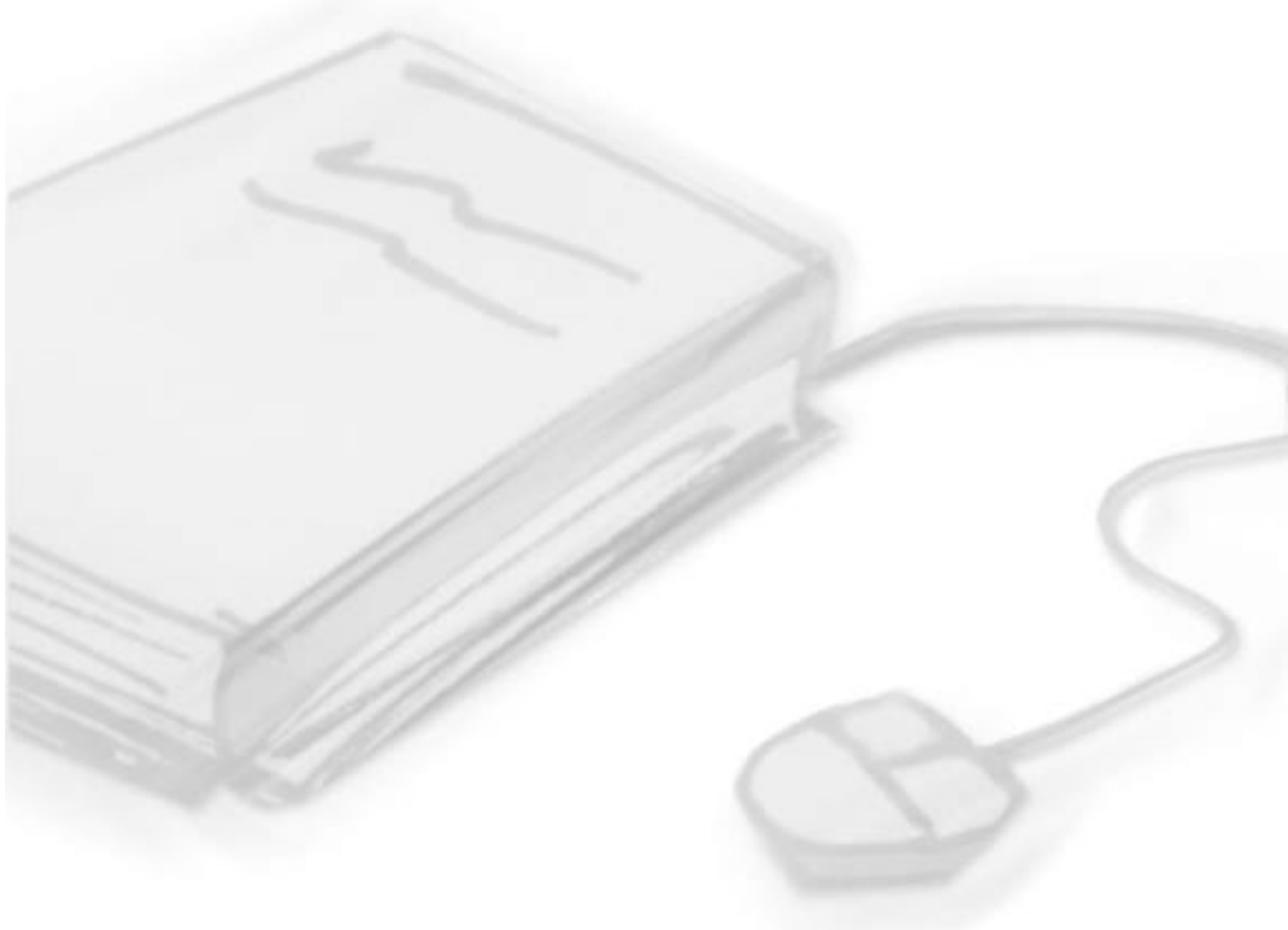


Winfried Bachmann

NLP & Lernen

Was ist eigentlich bei mir anders geworden?



active-books

NLP und Lernen:

Was ist bei mir eigentlich „anders“ geworden?

VON WINFRIED BACHMANN

„The Times They Are A-Changin’“

Dieser berühmte Song von Bob Dylan hat mich spontan dazu inspiriert, einmal über die Veränderungen nachzudenken, die sich seit dem ersten Kontakt mit NLP in meinem Leben ergeben haben.

