

Kluge, Karl-Josef und Jan Weinreich

„Begaben beginnt beim Ziel“

Ein anderes System beginnt seine Karriere

„47 Kinder und Jugendliche stehen mit ihren Enrichment-Coaches vor dem Schloss Rohlstorf. Jubel ist zu hören. Teilweise fallen sich die Kinder und Jugendlichen begeistert in die Arme. Zwischen ihnen liegen Luftballons, Papier und Eier auf dem Boden. Die 16-jährige Monika klopft dem 11-jährigen Christian auf die Schulter und beglückwünscht ihn zu seiner Idee, zwei rohe Eier auf den jeweils gegenüberliegenden Seiten in den aufgeblasenen Luftballons zu „befestigen“, so dass das schwerere Ei beim Aufprall nach dem Fall aus 3 Metern Höhe wahrscheinlich zerbricht, so die Energie absorbiert und auf diese Weise das zweite Ei unversehrt bleibt. Mit dieser Aufgabe, dass ein Ei den Fall aus 3 Metern Höhe unbeschadet übersteht, beschäftigte sich die Gruppe um Monika und Christian physikalisch in den vergangenen 2 Stunden. Jetzt sind hier die Zeiten der Diskussion über das „Stören“ der Jüngeren oder die „schwache“ Arbeitsmoral einiger „Forscher“ vergessen. Stattdessen zeigen sich Teamgeist, Zusammengehörigkeit und Eifer, die ausgegebenen Herausforderungen von Seiten des Projekt-Managements zu bewältigen.“

In diesem Szenario wird deutlich, wie in Wettbewerben im Wissenschaftscampus (Hoch-)Begabte ihr Wissen in Können umsetzen. Dieselben stellen sich mit Freuden, Interesse und Transfer-Eifer, pisa-ähnlichen Aufgaben, die fachübergreifende Kompetenzen fordern, die eine aktive Teilhabe am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, politischen und ethischen Leben als notwendig angesehen werden. Im SkyLight werden „Probleme“ vorgestellt, die das Augenmerk auf das Beherrschen von Lösungsprozessen, auf das Verständnis von Denk-Konzepten und Gewusstes auf andere Problembereiche zu transferieren, erwartet „Wir locken die Jugendlichen in Begabungssituationen, in denen Verständnis für anderes, neues, anspruchsvolles Wissen vermittelt wird.“ (Karl-J. Kluge). **Somit wird Lernen zu einer persönlichen und sinnvollen Erfahrung, die Lernen zu einem sehr hohen Gebrauchswert werden lässt, der sich zu lernen und anzuwenden lohnt.** Frustriert kommen sie, begabt gehen sie, „unsere“ Begabten!

Wir betrachten diese Szenarien jetzt mit einem zeitlichen Abstand. Wir erinnern uns an den Weg, den wir bis zu diesem Zeitpunkt zurücklegten. Uns kamen wieder die Gedanken von Ernesto Bertarelli in den Sinn. Einem Unternehmer aus der Schweiz, dem es 2003 mit „seiner“ Crew gelang, den America's Cup in die Schweiz zu holen: „We did it!“ Durchgehend begleiteten uns diese Worte und

dessen Philosophie in den Planungen und Entwürfen zu diesem Teil des WissenschaftsCampus SkyLight.

