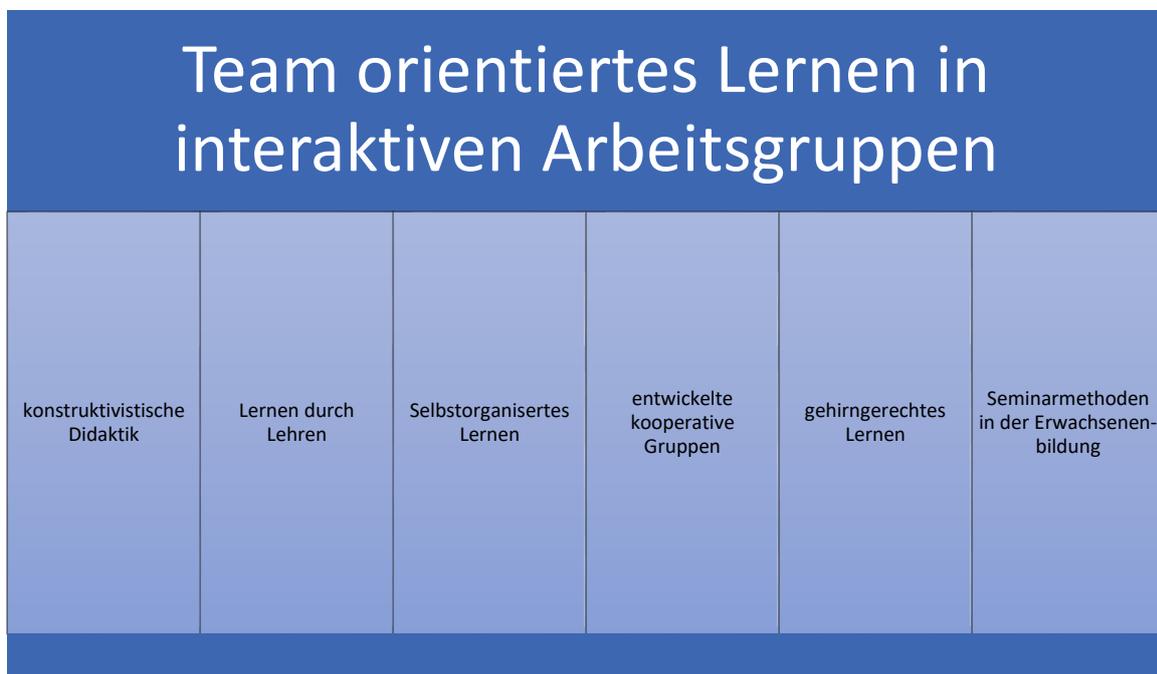


## EINLEITUNG

Sie sind Trainer in der Erwachsenenbildung und beginnen gerade mit der Lektüre unserer Publikation. Wir haben über viele Jahre hinweg in unseren Seminaren Menschen dazu angeleitet, sich gegenseitig zu unterrichten. In unserem Konzept „Team orientiertes Lernen in interaktiven Arbeitsgruppen“ geht es darum, dass Kursteilnehmer:innen ihr eben im Seminar erworbenes Wissen an andere Seminarteilnehmer:innen weitergeben.

In der Projektpartnerschaft haben wir nun gemeinsam dieses interaktive Buch verfasst. In diesem Buch finden Sie auch einige Übungen. Alles mit dem Ziel, dass Sie möglichst gut vorbereitet selber Kurse gestalten können, in denen ihre Teilnehmer:innen zu aktiven Wissensvermittlern werden.

