



Guido Brombach: KI und selbststimmtes Lernen

Manuel Rühle: Digitale Transformation und Bildungsarbeit



Forum Gewerkschaften

Beiträge u.a. von
Ulrike Eifler, Mario Keßler,
Florian Weis, Michael Wendl,
Björn Radke, Friedrich Steinfeld,
Hinrich Kuhls, Bernhard Sander,
Klaus Lang, Wolfgang Müller



Diesen Artikel stellen wir ohne Berechnung zum Kennenlernen und für die Bildungsarbeit zur Verfügung. Das Publikationsprojekt, zu dem die Website www.Sozialismus.de mit aktuellen Analysen gehört, braucht dringend Unterstützung, also neue Abonnent*innen und **Spenden**. Beides ist auf der Website möglich. Vielen Dank im voraus!

Aktuelle Analysen ohne Paywall

veröffentlicht die Redaktion
zwischen den monatlichen
Printausgaben im Netz auf
www.Sozialismus.de

Der Rassismus darf nicht weiter beschwiegen werden

Was ich am Samstag bei der von dem Rechtsextremisten Tommy Robinson in London organisierten Großdemonstration »Unite the Kingdom« mit 110.000 Teilnehmer*innen gesehen habe, war purer Rassismus. Das Schweigen gegenüber dem hier sichtbaren Fanatismus wird von den Schlägern als Zustimmung zu ihrer Botschaft gewertet. Solange wir den Rassismus nicht beim Namen nennen, wird die Labour-Bewegung ihm nicht standhalten können. Ich habe in meinem Leben schon an vielen politischen Demonstrationen teilgenommen. Die Gegendemonstration, die sich Robinsons entgegenstellte, war jedoch die einzige, bei der ich mich tatsächlich bedroht fühlte. [...]

Wie viele Warnschüsse sind noch nötig?

13,7 Mio. Menschen konnten in Nordrhein-Westfalen ihre Kommunalparlamente, Oberbürgermeister und Landräte bestimmen. In der Folge wird bundespolitisch im Vorfeld der nächsten Landtagswahlen die neue Agenda-Politik ins Zentrum rücken. Allerdings wird das überlagert von der Intensivierung des Sicherheitsdiskurses. [...]

Dafür brauchen wir Unterstützung!

Wie Abonnent:innen und
Leser:innen das konkret machen
könnten, steht ebenfalls unter
www.Sozialismus.de

Heft Nr. 10 | Oktober 2025 | 52. Jahrgang | Heft Nr. 509

Was bedeutet der »Herbst der Reformen«?

Michael Wendt: Bullshit-Bingo oder »mutige Reformen«?	2
Joachim Bischoff/Bernhard Müller: Stagnation in Deutschland Trübe Zukunftsaussichten und wortradikale Agenda: länger Arbeiten und Sozialleistungen kürzen?	5
Ulrike Eifler: Schwarz-Blau mit Ansage?	12

Neuordnung in der Energieversorgung

Björn Radke: Rollback in der Klimapolitik	16
--	----

Die Folgen des Vormarschs der Rechtsextremen

Friedrich Steinfeld: Quo vadis Israel? Ein genozidales Regime mit geopolitischem Risiko	21
Hinrich Kuhls: Britannien im Schlepptau von Trump Die Labour Party im Anpassungssog des Rechtspopulismus	26
Bernhard Sander: Französische Ausnahmezustände	33

Die Rache des Staatsplanung?

Wolfgang Müller: China und seine Überkapazitäten Planung und Hyper-Wettbewerb im Staatskapitalismus	38
--	----

Forum Gewerkschaften

Manuel Rühle: Die digitale Transformation und gewerkschaftliche Bildungsarbeit	43
Guido Brombach: Selbstbestimmt lernen, um gemeinsam zu handeln Lernen in eigener Sache mit KI in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit	47

Überraschendes aus der Geschichte

Mario Keßler: Literatur als Weg zur Revolution Trotzkis frühe literarische Schriften sind jetzt in großem Umfang zugänglich	51
Florian Weis: »Die jüdische mit der allgemeinen proletarischen Bewegung zu vereinen«. Jüdinnen und Juden in der internationalen Linken	57

