

*Zamyat M. Klein*

# Kreative Seminar- methoden

*100 kreative Methoden  
für erfolgreiche Seminare*

GABAL

## Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Informationen sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Lektorat: Diethild Bansleben, Offenbach

Umschlaggestaltung: +malsy Kommunikation und Gestaltung, Bremen

Umschlagfoto: photonica, Hamburg

Satz: Lohse Design, Büttelborn

Druck: Salzland Druck, Staßfurt

© 2003 GABAL Verlag GmbH, Offenbach

Alle Rechte vorbehalten. Vervielfältigung, auch auszugsweise,  
nur mit schriftlicher Genehmigung des Verlages.

[www.gabal-verlag.de](http://www.gabal-verlag.de) – More success for you!

# Inhalt

<b>Methodenübersicht . . . . .</b>	<b>7</b>
<b>Einleitung . . . . .</b>	<b>9</b>
<b>Einführung . . . . .</b>	<b>11</b>
<b>1 Seminarerstieg . . . . .</b>	<b>13</b>
1.1 Begrüßung und Organisatorisches . . . . .	13
1.2 Kennenlernen und Zusammenkommen . . . . .	16
1.3 Erwartungen an das Seminar . . . . .	36
1.4 Seminarplanung . . . . .	51
<b>2 Themenerarbeitung . . . . .</b>	<b>59</b>
2.1 Einstieg in ein Thema . . . . .	59
2.2 Vortragsformen . . . . .	82
2.3 Arbeit im Plenum und in Gruppen . . . . .	92
<b>3 Verschiedenes . . . . .</b>	<b>134</b>
3.1 Gruppen-Aufteilungs-Spiele . . . . .	134
3.2 Seminarbegleitende Übungen . . . . .	141
3.3 Kleine Kreativ-Übungen fürs Gehirn . . . . .	149
3.4 Tipps für Teilnehmer . . . . .	151
<b>4 Auswertung und Abschluss . . . . .</b>	<b>154</b>
4.1 Bestandsaufnahme und Auswertung . . . . .	154
4.2 Transfer . . . . .	172
4.3 Seminarabschluss . . . . .	182
<b>Anhang . . . . .</b>	<b>190</b>
<b>Seminarthemen, die als methodische Beispiele aufgeführt sind . . . . .</b>	<b>190</b>
<b>Ergänzende Literatur . . . . .</b>	<b>191</b>
<b>Glossar . . . . .</b>	<b>193</b>
<b>Über die Autorin . . . . .</b>	<b>195</b>
<b>Stichwortverzeichnis . . . . .</b>	<b>198</b>

# Methodenübersicht

1	Begrüßungs-Flip	14
2	Zeiten- und Organisations-Übersicht	14
3	Kennenlernen und Zusammenkommen	15
4	Landschaften stellen	16
5	Rasender Reporter	18
6	Namenskette	23
7	Centering	25
8	Partnerinterview mit Karten	30
9	Bilderkarten	32
10	Symbol oder Gegenstand	34
11	Fantasiereise	37
12	Karten in vier Farben	41
13	Kartenfrage	43
14	Postkarte/n	45
15	Vier Satzanfänge	47
16	Innenkreis – Außenkreis	48
17	Gruppen-Mindmaps	49
18	Mindmaps	52
19	Karawane, Fluss oder Weg	53
20	Wandzeitung mit Bildern	56
21	Waren tauschen	57
22	Verklebte Planung	57
23	Fantasiereise	59
24	Ausstellung	61
25	Assoziationen-ABC	62
26	Brainstorming auf dem Boden	65
27	Erfahrungsaustausch mit Gruppen-Flipchart	67
28	Lernposter	69
29	Lernlandschaft	70
30	Vorführung/Trainer-Sketch	77
31	Lernkonzert	80
32	Methoden zur Vorbereitung eines Vortrags	84
33	Mini-Vortrag (TEP)	86
34	Karten-Vortrag	89

