Effektiv Seminare konzipieren

„Die besten Trainer-Tools & Trainer-Skills für dich!“

mit Ulrich Bührle

Inhaltsverzeichnis:

Was Lernen beeinflusst?	3
Anmoderation mit 4 - mat	5
Yes – Set	6
Flow Learning	7
Analoges Markieren	8
Hypnotische Sprachmuster	8
4 x Reframing – Umgang mit Widerstand	11

Was Lernen beeinflusst?

Wer beim Lernen motiviert, aufmerksam und emotional dabei ist, der wird mehr behalten. Diese Faktoren lassen sich im Gehirn beobachten. Zunächst scheint es, als seien Aufmerksamkeit, Gefühle oder Bewertungen viel zu subjektiv und vor allem auch viel zu flüchtige Phänomene, als dass man sie überhaupt neurobiologisch untersuchen könnte. Heute können wir mit bildgebenden Verfahren beobachten, wenn das Gehirn aufmerksam ist oder nicht, motiviert ist oder nicht, wenn es Freude oder Angst empfindet, wenn es Dinge im Griff hat oder nicht, wenn etwas klappt oder einen Fehler gemacht wird.

Motivation

Wenn wir über Motivation und Belohnung nachdenken, dann fällt uns wahrscheinlich der Psychologe B.F. Skinner ein. In der wissenschaftlichen Psychologie spricht man von operantem Konditionieren und meint die Beeinflussung von Verhalten durch Zuckerbrot und Peitsche. Man belohnt, was sein soll und bestraft, was nicht sein soll. Warum dieses Konzept so schlecht funktioniert erklärt die aktuelle Gehirnforschung.

Unser Gehirn berechnet kontinuierlich voraus, was demnächst eintreten wird, und wenn dies eintritt, was meist der Fall ist, wird das Geschehen als unbedeutend verbucht und nicht weiter verarbeitet. Es braucht auch nicht abgespeichert zu werden, denn wir haben das entsprechende implizite Wissen ja ganz offensichtlich bereits parat. Gelegentlich geschieht jedoch etwas anderes. Manchmal treten Ereignisse ein, die sich von dem, was das Gehirn vorausberechnet hat, positiv abheben. Wenn wir etwas tun und das Resultat ist besser als erwartet, dann wird im Gehirn ein Signal generiert. Wird dieses Signal im Gehirn produziert, sorgt es dafür, dass gelernt wird. Nur so kann ein Organismus im Laufe der Zeit sein Verhalten optimieren. Gelernt wir nicht einfach alles, was auf uns einstürmt, sondern das, was positive Konsequenzen hat.

Dieses Signal im Gehirn ist der Neurotransmitter und Neuromodulator Dopamin. Es gibt mehrere Dopaminsysteme, eines davon ist für Motivation und Belohnung verantwortlich, dessen Dopamin wird im frontalen Kortex ausgeschüttet. Diese Dopaminfreisetzung führt zu einem klaren Denken. Dieses System springt nur an, wenn die Resultate besser als erwartet sind. Das Dopaminsystem ist bei Bestrafung nicht beteiligt, es ist allein für Belohnung zuständig. Dabei sollte klar sein, dass positive Erfahrungen vor allem durch positive Sozialkontakte entstehen. Ein nettes Wort oder ein freundlicher Blick reichen um das Belohnungssystem zu aktivieren.

Dieses System sorgt dafür, dass wir von Natur aus motiviert sind. Es stellt sich dadurch die Frage, warum so viele Menschen demotiviert sind. Hier kann man sehr effektiv ansetzen, denn wir führen, meist ohne es zu wissen, Demotivationskampagnen durch.

- Verleihen von Preisen an den Besten, der ja offensichtlich keine Motivationsprobleme hat und demotivieren damit alle anderen Bewerber. Preise sollten nie durch Bewerbungsverfahren vergeben werden. Je mehr sich bewerben umso mehr werden demotiviert.
- Curricula, die den Teilnehmern nicht sehr entgegenkommen.
- Medien, die Geschichten über Menschen erzählen, die ohne etwas zu tun reich werden

Daraus folgt für Trainings in der Erwachsenenbildung:
- Nicht die Besten herausheben. Damit würde dafür gesorgt, dass sich alle anderen mies fühlen.
- Feedback / Lob sollte zeitnah, spezifisch und nachvollziehbar sein.
- Von dem Inhalt des Trainings selbst begeistert sein, nur so kann der Funke überspringen. Ist der Funke nicht da, kann er nicht springen.
- Der Trainer selbst ist das stärkste Medium. Nicht die PowerPoint-Präsentation, … .

