

## Accelerated Learning

Das Nutzenversprechen von AL klingt dann auch verlockend: Nachweisbar höhere Lernerfolge bei erheblich verkürzten Trainingszeiten und einem deutlich reduzierten Aufwand für die Trainingskonzeption. Das klingt trendy.

Wer hinter AL jedoch lediglich ein Methodenset vermutet, um Lernprozesse ökonomischer zu gestalten, wird dem Ansatz nicht gerecht. AL definiert sich über die erzielten Resultate, nicht über die eingesetzten Methoden. AL-Lernarrangements verfolgen das Ziel, das volle Lernpotenzial der Teilnehmer auszuschöpfen, damit sich neues Wissen und vor allem neues Können nachhaltig im Gedächtnis verankern. Der Mensch lernt nur dann wirklich und wird zum 'Könnler', wenn er Wissen selbst kreiert, anstatt es zu konsumieren - so die zentrale Botschaft von AL.

Dies wird durch eine didaktische Struktur gewährleistet, die darauf ausgerichtet ist, den Lernprozess von A bis Z mit teilnehmeraktivierenden Übungen zu unterstützen. Dem Trainer kommt also die Rolle des kreativen Ermöglichers zu, der das Lernen konsequent den Teilnehmern überlässt. Ist dies gewährleistet, sind die Beschleunigung des Lernprozesses und eine Verkürzung der Trainingszeiten die praktisch logische Konsequenz.

### **Trainingskonzepte nach der AL-Philosophie beherzigen folgende Leitideen:**

1. Lernen ist keine reine 'Kopfgeschichte' (bewusst, rational, 'linkshirrig' und verbalisierend), sondern umfasst Geist und Körper als Ganzes mit allen Emotionen, Sinnen und Rezeptoren.
2. Wissen ist nichts, was Lernende passiv aufnehmen, sondern etwas, das sie aktiv erschaffen. Lernen geschieht, wenn ein Lernender neues Wissen und neue Fertigkeiten in seinen persönlichen Erfahrungshintergrund einbetten und diesen eine eigene Bedeutung geben kann.
3. Alles erfolgreiche Lernen hat eine soziale Grundlage. Wir lernen weit mehr durch das Gespräch mit Gleichgestellten als auf irgendeinem anderen Weg. Wettstreit unter Lernenden verlangsamt das Lernen. Zusammenarbeit beschleunigt es. Eine wahrhaft lernende Gemeinschaft ist immer besser für das Lernresultat als eine Ansammlung isolierter Individuen.
4. Lernen geschieht immer auf vielen Ebenen gleichzeitig. Daher muss ein gutes Lernkonzept Menschen auch auf vielen Ebenen gleichzeitig ansprechen (bewusst und unterbewusst, mental und körperlich) und alle Rezeptoren, Sinne und Pfade nutzen, die im gesamten System von Hirn und Körper verfügbar sind. Das Gehirn verarbeitet Informationen schließlich nicht sequenziell, sondern parallel. Es wird umso leistungsfähiger, je mehr es gefordert wird, viele Dinge auf einmal zu tun.
5. Lernen entspringt aus dem Verrichten der eigentlichen Arbeit (mit Feedback). Menschen lernen am besten in Kontexten. Isoliert Gelerntes wird schnell vergessen. Wir lernen schwimmen, indem wir schwimmen. Wir lernen organisieren, indem wir organisieren. Das Reale, Konkrete ist ein weit besserer Lehrer als das Hypothetische, Abstrakte - vorausgesetzt, dass Zeit für Ausprobieren und Üben da ist, für Feedback, Reflexion und erneutes Üben.
6. Gefühle bestimmen sowohl Qualität als auch Quantität dessen, was wir lernen. Negative Gefühle behindern das Lernen. Positive Gefühle beschleunigen es. Stressreiches und ödes Lernen zeitigt immer schlechtere Resultate als entspanntes, begeistertes Lernen.
7. Das menschliche Gehirn taugt viel mehr zum Verarbeiten von Bildern als zum Verarbeiten von Worten. Eindeutige Bilder prägen sich viel besser ein und lassen sich besser erinnern als abstrakte Worte.