35 Zwei W's: Was ich weiß und was ich will . . . . .	90
36 Einstiegs-Referat . . . . .	92
37 Brainstorming – Tempo 30 (nach Carmen Thomas) . .	93
38 Paradoxes Brainstormin (nach Hedwig Kellner). . . . .	96
39 Niemand weiß alles, aber alle wissen etwas . . . . .	97
40 Wolken-Teppich. . . . .	99
41 Erfolgserlebnisse aktivieren . . . . .	101
42 Zwei Perspektiven (nach Stephan Rude) . . . . .	103
43 Mindmap auf dem Boden . . . . .	105
44 Gruppen-Mindmap . . . . .	107
45 Bewegungs-Lernen . . . . .	110
46 Karten im Raum . . . . .	119
47 Tauschbörse (TEP) . . . . .	122
48 Stolpersteine zu Steigbügeln umwandeln (TEP). . . . .	123
49 Kreative AG-Aufgaben . . . . .	125
50 Jeder bewegt jeden . . . . .	128
51 Mehrfelder-Tafel . . . . .	129
52 Songline-Lernstraße . . . . .	130
53 Murmelgruppen . . . . .	131
54 Weihnachtsketten . . . . .	134
55 Schütteldöschen. . . . .	135
56 Puzzle . . . . .	136
57 Kronkorken oder Walnüsse . . . . .	137
58 In vier Ecken. . . . .	138
59 Sternzeichen, Geburtsdatum, Sockenfarbe . . . . .	138
60 Schüttelsequenzen . . . . .	139
61 Teilnehmer-Wahl . . . . .	140
62 So seh' ich dich . . . . .	141
63 Erster und letzter Eindruck . . . . .	143
64 Internationale Begrüßung. . . . .	144
65 Licht und Schatten . . . . .	147
66 Ich kann besonders gut . . . . .	148
67 Bücher stechen . . . . .	149
68 Erpitten (nach Carmen Thomas) . . . . .	150
69 Ideen-Notizen und Gedächtnisanker . . . . .	152
70 Methoden und Spiel-Kartei . . . . .	153
71 Schwarzes Brett/Kontaktbörse . . . . .	154
72 Abend-Partnersuche . . . . .	155
73 Blitzlicht . . . . .	156

74 Check-in . . . . .	157
75 Is' was? . . . . .	158
76 Einpunktfrage . . . . .	159
77 Morgenrunde . . . . .	160
78 Wie war der Tag? . . . . .	161
79 Tagesauswertung mit Partner . . . . .	161
80 5-Minuten-Video . . . . .	162
81 Mentale Integration. . . . .	162
82 Gegenstände zuordnen. . . . .	165
83 Bewegtes Feedback . . . . .	166
84 Liederhaken und Ungereimtes . . . . .	166
85 Neu und nützlich . . . . .	167
86 Stimmungsbarometer. . . . .	168
87 Schaufenster . . . . .	170
88 Fischernetz . . . . .	171
89 Auswertung mit Moderationskarten . . . . .	172
90 Postkarten . . . . .	173
91 Offenes Schreiben . . . . .	173
92 Fragebogen zum Transfer . . . . .	176
93 Pyramide (nach D. Driever-Fehl) . . . . .	178
94 WEPT . . . . .	179
95 Fantasiereise . . . . .	181
96 Zurück im Arbeitsalltag . . . . .	183
97 Weiser Rat (nach Klaus W. Vopel) . . . . .	185
98 Koffer packen (nach Ulrich Bär) . . . . .	187
99 Rücken-Botschaft . . . . .	187
100 Wörter verschenken (nach Klaus W. Vopel). . . . .	188

# Einleitung

Als Trainer oder Seminarleiter bieten Sie bestimmte Inhalte oder Themen an. Doch nicht alle von Ihnen sind Pädagogen, ausgefuchste Methodiker oder Didaktiker. Aber Sie sind Fachfrauen oder -männer auf Ihrem Gebiet, und Ihre Themen stellen Sie wahrscheinlich auf die Art vor, die Ihnen vertraut ist, die Sie bei Ihrer Ausbildung oder im Studium kennen gelernt haben: Vortrag, Overhead-Folien, Flipchart, Fragen, Diskussionen.

## Vielfältiges Methodenangebot

In der Bildungsarbeit fanden schon vor längerer Zeit solche Dinge wie „Kennenlern-Spiele“ Eingang in das Seminargeschehen, die Gruppendynamik wurde thematisiert und gewürdigt, Rollen- und Planspiele wurden Varianten zum Lernen. Noch heute treffe ich manchmal auf Seminarteilnehmer, die als Allererstes verkünden: „Bloß keine Rollenspiele!“

Darum geht es im vorliegenden Buch weniger, sondern es geht vielmehr um ein vielfältiges Methodenangebot, aus dem Sie das auswählen können, was für Ihr Thema, die Teilnehmer und die Situation passend und angenehm ist. So vielfältig wie die Menschen sind, so sind auch ihre Bedürfnisse und ihre Strategien zu lernen. Die vorliegende Sammlung bietet Ihnen ein breites Spektrum an, das es ermöglicht, für alle Lerntypen und Lernstile geeignete Übungsformen anzuwenden, so dass sich Lernen in Trainings effektiver und kreativer vollziehen kann.