Dies macht deshalb Sinn, weil Veränderungsarbeit immer eine beidseitige Wirkung hat, nicht nur bei dem/den Klienten im jeweiligen Fachbereich, sondern gleichermaßen auch bei den Therapeuten, Trainern oder Beratern. Letztgenannte sind immer auch Teil des gesamten Systems „Veränderung“ und damit auch Mit-Betroffene bei den verschiedenen Prozessen.

Schon nach kurzer Zeit des Nachdenkens und Rückspürens wurde mir klar, daß sich in vielen Bereichen meines Lebens etwas verändert hat und daß es eigentlich mehr als einen Artikel erfordert, um von diesen Veränderungen zu berichten. Ich benötigte also eine Idee für eine thematische Eingrenzung ... und die Inspiration dazu kam mir recht schnell.

Meine erste umfangreiche Systematisierung und Zusammenfassung über das NLP war mein 1990 erschienenes Buch „Das neue Lernen“ gewesen. Damals bin ich mir beim Schreiben klar geworden, daß das NLP ein höchst interessantes Konzept sei, das ungeahnte Möglichkeiten beinhaltet. Desweiteren wollte ich mit diesem Buch eine Verbindung herstellen vom NLP zu meinem wirtschaftspädagogischen Know-How.

Der Buchtitel „Das neue Lernen“ hat mich nun inspiriert und mir die Leitfrage für diesen Artikel gefunden:

Was ist eigentlich neu („anders“) geworden in meinem Lernverständnis und Lernverhalten, nachdem ich das NLP kennengelernt habe?

Lassen Sie mich dazu auf vier Aspekte eingehen, die in meinen Augen besonders auffällige Veränderungen mit sich gebracht haben, nämlich

1. wie sich mein Zielverständnis grundlegend verändert hat,
2. wie ich gelernt habe, Verantwortung für mein Handeln, für meine Einstellung, für meine Motivation zu übernehmen,
3. wie ich mich auf die Suche nach guten Fragen und die Kunst des Fragenstellens begeben und
4. wie ich den Wert von „Hausaufgaben“ für den Lernprozeß wiederentdeckt habe.

1. Ziele haben viele, doch welche davon sind eigentlich meine Ziele?

Als Wirtschaftspädagoge habe ich mich während meines Studiums intensiv mit den pädagogischen Ziel- und Unterrichtsmodellen auseinandergesetzt. Die dort verbreiteten Zielmodelle haben ihre Vorbilder in naturwissenschaftlichen Modellen, wo es um ein Systematisieren, Klassifizieren und Aufbauen von Ordnungssystemen geht.

Man verhält sich gewissermaßen so, als könnte man die Welt der Ziele ähnlich wie die Welt der Pflanzen oder Tiere in ein schlüssiges Ordnungssystem übertragen, um dadurch Klarheit und Transparenz für jedermann zu schaffen, der mit Zielen zu tun hat.

Ich habe mich mit diesem Verständnis von Zielen immer recht schwer getan, weil sie zwar nach außen hin „einleuchtend“ und „zwingend“ wirken, doch bei einer konkreten Umsetzung eine große Lücke klafft zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Im Laufe der Jahre ist mir immer klarer geworden, daß die Qualität von Unterricht durch solch ein Umgehen mit Zielen nicht verbessert werden kann, weil zwei Aspekte unberücksichtigt bleiben: Zum einen bleibt man mit solch einer Zielanalyse im Problemrahmen haf-

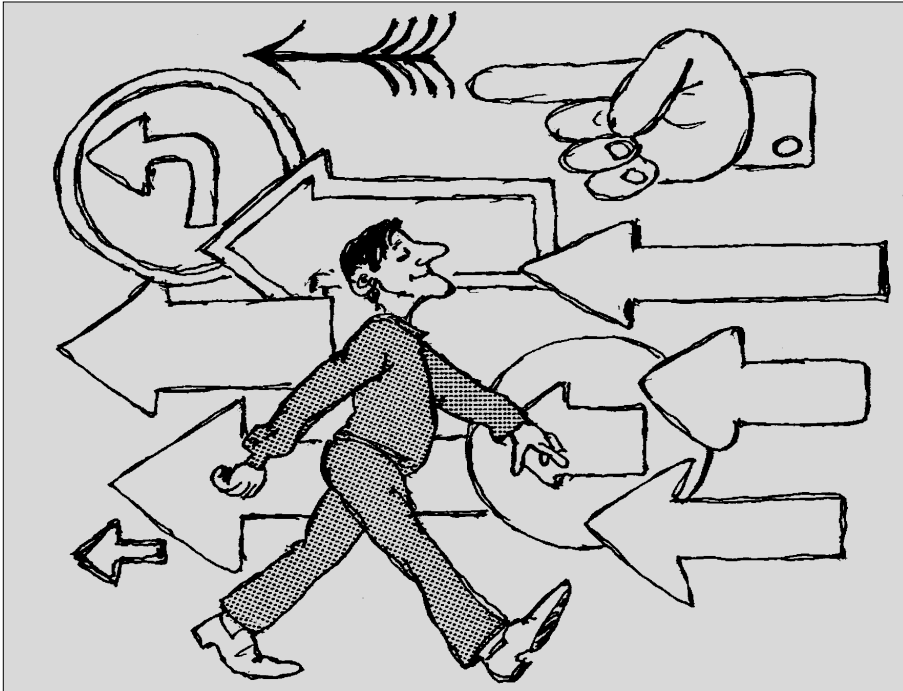
ten und zum anderen werden diese Ziele losgelöst von den Personen betrachtet, um die es eigentlich geht, nämlich um die Lernenden selbst. Und diese sind mir im Laufe der Zeit immer wichtiger geworden.

