

Von der Wiege bis zur Bahre: Aspekte des Lebenslangen Lernens aus pädagogischer Sicht

von Karl-Heinz Braun

Erziehung, Lernen und Bildung stehen zueinander in einer einander beeinflussenden, teilweise einander begründenden Beziehung. In der Pädagogik finden wir diese drei Begriffe, Erziehung als *„die Summe der Reaktionen einer Gesellschaft auf die Entwicklungsstatsachen.“*⁽¹⁾, Lernen als *„Prozeß, durch den ein Organismus sein Verhalten als Resultat von Erfahrung ändert.“*⁽²⁾ und Bildung, als *„... Bez. für körperliche und (nach dem 18. Jh.) geistige Entwicklung der natürlichen Anlagen beim Menschen. Der Wert (sittlich, wiss. und künstlerisch) der B. ist durch die Erziehung u. den eigenen Willen zur kritischen Vernunft bedingt. Das B.-Ideal ist je nach Wesensart verschieden.“*⁽³⁾ eng miteinander verknüpft.

Das Lernen nimmt in diesem Dreigestirn eine zentrale Stellung ein. Denn ohne Lernen sind weder Erziehung noch Bildung vorstellbar.

In der folgenden Ausarbeitung werden unterschiedliche Zugänge zum Thema Lernen angerissen. Als Ergebnis sollen die Bedeutung und der Einfluss für bzw. auf das Lernen dreier essentieller Eckpunkte, nämlich des Willens, der Selbstverantwortung und des Strebens nach dem Flow-Erleben (völliges Aufgehen in einer Tätigkeit, optimale Anpassung zwischen Aktivität und innerem Anspruch, Glücksempfinden), als bedeutsame Erkenntnis in der Erinnerung haften bleiben.

Nach den einführenden Vorbemerkungen (siehe Kapitel Outcomeorientierung) wird der Frage nachgegangen, was Menschen zum Lernen, zu einer Leistung bewegt (siehe Kapitel Verantwortung und Motivation). Unter dem Gesichtspunkt der Selbstverantwortung werden hierzu Bezüge – im Hinblick auf die eigene Bildung – erörtert. Nach diesem vorwiegend the-

¹⁾ Bernfeld, S.: Sisyphos oder die Grenzen der Erziehung. Frankfurt am Main. 1967. S. 51 in Tenorth, Heinz-Elmar: Geschichte der Erziehung. Einführung in die Grundzüge ihrer neuzeitlichen Entwicklung. Verlag Weinheim und München. 1988. S. 15.

²⁾ Gage, Nathaniel, L.; Berliner, David, C.: Pädagogische Psychologie: 5., vollständig überarbeitete Auflage. Psychologie Verlags Union. Weinheim 1996. S. 230.

³⁾ Neues Universal-Lexikon. Nachschlagewerk in drei Bänden. Band I. Herder Druck. Freiburg 1974. S. 200.

oretisch gehaltenen Ansatz werden verschiedene Möglichkeiten in Form eines praktikablen Modells zur Erkennung der eigenen Potentiale, Talente oder Stärken präsentiert (siehe Kapitel Leidenschaft und Begeisterung). Kernfragen zum Bereich der Erziehung bleiben weitestgehend ausgeklammert. Bildung wird als ein Ergebnis, als eine Folge von Lernen gesehen und nicht vertiefend untersucht.

In der Zusammenfassung sind die wesentlichen Aussagen nochmals abgebildet.

Outcomeorientierung

Im Rahmen der europäischen Zielvorstellungen von Wachstum, Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit nehmen die wissenschaftliche und die berufliche Bildung eine zentrale Rolle ein. Nur Bürger, welche in ihrem jeweiligen Fachgebiet genügend Kompetenz besitzen, garantieren Wohlstand und Fortschritt. Um Synergien in der europäischen Bildungslandschaft zu fördern und die unterschiedlichen Qualifikationssysteme der einzelnen Länder besser vergleichbar zu machen, wurde der Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) für Lebenslanges Lernen geschaffen.