Von klassischen Vorträgen profitieren nur sehr wenige Menschen. Es wird zwar scheinbar viel Information in kurzer Zeit vermittelt, die aber nicht wirklich von den Teilnehmern aufgenommen, verarbeitet und in Handlungen umgesetzt wird. Ein erfolgreiches Training bedeutet aber, dass die Teilnehmer neues Wissen in verändertem Verhalten und in Handlungen umsetzen können. Sonst wäre es ausreichend, ein Buch zu lesen.

## Vorträge

**Teilnehmeraktivierung** Lernen in Seminaren heißt daher auch, neue Fähigkeiten üben zu können, auszuprobieren und umzusetzen. Ein Grundprinzip aller vorgestellten Methoden ist daher die „Teilnehmeraktivierung“. Was wir selber tun, verstehen und behalten wir am besten.

Nicht berücksichtigt sind in diesem Buch Möglichkeiten, die sich durch die neuen Medien entwickelt haben. Power Point und E-Learning eröffnen noch einmal ganz neue Perspektiven, die ein eigenes Buch dazu rechtfertigen.

# Einführung

In diesem Buch stelle ich Ihnen eine Fülle von Methoden und Übungen vor, die ich in meiner über zwanzigjährigen Seminarpraxis ausprobiert habe. Viele Übungen habe ich selbst entwickelt, einige von anderen Trainern übernommen. Bei manchen Methoden ist auch nicht mehr festzustellen, woher sie kommen, sie sind inzwischen Allgemeingut geworden und haben vielfältige Wandlungen und Ergänzungen durchlaufen.

So sind auch diese Vorschläge hier zu verstehen: Vielleicht kommen Ihnen schon Änderungs- oder Ergänzungsideen, während Sie eine Methode lesen, vielleicht ergibt es sich während Ihres Trainings, dass neue Varianten entwickelt werden. Bei der Vorstellung der einzelnen Methoden in diesem Buch orientiere ich mich an einem Grundschema, das ich aber nicht immer durchhalte, sondern nur dann, wenn es sinnvoll ist.

1. Zur Methode
2. Verlauf
3. Mögliche Weiterarbeit und Varianten
4. Beispiele
5. Ihre Trainer-Aufgabe

Viele Methoden sind nur verständlich, wenn ich sie am Beispiel eines konkreten inhaltlichen Themas darstelle. Ich habe dafür solche Themen ausgewählt, von denen ich annehme, dass sie für jeden Trainer interessant sind. Auch wenn Sie zu diesem speziellen Thema selber keine Seminare anbieten, sind Themen wie zum Beispiel „Motivation“ oder „Lernstrategien“ für jeden Trainer ein nützliches Hintergrundwissen. Aber auch wenn Sie ein spezieller Inhalt nicht so sehr interessiert, können Sie die damit vorgestellte Methode auf Ihre Themen übertragen und anwenden. Im Anhang finden Sie dazu eine Übersicht über die Themen. Bei manchen Methoden entfällt der letzte Punkt „Ihre Trainer-Aufgabe“, weil entweder keine Vorbereitung erforder-

**Thematische  
Beispiele  
zur Umsetzung**

lich ist und Sie lediglich bei Ihrer Seminarplanung überlegen müssen, ob und wann Sie diese einsetzen wollen. Oder die Aufgabe ist mit der einer anderen Methode identisch (weil sie vielleicht eine Variante darstellt), in diesem Fall verweise ich nur darauf.

**Querverweise lesen** Sie werden viele Querverweise finden. Ich empfehle Ihnen, hin und her zu blättern und zu lesen. Dies ist ein Arbeitsbuch und kein Roman, den man in der vorliegenden Reihenfolge lesen muss. Im Glossar finden Sie kurze Erklärungen zu den verschiedenen Methoden-Systemen, wie beispielsweise Suggestopädie. Sehen Sie sich dazu die weiterführende Literatur an.

