

9. Überblick über Trainingsmethoden

Methode	Nutzen	Grenzen	Aktivitäten des Trainers	Aktivitäten der Teilnehmer
Referat/ Trainer- Input (TI)	Trainer führt in ein Thema ein, baut Wissen auf. Viel Information in kurzer Zeit	Schnell langweilig, sollte nicht länger als 20 Minuten dauern	Teilnehmerorientierte und interessante Vortragsweise wählen, Beispiele bringen, Visualisierungen einsetzen	Teilweise wenig Teilnahme, zuhören, Notizen machen
Lehr- gespräch (LG)	Im Gespräch mit den Teilnehmern (TN) werden Themen erarbeitet, Positionen reflektiert und entwickelt, wird zum Nachdenken angeregt.	Vorwissen oder Erfahrungen müssen vorhanden sein, an die angeknüpft werden kann. Lenken Sie das LG durch gezielte Fragen: Welche Frage ist zu leicht, welche zu schwierig? Maximal 30 Minuten.	Kontrollierte Gesprächsführung durch rhetorische und echte Fragen. Erfordert gute Vorbereitung zum Thema: Welche Fragen will ich stellen?	Fragen stellen, Antworten geben, Dialog, reflektieren
Gruppen- arbeit (GA)	Trainer lässt kleine Gruppen (mit bis zu 5 Teilnehmern) zu einer definierten Aufgabenstellung arbeiten. GA fördert Erfahrungsaustausch und Kooperation (Team), bietet Aktivität für alle.	Diese Methode ist sehr lernwirksam, aber zeitintensiver als andere Methoden. Mögliche Machtkämpfe oder Abschweifen sind durch klare Arbeitsanweisungen einzugrenzen.	Klare Arbeitsanweisung schriftlich vorgeben: – Wer? – Was? – Wie? – In welcher Zeit? Helfen und kontrollieren des Prozesses, nicht der Inhalte	Lesen, reflektieren, ausarbeiten, präsentieren
Einzelarbeit (EA)	Trainer lässt Teilnehmer zu einer definierten Aufgabenstellung arbeiten. Vorteile: TN können zunächst ihre Position, Belange usw. finden, sich den eigenen Kenntnisstand verdeutlichen. Es gibt Leute, die gerne allein arbeiten.	Einseitige Aktivität, kein Austausch, für manche langweilig	Klare Arbeitsanweisung schriftlich vorgeben: – Was? – Wie? – In welcher Zeit? Helfen und kontrollieren	Lesen, reflektieren, ausarbeiten, präsentieren
Rollen- übung (RÜ)	Standard- und schwierige Situationen werden konkret eingeübt. Rollenverhalten reflektieren, neues Verhalten ausprobieren, Praxisnähe (konkrete Situation); dient dem Trainer zur Lernkontrolle	Projizieren der Inhalte auf die persönliche Ebene, Angst der Teilnehmer, sich vor der Gruppe zu produzieren, mangelnde Fantasie der Teilnehmer	Erfordert sorgfältige Planung und Steuerung: viel Vorarbeit: klare Regieanweisungen und Rollenverteilung; am Anfang leichte Rollen und Übungen auswählen; möglichst plastisch, deutlich die Situation beschreiben. Prinzip der Freiwilligkeit; d. h. Akteure unterstützen, Ängste nehmen, für Erfolgserlebnisse sorgen. Auf die Einhaltung eines konstruktiven Feedback-Prozesses achten!	Aktive Teilnahme: Einführung, Durchführung, Auswertung, Erproben und Trainieren von Kompetenzen, Feedback nehmen und geben