Ein vom Inhalt begeisterter Trainer, der gelegentlich lobt und Feedback gibt und einen netten Blick für die Teilnehmer übrig hat, bringt das Belohnungssystem auf Trab.

Aufmerksamkeit

Das Ausmaß des Behaltens von dargebotenem Material ist abhängig davon, wie sehr wir uns diesem Material zuwenden. Je aufmerksamer ein Mensch ist, desto besser werden bestimmte Inhalte behalten. Der Grund ist aus neurobiologischer Sicht ein zweifacher, denn mit Aufmerksamkeit sind zwei Prozesse gemeint, erstens die allgemeine Wachheit und zweitens die selektive Aufmerksamkeit auf einen bestimmten Ort, Aspekt oder Gegenstand.
Während die Wachheit die Aktivierung des Gehirns überhaupt betrifft, bewirkt die selektive Aufmerksamkeit eine Zunahme der Aktivierung genau derjenigen Gehirnareale, welche die aktuellen Informationen verarbeitet. Ohne die Hinwendung der Aufmerksamkeit zu den zu lernenden Reizen geschieht auch bei massiver „Bombardierung“ des Gehirns mit diesen Reizen nichts. Denn Lernen findet überhaupt nur an aktivierten, d.h. zugleich feuernden Neuronen statt.

Die Umsetzung dieser einfachen Einsichten zum Einfluss auf Aufmerksamkeit erfordert vom Lehrenden sehr viel Geschick. Wie schaffen wir es, die Aufmerksamkeit auf das zu lenken was gelernt werden soll?

Emotionen

Emotionen helfen uns beim Zurechtfinden in einer komplizierten und immer komplizierter werdenden Welt. Unser Körper signalisiert Freude oder Unbehagen, lange bevor wir merken warum. Er stellt sich auf Extremsituationen sehr rasch ein, wie insbesondere die Stressforschung zeigen konnte.
Akuter Stress ist eine biologisch sinnvolle Anpassung an Gefahr im Verzug. Chronischer Stress hingegen ist heute eine der wesentlichen Ursachen von Zivilisationskrankheiten. Während akuter Stress wahrscheinlich über den Sympathikus vermittelt zu verbessertem Lernen führen kann, haben extrem starker und insbesondere chronischer Stress negative Auswirkungen auf das Gedächtnis. Im Einzelnen ergab sich Folgendes:
Stresshormone wirken sich ungünstig auf Neuronen aus, insbesondere auf Neuronen des Hippocampus. Sie vermindern erstens die Glukoseaufnahme in das Gehirn und reduzieren somit das zur Verfügung stehende Energieangebot. Zweitens führen Stresshormone zwar nicht direkt zum Zelluntergang, erhöhen jedoch die Toxizität. Stresshormone führen damit zu einer erhöhten Beanspruchung und zugleich zu einer verminderten Energiezufuhr von Neuronen. Da der Hippocampus zu den aktivsten Strukturen des ZNS gehört, ist er besonders betroffen. Es konnte gezeigt werden, dass chronischer Stress oder chronisch erhöhte Stresshormonkonzentration zu Schäden im Hipppocampus und zu entsprechender Leistungsminderung führt. Stress ist damit für das Lernen und das Behalten ungünstig.

Daraus folgt, dass Lernen mit positiven Emotionen geschehen sollte. Angst und Furcht können zwar kurzfristig das Einspeichern von neuen Inhalten fördern, jedoch langfristig zu negativen Effekten von chronischem Stress. Positive Emotionen entstehen im Besonderen in Beziehung mit anderen Menschen, deshalb ist es unabdingbar beim Lernen eine angstfreie, wertschätzende, intensive Beziehung zu schaffen.

Anmoderation mit 4 - mat

Es ist wichtig in den ersten Minuten einer Trainingseinheit den Rahmen zu klären und in den Teilnehmern Betroffenheit, Neugier und persönliches Interesse zu wecken. Das 4-mat bietet mit seinen 4 Aspekten die optimale Strukturierungshilfe:

1. Das Thema
2. Das Problem / die Herausforderung
3. Methodische Vorgehensweise
4. Nutzen der Trainingseinheit / des Vortrags

1. Das Thema

Um mit einem neuen Thema zu beginnen, wird dieses erst allgemein beschrieben.

„Jetzt kommen wir zu einer Methode zur Eröffnung eines Vortrags oder Seminareinheit. Diese Methode heißt 4-mat."

2. Das Problem / die Herausforderung

Um die Notwendigkeit für den Inhalt zu verdeutlichen, ist es hilfreich die Probleme die mit dem Folgenden gelöst werden können, klarzustellen.

