

# Trainer- Kontakt-Brief



Das Kontakt-forum für Trainer/innen

33

Trainertreffen Deutschland, Kreuzkamp 7, D-31199 Diekholzen, Tel. 05121-2653 - 36, Fax: - 39, Dez.2000 - Febr.2001, 8.Jg.

## Inhalt

- 2 **Editorial**
- 3 **Trainertreffen-News**, Impressum
- 6 **News**
- 11 **Messen**: BILDUNGSMESSE 2001
- 14 **Akquisition**: Was können wir voneinander erwarten, Kaj-Arne Hennig
- 15 **Training & Recht**: 007 - Abmahnungen von Domainnamen, Dr. Kai Stumper
- 16 **Trainerversorgung**: Beratungsleistung jetzt fast überall Edit Frater
- 17 **Trainingsthemen**: Mentales Training für die Sportler des Lebens als Erfolgsfaktor bei Olympia, Nikolaus B. Enkelmann
- 18 **Werkzeuge**: Wissen optimal aufbereiten: Das Ideen-Blatt, Prof.Dr. Lehner, Prof.Dr. Wilms
- 19 **Test-Center**: MindManager 4.0; TRAINBOX „Führung“
- 20 **TT-Service-Partner**
- 25 **Marktplatz**: Suche & Biete
- 26 **Trainer-Agentur**
- 29 **Leserrezensionen**
- 30 **Trainerliteratur**
- 32 **Trainerliteratur**: Spielen, was (nicht) im Buche steht, Martin Lensch
- 34 **Veranstaltungskalender**
- 43 **Termine**: Kommunikation und Aktives Lernen e.V. (KAL)
- 44 **Termine**: Trainertreffen Deutschland

## Beilagen

- Arcadeon-Hotel
- Genro Laoshi
- Neulands Offizin
- TopBüro
- Trainertreffen Deutschland



## Ganzheitlich Lehren

Michèle Neuland

Ganzheitlichkeit ist eines der Modeworte der neunziger Jahre. Ein Begriff, der sich problemlos dehnen und belegen lässt. Er ist wissenschaftlich weder definiert noch mit eindeutigen Inhalten besetzt. Und doch ist er so alt wie die Pädagogik an sich. Schon Aristoteles, einer der ehrwürdigsten Vertreter der antiken Philosophen, hat sich mit dem Thema ausgiebig beschäftigt.

Die Idee der Kontrollierbarkeit von Prozessen und Systemen soll ich hinter mir lassen und statt dessen mit einem angemessenen Repertoire an Kompetenzen Zukünfte entwickeln. Zukünfte, die kaum prognostizierbar und noch viel weniger detailliert steuerbar sind. Ich soll gestalten und gleichzeitig fließen lassen - mit dem Prozess surfen. Ich vergesse also alles was ich gelernt habe, weil es dem Anspruch der Ganzheitlichkeit nicht entspricht. So einfach ist das! - Und ist es eben nicht! Viele Dinge, die wir erlebt und gelernt haben, können gar nicht so schlecht sein, denn daraus resultierten schließlich auch beachtliche Erfolge: Konzentration auf Kernkompetenzen, zielorientiertes Agieren, dialogische Kundenberatung, ...

### Die Idee der Ganzheit (Holismus)

Holismus ist die Bezeichnung für das methodische Vorgehen, die Daseinsformen der Welt unter „ganzheitlicher“ Betrachtungsweise zu erklären. Der Begriff der Ganzheitlichkeit oder der Ganzheit blickt auf eine lange Tradition zu-

rück. Aristoteles und Plato formulierten Sätze wie: „Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile“ oder „das Ganze ist früher als der Teil.“ Es handelt sich also um das von Natur aus Ganze, dessen Einheit eine „unio substantialis“ ist, das heißt, den Teilen wesentlich und seinsmäßig zugrunde liegt, so dass diese nur innerhalb der Ganzheit sein können, was sie sind (Organismus). Veränderungen sind hier nicht ohne Alterierung des Ganzen möglich.

Synonyme wie das „Kopf-Herz-Hand-Prinzip“ oder „mit allen Sinnen lernen“ beschreiben Erklärungsversuche für den Begriff der Ganzheitlichkeit im Umfeld des Lernens. Das Kopf-Herz-Hand-Prinzip ist keine Erfindung des Zeitgeistes. Aristoteles hat es formuliert und Comenius schreibt 1654 in seiner Didacticab Magna: „Alles soll wo immer möglich den Sinnen vorgeführt werden. Was sichtbar dem Gesicht, was hörbar dem Gehör, was riechbar dem Geruch, was schmeckbar dem Geschmack, was fühlbar dem Tastsinn.“ Trefflicher ist „Lernen mit allen Sinnen“ wohl von keinem anderen beschrieben worden.

