MODULBESCHREIBUNG

Neugier statt Disziplin: Lernen im Fluss der Arbeit

Adaptives Modul | ~20 min

Bis 2030 wird sich laut Weltwirtschaftsforum mehr als jeder fünfte Arbeitsplatz verändern, und sechs von zehn Beschäftigten müssen ihre Kompetenzen erneuern. Die Fähigkeit zu lernen wird zur wichtigsten aller Kompetenzen. Dieses Modul stellt eine verbreitete Annahme auf den Kopf: Lebenslanges Lernen ist keine Frage der Disziplin, sondern eine Haltung der Offenheit, die sich befreien lässt. Anschließend verankert das Modul diese Haltung in einem einfachen Lernritual: zwei Stunden pro Woche, aufgeteilt auf Entdecken und Anwenden.

LERNZIELE

01 Kontinuierliches Lernen als Rückkehr zur natürlichen Offenheit angehen und dafür drei Widerstände lockern: Gewohnheit, Gewissheit, Angst.

02 Die eigene rezeptive Neugier pflegen: eine Stunde pro Woche mit selbst gewählten Quellen, ob Newsletter, Podcast oder freie Lektüre.

03 Aktive Neugier im Arbeitsfluss üben: gezieltes E-Learning, Durable Skills und das 70-20-10-Modell.

04 Die Neugier des Teams durch Vorbild wachsen lassen: sich trauen, „Ich weiß es nicht“ zu sagen, und neue Ideen willkommen heißen.

ZIELGRUPPE

Alle, die spüren, dass sich ihr Beruf verändert, und mit Freude einen Schritt voraus bleiben wollen.

- **Voraussetzungen:** keine

ABLAUF DES MODULS

Im Selbststudium, mit Übungen, die sich an die Lernenden anpassen.

1. **Selbsteinschätzung**: zu 9 Dimensionen, um die eigene Praxis einzuschätzen und gezielt zu üben.
2. **Expertenvideo**: von 10 Minuten, mit 3 Pausen zum Nachdenken.
3. **Praxissituationen**: 2 erste Situationen, ausgewählt nach der Selbsteinschätzung, dann 16 weitere zur freien Wahl. Zu jeder Antwort eine Rückmeldung zur Wirkung und eine Anregung, um weiterzukommen.
4. **Vorsatz mit Termin**: ein konkreter Schritt zum Ausprobieren, selbst formuliert oder aus den Vorschlägen gewählt.
5. **Merkblatt zum Herunterladen**: Kernpunkte, Fragen, Vorsatz, persönliche Notizen und Checklisten.

BEWERTUNG UND ABSCHLUSS

Bestehensgrenze: 80 %

In die Punktzahl fließen die Antworten auf die Praxissituationen, der formulierte Vorsatz und gegebenenfalls ergänzende Lernaktivitäten ein. Zum Bestehen sind ein Vorsatz und eine Punktzahl von mindestens 80 % erforderlich.

METHODEN & MODELLE

- 70-20-10-Modell – McCall, Lombardo & Eichinger, Center for Creative Leadership
- Fünf Dimensionen der Neugier, darunter Stresstoleranz – Todd Kashdan
- Raster mit zwei Ebenen, rezeptive und aktive Neugier, Plan mit 2 Std. pro Woche (1 Std. + 1 Std.) – Afthonios-Methode
- Lernen „im Arbeitsfluss“ – angelehnt an Josh Bersin

QUELLEN & REFERENZEN

- Weltwirtschaftsforum – „Future of Jobs Report“ 2025: 22 % der Arbeitsplätze verändern sich bis 2030, 59 % der Beschäftigten brauchen Weiterbildung
- TalentLMS – „L&D Report“ 2026: 86 % der Beschäftigten sagen, dass sie lernen, indem sie sich am Arbeitsplatz selbst zurechtfinden
- Francesca Gino – „The Business Case for Curiosity“, Harvard Business Review (2018): weniger Fehler, mehr Kreativität, weniger Konflikte
- Cepeda et al., Psychological Bulletin (2006) – verteiltes Lernen und dauerhaftes Behalten

Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 13.10.2026