



GABAL
DIGITAL
NEUES
LERNEN



Buch plus
digitaler
Content!

HARALD GROß

Lernwirksame Seminare entwickeln und durchführen

Ein didaktisches Praxisbuch
für Ein- und Umsteiger

GABAL

Harald Groß

Lernwirksame Seminare entwickeln und durchführen

Ein didaktisches Praxisbuch für Ein- und Umsteiger

HARALD GROß

Lernwirksame Seminare entwickeln und durchführen

Ein didaktisches Praxisbuch für
Ein- und Umsteiger

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek.
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische
Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN978-3-96739-117-6

Umschlaggestaltung: Buddelschiff, Stuttgart | www.buddelschiff.de
Umschlagkonzept: Buddelschiff, Stuttgart | www.buddelschiff.de
Lektorat: Anja Hilgarth, Herzogenaurach
Autorenfoto: Lena Siebrasse, Berlin
Grafiken: Ina Raßbach, Dürrholz
Layout: Buddelschiff, Stuttgart | www.buddelschiff.de
Satz: ZeroSoft, Timisoara
Druck und Verarbeitung: Salzland Druck, Staßfurt

© 2022 GABAL Verlag GmbH, Offenbach
Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung des Verlags.

Wir drucken in Deutschland.

www.gabal-verlag.de
www.gabal-magazin.de
[www.twitter.com/gabalbuecher](https://twitter.com/gabalbuecher)
www.facebook.com/gabalbuecher
www.instagram.com/gabalbuecher



PEFC zertifiziert
Dieses Produkt stammt aus nachhaltig
bewirtschafteten Wäldern und kontrollierten
Quellen.
www.pefc.de



Wir übernehmen Verantwortung! Ökologisch und sozial

- Verzicht auf Plastik: kein Einschweißen der Bücher in Folie
- Nachhaltige Produktion: Verwendung von Papier aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern, PEFC-zertifiziert
- Stärkung des Wirtschaftsstandorts Deutschland: Herstellung und Druck in Deutschland

Inhalt

Lernen mit vielen Sinnen	8
Ein paar Worte vorweg	11
1. Ihre Hauptaufgabe: Das Lernen auslösen	15
Was das Atmen mit dem Lernen zu tun hat	16
Das Lernmodell nach Klaus Döring	17
Fünf Lernbeschleuniger	22
Chance zum Ausatmen	29
2. Die Grundstruktur Ihrer Seminare	31
Was Seminare mit Schulaufsätzen zu tun haben	32
Die Einleitung.....	34
Der Hauptteil.....	43
Der Schluss	50
Chance zum Ausatmen.....	54
3. Ein Seminarkonzept entwickeln	55
Warum das „Was“ Vorfahrt vor dem „Wie“ hat.....	56
Die acht Schritte der Konzeptentwicklung	58
Chance zum Ausatmen.....	85
4. Einfache aktivierende Methoden	87
Die erste Grundausrüstung für Ihre Seminare	88
Die Methodenwahl.....	89
Zehn einfache aktivierende Methoden	92
Praxistipps für den Einsatz der Methoden	108
Chance zum Ausatmen.....	115
5. Gut verständlich erklären.....	117
Quantenphysik im Kindergarten	118
Fünf Verständlichmacher und ihre Wirkungen	120
Chance zum Ausatmen.....	130
6. Mit Fachlandkarten das Lernen erleichtern	131
Was wenige Pfeile bewirken können	132
Vorteile von Fachlandkarten	134
Fachlandkarten entwickeln	135
Chance zum Ausatmen.....	142