Unser Konzept Team orientiertes Lernen in interaktiven Arbeitsgruppen beruht im Wesentlichen auf folgenden Säulen:



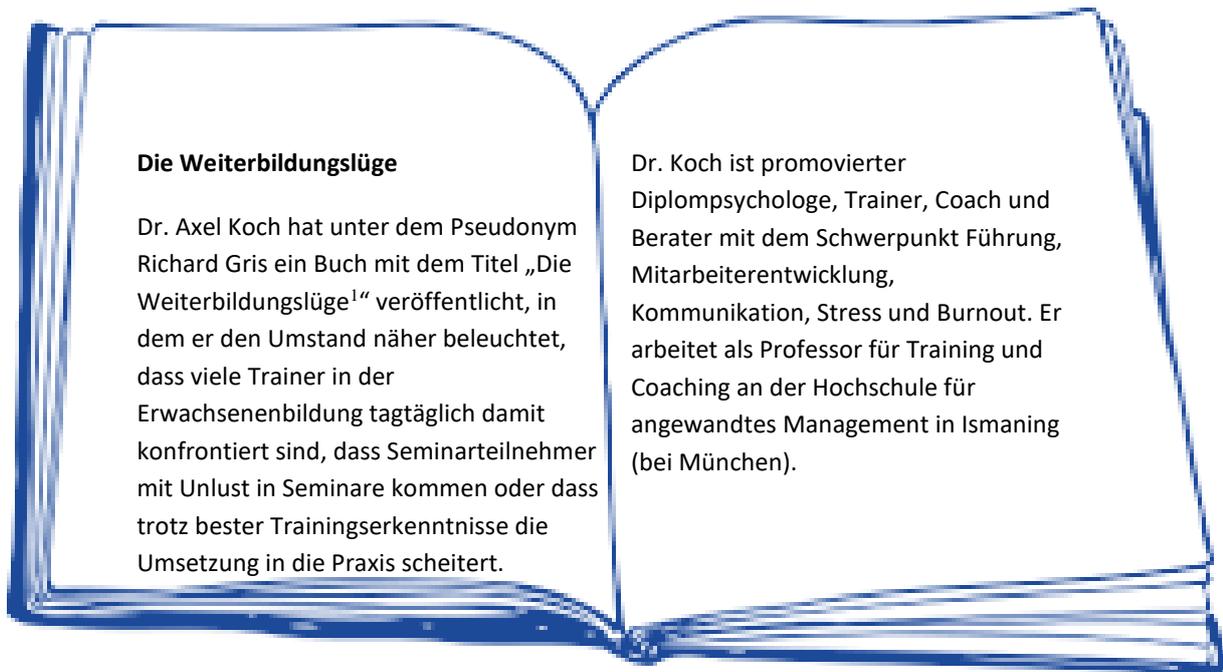
Diese Themengebiete sind nicht neu, trotzdem ist das, was wir Ihnen hier vorstellen, kein alter Hut, weil viele dieser Erkenntnisse noch wenig bis gar keinen Einzug in die Praxis der Erwachsenenbildung gefunden haben. Wie schon eingangs erwähnt haben wir über viele Jahre hinweg unterschiedliche Kurse abgehalten - Sprachkurse, Persönlichkeitsbildende Maßnahmen, EDV-Kurse – und all diese Kurse haben als Basis unser Konzept Team orientiertes Lernen in interaktiven Arbeitsgruppen gehabt. Zu unseren Kursteilnehmern haben auch durchaus Personen gezählt, die eher aus bildungsbenachteiligten Gruppen gekommen sind. Personen also, die mitunter eine eher negative Bildungslaufbahn hinter sich hatten, mit vielen Enttäuschungen, Brüchen in ihren Biografien, Menschen also, die auf Grund dieser Erfahrungen eher wenig motiviert gewesen sind, noch einmal „die Schulbank zu drücken“ und sich neues Fachwissen anzueignen. Natürlich hatten wir auch etliche Kursteilnehmer, die bisher recht erfolgreiche Bildungslaufbahnen absolviert haben, die also durchaus bildungsaffin gewesen sind. Mit Fug und Recht dürfen wir an dieser Stelle behaupten, dass wir viele, sicher nicht alle Menschen, die in unseren Kursen gewesen sind, mit unserem Bildungsangebot auch erreicht haben.

Darüber, wie aus Kursteilnehmer:innen Unterrichtende werden, die ihr Wissen aktiv an andere Kursteilnehmer:innen weitergeben, erfahren Sie in den folgenden Kapiteln mehr. Natürlich stellen wir Ihnen auch die theoretischen Konzepte, auf denen unser Bildungsansatz beruht, genauer vor.