„Den Kern ... bilden acht Referenzniveaus, die das gesamte Spektrum möglicher Qualifikationen von der Basisbildung bis zur höchsten Ebene akademischer und beruflicher Bildung umfassen und die anhand von Lernergebnissen charakterisiert sind. Mit dem EQR werden Qualifikationen nicht mehr über Lernwege und Lerninhalte, sondern über Lernergebnisse vergleichbar gemacht.“⁴⁾

Durch diese Fokussierung in Richtung Outcomeorientierung (Lernergebnis) erhöht sich für den Lehrenden die Handlungsfreiheit in didaktisch-methodischer Hinsicht, der Lernumfang bzw. die Lerninhalte selbst bleiben hingegen relativ unbeeinflusst. Dies gilt analog auch für den Lerner.

Verantwortung und Motivation

In Bezug auf die Aneignung von Wissen, dem Lernen, liegt die Verantwortung zwar vorerst zum überwiegenden Teil bei den Eltern, denn trotz *„aller Wandlungen ... bleibt die Familie – in ihren vielfältigen Formen – bis heute*

⁴⁾ http://www.bmukk.gv.at/medienpool/15830/nqr_konpap_08.pdf [Stand 19 03 08].

*der wesentlichste Ort, in dem Kindheit zuerst erfahren und erlebt wird*⁵⁾, wird dann aber sukzessive von den unterschiedlichen Bildungseinrichtungen übernommen und geht damit auf professionell Lehrende über. Die Bedeutung des Lehrers für die Lernfreude und damit sein Einfluss auf das Lernen, auf die Aneignung von Wissen, erfordert, dass der Lehrer sich vor allem erst einmal für sein eigenes Fach begeistern muss.

*„Nur wer von seinem Fach wirklich begeistert ist, wird es auch unterrichten können. ... Begeisterung lässt sich nicht spielen, man muss selbst begeistert sein, und nur dann besteht die Chance, dass... der Funke überspringt.“*⁶⁾

Schon öfter kommunizierte Aussagen von Erwachsenen zum Thema Schule und Lernfreude wie z.B. die Meinung, intensiv gelernt zu haben, um der Lehrerin zu imponieren oder ein Unterrichtsfach nicht geschätzt zu haben, weil der Lehrer unsympathisch war, verdeutlichen die Bedeutung der Stellung des Lehrenden im Bildungsprozess. Eine erfolgreiche Unterrichtsarbeit beruht – neben vielen anderen Faktoren – auch auf einer ausgewogenen Lehrer-Schüler-Beziehung. Als eine Voraussetzung hierfür nennt Mietzel mitmenschliches Interesse am Lernenden.⁷⁾ Für den Lehrenden ist ein eindeutiges Bekenntnis zur Schülermotivation deshalb so wichtig, weil der Weg zum Ziel in Form des Erreichens von (positiven) schulischen Leistungen nur über die Motivation führt.

Im Hinblick auf die Erwachsenenbildung tritt die Bedeutung des Lehrenden als ‚Lernanimateur‘ dagegen zunehmend in den Hintergrund. Denn die Verantwortung bezüglich des Wissenserwerbs liegt hier ganz klar beim erwachsenen Lerner selbst. *„Erwachsenesein ... ist ein Regulativ, das sich am Prinzip der Selbstbestimmung orientiert und dem Menschen aufgegeben ist.“*⁸⁾ Es kommen Selbstverantwortung und Selbstmotivation zum Tragen. Der Grad der Bildung hängt hauptsächlich ab von *„dem aktiven Bildungswillen des betreffenden Individuums ...“*⁹⁾ Und weiter *„Jede rechte M.E. (Anmerkung: Militärerziehung) ... muß eingebaut sein in die ‚Ziviler-*

⁵⁾ Tenorth, Heinz-Elmar: Geschichte der Erziehung. Einführung in die Grundzüge ihrer neuzeitlichen Entwicklung. Verlag Weinheim und München. 1988. S. 319.

