


Accelerated Learning



Lernen im Turbo - Tempo

Thomas Meier und Accelerated Learning in Deutschland

*Auszüge aus dem Artikel **Accelerated Learning Lernen im Turbo-Tempo** aus dem deutschen Weiterbildungsmagazin **managerSeminare** ([www. Managerseminare.de](http://www.Managerseminare.de)) (Heft 77-Juni 2004)*

Längst ist in Unternehmen auch die Weiterbildung dem Effizienz-Prinzip unterworfen: Ausgedehnte Seminare mit ungewissem Lernertrag sind nicht mehr drin. Was zählt, sind schnelle und nachhaltige Lernerfolge. Ein Trainingskonzept, das diese gewährleisten soll, ist Accelerated Learning. **managerSeminare** stellt den Ansatz vor.

Der Ansatz soll helfen, Inhalte tief und dauerhaft im Gedächtnis der Seminarteilnehmer zu verankern. Aus Sicht von AL-Vertretern gelingt dies dadurch, dass der Mensch während des gesamten Lernprozesses auf mehreren Sinnesebenen angesprochen wird. Das soll zum einen gewährleisten, dass für jeden Lerntyp

passende Übungen dabei sind und zum anderen, dass jeder Einzelne durch die Ansprache auf unterschiedlichen Ebenen nachhaltiger lernt, denn er wird dadurch nicht nur in seiner analytischen und sprachlichen Intelligenz, sondern z.B. auch in der haptischen, sozialen und visuellen Intelligenz gefordert.

Gelernt wird demnach mit Ohren, Augen, Nase und auch mit dem gesamten Körper.

Wichtiger Grundsatz von AL ist zudem das Lernen in der Gruppe, denn – so glauben die Verfechter des Ansatzes – die soziale Interaktion unterstützt den Lernprozess maßgeblich (zu den AL-Grundsätzen siehe letzte Seite).

In der Krise wird AL für die Firmen interessant

In erster Linie dient AL der Verstärkung des Lerneffektes: Wissen bzw. neue Fertigkeiten sollen sich nachhaltig im Gedächtnis der Teilnehmer verankern. Positiver Nebeneffekt der Umstellung eines Trainings auf AL ist indes eine Verkürzung der Trainingszeit. Diese ergibt sich daraus, dass das menschliche Gehirn nicht nur nachhaltiger, sondern auch schneller

lernt, wenn seine Gier nach vielfältigen Sinneseindrücken befriedigt wird.

Zurzeit ist Thomas Meier – Sohn des amerikanischen AL-Pioniers Dave Meier – dabei, in Isenbüttel einen Ableger des in den USA bereits seit Anfang der 80-er Jahre renommierten Instituts "The Center for Accelerated Learning" zu etablieren, das sein Vater leitet.

Einen ersten Auftrag hat der Trainer aus Übersee bereits an Land gezogen: Das Bosch-Werk in Salzgitter konzipiert mit seiner Hilfe eine auf AL beruhende Schulung, die Mitarbeiter mit einem neuen Produktionssystem vertraut machen soll. Wie Petra Martin, Leiterin der Weiterbildungsabteilung Salzgitter, berichtet, gibt es zwar von Seiten der Bosch-Zentrale in Stuttgart bereits ein Training zum neuen „Bosch Production System“. Diese auf umfassenden Folienvorträgen beruhende Fortbildung ist jedoch nicht auf die speziellen Anforderungen in Salzgitter zugeschnitten und nimmt noch dazu drei Tage Zeit in Anspruch. Martin kam zu dem Schluss, dass es einer Schulung bedarf, die Werkspezifika berücksichtigt, auf bereits vorhandenem Wissen aufbaut und aktiver gestaltet werden

muss, damit sie ihren Zweck erfüllt: nämlich einer großen Zahl von Mitarbeitern eine komplexe Botschaft (was das Bosch Production System ist und was es bewirken soll) in möglichst kurzer Zeit zu vermitteln.

“Accelerated Learning ist kein modischer Schnickschnack“

Petra Martin, Leiterin der Weiterbildungsabteilung im Bosch-Werk Salzgitter.