Nun wollen wir Sie aber zu einer kleinen Reflexion anregen. Wir haben vorhin gesagt, dass wir nicht alle Kursteilnehmer mit unserem Bildungsangebot erreichen konnten. Wir denken, dass das eine durchaus wichtige Tatsache ist, die uns dazu anregen sollte, uns selbst als Vortragende und Wissensvermittler, sowie die Art und Weise, wie wir Trainings gestalten, immer wieder kritisch zu hinterfragen, um eben möglichst viele unserer Teilnehmer auch wirklich aktiv erreichen zu können.

Aber nun genug der Worte, hier ist die gerade vorgeschlagene Reflexion:

## REFLEXION AM ANFANG



### **Die Weiterbildungslüge**

Dr. Axel Koch hat unter dem Pseudonym Richard Gris ein Buch mit dem Titel „Die Weiterbildungslüge<sup>1</sup>“ veröffentlicht, in dem er den Umstand näher beleuchtet, dass viele Trainer in der Erwachsenenbildung tagtäglich damit konfrontiert sind, dass Seminarteilnehmer mit Unlust in Seminare kommen oder dass trotz bester Trainingserkenntnisse die Umsetzung in die Praxis scheitert.

Dr. Koch ist promovierter Diplompsychologe, Trainer, Coach und Berater mit dem Schwerpunkt Führung, Mitarbeiterentwicklung, Kommunikation, Stress und Burnout. Er arbeitet als Professor für Training und Coaching an der Hochschule für angewandtes Management in Ismaning (bei München).

Lebenslanges Lernen ist in unserer heutigen Gesellschaft ein Muss geworden, um mit dem rasanten technischen und sozialen Fortschritt mithalten zu können. Die Wichtigkeit ist unbestritten. Innerhalb der EU lassen sich Staat und die Wirtschaft Weiterbildung auch einiges kosten.

Auf der anderen Seite gibt es diverse Studien, Artikel und Bücher, die aufzeigen, dass etwa 80% der Seminare und Trainings, besonders im Soft Skills-Bereich, am Transfer in die Praxis scheitern. Das investierte Geld verpufft demnach regelmäßig. Und dabei ist diese Summe gar nicht einmal das Hauptproblem. Der wahre Schaden resultiert daraus, dass die Firmen ihre Mitarbeiter weiterbilden, damit sie einen besseren Beitrag zum Unternehmenserfolg erbringen. Doch wer nichts anwendet, bringt auch keinen Mehrwert und damit höhere Umsätze, Gewinne oder Effizienz.

Dr. Koch hat mit seinem Buch bewusst polarisiert, indem er behauptet, dass die Weiterbildungslandschaft von Lügen rund um Lernen und Veränderung nur so wimmelt. Nach eigenen Angaben möchte er damit eine Diskussion über die Praxis im Gang bringen und zum Umdenken anregen. Wir möchten Sie nun auch zum Nachdenken bringen und stellen Ihnen am Anfang die 7 Hypothesen vor, die Dr. Koch in seinem Buch als sogenannte Weiterbildungslügen bezeichnet hat. Jeder dieser „Lügen“ hat der Autor eine sogenannte „Wahrheit“ gegenübergestellt.

---

<sup>1</sup> Richard Gries (2008): Die Weiterbildungslüge: Warum Seminare und Trainings Kapital vernichten und Karrieren knicken. Campus Verlag

Nehmen Sie sich etwas Zeit und denken Sie über diese Statements etwas nach. Kommen Ihnen diese Dinge auch aus ihrer eigenen Praxis bekannt vor?

**Animation**

Jede Lüge wird einzeln eingeblendet

### 1. Lüge

Lernen und Veränderung geht ganz schnell, einfach und ohne Anstrengung. Menschen sind nach einem ein- bis zweitägigen Verhaltenstraining kompetent und verhalten sich in der gewünschten Weise.

