

Wo die Suggestopädie noch besser werden könnte

„**SUGGESTOPÄDIE 3.0**“. In diesem Jahr feiert die Deutsche Gesellschaft für suggestopädisches Lehren und Lernen e.V. (DGSL) ihr 25-jähriges Jubiläum. Einer der Keynote-Speaker auf dem Jubiläumskongress war das langjährige DGSL-Mitglied Ralf Besser, Bremen. In diesem sehr persönlichen Erfahrungsbericht regt Besser eine konsequente Weiterentwicklung der Methode in sechs konkreten Themenfeldern an.

Die Suggestopädie, eine Lehrmethode, die auf mehrdimensionale Lernerlebnisse („Lernen mit allen Sinnen“) setzt, hat mir in meinen frühen Jahren als Trainer neue Horizonte eröffnet.

Die Deutsche Gesellschaft für suggestopädisches Lehren und Lernen e.V. (DGSL) war der erste Berufsverband, in dem ich Mitglied geworden bin und der sozusagen mein Heimatverband ist. Was hat mich damals, vor 20 Jahren, so bewegt? Beeindruckend war, das Lernen als einen freudvollen, ja sogar lustvollen Prozess zu erleben, im Spiel ein großes Reservoir der Effektivität zu entdecken, durch Identitätswechsel der inneren Haltung neue Erfahrungen zu ermöglichen, den Körper in den Lernprozess zu integrieren, direkt und indirekt an Glaubenssätzen zu arbeiten, ein aktivierendes, durchgehendes Lernfeld zu gestalten, in dem sich die Persönlichkeit des Lerners ausbreiten und entwickeln kann, statt Inhalte aneinanderzureihen und letztlich auch die Möglichkeit, mit Fantasiereisen und Lerntrancen zu experimentieren.

Voller Begeisterung habe ich diese Methode in meiner damaligen Rolle als „Lehrbeamter“ bei der Deutschen Bundespost eingeführt. Das war Innovation pur an vorderster Front.

Erfolge nicht nur beim Fremdsprachenlernen

Als erstes Experiment habe ich mich an die dreitägige Grundlagenschulung des Betriebssystems MS-DOS gewagt. Neuland in zweierlei Richtungen: Neu war zum einen die Methode für mich per-

sönlich, und zum anderen war deren Anwendung auf Sachthemen neu. Es gab überwiegend Erfahrungen der Suggestopädie im Sprachenlernen. Die „Rechner“ waren zu dieser Zeit etwas Unbekanntes und für viele Mitarbeiter angst- oder respekteinflößende Geräte. Und ich konnte vergleichen: Welchen Lernerfolg hatte ich mit einem klassischen Design und einem komplett suggestopädisch durchgestalteten Ansatz.

Fazit: Die Unterschiede waren immens. Trotz oder gerade wegen der vielen „Spiele“, die auch eine gehörige Portion Zeit in Anspruch nahmen, kam ich mit dem Stoff weiter und die Einsichten gingen tiefer. Die Teilnehmer konnten am Ende des Seminars sogar ihren Rechner neu aufsetzen. Das klappte vorher kaum. Auch die erst nach einiger Zeit erfolgten Rückmeldungen der Teilnehmer über die eigenen Lernerfahrungen sprachen für sich. Angespornt durch die Erfolge, konnte ich die Methode der Suggestopädie bei der Telekom AG als angestellter „Personalentwickler für Trainer“ bundesweit einführen. Die Suggestopädie wurde allerdings nie als eine strategische Methode genutzt, sondern als eine ergänzende Möglichkeit angeboten.

Und heute? Für mich haben sich sehr viele suggestopädische Elemente von damals in der Trainerwelt etabliert, ohne dass sie mit dieser Methode verknüpft werden. Und das ist gut so. Geht es doch nicht um eine Methodenhoheit oder Exklusivität, sondern darum, das Lehren und Lernen zu optimieren. Sich gegenseitig zu bereichern, ist eine wichtige Lernquelle im Trainingsgeschäft. So hat auch die Sug-

gestopädie schon in der frühen Entwicklungsphase von anderen Lernformen wie dem NLP gewisse Ansätze integriert.