⁶⁾ Spitzer, Manfred: Lernen. Gehirnforschung und die Schule des Lebens. Akademischer Verlag GmbH Heidelberg, Berlin 2002. S. 196.

⁷⁾ Mietzel, Gerd: Pädagogische Psychologie des Lernens und Lehrens. 5., vollständig überarbeitete Auflage des Buches ‚Psychologie in Unterricht und Erziehung‘. Hogrefe-Verlag. Göttingen 1998. S. 46.

⁸⁾ Lenz, Werner: Grundlagen der Erwachsenenbildung. Verlag W. Kohlhammer. Stuttgart 1979. S. 74.

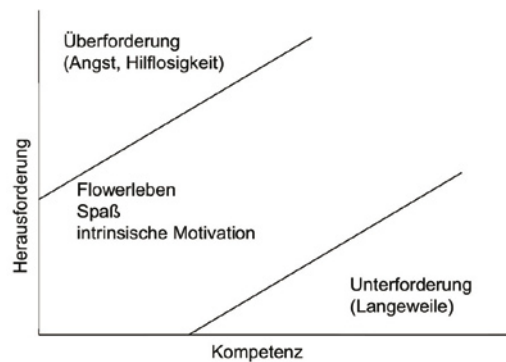
⁹⁾ Keihacker, Martin: Lexikon der Pädagogik. I. Band. Herausgegeben vom Deutschen Institut für wissenschaftliche Pädagogik, Münster und dem Institut für Vergleichende Erziehungswissenschaften, Salzburg. Herder Verlag. Freiburg, Basel, Wien 1964. S. 475.

ziehung‘ des Menschen zu einer freien, d.h. verantwortungsbewußten und gewissenstreuen Persönlichkeit.¹⁰⁾

Lernen muss allerdings nicht (immer) unter Zwang erfolgen, sondern darf durchaus auch gerne gemacht werden. Spaß und Freude im Zusammenhang mit einer bestimmten Aktivität, eine im Rahmen des strengen militärischen Reglements vielleicht nicht unbedingt immer bewusst angestrebte Situation, ist charakteristisch für einen Zustand der intrinsischen (Anreiz liegt in der Person selbst) Motivation, die ihrerseits auf angeborene Bedürfnisse, wie etwa dem Kompetenz- und dem Autonomiebedürfnis, beruht.

„Der Ansatz ... beruht auf der Idee, daß intrinsisch motivierte Aktivitäten optimale Herausforderungen darstellen und daß eine Person dann ein Flowerlebnis hat, wenn sie völlig in einer Aufgabe aufgeht, Zeit und eigene Beanspruchung völlig vergißt.“¹¹⁾

Die nachstehend eingefügte Skizze dient der Verdeutlichung der Wechselwirkung zwischen Kompetenz und Herausforderung. Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen diesen beiden Parametern gestattet dem Einzelnen, in Übereinstimmung mit seiner intrinsischen Motivation zu handeln. Das macht Freude und erlaubt, den ‚Flow‘ zu erleben. Unterforderung hingegen führt zur Langeweile, Überforderung mündet in Angst oder Hilflosigkeit.



Motivationsformen¹²⁾

¹⁰⁾ Busemann, Adolf: Lexikon der Pädagogik. III. Band. Herausgegeben vom Deutschen Institut für wissenschaftliche Pädagogik, Münster und dem Institut für Vergleichende Erziehungswissenschaften, Salzburg. Herder Verlag. Freiburg, Basel, Wien 1965. S. 490.

¹¹⁾ Schneider, Klaus; Schmalt, Heinz-Dieter: Motivation. 3., überarbeitete Auflage. Verlag W. Kohlhammer. Stuttgart 1981. S. 91.

¹²⁾ Verschiedene Motivationsformen in Abhängigkeit von Kompetenzen und situativen Herausforderungen (unter Verwendung eines Schemas von Csikszentmihalyi & Tathunde, 1993, S. 75) in Schneider, Klaus; Schmalt, Heinz Dieter: Motivation. 3., überarbeitete Auflage. Verlag W. Kohlhammer. Stuttgart 1981. S. 91.