In dem oben beschriebenen Augenblick vollzog ich – Jan Weinreich - in meiner Phantasie nach, welche Bedeutung für mich die Worte „We did it!“ enthielten. Während des „*Lab of Mind and Brain*“ im WissenschaftsCampus war ich ein Teil der Führungsriege des Segelschiffes „SkyLight“. In der Ausbildung zum E-Coach in der Universität zu Köln bereiteten wir Coaches uns auf den uns bevorstehenden „Segeltörn“ - unsere Zeit im WissenschaftsCampus - intensiv vor. Das personenzentrierte und –fördernde Coaching stand im Mittelpunkt unserer Ausbildung. Alles verbunden mit dem Ziel, im WissenschaftsCampus in allen SkyLightern „erkenntnisgenerierendes Lernen“ (Karl-J. Kluge) zu initiieren. Die Verinnerlichung unserer eigenen Haltung manifestierte sich in dem Leitspruch: „Die Philosophie des SkyLight-WissenschaftsCampus trage ich im Antlitz!“ (Karl-J. Kluge). Für den Kurs, welchen „unsere Alinghi“ segelt, stehen wir alle gemeinsam ein. Wir sind ein Team und geben alles uns mögliche, um den Kurs zu halten und den Erfolg zu garantieren. Als ausgebildeter Enrichment-Coach wurde es meine Aufgabe und mein Ziel, den jeweils individuellen Lernprozess jedes SkyLighters gemeinsam mit ihm bewusst zu machen, diesen zu reflektieren und ihn passend zu den individuellen Lernstilen zu optimieren. Das Vorgehen glich dabei dem Bild „Steine von der Quelle zu nehmen“ (Karl-J. Kluge). Jeder „LernUNTERNEHMER“ (SkyLighter) ist in unseren Augen der Experte seines Lernens bzw. wissenschaftlichen Arbeitens. Er kennt sich annähernd, weiß um Faktoren, die sein Lernen fördern (z.B. aufgeräumter Arbeitsplatz oder ruhige Musik im Hintergrund). Im Coachingprozess analysierte ich mit jedem SkyLighter, welche Bedingungen ihm beim Lernen hilfreich seien und wie er sich selber diese Faktoren schaffen könnte. Ein Beispiel bot Florian, der im Coaching erkannte, dass er zu Hause beim Lernen immer wieder von seinem kleinen Bruder abgelenkt wurde, da dieser gerne mit ihm spielen wollte. Die Beziehung zu seinem Bruder war Florian wichtig, deshalb wollte er das Spiel mit seinem Bruder wahrnehmen. Gleichzeitig jedoch stand er vor der Aufgabe, Vokabeln zu lernen. Andererseits wurde er alle 5 Minuten zum Spielen aufgefordert. „Plötzlich ist es schon Zeit für das Abendessen, und ich habe erst 2 Seiten Vokabeln gelernt“, berichtete Florian, der sich zuvor im Gespräch wunderte, warum er bei seinen letzten Vokabeltests nicht über ein „Ausreichend“ hinaus kam. „Wie kannst du mit dem Wunsch, dass dein Bruder mit dir spielen möchte, denn in Zukunft umgehen?“ fragte ich Florian. Er kam für sich zu dem Schluss, nach der Schule für eine ½ Stunde mit seinem Bruder zu spielen und sich in dieser Zeit ganz ihm zu widmen. Zuvor erklärt er ihm, dass sie nun Zeit zum Spielen hätten, aber er dann in Ruhe lernen müsse. Und wenn er ungestört sei, komme er „viel schneller voran“ und habe dann sicherlich noch einmal Zeit, um mit seinem Bruder zu spielen. „Und eine Methode, um mich in meiner Arbeit vor dem Lernen zu strukturieren, habe ich auch bereits hier im Campus gefunden und erprobt“, berichtet Florian.

Er sprach von der „Reduktiven Zielorientierung“. Diese Methode unterstützt die Planung der Zielerreichung. Dafür richtete Florian zuerst den Blick auf sein gewünschtes Ergebnis, nämlich in 2 Wochen nach den Ferien seinen Vokabeltest „gut“ zu schreiben. Anschließend geht er vom erreichten Ziel aus rückwärts zu dem Schritt, welcher direkt vor der Zeilerreichung zu tun sei. Für ihn war dieser Punkt das Durchschauen seiner zuvor gelernten Vokabelzettel, bevor er an dem Morgen des Tests das Haus verließ. Es folgte der Schritt davor, nämlich das abendliche Packen seiner Schultasche mit genügend Papier und Stiften usw. bis zum heutigen Tage unseres Coachinggesprächs, an dem Florian sich einen Zeitplan erstellte, wann er welche Vokabellektionen üben werde. Florian selber war es, der erkannte, wie er sich im Lernen strukturieren muss und ein für sich förderliches Lernsetting erstellen müsse. Dabei fand er in mir einen „LernBEGLEITER“, mit dessen erkenntnisgenerierenden Fragen er die Steine von seiner (Lern-)Quelle nehmen könnte.

Das *“Lab of Mind and Brain“* stellt für uns Autoren und für SkyLighter die „Königsdisziplin“ des WissenschaftsCampus dar. Die selbstgewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen galt es dann, in Teams anzuwenden bzw. unter Beweis zu stellen. Es galt, selbständig unter Coaching Wissenschaftsaufgaben zu lösen.

Uns war als Crewmitglieder des WissenschaftsCampus die Aufgabe zugefallen, das *„Lab of Mind and Brain“* zu planen und für dessen Erfolg zu garantieren.