Eine Erneuerung muss strategisch erfolgen

In der Satzung der DGSL ist der Sinn des Verbands folgendermaßen definiert: „Der Verein dient der Anwendung, Verbreitung sowie der Erforschung und Weiterentwicklung der Suggestopädie.“ Wenn sich der Verband mit seinen Aktivitäten nur auf die „Verbreitung“ fokussieren würde, so könnte er sich erfolgreich zurücklehnen, seine Geschichte feiern und sich auflösen. Denn dieser Zweck ist aus meiner persönlichen Sicht mehr oder weniger erreicht.

Das ist natürlich eine provokante Aussage. Aber solch extreme Sichtweisen öffnen oft neue Tore, durch die sich schreiten lässt. So bestärke ich den Verband aus meiner Rolle als ein langjähriges Mitglied immer wieder, über eine Erneuerung oder Weiterentwicklung der Suggestopädie nicht nur nachzudenken, sondern sie auch strategisch voranzutreiben. Seit etwa drei Jahren hat der Verband diese von vielen an ihn herangetragenen Impulse aufgegriffen und 2010 einen „Tachelesgipfel“ durchgeführt, um seinen Mitgliedern eine Möglichkeit zu bieten, sich an solch einem (Weiterentwicklungs-)Prozess zu beteiligen.

Projekte wurden angestoßen, Altes gewürdigt und bewahrt, Fragen gestellt und auch wieder verworfen. Meine Erfahrung war, dass dieser selbst gesteuerte Veränderungsprozess in einer großen Gruppe



Eine Stärke der Suggestopädie, die viel zu wenig genutzt wird: Konflikte lassen sich mit ihr visualisieren und Zusammenhänge emotionalisieren.

seine Reifezeit benötigt. Es war ein erster Anstoß mit noch wenigen konkreten Ergebnissen.

Suggestopädie 3.0: Wohin die Entwicklung gehen sollte

Auf dem diesjährigen Jubiläumskongress in Freising zum 25-jährigen Bestehen des Verbands war für mich eine durchgehende Veränderungsbereitschaft zu spüren. Mit einigen anderen Mitgliedern hatte ich die Verantwortung übernommen, einen weiteren Zukunftsprozess, den wir „Suggestopädie 3.0“ nannten, mitzugestalten.

Mehrere Interviews wurden mit unseren Ausbildungstrainern geführt, um das innovative Potenzial Einzelner aufzudecken und um sie in zwei Treffen unserer Arbeitsgruppe in Bremen zu verarbeiten. Dieser Prozess ist noch nicht abgeschlossen, das Zwischenergebnis hat aber auf dem Kongress eine durchweg positive Resonanz hervorgerufen. Themen des „Tachelesgipfels“ wurden wieder aufgegriffen und sehr konkret weiterbearbeitet. Es haben sich verschiedene Fachgruppen gebildet, die mit neuem Elan an die Weiterentwicklung der Suggestopädie gehen. Wo sehe ich persönlich einen notwendigen Entwicklungsbedarf der Suggestopädie? Sechs Felder stehen für mich im Vordergrund.

1 Selbstlernprozesse

„Es gibt keine Suggestopädie, sondern nur Suggestopäden.“ Das ist mit ein wesentlicher Ansatz dieser Lernform. Lernen ist ein „Tanz“ zwischen den Teilnehmern und dem Lehrenden, man entzündet sich untereinander, regt sich an. Die Beziehung und die eigene Haltung zum Inhalt und zu den Teilnehmern steht im Mittelpunkt. Fast alle Methoden der Suggestopädie sind daher sehr „trainerzentriert“. Er oder sie inszeniert den Lernprozess, gibt sich als Mensch hinein und aktiviert die Teilnehmer. Überspitzt formuliert löst sich der Ansatz der Suggestopädie auf, wenn der Trainer den Raum verlässt. Wirft man einen Blick auf die Bildungslandschaft, so entwickelt sich hier gerade eine andere Welt. Alle innovativen Ansätze gehen in Richtung mehr oder weniger konsequent ausgerichteter Selbstlernprozesse. Und die Erfolge sprechen für sich. In der Suggestopädie gibt es noch keinen wirklich strategischen Ansatz dafür.