„Denn oft beginnen Vorträge oder Seminare direkt mit dem Inhalt, ohne dass der Rahmen, der Nutzen und die Vorgehensweise geklärt sind. Das führt bei den Teilnehmern häufig zu Orientierungslosigkeit. Möchtest du lernen, wie du zu Beginn einer Veranstaltung effektiv einen Rahmen setzen und gleichzeitig Neugierde und Interesse wecken kannst?"

3. Methodische Vorgehensweise

Die methodische Vorgehensweise im Vorfeld zu wissen, ist für viele Teilnehmer wichtig, um innerlich entspannt zu bleiben.

„Deshalb werde ich euch zuerst die grundlegenden Informationen über dieses 4-Mat geben. Danach werde ich an einem Beispiel von euch das 4-Mat demonstrieren, und anschließend werdet ihr in Dreiergruppen diese Vorgehensweise einüben. Zum Abschluss werden wir die in den Gruppen gemachten Erfahrungen im Plenum teilen."

4. Nutzen der Trainingseinheit / des Vortrags

Welche Vorteile, welcher Nutzen hat sich für die Teilnehmer ergeben nach der Trainingseinheit bzw. nach dem Vortrag?

„Sodass ihr anschließend die Fähigkeit und das Wissen habt, wie ihr mit 4 Schritten bereits zu Beginn eures Vortrags / Seminars Interesse und Neugierde bei den Teilnehmern wecken könnt."

Yes – Set

Das Yes – Set ist eine methodische Vorgehensweise der hypnotischen Kommunikation. Es basiert auf dem Konzept von Pacing (Angleichen) und Leading (Führen). Pacen ist der Baustein, um Kontakt und Vertrauen zum Zuhörer aufzubauen. Besteht dieser vertrauensvolle Rahmen, wird der Zuhörer leicht folgen und den Focus im Sinne der Suggestionen, dem Leading, verändern.
Eine einfache Möglichkeit besteht darin, tatsächlich vorhandene für den Zuhörer wahrnehmbare Dinge zu beschreiben. Dadurch wird eine innere Ja-Haltung aufgebaut. Der anschließende Vorschlag wird dann leicht akzeptiert und ebenfalls als Realität wahrgenommen. Ideal sind etwa drei Pacing-Sätze mit einem darauf folgenden Leading.

„Herzlich willkommen am heutigen Dienstag hier im Raum ‚Chagall'. Ihr habt Kaffee und Wasser vor euch stehen, und der Titel dieser Veranstaltung ist ‚Zeitmanagement'. Sicher seid ihr neugierig, welche neuen Impulse ihr heute für euch mitnehmen werdet."

Flow Learning

Flow Learning ist ein einfaches Modell, um Trainingseinheiten sinnvoll zu strukturieren. Es entspricht den Erkenntnissen der aktuellen Gehirnforschung, wie Menschen lernen. Flow Learning führt die Teilnehmer leicht, schrittweise zu profunden Erfahrungen und intellektuellem Verständnis über den jeweiligen Lerngegenstand. Flow Learning ist sehr anpassungsfähig und kann für jedes Thema verwendet werden. Flow Learning hat vier Phasen, die aufeinander aufbauen und die Teilnehmer auf die jeweils nächste Phase vorbereiten.

1. Begeisterung wecken (Awake Enthusiasm)
2. Konzentriert wahrnehmen (Focus Attention)
3. Unmittelbare Erfahrung (Direct Experience)
4. Andere an der Erfahrung teilhaben lassen (Share Inspiration)

1. Begeisterung wecken (Awake Enthusiasm)
In dieser ersten Phase werden Vorgehensweisen gewählt, die das persönliche Interesse fördern und Wachheit erzeugen. Denn ohne Begeisterung lernen wir nur sehr wenig. Es gilt Passivität zu vermeiden und eine Beziehung innerhalb der Gruppe und zum Trainer zu schaffen. Hierzu zählen viele dynamische Übungen, die auch spielerische Elemente enthalten. In der Erwachsenenbildung muss damit gerechnet werden, dass Spiele auch Ablehnung hervorrufen können und erst andere vertrauensbildende Übungen zum Einsatz kommen müssen, bevor Spiele als passend empfunden werden. So sind in der Arbeit mit Erwachsenen Vorstellungsrunden, das Abklären von Erwartungen der Teilnehmer und das herausstellen des persönlichen Nutzens der Veranstaltung wichtige Elemente.

