

Trainer Kontakt-Brief

www.trainertreffen.de

Trainertreffen Deutschland
Tel. 05121 - 26 53 36
redaktion@trainertreffen.de
Nr.55 Juni – Okt. 2006, 14.-Jg.

Trainertreffen

Trainer-Kontakt-Brief

Trainer-Datenbank

Service-Center

Inhalt

- 2 Editorial
- 3 Trainertreffen-News
- 7 DVWO, FWW
- 8 News
- 10 **Marktplatz:** Suche & Biete, Impressum
- 11 **Coaching:** In Zukunft Coaching statt Training? Sebastian Scheibe
- 12 **Methoden:** Präsentieren mit Spaß und Humor, Dr. Axel Koch
- 13 **OE:** Veränderungsprozesse inspirieren, Peter M. Jancsary und Falko E. P. Wilms
- 15 **Methoden:** Der Erfolgreiche Umgang mit Veränderungen, Gabi Schendl-Gallhofer
- 16 **EDV:** Viren, Würmer und anderes Getier (4) Bomben im PC?! Werner Vetter
- 17 **TT-Service-Partner & TT-Partner-Hotels**
- 21 **TRAINERversorgung:** Start frei in die Trainerexistenz, Edit Frater
- 22 **Qualitätsmanagement:** Entwicklung der Qualitätsmanagementsysteme für die Weiterbildung (5) Michael Steig
- 23 **Trends:** Weiterbildungsszene 2006 Erst Prozesse verstehen, dann Personen trainieren, Jürgen Graf
- 24 **Akquisition:** Ihre Kontinuität zahlt sich aus Annette Voigt
- 25 **Professionalisierung:** Existenzgründung von Vertriebstrainern, Helmut Seßler
- 26 **Leserrezensionen**
- 27 **GABAL-Verlags-News**
- 28 **Trainerliteratur**
- 30 **Coaching:** GLÜCKSKOMPETENZ im Alter Dr. Artur Hornung
- 30 **Methoden:** Psycho-Physiognomik Das Gesicht – Spiegel der Gesundheit (3) Marc Grewohl
- 33 **Fortbildungs-Kalender für Weiterbildner**

Beilagen

- DGSL-LernLust-Kongress
- Doderer & DVWO Tagung
- Rhön-Park-Hotel
- Riek direkt Marketing



Die Multiple-Intelligenzen-Theorie Robert Freund, M.A.

Warum sollte man sich heute mit dem Intelligenzbegriff befassen? Manchmal ist es uns gar nicht mehr so bewusst, dass die Vorstellungen von Intelligenz in alle Bereiche unserer Gesellschaft hinein wirken. Intelligenz-Konzepte dienen zur Kanalisierung und Steuerung von Intelligenz-Urteilen, Intelligenz-Messungen und Noten. Es gibt enorme Assoziationsresonanzen von Fremdurteilen zu Intelligenz und die Bedeutung von Intelligenz-Selbstkonzepten für das Lern- und Leistungsverhalten ist in der Gesellschaft allgemein hin anerkannt. Die Abweichung vom klassischen Intelligenz-Quotienten hat daher erhebliche Konsequenzen für die Weiterbildung.

Gerade für Sie als Weiterbildner lohnt sich daher eine kritische Auseinandersetzung mit den heutigen Intelligenz-Konzepten.

Seit dem Jahr 1900, als Alfred Binet den ersten Intelligenztest entwickelte, der den so genannten IQ (Intelligenz-Quotienten) messen sollte, haben sich IQ-Beurteilungen vornehmlich auf eine sehr begrenzte und beschränkte Definition von Intelligenz konzentriert. Beispielhaft sei hier die Veröffentlichung von „The Bell Curve“ (Herrnstein / Murray 1994) genannt. Darin stellten die Autoren die These auf, Intelligenz sei als ganzheitliche, homogene Eigenschaft zu betrachten, deren Verteilung auf die Gesamtbevölkerung sich in Form einer Glockenkurve darstellen lasse. Treffend drückte es Edwin G. Boring aus: „Intelligenz ist das, was der Intelligenztest misst“.

In den letzten Jahren ist allerdings an dem traditionellen Konzept der Intelligenz kräftig gerüttelt worden. Die „Behauptung eines universellen IQ“ ist nicht nur wissenschaftlich fragwürdig, sondern hat auch zu sozialen Ungerechtigkeiten geführt. In Schulen und Universitäten werden die Leistungen der Intelligenztests überbewertet und andere Fähigkeiten unterbewertet. Zwar sind schriftliche Kompetenzen und logisch-mathematisches Denken lebenswichtig, aber die Intelligenzforschung hat andere Fähigkeiten unterbewertet oder ignoriert.