Ein aktuelles Buch

Klaus Lang: Die Atommafia und »Die Gewerkschafterin« Zur deutschen Ausgabe des Buches von Caroline Michel-Aguirre	61
--	----

Impressum | Veranstaltungen | Film

Impressum	63
Veranstaltungen & Tipps	64
Hasko Hüning: Was uns verbindet (Filmkritik)	65

Selbstbestimmt lernen, um gemeinsam zu handeln

Lernen in eigener Sache mit KI in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit

von ■ Guido Brombach

Im Seminarraum herrscht eine lebendige Atmosphäre: Kleine Gruppen aus Betriebsrät*innen und Vertrauensleuten sitzen verteilt – einige an Tischen, andere auf dem Teppich mit Laptops oder Notizen vor sich. Aus einem Nebenraum hört man Stimmen, die ange-regt über ein Fallbeispiel diskutieren, bei dem sich ein Betriebsratsgremium mit einem KI-gestützten Verfahren aus-einandersetzt, das bei Personalauswahl eingesetzt werden soll. An der Wand projiziert eine Gruppe ihre Recherche-ergebnisse zum »Wandel der Arbeit« mithilfe eines Beamers. Einzelne Teil-nehmende scrollen konzentriert durch

Webseiten oder schauen Videos, ande-re probieren Apps wie ChatGPT oder Google Lens auf dem Smartphone aus und diskutieren über das »Für und Wi-der« von Dequalifizierung durch ma-schinelle Unterstützung. Manche arbei-ten lieber für sich und ziehen sich mit Kopfhörern und einem Tablet zurück.

In dieser Schilderung einer offenen Lernumgebung konnten die Teilneh-menden aus einer Vielzahl von Themen-feldern wählen, von der Geschichte der KI über praktische Anwendungen bis hin zu gesellschaftspolitischen Frage-stellungen. Zu jedem Thema gab es Auf-gaben, die praktisches Ausprobieren mit

kritischer Re-flexion ver-banden. Die selbstgesteu-erte Lernphase war dabei vollstän-dig freiwillig, doch alle entschieden

**Forum
Gewerkschaften**

Guido Brombach arbeitet als Mediendidaktiker im IG Metall Bildungszentrum Sprockhövel. Im Forum Gewerkschaften erschienen bereits bisher in loser Reihenfolge Beiträge zur gewerk-schaftlichen Bildungsdebatte (in Heft 10/2024: Mechthild Siegel, »Wissen – Haltung – Orga-nisation. Erfahrungen und Erkenntnisse zur gemeinsamen Praxis der IG Metall Bildungs- und Erschließungsarbeit« und zuletzt in Heft 04/2025: Joachim Beerhorst, »Nur noch Uto-pien sind realistisch. Oskar Negt als Impulsge-ber für die Gewerkschaften«).



Foto: IG Metall

sich, Teil dieser kollektiven Auseinandersetzung

zu sein, auf ihre eigene Weise.

Alle Teilnehmenden entschieden sich für Themen in der digitalen Lernumgebung.¹ Dabei blieb die Bearbeitung zunächst stark an die Vorgabe der Referent*innen angelehnt. Spannend war: Je länger die selbstgesteuerte Lernphase andauerte, desto eigenständiger wurden die Teilnehmenden. Einige entwickelten sogar eigene Aufgabenstellungen, wenn sie mit den bestehenden nichts anfangen konnten oder sie als nicht relevant für ihre Praxis empfanden. Diese Aneignung wurde von den Referent*innen als Zeichen der Emanzipation verstanden, ein Bruch mit dem »Pflichtgefühl«, Aufgaben exakt so zu erfüllen, wie sie vorgegeben sind.

Häufig war zu beobachten, dass Kolleg*innen aus demselben Betrieb zusammenarbeiteten, nicht, weil das Thema es nahelegte, sondern weil sich vertrauensvolle Beziehungen als tragfähiger Lernboden erwiesen. Auffällig war auch die Nähe zur betrieblichen Praxis: Viele der gewählten Themen oder entwickelten Fragen bezogen sich auf Herausforderungen im eigenen Arbeitsalltag. In den anschließenden Reflexionen wurde deutlich, dass das offene Lernformat zu einer höheren Identifikation mit dem Lernprozess führte, aber auch als herausfordernd erlebt wurde. »Anstrengend« bedeutete dabei weniger kognitive Belastung, sondern eine hohe persönliche Involviertheit.