2. Konzentriert wahrnehmen (Focus Attention)
Begeisterung allein reicht nicht aus, nachdem effektives Lernen davon abhängt, die Aufmerksamkeit auf ein Thema konzentrieren zu können und diese auch für eine angemessene Zeitspanne dort zu halten.
In dieser Phase sind Vorgehensweisen gefragt, die die Beobachtungsfähigkeit und Konzentration entwickeln und die Konzentrationsdauer erhöhen helfen. Es wird ein Strukturieren des bisher unkontrollierten Gedankenflusses angestrebt, um in der Lage zu sein konzentriert wahrzunehmen. Hierfür hilfreich sind zum Beispiel Metaphern, Beispiele und hypnotischen Sprachmuster, die die bildhafte Vorstellung der Zuhörer anregen. Auch gezielte Beobachtungs-Aufgaben während der Trainer etwas demonstriert, helfen die Aufmerksamkeit zu bündeln. Diese konzentrierte Aufmerksamkeit schafft innere Ruhe und Offenheit und damit die Voraussetzung für die nächste Phase.

3. Unmittelbare Erfahrung (Direct Experience)
Die innere Ruhe und Offenheit der zweiten Phase ist die Voraussetzung für die direkte unmittelbare Erfahrung auf sinnlich-körperlicher, emotionaler, mentaler Ebene. Diese intensive Beschäftigung fördert die persönliche Bindung an den Lerngegenstand. Aufgabenstellungen, in denen die Teilnehmer selbst agieren und mit allen Sinnen Dinge wahrnehmen können, sind hier ideal.

4. Andere an der Erfahrung teilhaben lassen (Share Inspiration)
Intensive Erlebnisse wollen mitgeteilt, sowie dadurch vertieft und verarbeitet werden. Menschen, die nicht vertraut mit intensiven Gefühlen sind, finden Klärung und Bestätigung für ihre Erfahrung. Indem sie erleben, dass andere Ähnliches empfinden, wird Verbundenheit in der Gruppe gefördert. Gleichzeitig ist dieser Austausch ein wichtiges Feedback für den Trainer.

Analoges Markieren

Analoges Markieren ist der Einsatz sinnlicher Elemente, wie Lautstärke oder einer Geste, um ein bestimmtes Wort in einem Satz oder eine bestimmte Sequenz in einer Präsentation zu betonen. Es lenkt die Aufmerksamkeit der Teilnehmer und man kann damit Informationen auf einer unbewussten Ebene geben, ohne dies bewusst anzusprechen.

Übung: Analoges Markieren in Gruppen
1. Jeder überlegt sich einen Satz als Kernbotschaft einer Trainingsequenz.
2. Experimentiert mit Gestik und Tonfall, Lautstärke in Zweiergruppen und gebt euch Feedback.
3. Jeder macht eine Kurzpräsentation in der Vierergruppe, in der dieser Satz 2-3 mal platziert wird.
4. Gebt euch Feedback.

Hypnotische Sprachmuster

Sobald wir kommunizieren, reagieren wir aufeinander, im Besonderen auf unsere Sprache - verbal wie nonverbal. Sprache steuert unser Denken und das, was wir fühlen (und umgekehrt). Wir können mit den Zuhörern so kommunizieren, dass sie sich in konstruktive Zustände begeben können.
Die folgenden Formulierungen sind nach verschiedenen Trainingssituationen so sortiert, dass sie unmittelbar in die Praxis übernommen werden können.

Eröffnung von Trainings:
- „Ihr wisst vielleicht nicht genau, … ."
- „Habt ihr nicht auch schon oft daran gedacht, dass … ?"
- „Vielleicht habt ihr noch kein Verständnis davon, … ."
- „Möglicherweise wollt ihr hier mehr über … erfahren, damit … ."
- „Es kann sein, dass ihr euch schon seit einiger Zeit damit beschäftigt … ."
- „Ihr könnt schon jetzt beginnen, … ."
- „Früher oder später … ."

Sachverhalte klären:
- „Es gibt Menschen, die … ."
- „Ihr wundert euch vielleicht, wie einfach es ist, … ."
- „Ich frage mich, ob ihr … ."
- „Und jede Information zu diesem Thema kann dazu führen, … ."
- „Schon … sagte: … ."
- „Es ist gar nicht wichtig, dass … ."
- „Während ihr zuhört, … ."

Aufgaben stellen - Übungen anleiten:
- „und … weil … ."
- „Einige von euch …, andere … ."
- „Der Zeitraum von … ermöglicht / reicht aus, um … ."
- „Bevor ihr …, sucht / nehmt euch … ."
- „Je mehr ihr …, desto (um so) … ."
- „Es ist völlig in Ordnung, … ."
- „Ein ehemaliger Seminarteilnehmer hat mich vor kurzem gefragt, … ."