7. Gute Fragen stellen und darauf reagieren.....	143
Was gute Fragen bewirken können	144
Tipps rund ums Fragenstellen.....	145
Chance zum Ausatmen.....	164
8. Lerngruppen leiten	165
Crash-Kurs für Bandleader.....	166
Sieben Sätze zu Ihren Aufgaben in Lerngruppen	167
Sieben Anregungen zu Ihren Aufgaben in Lerngruppen	171
Chance zum Ausatmen.....	195
9. Rollenklarheit gewinnen	197
Warum auch Sie immer wieder aus der Rolle fallen.....	198
Sechs Rollen, die Sie als Trainer*in ausfüllen	199
Chance zum Ausatmen	210
10. Lernen auslösen im Online-Seminar	211
Zwei Settings – eine Aufgabe	212
Voraussetzungen für gelingende Online-Seminare	212
Didaktische Empfehlungen für Online-Seminare	215
Chance zum Ausatmen.....	228
11. Ihren persönlichen Trainingsstil schärfen	229
Was alles in diesem Buch steckt:	
66 didaktische Kernbotschaften.....	230
Sie und Ihr Trainingsstil.....	233
Das Ende des Buches	239
Alle Methoden auf einen Blick.....	240
Verwendete Literatur und Tipps zum Weiterlesen	243
Endnoten.....	246
Stichwort- und Methodenverzeichnis	247
Über den Autor	249

Ein paar Worte vorweg

Liebe Leserin, lieber Leser,

schön, dass Sie dieses Buch in Ihren Händen halten. Ich habe es geschrieben für alle, die sich in ihrem Fachgebiet so gut auskennen, dass sie als Trainer*innen ihr Know-how und ihre Erfahrungen weitergeben wollen oder sollen. Zum Beispiel an Mitarbeitende im Unternehmen, an Studierende, an Auszubildende, an Lernende in der Sprachschule, an der Volkshochschule oder im Imkerverein.

Ganz egal, auf welchem Gebiet Sie Fachfrau oder Fachmann sind, in diesem Buch erfahren Sie, wie Sie zu Ihrem Thema ein passendes Seminarkonzept entwickeln und ein gutes Seminar durchführen können. So, dass die Teilnehmenden dabei möglichst viel lernen und das Ganze auch noch Freude bereitet. Den Lernenden und auch Ihnen!

Dieses Ein- und Umsteigerbuch bietet Ihnen Praxishilfen für Ihre ersten Seminare. Es hilft Ihnen, klassische Anfängerfehler zu vermeiden und stattdessen von Anfang an gute Seminare geben zu können. Das Buch bereitet Sie darauf vor, sowohl Präsenz- als auch Online-Seminare durchzuführen.

Trainieren ist eine schöne Aufgabe – und anspruchsvoll ist sie auch. Letzteres wird in der Erwachsenenbildung oft ignoriert. Während Lehrkräfte für den Schuldienst in Studium und Referendariat viele Jahre auf ihre Tätigkeit vorbereitet werden, ist der Weg, um Seminare in Unternehmen und Hochschulen halten zu können, oft überraschend kurz. „Sie kennen sich doch im Thema aus. Machen Sie mal das Seminar, Frau Müller. Sie kriegen das schon hin.“

Für alle, die wie Frau Müller mit wenig Unterstützung ins kalte Wasser geworfen werden, ihre Sache aber dennoch gut machen wollen, habe ich dieses Buch geschrieben.

Wenn Sie sich jetzt angesprochen fühlen, dann ist dieses Buch das Richtige für Sie.

Der Aufbau des Buches

Dies ist ein „didaktisches“ Buch. Didaktik, das ist die Wissenschaft von Lernen und Lehren. Beides muss erlernt werden, sowohl das Lernen als auch das Lehren, und ich bringe in beiden Feldern Erfahrungen mit.

Als Kind zweier leidenschaftlicher Lehrer begleitet mich das Lernen und Lehren schon mein Leben lang. Ich habe Pädagogik und Didaktik studiert. Als Lehrer in der Schule bin ich nicht gelandet, sondern immer dort, wo erwachsene Menschen lernen und lehren. In meiner Firma in Berlin – Orbium Seminare – bilden wir Trainer*innen aus, die in Unternehmen, Behörden, an Hochschulen oder an Akademien tätig sind. Wir haben es mit Teilnehmenden aus ganz unterschiedlichen Fachgebieten zu tun: von A wie Augenoptik über E wie Elektrotechnik und S wie Sozialversicherungsrecht bis hin zu Z wie Zahntechnik.

Und ganz egal, worum es inhaltlich geht, verbindet die Menschen in unseren Ausbildungen – und vermutlich auch Sie als Leser*in dieses Buches – ein Anliegen: Wir wollen in unserem Fachgebiet gute Seminare entwickeln und durchführen.

