

Single-Loop- / Double-Loop- / Deutero-Learning

Organisationales Lernen ist in der Lerntheorie ein eher unscharf verwendeter Begriff und zwar vor dem Hintergrund, ob Lernen einer Organisation überhaupt möglich ist.

Daneben wird der Austausch- resp. Lernprozess zwischen Individuen und Organisation u. a. von Argyris/Schön thematisiert. Demnach entsteht organisationales Lernen durch die Entstehung und Verbreitung sog. Handlungstheorien. Verschiedene Lernformen werden thematisiert: Single-Loop-Learning, Double-Loop-Learning und Deutero-Learning:

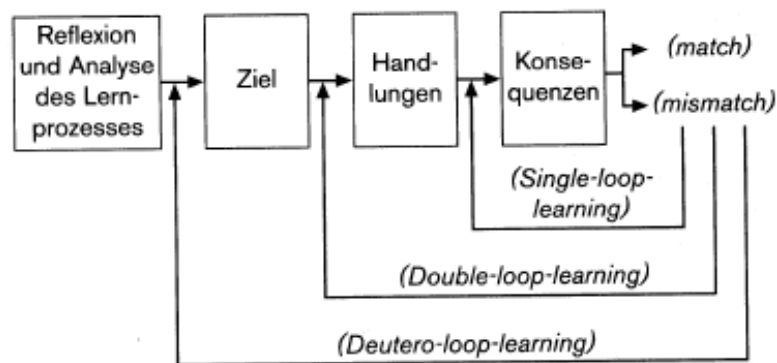


Abb. O-3: Lernformen des organisationalen Lernens (Argyris/Schön 1996)

- Single-Loop-Learning: Lernen findet hier wie folgt statt: Mitarbeitende eines Betriebes reagieren auf internen und externen Wandel insoweit, als dass sie ihre Handlungsstrategien ändern, wenn diese nicht mehr zu den erwarteten Ergebnissen führen. Dieser Lernprozess funktioniert dabei wie bei einer thermostatgesteuerten Maschine (i. S. v. Anpassungslernen).
- Double-Loop-Learning stellt dagegen eine Lernform dar, bei der das "mismatch" zwischen realen und erwarteten Konsequenzen zu einer Entwicklung der Zielvorstellungen führt. Gerade in sich verändernden Welten ist die Fähigkeit zur Infragestellung des Gewohnten und ein Lernen zu einem adäquateren Ziel stärker gefragt. Gleichzeitig kann so die Voraussetzung für ein effizientes Single-Loop-Learning geschaffen werden.
- Mit Deutero-Learning ist schließlich die Fähigkeit von Betrieben angesprochen, ihre Lernfähigkeit selbst zu verbessern. Die Reflexion der Lernprozesse in einem weiteren Sinne hinsichtlich fördernder und hindernder Determinanten sowie ineffizienter Phasen kann zu diesem organisationalen Lernen führen.

QUELLE: Becker, Fred G.: Lexikon des Personalmanagements. Über 1000 Begriffe zu Instrumenten, Methoden und rechtlichen Grundlagen betrieblicher Personalarbeit. DTV-Beck