Die Vorarbeit war alsbald getan. Wir Autoren brachten unsere Erfahrungen, Berufs-Erkenntnisse und Potenziale ein, um das Schiff *„Lab of Mind and Brain“* zu konstruieren, das „Baumaterial“ zu beschaffen und fit zu machen, um den „Cup“ zu ersegeln – die exzellente Durchführung, getragen von dem brennenden Eifer der SkyLighter. Wir, Karl-J. Kluge und Jan Weinreich, entwickelten das Konzept des *„Lab of Mind and Brain“*. Für die SkyLighter wurde das *„Lab of Mind and Brain“* eine deutliche Herausforderung, der sich alle mit Eifer und Hartnäckigkeit stellten, während deren Bearbeitung jeder seine sozialen Fähigkeiten und kognitiven Potenziale zum vollen Einsatz brachte und die Freude am Lernen und am Trainieren wuchs, indem jeder sich und seinen Beitrag mit dem Willen zum Erfolg einbrachte und im Erfolg sah.

So teilten wir alle Teilnehmer, allesamt herausragende Jugendliche, in Hochleistungsteams ein. Wie auf der Alinghi stand nicht der Kapitän allein während des *„Lab of Mind and Brain“* am Ruder, sondern die gesamte Mannschaft segelte auf Erfolgskurs, so dass sich 40 Jugendliche mit höchstem Eifer in die Wogen des Lernens stürzten. Jeder Coach stand dort auf seinem Platz, wo er sein Können voll und ganz für das Projekt *„Lab of Mind and Brain“* zum Einsatz brachte. Einige Coaches begleiteten die Gruppe durch gezieltes ressourcenbasiertes Feedback und Feedforward, während andere Coaches die Dynamik des Miteinanders und das Teamwork mit der Videokamera beobachteten und ihre Beobachtungen erkenntnisgenerierend an die Gruppe „zurück gaben“. Den Erfolg des *Lab of Mind and Brain“* vermittelt die Shortstory am Beginn unserer Ausführungen.

Konkret und zusammengefasst bedeutete dies, erkenntnisgenerierendes und handlungsorientiertes Lernen (Karl-J. Kluge) mittels „LernBEGLEITER“ und Einbindung der Erkenntnisse aus dem Gebiet der SelfScience-Education. Alles zusammen in einem Wettbewerb als „Königsdisziplin“ des WissenschaftsCampus SkyLight. Auf die Frage, ob wir uns der Idee und der Herausforderung stellen würden, ein Konzept für diesen Wissenschafts- und Kreativitätswettbewerb zu entwickeln, überlegten wir nicht lange.

„*Lab of Mind and Brain*“ (Karl-J. Kluge)

Dieser Name ist Programm



Exzellente Umwege:

Jedes **Labyrinth** besitzt klassischer Weise nur einen verschlungenen und kreuzungsfreien Weg, welcher garantiert zum Ziel im Labyrinth führt. Es geht im Labyrinth darum, sich voll durch Konzentration auf das Innere zum Ziel leiten zu lassen. Immer wieder wird „man“ im Durchschreiten eines Labyrinthes an seinem Ziel vorbeigeführt. Dabei sieht ein jeder das Ziel aus sich ständig ändernder Perspektive, doch steuert „man“ letztendlich direkt auf dieses Ziel zu.

Gleichermaßen sahen wir dieses **Labyrinth** als **Laboratorium**, in welchem Experimentieren, Erforschen, Praktizieren und Erproben ihre Anwendung finden wollten. Ganz dem Motto „es ist noch kein Meister vom Himmel gefallen“, erlaubt das Turnier „*Lab of Mind and Brain*“ das Sich-Erproben mit wissenschaftlichen Methoden, Lösungsansätzen und Handlungsstrategien.

Entscheidend sind uns dabei die daraus resultierenden Schlussfolgerungen der „Community of Science“ und die sich daraus entwickelnden persönlichen wie fachlichen Konsequenzen.



„... Mehr als die Summe seiner Teile“ – der Wert des Spirit für das Team:

Der eingebrachte **Mind** bezeugte und bekräftigte den geforderten Geist im Wagnis des Probierens und Laborierens. Darüber hinaus bezeugte er das (Un-)Wesen des Teams und die Einstellung „zur Sache“. Nur wer wagt, der gewinnt. Wer auf Teamgeist setzt und dahingehend trainiert, erschließt sich die Potenziale und Ressourcen der gesamten Gruppe. „We did it!“, so äußerte sich Ernesto Bertarelli, nachdem er mit seinem Segelteam auf dem Segelschiff Alinghi vor Auckland in den Hafen einlief und damit den weltberühmten America´s Cup gewann.