Ich habe mich kritisch gefragt, ob ein Buch überhaupt geeignet ist, um das Trainieren zu lehren und zu lernen. Ganz klar: Eine richtige Ausbildung wäre besser. Wir könnten miteinander diskutieren, ausprobieren und vor allem viel üben. (Vielleicht sehen wir uns ja eines Tages in der Trainer*innenausbildung.) Dennoch geht es auch „per Buch“ – es muss eben richtig aufgebaut sein.

In diesem Buch finden Sie ganz schnell gute Hilfen für die anstehenden Seminare. Aus meiner Erfahrung in der Ausbildung von Trainer*innen habe ich das wichtigste Rüstzeug für den Start zusammengestellt. Ich empfehle Ihnen, das Buch Kapitel für Kapitel zu lesen. So entwickeln Sie am leichtesten das notwendige didaktische Grundwissen. Ganz bewusst wiederhole ich zentrale Erfolgsfaktoren für gelingende Seminare im Buch immer wieder. Mein Wunsch ist, dass Sie die wichtigen Grundlagen beim Lesen dadurch mehr und mehr verinnerlichen.

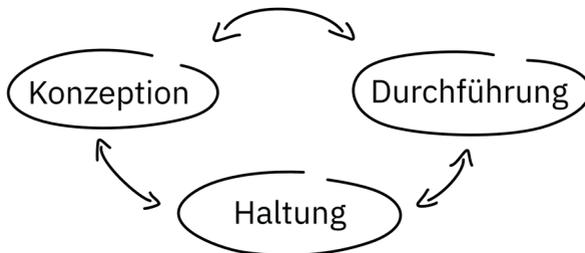
Was ist dabei unsere Hauptaufgabe als Trainer*in? Gleich zu Beginn zeige ich Ihnen meine Lieblingsdefinition: Es fehlen noch ein paar Buchstaben. Versuchen Sie das Rätsel zu lösen.

Unsere Hauptaufgabe in Seminaren:

D S E N E
A S O E S N !

Haben Sie es herausgefunden? Die Hauptaufgabe als Trainer*in heißt: „das Lernen auslösen“. Diese Aufgabenbeschreibung gefällt mir so gut, weil sie ganz deutlich macht, worum es als Trainer*in geht: Es geht um viel mehr, als sich vor die Gruppe zu stellen und den Stoff vorzutragen. Es geht darum, in den Köpfen der Teilnehmenden Denk- und Lernprozesse in Gang zu bringen. Das ist eine herausfordernde Aufgabe. Denn wir können – und das ist auch gut so! – nicht in die Köpfe der Lernenden hineinschauen. Je mehr wir aber darüber wissen, wie Lernprozesse verlaufen und wie wir sie fördern und unterstützen können, desto besser können wir „Lernen auslösen“.

Drei große Bereiche:



Mit drei großen Bereichen werden wir uns in diesem Buch beschäftigen: mit der Konzeption von Seminaren, mit der Durchführung und mit Ihrer Haltung als Trainer*in.

Werfen wir einen kurzen Blick auf die drei Bereiche:

Konzeption:

Bevor Sie das Seminar beginnen, beschäftigen Sie sich mit Ihrem Konzept. Zum Beispiel mit den Fragen: „In welchen Schritten gehe ich bei der Planung vor?“ oder „Wie setze ich im umfangreichen Stoffgebiet sinnvolle Schwerpunkte?“. Freuen Sie sich im Buch auf praktische Hilfestellungen.

Durchführung:

Bei der Durchführung wird es zum Beispiel um die Frage gehen, wie Sie Fachinhalte gut verständlich erklären, wie Sie Aufgaben so anleiten, dass viele schnell verstehen, was zu tun ist. Sie werden einfache aktivierende Methoden kennenlernen und erfahren, worauf es bei der Leitung von Lerngruppen ankommt.

Haltung als Trainer*in:

Und immer wieder wird es um Ihre Haltung als Trainer*in gehen. Um die Frage, was für ein*e Trainer*in Sie sein wollen, wie Ihr persönlicher Stil aussieht.