In den letzten Jahrzehnten postulieren einige Ansätze, die sich an humanistischen Theorien orientieren und auf Elemente der Lernpsychologie stützen, die Ganzheitlichkeit nicht nur in hohem Maß sondern auch in höchsten Tönen, z.B. das Neurolinguistische Programmieren (NLP) oder der erlebnispädagogische Ansatz. Was Ansätzen wie

dem NLP, der Suggestopädie oder der Erlebnispädagogik gemein ist, ist der Anspruch, den Menschen in seiner Ganzheit zu betrachten und ihm in seinem Lernverhalten dadurch gerecht zu werden. Dabei gehen sämtliche Betrachtungen von dem Menschen an sich aus.

Ob es nun die Ausgewogenheit rechts- als auch linkshirniger Aktivitäten und Fähigkeiten beschreibt oder das Ansprechen unterschiedlichster Aufnahmekanäle des Menschen bis hin zur Lerntypenanalyse - es bleiben Einzelbetrachtungen. Sie wurden aus unserem Verständnis für Wissenschaft und Vorgehensweise generiert - eben nicht ganzheitlich. Sie verfallen dem verlockenden Prinzip der „Wenn-dann-Beziehungen“ und haben allesamt eine eher mehr als weniger ausgeprägte Idee von Falsch und Richtig.

### Was also heißt Ganzheitlichkeit im Lehr-Lern-Kontext?

Ausgehend von der lexikalischen Definition, dass das Ganze immer eine „unio substantialis“ ist, betrachten wir den Menschen als ein Subsystem, also als ein Teil des Ganzen. Doch was ist das Ganze? Die Gesellschaft, die Welt, der Kosmos, unser eigenes Konstrukt? Egal, was das Ganze ist - das überlasse ich Ihrer Definition - entscheidend ist, dass der Mensch Teil von etwas Größerem ist. Und wenn er Teil von etwas ist, muss ich ihn, systemisch gesehen, kontextual in seinem Umfeld (Kontext) betrachten.

### Ganzheitliches Lernen

Auf das Lernen bezogen heißt dies: Jeder Mensch lebt in unterschiedlichen Teilsystemen und besitzt unterschiedliche Dispositionen - braucht also sein eigen zusammengestelltes Lernrepertoire, -tempo, usw. Das ist keine neue Erkenntnis. Entscheidend ist, dass ich als Lehrender mit dem gleichen Lernstoff bei jedem etwas anderes erreiche (sofern der Lernende in der Lage ist, festzustellen was er zur Veränderung seines Systems braucht). Also verabschieden wir uns gedanklich von der statischen Überprüfbarkeit von Lernergebnissen, da wir nur personen- und kontextbezogen überprüfen könnten - genaugenommen könnte es nur der Lernende. Denn er müsste vor jedem Lernprozess die eigenen Kriterien zu Überprüfung festlegen und sie am Ende selbst kontrollieren. Die statistische Erfassung kann Lernerfolge nicht messen, denn sie wird den einzelnen, einzigartigen Systemen der Lernenden nicht gerecht.

Wenn wir diesen Gedanken weiter spin- nen, bedeutet dies nicht den Abschied von der Generierung von Lernzielen, sondern den Abschied von dem Anspruch, bei anderen einen kontrollierbaren und kontrollierten Lernprozess initiieren zu können. Ich - der Trainer -, ich - der Lehrer, ich - der Ausbilder, ich - die Führungskraft - habe keine Kontrolle über den von mir initiierten Lern- oder Veränderungsprozess!

### Wer hat die Verantwortung für den Lernerfolg?

Und dabei kommt mir die Frage der Verantwortlichkeit in den Sinn. Wer hat die Verantwortung für einen Lernerfolg? Wir sind es derart gewohnt, Verantwortung für unsere Lernenden zu übernehmen, dass uns bei diesem Gedankengang ja geradezu schlecht werden muss. Wie also sind die Verantwortlichkeiten verteilt? 50 - 50 oder 30 - 70 oder 20 - 80? Je weniger Verantwortung für den Lernerfolg ich als Lehrender übernehme, desto besser geht es mir bei diesem Gedanken. Ist das dann ein Freischein für ungenügende Trainingsleistungen? Ich meine nein, denn unsere Verantwortung liegt wo anders. Wir sind verantwortlich für das was wir selbst tun: Lerninhalte, Lernverfahren, Lernatmosphäre, usw. und damit haben wir alle Hände voll zu tun! Aber das wäre mir immer noch nicht genug: Meine Verantwortung ist es, eine Veränderung zu erreichen. Oder anders ausgedrückt, der Lehrende muss dem Lernenden aufzeigen, wie er seine Verhaltensalternativen erweitern kann.