Zu diesem Erfolg trug die gesamte Crew mit ihren herausragenden „Teamplayern“ bei. So legten nicht Kapitän und Besitzer der Alinghi den zu segelnden Kurs fest, sondern der für diese Aufgabe eingesetzte „Navigator“. Der gemeinsame Geist, das von anderen als unmöglich Geglaubte zu erreichen, nämlich als Schweizer Team den America´s Cup zu gewinnen, führte die Alinghi als erstes Schiff in den Hafen von Auckland. Glaube an sich selbst, Selbstdisziplin, Teamgeist, Professionalität, Resilienz und die Winning-Vision waren die richtig gesetzten Segel der Alinghi.



Der Motor:

Das **Brain** im Titel des Lab of Mind and Brain weist darauf hin, dass es im „Lab of Mind and Brain“ darum geht, QJ-Leistungen (Qualitative Informationsverarbeitung) auf Höchstniveau zu erbringen, d.h. für uns Planer und „Monitoren“: Hochqualitative Informations-Verarbeitungen sowohl als Einzelner als auch im Team zu arrangieren und die trainierten Denk-Methoden in verschiedenen Problem-Lösungs-Aufgaben anzuwenden. Jeder wird - bis an seine Grenze - gefordert, um sich und seine Mannschaft zum Winning-Team zu bringen. Handlungsvorschläge zu erarbeiten, alle Optionen in ihrer Konsequenz zu durchdenken, Umsetzung zu organisieren. Herausforderungen und Fragestellungen aus allen Perspektiven zu beleuchten, fordert höchste Konzentration und mentale Flexibilität.

In einem neu erbauten BMW-Werk in Sachsen wurde monatelang von allen Beschäftigten jede erdenkliche Situation in Theorie und Simulation in Bezug auf das Wahrscheinliche und Unwahrscheinliche durchgespielt und wissenschaftlich ausgewertet. Aus den resultierenden Schlussfolgerungen wurden die einzelnen Produktionsschritte neu überdacht, umgestaltet und verbessert, bevor

der erste fahrtüchtige PKW die Anlage verließ. Das Ergebnis dieser Denk- und Kreativitätsleistungen auf Höchsthiveau: Spitzenqualität von Höchstleistern.

Diese Gedanken und Erkenntnisse standen als Basis des „*Lab of Mind and Brain*“ und bildeten den Unterbau dieses Projektes.

„Lab of Mind and Brain“ ging 2006 in die zweite Runde

Zurückgekehrt setzen wir uns wieder zusammen und entwickelten das nächste Konzept für das „*Lab of Mind and Brain*“. (Anlage)

Von der ersten Minute dieses Projektanlaufes sahen wir Autoren schon die Bilder von Jugendlichen, die sich höchst konzentriert verschiedensten IQ- und EQ-Herausforderungen stellten und im Eifer miteinander nach Lösungen suchten. In ihrer Arbeit stets von einem Enrichment-(E-)Coach begleitet mit dem Ziel, dass im „*Lab of Mind and Brain*“ erkenntnisermittelndes Lernen allgegenwärtig spürbar/wahrnehmbar werde.

Für uns stand zentral die Frage nach der Art und Weise des „erkenntnisermittelnden Lernens“ (Karl-J. Kluge). Was die Aufgaben und Herausforderungen und das Regelwerk des „*Lab of Mind and Brain*“ anging, vertrauten wir voll auf unsere Erfahrungen und Expertisen aus unseren Tätigkeiten in der internationalen Jugendarbeit, aus der Lehrerbildung, aus der Kölner Begabungspädagogik und –psychologie, dem Lernen in Neurodynamischen Dimensionen und der Kölner „SelfScience-Education“. Zusätzlich standen die Freude zu lernen und zu arbeiten sowie das Erfahren und Erleben, sprich die Handlungsorientierung als wesentliche Säulen des Konzeptes „*Lab of Mind and Brain*“ Paten. Auch hier ging es laut selbstgegebenem Auftrag und innerer Einstellung um mehr. Das entscheidende „Mehr“, welches die Lernerfolge im „*Lab of Mind and Brain*“ garantiert und für Lernnachhaltigkeit sorgen sollte. Das „Mehr“, welches die Reflektion des Teams und des Einzelnen einbringen und welches dafür Sorge tragen sollte, war das Modul SelfScience-Education“ (Karl-J. Kluge). Diese Erkenntnis um die bedeutende Relevanz der SelfScience-Aspekte trugen wir seit den ersten Tagen in der Ausbildung zum Enrichment-Coach für den WissenschaftsCampus SkyLight in uns. Der SelfScience-Aspekt stellt für uns den wesentlichen Unterschied zum wissensvermittelnden Lernen in der Schule dar: In emotionale und soziale Kompetenzen investieren.