Diese drei Elemente, das machen auch die Pfeile in der Abbildung deutlich, beeinflussen sich in der Praxis wechselseitig. Und auch im Buch fließen sie in die verschiedenen Kapitel ein.

Damit Sie von diesem Buch bestmöglich profitieren, habe ich drei Bitten an Sie:

Machen Sie sich Notizen.

Bitte legen Sie sich Stift und Papier bereit, damit Sie wichtige Gedanken sofort festhalten können. Vielleicht besorgen Sie sich ein kleines Heft für Ihre Notizen zum Buch. So entsteht nebenbei eine Sammlung der für Sie nützlichsten Essenzen für Ihre Praxis.

Nehmen Sie sich Zeit für die Miniübungen.

In allen Kapiteln erwarten Sie kleine Aufgaben. Meine Empfehlung: Nehmen Sie sich Zeit dafür, denn diese Miniübungen bieten Ihnen die Chance, sich intensiv mit den Buchinhalten auseinanderzusetzen. Sie werden schnell merken, wie viel Sie auf diese Weise lernen. Viel mehr als durch bloßes Lesen! Bei manchen Übungen führt Sie ein QR-Code zu hilfreichen Übungsblättern.

Beantworten Sie die Fragen am Kapitelende.

Am Ende jedes Kapitels finden Sie Fragen und Aufgaben zum Kapitelinhalt. Mal stehen die Fragen im Buch, mal führt Sie ein QR-Code auf eine Fragenseite. Nehmen Sie sich auch dafür Zeit. Warum sich das lerntechnisch lohnt, erfahren Sie gleich in Kapitel 1.

Jetzt kann es losgehen. Viel Freude beim Lesen, Lernen und ganz besonders beim Anwenden in Ihrer Praxis!

Harald Groß

1

Ihre Hauptaufgabe: Das Lernen auslösen

Das erwartet Sie in Kapitel 1:

- ▶ Es geht um Ihre Hauptaufgabe als Trainer*in: das Lernen auslösen.
- ▶ Sie erfahren, was alles passieren muss, bis Ihre Teilnehmenden eine Sache gelernt haben.
- ▶ Sie lernen fünf Lernbeschleuniger kennen, die Sie ab so fort in Ihrer Praxis einsetzen können.

Was das Atmen mit dem Lernen zu tun hat

Vor einigen Jahren nahm ich an einem einwöchigen Seminar zum Thema „Positive Psychologie“ teil. Ich hatte mich lange auf das Seminar gefreut, war neugierig auf das Thema. Unser Trainer hatte ein umfassendes Fachwissen. Davon erzählte er mit unzähligen Folien. Viel und lange. Ich mochte den Trainer. Ich war interessiert am Thema. Und dennoch habe ich als Zuhörer Teilnehmer auf diese Weise wenig gelernt. Einmal, am Nachmittag des dritten Tages, sagte der Trainer nach einem längeren Vortrag mehr zu sich selbst als zu uns: „So, das habe ich jetzt auch gesagt.“ Er schien ganz zufrieden mit sich und dieser Erkenntnis. Sein Satz hat mich noch lange beschäftigt. Mir wurde klar: „Ja, du hast es gesagt. Aber ich habe es dadurch noch nicht gelernt!“

In Präsenz- und ganz besonders auch in Online-Seminaren begegnen mir immer wieder Trainer*innen, die ähnlich denken wie er. Indem sie ihr Wissen mitteilen, wollen sie Lernen auslösen. Diese jahrhundertalte Vorstellung von Unterricht hat schon Charme, denn so wäre die Aufgabe der Trainer*innen ganz einfach: Man erklärt, was wichtig ist und was in die Köpfe der Lernenden hinein soll. Fertig! Fundiertes Fachwissen und ein paar rhetorische Fähigkeiten reichen dafür als Grundqualifikation aus. Und das Beste: Trainieren geht so ganz schnell. Es ist enorm, was man in einer Stunde alles sagen kann!

Leider klappt es so mit dem Lernen meist nicht gut. Was muss passieren, damit die Teilnehmenden in Ihren Seminaren überhaupt etwas lernen? Wir machen zum Start ein kleines Experiment.