### Konsequenzen für das Lernen

Aus dem Anspruch der Ganzheitlichkeit ergeben sich noch zahlreiche Konsequenzen für das Lernen. Lernen darf dabei nicht isoliert betrachtet werden sondern muss viel mehr im Kontext betrieblicher, ja sogar gesellschaftlicher Entwicklungen gesehen und gestaltet werden. Daraus lässt sich ein ganzes Regal von Trends destillieren.

Der Ansatz der „lernenden Organisation“ ist ein solcher Trend. Ein Versuch, die lernende Person in ihrem Umfeld zu würdigen. Jedoch bleibt die Umsetzbarkeit kritisch. Wie lassen sich Impulse innerhalb des Arbeitsumfeldes installieren und wie stark müssen sie sein, damit die arbeitende Person immer häufiger auch lernende Person wird? Wo sind größere Subsysteme Lernsysteme und wie entwickelt sich ein kompletter Organismus sozusagen als ein Perpetuum mobile? Zufriedenstellende Antworten darauf sind noch nicht in Sicht.

### Was ist Lernen und Lehren?

Ganzheitliches Lernen heißt, den Menschen auf die Anforderungen der kommenden Zeit vorzubereiten. Es heißt, sich mit dem Menschen und seiner Umwelt, seinem Kontext auseinander zu setzen, heißt ihn in seinem System als Teil des Ganzen zu sehen. Können wir das? Können wir ganzheitlich lernen? Können wir das Ganze überschauen? Und sind wir uns dessen bewusst, dass wenn wir einen Teil des Ganzen verändern, wir auch immer das Ganze verändern? Kritiker pflegen darauf zu sagen: „Es ist mehr oder weniger eine philosophische Frage.“ Recht haben sie. Mir würde der Anspruch ganzheitlicher zu lernen voll und ganz genügen.

„Lernen bezeichnet eine prinzipiell alle Funktionen des menschlichen Organismus umfassende Wechselbeziehung zwischen

dem Menschen und seiner natürlichen wie sozialen Umwelt mit dem Ergebnis der kontinuierlich erfolgenden Verhaltensmodifikation.“ Jürgen Hüholdt

Wenn also Lernen als kontinuierlich erfolgende Verhaltensmodifikation definiert werden kann, beschreibt das Lehren den Weg und die Art und Weise, wie dieser Prozess gestaltet und begleitet werden kann.

Vergessen wir dabei aber nicht, dass es eindeutig verteilte Verantwortlichkeiten gibt: Lehren liegt in der Verantwortung der Lehrenden und Lernen liegt in der Verantwortung des Lernenden. Ich als Lehrender kann niemanden dazu zwingen zu lernen. Es ist also eine selbstgesteuerte Aktion, häufig genug allerdings keine freiwillige.

Die ganzheitliche Betrachtung des Lehrprozesses wird häufig mit ganzheitlichem Lernen gleichgesetzt. Geht es darum den Prozess des Lehrens ganzheitlich zu betrachten, finden wir die bekannten Anforderungen wieder: Betrachte den Menschen als Ganzheit und biete ihm Methoden, Techniken und Verfahrensweisen an, die diesem Anspruch gerecht werden. Damit wären wir wieder bei unserer Ausgangsbetrachtung.

Ganzheitliches Trainieren hieße die Interdependenzen der einzelnen Punkte - ihre Vernetztheit - zu begreifen und mehr noch. Es hieße, nicht nur den Menschen uno solo zu betrachten sondern ihn in seinem System zu sehen. Und damit schließt sich der Kreis. Wenn also das System in den Lehrprozess integriert werden muss - ansonsten wäre es nicht ganzheitlich - wo fange ich dann an und wo höre ich dann auf?

Entscheiden Sie selbst.

Michele Neuland, Jg. 1965, Dipl.-Wirt.wiss. und Dipl.-Soz.wiss., Zusatzausbildung als systemische Beraterin und Coach, Geschäftsführende Gesellschafterin von Neuland & Partner. Bekannt durch Trainings- und Beratungsarbeit sowie als Rednerin auf internationalem Parkett. Schwerpunkt der eigenen Arbeit: Unternehmensentwicklung und -beratung, Training (Führungstraining, Train-the-Trainer, Prozessbegleitung, Teamentwicklung), Coaching. 1997 Trainingspreis in Silber für das ganzheitliche Design des offen ausgeschriebenen Moderations-Basis-Trainings.

Veröffentlichungen:

Schüler wollen lernen, 1. Auflage, Eichenzell: Neuland-Verlag, 1995

Neuland-Moderation, 2. Auflage, Künzell: Neuland-Verlag, 1999

Ein nützlicher Ratgeber für Flip-Chart-Benutzer, 3. Auflage, Künzell: Neuland-Verlag, 1999

Neuland & Partner  
Training und Unternehmensentwicklung  
Michele Neuland  
Marienstr. 1, D-36039 Fulda  
Tel. 0661-93414-30, Fax 0661-9341420  
Michele.Neuland@neuland-partner.de  
www.neulands-add-venture.com