Zu jedem Abschnitt oder Oberthema finden Sie eine Sammlung sehr unterschiedlicher Methoden. Manchmal sind die Inhalte fast identisch (zum Beispiel bei der Seminarauswertung oder dem Transfer), aber die Form ist eine andere. Für die Teilnehmer macht es einen großen Unterschied, ob sie eine „Fantasie-reise“ erleben, Karten beschriften oder sich in kleinen Gruppen austauschen.

**Variieren Sie Methoden und Sozialformen** Ein lebendiges und abwechslungsreiches Seminar entsteht u. a. dadurch, dass Sie die Methoden und Formen in Ihrem Seminarverlauf variieren. So können Sie zum Kennenlernen einen Fragebogen ausfüllen lassen und anschließend die Teilnehmer bitten, sich durch den Raum zu bewegen. Bei den Seminarerwartungen setzen Sie eine Moderationsmethode ein, und schließlich arbeiten alle an einem Gruppen-Mind-Map. Das ist ein Wechsel der Methoden und Sozialformen: Mal geht es bewegter zu, mal ruhig, mal arbeiten die Teilnehmer alleine, mal in kleinen Gruppen oder im Plenum. Keine Methode oder Sozialform ist an sich gut oder schlecht, ihre beste Wirkung entfaltet sie in einem sinnvollen Zusammenspiel. Solch ein Wechsel fördert die Konzentrationsfähigkeit der Teilnehmer, das eine ist Erholung vom anderen. Daher finden Sie zu ein und demselben Inhalt auch verschiedene Methoden. Sie haben dann die Wahl und bestimmen diejenige, die am besten in Ihre Samtchoreografie passt.

# 1 Seminareinstieg

## 1.1 Begrüßung und Organisatorisches

Sie wundern sich vielleicht, dass ich einen eigenen Kapitelpunkt für die Begrüßung und das Klären der organisatorischen Punkte eingeräumt habe. Manche handeln diesen Teil des Seminars mit einem Satz ab. Dabei kommt es etwas auf die Art der Veranstaltung an, welche Bedeutung man diesem Seminar teil zugesetzt. Bei einer Großveranstaltung oder einem Vortrag genügt es unter Umständen auch, „Meine Damen und Herren, ich begrüße Sie ganz herzlich zu meinem Vortrag über das Thema XY“ zu sagen.

Obwohl auch hier ein anderer Einstieg für größere Aufmerksamkeit sorgen könnte. Sei es, dass Sie Ihre Zuhörer verblüffen, indem Sie sie direkt ins Thema werfen oder mit einem Scherz beginnen, der gleich die Atmosphäre auflockert. Eine Geschichtte oder ein konkretes Beispiel können ebenfalls für offene Ohren sorgen. Wenn Sie ein Seminar mit einer überschaubaren Anzahl von Teilnehmern durchführen und dies womöglich über mehrere Tage hinweg, können hier schon die Weichen gestellt werden.

Sie können mit verschiedenen Signalen zeigen, dass und wie Sie sich auf die Teilnehmer vorbereitet haben. Durch diese Vorbereitung und einen klaren Rahmen können Sie den Teilnehmern Sicherheit vermitteln, denn für viele sind die Anfangssituatoinen in Seminaren nicht ganz stressfrei.

Im Folgenden stelle ich Ihnen einige Beispiele vor.

**Begrüßung:**  
**Nicht die Kürze  
macht die Würze**

**Aufmerksamkeit  
erregen**

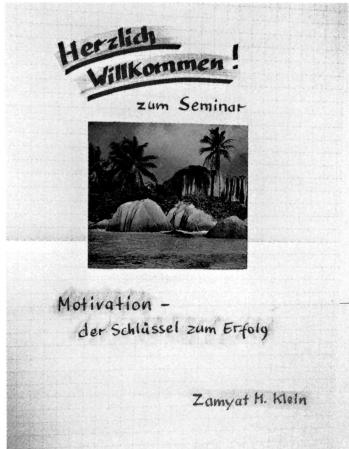
**Vermitteln Sie  
Sicherheit**

## ► 1 Begrüßungs-Flip

### Namen der Teilnehmer

An der Eingangstür oder einem anderen auffälligen Platz hängt ein Flipchart oder Poster. Darauf steht zum Beispiel „Herzlich Willkommen“ und darunter stehen alle Namen der erwarteten Teilnehmer (Vor- und Zunamen). Die genaue Gestaltung steht

Ihnen ganz frei. Damit Sie nicht für jedes Seminar ein neues Flip schreiben müssen, können Sie zum Beispiel ein Poster laminieren und Namenszettel darauf kleben, die sich leicht wieder lösen und austauschen lassen. Oder Sie notieren die Namen auf große Post-it-Zettel. Andererseits ist es auch nicht so viel Arbeit, „Herzlich Willkommen“ zu schreiben. Die Namen müssen Sie ja ohnehin jedes Mal neu schreiben. So fühlt sich jeder gleich persönlich angesprochen und kann schon mal schauen, wer sonst noch alles da ist.