EXPERIMENT . Ganz egal, wo Sie gerade sind, bitte setzen Sie sich so aufrecht wie möglich hin. So, dass Sie gut atmen können.
Und jetzt atmen Sie bitte so lange wie möglich ein. Einatmen.
Einatmen. Einatmen ... Sicher atmen Sie noch immer ein.
Und immer noch. Auch jetzt noch. Vielleicht noch ein wenig.
Und jetzt, jetzt beginnen Sie vermutlich die Luft anzuhalten.
Und atmen erleichtert wieder aus ...

Vielen Dank fürs Mitmachen. Gut, wenn Sie nun wieder in Ihren gewohnten Atemrhythmus zurückkehren. Was hat es mit dem Atemexperiment auf sich? Der Berliner Weiterbildungsprofessor Klaus Döring vergleicht das Lernen mit unserem Atem. Er sagt:

„Lernen, das ist ein Wechselspiel von Phasen des Einatmens und Phasen des Ausatmens. Ein wechselseitiger Prozess, der stets fortschreitet.“¹

Überlegen Sie, bevor Sie weiterlesen:

- ▶ Was tun Lernende in Professor Dörings Modell beim Einatmen?
- ▶ Was passiert beim Ausatmen?

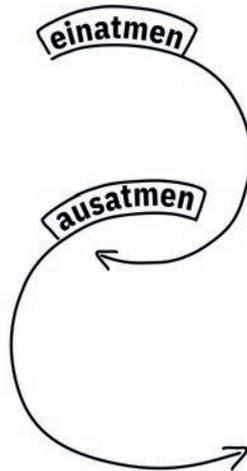
Das Lernmodell nach Klaus Döring

Professor Döring stellt sich den Lernprozess als Spirale mit zwei Schwüngen vor:

- ▶ den Einatmungsschwung, die sogenannte rezeptive Phase, in der sich die Lernenden für den Stoff interessieren, Neues aufnehmen, verarbeiten und verankern, und
- ▶ den Ausatmungsschwung, die expressive Phase, in der sich die Lernenden erinnern, den Stoff wiedergeben, ihn übertragen und anwenden.

Die Idee des Lernmodells: Das Lernen lösen wir durch einen steten Wechsel von Phasen des Einatmens und Phasen des Ausatmens aus. Ein Blick in die Praxis zeigt häufig ein anderes Bild: Im ersten Schritt erzählen Trainer*innen lange und ausgiebig. Sie erklären den Stoff und bisweilen auch die Welt. Die Lernenden hören zu. Dieser langen Einatmungsphase folgt – oft erst sehr spät – eine kurze Ausatmungszeit.

Ideen vom Lernprozess nach Klaus Döring:



Professor Döring hat die „20-Minuten-Regel“ formuliert. Er sagt: „Maximal 20 Minuten Einatmen pur!“, spätestens dann sollten die Lernenden die Chance haben, wieder ausatmen zu können. Zum Beispiel, indem sie die wichtigsten Punkte selbst zusammenfassen, indem sie sich gegenseitig den Stoff erklären, indem sie das Gelernte in die Praxis, auf eine andere Situation übertragen oder Fälle lösen.

Überlegen Sie:

- ▶ Was denken Sie? Worin könnten die Vorteile dieses raschen Wechsels liegen?
- ▶ Was könnten kurze Einatmungs- und Ausatemungsschwünge bewirken?

In meinen Seminaren beobachte ich diese Wirkungen:

- ▶ **Die Lernenden verarbeiten den Stoff intensiver:** Sie hören und schauen nicht nur zu. Sie denken selbst mit, beschäftigen sich aktiv mit dem Lernstoff.
- ▶ **Die Lernenden sind munterer bei der Sache:** Der Wechsel von Einatmungs- und Ausatemungsschwüngen führt automatisch zu unterschiedlichen Aktivitäten. So kommen die Lernenden seltener an die Grenze ihrer Aufmerksamkeitsspanne. Die Wechsel machen Seminare abwechslungsreicher und kurzweiliger. In meinen Online-Seminaren Sorge ich für noch kürzere Einatemungsschwünge. Hier lasse ich

die ich die Teilnehmenden maximal zehn Minuten einatmen. Die Aufmerksamkeitsspanne ist online, das haben Sie selbst als Teilnehmende am Bildschirm bestimmt auch schon erlebt, noch kürzer. Wenn Sie als Teilnehmer*in lange nur zuhören, steigt die Gefahr, dass Sie Nebentätigkeiten aufnehmen: Mails bearbeiten oder im Internet surfen ...