Das konsequente Lernen aus „Feedbackschleifen“, der Wert von Feedforward und das ganzheitliche LernBEGLEITEN durch Enrichment-Coaches, also fokussierend auf den Bereich des Lernweges und

der Persönlichkeitsentwicklung im Team, richteten wir als zentralen Aspekt im „*Lab of Mind and Brain*“ ein.

Jedem Team wurde ein Enrichment-Coach zugewiesen, der die Gruppe in „freischwebender Aufmerksamkeit“ (D. Bohm) beobachtete und an entscheidenden Stellen die Gruppe mit ressourcenorientiertem Feedback „versorgte“. Ein förderliches „Feedforward“ schloss sich an. Zum Beispiel: „Was würde denn passieren, wenn N.N. ab sofort die Methode „Sechs-Hüte-Denken“ einbrächte?“ Zusätzlich erhielt jede Gruppe einen Enrichment-Coach zur Seite, welcher seine Strategiekompetenzen einbrachte, um das Team personenförderlich und ressourcenorientiert zu coachen. Die inhaltliche Bearbeitung der gestellten Herausforderung blieb dabei allein bei dem jeweiligen Team.

Dieser Konzepttyp sollte den nachhaltigen Lern- und Erkenntniserfolg für die SkyLighter im „*Lab of Mind and Brain*“ im SkyLight WissenschaftsCampus garantieren – und im Rückblick auf das Gewesene erwies sich diese Erwartung als der Erfolgsfaktor.

Zur Grundlage unseres Konzeptes machten wir immer wieder unsere eigenen Erfahrungen im E-Coaching in der Universität zu Köln. Monatlich trafen wir uns für ein Wochenende, um die von anderen erwarteten Kompetenzen uns selbst anzutrainieren und unseren Methodenpool zu erweitern. Im Fishbowl erprobten und transferierten wir unsere neuen Beziehungserkenntnisse, indem wir in der Praxis unter Rückkopplung und Feedback des Ausbilders/Trainers coachten. Manchmal waren es Befürchtungen, gerade neu Erworbenes nun vor den Augen aller zu erproben und anzuwenden. Doch zugleich auch Stolz, wenn wir bemerkten, dass durch Anwenden das Erlernte erst lebendig wurde. Durch das Anwenden der sog. „Königsfragen im Coaching“ beispielsweise gelang es uns, die (Hoch-)Begabten personenförderlich zu begleiten.

In gegenseitiger Abstimmung folgten weitere Treffen, in denen wir uns ideell und methodisch sowie visionell abstimmten und die Fachliteratur befragten. Immer verbunden mit der Frage, welche neuen Ideen wir für das „*Lab of Mind and Brain*“ nutzen wollten, um unser Projekt weiter auf Erfolgskurs zu fahren.

Als zentral galten für uns die MegaSkills®, welche in ihrer konsequenten Anwendung und Umsetzung jeden einzelnen SkyLighter auf seinen individuellen Weg zum Erfolg in Schule und danach im Beruf voranbringen.

Deswegen zählten wir im „*Lab of Mind and Brain*“ auch auf die Anwendung wertebasierter Strategien, werteschöpfender Exekutive, werteschöpfender Kultur und werteschöpfender Strukturen. Unsere Ziele und Erwartungen sammelten wir unter Kluges Stammesbegriff der „**MegaSkills**“. Sie galten

und gelten uns als wesentliche Bewertungsgrundlage für die Ressourcen- und Begabungs-Akquise in jedem Einzelnen