Lebendiges Lernen ist aber untrennbar mit der Person des Lernenden, des Zieleinhabers, verbunden. Wer dessen Einzigartigkeit, Flexibilität, Verschiedenartigkeit und Widersprüchlichkeit nicht hinreichend würdigt, der kann sich noch so bemühen, der wird letztlich immer „mit Windmühlen kämpfen“, aber keinen Erfolg erzielen können.

Wie wenig die Menschen in diesen Konzepten gewürdigt wurden, sei dadurch erläutert, daß lange Zeit Lehrziele und Lernziele gleich behandelt wurden, ohne zu berücksichtigen, daß es sich dabei um die Ziele von zwei oder mehr verschiedenen Personen handelt. Man verhielt sich gemäß des Prinzips, „wer die Macht hat, der definiert das Problem“ und blendete aus der Sicht der Lehrenden aus, was nicht in den vorbestimmten Problemhorizont paßte.

Ich schreibe diese Zeilen aus der Betroffenheit heraus, daß heutzutage zwar schon mit Worten zwischen Lehr- und Lernzielen unterschieden wird, im pädagogischen Alltagsgeschäft aber immer wieder Fälle auftreten, in denen dieser Unterschied nicht im praktischen Handeln durchschlägt. So können z.B. die in vielen Seminarangeboten und Lehrplänen enthaltenen Zielformulierungen, wie „Der Teilnehmer/Lernende wird nach diesem Seminar ...“, leicht als aus Lehrersicht formulierte Lernziele interpretiert werden.

Ich möchte mich keineswegs davon ausschließen, von Fall zu Fall selbst für andere zu denken, angeblich zu wissen, was „gut für diesen oder jenen Menschen sei“ und denselben dadurch Ziele vorzugeben, ohne sie befragt zu haben.



Wenn Lehrziele aber als Lernziele (oder Ziele eines Therapeuten und die eines Klienten oder die eines Beraters und die eines Kunden oder die eines Trainers und die eines Seminarteilnehmers) als deckungsgleich behandelt werden, so bedeutet dies – wenn man so will – einen tiefen Eingriff in die Persönlichkeiten der Lernenden, ohne die Betroffenen darüber überhaupt befragt zu haben.

Ich freue mich, daß das NLP Methoden bereithält, die insbesondere die Formulierung und Klärung von Zielen aus der subjektiven Sicht einzelner Menschen ermöglicht. Dies ist dadurch möglich, daß die NLP-Zielmodelle eine formale Struktur zur Verfügung stellen, die inhaltlich von jeder Person ausgefüllt werden kann. Als Lehrender (Trainer, Berater, Therapeut) kann ich mich auf diese Struktur beschränken und mich dadurch davor bewahren, vorschnell inhaltliche Vorgaben zu machen.

Durch diese Modelle ist es möglich, Menschen in ihrer Einzigartigkeit wirklich ernst zu nehmen und mit ihnen konstruktiv zu arbeiten. Und im Zuge solcher Klärungsprozesse kann es sein, daß durch die Zielerarbeit

- persönliche Ziele klarer werden und dadurch die Bereitschaft angestachelt wird, wächst, diese Ziele nun wirklich zu erreichen oder
- daß sich Ziele im Laufe der Auseinandersetzung zunehmend ver-

ändern, indem etwa übergeordnete Ziele bewußt werden ... und/oder

- daß sogenannte „Eigentlich wollte ich ja schon immer mal ...“-Ziele ihres vermeintlichen Reizes entkleidet werden und schließlich von der betreffenden Person begrabt werden können.