- ▶ **Die Lernenden erleben Erfolge:** Jede Ausatemungsaktivität bietet die Chance auf kleine Erfolge. Die Lernenden spüren, dass sie vorankommen, dass sie den Stoff erinnern, erklären, übertragen oder anwenden können. In jedem dieser Momente steckt für die Teilnehmenden ein wertvoller kleiner Motivationsschub.
- ▶ **Die Lernenden stoßen früh auf Unklarheiten:** Bei den kleinen Ausatemungsübungen merken die Teilnehmenden schnell, wie sicher oder unsicher sie mit den Lerninhalten sind. Unklarheiten werden früh deutlich. Die Lernenden haben Gelegenheit nachzufragen. Und Sie als Lehrende bekommen rasch ein Feedback, wie gut die Teilnehmenden mitkommen.

Überzeugen Sie diese Effekte, die kleine Ein- und Ausatemungsschwünge in Seminaren haben? Wenn ja, dann haben Sie den ersten Qualitätshebel für Ihre Kurse gefunden. Er lautet:

Sorgen Sie für einen stetigen Wechsel von einatmen und ausatmen.

BEISPIEL. *Jochen, ein Teilnehmer der Trainer*innenausbildung, tat sich mit der Idee vom Ein- und Ausatmen zunächst schwer. Ein paar Wochen später erzählte er mir: „Weißt du, wann mir das mit der Ausatemungszeit zum ersten Mal so richtig gut gelungen ist? Als ich Halsschmerzen hatte. Mein Rachen brannte. Jeder Satz war schmerzhaft. Zwangsweise habe ich weniger geredet und die Teilnehmenden mehr denken und machen lassen. Erst hatte ich ein ganz schlechtes Gefühl. Dann aber habe ich gemerkt, wozu mein Schweigen führt: Die Lernenden konnten viel aktiver sein. Ich glaube, sie haben mehr gelernt als beim gesunden Jochen!“*

Das Modell von Döring unterteilt die beiden Schwünge in jeweils vier Schritte:

Zum Einatmen gehören

- ▶ sich interessieren,
- ▶ wahrnehmen,
- ▶ verarbeiten und
- ▶ verankern.

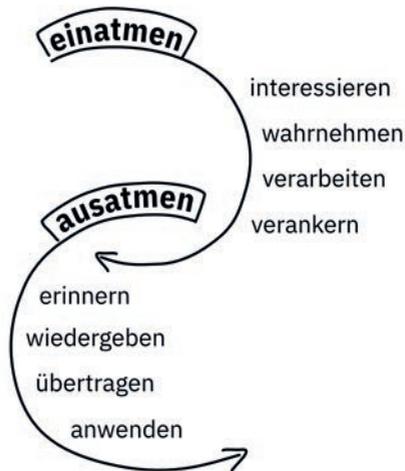
Zum Ausatmen gehören:

- ▶ sich erinnern,
- ▶ wiedergeben,
- ▶ übertragen und
- ▶ anwenden.

Schauen wir uns die einzelnen Lernschritte nun noch etwas genauer an. Nehmen wir an, ich nehme an Ihrem Seminar teil. Wie lerne ich aus Professor Dörings Sicht bei Ihnen?

Das „**Einatmen**“ – oder die aufnehmende, rezeptive Phase – beginnt mit meinem Interesse am Thema. Ich bin neugierig auf die Inhalte, Fragen und Antworten. Ich höre aufmerksam zu und bin mit wachem Geist dabei, nehme alles wahr und sauge die neuen Informationen und Gedanken auf. Ich verknüpfe das Neue mit meinen Erfahrungen. Ich frage nach, bis ich alles verstanden habe. Ich beschäftige mich so lange mit dem Stoff, bis ich ihn sicher gespeichert und verankert habe.

