

Trainer Kontakt-Brief

www.trainertreffen.de

Trainertreffen Deutschland
Tel. 05121 - 26 53 36
www.trainertreffen.de
Nr.48 Okt. – Nov. 2004, 11.Jg.

Trainertreffen

Trainer-Kontakt-Brief

Trainer-Datenbank

Service-Center

Inhalt

- 2 Editorial
- FWW-News
- 3 Trainertreffen-News
- 6 DVWO-News
- 7 Gewalt-Deeskalation und Zivilcourage
Heinz Kraft & Angelika Christiansen
- 8 News
- 10 **Marktplatz:** Suche & Biete, Impressum
- 11 **Professionalisierung:** Trainer sind
Unternehmer, Prof. Dr. Falko Wilms
- 12 **Blended Learning:** Wie fit sind Sie für
Blended Learning?
- 13 **Blended Learning:** Gruppenlernen
online unterstützen, Ralf Hilgenstock
- 15 **Methoden:** Die Ordnungen des Erfolgs,
Marion Voigt
- 16 **Akquisition:** Adressenbeschaffung,
Michael Spars
- 17 **EDV:** Datensicherheit in der EDV,
Werner Vetter
- 18 **Methoden:** Bewusst unbewusst
kommunizieren und entscheiden,
Paola Paruschke
- 19 **TT-Service-Partner-News**
- 21 **TT-Service-Partner-Cards**
- 23 **Methoden:** Mentales Aktivierungs-
training, Fred Warnke
- 24 **Methoden:** Trommeln in Trainings,
Carolien van der Houwen
- 25 **Organisationsentwicklung:**
Werte-Management, Henning Eberhagen
- 26 **Trends:** Well-Aging. Älter werden mit
Lust und Sinn, Sigrid Engelbrecht
- 27 **Trends:** Weiterbildung - ein
Tagesgeschäft? Jürgen Graf
- 28 **Trainerversorgung:** Alterseinkünfte-
gesetz, Edit Frater
- 29 **Test-Center:** Jünger TrainTools:
Stressbewältigung, Heinz Kraft
- 30 **Methoden:** Psycho-Physiognomik:
Die Nase, Marc Grewohl
- 31 **Professionalisierung:** Trainer-Image 2,
Mit weiblichem Stil zum Ziel, K. Seifert
- 32 **Trainerliteratur**
- 34 **Veranstaltungskalender für Trainer**



Accelerated Learning Brauchen Sie AL?

Claudia Monnet

Große, extrem erfolgreiche Projekte in der jüngeren Vergangenheit bedeuteten den Durchbruch für AL (Aktivierendes Lernen / Accelerated Learning) im deutschen Sprachraum mit stetig wachsender Nachfrage. Das didaktische und methodische Handwerkszeug von AL hilft, Trainingserfolge deutlich zu steigern. Mittlerweile sparen große Unternehmen auch in Deutschland mit AL richtig Geld.

„Seit dem AL-Trainer-Training im April arbeite ich immer wieder an meinem Trainerleitfaden für ein Telefon-Training und stelle fest, dass ich ihn immer weiter verändere, weil immer noch mehr AL möglich ist – und weniger Trainer-Präsentation. Es macht richtig Spaß, zumal ich bei 90 % der Kunden Folgeaufträge bekomme.“ Britta Odenthal, Trainerin bei Telefon-Know-How in Köln schrieb mir diese Zeilen, während ich über diesen Artikel brütete.


Neunzig Prozent Folgeaufträge dank AL? Das klingt doch fast zu schön, um wahr zu sein, oder? – Ich glaube auch nicht, dass ich das als Werbeversprechen einführen sollte. Aber es ist durchaus eine Aussage, die wir so oder ähnlich oft zu hören bekommen.