Ein zentrales Moment dieser Lerneinheit war die bewusste Abwesenheit der Seminarleitung während der Selbstlernphase. Diese Leerstelle schuf Raum für Eigenverantwortung, und darin lag der pädagogische Impuls. Im weiteren Verlauf des Seminars zeigte sich, dass Teilnehmende sich häufiger mit eigenen Fragen einbrachten, Lernstrategien reflektierten und eigene Impulse in die Gruppe trugen. Zugleich wurde deutlich, dass nicht alle Teilnehmenden mit dieser Offenheit gut umgehen konnten: Einige wünschten sich mehr Prozessbegleitung und mehr Austausch mit den Referent*innen. Das verweist auf eine wichtige Erkenntnis: Selbstgesteuert

es Lernen braucht Orientierung, nicht im Sinne von Anleitung, sondern als Ermöglichung von Selbststeuerung. Der bewusste Rückzug der Seminarleitung ist kein »Sich-Zurückziehen aus der Verantwortung«, sondern eine methodische Entscheidung, Lernprozesse anzuregen, nicht zu steuern.

Selbstgesteuert Lernen heißt Verantwortung übernehmen

Die gewerkschaftliche Bildung hat seit den wegweisenden Ansätzen von Oskar Negt² das exemplarische Lernen und die aktive Auseinandersetzung mit gesellschaftlicher Wirklichkeit ins Zentrum gerückt. Ziel dieser Bildungsarbeit ist es seitdem nicht nur, Wissen zu vermitteln, sondern die Teilnehmenden dazu zu ermutigen, eine eigenständige Haltung zu entwickeln, sich politisch und sozial zu positionieren und Handlungsfähigkeit im Betrieb und in der Gesellschaft zu gewinnen. Diese Haltung speist sich aus der Fähigkeit, kritische Fragen zu stellen, gesellschaftliche Zusammenhänge zu erkennen und solidarische Antworten zu entwickeln.

Der Begriff des selbstbestimmten oder auch selbstgesteuerten Lernens³ kommt aus der Reformpädagogik und bezeichnet einen Ansatz, bei dem Lernende selbst bestimmen, was sie wann, wo, wie und mit wem zusammen lernen. Selbstgesteuertes Lernen fördert insbesondere die Entwicklung von Kompetenzen, wie das Setzen eigener Lernziele, ein funktionierendes Zeitmanagement, das kritische Überwachen des eigenen Lernfortschritts sowie Selbststeuerungsfähigkeiten wie Selbstmotivation und die Anwendung passender Lernstrategien.

Selbstgesteuert Lernen in der gewerkschaftlichen Bildung bedeutet, die Eigenverantwortung und Selbstwirksamkeit der Lernenden zu stärken. Es eröffnet Freiräume, in denen Teilnehmende lernen können, sich selbstständig mit Themen auseinanderzusetzen, eigene Zugänge zu erschließen und eine aktive Rolle in ihrem Lernprozess zu übernehmen. Dies ist gerade aus emanzipatorischer Perspektive bedeutsam, da die Fähigkeit, Verantwortung für das eigene Lernen zu übernehmen, gleich-

zeitig auch die Bereitschaft stärkt, Verantwortung in gesellschaftlichen und betrieblichen Kontexten zu übernehmen.

Digitale Werkzeuge wie Lernplattformen und KI können diesen Prozess wirkungsvoll unterstützen, indem sie die Eigenaktivität fördern und den Zugang zu anderen Sichtweisen erleichtern. Zugleich bergen sie aber auch Risiken: Sie können ablenken oder dazu führen, dass Künstliche Intelligenzen menschliche Denkprozesse übernehmen und so KI-Vorschläge von den Lernenden unkritisch übernommen werden. Deshalb ist es wichtig, kritische Kompetenzen zu entwickeln, insbesondere die Fähigkeit, sich selbst, Mitlernende und die eingesetzte KI kritisch zu hinterfragen. Eine fundierte Reflexionsfähigkeit,⁴ die genau diese kritische Haltung ermöglicht, muss aktiv erlernt werden. Dies geschieht besonders wirkungsvoll im Seminarraum, wo der Austausch und die direkte Auseinandersetzung mit anderen Lernenden eine reflektierte und bewusste Haltung unterstützen können.