Mit seinem multiplen, vielfältigen Konzept versucht der amerikanische Psychologe Howard Gardner zusätzliche beruflich

relevante alltagspraktische Fähigkeiten zu berücksichtigen“⁽⁶⁾. Gardner fasst sein Konzept der Multiplen Intelligenzen in einer neuen Intelligenzdefinition zusammen⁽⁴⁾: „Ich verstehe Intelligenz neu als biopsychologisches Potenzial zur Verarbeitung von Informationen, das in einem kulturellen Umfeld aktiviert werden kann, um Probleme zu lösen und geistige und materielle Güter zu schaffen, die in einer Kultur hohe Wertschätzung genießen“. Dabei unterscheidet Gardner in der Urform *sprachliche Intelligenz, logisch-mathematische Intelligenz, musikalische Intelligenz, körperlich-kinästhetische Intelligenz, räumliche Intelligenz, interpersonale Intelligenz und intrapersonale Intelligenz*.

Die Gegenüberstellung der jeweiligen Thesen (Abb. 1) zeigt, dass es sich bei der Multiplen Intelligenzen Theorie um einen deutlich anderen Blick auf den Intelligenzbegriff handelt (Alternatives Deutungsmuster).

Multiple Intelligenzen im Bildungssektor

Traditionell orientiert sich das etablierte Bildungssystem am IQ, was in der Konsequenz bedeutet, dass logisch-mathematische und sprachliche Potenziale im Mittelpunkt (auch der Bewertung) stehen. Die Projekte SUMIT (Schools Using Multiple Intelligences Theory) und AMI (Adult Multiple Intelligences) sind nur zwei Beispiele dafür, wie eine Erweiterung des Intelligenzbegriffs im Bildungs-

sektor umgesetzt werden kann. Aktuell weist die OECD ⁽⁷⁾ darauf hin, dass die Beachtung von Multiplen Intelligenzen keine einfache Reduzierung auf „Lerntypen“ ist: „It is recognition that the Multiple Intelligence of pupils require a repertoire of teaching-strategies“.

Die Multiple Intelligenzen Theorie kann einen entscheidenden Beitrag für ein verbessertes Bildungswesen leisten, was weltweit schon vielfach aufgezeigt wurde.

Intelligenz	
	
Alfred Binet	Howard Gardner
These:	Antithese:
Es gibt nur EINE Intelligenz.	Es gibt nicht eine, sondern viele verschiedene, unabhängige Intelligenzen.
Sie ist messbar.	Keine ist direkt messbar, schon gar nicht nach der psychometrischen Tradition.
Sie ist überwiegend genetisch determiniert.	Die Intelligenzen sind erfolgreich förderbar.

Abb.1: Traditioneller Intelligenzbegriff und Begriff der Multiplen Intelligenzen (Rösing 2004:90)

Es sind also Strategien zu entwickeln, die die multiplen Potenziale ansprechen und zur Entfaltung bringen. Die Umsetzung gelingt dabei oftmals nicht, da nicht beachtet wird, dass Intelligenzen auf „intelligenzgerechte Weise beurteilt werden müssen. Im Medium der betreffenden Intelligenzen und nicht durch die Brille sprachlicher oder logischer Intelligenz, wie es bei den üblichen schriftlichen Tests der Fall ist“ ⁽¹⁾. Die im Internet zu findenden „Tests“ sind daher (wenn überhaupt) nur dazu geeignet, für das Thema zu sensibilisieren!

Multiple Intelligenzen im Unternehmen

Während Gardners Theorie in Erziehungstheorie und –praxis bereits eine Revolution bewirkt hat, treten die Folgen für Erwachsene, insbesondere Erwachsene im Beruf, erst allmählich zutage. Welchen Beitrag die Multiple Intelligenzen Theorie für die Unternehmen bringen kann, kommt erst in letzter Zeit stärker zum Vorschein. Gerade für den Themenkomplex „Wissen am Arbeitsplatz erkennen und einsetzen hat sich die Theorie der vielfachen Intelligenz als nutzbringend erwiesen, (...)“ ⁽³⁾.

Die Multiple Intelligenzen Theorie ist äußerst aktuell, da sie eine besondere Nähe zur aktuellen Wissens- und Kompetenzdebatte hat. „Beide, die Wissens- und Kompetenzdebatte sowie die Abkehr vom Konzept der universellen Intelligenz, verweisen auf die Vielfalt menschlicher Fähigkeiten. Von den sieben Intelligenzen sind nach Gardner Domänen (Funktionsbereiche) zu unterscheiden, wie sie etwa durch berufliche Tätigkeiten gegeben sind. In den domänenspezifischen Kompetenzen wirken immer mehrere Intelligenz(art)en. An der Kompetenz

des Musizierens zum Beispiel sind die körperlich-kinästhetische, die personale und die musikalische Intelligenz beteiligt. Einzelne Intelligenz(arten) können ihre Wirkung in sehr vielen Domänen entfalten, die räumliche Intelligenz etwa in den Domänen Bildhauerei oder Chirurgie“⁽⁴⁾.