Ein Begrüßungsflip ohne Namen der Teilnehmer ist eine Variante, mit einem bunten Bild in der Mitte und dem Seminartitel.

## ► 2 Zeiten- und Organisations-Übersicht

### Lockere Atmosphäre schaffen

Gerade am Anfang eines Seminars sind die Teilnehmer verunsichert: neue Menschen, eine neue Umgebung, ein fremder Trainer. Ich habe es früher oft unterschätzt, dass auch Teilnehmer, die beruflich daran gewöhnt sind, mit und vor Gruppen zu arbeiten, in solch einer Situation verunsichert sein können oder regelrecht Ängste haben: Wie sie mit der Gruppe klar kommen, wie sie sich fühlen werden. In der Auswertung zu Seminarenden kam dann öfter zur Sprache: dass sich diese Unsicherheit schnell gelegt hat und sie sich schnell wohl gefühlt haben, was unter anderem daran lag, dass zu Beginn spielerische Formen des Kennenlernens durchgeführt wurden, die schnell eine lockere Atmosphäre entstehen ließen. Es kann für manche Menschen zu Beginn auch entlastend sein, erst einmal die Eckdaten und verschiedene organisatorische Dinge vorgestellt

zu bekommen und abzusprechen. Man muss noch nicht selbst aktiv werden und bekommt schnell einen Überblick über die Rahmenbedingungen.

Ich stelle die Seminarzeiten vor, die gleichzeitig auf einem Flipchart stehen und die gesamte Zeit über zur Orientierung an der Wand hängen bleiben. Ob man die Zeiten vorher mit den Teilnehmern zusammen abspricht oder sie von sich aus nach bestimmten Kriterien festlegt, kann natürlich jeder selbst entscheiden. Weiterhin gebe ich hier Informationen über das Hotel oder Tagungshaus, Freizeitmöglichkeiten usw.

### 3 Geschichte

Ich habe in einem Seminar Folgendes erlebt: Nach einem Begrüßungssatz setzte sich die Trainerin hin und las uns ohne weitere Erklärung eine Geschichte vor. Das hat mich im ersten Moment irritiert, weil ich versuchte, die Verbindung zum Seminarthema zu finden, andererseits aber auch für die nötige Neugier und Aufmerksamkeit gesorgt, denn so war ich innerlich sehr aktiv beteiligt. Es kam von Innen her der Hinweis: Achtung, das ist etwas Besonderes! Sie können auch eine ganz persönliche Geschichte erzählen, die Ihren Bezug zum Thema zeigt, ein Erlebnis, das Sie damit hatten, oder eine Erfahrung, die Ihnen geholfen hat. Auch das wird Interesse hervorrufen und vielleicht auch Irritation, wenn ein Trainer gleich so etwas Persönliches von sich gibt. Welche Form Sie wählen, hängt auch von Ihrer Person ab. Sind Sie ein Trainer, der keine Probleme damit hat, sich auch persönlich als Mensch einzubringen, so ist das eine Variante für Sie. Wenn es überhaupt nicht Ihrem Naturell entspricht, lesen Sie vielleicht lieber eine Geschichte vor. Wie immer sollten Sie die Form wählen, die zu Ihnen passt, bei der Sie sich wohl und sicher fühlen.

**Interesse wecken**

## 1.2 Kennenlernen und Zusammenkommen

### Zeit zum Kennenlernen

Wenn Sie ein Seminar halten, das länger als einen Tag dauert, sollten Sie der Gruppe die Zeit geben, sich kennen zu lernen, was die weitere Zusammenarbeit erleichtert und fördert. Manchem kommt dies vielleicht als Zeitverschwendug vor, ich hingegen halte es für wichtig. Die Chance ist größer, dass wirklich in der

Tiefe diskutiert wird, Probleme angesprochen und bearbeitet werden können und die Teilnehmer nicht glauben, sich als tolle Lehrer, Verkäufer oder was auch immer darstellen zu müssen. Es zahlt sich auch inhaltlich aus, wenn eine lockere, offene und vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre entsteht, denn das hat auf den Lerneffekt eine enorme Wirkung. Außerdem können Sie diese Kennenlern-Methoden oft auch schon mit dem Inhalt und den Themen des Seminars in einen Zusammenhang bringen. Damit dient diese Phase gleichzeitig schon einer Annäherung an das Thema oder der Vorbereitung darauf. Hier nur einige wenige Vorschläge, die sich in meinen Seminaren besonders bewährt haben.