- **Selbstvertrauen** – sich in der Lage sehen, “etwas“ zu schaffen. Z. B. die gestellte Aufgabe selbstbewusst angehen und sich und das Team einschwören „Wir schaffen das.“, anstelle von „Das ist schwer.“.
- **Selbstmotivation** – der Wunsch, Leistung zu erbringen. Also nicht „Dabei sein ist alles.“, sondern bestrebt sein, Spitzenleistungen zu erbringen.
- **Selbstdisziplin** – die Bereitschaft, hart zu arbeiten. Auch dann, wenn eine Weltmeisterschaft übertragen wird oder der See zum Baden einlädt.
- **Verantwortung - Selbstverpflichtung** - vom Ende her denken und die Konsequenzen tragen. Für das, was jeder einzelne einbringt oder an Gedanken und Ideen zurückhält, ist er in der Gruppe und vor sich selbst verantwortlich.
- **Initiative** – Ideen in Handlung mit **Ausdauer** umsetzen und das zu Ende zu bringen, was begonnen wurde. Campusteilnehmer dürfen auch nicht, nachdem sie einen Teil-Auftrag erledigt hatten, ins Schwimmbad gehen.
- **Teamegeist** – das gesteckte Ziel mit Hilfe der Verantwortung eines jeden Einzelnen gemeinsam zu erreichen, ohne Einzelne aus dem Auge zu verlieren und die unternehmerischen Absichten zu vernachlässigen. Teamplaying bedeutet, stets aktiv zu sein, wenn meine Fähigkeiten förderlich sind und danach den Pass an den nächsten Spieler zu geben, damit dieser weiter nach vorne spielen kann. Ein egoistischer Spieler in einer Fußballmannschaft, der darauf aus ist, möglichst selber viele Tore zu schießen, führt eine Mannschaft selten zum Sieg.
- **Pflichterfüllung und emotionale Selbstregulierungskompetenz** – sich in seinen Emotionen zu kennen und sich ausgleichen zu können. Was, wenn ihr euch über ein Ereignis in der Gruppe ärgert und darüber das gemeinschaftliche Arbeiten am Ziel verloren geht? Ein Torwart, der sich über seinen Abwehrspieler ärgert, da er den Gegner nicht stoppte, ist nur mit sich beschäftigt, so dass er den nahenden Ball nicht aus dem Tor hält.

Zusammengefasst führt die Anwendung dieser „MegaSkills“ den Wollenden zu folgenden Verhaltensweisen:

1. **„Ich stimulare Neugier für Herausforderungen**
2. **Ich provoziere das Ausprobieren von Lösungsideen**
3. **Ich übernehme Verantwortung und beginne zu handeln“ (Karl-J. Kluge)**

Unser Konzept oder: „Ein Bauplan entsteht“

Was folgte waren lange Stunden am PC, um aus der Basis und der Philosophie des „*Lab of Mind and Brain*“ ein praktikables Regelwerk zu entwerfen. Dabei entstanden immer wieder Verstrickungen und logische Negierungen, bedingt durch die Komplexität, welche die zwei Tage des „*Lab of Mind and Brain*“ im WissenschaftsCampus SkyLight als „Königdisziplin“ einnahmen. Es galt zeitliche Abläufe zu koordinieren, Räumlichkeiten zur Durchführung zu wählen, ein Konzept für die jeweiligen Präsentationen anzubieten, nach denen majestätisches Feedback und zielförderndes Feedforward folgt. Auch galt es, ein System zu erstellen, welches der Jury ermöglichte, die Teams gerecht und stimmungsaufbauend zu bewerten. Wenn wir wieder vor den PCs saßen und das Konzept nach logischen Fehlern und Ungereimtheiten durchforsteten (wie kann es gelingen, dass in dem engen Zeitrahmen die Jury die Wettkampf-Gruppen beobachtet und ebenso genügend Zeit findet, sich über das Wahrgenommene auszutauschen und über die Vergabe der Punkte sich einig zu werden?) und die Lösung der einen Ungereimtheit wiederum neue Fragen aufwarf, besannen wir uns auf das bisher Erreichte und erinnerten uns an all die positiven Rückmeldungen zu diesem Projekt. Beispielsweise, dass der Europa-Chef einer Weltfirma für das „*Lab of Mind and Brain*“ einen Preis sponserte. Zusätzlich unterstützen uns Methoden, die wir in der Coach-Ausbildung trainierten und gewinnbringend anwenden. So überdachten wir die Frage nach dem Zeitfenster der Jury mittels S.O.C.S. – einer Reflexions-Methode, die D. Goleman überbrachte. Auf diese Weise kamen wir zu dem Ergebnis, dass der Austausch der Jurymitglieder in die Zeit der Reflexionsphase der Teams fallen sollte. „Concept-Maps“ verhalfen uns, den Ablauf des „*Lab of Mind and Brain*“ bewusst zu halten und inhaltliches Ineinandergreifen zu erkennen sowie für den weiteren Leistungs-Prozess zu nutzen. Durch das Anwenden der Methode „Morning Pages“ (eine Selbstregulierungs-Methode) verhalfen wir uns zu einer Arbeits-Struktur, welche uns Freiräume ließ, unser Performance-Konzept weiter zu entwickeln und zeitgleich das bisher Erarbeitete zu reflektieren.

„Wassern ohne Probelauf“

Unsere Vorbereitungszeit verging im Fluge. Es blieben uns nur wenige Möglichkeiten zur „Probefahrt“ des „*Lab of Mind and Brain*“. Es hieß „Wassern unter Realbedingungen“!