Lernplattformen und KI als Werkzeuge

Die IG Metall und weitere Gewerkschaften betreiben mittlerweile ihre eigene Lernplattform, die nicht nur zur Dokumentation von Seminaren dient, sondern auch als Umgebung für selbstbestimmtes Lernen genutzt werden kann. Solche digitalen Lernplattformen bieten vielfältige Funktionen, die das selbstbestimmte Lernen optimal unterstützen. Lerninhalte können modular, interaktiv und multimedial aufbereitet werden, wodurch individuelles und eigenverantwortliches Lernen erleichtert wird.

Herausforderungen durch kürzere Aufmerksamkeitsspannen

In der Praxis zeigt sich jedoch zunehmend, dass die Aufmerksamkeitsspannen der Teilnehmenden kürzer werden. Dies hängt nicht nur mit der Vielzahl an digitalen Reizen im Alltag zusammen, sondern auch mit der Erwartung, schnell und unmittelbar Zugang zu Informationen zu erhalten. Für die Bildungsarbeit bedeutet das, dass Lernangebote stärker in kürzere, klar

strukturierte Lerneinheiten aufgeteilt werden müssen. Micro-Learning-Formate, interaktive Impulse und abwechslungsreiche Medien tragen dazu bei, die Aufmerksamkeit der Teilnehmenden immer wieder neu zu aktivieren. Gleichzeitig bleibt die Herausforderung, trotz verkürzter Aufmerksamkeitsspannen eine inhaltliche Tiefe zu sichern und die Fähigkeit zur konzentrierten Auseinandersetzung zu fördern. Hier ist eine Balance gefragt: zwischen kurzen, aktivierenden Impulsen und längeren, vertiefenden Phasen, die reflektiertes Lernen ermöglichen. Durch die Integration von Künstlicher Intelligenz (KI) in Form eines Chatbots werden diese Funktionen entscheidend erweitert und individualisiert.

KI als Unterstützer:

Tutor, Feedbackgeber, Sparringspartner

Chatbots können vielfältige unterstützende Rollen in Lernprozessen übernehmen. Als Tutor bieten KI-Modelle individuelle Erklärungen und Schritt-für-Schritt-Anleitungen zu komplexen Themen an, die passgenau auf die Bedürfnisse und Vorkenntnisse der Lernenden abgestimmt sind. In der Rolle des Feedbackgebers ermöglicht KI unmittelbare und differenzierte Rückmeldungen zu Übungen und Aufgaben, wodurch Fehler und Missverständnisse direkt erkannt und korrigiert werden können. Zudem dient KI als Sparringspartner im dialogischen Austausch, indem sie Lernende herausfordert, kritisch zu reflektieren, Argumente zu schärfen und das eigene Wissen aktiv anzuwenden.

Die entscheidende Herausforderung ist hierbei, dass die Teilnehmenden lernen, KI nicht zur Lösung ihrer Aufgaben zu nutzen, eine Praxis, die natürlich nicht vollständig verhindert werden kann. Vielmehr soll KI dazu dienen, die Reflexion der eigenen Lernstrategien zu unterstützen. Dies erfordert spezielle Kompetenzen in der Kommunikation mit KI, wie z.B. das Erstellen von Prompts, um gezielt die eigenen Fähigkeiten zu stärken.

Es geht bei der Verbindung von KI und Lernplattform vor allem darum, als Lernende ein Gegenüber zu haben, dass nicht verletzt oder enttäuscht werden



Foto: IG Metall

kann, wenn eine vorgeschlagene Lösung oder Lernstrategie nicht angenommen wird. Die KI könnte zum Beispiel die Rolle des Arbeitgebers übernehmen, so dass die Teilnehmenden in ihrer Rolle als Betriebsrat oder Vertrauenskörper bleiben können. Emanzipation und Verantwortung für den eigenen Lernprozess übernehmen bedeutet, die KI und ihre Vorschläge infrage zu stellen und die eigenen Bedürfnisse vorzuziehen. Zum Beispiel dann, wenn die Kolleg*innen anfangen, die eigene Lernstrategie, statt der von der KI vorgeschlagenen zu folgen. Dann hat der Einsatz von KI für das eigene Lernen Früchte getragen.