Ideen vom Lernprozess nach Klaus Döring:



Puh – das ist eine Menge Arbeit auf meiner Seite. Und in Dörings Model habe ich erst die Hälfte des Weges zurückgelegt.

Beim „**Ausatmen**“ – oder in der expressiven Phase – erinnere ich mich an alles, was ich gehört, gesehen, erkannt habe. Wichtige Inhalte erkläre ich anderen: Sitz-Nachbar*innen im Präsenz-Seminar, im Online-Seminar anderen Teilnehmenden im

Breakout-Room, Kolleg*innen bei der Arbeit, der Familie zu Hause. Indem ich den Stoff mit eigenen Worten wiedergebe, festigt sich das Gelernte mehr und mehr. Ich überlege, wie ich die Informationen auf meine Fragestellungen, auf Probleme im Alltag übertragen kann. Bei Übungen im Kurs und vor allem nach dem Seminar in der Praxis wende ich das Neue an. Dabei merke ich, ob ich die Inhalte wirklich verinnerlicht habe. Ich nutze viele Übungs- und Trainingschancen.

Es ist ein langer Weg, den wir zurücklegen, bis wir etwas gelernt haben. Bei mir selbst und bei anderen beobachte ich oft, dass wir beim Lernen bisweilen ungeduldig werden und uns Sätze sagen wie: „Ich habe es doch schon zwei Mal angeschaut. Jetzt muss es doch sitzen!“ Manchmal glauben wir sogar, dass wir schlicht zu blöd seien, um Neues zu lernen. Wir sind schnell frustriert, wenn es nicht auf Anhieb klappt.

Die acht Schritte aus Dörings Modell zeigen, warum es eben häufig nicht so schnell geht. Über die Jahre bin ich mit den Lernenden – und meistens auch mit mir selbst – gnädiger geworden. „Lernen braucht Zeit!“, rufe ich mir und den Lernenden zu und werbe um Geduld: „Viele Wiederholungen, viele Schwünge sind nötig!“

Der Blick auf das Modell zeigt noch etwas: Neben einer großen Portion Geduld müssen die Lernenden viel Einsatz zeigen, bis sie etwas wirklich gelernt haben. Ihre Teilnehmer*innen sind es also, die die Lernarbeit leisten! Jetzt könnten Sie sich entspannt zurücklehnen und sagen: „Na bitte, das Lernen müssen die Lernenden machen!“ Ein Teil dieses Gedankens ist richtig. Es sind die Lernenden, die lernen. Sie als Trainer*in können ihnen das nicht abnehmen. Sie können es ihnen aber schwerer oder leichter machen. Sie können bessere oder schlechtere Lernbedingungen schaffen.

Einen ersten Beitrag für gute Lernbedingungen leisten Sie, indem Sie für einen stetigen Wechsel von Ein- und Ausatmen sorgen. Ich bin immer wieder überrascht, was dieser Wechsel bewirkt. Er beschleunigt das Lernen. Fünf weitere Lernbeschleuniger stelle ich Ihnen auf den folgenden Seiten vor.

Fünf Lernbeschleuniger

Schauen Sie sich die folgenden fünf Lernbeschleuniger an und überlegen Sie, was Sie intuitiv bereits tun und worauf Sie in Ihren nächsten Seminaren achten können.

Lernbeschleuniger 1: Knüpfen Sie früh an die Erfahrungen der Lernenden an

Zeit für das kleine Experiment „**Sechs Richtige**“:

EXPERIMENT . Wir stellen uns vor, wir wären in einem Online-Seminar zum Thema „Augenheilkunde“. Frau Meckel, die Trainerin, bringt uns gleich zu Beginn in einem Breakout-Room jeweils in Zweiergruppen zusammen. Sie bittet uns, über das Thema nachzudenken. Zu zweit sollen wir überlegen, welche 6 Begriffe im anstehenden Seminar zum Thema „Augenheilkunde“ unserer Meinung nach mit hoher Wahrscheinlichkeit vorkommen werden. Die Begriffe, die uns einfallen, sollen wir notieren.