Mir ist besonders das regelmäßige kritische Prüfen meiner Ziele wichtig geworden und die Möglichkeit, „Baustellen in meinem Leben“ endlich zuschütten zu können, die ich lange Jahre „offengehalten“ hatte und wo mir durch dieses Offenhalten im Laufe der Zeit viel Energie und Kraft verloren gingen. NLP hat mir dabei geholfen, mich auf die Ziele zu konzentrieren, die mir wirklich etwas bedeuten und die ich wirklich erreichen will.

2. Wer trägt für was eigentlich die Verantwortung?

Ich möchte am Beispiel des Motivierens deutlich machen, zu welchen Lernhemmnissen es führt, wenn nicht klar ist, wer für was die Verantwortung zu übernehmen hat.

Die Motivationsphase, die als Einstiegsphase in Unterrichts- und Weiterbildungskonzepten gilt, hat die Funktion, andere Menschen neugierig auf ein Thema zu machen. Doch diese Phase bedeutet oftmals mehr Last als Lust auf den

Schultern der Pädagogen. Denn – so wurde und wird diese Phase oft noch interpretiert – viel hängt ja dann offensichtlich von den Pädagogen ab, von deren Fähigkeiten, Interesse zu wecken, ... und wenn ihnen dies nicht gelingt, dann müssen sie halt mit dem „Mißerfolg“ leben: Wenn sie nicht die „richtigen Worte“ finden, dann haben sie halt auch nicht „richtig“ motiviert.

Das Wissen um diese Last auf den Schultern von Lehrern, Trainern etc. hat Lernende dazu verleitet, ihr eigenes Engagement zunächst zurückzuhalten, um erst einmal abzuwarten, was „der da vorne“ eigentlich „auf die Beine stellt“. Und wenn die „Show“ halt nicht den eigenen Anforderungen entspricht, sich mit der billigen Entschuldigung „ich wurde nicht motiviert“ aus jeglicher Verantwortung zu stehlen.

Diese Praxis der Verantwortungsübertragung hat sich im übrigen auch in andere Bereiche ausgebreitet, sie steckt zum Beispiel hinter der Erwartungshaltung von Kunden, die sich einen Berater oder Trainer engagieren, damit dieser deren Probleme löst, oder eines Klienten, der einen Therapeuten aufsucht, damit dieser ihm sagt, was zu tun ist.

Ich bin und wurde vor diesem Hintergrund ausgebildet und habe lange Jahre den Karren des „Motivieren-Müssens“, des „Verantwortung-Tragens“ gezogen ... und Verantwortung für andere übernommen bzw. anderen keine Gelegenheit gegeben, Verantwortung für sich selbst zu übernehmen. Ich habe mich vor diesem Karren ganz und gar nicht wohl gefühlt, ich habe mich angestrengt, gestöhnt unter der Last und – das ist das Tragische an dieser Konstellation – oft gar nicht den Lohn für meine Mühen erhalten.

Das NLP hat mir gezeigt, wofür ich im Lehr-Lern-, im Trainings- oder Beratungsgeschehen verantwortlich bin. Ich habe gelernt, daß die Verantwortung für den Erfolg nicht ausschließlich auf die Schultern der Lehrenden gehört, sondern von allen Beteiligten getragen werden sollte. *Im NLP wird immer wieder deutlich hervorgehoben, daß jeder selbst verantwortlich ist für sein Leben, für sein Lernen, für sein Handeln und Nichthandeln.*

Mir fallen im Zusammenhang von Verantwortung die fünf Freiheiten ein, wel-

che auf Virginia Satir zurückgehen. Denn in der Freiheit für etwas steckt ja implizit auch die Verantwortung, diese Freiheiten zu nutzen:

Die Freiheit, zu sehen und zu hören,

was gerade ist anstelle von was sein sollte oder war oder sein wird;

die Freiheit, zu sagen,

was ich fühle und denke anstelle von was man fühlen oder denken sollte;

die Freiheit, zu fühlen,

was ich gerade fühle anstelle davon, was man in dieser oder jener Situation fühlen sollte;

die Freiheit, zu fragen,

was ich fragen möchte anstelle eines Bettelns um die Erlaubnis zum Fragen;

die Freiheit, Risiken einzugehen

in eigener Verantwortung anstelle eines ständigen Bemühens um den sicheren Weg.

Und – als sechste Freiheit möchte ich noch hinzufügen –

die Freiheit, alle obengenannten Freiheiten zurückzuweisen.

Doch wofür ist nun ein Lehrender verantwortlich im Lehr-Lernprozeß?