Bereits zum Anfang des Campus sorgte die Idee des „*Lab of Mind and Brain*“ für Aufregung und Neugier. Auf den Aushängen, dem Time Table, waren die letzten zwei Tage für dieses Projekt vorgesehen. Täglich konfrontierten uns die SkyLighter mit der Frage, „was das denn sei?“. Durch Antworten wie „das ist die diesjährige „Königsdisziplin“ im Campus“, brachten wir Coaches die entstandene Spannung teilweise fast bis zum Bersten. Dazu muss auch gesagt werden, dass die Coaches den detaillierten Ablauf des „*Lab of Mind and Brain*“ selbst auch nicht kannten, wodurch sich deren Neugier wiederum auf die SkyLighter übertrug. Bei alledem wuchs trotz der Überzeugung über das Gelingen des Projektes stundenweise die Unsicherheit. Wir erspürten, dass große Erwartungshaltungen an das „Neue“ und „Unbekannte“ geknüpft waren. Diese Erwartungshaltung wurde mir auch unter den Coaches deutlich.

Zwei Tage vor Beginn des „*Lab of Mind and Brain*“ einigten wir uns untereinander, den „Guide“, welchen jede Gruppe erhielt, zur Einstimmung aller auszulegen. Zuvor besprachen wir im täglich stattfindenden „Nachtcafé“ unter den Coaches das Konzept und den Ablauf von „*Lab of Mind and Brain*“.

Wir waren uns einig, dass das Konzept von „*Lab of Mind and Brain*“ die „Königsdisziplin“ im WissenschaftsCampus SkyLight darstellt: nämlich alles Wertvolle zu enthalten, um erkenntnisgenerierendes Lernen unter den SkyLightern mit Freude und LearningWill zu ermöglichen. Unsere innere Sicherheit übertrug sich auf die anderen Coaches.

Die ausgelegten Guides wurden von SkyLightern förmlich „aufgesaugt“. In knisternder Atmosphäre versammelten sich die SkyLighter und Coaches zum Beginn des „*Lab of Mind and Brain*“ im Forum. Die Gruppeneinteilung durch Losverfahren rief unter einigen SkyLightern Unzufriedenheit hervor. Einige wollten am liebsten mit ihren Freunden und „mit dem da schon gar nicht“ arbeiten. Diese Einstellung hatten wir erwartet. Wir ließen unser Interesse für das wachsen, was die Teams aus sich machen würden.

Mit dem „Guide“ versorgt, verließ jede Gruppe das Forum, um in die intensive Lektüre zu starten. Wir standen zugleich für „alle“ zur Beratung bereit. Wenn alles so verlief, wie geplant, müssten gleich 4 SkyLighter in den Saal kommen, um sich ihre erste Herausforderung abzuholen. Nach 5 Minuten kamen die ersten.

Nach einer Stunde trafen sich alle Gruppen wieder im Forum, um die Ergebnisse der Herausforderung zu präsentieren.

Hier erhaltet ihr nun eure erste Teamaufgabe:

Wer von euch glaubt daran, dass ein rohes Ei einen Fall von ca. 3 Metern Höhe unbeschadet überstehen kann?

Um den Beweis zu erbringen, dass der Eierfall möglich ist, habt ihr die nächste Zeit der Teamaufgabe zur Verfügung.

Als Hilfsmittel dienen euch:

- ❖ 2 rohe Eier
- ❖ ca. 4m Band
- ❖ 2 Luftballons
- ❖ 2 große Blatt Papier
- ❖ 1 Rolle Tesafilm

Schickt Euren Teamsprecher + ein weiteres Teammitglied in den Spiegelsaal, wo er die nötigen Materialien abholen kann.

Eure Aufgabe besteht darin, aus den Materialien eine Konstruktion zu bauen, welche **ein** Ei beim Fall aus ca. 3m Höhe schützt, so dass es unbeschadet landet.

Gebt eurer Konstruktion einen aussagekräftigen Namen und Werbeslogan, welcher von den 3 für das Forum bestimmten Sprechern präsentiert wird.



Den Präsentationen wurde gelauscht und aufmerksam mit Anerkennung bedacht. Danach ging es endlich „nach draußen“, um den „Eierfall“ zu testen.

An dieser Stelle schließt sich der Anfang dieser „Case-Study“ mit der Einleitung.

Doch die Erkenntnisse und Erfolge des „*Lab of Mind and Brain*“ gingen und gehen noch weiter!

