

**Albrecht Kresse, Edutrainment. Besser, schneller, einfacher lernen im Unternehmen. Gabal Verlag GmbH, 1. Auflage 2014.**

**ISBN: 978-3-86936-557-2**

Es ist wohl die wichtigste Botschaft, die sich auf Seite 204, ja man muss schon fast sagen, versteckt: wirksame Weiterbildung fängt bei den Führungskräften an und muss von ihnen gewollt sein. Dann kann das hier vorgestellte Konzept von „Edutrainment“ greifen und wertvolle Früchte tragen.

Doch von vorne. Ein mächtiges Buch entnehme ich dem Paket, damit habe ich nicht gerechnet. Es wiegt schwer und nach der Lektüre bin ich überzeugt, nicht nur wegen des Gewichts, sondern vor allem wegen seines Inhalts. Albrecht Kresse ist ein Überzeugungstäter und setzt sich leidenschaftlich für seine Sache, wirkungsvolle Trainings zu gestalten, ein. Das versprechen sicher viele Trainer, dass ihre Maßnahmen erfolgreich sind. Hier können wir es weitgehend auch überprüfen. Vier Protagonisten führen den Leser durch das Programm. Es sind ein Trainer, eine Personalentwicklerin, ein Marketingmanager und eine Bereichsleiterin Vertrieb. So gesellen sich die Anforderungen der verschiedenen Seiten eines Trainings zueinander. Ihre Geschichten werfen die typischen Fragen zu Trainingsmaßnahmen auf, die von Edutrainment auf ihre ganz eigene Art beantwortet werden. Dabei beginnt alles fast klassisch. Es geht zunächst um die Lerntheorien, doch bereits hier wird deutlich, dass es nicht um Didaktik-Schulen geht. Vielmehr werden sehr leicht verständlich, weil locker erläutert, die aktuell bedeutsamen Ansätze des Lernens vorgestellt. Am Ende bleibt der Anspruch, dass gutes Lernen nur gelingen kann, wenn die verschiedenen Ansätze miteinander kombiniert werden. Also Wiederholung, Motivation, Überprüfung, Fachwissen, Konstruktivismus und das heißt Individualismus. Nicht vorstellbar? Hier wird bewiesen, wie es doch gelingt. Viele sehr treffend ausgewählte Cliparts und Bilder unterstützen das Verstehen und machen Ernst (in diesem Zusammenhang ist das allerdings nicht immer ganz richtig, ist es doch häufig auch sehr witzig, was hier kombiniert wird) mit dem beschriebenen Ansatz. Gelangweilt wird hier nicht, hier findet Edutrainment in reiner Kultur statt. Vermutlich ist es gewollt, dass dieser Begriff eine lautmalersche Ähnlichkeit mit dem Begriff Entertainment aufweist. Und was wäre falsch daran wenn Lernen sogar Spaß machen kann? Träumen wir nicht alle davon, dass der scheinbare Spagat gelingt? Seminare nicht als Bespaßung, sondern als lustvolle Lernarrangements?

In diesem 270 Seiten starken Buch wird gezeigt wie das geht. Und das nicht nur an die Adresse von Trainern, sondern vor allem auch an die der Unternehmen. Edutrainment – besser, schneller, einfacher lernen im Unternehmen ist nicht einfach eine hochglänzende, bunt bebilderte Werbemappe. Dieses Buch zieht den Vorhang zur Seite und gibt den Blick frei auf die Requisiten. Formulare, hier Templates genannt, geben eine Vorbereitungshilfe für Unternehmen, die eine Weiterbildungsmaßnahme planen. Mit den gut gestalteten Formularen lässt sich der konkrete Bedarf wirklich gut in den Blick nehmen. Aber auch für die Trainer unter der Leserschaft gibt es viele Nachahmungs-Möglichkeiten. Nein, keine Tool-Beschreibung, aber lebendige Berichte von tatsächlich realisierten Trainings, wie sie Edutrainment gestalten. Hinter Edutrainment verbirgt sich augenscheinlich mittlerweile eine Kreativfabrik, die aus den verschiedenen Perspektiven Trainings vorbereiten, gestalten und durchführen. Dass das immer „einfach“ sein soll, wie es der Untertitel verheißt, kann ich kaum glauben. Und seinen Preis wird das sicherlich auch haben. Dennoch können die vorgestellten Ideen und Modelle unbedingt auch als Best-Practise Modelle erhalten und wenn das Grundprinzip beherrzigt wird, kann schon eine Menge besser und passender gemacht werden, als viele Weiterbildungen das bisher tun. Mit zehn Thesen wird die Zukunft der Weiterbildung beschrieben: von Internationalisierung über Spezialisierung und Professionalisierung werden Game-based-Trainings oder auch der demographische Wandel angesprochen. Sicher wird das nicht in dieser Ausschließlichkeit so geschehen, aber als Diskussionspunkte sind die Thesen sehr hilfreich. Wichtig ist sicher die Feststellung, dass die Selbstlernkompetenz der Schlüssel für erfolgreiche Fortbildungen ist. Wie die gefördert werden

kann, davon ist das Buch voll und der Hinweis auf die Verantwortung der Führungskräfte eben zentral: nur wenn Unternehmensleitungen mit- und selbst denkende Mitarbeiter haben wollen, haben sie eine Zukunft. Weiterbildungsmaßnahmen und deren Gestaltung machen da keine Ausnahme, sondern sind die Basis.

Ach ja, ein Literaturverzeichnis ist natürlich ebenso vorhanden wie ein gutes Register. Damit man sich im Thema eigenständig weiter bilden kann. Motiviert müsste man ja nach dem Lesen sein.