Empfehlungen für selbst gesteuerte Lernprozesse

Verantwortung durch

Gestaltungsspielräume ermöglichen

Selbstgesteuertes Lernen lebt davon, dass die Teilnehmenden Freiräume bekommen: Sie entscheiden, ob und welche Inhalte sie wann und wie vertiefen. Indem Referent*innen das Feld bewusst öffnen und nicht vorstrukturieren, übertragen sie Verantwortung an die Lernenden. Diese Freiheit führt dazu, dass Teilnehmende sich selbst mit ihren Lernzielen und -wegen auseinandersetzen.

Digitale Kompetenz ernst nehmen

Nicht alle Teilnehmenden bringen dieselbe Erfahrung mit digitalen Tools mit. Solche selbstgesteuerten Lernangebote sollten daher mit niedrighschwelligem Werkzeugen gestaltet sein. Einstiegshilfen (z. B. kurze Videoanleitungen)

können den Zugang erleichtern. Der

**Forum
Gewerkschaften**

Austausch in der Gruppe sollte gezielt zur gegenseitigen Unterstützung angeregt werden, damit Peer-Learning, also das Lernen auf Augenhöhe miteinander funktioniert.

KI als Lernbegleiter kritisch nutzen

Künstliche Intelligenz kann Lernprozesse individualisieren, z.B. durch passgenaue Erklärungen, Rückfragen oder Lernpfade. Doch damit das gelingt, braucht es mehr als Technik: Die Teilnehmenden müssen lernen, die KI nicht nur als Antwortmaschine zu sehen, sondern als Sparringspartner zur Reflexion der eigenen Lernstrategie. Die KI kann so vorbereitet («vorgepromptet») werden, dass sie keine Lösungen liefert, sondern Rückfragen stellt, Denkanstöße gibt und dabei hilft, den Horizont zu erweitern.

Auch das kritische Hinterfragen von KI-Vorschlägen ist ein wesentlicher Bestandteil des Lernprozesses. Im Mittelpunkt steht die Emanzipation, nicht die bloße Automatisierung. Emanzipation entsteht erst, wenn Teilnehmende die Vorschläge der KI reflektieren, bewerten und eigene Lösungswege entwickeln. Dieses Prinzip war bereits in der analogen Welt vor der Verbreitung von KI relevant: Erst wenn der mögliche Haken eines Problems gesucht und ihm mit einer gewissen Skepsis begegnet wird, beginnt der Prozess einer eigenständigen Lösungsfindung. Eine auf der Lernplattform bereitgestellte Prompting-Bibliothek⁵ kann dabei häufig wertvolle Impulse geben, um Ideen für den Einsatz des Chatbots als Sparringspartner zu entwickeln.

¹ moodle.igmetall.de/mod/h5pactivity/view.php?id=64190.

² Oskar Negt: Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen. Zur Theorie der Arbeiterbildung, Frankfurt a.M. 1974.

³ de.wikipedia.org/wiki/Selbstbestimmtes_Lernen.

⁴ Hans-Christoph Hobohm et al., »Reflexion« als Metakompetenz, in: Walburga Freitag u.a. (Hrsg.), Übergänge gestalten. Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung erhöhen. Münster 2015.

⁵ moodle.igmetall.de/mod/board/view.php?id=130388 (Klicke unten auf als Gast anmelden).

Didaktische Rolle der Referent*innen neu denken

Im Kontext selbstgesteuerter Lernphasen ist die zentrale Aufgabe der Referent*innen, sich bewusst zurückzunehmen. Nachdem sie die Materialien bereitgestellt, die Lernplattform eingeführt und technische Fragen geklärt haben, sollten sie den Raum den Teilnehmenden überlassen. Diese Phase des eigenverantwortlichen Lernens

Forum Gewerkschaften

ist bewusst zeitlich begrenzt, meist auf einen Vor- oder Nach-

mittag. Auch Unterstützung durch die Referent*innen erfolgt nur im Ausnahmefall, z.B. über eine Notfallnummer oder einen Messenger. Hilfreich ist auch eine Beginner Gruppe mit Referent*innen für diejenigen Teilnehmenden anzubieten, für die die Technikhürde zu Lernblockaden führt. Diese innere Differenzierung der Seminargruppe ermöglicht nach der selbstgesteuerten Phase mit einer positiven Erfahrung fortzufahren. Das Ziel ist es, den Lernenden einen offenen Lernraum bereitzustellen, in dem sie ihre eigenen Problemlöse-Strategien erproben, ohne dabei ständig auf Betreuung und Support zurückgreifen zu können.