Nach dem „Eierfall“ und dem Jubel ging es ins Forum zurück . Dort erhielten die Teams ihr Feedback und ihr Feedforward. Es war aus den Ergebnissen und den Feedbacks ersichtlich, dass jede Gruppe auf Höchstniveau gearbeitet hatte. Die Feedback- und Feedforward-Erkenntnisse nahmen die Gruppen mit in ihre sich anschließende “reflection on action“. Mit den Kommunikations-Regeln des

David Bohm wurde die weitere Zusammenarbeit aufgrund der gewonnenen Erfahrungen reflektiert und für das weitere Vorgehen ausgewertet.

Erfolg setzt sich durch

Im „Nachtcafé“ reflektierten wir Coaches das „*Lab of Mind and Brain*“ an seinem ersten Tag. Wir erinnerten uns an die Abende zuvor und die Skepsis gegenüber des „*Lab of Mind and Brain*“. Doch davon war an diesem Abend nichts mehr zu hören. Jeder Coach berichtete erstaunt und mit Eifer über das Arbeiten in höchster Konzentration, Einbinden eines jeden Teammitgliedes, bewusstes und förderliches Einsetzen von zuvor gelernten und trainierten Methoden, besonnenes Reflektieren und das sofortige Umsetzen der gewonnenen Erkenntnisse...

Es herrschte noch nach Stunden Begeisterung und überzeugende Spannung. Was wird am nächsten Tag des „*Lab of Mind and Brain*“ noch geschehen?

Auf Seiten der SkyLighter gab es Treffen in der freien Zeit, um an der „Team-Force-Aufgabe“ zu arbeiten, einer Herausforderung, welche die Gruppe über ihre gesamte Arbeitszeit hin begleitete. Das Echo auf das „*Lab of Mind and Brain*“ war Freude und Anerkennung für dieses Konzept und für sich selber, da nun jeder wahrnahm, wofür die Verantwortung trug und was ein jeder eingebunden in ein Team zu schaffen vermochte.

So kam es auch, dass die Ehrung für das „*Lab of Mind and Brain*“ mit nicht enden wollendem Applaus bedacht wurde..

Zwischenzeitliche Konflikte innerhalb und unter den Gruppen wurden förderlich und beinahe eigenständig erarbeitet. Es gab die Diskussion, ob eine Gruppe von der anderen „abgeschaut hätte“, als diese kurz den Teamraum durchquerten. Aufgenommen wurde dieses Thema in das Forum des „*Lab of Mind and Brain*“ nach der Gruppenpräsentation. In Form eines „Brennpunktes“ und unter den Bohmschen Dialog-Regeln besprachen die Teams untereinander, wie sie mit der Situation des Vorwurfes der „Werksspionage“ umgehen müssten. Einstimmig erhielt die betreffende Gruppe einen Punkt Abzug, da sie ohne anzuklopfen den Teamraum der anderen Gruppe betraten. Zusätzlich wurde die Vereinbarung getroffen, von jetzt ab immer vor dem Betreten eines anderen Raumes anzuklopfen und vor allem das „Herein“ abzuwarten.

Unsere Rolle in diesem Brennpunkt stellte die Kompetenz der „Berufung zur Unsicherheit“ in den Mittelpunkt. Anfangs trieb uns die innere Stimme, mehr Lösungen als erkenntnisgewinnende Strategien zu präsentieren. Doch wir besannen uns auf die Potentiale und den **LearningWill** der SkyLighter, selbst ihren Weg zu finden und sich einvernehmlich zu einigen. Manchmal nahmen wir die Rolle

eines Mediators ein, wobei sich diese schnell hin zum Moderator veränderte und die Gruppen selbstständig die Real-Life-Herausforderungen bearbeiteten.

Alles zusammen bündelte sich der Erfolg des „*Lab of Mind and Brain*“ im WissenschaftsCampus SkyLight darin, dass wir einen „**explodierenden**“ **LearningWill** der SkyLighter erlebten. Wir sahen, dass Einzelne zu leistungsfähigen Teams zusammenwuchsen und auf höchstem Leistungs-Niveau zielstrebig, respektvoll und wertschätzend miteinander arbeiteten. Wir wissen jetzt, dass Projekte dieser Art einen nachhaltigen Wert bezüglich erkenntnisgenerierenden Lernens besitzen.

Als viele der SkyLighter dieses „*Lab of Mind and Brain*“ uns zuriefen: „So etwas sollten wir auch in unserer Schule machen“, meinten wir endgültig zu wissen, was Ernesto Bertarelli meinte, als er im Hafen von Auckland zu seiner Sieger-Crew sagte: “ WE DID IT!“

Kontakt:

e.mail: kluge@eurotalent-skylight.de