## ► 4 Landschaften stellen

### Zur Methode

*Früher begannen Seminare oft mit einer langweiligen und ineffektiven Vorstellungsrunde, in denen sich reihum jeder vorstellte, sagte, wie er heißt, welchen Beruf er ausübt usw. Das empfanden viele Teilnehmer als stressig, außerdem hörte nach einer Weile keiner mehr zu, geschweige denn, dass Details behalten wurden. Natürlich besteht ein Interesse daran, zu erfahren, wer die anderen sind, woher sie kommen, in welchem Arbeitsbereich sie arbeiten usw.*

*„Landschaften stellen“ ist nun eine Methode, mit der man solche Informationen in viel kürzerer Zeit und zudem auf viel anschaulichere Weise bekommen kann. Es ist zudem eine Form, bei der auch kinästhetische Lerner zum Zuge kommen.*

Die Teilnehmer werden aufgefordert, sich hinzustellen. Sie stellen eine Frage und bitten die Teilnehmer, sich der Antwort entsprechend zu gruppieren. Sie können die Fragen aus verschiedenen Bereichen mischen, so z. B. Fragen, die zum Seminarthema gehören, oder solche, die sich auf den beruflichen und/oder persönlichen Hintergrund der Teilnehmer beziehen. Bei manchen Fragen werden auch Linien gebildet, dabei stellen sich die Teilnehmer in einer Diagonalen auf, z. B. von 0 % bis 100 %, oder die Teilnehmer ordnen sich bestimmten Ecken zu. Sie können auch mit Tesakrepp ein Koordinatenkreuz auf den Boden kleben, das ist eine etwas kompliziertere Variante.

Verlauf

Oft reicht es zu Beginn aus, einen Überblick über bestimmte Fragen zu bekommen. Wenn Sie wollen, können Sie aber aus den Gruppen noch genauere Informationen erfragen. Wie weit Sie in die Tiefe gehen, hängt u. a. von der Größe der Gruppe ab oder welche Informationen Sie für Ihre Weiterarbeit benötigen. Sie können die Teilnehmer anleiten, sich in den Gruppen auszutauschen.

Mögliche  
Weiterarbeit und  
Varianten

Im Folgenden stelle ich Ihnen einige Beispiele vor, die Sie nach Ihrem Thema und Ihren Bedürfnissen verändern können.

#### Allgemeine Fragen und Aufforderungen

Beispiele

1. Stellen Sie sich bitte nach Berufsgruppen zusammen.
2. Aus welchem Teil Deutschlands kommen Sie (welches Bundesland?)
3. Wenn Sie jetzt in Urlaub fahren könnten und Sie hätten die Wahl, wofür würden Sie sich entscheiden? Ans Meer, in die Berge, in die Wüste?

#### Zeitmanagement:

1. Wer hat sich schon einmal mit dem Thema beschäftigt? (4 Gruppen: *Fortbildung besucht, Etwas darüber gelesen, Auf andere Art, Eher nicht*).
2. Wer hat schon mal eine der Methoden ausprobiert? Zwei Gruppen: *Ja und Nein*  
Ja- Gruppe weiter befragen: Welche Methoden? Mit welchem Erfolg?  
mit Erfolg / ohne / teilweise

3. Wer fühlt sich oft unter Zeitdruck oder gehetzt? *Ja und Nein*
4. Wer schätzt sich selbst als eher schnell oder als eher langsam ein?  
(Sprechen, gehen, schreiben, arbeiten) *Schnell* und *langsam*
5. Wer trägt eine Uhr? *Immer, manchmal* und *nie*
6. Wer meint, dass er mehr als 50 % seiner Zeit mit überflüssigen oder unerfreulichen Dingen zubringt?

### Lehren und Lernen

1. Wem hat Lernen in der Schule Spaß gemacht? (Hier wird eine diagonale Linie gebildet: Zum einen „*Total viel Spaß*“, zum anderen „*Weniger Spaß*“, dazwischen die entsprechenden Abstufungen).
2. Wie sieht das heute aus? (Hier ist es dann interessant, die Veränderungen zu sehen...)