Joyce Martin ⁽³⁾ zeigt, wie man erfolgreiches Personalmanagement nach dem Modell der vielfachen Intelligenzen umsetzen kann. Sie gibt viele konkrete Hinweise und Arbeitshilfen, weist aber auch immer wieder (berechtigt) darauf hin, dass sie diese Unterlagen intelligenzgerecht einsetzt. Ein unreflektierter Einsatz der Unterlagen ohne genaue Kenntnis der Multiplen Intelligenzen Theorie kann daher nicht empfohlen werden, bzw. wirkt sich sogar nachteilig aus.

Joyce Martin empfiehlt z.B. Stellenbeschreibungen aus Sicht der Multiplen Intelligenzen zu erstellen und dann mit den persönlichen Präferenzen zu vergleichen. Sie nennt hier beispielhaft das MI-Jobprofil für einen Angestellten im mittleren Management eines Computerunternehmens. Für die sprachliche Intelligenz führt sie aus:

- Fachliteratur regelmäßig, effizient und akkurat lesen
- Den Wünschen und Anforderungen des gehobenen Managements aktiv zuhören, Kollegen, Mitarbeitern und Kunden empathisch und aufgeschlossen zuhören
- Berichte und Kommunikation mit dem gehobenen Management klar und prägnant verfassen; regelmäßig lesbare schriftliche Mitteilungen an Kollegen, Mitarbeiter und Kunden erstellen
- Flexibilität und Anpassungsfähigkeit im mündlichen Ausdruck gegenüber gehobenen Management, Kunden oder Personal zeigen.

Zu beachten ist allerdings dabei, dass diese MI-Jobprofile keine Standards sind, sondern sich je nach Unternehmen und Job stark unterscheiden können. Aus den Abweichungen der jeweiligen MI-Anforderungen können anschließend geeignete Weiterbildungskonzepte entwickelt werden. Mit Hilfe der Multiple Intelligenzen Theorie ergeben sich somit:

- bessere Erkenntnisse über die Potenziale der Mitarbeiter und bessere Weiterbildungsmöglichkeiten.
- Ansätze für das Management des Intellektuellen Kapitals im Unternehmen. (In Deutschland ist das die Wissensbilanz – Made in Germany).

Der Autor selbst hat hierzu verschiedene Konzepte entwickelt und auf internationalen Konferenzen vorgestellt.

Zusammenfassung und Ausblick

Obwohl die Multiple Intelligenzen Theorie weltweit seit vielen Jahren umgesetzt wird, ist sie in Europa noch nicht sehr bekannt. Weiterhin kommt es bei der Umsetzung in den verschiedensten Kontexten (Bildung, Unternehmen...) immer noch zu vielen „handwerklichen“ Fehlern. Das vom Autor initiierte EU-Projekt Mlapp (2004-2006) hat unter anderem das Ziel, die Anwendungsmöglichkeiten der Multiplen Intelligenzen Theorie in den Bereichen Bildung und Personalentwicklung zu untersuchen. Auf der Website www.Mlapp.net finden Sie weitere

Informationen zu dem Projekt. Darüber hinaus arbeitet der Autor zurzeit an seiner Dissertation mit dem Titel: „Das Konzept der Multiplen Kompetenz auf den Analyseebenen Individuum, Gruppe, Organisation und Netzwerk.“

Literaturhinweise

- ¹ Gardner, H. (2002): Intelligenzen. Die Vielfalt des menschlichen Geistes.
- ² Sternberg, R.J., Murray, C. (1994): The Bell Curve, New York: Free Press.
- ³ Martin, J. (2001): Erfolgreiches Personalmanagement nach dem Modell der vielfachen Intelligenz.
- ⁴ Rauner, F. (2004): Praktisches Wissen und berufliche Handlungskompetenz.
- ⁵ Rösing, I. (2004): Intelligenz und Dummheit. Wissenschaftliche Konzepte, Alltagskonzepte, fremdkulturelle Konzepte.
- ⁶ Siebert, H. ; Seidel, E. (2000): Lernen im Lebenslauf. Studienbrief Nr. 0052 des Fernstudiengangs Erwachsenenbildung der Universität Kaiserslautern. Unveröffentlichtes Manuskript.
- ⁷ Mlapp (2004-2006): The application of Multiple Intelligences Theory to increase the effectiveness of e-learning, recruitment practices and Internet search engines. Das EU-Projekt wird durch das Leonardo-da-Vinci-Programm der Europäischen Union unterstützt.

Robert Freund, M.A., Jg. 1956, hält einen Masterabschluss (Erwachsenenbildung) der Technischen Universität Kaiserslautern, ist Experte für neue Lerntechnologien (FH), Mitglied des Modertorennetzwerks der Wissensbilanz – Made in Germany und Gründungsmitglied des International Institute on Mass Customization and Personalization.

Robert Freund, M.A.
Finkenweg 6
D-35099 Burgwald
Tel. 06451 71290
Fax 06451 71291
info@RobertFreund.de
www.RobertFreund.de