Vielfältige Lernpfade ermöglichen

Auf der Lernplattform können die Selbstlerneinheiten entweder strikt vorgegeben sein, sodass sich ein lineares didaktisches Design ergibt, oder als offene Themensammlung mit entsprechenden Vertiefungen bereitgestellt werden, aus denen die Teilnehmenden sich je nach eigenem Interesse Themen aussuchen können. Auch die Bearbeitung kann unterschiedlich gestaltet sein: linear mit klaren Vorgaben oder offen mit verschiedenen Wahlmöglichkeiten, von der Erstellung einer Präsentation oder Zeitleiste bis hin zur Bearbeitung unterschiedlicher Fragestellungen. Entscheidend ist dabei nicht die Produktion eines vorzeigbaren Ergebnisses, sondern die Entwicklung einer eigenen Haltung. Es ist ausdrücklich möglich, dass Teilnehmende oder Gruppen am Ende der selbstgesteuerten Lernphase in diesem Sinne »kein Ergebnis« haben. Insbeson-

dere für diese Teilnehmenden ist die Reflexion von besonderer Bedeutung.

Reflexion nach der Selbstlerneinheit ermöglichen

Die Phase der Reflexion sollte im Anschluss an die selbstorganisierte Lernzeit stattfinden. Dabei geht es nicht nur darum, Inhalte zu wiederholen oder Ergebnisse zu präsentieren, sondern das eigene Lernen zu verstehen und daraus Schlüsse für zukünftige Lernprozesse zu ziehen. Die Reflexion kann helfen, eigene Lernstrategien sichtbar zu machen, Motivation zu klären und individuelle Entwicklungspfade zu erkennen. Beispielhafte Reflexionsfragen können sein:

- Was habe ich heute über mich als Lernende*r erfahren?
- Welche Strategien haben mir geholfen, dranzubleiben?
- Wann war ich motiviert und warum?
- Wo bin ich an Grenzen gestoßen und wie bin ich damit umgegangen?
- Wie möchte ich beim nächsten Mal anders lernen?

Ziel ist es, durch diese Fragen die Fähigkeit zu stärken, das eigene Lernen selbstbestimmt zu gestalten, auch über das Seminar hinaus.

Die Zukunft des Lernens in der gewerkschaftlichen Bildung

Selbstgesteuertes Lernen ist kein Modell für ein gesamtes Seminar, sondern eignet sich vielmehr für einzelne Seminareinheiten, insbesondere dann, wenn es um Themenfelder geht, die ohnehin zu groß sind, um sie vollständig zu behandeln. Hier kann es sinnvoll sein, den Teilnehmenden die Möglichkeit zu geben, eigene Schwerpunkte zu setzen und selbstgesteuert Zugänge zu entwickeln, auch wenn dabei in Kauf genommen werden muss, dass jede*r etwas anderes aus dem Themenfeld mitnimmt und der große Zusammenhang nur fragmentarisch bleibt.

Doch gerade diese Offenheit entspricht dem Verständnis konstruktivistischer Erwachsenenbildung. Die geht davon aus, dass Wissen nicht einfach vermittelt, sondern individuell konstruiert wird, auf Basis eigener Erfahrungen, Interessen und Fragestellungen. Lernen

geschieht dabei im aktiven Umgang mit der Welt und in der Auseinandersetzung mit anderen, nicht durch das bloße Reproduzieren vorgegebener Inhalte. Die Vielfalt der Zugänge und Perspektiven ist somit kein Hindernis, sondern ein zentrales Element dieses Lernverständnisses.