Cube erweitert dieses Modell, um den Wert und den Einfluss des Flow-Erlebens im Hinblick auf eine auf Produktivität ausgerichtete (Mitarbeiter-)Führung zu beschreiben. Dabei geht es darum, die „*Schwierigkeit der Herausforderung mit der jeweiligen Fähigkeit des Mitarbeiters in Einklang zu bringen*“.¹³⁾ Normalerweise pendelt der Mitarbeiter in einem (schmalen) Bereich zwischen den beiden Ausprägungen von Angst und Langeweile. Es geht darum, dem Mitarbeiter die Empfindung von Sicherheit zu vermitteln und Angst zu nehmen. So ist z.B. das ‚*fire and hire*‘ Prinzip in Frage zu stellen, weil sich dadurch beim Mitarbeiter das Gefühl von einem sicheren Arbeitsplatz nicht entwickeln kann. Und zur Vermeidung von Langeweile empfiehlt sich eine Abwechslung in der Arbeit durch Zuweisung eines alternativen Aufgabenfeldes (explorieren, neue Aufgaben) innerhalb zu definierender Perioden.¹⁴⁾

Ergänzend ist an dieser Stelle anzumerken, dass sich allerdings auch Fälle finden, wo entgegen einer angeregten Motivation gehandelt wird. Solche Handlungen werden dann ganz bewusst, das heißt absichtlich und willentlich, gesetzt. Negative (oder leistungshemmende) Emotionen können dabei durch den eigenen Willen ‚bezwungen‘ und bestimmte Lernleistungen, unabhängig von allfällig negativen Gefühlsregungen, erbracht werden.¹⁵⁾ Dies unterstreicht die Bedeutung der Selbststeuerung, Selbstbestimmung und Selbstverantwortung (für die eigenen Leistungen) beim Erwachsenen.

Als Ziel von (Selbst-)Motivation steht die Fähigkeit, zum Meister des eigenen Wollens und Begehrens zu werden.¹⁶⁾ Energie und Ausrichtung des Wollens und Begehrens beeinflussen Bedürfnisse, Interessen, Werte, Einstellungen, Hoffnungen und Ansporn. Motivation setzt an unseren Bedürfnissen an und zielt in Richtung Befriedigung derselben.¹⁷⁾ Beeinflusst wird unser Verhalten von persönlichen Merkmalen (relativ stabile Eigenschaften, aber auch vorübergehende Dispositionen) und Umweltvariablen. Persönlichkeits- und Umweltvariablen stehen zueinander in einer Wechselbeziehung.

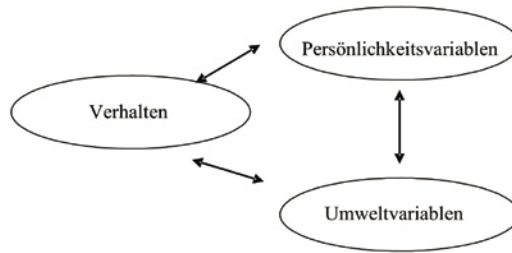
¹³⁾ Cube, Felix: Lust an der Leistung. Die Naturgesetze der Führung. Piper Verlag. München 1998. S. 81.

¹⁴⁾ Ebd. S. 76ff.

¹⁵⁾ Schneider, Klaus; Schmalt, Heinz-Dieter: Motivation. 3., überarbeitete Auflage. Verlag W. Kohlhammer. Stuttgart 2000. S. 32ff und S. 90ff.

¹⁶⁾ Christiani, Alexander; Scheelen, Frank M.: Stärken stärken. Talente entdecken, entwickeln und einsetzen. Verlag Moderne Industrie. München 2002. S. 168ff.

¹⁷⁾ Gage, Nathaniel, L.; Berliner, David, C.: Pädagogische Psychologie. 5., vollständig überarbeitete Auflage. Psychologie Verlags Union. Weinheim 1996. S. 337.