Unsere Erfahrung ist: Es gibt keinen Trainer, der von AL nicht profitiert. Denn die grundlegenden biologischen Fakten über menschliches Lernen sind immer noch weitgehend unbekannt. Und didaktische Werkzeuge, biologische Lernprozesse im Training konsequent und systematisch umzusetzen, sind mir neben AL nicht bekannt. (Die Suggestopäden unter Ihnen seien mit angesprochen, sofern Sie Fremdsprachen trainieren.)


In diesem Artikel stelle ich drei von acht biologischen Lernelementen dar, die Sie mit AL durchgängig „bedienen“. Ich möchte das anhand Ihrer eigenen Trainer-Tätigkeit erläutern. Deshalb zu Beginn für Sie ein kurzer Check:

Ihr Eingangs-Test

Denken Sie bitte an Ihre eigenen Trainer-Leitfäden.

 Bitte schätzen Sie zunächst ohne Schönfärberei: Wie viel Prozent der Trainingszeit bearbeiten Ihre Teilnehmenden eine klar benannte Aufgabe? „Nur“ 30 % wäre schon eine ziemlich gute Zahl, gemessen am Durchschnitt.

 Formulieren Sie nun bitte das Ziel bzw. die Ziele eines Ihrer Trainings. Schreiben Sie bitte zunächst spontan einige Minuten, bevor Sie den Artikel weiter lesen.

 Und nun denken Sie bitte noch an einen anderen besonders wichtigen Trainingsbaustein: Wie viele Wiederholungssequenzen haben Sie fest eingeplant? Notieren Sie bitte auch diese Einschätzung, bevor Sie weiterlesen.

Als ich AL kennen lernte, hätte ich bei allen drei eben gestellten Fragen nur vage antworten können – mit einem flauen Gefühl. Denn Eines ist ja klar: Wir müssen die Teilnehmenden aktiv beteiligen. Wir brauchen klare Lernziele. Wiederholende Übungen sollen das Gelernte festigen. Darum bemühen wir uns selbstverständlich alle. Aber: Wie gut gelingt das?

Wenn Teilnehmer doch nichts umsetzen

Bevor wir selbst - das waren damals nur mein Mann und ich - unsere Training auf AL umstellten, waren wir bereits „richtig gut“ im Geschäft. Wir hatten sehr gute Kunden. Zum Beispiel gab es eine sehr elitäre Veranstaltung für die Zentrale eines großen Automobil-Konzerns. Das Thema war NLP. Aber das ist eigentlich egal. Es könnte irgendein Thema sein. Alles stimmte: tolles Ambiente, bombastische Gruppendynamik, phantastisches Feedback. Nicht zuletzt war das Honorar hervorragend. Waren wir zufrieden? Nein! Nach einer Weile waren wir nur noch enttäuscht. Denn die Reaktion der Teilnehmenden bei den Folgeaufträgen war: „Es war super letztes Mal! – Und: Können wir noch einmal von vorn anfangen?“

Ist es Ihnen nicht auch schon so ergangen? Sie hätten erwartet, dass die Teilnehmenden viel mehr im Alltag umsetzen? So ging es uns auch. Nun waren wir in einer glücklichen Lage: Mein Mann ist als Professor tätig. Unser tägliches Brot war also gesichert. Und so leisteten wir uns eine Auszeit, um nach Lösungen zum Steigern des Trainingstransfers zu suchen.

AL fanden wir dann bei uns im Wohnzimmer. Ein Trainer-Kollege stellte einen Koffer auf den Tisch und sagte zu mir: „Das musst Du kaufen“. Auf meine Frage, „Warum?“, erwiderte er: „Es wird Dein Leben verändern“. Er hatte Recht!

In dem Koffer befand sich ein AL-Trainer-Programm zum Selbststudium. Ich kaufte das Programm und wandte es auf unsere Trainings an. Eine Seminarreihe bei der KPMG in Berlin gab dann den Ausschlag: Dasselbe Seminar hatten wir einmal „normal“ durchgeführt und einmal mit AL. Der Unterschied war wie zwischen Tag und Nacht.

