

Sonja Radatz, Die Weiterbildung der Weiterbildung. Relationales Lernen und Weiterbildung in der Praxis. Verlag Literatur-VSM e.U. 1. Auflage 2013

ISBN: 978-3-902155-15-3

Wenn Weiterbildungsmaßnahmen erfolgreich sein wollen, dann müssen die aktuellen Persönlichkeitsmodelle des radikalen Konstruktivismus berücksichtigt werden. Das wird bisher noch viel zu wenig getan behauptet Sonja Radatz und stellt ihre Lernformate vor, die auf der Basis des relationalen Denkens entwickelt wurden.

In drei Teilen stellt die bekannte Autorin Sonja Radatz (z.B: Beratung ohne Ratschlag) vor, wie sich moderne und effektive Weiterbildung darzustellen hat. Dabei geht es nicht einfach um das Vermitteln von Wissen-Inhalten, wie es sehr klassisch mit der Bezeichnung „Nürnberger Trichter“ geschieht. Effektivität in der Weiterbildung macht die Rechnung nicht ohne den Lernenden. Das ist an sich noch nichts Neues, wie die Didaktik seit vielen Jahren weiß,, wenn sie davon spricht, dass die Lerner da abgeholt werden müssen, wo sie gerade stehen. Oder dass sogenannte Motivationsphasen zu Beginn einer Lernsequenz stehen müssen. Das alles geht jedoch noch nicht weit genug, folgt man dem Ansatz des radikalen Konstruktivismus. Was der formuliert und welche Konsequenzen das für die Weiterbildung von Erwachsenen Menschen hat, wird im ersten Teil des Buches gut verständlich und angemessen ausführlich beschrieben. Selbstverständlich ist, dass die Protagonisten Piaget, Maturana, Bateson von Foerster und von Glasersfeld immer wieder zitiert werden. Es mutet schon verwunderlich an, dass seit der ersten Beschreibung des Konstruktivismus in den 70er Jahren bis heute scheinbar kaum etwas von diesen Theorien in der Praxis der Weiterbildung wiederzufinden ist. Aber genau das wird von Sonja Radatz behauptet und begründet. Der Unterschied sogenannter relationaler Weiterbildung zu den klassischen Formaten besteht in erster Linie in der Grundhaltung der Anbieter und Trainer. Ging der klassische Ansatz davon aus, dass Menschen in der Weiterbildung etwas erfahren, um es dann später umzusetzen, basiert der relationale Ansatz darauf, dass die Lernen bereits etwas können, das sie durch Reflektion verändern. Dabei ist die individuelle Umgebung zu berücksichtigen. Diese besteht einerseits aus der privaten und andererseits aus der beruflichen Umwelt und den damit verbundenen Anforderungen. Beide gemeinsam bestimmen das Interesse der lernenden Person und lassen eine Motivation entstehen, die der Trainer vorfindet aber nicht schaffen kann. In diese, bei jedem Teilnehmer einer Weiterbildung sehr unterschiedlichen Situation, hinein ist eine Weiterbildungsmaßnahme zu konzipieren. Das das nicht (mehr) mit vorgefertigten Modulen gelingen kann, dürfte einsichtig sein. Ebenso klar dürfte sein, dass die unselige Bezeichnung von „Work-Life-Balance“ im konstruktivistischen Sinn nicht zutreffen kann. Jeder Mensch ist ein Mensch, der in unterschiedlichen Beziehungen lebt, die sich aber gegenseitig beeinflussen.

Für die Gestaltung von Maßnahmen zur Weiterbildung ergibt sich daraus die Anforderung, dass der Reflektion der eigenen Erfahrung und Veränderung genügend Raum gegeben werden muss. Ein Zeit-Raum, der nicht durch den Trainer gestört werden sollte, indem er Beurteilungen abgibt. Vielmehr ist der für kluge Impulse zuständig, die das Reflektieren ermöglichen und vertiefen helfen. Für trivialen Wissenstransfer dienen Materialien, die im Vorfeld oder begleitend wahrgenommen werden sollen oder müssen. Auch aus ökonomischer Perspektive eine sehr sinnvolle Forderung. Warum sollte ein gut honorierter Trainer das Gleiche tun, was deutlich günstigere Print- oder Online-Medien ebenso gut erfüllen können. Die Herausforderung durch intelligente Fragen und Interventionen allerdings kann ein Buch alleine nicht schaffen. Die Begleitung von Veränderungen gehört deshalb in die Fortbildung, damit sie nachhaltig auch geschieht. Anderenfalls kommt es zum oft beobachteten Praxisschock und mögliche und gewünschte Veränderungen werden doch nicht gelebt.

Unter Berücksichtigung dieser theoretischen Grundannahmen ergeben sich Forderungen für die konkrete Lernarchitektur. Das beginnt schon bei den Teilnehmern. Die sollten sehr sorgfältig ausgewählt werden und mit entsprechenden Zielvereinbarungen, die mit der Führungskraft

vereinbart wurden, zur Weiterbildung kommen. Auf diese Weise erfährt der potentielle Teilnehmer wie relevant das Thema für ihn und sein Umfeld ist. Der Abstimmungsprozess mit der Führungskraft lässt diese ebenfalls erkennen, welche Motivation der Lernende für dieses Thema aufbringen kann. Schließlich werden auch Schlussfolgerungen für die Lernformen beschrieben:

- „Gezielte Förderung von Selbstreflexion
- Storytelling als Lernform
- Ideensupermarkt
- Experimentieren an individuellen Inhalten/ Prozessen/ Lösungen
- Lernen mittels Coaching der Teilnehmer
- ...“

Wie diese Dinge in der Praxis aussehen können wird dann in einem eigenen Kapitel dargestellt. Dabei wird das Augenmerk besonders auf das Top Management gelegt. Je weiter man nach oben kommt, desto dünner wird bekanntlich die Luft und Führungsbegleitung des Top Managements kann nicht durch Anregung zu gegenseitigem Austausch gelingen. Alleine die Teilnahme an einer externen Weiterbildung wird in dieser Liga auf Grund der Fülle des Terminkalenders schwierig. Sonja Radatz kennt aus eigener Praxis die Form der mobilen Begleitung, zum Beispiel am Telefon wenn die Führungskraft sich auf dem Weg zum Flughafen befindet. Es ist nachvollziehbar, dass auch auf diese Weise eine Reflektion für den Top Manager möglich ist.

Gegenüber den ersten beiden Teilen des Buches schwächelt der dritte Teil sehr. Zwar wird hier an drei sehr unterschiedlichen Beispielen die Vorgehensweise der Relationalen Weiterbildung vorgestellt – sehr gelungen dabei die Projektcharts – aber es kommt einem doch ein wenig wie Werbung in eigener Sache vor. Zumal die ausgeführten Projektmodule nicht besonders aussagekräftig sind. Hier hätte man sich durchaus mehr Inhalt gewünscht. Bei einzelnen Tools wird gar auf andere Publikationen der Autorin verwiesen (die durchaus lesenswert sind), statt sie hier noch einmal zu beschreiben.

Insgesamt ein lesenswertes Buch, das allen in der Weiterbildung tätigen Personen wichtige Impulse an die Hand gibt, ihr Tun zu überprüfen: Die Trainer und Träger von Weiterbildung werden ihre Trainingstools anpassen, die Kunden erhalten Hinweise um Lernformate zu erkennen, die tatsächlich zu besseren Ergebnissen führen, weil sie die Lerner ernst nehmen.