Verhalten¹⁸⁾

Die folgende Tabelle zeigt hierzu ausgewählte Persönlichkeitsvariablen, welche zu zielgerichtetem Handeln führen können: Wer z.B. einen beruflichen Aufstieg anstrebt, wird danach trachten, seine (Fach-)Kompetenz zu erhöhen.

Auf Grund der Komplexität der außerhalb der Persönlichkeitsvariablen liegenden Umfeldbedingungen können diese sowohl Energie, als auch Ausrichtung (oder beide zugleich) leistungshemmend, oder aber leistungsfördernd beeinflussen.

	Gewöhnlich gelernt	Gewöhnlich nicht gelernt
Eigenschaften (Traits): gewöhnlich stabil	Leistungsbedürfnis Machthunger Bedürfnis nach Gruppen- zugehörigkeit	Forschungsdrang Furcht, Unterstützung zu verlieren Gefallen am anderen Geschlecht
Gestimmtheiten (States): gewöhnlich vorübergehend	Testangst Schamgefühl	Hunger Durst Nikotinsucht

Persönlichkeitsvariablen¹⁹⁾

Wir können also davon ausgehen, dass zahlreiche Faktoren, welche sich unter den beiden Begriffen Persönlichkeitsvariablen und Umweltvariablen subsumieren lassen, auf uns einwirken und unser Verhalten beeinflussen.

¹⁸⁾ Ebd. S. 338.

¹⁹⁾ Ebd. S. 339.

„Wenn die Persönlichkeitsvariable und die Umweltvariable gemeinsam agieren und dadurch verhaltensfördernd auf die Ausrichtung auf ein gemeinsames Ziel einwirken, ist die Art der zielgerichteten Tätigkeit eindeutig.“⁽²⁰⁾

In diesem Fall liegt eine starke Motivation vor. Diese führt im Regelfall dazu, dass für die (gewollte und angestrebte) Tätigkeit ein entsprechend hoher Zeitaufwand investiert wird. Um störende oder leistungshemmende Faktoren zu überblenden, kann ein starker Wille vonnöten sein.

„Die Betätigung des Willens ist ausdrücklich an das Bewußtsein gebunden und damit ein Spezialfall von Motivation, der ausschließlich im Humanbereich Gültigkeit besitzt.“⁽²¹⁾

Insbesondere beim erwachsenen Lerner kommt dem eigenen zielgerichteten Wollen, dem eigenen Willen, ein hoher Stellenwert zu. *A priori* entscheidet der Erwachsene selbst, ob und in welchem Umfang und bis zu welcher Intensität er sich einen bestimmten Stoff aneignet. Anders als beim Kind, welches durchaus noch zur Lernleistung motiviert werden muss, weil es z.B. die Tragweite einer Nichtteilnahme am Unterricht noch nicht abzuschätzen weiß bzw. bestimmte Beweggründe dem entgegenstehen, liegt beim Erwachsenen die Verantwortung über seine Bildung bei ihm selbst.

Leidenschaft und Begeisterung

„Die einzelnen Töne in der Musik waren schon immer da. Aber schauen sie sich an, was Beethoven daraus gemacht hat.“⁽²²⁾

Die Wissenschaft kennt zahlreiche Testverfahren, um Potentiale, Fähigkeiten und Talente zu messen. Basierend auf den Ergebnissen, lässt sich in weiterer Folge nicht nur die spezielle Eignung für eine bestimmte Verwendung, für die die bestmöglichen Voraussetzungen mitgebracht werden, ableiten, sondern auch bestimmte Lernfelder, wo eben dann Begeisterung und Leidenschaft (Synergien zwischen Kompetenz und Herausforderung bzw. Interessen) zusammentreten.

²⁰⁾ Ebd.

²¹⁾ Schneider, Klaus; Schmalt, Heinz-Dieter: Motivation. 3., überarbeitete Auflage. Verlag W. Kohlhammer. Stuttgart 2000. S. 35.