Vielleicht sollte ich erwähnen: Wir waren vor AL keine Autodidakten! Wir hatten uns u.a. intensiv mit Moderationstechniken, Persönlichkeitsprofilen, Planungstechniken und NLP befasst. Unsere Teilnehmer wurden nicht mit einer Folienschlacht abgefüttert. Wir machten uns viele Gedanken, wie das Gelernte praktisch zu üben und zu übertragen sei. Trotzdem war der Unterschied gravierend.

Was ist AL eigentlich ?

Kurz zusammengefasst ist AL ein didaktisches und methodisches Handwerkzeug, um die Lernbiologie des Menschen konsequent zu berücksichtigen. Es bewirkt deutlich bessere Lern- und Transfererfolge.

Hier einige didaktische AL-Elemente: Keine einkanalige, sondern konsequent mehrkanalige Präsentation und Verarbeitung von Inhalten, Phasen der Reflexion und Planung; Phantasie-Reisen und Musik u.v.m. Ich könnte die Liste fortsetzen, ohne wirklich das Geheimnis von AL zu lüften. Denn diese Elemente gibt es ja nicht nur bei AL! Das AL-Geheimnis ist, all diese Elemente zeitlich und mengenmäßig an der menschlichen Lernbiologie auszurichten – und zwar konsequent.

Trainer sind nicht das einzige Medium

Vorhin bat ich Sie, zu schätzen, wie viel Prozent der Zeit Ihre Teilnehmenden eine aktive Aufgabe bearbeiten. Bei AL ist eine Beteiligungsquote von 70 % normal! Ehrlich gesagt: Das erschien mir in meiner Anfangszeit mit AL übertrieben. Wie sollten die Teilnehmenden bei so wenig Präsentation überhaupt noch substantiell Informationen aufnehmen?

Es geht aber nicht nur, es geht sogar besser. Sobald wir Trainer uns nicht als das einzige Medium der Inhaltsvermittlung betrachten, tun sich neue Möglichkeiten auf. In einem AL-Training erkunden die Teilnehmenden die Lerninhalte daher meistens zunächst selbst. Eine Möglichkeit: Sie lesen mit verteilten Rollen einige Seiten, auf denen sich fiktive Personen über die Lerninhalte unterhalten. Einer findet es gut, will aber mehr wissen, ein anderer ist schon richtig gut informiert und der „Ungläubige Thomas“ ist eher skeptisch-ablehnend.

Einer der vielen Vorteile dieser Methode zur inhaltlichen Vermittlung: Weil die Menschen den Text selbst lesen, kann die Phase der Informationsvermittlung sehr viel länger sein als bei einem Vortrag. Denn bei passivem Zuhören schalten Menschen schnell ab.

Radikale Nutzenorientierung

Kommen wir zu meiner Frage bezüglich Ihrer Trainingsziele. Was überwiegt in Ihren Notizen: Inhaltliche bzw. prozessorientierte Beschreibungen dessen, was Sie im Training anbieten? Oder konkrete Nutzenformulierungen für die Transfer-situation? In über 90 % der vielen, vielen Konzepte, die ich bislang begutachten durfte, ist der Trainer in die Inhalts- und Prozessfalle geraten. Nur maximal 10 % aller Trainings liegen klare Lernzielformulierungen zugrunde, die sich auf den konkreten Nutzen der Lerninhalte im Alltag beziehen. – Radikale Nutzenorientierung ist ein weiteres großes Geheimnis von AL.

Was bedeutet das? Sie lernen mit AL nicht bloß interessante Konzepte, Modelle, Gedankengänge, Theorien kennen. Sie merken sich nicht bloß eine große Fülle an Detailwissen. Sondern jedes Lernmodul zapft umfassend Ihre bereits vorhandenen Erfahrungen an und bettet das neue Wissen in zukünftig zu erwartende Situationen ein. Ein Beispiel: Auszubildende einer Bank sollten für die Probleme älterer Bankkunden sensibilisiert werden. Statt einen Vortrag darüber zu hören setzten sich die Azubis eine mit Fett verschmierte Sonnenbrille auf, verstopften die Ohren mit Watte und zogen Gartenhandschuhe an. So wurden sie gebeten, einen Überweisungsträger auszufüllen.