AL ist dabei nicht zuletzt auch deshalb das Mittel der Wahl, weil das Durchschnittsalter der konstanten Belegschaft im Bosch-Werk Salzgitter 42 Jahre beträgt. Martin ist überzeugt: „Weil es sich mit zunehmendem Alter nicht mehr so leicht lernt, muss man sich genau überlegen, wie man eine Weiterbildung gestaltet, damit von den Inhalten wirklich etwas im Gedächtnis der Teilnehmer haften bleibt.“

Im Rahmen der mit Thomas Meier ausgearbeiteten Schulung erschließen sich die Mitarbeiter eingedenk des AL-Grundsatzes, dass man nur aus Taten gut lernt, Prinzipien und Bausteine des neuen Produktionssystems selbst: z.B. indem sie zunächst Infomaterialien über einen Aspekt des Systems durcharbeiten und dann eine eigene Präsentation dazu halten. Einen Überblick über das Produktionssystem sollen sie sich erarbeiten, indem sie ein Mobile aus seinen einzelnen Bestandteilen erstellen. „Das Mobile dient auch als Metapher für das Produktionssystem“, erklärt Martin: „Schließlich ist es relativ wenig anfällig für Störungen, wenn es möglichst gleichgewichtig aufgespalten ist.“ Weiterer Bestandteil der Maßnahme soll eine Rallye durch das Werk sein, bei der sich die Teilnehmer über bestimmte Aspekte selbst informieren müssen.

Jede Übung transportiert einen Lerninhalt

Spiele, andere Aktivitäten, Bewegung, auch Musik oder gar der Einsatz von Düften – all dies macht Trainings aus, die auf Accelerated Learning basieren. Dennoch sind nicht alle Trainer, die derartige Methoden einsetzen, AL-Trainer, wie Thomas Meier betont. Denn AL liegt eine didaktische Struktur zu Grunde, die darauf ausgerichtet ist, den Lernprozess von A bis Z mit aktivieren-

den Übungen zu stützen. „Lernspiele und Ähnliches werden daher nicht planlos – wie sonst oft zu beobachten ist – eingesetzt“, so der Trainer. Beim Accelerated Learning bildet vielmehr ein Lernzyklus das mentale Gerüst, anhand dem der Trainer seine Veranstaltung strukturiert.

Dieser Zyklus bildet das menschliche Lernen in seinem natürlichen Ablauf ab. Wird er, etwa durch Seminarkonzepte, die nichts anderes als eine dröge Folienschlacht sind, gestört bzw. nicht unterstützt, findet aus Sicht der AL-Vertreter kein Lernen statt. Der Zyklus beginnt mit der Planung des Lernens, der mentalen Einstimmung. Darauf folgt die Phase der eigentlichen Wissensaneignung, dann die der praktischen Einübung, Reflexion und auch Wiederholung. Den Abschluss bildet die Anwendung in einer realen Situation.

All diese Stationen stützt der AL-Trainer mit passenden Methoden, wobei der Auswahl keine Grenzen gesetzt sind. Will heißen: Es gibt keine spezifischen AL-Tools. AL ist offen für viele Methoden. Einzige Voraussetzung: Keine Methode darf vom Trainer zum Selbstzweck eingesetzt werden. Die Aktivitäten müssen – von den Eisbrechern bis zur Lernfeier am Seminarende – stets auf die Lerninhalte bezogen sein und Lernstoff transportieren. AL-Trainings sind keine Spaß-Veranstaltungen.

In der Phase der Wissensaneignung kann z.B. ein Kartenspiel zum Einsatz kommen, bei dem sich die Teilnehmer in Kleingruppen gegenseitig Fragen stellen. In der Phase des Praktizierens kann das neu erworbene Wissen mit einem Memory-Spiel verfestigt werden. In der Anwendungsphase mag dann ein Modellbau- oder ein Rollenspiel zum Einsatz gelangen.

Anlehnung an Erkenntnisse der Hirnforschung

Selbst Musik wird im Training eng verbunden mit Inhalten eingesetzt. So kann der Trainer die Teilnehmer am Ende des Seminartages z.B. zu geeigneter Musik eine chronologische Fantasiereise durch das, was sie am Tag gelernt haben, unternemen lassen. Die Musik soll dabei die kognitive Verarbeitung stützen. Da im AL-Training jedoch besonders viel Wert auf eine positive Lernumgebung

gelegt wird, in der sich die Teilnehmer wohl und wertgeschätzt fühlen, wird Musik aber durchaus auch eingesetzt, um die Atmosphäre zu verbessern. Gleiches gilt für den Einsatz von Düften.

In all seinen Prämissen lehnt sich AL ausdrücklich an Erkenntnisse der Hirn- und Lernforschung an, die da lauten: Der Mensch lernt besser, wenn er selbst kriecht statt Wissen einfach zu konsumieren. Er kann sich Dinge gut einprägen, wenn er sie nicht nur hört oder liest, sondern bildlich sieht oder „begreift“. Und er will außerdem nicht nur in seiner logisch-analytischen und sprachlichen Intelligenz angesprochen werden, sondern z.B. auch in seiner interpersonellen Intelligenz, die sich auf das soziale Verhalten bezieht, oder der körperlich-kinästhetischen Intelligenz, die sich in der motorischen Geschicklichkeit äußert.