²²⁾ Christiani, Alexander; Scheelen, Frank, M.: Stärken stärken. Talente entdecken, entwickeln und einsetzen. Verlag Moderne Industrie. München 2002. S. 125.

Hierzu werden in der nachstehenden Tabelle drei beispielhaft ausgewählte Intelligenzbereiche dargestellt, welche über zuordenbare Eigenschaften mit bestimmten Idealverwendungen korrelieren. Anzumerken ist in diesem Zusammenhang, dass *„neben den Werten einer Kultur die Möglichkeiten des Umfelds darüber entscheiden, wie viel von unserem Potential wir realisieren.“*²³⁾ Aus dem jeweiligen Begabungsprofil leiten sich Schwerpunkte ab, welche nicht nur die Effizienz des Lernens prognostizierbar machen, sondern auch mit einer gewissen Freude an der Tätigkeit im Einklang stehen. Als Kriterium einer Aktivität in einem Feld, wo unser Potential besonders ausgeprägt ist, gilt, dass uns *„diese Aktivität mit Enthusiasmus, leidenschaftlicher Begeisterung und Genugtuung erfüllt.“*²⁴⁾

Intelligenz	Eigenschaften	Funktionsbereiche
Sprachliche Intelligenz	Sensibilität für geschriebene und gesprochene Sprache Fähigkeit zum zweckbestimmten Einsatz Fähigkeit zum Sprachen lernen	Rechtsanwälte Schriftsteller Dichter Journalisten
Körperlich-kinästhetische Intelligenz	Die Fähigkeit, einzelne Körperteile oder den ganzen Körper für Bewegungsabläufe präzise einzusetzen	Tänzer Sportler Chirurgen
Interpersonale Intelligenz	Die Fähigkeit, die Absichten, Wünsche und Motive anderer Menschen zu verstehen sowie mit ihnen erfolgreich zu kooperieren	Alle, die Führungsaufgaben wahrnehmen (Manager, Lehrer, Politiker)

Intelligenzbereiche²⁵⁾ (durch den Verfasser abgeändert)

Neben mehreren normierten Testverfahren stellen Christiani und Scheelen auch eine Methode zur Erkennung eigener Talente vor. Nach dem Motto ‚Erkenne dich selbst‘ wird hierzu eine fünfstufige Vorgehensweise empfohlen:

1. Analyse der eigenen Biografie und Herausarbeiten von Aktivitäten, welche uns schon von frühester Kindheit an begeisterten.
2. Erarbeiten eines Enthusiasmus-Szenarios (für die Gegenwart).
3. Analyse eigener Intentionen (Wünsche als Vorboten von Fähigkeiten).
4. Durchführung der Aussteigerübung.

²³⁾ Ebd. S. 63.

²⁴⁾ Ebd. S. 125.

²⁵⁾ Ebd. S. 63f.

5. Durcharbeiten von 34 Denk- und Handlungspräferenzen, um sich selbst zu erkennen bzw. einordnen zu können.²⁶⁾

Die ersten vier Maßnahmen lassen sich überblicksweise wie folgt zusammenfassen (Nummer fünf ist selbsterklärend):

Ad 1. Die Analyse der eigenen Biografie erfolgt in zwei Phasen: In der ersten werden alle Schlüsselerlebnisse wachgerufen, welche eine Tätigkeit betreffen, wo die Berufung zur Aufgabe und die Hinwendung als besonders positiv empfunden wurden. In der zweiten Phase wird die gesamte Erinnerungsdatenbank noch einmal durchkämmt, um möglichst alle Talente- und Stärkekombinationen zu ermitteln.

Ad 2. Das Enthusiasmus-Szenario ergibt sich durch Rückbesinnung auf mit Begeisterung und Leidenschaft erlebte Begebenheiten in der Kinder- und Jugendzeit: Was habe ich als Kind besonders gerne getan? Bei welcher Tätigkeit habe ich alles um mich herum vergessen? etc.