Zur Mitarbeit motivieren:

- „Frühere Seminarteilnehmer haben erlebt, … .“
- „Wenn ihr …, dann … .“
- „Es ist vielleicht ganz einfach, … .“
- „Durch die Übung ist es möglich, … .“
- „Ihr wollt …, um vielleicht … .“
- „Es ist immer schöner / besser / einfacher / entspannter, … .“

Unterstützung bei gestörter Arbeitsfähigkeit

- „Auf der einen Seite denkt / fühlt ihr vielleicht …, auf der anderen Seite … .“
- „Es kann sein, dass ihr schon … .“
- „Was kann ich dazu beitragen, dass (eingebettetes Kommando), … .“
- „Um zu wissen, was …, ist es manchmal notwendig, … .“
- „Je mehr man …, desto … .“

Umgang mit schwierigen Situationen

- „Es ist gleichgültig, wenn ihr … .“
- „Manchmal ist es so, dass … .“
- „Und ich frage mich, woran ihr zuerst erkennt, … .“
- „Es ist gut zu wissen, dass … .“
- „Jede neue Erfahrung führt auf eine bestimmte Art und Weise dazu, dass … .“
- „Andere Kollegen … .“
- „Wie wäre es für euch, … .“

Emotionale Zustände wechseln

- „Es ist gut, … .“
- „Wenn ihr …, dann bewirkt das … .“
- „Ihr fragt euch vielleicht, … .“
- „Je mehr …, desto … .“
- „Vielleicht möchtet ihr …, um dabei … .“
- „In zwei, drei oder vier Minuten … .“
- „Ihr habt jetzt …, es ist jetzt … und … .“

Test / Arbeiten Prüfungen vorbereiten

- „Vielleicht habt ihr auch schon einmal festgestellt, … .“
- „Und während … .“
- „Und vielleicht fragt ihr euch, woran ihr zuerst erkennt, … .“
- „Es ist wichtig zu wissen, dass … .“
- „Möglicherweise … .“
- „Mein (Onkel / …) hat mal gesagt, … .“
- „Es ist völlig gleichgültig, ob ihr es jetzt schon bemerkt oder später, … .“

Transfer / Nachhaltigkeit sichern

- „Auf einer gewissen Ebene, … .“
- „Ihr könnt euch erlauben wahrzunehmen, wie einfach es ist, … .“
- „Freut euch jetzt schon über … .“
- „Es ist interessant zu erleben, … .“
- „Denkt einmal intensiv daran, wie es sein wird, … .“
- „Ich frage mich, … .“

4 x Reframing – Umgang mit Widerstand

Mit De-Motivation, Einwänden und Widerständen während des Trainings effektiv umzugehen ist nicht immer einfach. Folgende Vorgehensweise ist sehr pragmatisch und lässt sich variieren und ergänzen.

1. Wiederholen

   „Wenn ich dich richtig verstanden habe, bist du bisher der Meinung,…(Aussage nennen) .“

   Ziel: Rapport und Öffnen für Neues
   Körpersprache: Auf die Person zugehen mit Blickkontakt

2. Positive Absicht

   „Mir scheint dir ist wichtig, … (mögliche positive Absicht nennen).“

   Ziel: Wertschätzung, Stärkung des Selbstwertes
   Körpersprache: Weiterhin der Person zugewandt

3. Verbreitern / die Gruppe mit einbeziehen

   „Wem geht es sonst noch so, dass er denkt, … (Meinung nennen)*?“*

   Ziel: Gruppenrapport
   Körpersprache: Der Blick schweift in die Runde, während der Körper der Person immer noch zugewandt ist.

4. Didaktisch utilisieren

   „Dies ist die optimale Gelegenheit, um … (inhaltlicher Input).“

   Ziel: Lernerfahrung für die ganze Gruppe
   Körpersprache: Erst jetzt wieder ein paar Schritte zurückgehen. Der Blick schweift weiterhin in die Runde.

Buchempfehlung

- In der Sprache liegt die Kraft, Mechthild R. von Scheurl-Defersdorf
- Spotify-Hörbuch: https://open.spotify.com/intl-de/artist/5UowWwxqgLCNqYwW7766MX?si=dETP2BN5SQS7LEoLMxPQtA

Stifte

- Big One
  https://www.neuland.com/collections/neuland-bigone%C2%AE/products/neuland-bigone-keilspitze-6-12-mm-einzelfarben?variant=46778693058890

- No One
  https://www.neuland.com/collections/neuland-no-one%C2%AE/products/neuland-no-one-outliner-keilspitze

- Nachfülltinte
  https://www.neuland.com/collections/nachfulltinten/products/nachfulltinte-refillone-outliner-permanent