Aufgabe und Verantwortung von Lehrenden ist es meiner Ansicht nach, im Rahmen von Lehr-Lernprozessen Rapport, d.h. einen guten Kontakt, zu den Lernenden herzustellen; dieser Kontakt braucht sich dabei nicht so sehr auf Worte und Inhalte zu konzentrieren, sondern ist vielmehr als Verantwortung gedacht für den allgemeinen Rahmen, innerhalb dessen der gesamte Lehr-Lernprozeß abläuft. Als Lehrender wird man gewissermaßen vom bisher üblichen „Lerninhaltsverwalter“ (d.h. der, der alles vorher weiß) nun zum Lernrahmen-Gestalter, d.h. zu jemandem, der sich vor allem um die Lernorganisation im weitesten Sinne kümmert.

Es geht darum, Angebote zu machen, eine Brücke zum Lernenden *anzubieten*; ob der Lernende diese Angebote dann aufgreift und nutzt, das steht in dessen Verantwortung.

Eines sollte dabei von vornherein klar sein: Inhalte können nur über den Graben vom Lehrenden zum Lernenden transportiert werden, wenn eine Brücke be-

steht. Aufbau und Unterhaltung der Brücke ist beider Job. Dem Lehrenden selbst obliegt es lediglich, ein erstes Angebot zu machen.

Die Kunst, gute Angebote zur Kommunikation zu machen, ist eine Kunst, die im NLP intensiv untersucht wird. Die Konzepte des Pacing und Leading dienen ja dazu, die Qualität eines Kontakts zu verbessern.

Und daran arbeiten auch alle neueren Entwicklungen. Während das klassische NLP mehr den Aspekt untersucht hat, wie man den anderen wahrnehmen und in das System des anderen gehen kann, geht es im DHE (Design Human Engineering) mehr darum, die eigene innere Einstellung von vornherein so optimal vorzutun, daß schon allein dadurch der Zugang zum anderen offen ist.

Was mir auch noch deutlich geworden ist: Gerade die Kunst des Rapports ist in hohem Maße darauf angewiesen, von anderen ständig zu lernen und zwar nicht nur von Fachkollegen und Leuten des eigenen Horizonts, sondern insbesondere die Lernchancen anzunehmen, die in Fachfremden verborgen liegen. Es ist kein Zufall, daß das NLP seine Erfolge feiert sowohl im therapeutischen als auch im pädagogischen und medizinischen und im Management-Bereich.

Die Ähnlichkeiten, die zum Beispiel bestehen zwischen dem, was Pädagogen als Motivation bezeichnen, NLP als Rapport und im Verkauf als Akquise angesehen wird, betrachte ich als persönliche Einladung,

- in meiner Funktion als Pädagoge Verkaufsbücher zu lesen, um mich über Lehren und Lernen zu informieren,
- mich in meiner Funktion als NLPler in pädagogischer Literatur über Rapport zu informieren
- und/oder in meiner Funktion als Management-Trainer schließlich NLP-Literatur dahingehend auszuwerten, was dort über die Kunst des Führens und Begleitens enthalten ist.

Auch darin liegt für mich eine Stärke des NLP, daß es von seiner Anlage her

- als Strukturmodell eine Heimat für viele verschiedene Inhalte bietet und

- als Modellingkonzept das Know-how enthält, um das in den verschiedenen Kontexten Erworbene wieder in den eigenen Anwendungsbereich zurückzutragen.

„Schule – das ist der Ort, wo einem Fragen beantwortet werden, die man gar nicht gestellt hat.“

3. Wo und wie kann ich das Fragen und Fragenstellen lernen?

„Schule – das ist der Ort, wo einem Fragen beantwortet werden, die man gar nicht gestellt hat.“ – Aus diesem Bonmot geht schon hervor, daß in der Schule der Akzent eher auf der Antwort und dem Antwortgeben liegen. Das Fragen wird hier kaum gelehrt ... und diese Erfahrung gilt sinngemäß auch für alle anderen Bildungseinrichtungen, die ich kennengelernt habe.

Dabei bietet der Weg über die Frage oftmals einen weitaus eleganteren Zugang zu anderen Menschen und zu neuen Themen als der Weg über die Antwort.

Mit Fragen kann man weitaus leichter und eleganter Veränderungen initiieren als mit Antworten. Denn Antworten sind ihrer Natur nach ja Ratschläge ... und gegen Schläge jeglicher Art regt sich allzu leicht Widerstand. Offene Fragen haben demgegenüber eher einen Angebotscharakter, wo die Entscheidung über die Veränderung bei dem Gegenüber verbleibt. Dieser wird zwar durch die Frage vor die Notwendigkeit einer Veränderung gestellt, jedoch mehr als Einladung denn als Forderung.