Ad 3. In einem rund 14-tägigen Selbstbeobachtungsprozess wird der Tagesablauf nach bestimmten Kriterien (Ablehnung, Genuss, Interesse, Verlust usw.) analysiert.

Ad 4. Aussteigen bedeutet, sich von seinem täglichen Umfeld (für einige Tage, oder aber auch für einen längeren Zeitraum) komplett zu lösen, um für sich persönlich den idealen Rahmen zu finden.

Als illustrierendes Beispiel lässt sich im Hinblick auf das Lernen die Geschwindigkeit, mit der neues Wissen aufgenommen bzw. neue Skills erlernt werden, als brauchbarer Talent-Indikator heranziehen. In inhaltlicher Sicht orientiert sich der diesbezügliche Prozess an fünf Fragestellungen:

1. Wo lerne ich deutlich schneller als andere?
2. Wo beschäftige ich mich aus eigenem Antrieb mit dem Lernthema, alternativen Konzepten usw.?
3. Wo ist mein Wissensdurst so groß, dass ich viele Fragen stelle bzw. selbst zu recherchieren beginne?
4. Wo verhilft mir mein Interesse zu einem deutlich besseren Gedächtnis?

²⁶⁾ Christiani, Alexander; Scheelen, Frank M.: Stärken stärken. Talente entdecken, entwickeln und einsetzen. Verlag Moderne Industrie. München 2002. S. 125.

5. Gehöre ich zu denen, deren besonderes Talent darin besteht, sich härter fordern zu können und deswegen mehr aus sich herauszuholen?²⁷⁾

Diese ‚Erkenne dich selbst‘ Methode sollte dazu verhelfen, dass eigene Stärken richtig eingeschätzt werden, um, darauf aufbauend, das ideale Tätigkeitsfeld, die bestmögliche Position in einem Unternehmen zu finden. Wenn Eignung und Neigung einander entsprechen, ist dem Flow-Erleben Tür und Tor geöffnet.

Für Führungskräfte stellt dieses Wissen um die eigenen Stärken ein ganz wesentliches Element dar. Bedeutet es doch, dass sich die Führungspersönlichkeit gemäß ihren Stärken einbringen kann, wohingegen Defizite zum Beispiel in Form von Delegieren kompensiert werden können. Der Vollständigkeit halber sei an dieser Stelle angemerkt, dass es natürlich auch im Hinblick auf die Mitarbeiter von Vorteil ist, deren Stärken und Schwächen genau zu kennen, um auch sie – zu ihrem eigenen Vorteil und zum Nutzen des Betriebes – entsprechend einsetzen zu können.

Zusammenfassung

Das Lernen stellt für den Lebensvollzug eines Menschen ein wesentliches Element dar und entscheidet letztlich über seine Position in der Gesellschaft. Während es bei Kindern noch (maßgeblich) darauf ankommt, ihnen Lernfreude zu vermitteln und sie dadurch zum Lernen zu animieren, kann der Erwachsene, unabhängig von seiner jeweiligen Motivationslage und auch im Falle von ungünstigen Umweltbedingungen, selbst entscheiden, ob er sich dem Lernen zuwendet oder nicht. Jeder Erwachsene ist für seinen eigenen Bildungsweg selbst verantwortlich.

Eine Besinnung auf die eigenen Stärken, auf das eigene Potential, bedeutet, dass der Einzelne dieses bewusst erkennen bzw. sich dieser Einsicht gemäß verhalten kann. Dies ermöglicht und intensiviert nicht nur das Flow-Erlebnis für den Betroffenen selbst, sondern führt – im Hinblick auf eine Verwendung in einem bestimmten Unternehmen – letztlich auch dazu, dass der Mitarbeiter seine bestmögliche Leistung einbringen kann.

²⁷⁾ Christiani, Alexander; Scheelen, Frank M.: Stärken stärken. Talente entdecken, entwickeln und einsetzen. Verlag Moderne Industrie. München 2002. S. 137ff.