

Vorwort

Sharon Bowman schreibt darüber, wie Trainerinnen und Trainer über das Lernen nachdenken, Lernerfahrungen planen und das Gelernte in einer Klasse oder einem Seminar vermitteln müssen. Ihre Vorschläge sind klar, einfach und vernünftig. Sie befasst sich nicht mit Behaviorismus, Flussdiagrammen, menschlichen Leistungsmodellen, Bewertungsebenen oder komplexen Lernzielen. Ihr Schreibstil ist nicht geschwollen genug, um doktrinäre Unterrichtsgestalter und akademische Lehrergestaltungsgurus anzusprechen. Wenn Sie sich also als Experten der Unterrichtsgestaltung mit all dem dazugehörigen Jargon betrachten, ist dieses Buch nichts für Sie.

Roger Schank erklärt in fünf Worten, was in der Ausbildung falsch läuft: »Es ist genau wie Schule.« Die Schule klammert sich an die Überreste einer vergangenen Ära: Die Schüler haben den Sommer über frei, um bei der Ernte zu helfen. Schulen sind im wahrsten Sinne des Wortes eine alternative Realität, die von der realen Welt abgeschottet ist, um ihre *Kunden* (alias Schülerinnen und Schüler) zu schützen und so zu garantieren, dass die Schule *außerhalb* bleibt. Die Lehrer zwingen die Schüler zum Lernen, anstatt sie dazu zu motivieren. Frischgebackene Absolventen erkennen nun den unausgesprochenen Schwindel: Außerhalb der Schulen sind Noten bedeutungslos. Lehrerinnen und Lehrer sind die Quelle aller richtigen Antworten – kaum eine Einstellung, um kritisches Denken zu entwickeln. Am Arbeitsplatz wird Teamarbeit geschätzt, in der Schule wird das Lernen mit anderen als Betrug bezeichnet.

Die Weiterbildung hat den größten Teil dieses schlechten Gepäcks aus der Schule übernommen. Schließlich wurden jeder Lehrer und Ausbilder ein Dutzend oder mehr Jahre lang einer Gehirnwäsche unterzogen, dass dies der Weg ist, wie man lernt. Ein Beispiel: Den meisten Führungskräften ist nicht bewusst, dass es beim Führenlernen mehr braucht als Bauchgefühl. Trainer können in die gleiche Falle tappen. Ein Schulungsleiter sagte seinen Verkaufstrainern, dass ihre Boni ab sofort prozentual aus dem Umsatz ihrer ehemaligen Schulungsteilnehmer berechnet würden. »Aber dafür sind doch wir nicht verantwortlich«, klagten sie. Hallo?

Warten Sie kurz mit Ihrem ersten Urteil und begleiten Sie Sharon und mich für einen Moment. Wie lernen Menschen? Was kommt von selbst? Sie entdecken Dinge. Sie experimentieren, um zu sehen, was funktioniert. Sie beobachten andere

und ahmen sie nach. Sie unterhalten sich mit ihren Kollegen. Sie finden heraus, was sie wissen müssen, um etwas zu erledigen. Sie folgen ihrem Herzen.

Es ist an der Zeit, mit dem Schulmythos zu brechen und damit zu beginnen, das zu tun, was nötig ist, um das Lernen zu fördern. Es ist an der Zeit, ...

zum Entdecken und Ausmalen außerhalb der Linien zu ermutigen.

Gelegenheiten zum Experimentieren zu geben und »Misserfolge« nicht zu bestrafen.

den Menschen die Möglichkeit zu geben, voneinander zu lernen.

Herausforderungen für Gruppen anzubieten, nicht für Einzelpersonen.

Zeit und Raum für Gespräche mit Gleichaltrigen zu schaffen.

Quellen zur Verfügung zu stellen, damit die Menschen auch alleine lernen können.

Arbeitnehmern Freizeit zur Weiterbildung zu geben.

Dieses Buch bietet ein vierstufiges Modell zum Einbinden der Lernenden und untermauert es mit 65 spezifischen Interventionen. Es ist wie ein gutes Kochbuch. Aber ein gutes Kochbuch macht noch keinen guten Koch. Die Rezepte sind da, aber sie sind nur der Ausgangspunkt. Jeder Koch feilt an den Anweisungen, um das Beste aus den vorhandenen Zutaten herauszuholen. Jeder Trainer wird den Dingen seinen eigenen Stempel aufdrücken. Das ist es, was ein Profi tut.

Hier eine starke Vereinfachung von Sharons Metarezept:

Schaffen Sie Aktivitäten, die die Aufmerksamkeit der Lernenden fesseln.

Gehen Sie aus dem Weg. Versuchen Sie nicht, für sie zu denken.

Ermutigen Sie die Menschen, voneinander zu lernen.

Hans Monderman ist ein niederländischer Verkehrsingenieur, der Ruhm für das erntet, was er *nicht* tut. Er ist auch berühmt für das, was er nicht mag: Verkehrszeichen. Entfernt man die Mittellinie von einer Landstraße, fahren die Verkehrsteilnehmer vorsichtiger. Wenn man eine Straße mit Schildern und Barrieren zuflastert, fühlen sich die Menschen ausreichend geschützt, um so schnell zu fahren, wie sie wollen. Wenn Sie die Menschen wie Dummköpfe behandeln, verhalten sie sich auch wie Dummköpfe. Nehmen Sie ihnen die Stützräder ab, und sie fahren wie Erwachsene. Seit Mondermans Veränderungen gingen die Verkehrsunfälle um 30 Prozent zurück.

Folgen Sie Sharons Rat. Nehmen Sie die Stützräder ab und vertrauen Sie in die Lernfähigkeit der Menschen. Beziehen Sie sie mit ein. Sie werden die Verkehrsunfallrate nicht senken, aber ich garantiere Ihnen, dass Sie die Lernqualität verbessern werden.

Jay Cross

Internet Time Group · Berkeley, Kalifornien
www.jaycross.com