Gegen die chemische Wissensauspülung

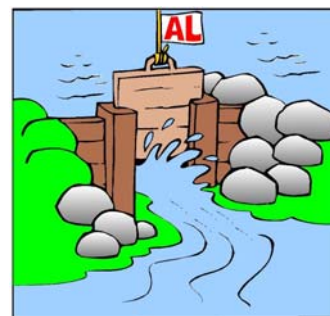
Wenn Sie meine Fragen nach den Wiederholungen nicht wirklich gut beantworten konnten: Das ist normal! Die wenigsten Trainer wissen, wie viele Wiederholungen es in welchem Zeitraum braucht, damit Menschen sich etwas merken können. Eine der für Sie wichtigsten Zahlen lautet: 20 Minuten. 20 Minuten ist die Pufferzeit unseres Kurzzeitgedächtnisses. Danach werden alle Informationen chemisch „ausgespült“, die unser Gedächtnis für irrelevant hält. Aber auch alle Informationen, die durch neuere, noch wichtigere verdrängt werden, gehen verloren. Selbst, wenn wir sie uns merken wollten! Trainingskonzepte müssen also nach 20 Minuten eine Wiederholung anbieten, die das Gespeicherte ins Langzeitgedächtnis transportieren hilft. Es sind dann aber noch zwei weitere Wiederholungen zeitnah und mindestens eine mit Abstand notwendig, damit Gelerntes dauerhaft nutzbar abgespeichert wird. Nichts ist dabei so wirksam wie persönliche Beteiligung durch persönliche Bedeutung: Wenn ich selbst aktiv an etwas arbeiten kann, was mir wichtig ist, ist es auf dem besten Weg angewandtes Wissen zu werden.

Es gibt m. E. zu den 3 erwähnten nur 5 weitere unverzichtbare lernbiologische Faktoren für wirksames Lernen:

- der 90-Minuten-Rhythmus,
- die maximale Info-Aufnahme von 7 +/- 2 Chunks,
- die großen Wiederholungsabstände und
- die Transfer-Planung.

All diese Elemente sind leicht zu verstehen, die systematische Umsetzung ist aber recht komplex. Licht in diese Komplexität zu bringen, ist die Aufgabe von AL.

Das von uns damals gekaufte Programm war die Ur-Fassung von „M•A•S•T•E•R-haft trainieren“, dem AL-Trainer-Programm zum Selbststudium, das ich in den Folgejahren mit den Autoren des britischen Originals entwickelte. Dieses Programm setze ich selbst immer noch bei jedem Konzept ein, das ich entwickle. Spätestens bei der Arbeit am eigenen Projekt merkt jeder Trainer: AL öffnet die Schleusen für messbare Lernerfolge.



Literatur-Hinweise:

Accelerated Learning, Dave Meier, übersetzt von Claudia Monnet, managerSeminare, ISBN 3-936075-02-6

M•A•S•T•E•R-haft trainieren, Claudia Monnet et al., FOCUS Marketing und mehr GmbH, ISBN 3-931495-00-0

„Lernen im Turbo-Tempo“, managerSeminare 77/2004, S. 40 - 46

Claudia Monnet, Jg. 1966, Inhaberin der FOCUS Marketing und mehr GmbH, Flensburg. Seit 1995 befasst sie sich mit AL. Zahlreiche Seminare, Workshops, Präsentationen, Veröffentlichungen national und international. Ausbildungen und Kooperationen mit vielen AL-Entwicklern international. Claudia Monnet arbeitet mit einem Team von Lehrtrainern zusammen; sie selbst ist hauptverantwortlich für die Lehrtrainer-Ausbildung.

Weitere Infos und Anfragen über:
FOCUS Marketing und mehr GmbH
Munkenholt 5
24944 Flensburg
info@focus-marketing.de
www.focus-marketing.de