Das NLP ist ja seinem Wesen nach ein Konzept, welches dadurch entstanden ist, daß Menschen gute Fragen gestellt haben und aus den ermittelten Antworten dann Strukturmodelle entwickelt wurden. Die ursprüngliche Frage von Bandler und Grinder „Was ist eigentlich der Unterschied im therapeutischen Handeln von Perls, Satir, Erickson im Vergleich zu den vielen anderen Therapeuten?“ hat ja zu den ersten NLP-Konzepten geführt.

Die Kunst des Fragenstellens ist demnach für das NLP typisch. Diese überragende Bedeutung der Frage ist mir erst in den letzten Jahren bewußt geworden, davor hatte ich ebenfalls vorrangig Lerninhalte gelernt, Antworten gewissermaßen,

aber mir nie bewußt gemacht, auf welche Fragen ich eigentlich durch die Inhalte Antworten bekommen habe.

Zudem enthüllen Qualität und Zahl der Fragen, die mir zu einem Fachgebiet oder einer Person einfallen, wie stark mein persönliches Interesse an Person oder Gegenstand ist. Es besteht demnach ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen meinem Interesse und meinen Fragen.

Denn – so ist mir aufgefallen – zu Gegenständen oder Personen, die mich nicht interessieren, fallen mir auch keine Fragen ein. Und umgekehrt können sich Personen oder Themen, für die ich mich interessiere, kaum retten vor den Fragen, die ich habe. Daraus ergibt sich: Wer keine Fragen hat, den interessiert ein Mensch oder ein Gegenstand auch nicht. Fragen zu suchen und zu formulieren ist demnach der Königsweg, um Interesse für einen Gegenstand oder eine Person zu entwickeln.

Hinsichtlich der Qualität von Fragen gilt folgendes: Die Qualität einer Frage hat entscheidenden Einfluß auf die Qualität der Antworten, die ich erhalten werde. Diese Aussage läßt sich unmittelbar aus der Anwendung des Meta-Modells der Sprache, dem frühesten NLP-Konzept, ableiten. Gerade die aufschließende Funktion dieser Fragen – gestellt von herausragenden Therapeuten – ermöglichte es ja deren Klienten, das Gefängnis ihrer selbstgewählten Wirklichkeit zu verlassen und ihre Landkarte der Wirklichkeit neu zu schreiben.

Ich habe mich in meinem neuesten Buch „NLP – wie geht denn das?“ vornehmlich mit der Wirkungsweise systemischer Fragen beschäftigt und dabei herausgearbeitet, daß verschiedene Fragen zu unterschiedlichen Ergebnissen führen:

- So haben „Was“-Fragen im wesentlichen eine sammelnde Funktion, indem Phänomene, Dinge zusammengetragen werden,
- „Warum“-Fragen zielen eher auf die Begründungen und Motive ab, welche hinter Handlungen verborgen sind, und
- „Wie“-Fragen sind schließlich die Fragen, die vornehmlich auf Lösungen und auf Zielerreichung abstellen.



Wer demnach nur Fragen „Was gehört zu ...?“ stellt, erhält viele Informationen zum bestehenden System (Zahlen-Daten-Fakten, ohne aber schon handlungsleitende Impulse zu erhalten), wer nach dem „Warum ...?“ fragt, der erhält Informationen über die System-Zusammenhänge (Begründungen, weshalb A mit B zusammenhängt und wieder zu A zurückführt), wer aber „Wie kann ich ...?“ oder „Welche Fähigkeiten und Kenntnisse benötige ich ...?“ fragt, der erhält den Impuls, um sein System (seinen Problemrahmen) zu verlassen, um sich auf ein Zielsystem, auf Lösungsansätze einzustellen.

Nun möchte ich nicht so verstanden werden, als seien nur noch „Wie“-Fragen sinnvoll und die einzig erstrebenswerten. Jeder Fragetyp hat seine besonderen Qualitäten, ich sollte mir als Fragesteller jedoch klar darüber werden, was ich mir mit welchem Fragetyp einhandele.

Das NLP ist an Veränderungen interessiert. Demzufolge wird den „Wie“-Fragen besondere Aufmerksamkeit gewidmet. Diese konsequente lösungsorientierte Sichtweise, welche das NLP auszeichnet,

ist in unserer Gesellschaft ungewohnt und vielen Menschen auch gar nicht bewußt.