2 Vernetzung mit dem Umfeld

Da die Suggestopädie sehr trainerzentriert ist, hat sie zu wenig Antworten auf die Frage, wie sich die zu vermittelnden Inhalte prozesshaft in den Kontext der Teilnehmer hineinentwickeln können. Mit

dem Seminar verabschiedet sich auch die Suggestopädie und der Teilnehmer ist in seinem Umfeld allein. Meine Erfahrungen aber kann ich eher in dem Spruch „Die wichtigste Zeit im Seminar ist die Zeit nach dem Seminar“ zusammenfassen. Es braucht Antworten, durch welche geschickten und suggestopädisch angereicherten Methoden zum Beispiel am Arbeitsplatz Lern- und Austauschprozesse initiiert werden können. Eine Schulung, ein Workshop darf, so weit es möglich ist, nicht an der Tür des Seminarraums enden. Erst dann beginnt der eigentliche Lernprozess der Umsetzung. Dieses Feld ist ebenfalls noch nicht strategisch aufgearbeitet.

3 Selbstwirksamkeitskonzepte

In diesem Feld ist die Suggestopädie schon recht gut aufgestellt. Ich habe es immer wieder selbst erlebt, wie Teilnehmer in Kursen aufleben, ihren Mutpegel erhöhen und so besser zu ihren Kompetenzen gelangen. Das ist allerdings sehr stark an den Prozess des Seminars selbst gebunden. Der vertraute Rahmen, die fehlertolerante Art und Weise und die lustvolle Lernatmosphäre lassen sich kaum eins zu eins in die Praxis übersetzen. Vielleicht gilt sogar das Gegenteil: Kommt ein Teilnehmer mit der suggestopädischen Haltung aus dem Seminar in sein Umfeld →

→ zurück, wird er eher auf Unverständnis stoßen. Das besondere an der Suggestopädie ist ja gerade dieses außergewöhnliche Lernfeld, das in der Praxis so nicht vorhanden ist. Ablehnung kann die Folge sein. Die Suggestopädie hat zur (indirekten) Persönlichkeitsentwicklung sehr viel beigetragen. Was allerdings fehlt, sind Methoden und Prozesse, sich realistisch mit unterschiedlichen Kulturen auseinanderzusetzen: „Wie kann ich in meiner Praxis mit den suggestopädischen Erfahrungen und dem oft entstandenen Enthusiasmus umgehen?“ oder „Wie kann ich in der Praxis realistisch mit meiner Art und Weise wirksam werden?“. Diese Fragen treffen nicht auf alle Themen gleich stark zu. Je stärker die gelernten Inhalte Auswirkungen auf andere Menschen haben, desto größer ist die Bedeutung der Selbstwirksamkeitskompetenz. Diesen Bereich kann die Suggestopädie mit ihren schon vorhandenen Ansätzen noch wirksamer weiterentwickeln.

4 Konfrontation

Das positive Selbstkonzept der Suggestopädie hat in der Praxis dazu geführt, dass ein harmonisches Miteinander auf natürliche Weise verstärkt worden ist. So erlebe ich die Kongresse der DGSL sehr harmonieorientiert, mit allen Vor- und Nachteilen. Das bewusste Umgehen mit Widerständen, das Aufdecken und Bearbeiten von Einwänden, die Konfrontation mit dem Scheitern, um daraus wieder Kraft zu schöpfen, sind aus meiner Sicht nur in Ansätzen vorhanden und stark von der Person des Suggestopäden abhängig.

5 Lernen mit dem Unbewussten

Mit dem passiven Lernkonzert war die Suggestopädie in diesem Punkt einmal der Vorreiter. Was heißt das? Der Lernstoff wird in einem entspannten, trancehaften inneren Zustand der Lernenden wiederholt. Die Inhalte werden in dieser Phase nicht bewusst verarbeitet, sondern eher intuitiv „nachverarbeitet“. Die Frage, wie dieses implizite Lernen weiter strategisch optimiert werden kann, wird bisher in meiner Wahrnehmung nur zufällig behandelt. Wie bei der Persönlich-

keitsentwicklung könnte hier gerade die Suggestopädie eine Vorreiterrolle spielen. Dafür braucht es wiederum Strategien, Forschung, sehr sensible Ansätze und eine Portion Akzeptanz, zum Beispiel in Bezug auf die Trancearbeit.