### Motivation

1. Wer war schon einmal sehr für etwas in seinem Leben motiviert?  
(Jeder sucht sich einen Nachbarn, mit dem er ein Beispiel austauscht).
2. Wer hat das Thema Motivation schon einmal mit seinen Schülern/Ausbildenden/Mitarbeitern usw. bearbeitet?
3. Wie hoch war die Motivation, zu diesem Seminar zu kommen?  
(Linie von eins bis hundert Prozent).
4. Wer hat Themen mitgebracht, an denen er arbeiten möchte?  
(*Ja und Nein*)

### Ihre Trainer-Aufgabe

*Denken Sie an Ihr nächstes Seminar oder an eines der nächsten Seminare. Welche Fragen fallen Ihnen ein, die für Sie und die Teilnehmer interessant sein könnten? Notieren Sie allgemeine Fragen sowie Fragen, die sich auf das Seminarthema beziehen. Sie können am Ende der Übung auch die Teilnehmer bitten, selber noch Fragen zu stellen, nach denen sich die Gruppe aufstellen soll.*

## 5 Rasender Reporter

### Zur Methode

*Bei diesem Spiel kommen die Teilnehmer in Bewegung, erfahren etwas übereinander und bekommen schon Eindrücke zum Seminarthema. Mit Wettspielcharakter wird das Spiel noch dynamischer.*

Jeder Teilnehmer erhält ein Blatt – wie weiter hinten abgebildet –, auf dem Fragen zur Person stehen. Auch hier kann es eine Mischung aus persönlichen Fragen sein und solchen Fragen, die mit dem Seminarthema zu tun haben. Die Teilnehmer stehen auf, bewegen sich durch den Raum und nehmen Kontakt mit den anderen auf. Die Aufgabe besteht darin, zu jeder Frage einen Teilnehmer zu finden, der die Frage mit *Ja* beantworten kann und dazu mit seinem Namen unterschreibt. Für jede Frage muss man sich wieder einen neuen Mitspieler suchen.

Verlauf

Wer als Erstes eine senkrechte, waagerechte oder diagonale Zeile mit Unterschriften voll hat, ruft „Bingo“ und hat gewonnen. Damit das Spiel nicht zu schnell zuende ist, sollen sich diejenigen, die „Bingo“ gerufen haben, das merken.

Nach 5 – 10 Minuten können Sie diese Runde beenden und die Teilnehmer bitten, sich wieder in den Stuhlkreis zu setzen. Es wird nun geklärt, wer die ersten drei Sieger waren. Diese können sich nun nacheinander einen Teilnehmer aus ihrer Unterschriftensammlung auswählen (wo sie das Thema vielleicht besonders interessiert) und nachfragen, warum hier mit Ja geantwortet wurde.

Mögliche Weiterarbeit und Varianten

Während meiner Suggestopädie-Ausbildung lernte ich noch eine interessante Variante der Methode kennen. Ich werde sie am Beispiel-Thema „Suggestopädie“ vorstellen.

Variante für Sprache, Fachtheorie oder andere Lerninhalte Beispiel: Suggestopädie

*Bei dieser Methode werden mehrere Dinge gleichzeitig trainiert und gefordert:*

1. Lernstoff wiederholen
2. Kontakt aufnehmen und fragen
3. Gruppenarbeit (*über die Antworten diskutieren*)
4. Lernen kann während des Spiels stattfinden (*durch die richtigen Antworten anderer*)
5. Alle Lerntypen werden angesprochen:  
*visuelle: durch lesen, schreiben und bunte Karten*  
*auditiv: durch reden und fragen*  
*kinästhetische: durch den Raum durchqueren*

Zur Methode

**Verlauf** 1. Die Teilnehmer bekommen jeweils einen Fragebogen, der in der Aufteilung etwas anders aussieht (siehe Beispiel). Auch hier besteht der erste Schritt darin, für jede Frage einen anderen Teilnehmer zu finden, der sie beantworten kann. Diesmal aber nicht mit *Ja* oder *Nein*, sondern inhaltlich. Die Antwort wird neben die Frage geschrieben und mit Namen quittiert.