Ich möchte ihnen an einem Beispiel erläutern, welche Wirkungen „Wie“-Fragen besitzen: Ich erhalte in Seminaren oft Angebote von Teilnehmern, zu diesem oder jenem Problem „aus NLP-Sicht“ Stellung zu nehmen, also Antworten zu geben im Sinne von „was sagt das NLP zu ...?“ oder „warum passiert ...?“. Diese Fragen sind oftmals nichts anderes als Einladungen, mit den Teilnehmern „nach den alten Regeln“, „nach ihren Regeln“ mitzuspielen. Wenn ich mich darauf einlassen würde, dann wächst die Gefahr, daß ich mich hoffnungslos verliere im Dickicht der „Wenns“ und „Abers“ und der „gesellschaftlichen Bedingungen“ und vieler anderer Gründe, die es gerade dieser Person unmöglich machen, an ihrer konkreten Situation etwas zu ändern.

Veränderungen sind nur möglich, wenn es gelingt, nach „neuen Regeln“ (im Zielrahmen) zu spielen, nach Regeln, die aus dem Problemhorizont heraus und hinein in einen Zielrahmen führen, um den Teilnehmern schmackhaft zu machen, mit Hilfe dieser neuen Regeln an ihre „Probleme“ heranzugehen. Das ist ein zentrales Anliegen des NLP.

Ich bevorzuge dabei folgende Frageentwicklungsschritte:

- „Was bin ich bereit einzusetzen, damit sich bei mir etwas ändert?“
- „Welche Fähigkeiten und Kenntnisse benötige ich, um mich in einer konkreten Situation als kompetent zu erleben?“
- „Wie kann ich mir diese Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst elegant und mit viel Spaß aneignen?“
- „Wie komme ich nun in Fahrt? Was ist mein erster Schritt?“

4. Welche besondere Rolle spielen „Hausaufgaben“ im Veränderungsprozeß?

Hausaufgaben zu machen hat mich nie besonders gereizt. In meiner Schulzeit hatte ich mich immer wieder gefragt, warum Hausaufgaben sein müssen (achten Sie auf die Frage!) ... und auf diese Frage dann Antworten erhalten wie

- „... weil es gut für dich ist“,
- „... weil der Lehrer es so will“;

- „... weil es immer so war und immer so sein wird“

... und diese Antworten haben mich nicht zufriedengestellt.

Denn eigentlich hatte ich immer dann keine Lust mehr, die gleiche Sache erneut zu tun, wenn ich ein Prinzip, eine Sache verstanden hatte, denn dann war irgendwie die Luft raus und damit wurden dann Hausaufgaben zu einem überflüssigen Übel. Auch das Argument „Übung macht den Meister!“ hat mich zumindest im Hinblick auf Hausaufgaben kaum bewegt.

Irgend etwas in mir fehlte, was mich angetrieben hätte, um diese gerne zu tun. Oder lag es vielleicht an der Formulierung der Hausaufgaben? Vielleicht daran, daß der schulische Kontext des Erlernens von neuen Dingen und der Kontext des Erledigens von Hausaufgaben der gleiche war und demzufolge kein „Sinn“ in dieser neuerlichen Wiederholung lag?

Ich habe in mir festgestellt, daß die Spannung dann am größten ist, wenn ich etwas (noch) nicht beherrsche, und daß sich die Spannung mit dem Erreichen eines Ziels schnell auflöst. Demnach geht es darum, diese Spannung wiederzubeleben, indem das neuerliche Lernen in einem anderen, in einem neuen Kontext stattfindet, nämlich im Kontext der praktischen, lebensnahen Anwendung. Und daran fehlte es mir in der Schule weitgehend... und oft auch in Trainings und Seminaren, die ich besucht habe.

Dem Umsetzen und Anwenden in neuen Kontexten liegt für mich folgende Frage zugrunde: „Wenn mir das, was ich gelernt habe, wirklich etwas bedeutet, was genau ist mein erster Schritt?!?“

Über die Bedeutung des ersten Schritts habe ich dabei viel aus dem verkäuferischen Kontext gelernt. Bei größeren Kaufobjekten ist es dort allgemein üblich, eine Anzahlung zu leisten. Diese Anzahlung ist nichts anderes als der erste Schritt, sie stellt den Kunden vor eine konkrete Entscheidung („Will ich oder will ich nicht?“) und mit der geleisteten Anzahlung ist dann der erste Schritt vollzogen.

Die Anzahlung selbst hat dabei nur einen symbolischen Wert, und dennoch ist diese Geste entscheidend für den Erfolg der Aktion ... denn sie markiert die Zeit vor und nach einer Entscheidung, sie be-

deutet den ersten Schritt zur Realisierung eines Vorhabens.