Welche Begriffe kommen im Seminar zum Thema „Augenheilkunde“ mit hoher Wahrscheinlichkeit vor? Notieren Sie die Worte. Mindestens 6 Begriffe ... Ich habe auch überlegt. Mir fielen diese ein: Augendruck“, „Grauer Star“, „Lasern“, „Sehnerv“, „Brille“, „Bindehaut“.

Was passiert in unseren Köpfen, während wir Begriffe zum Thema „Augenheilkunde“ suchen? Wir denken über das Seminarthema nach. Wir durchforsten unsere Wissens- und Erfahrungsnetze nach Informationen zur Augenheilkunde. Und das ist fürs Lernen super! Lernen geschieht stets durch Verknüpfen. Wir verbinden das Neue mit dem, was wir schon kennen und wissen. Je leichter wir neue Informationen in unserem System anknüpfen können, desto besser können wir sie speichern und später wieder abrufen.

Was heißt das für Ihr Seminar? Lassen Sie die Teilnehmenden gleich beim Einstieg in ein neues Fachgebiet überlegen und zusammentragen, was sie bereits zum Thema wissen, welche Erfahrungen sie dazu mitbringen. Das lässt sich ganz einfach umsetzen und benötigt nur wenige Minuten Zeit.

Obwohl es so einfach und wirkungsvoll ist, wird dieser wichtige Einflussfaktor auf den Lernerfolg in der Praxis oft nicht bedacht. Der oder die Trainer*in legt los, erzählt

und erklärt. Und hofft, dass die Lernenden die Informationen irgendwie aufnehmen können.

Machen Sie es besser! Bitten Sie die Teilnehmenden, zu überlegen und zu berichten, welche Erfahrungen sie zum Thema haben, was sie bereits dazu wissen oder vermuten.

Überlegen Sie: Wie ist es bei Ihnen?

Knüpfen Sie in Ihren Seminaren häufig an die Erfahrungen der Lernenden an? Auf einer Skala von 1 bis 10 (von „so gut wie nie“ bis „immer“) – wo stehen Sie gerade?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Was könnten Ihre nächsten Schritte in Richtung 10 sein?

Lernbeschleuniger 2: Entwickeln Sie Ihre Langsamkeitstoleranz

Was ist das ideale Tempo in einem Seminar? Eindeutige Empfehlungen zur optimalen Geschwindigkeit gibt es nicht. Beobachtungen aus der Lehr-Lernforschung zeigen: Trainer*innen sind eher zu schnell als zu langsam.

Der Didaktiker Andreas Helmke hat dafür den Begriff der „Langsamkeitstoleranz“ eingeführt. Trainer*innen mit Langsamkeitstoleranz geben Zeit zum Denken, Verarbeiten und Verankern. Sie dosieren den Stoff so, dass die Lernenden genügend Zeit haben, die neuen Informationen zu verinnerlichen und mit ihren Erfahrungen zu verbinden. Ihre Geduld bewirkt, dass mehr Lernende im Seminar mitkommen und Lernfortschritte machen können. Das hat unmittelbar Einfluss auf Lernfreude und Lernmotivation.

Vieles spricht also dafür, geduldig zu sein. Und doch fällt uns genau das als Trainer*innen in der Praxis oft schwer. Eine innere Stimme drängt, schneller zu machen und (vermeintlich) mehr zu schaffen. Doch es lohnt sich, tief durchzuatmen und unseren Lernenden ein wenig mehr Zeit zu geben.

WISSEN TEILEN – MENSCHEN VERNETZEN



→ Im GABAL MAGAZIN

- Aktuelle Themen und Trends aus Wirtschaft, Business & Karriere sowie persönliche Weiterentwicklung
- Hochwertige Inhalte, praxiserprobtes Wissen und handfeste Impulse
- Mehr zu unseren Büchern und AutorInnen

→ Auf Social Media

- Spannende Einblicke in das Verlagsleben
- Alle Infos rund um unsere neuen Bücher und unsere AutorInnen
- Aktuelle Veranstaltungen, Gewinnspiele u.v.m.



Schauen Sie vorbei!
www.gabal-magazin.de



Folgen Sie uns auf
unseren Social-Media-Kanälen!