2. Wenn alle Fragen beantwortet sind, setzen sich die Teilnehmer in Arbeitsgruppen von 4 – 5 Teilnehmern zusammen. Ihre Aufgabe besteht nun darin, die Fragen einzeln durchzugehen und die Antworten zu vergleichen. In der kleinen Gruppe wird jeweils entschieden, welche Antworten als richtig gelten (diese bekommen 2 Punkte), welche teils richtig/teils falsch (1 Punkt) oder gar ganz falsch (keinen Punkt) sind.

**Lernstoff vertiefen und diskutieren** In dieser Phase wird also der Lernstoff noch einmal diskutiert und vertieft. Das beinhaltet einen viel größeren Lerneffekt, als wenn einfach die Antworten mit einer richtigen Liste verglichen würden.

3. Man kann anschließend die Fragen in der Gesamtgruppe noch einmal besprechen, das wird aber meist nicht nötig sein. Vielleicht gibt es nur zu einigen speziellen kniffligen Fragen Diskussionsbedarf oder Unklarheiten, die Sie als Trainer beantworten können.

**Ihre Trainer-Aufgabe** Denken Sie an eins Ihrer nächsten Seminare und überlegen Sie sich:  
a) Fragen zum Kennenlernen oder Spaßfragen  
b) Fragen zum speziellen Thema  
und erstellen Sie einen entsprechenden Arbeitsbogen.

*Wenn Sie auch Trainings oder Seminare geben, in denen die Teilnehmer konkreten Stoff auswendig lernen sollen, entwickeln Sie einen Fragebogen zur Variante (Beispiel Suggestopädie).*

<b>Thema: Methoden für Trainer</b>			
Wer liest gerne Fachliteratur, z. B. über Seminarmethoden? (evtl. Tipp geben)	Wer hat im letzten Monat etwas Neues angefangen?	Wer war dieses Jahr schon einmal auf einer Fortbildung?	Wer hat schon mal was erfunden? (Bsp. Seminar-methode)
Wer hat eine große Motivation für seine Arbeit? Wer hat schon mal etwas Ungewöhnliches getan?	Wer hat einmal einen Plan verwirklicht? Wer kennt einen Trainer oder eine Trainerin, der/die ihn sehr begeistert?	Wer spielt gerne? Wer kann andere für etwas begeistern?	Wer ist trotz Faulheit ganz gut durch die Schule gekommen? Wer probiert in Seminaren öfter etwas Neues aus?
Wer hat einen oder mehrere Menschen zum Vorbild?	Wer hat seinen liebsten Urlaubswunsch in die Tat umgesetzt?	Wer hat dieses Jahr ein Seminar besucht, von dem er sehr angetan war?	Wer setzt schon mal ungewöhnliche Methoden ein, auch wenn er davor Angst hat?
<b>Thema: Motivation</b>			
Wer war in verliebtem Zustand zu Ungewöhnlichem motiviert?	Wer hat im letzten Monat etwas Neues angefangen?	Wer ist mit großer Motivation hier auf dem Seminar?	Wer kennt jemanden, der sich gut zum Spülen oder Aufräumen motivieren kann?
Wer hat eine große Motivation für seine Arbeit?	Wer hat einmal einen Plan verwirklicht?	Wer macht gerne Sport?	Wer ist trotz mangelnder Motivation ganz gut durch die Schule gekommen?
Wer hat schon mal etwas Ungewöhnliches getan?	Wer arbeitet Bankauszüge, Versicherungsunterlagen etc. zügig weg?	Wer kann andere für etwas begeistern?	Wer ist manchmal motiviert, Currywurst und Fritten zu essen?

Wer war schon mal für eine Sache sehr motiviert?	Wer hat seinen liebsten Urlaubswunsch in die Tat umgesetzt?	Wer bewundert einen Menschen wegen seiner starken Motivation?	Wer fasst Silvester immer einen Vorsatz?
--	---	---	--

<b>Beispiel Suggestopädie</b>	
Wie heißt der Begründer der Suggestopädie?	
Wie heißt die Wiederholungsphase?	
Wofür kann man Suggestopädie einsetzen?	
Was ist mit Rhythmisierung gemeint?	
Welche Entspannungselemente gibt es im suggestopädischen Unterricht? (mindestens 3 nennen)	
Nenne 3 Elemente der Suggestopädie?	
Welche Möglichkeiten gibt es, ein Thema/einen Stoff neu einzuführen?	
Nenne 3 Lernspiele.	
Was gefällt dir besonders gut an der suggestopädischen Methode?	