Hierarchie, Silo-Organisation, Typ Fremdorganisation	<i>Gestaltung der Organisation</i>	Flache Hierarchie, Prozessorganisation bis dezentrale Netzwerke, Typ Selbstorganisation
5. Hohe Arbeitsteilung und Spezialisierung	<i>Spezialisierungsgrad</i>	Ausgeprägtes Generalistentum
6. Hohe Dichte; Überfluss an Detailregelungen birgt die Gefahr bürokratischer Erstarrung	<i>Regelungsdichte</i>	Geringe Dichte; Beschränkung auf generelle Werte und Normen bietet Handlungsspielräume und Flexibilität
7. Information vorgefiltert in starren top-down-Kommunikationskanälen	<i>Information und Kommunikation</i>	Information offen zugänglich, Kommunikationsfluss in alle Richtungen
8. Autoritär-patriarchalisch; Führungskräfte sind Macher und Kommandeure	<i>Führungsstil</i>	Kooperativ-partizipativ; Führungskräfte sind Vorbilder, Facilitator, Kultivateure
9. Stabilität und Ordnung; Aufspürung von Rationalisierungspotenzialen im mechanistischen Ansatz	<i>Eingesetzte Mittel zum Erfolg</i>	Flexibilität und Entwicklung; Förderung von Innovation, Qualitätssteigerung und Kreativität im ganzheitlichen Ansatz

Quelle: Stefan Hagen auf: <https://pm-blog.com/tag/misstrauen/>

Hintergrund-Informationen zur Auflistung von Peter Merry

Gefunden am 15.06.2018 auf S. 10 in dem PDF: **Open Source Learning -- A Key to Multiculturalism, Citizenship, and the Knowledge Society**, PDF by Peter Merry ([Version 1.0, October 2000](#))

Peter Merry bezieht sich in diesem Text sehr stark auf **Walter Wink** und zitiert mit der Auflistung eine Tabelle auf S. 192 in dessen: "**Engaging the Powers - Discernment and Resistance in a World of Domination**". Es ist 1992 bei Fortress Press in Minneapolis als Vol 3 einer Trilogie erschienen, nach "Naming the Powers" Vol 1, 1983 und "Unmasking the Powers" Vol 2, 1986.

Unter dem Titel **Verwandlung der Mächte: Eine Theologie der Gewaltfreiheit** haben Thomas Nauerth und Georg Steins 2014 eine Zusammenfassung auf Deutsch herausgegeben. Diese gibt es im Verlag Friedrich Pustet seit 05.03.2018 in einer [2. aktualisierten Auflage](#) als Taschenbuch. (Sehr ausführlicher [Blick ins Buch auf amazon.de](#))

Im o.g. Buch wird auch auf Johanna Tschautscher, eine österreichische Autorin und Filmemacherin verwiesen, die 2017 unter dem Titel: " Vom Mythos der erlösenden Gewalt" einen [Essay-Film über das Buch](#) gedreht hat.

P.S.: Mit **TOO BIG TO TELL** hat sie bereits 2014 einen, aus meiner Sicht sehenswerten [Film über das Finanzsystem](#) produziert.