Im Zentrum steht nicht die Technik, sondern der Mensch, der lernt. Die hier skizzierten Überlegungen zeigen, wie selbstbestimmte Lernphasen dazu beitragen können, Eigenverantwortlichkeit zu stärken und Bildungsprozesse individueller und praxisnäher zu gestalten. Dieser Ansatz stützt eine Haltung, die sich mit drei Leitlinien umschreiben lässt:

- *Kompetenzen entwickeln statt Inhalte pauken:* Die Lernangebote sollen dazu befähigen, sich selbstständig Wissen zu erschließen und im eigenen Kontext anzuwenden. Dazu gehört auch, die eigene Lernstrategie zu reflektieren und weiterzuentwickeln, ein zentraler Baustein nachhaltiger Bildungsprozesse.
- *Einfach mal machen:* Durch niedrigschwellige, aktivierende und selbstbestimmte Lernformen wird Mut zum Ausprobieren gefördert. Wer im Seminarraum erlebt, dass er mit eigenen Ideen experimentieren darf, wird diese Haltung womöglich auch auf neue betriebliche Herausforderungen übertragen.
- *Lernallianzen schaffen:* Immer dann, wenn sich im Betrieb ein Problem stellt, auf das das Betriebsratsgremium keine unmittelbare Antwort hat, werden die im selbstgesteuerten Lernen entwickelten Fähigkeiten bedeutsam. Es braucht Menschen, die ein Interesse daran haben, das Problem zu verstehen, gemeinsam daran zu arbeiten und eine Strategie zu entwickeln, wie sie sich das nötige Wissen aneignen können.

Wenn die gewerkschaftliche Bildung es schafft, diese Entwicklungen partizipativ und didaktisch sinnvoll zu gestalten, kann sie ein Lernverständnis fördern, das Emanzipation, Selbstverantwortung und kollektive Handlungsfähigkeit verbindet.

Probelesen

Wenn diese Probe-Lektüre Sie davon überzeugen konnte, dass Sozialismus das Richtige für Sie mit fundierten Beiträgen zu den Themen

- Berliner Republik/Linke Alternativen
- Wirtschaft & Soziales/Forum Gewerkschaften
- Internationales/Krieg & Frieden
- Buchbesprechungen/Filmkritiken
- sowie zweimonatlich einem Supplement zu

theoretischen oder historischen Grundsatzfragen ist, sollten Sie gleich ein Abo bestellen (und eines der Bücher aus dem VSA: Verlag als Prämie auswählen). Wenn Sie weitere Argumente benötigen, nehmen Sie ein Probeabo (www.Sozialismus.de). Beides geht auch mit dem beigefügten Bestellschein (bitte auf eine Postkarte kleben oder faxen an 040/28 09 52 77-50)

- ☐ Ich abonniere Sozialismus ab Heft _____ zum Preis von € 85,- (incl. Porto; Ausland: + € 20 Porto).
Ich möchte Buchprämie ☐ Russland ☐ Streik ☐ Luxemburg
- ☐ Ich abonniere Sozialismus ab Heft _____ zum verbilligten Preis von € 65,- (für Arbeitslose/Studenten).
Ich möchte Buchprämie ☐ Russland ☐ Streik ☐ Luxemburg
- ☐ Ich bestelle ein Sozialismus-Probeabo ab Heft _____ (3 Hefte zum Preis von € 20,-/Ausland € 25,-).
- ☐ Bitte schicken Sie mir ein kostenloses Probeexemplar.

Name, Vorname

Straße

Plz, Ort

Datum, Unterschrift

Mir ist bekannt, dass ich diese Bestellung innerhalb einer Woche bei der Redaktion Sozialismus, St. Georgs Kirchhof 6, 20099 Hamburg, widerrufen kann. Zur Fristwahrung genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs.

Datum, 2. Unterschrift

Bitte als
Postkarte
freimachen

Antwort

Redaktion Sozialismus
Postfach 10 61 27
20042 Hamburg

Abo-Prämie

Eines dieser Bücher aus dem VSA: Verlag erhalten Sie, wenn Sie Sozialismus abonnieren oder uns eine/n neuen AbonnentIn nennen (nicht für Probeabo). Bitte auf der Bestellkarte ankreuzen!

Mehr zum Verlagsprogramm:
www.vsa-verlag.de