AL zielt somit darauf ab, den natürlichen menschlichen resp. spielerischen Lernprozess zu fördern. Dazu müssen Lernarrangements so angelegt sein, dass sie möglichst parallel alle Sinnesebenen des Menschen ansprechen. Der Lernende muss also somatisch (durch Bewegung und Tun), auditiv (durch Sprechen und Hören), visuell (durch Beobachten und Vorstellungskraft) sowie intellektuell (durch Nachdenken und Problemlösen) aktiv werden. Diese Erkenntnis beruht maßgeblich auf den Arbeiten des inzwischen verstorbenen Neurobiologen Frederic Vester ("Denken, Lernen, Vergessen" und wird von Dave Meier als SAVI-Lernen (somatisch, auditiv, visuell, intellektuell) bezeichnet.

Des Weiteren müssen AL-Lernarrangements den natürlichen Lernzyklus des Menschen abbilden, der sich in die vier Phasen Planen, Präsentieren, Praktizieren und Produzieren unterteilen lässt. Dieser viergliedrige Prozess ist universell und lässt sich auf alle Lernsituationen anwenden. Mangelnde Lernerfolge sind darauf zurückzuführen, dass nicht alle vier Phasen durchlaufen und der Lernprozess unterbrochen wurde. Die Herausforderung für den Trainer: Ein auf die einzelnen Phasen passendes und möglichst abwechslungsreiches Übungs- und Methoden-Mix zusammenzustellen.

- Das Ziel der Planungsphase ist es, Interesse zu wecken, den Teilnehmern positive Gefühle bezüglich der bevorstehenden Lernerfahrung zu vermitteln und sie in einen idealen Lernzustand zu versetzen. Dies kann der Trainer beispielsweise unterstützen durch positive Suggestionen, Darlegung der Vorteile für die Lernenden, die Definition bedeutsamer Lernziele sowie durch eine räumlich, emotional und sozial motivierende Lernumgebung.
- Ziel der Präsentationsphase ist, Lernenden zu helfen, neuen Lerninhalten mit Interesse, Freude, Sinnhaftigkeit, multisensorisch und alle Lernstile ansprechend zu begegnen. Das gelingt durch Vorab-Tests in Teams, Entdeckungsübungen, Rückgriff auf reale Lernerfahrungen der Teilnehmer, interaktive Präsentationen u.a.
- Das Ziel der Praxis-Phase ist es, Lernenden zu unterstützen, ihr neues Wissen, ihre neuen Fertigkeiten auf vielfältige Weise zu integrieren und zu verinnerlichen. Möglichkeiten des Trainers sind Life-Versuche der Teilnehmer mit Feedback, Reflexion und erneutem Versuch, Echt-Welt-Simulationen, Lernspiele oder Problemlösungsübungen.
- Das Ziel der Produktionsphase ist, die Lernenden zu fördern, ihre neuen Kenntnisse und Fertigkeiten am Arbeitsplatz anzuwenden und auszubauen, damit das Gelernte hängen bleibt und die Leistung kontinuierlich besser wird. Unterstützt werden kann dies durch das Erstellen und Umsetzen von Handlungsplänen, fortgesetztes Coaching, kollegiale Netzwerke oder begleitende organisatorische Veränderungen in der Firma und am Arbeitsplatz.

Die Ideen, Grundsätze und Methoden von AL sind weder gänzlich neu noch spektakulär. Auch liegt AL kein eigenes Theoriegerüst zugrunde. Es ist vielmehr ein pragmatischer Ansatz, der eine humanistische Weltanschauung mit aktuellen Erkenntnissen aus Gehirnforschung und Kognitionswissenschaften sowie ganzheitlichen, suggestopädischen Lernmethoden verbindet. Dies allerdings geschieht konsequent und systematisch - und bedingt damit wohl den Erfolg und die zunehmende Verbreitung des Ansatzes.

[Zur Homepage des Center for Accelerated Learning...](#)