Ich habe dann daran gearbeitet, dieses Prinzip auch wieder für das Lernen und Handeln zu nutzen. Es geht im Grunde genommen gar nicht um das Üben an sich – wer üben will, mag üben –, sondern darum, sich ernsthaft zu entscheiden, ob das, was ich gelernt habe, mir wirklich etwas bedeutet und wie ich es anwenden möchte.

Voraussetzung ist sicherlich, daß das Gelernte einen lebenspraktischen Bezug hat. Das ist die eine Seite der Medaille, die andere Seite ist die der Entscheidung, der Umsetzung und Anwendung. Und die letztgenannte Seite gilt es im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit dem Lernprozeß ebenfalls zu aktivieren. Darin liegt für mich der tiefere „Sinn“ von Hausaufgaben verborgen.

Ferner sollte die Umsetzung und Anwendung von denjenigen vorgenommen werden, die es angeht. Was mir nämlich auffällt, ist, daß die Formulierung der Hausaufgaben fast ausschließlich von den Lehrenden vorgenommen wird, so als ob dieser Personenkreis um den Sinn für die Lernenden Bescheid wüßte. Und – was für mich weit schwerer wiegt – damit auch wieder eine Last auf sich lädt, die den Lehrenden gar nicht ausschließlich gehört, nämlich die Last der Verantwortung für die praxisnahe Umsetzung. Die intensive Suche nach guten Hausaufgabenformulierungen und die geringe Bereitschaft vieler Lernenden, diese wirklich zu tun, ist ja ein beredtes Zeugnis dafür, daß an dieser Stelle eine offensichtliche Lücke klappt zwischen Anspruch und Wirklichkeit.

Ich frage mich oft, warum nicht die Lernenden stärker in die Verpflichtung genommen werden, etwa dadurch, daß sie als Hausaufgabe mit offenen Fragen entlassen werden wie: „Wie könnt ihr das, was ihr heute gelernt habt, schon hier-und-jetzt in eurem Leben anwenden? – Sucht doch einige Beispiele und Anwendungsmöglichkeiten und wendet diese an!“

Eine solche Frage beläßt die Verantwortung für die Umsetzung bei denen, die es letztlich ja auch zu verantworten haben, nämlich bei jedem Menschen selbst. Zugleich wird damit auch deutlich, daß Lernen nur dann einen Sinn macht,

wenn ich es auch möglichst schnell anwenden kann.


Von Carlos Castaneda ist mir das Wort geläufig: „Wer zögert, der verhält sich so, als sei er unsterblich!“ Und ich verstehe dieses Wort so, daß eine gute Idee so gleich – ohne Zögern – umgesetzt werden sollte, weil sonst die Gelegenheit unwiederbringlich vorübergeht ... und eben nicht wiederkommt.

Könnte es sein, daß wir deshalb so vielen entscheidungsunwilligen Erwachsenen begegnen, weil diese in ihren Jugendjahren in ihren Lernprozessen nicht gelernt haben, Entscheidungen zu treffen und Projekte mutig anzugehen, etwas auszuprobieren?

5. Und welche Erfahrungen haben Sie gemacht?

So weit zu einigen Facetten, wie sich mein Lernverständnis und -verhalten durch das Kennenlernen von und Beschäftigen mit NLP geändert hat. Ich bin überzeugt davon, daß jeder, der sich in dieses Konzept intensiv einarbeitet, ähnliche oder andere Erfahrungen gemacht und Veränderungen, Entwicklungsschritte bei sich selbst entdeckt hat.

Ich möchte Sie, liebe Leser, dazu einladen, gleichfalls unter der Überschrift „Was ist bei mir anders geworden?“ ihre persönlichen Erfahrungen mitzuteilen.

*Ich freue mich auf Ihre Zuschriften,
Ihr Winfried Bachmann.* 



Angesprochene Literatur:

- Bachmann, W.: Das neue Lernen. Junfermann, Paderborn 1991.
- Bachmann, W.: NLP – wie geht denn das? Junfermann, Paderborn 1995.

Über den Autor:

Dr. Winfried Bachmann ist als selbständiger Trainer, Coach und Prozeßberater in den Bereichen Persönlichkeitsentwicklung, Balancing und Kreativität, Führen und Verkaufen tätig. Als NLP-Fachautor sowie als Redakteur von „MultiMind – NLP aktuell“ ist er an der konzeptionellen Verbreitung des NLP im deutschsprachigen Raum beteiligt.