AL – Alter Ego der Suggestopädie

Wem die Grundlagen und Grundsätze von AL bekannt vorkommen, braucht sich indes nicht zu wundern: Sie finden sich im suggestopädischen Lernen wieder. Ingrid Assmann, Vorsitzende der Deutschen Gesellschaft für Suggestopädisches Lehren und Lernen (DGSL), Pastetten, bestätigt denn auch: „Zwischen Accelerated Learning und Suggestopädie gibt es keinen Unterschied.“ Zwar sei die Suggestopäden-Ausbildung im Gegensatz zur AL-Trainerausbildung durch fixe Richtlinien geregelt. Daran möchte Assmann aber keine Qualitätsunterschiede ableiten. Ebenso wenig betrachtet sie die AL-Trainer als Konkurrenz, die den Suggestopäden das Einsatzfeld Wirtschaft streitig machen könnten.

Die Vertreter von AL sehen dies indes ein wenig anders: Aus ihrer Sicht fällt ihnen der Zugang zur Wirtschaft leichter als den Suggestopäden. Die Suggestopäden stünden traditionell dem schulischen oder Sprachtrainingsbereich näher als der Wirtschaft. Solche Abgrenzungen sind indes nicht überzubewerten – zumindest nicht im Hinblick auf Deutschland. In den USA dagegen, so berichtet Thomas Meier, gibt es größere Unterschiede. „Die Suggestopädie hat sich in den Staaten nicht so weit von ihren Ursprüngen fortentwickelt, wie es in Deutschland der Fall ist“, meint der AL-Experte.

Die Ursprünge sowohl der Suggestopädie als auch des AL reichen bis in die siebziger Jahre zurück, als Sheila Ostrander und Lynn Schroeder das Buch „Superlearning“ veröffentlichten, in dem sie die Arbeit des bulgarischen Psychiaters Dr. Georgi Lozanov beschrieben. Lozanov hatte beobachtet, dass die Heilung psychiatrischer Patienten beschleunigt werden kann, wenn sie Barockmusik und positive Suggestionen hören und übertrug diese Beobachtung auf den Schulbereich: Er stellte fest, dass Menschen Fremdsprachen effektiver lernen, wenn sie dies mit Hilfe einer Melange aus Musik und Suggestion tun. In Amerika, so Meier, sei dieses „Passiv-Concert“ immer noch Schwerpunkt suggestopädischer Arbeit.

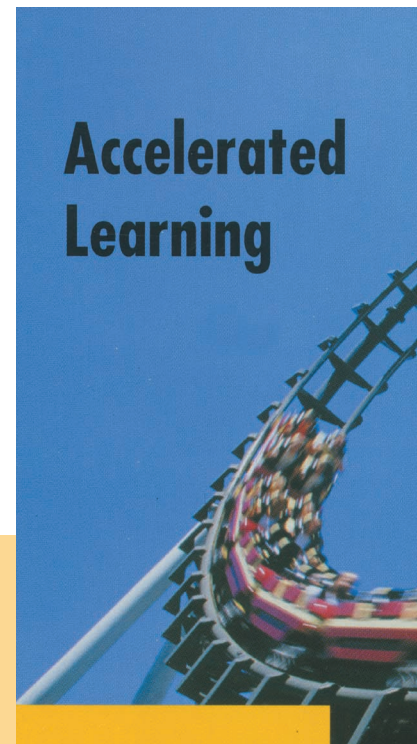
Verschiedene AL-Ansätze – aber kaum Unterschiede

In der Behändigkeit der amerikanischen Suggestopädie ist wohl auch der Grund dafür zu suchen, dass vor gut 15 Jahren AL entstanden ist.

Altgediente Trainer tun sich oft schwer mit dem Ansatz

„Trainer müssen lernen, dass effektive Seminare nicht aus einem Haufen Folien bestehen und begreifen, dass sie nicht im Mittelpunkt des Seminars stehen“, erklärt Thomas Meier. Stattdessen müssen sie eine neue Rolle als Lernförderer einnehmen. Dies aber fällt gerade vielen erfahrenen Trainern schwer. „Mit dem Resultat, dass sie länger dazu brauchen,

sich an den Umgang mit AL zu gewöhnen als Neueinsteiger“, ist Meiers Erfahrung.



Der AL-Lernprozess

Nach der AL-Philosophie durchläuft jeder Lernprozess verschiedene Phasen, die AL-Trainer mit diversen Tools unterstützen.