6 Hirnforschung

Was das Lernen betrifft, hat die Hirnforschung für mich nichts wirklich Neues aufgedeckt, was nicht schon empirisch mehr oder weniger fokussiert aufgedeckt worden war. Es ändern sich aber die Schwerpunkte, in denen wir Suggestopäden weiter methodisch forschen und entwickeln sollten. Wenn es stimmt, dass 1. unser Gehirn eher für das Regellernen statt für das Faktenlernen optimiert ist,

2. unser Denken davon geprägt ist, für uns selbst immer wieder innere Stimmigkeit herzustellen, 3. wenn das implizite Lernen eine wesentliche größere Bedeutung als das explizite Lernen hat, dann verschieben sich für mich dadurch die didaktischen Schwerpunkte. In der Summe brauchen wir vermehrt Integrations- und Reflexionsrituale und nicht so sehr weitere didaktische Methoden zur besseren Aufbereitung des Lernstoffs. Die Suggestopädie könnte sich selbst erheblich bereichern, wenn sie sich strategisch durchdacht mit den aktuellen Forschungsergebnissen der Hirnforschung auseinandersetzt.

Schlussbemerkung. Ich hoffe, dass der konstruktive Charakter meines Beitrags im Vordergrund steht. Lehren heißt nicht nur, anderen etwas zu vermitteln, sondern zu gleichen Teilen auch für sich selbst etwas zu lernen. Eine Binsenweisheit. Qualität entsteht für mich aber erst dann, wenn das Lehren durchgehend geplant wird und in allen relevanten Bereichen stattfindet sowie über einen längeren Zeitraum mit nachweisbaren Ergebnissen geschieht. Sonst, so drückt es das EFQM-Modell so wunderbar aus, sind die Ergebnisse nur „anekdotisch“. In diesem Sinne möchte ich meinen persönlichen und sicherlich subjektiven Beitrag verstanden wissen: Felder öffnen, um weiterzudenken. Die „richtige“ Methode zu kennen, kann in der Weiterbildungsszene, so glaube ich, keiner für sich in Anspruch nehmen. Neugierig Fragen zu stellen und Hypothesen zu entwickeln, schon.

Ralf Besser ●



Suggestopädie in Aktion: Die Teilnehmer eines Seminars schreiten einen Prozess ab und verinnerlichen so bestimmte Abläufe.

AUTOR



Ralf Besser arbeitet als Prozessbegleiter in Unternehmen. Der Diplom-Ingenieur ist Geschäftsführer der „besser wie gut GmbH“, Betreiber des Tagungshauses und des Verlags „besser wie gut“ in Bremen, Gründer der „ralf besser stiftung für lebenswerte“ und Präsident des „Forums Werteorientierung in der Weiterbildung e. V.“.

besser wie gut UG, Ralf Besser
Upper Borg 147, 28357 Bremen
Tel. 0421 275840
www.besser-wie-gut.de

Blick zurück: Als der Trainer zum „Entertrainer“ wurde

Suggestopädie. Die Trainingsmethode der Suggestopädie des Bulgaren George Lozanov schaffte es bis in die USA. Im Oktober 1995 brachte die US-Fachzeitschrift „Training“ ein Special heraus, das unter dem Titel „Madness with a Method“ suggestopädische Spiele vorstellte.

Die amerikanische Fachzeitschrift erklärte ihren Lesern, dass durch spielerische Trainingsabläufe die Teilnehmer eines Seminars stärker in den Lernprozess eingebunden werden sollten, dass negative Einstellungen gegenüber dem Lernen abgebaut und dafür mehr behalten werden sollte. Für Suggestopädie wurde auch der Begriff des „Accelerated Learning“ benutzt.

Die Suggestopädie wurde insbesondere zum Erlernen einer Fremdsprache empfohlen, es wurden aber auch Beispiele dafür vorgestellt, wie Fachwissen und insbesondere die Funktionsweise von Systemen mit der Suggestopädie „kinderleicht“ vermittelt werden konnten. Einige Beispiele, die verblüfften.