- Wahrheit

Um Gewohnheiten zu ändern, muss man erst mal reflektieren, wie das bisherige Verhalten aussieht und dann Schritt für Schritt mit Training und Feedback neue Verhaltensweisen aufbauen, bis diese genauso automatisch ablaufen, wie die alten Gewohnheiten. Das alles braucht Zeit, Arbeit, Motivation und Disziplin.

### 2. Lüge

Einstellungen lassen sich „mal eben“ in einem Seminar verändern.

- Wahrheit

Viele Einstellungen sind durch Lebenserfahrungen tief verankert und bedeuten oft sogar persönliche Erfolgsmuster. Die Arbeit an fundamentalen Einstellungen ist Millimeterarbeit.

### 3. Lüge

Der Trainer ist dafür verantwortlich, dass die Teilnehmer etwas lernen und in die Praxis umsetzen.

- Wahrheit

Man kann andere Menschen nicht verändern. Das können sie nur selbst tun. Man kann höchstens geeignete Rahmenbedingungen schaffen.

### 4. Lüge

Die Umsetzung von Seminarinhalten in die Praxis läuft unbewusst und automatisch ab. Wissen muss man nicht pauken, wiederholen oder gleich anwenden, sondern es bleibt von allein haften. Im Bedarfsfall ist es sofort abrufbar.

- Wahrheit

Nach 24 Stunden sind 80 Prozent der Details vergessen. Über einen Zeitraum von zwei Tagen, einer Woche, einem Monat und vier Monaten geht die Erinnerung an Gelerntes ohne Wiederholung und häufige Anwendung rapide gegen Null.

### 5. Lüge

Vorgesetzte brauchen sich nicht darum kümmern, dass Mitarbeiter Seminarinhalte umsetzen. Mitarbeiter machen das ganz allein in Selbstverantwortung.

- Wahrheit

Menschen brauchen ein unterstützendes Umfeld, um neue Denk- und Verhaltensweisen in die Tat umzusetzen und zu stabilisieren. Denn Rückfälle in alte Denk- und Verhaltensweisen sind normal. Und die Bereitschaft des Menschen Mängel zu ertragen, ist größer als seine Bereitschaft Mängel abzustellen.

### 6. Lüge

Man kann alles lernen, wenn man nur will.

- Wahrheit

Genetische Eigenschaften und die eigene Biographie entscheiden, wieviel ein Mensch wirklich lernen kann. Es gibt natürliche Grenzen. Deshalb ist es besser, die Talente und Stärken eines Menschen zu erkennen und zu nutzen, anstatt aus ihm etwas machen zu wollen, was er nicht ist.

### 7. Lüge

Zufriedenheitsfragebögen am Ende eines Seminars sind das verbreitetste Evaluationsinstrument zur Erfassung eines Seminarerfolgs. Die Annahme ist, wenn überall Einsen als beste Bewertung stehen, ist damit der Lernerfolg für die Praxis sichergestellt.

- Wahrheit: Trainer, die humorvoll, unterhaltsam, kompetent und praxisnah wirken, können Teilnehmer begeistern und damit in Zufriedenheitsfragebögen optimale Punktzahl erreichen. Mit Umsetzungserfolg hat das nichts zu tun. Denn die Trainingseuphorie verfliegt genauso schnell wie gute Vorsätze zu Silvester.

Wie ist es Ihnen mit dieser Reflexionsübungen gegangen? Wir meinen, das sind ziemlich harte Bandagen, die Axel Koch da in seinem Buch veröffentlicht hat. Wir glauben aber auch, dass es gerade in unserem Beruf extrem wichtig ist, sich immer wieder kritische Fragen über sein eigenes Tun zu stellen. Möglicherweise ist es an dieser Stelle auch recht wichtig, sich mit den Eckpunkten der konstruktivistischen Didaktik auseinanderzusetzen, weil diese in gewissem Sinne einige Antworten auf die von Axel Koch formulierten Hypothesen parat hat und uns dazu anleiten kann, unsere Trainings effektiver zu gestalten.