AL-Phasen á la Dave Meier	Ziele	Methoden (Auswahl)
Planen	Aufkeimen von Interesse fördern, positiven Lernzustand hervorrufen.	Schaffen einer angenehmen Lernumgebung, Beruhigen von Ängsten, Wecken von Neugier, Fragen aufbringen, Aufgaben stellen.
Präsentieren	Zugang zum Lernstoff durch typgerechte und multisensorische Präsentation der Inhalte erleichtern	kooperative Vorab-Tests, interaktive Präsentationen, Partner- und Teamaufgaben, kontextuelle Lernerfahrungen mit Realitätscharakter, visuelle Hilfsmittel, Entdeckungsaufgaben
Praktizieren	Einübung des neu erworbenen Wissens/der neuen Fertigkeiten	vertiefende Übungen, Wiederholungen, Partner- und Teamdialoge, praktische Versuche, handwerkliche Übungen, Lehrgespräche, Lernspiele, Aktionsübungen, Feedbackschleifen, Reflexionen
Produzieren	Anwendung des neues Wissen/der neuen Fertigkeiten	verstärkende Übungen, Umsetzungspläne erstellen und durchführen, nachbetreuende Unterlagen, Coaching, Leistungsbewertung, Feedback, unterstützende Änderungen in Organisation und Arbeitsumfeld



„Trainer müssen lernen, dass effektive Seminare nicht aus einem Haufen Folien bestehen.“

*Thomas Meier, als AL-Trainer zuständig für Produktentwicklung, Forschung und Marketing beim Center for Accelerated Learning, Hauptsitz in Lake Geneva, USA, Deutschland-sitz Isenbüttel.
Kontakt: alcenter@execpc.*

AL-Train-the-Trainer-Offerten sind in Deutschland rar. Spätestens im Jahr 2005 will Thomas Meier in Deutschland öffentliche, zwei bis dreitägige Seminare anbieten, in denen Trainer mittels AL-Methoden den Ansatz kennen lernen, er hält einen Werkzeugkasten bereit: den Accelerated Learning CourseBuilder, mit dem Trainer schnell und unkompliziert Trainingskurse konzipieren können. Er besteht aus 16 verschiedenen Bestandteilen wie Büchern, Formulare, Design Software und einer Clip-Art-Sammlung.

Wer sich in den USA in Sachen AL umtut, wird schnell merken, dass es Unterschiede in der Vermarktung gibt: Vielen Amerikanern reicht es, wenn sie hören, AL sei in wichtigen Unternehmen erfolgreich umgesetzt worden. „Nach dem Motto: Was für General Motors gut ist, kann auch für uns nicht schlecht sein“, berichtet Meier.

In Deutschland dagegen, das hat der Trainer festgestellt, wollen sowohl Entscheider als auch Mitarbeiter genau wissen, was hinter dem An-



Accelerated Learning

satz steckt, und auch, was Sinn und Zweck jeder einzelnen Übung ist. Werden sie darüber vorab aufgeklärt, ist auch bei den deutschen Teilnehmern das Eis schnell durchbrochen.

Und auch die Personalverantwortlichen können beruhigt sein, denn, so Bosch-Weiterbildnerin Petra Martin: „AL ist eindeutig kein modischer Schnickschnack.“

Grundannahmen des Accelerated Learning

- Menschen lernen am besten in einem positiven Umfeld – sowohl räumlich als auch emotional und sozial. Sie brauchen ein Gefühl der Sicherheit, aber auch Anregung.
- Der Lerneffekt ist dann am größten, wenn Seminarteilnehmer am Lernen aktiv beteiligt sind und nicht einfach Wissen in Form von Lektüre oder dem Anhören von Vorträgen konsumieren.
- Menschen lernen am effektivsten in der Zusammenarbeit mit anderen. Gute Lernprozesse haben deshalb immer soziale Züge und sind nicht wettbewerbsbetont.
- Nachhaltig und schnell erfolgt das Lernen dann, wenn es dem Trainer gelingt, sowohl verschiedene Lernstile zu bedienen als auch jeden einzelnen Teilnehmer auf unterschiedlichen Sinnesebenen anzusprechen.
- Am effektivsten ist das Lernen in Zusammenhängen: Fakten und Fertigkeiten merken sich Teilnehmer besser, wenn sie nicht isoliert dastehen, sondern erstens mit der eigentlichen Arbeit verbunden sind und zweitens in einem kontinuierlichen, in seinen Bestandteilen aufeinander abgestimmten Prozess aufgenommen und verarbeitet werden.

Nach: Dave Meier "Accelerated Learning", managerSeminare Verlags GmbH, Bonn 2004, ISBN 3-96075-02-6