1 Der Strom bin ich.

Die Nachwuchssingenieure eines Energieversorgers stellen sich im Seminarraum analog zum Bauplan eines elektrischen Schaltkreises auf. Einer spielt den „fließenden“ Strom. Die Teilnehmer erleben, wo die Engpässe der Konstruktion liegen und was passiert, wenn der Stromfluss unterbrochen wird.

2 Fachbegriffe lernen.

Neue Kundendienstmitarbeiter eines Gaswerks lernen auf folgende Art technische Fachbegriffe auswendig: Sie spielen, sie seien Kellner in einem Restaurant. Ihren Gästen legen sie eine Speisekarte bestehend aus Fachvokabeln vor. Die Gäste suchen sich einen Begriff aus und die Kellner verschwinden in der Küche, um dort ihre Definition auf ein Stück Papier zu schreiben, das sie dann dem Gast präsentieren. Der kann solange Nachbesserungen verlangen, bis das Ergebnis akzeptabel ist.

3 Den menschlichen Körper kennenlernen.

Die Angestellten einer Versicherungsgesellschaft, die für die Einschätzung des Invaliditätsgrads von Unfallopfern zuständig sind, simulieren mit ihren Körpern Bewegungsabläufe von Gelenken. Sie verinnerlichen bei diesem Spiel nicht nur die medizinischen Fachausdrücke und die Anordnung bestimmter Muskeln und Knochen, sie lernen auch, wie die dynamische Funktion des Körpers durch den Ausfall einzelner Teile beeinflusst wird. Die Tatsache, einmal ein bestimmtes Gelenk gespielt zu haben, führt dazu, dass die Schadensabwicklung schneller und nachweislich auch korrekter erfolgt.

4 Branchenkenntnisse aneignen.

Die Mitarbeiter einer Kreditkartenorganisation lernen das Vokabular von Reiseveranstaltern auf einer simulierten Schnitzeljagd durch ein Hotel kennen. Das Hotel repräsentiert den ganzen Globus und ist auf seinen unterschiedlichen Etagen analog zu bestimmten Erdteilen dekoriert. Die neuesten Bestimmungen über das Kreditkartengesetz werden in einem der TV-Serie „Jeopardy“ nachempfundenen Quiz nachgefragt. Bei Jeopardy bekommt der Kandidat Antworten vorgelesen und muss raten, wie die vorausgehende Frage wohl gelautet haben könnte.

5 Diskutieren lernen.

Die Außendienstmitarbeiter einer Versicherung sollen üben, sich in strukturierten Diskussionen gut zu präsentieren. Dazu wird eine Diskussion als Gerichtsverhandlung aufgezo-gen. Es wird eine Pro- und eine Contra-Seite benannt. Jede Seite darf zwei Anwälte engagieren und zwei Zeugen aufbieten. Der Ablauf des Prozesses:

- Der jeweils erste Anwalt von Anklage und Verteidigung hält eine Eröffnungsrede.
- Die Anklage befragt ihre beiden Zeugen ebenso wie die Verteidigung.
- Die anderen beiden Anwälte von Anklage und Verteidigung halten die Schlussplädoyers.
- Ein Richter fällt ein Urteil.

6 Präzise fragen lernen.

Ein Versandhaus brachte seinen Call-Center-Mitarbeitern die Bedeutung des Nachfragens bei:

- Jeweils zwei Seminarteilnehmer sitzen Rücken an Rücken. Beide haben Block und Bleistift in der Hand. Einer zeichnet ein Muster und der andere muss es nachzeichnen, indem er den gesprochenen Anweisungen seines Partners folgt. Normalerweise sehen sich die Muster nicht sehr ähnlich.
- Der Versuch wird mit einem anderen Muster wiederholt. Derjenige, der das Muster nachzeichnen soll, darf drei Fragen stellen. Das Ergebnis wird besser.
- Beide erhalten die Erlaubnis, uneingeschränkt miteinander zu kommunizieren. Üblicherweise werden jetzt zwei identische Muster produziert. Die Teilnehmer lernen eine klare Ausdrucksweise und den Sinn des Nachfragens kennen.

Martin Pichler ●