Methode	Nutzen	Grenzen	Aktivitäten des Trainers	Aktivitäten der Teilnehmer
Feedback (FB)	Eigene Stärken und Schwächen kennenlernen (Abgleich Selbstbild und Fremdbild), eigene Wirkung optimieren, Lob/ Kritik geben und nehmen	Teilnehmer zur konsequenten Einhaltung der Regeln anhalten. Achtung: Feedback muss respektvoll sein!	Feedback-Regeln und Feedback-Foki vorgeben oder erarbeiten und auf Einhaltung der Regeln achten. Auch selbst Feedback geben.	Wertneutrales Beobachten und Beschreiben werden geübt. Feedback-Regeln werden trainiert und eine konstruktive Feedback-Kultur wird eingeübt.
Brainstorming (BR)	Viele Ideen werden zu einer definierten Aufgabe ohne Wertung gesammelt.	Das Unterbinden von Kritik und Bewertung muss in der Regel aktiv vom Trainer eingefordert werden. Von 100 Ideen sind etwa 10 brauchbar.	Auf die Einhaltung der Brainstorming-Regeln achten: 1. Ideen sammeln 2. Aufschreiben 3. Keine Bewertung	Ideen heraussprudeln lassen, Selbstverantwortung und Lösungsorientierung werden aktiviert.
Mindmapping (MM)	Entwicklung vieler Ideen in struktureller Form	Struktur kann Ideenfluss bremsen	Durch Fragen aktivieren, Beiträge visualisieren	Ideen sammeln und entwickeln
Test (T)	Wissen überprüfen durch mündliche Fragen, schriftliche Ausarbeitungen oder Quiz-Formen	Erfasst nur einen Ausschnitt und nur Wissen und nicht Handlungskompetenzen	Vorbereitung der Fragen und der Auswertungsform, klare Einführung geben	Am Test teilnehmen, Lernen als Vorbereitung, Lernerfolgskontrolle
Diskussion (D)	Viele Meinungen werden präsentiert: ■ Ein Thema vertiefen ■ Positionen entwickeln ■ Vielschichtigkeit deutlich machen	Diskussionen können sich schnell verselbstständigen und am Thema vorbeilaufen.	Moderation, gelenkte Diskussionsführung, auf Ziel- und Zeiteinhaltung achten	Aktiv mitmachen, Positionen erarbeiten und diskutieren
Fallstudie (FS)	Für eine konkrete Situation (Fall) werden Lösungsmöglichkeiten erarbeitet. ■ Große Praxisnähe ■ Aktive analytische Durchdringung eines Themas	Hoher Zeitaufwand in der Vorbereitung für den Trainer, große Praxisnähe schaffen	Klare Arbeitsanweisung schriftlich vorgeben: - Wer? - Was? - Wie? - In welcher Zeit? Helfen und kontrollieren im Prozess	Bereitschaft, sich in den Fall hineinzudenken, aktive Durchdringung des Themas und der Einflussfaktoren, Handlungsbereitschaft wird gefördert.
Planspiel (PS)	Wie die Fallstudie, hier aber nicht nur eine Ausarbeitung von Lösungsmöglichkeiten, sondern in der Regel auch deren Erprobung. Komplexe Zusammenhänge werden erlebbar gemacht.	Hoher Zeitaufwand in der Vorbereitung und im Training. Trainer muss ein genaues Regiebuch entwickeln.	Klare Arbeitsanweisung schriftlich vorgeben: - Wer? - Was? - Wie? - In welcher Zeit? Helfen und kontrollieren im Prozess	Bereitschaft, sich in den Fall hineinzudenken, aktive Durchdringung des Themas und der Einflussfaktoren, Handlungsbereitschaft wird gefördert und Kompetenzen werden erprobt.

Methode	Nutzen	Grenzen	Aktivitäten des Trainers	Aktivitäten der Teilnehmer
Karten- Abfrage (KA)	Unterschiedliche Ideen, Erwartungen, Gedanken, Meinungen werden von jedem TN anonym auf Karten geschrieben und gesammelt, anschließend wird visualisiert und diskutiert. Die Karten stellen zugleich eine Dokumentation der Arbeitsergebnisse dar.	Die Aufarbeitung der Karten ist sehr zeitintensiv (mindestens 30 Minuten, bei großen Gruppen und Ordnen der Karten auch 90 Minuten).	Thema eingrenzen durch eine klare Zielsetzung und präzise Arbeitsanweisungen, Überlegung zur Kartenzahl pro TN und pro Pinnwand. Evtl. Kartenanzahl begrenzen (z. B. 3 Karten pro Fragestellung pro Person).	Jeder TN äußert sich in schriftlicher Form. Keine Meinung geht verloren. Meinungen werden in ihrer Vielfalt und Häufigkeit sichtbar.
Übung (Ü)	Übungen können verschiedene Nutzen haben: ■ Erprobung des Gelernten ■ Einstieg in ein Thema ■ Auflockerung ■ Neue Horizonte schaffen	Wenn den TN der Sinn der Übung deutlich ist, wird die Bereitschaft, mitzumachen, gesteigert.	Übung beschreiben oder selbstständig durchführen. Sinn und Ablauf präzise erläutern. Helfen und kontrollieren im Prozess	Unvoreingenommen mitmachen, sich erproben
Experten- zirkel (EZ)	Teilnehmer werden zu Experten für ein bestimmtes Thema. Der eigene Bereich wird beherrscht, die Trainerrolle geteilt. Zeitersparnis und hohe Motivation, den anderen Teilnehmern etwas zu erklären; Wissen von Fachleuten kann genutzt werden.	Teilnehmer ist mit Aufgabe (z. B. mit der Erarbeitung eines Textes) evtl. überfordert, Lernkontrolle ist schwierig.	Expertenmaterial auswählen und den Teilnehmern zuteilen, Verständnis sicherstellen, unterstützen. Klare Arbeitsanweisung schriftlich vorgeben: – Wer? – Was? – Wie? – In welcher Zeit? Helfen und kontrollieren im Prozess	Einlesen, verstehen, reduzieren, dann anderen deutlich machen (→ führt zu einem sehr tiefen Verständnis des Themas)
Energizer	Kurze Übungen, um Energie und Motivation zu mobilisieren; oft zugleich als Einstieg oder Abschluss für Themenböcke nutzbar	Besonders ungewöhnliche Aktivitäten und Übungen brauchen eine behutsame Einleitung und einen Aufhänger, damit die Teilnehmer sich darauf ohne Ängste und Irritationen einlassen können.	Gute, knackige Einleitung und eventuell „Aufhänger“ für die Aktivität bieten, um somit Akzeptanz und Legitimation zu schaffen; klare Anweisungen zur Übung geben, kurze Reflexion oder Interpretation geben und zum „normalen“ Ablauf überleiten	Aktivierung in Form von: – Bewegung – Gehirnjogging – Etwas Neues ausprobieren – In Kontakt kommen usw.
Blitzlicht (BL)	Statementrunde, in der sich jeder kurz und knapp der Reihe nach zu einer Frage äußert. Die schnelle Momentaufnahme spiegelt das Meinungsbild der Gruppe wider (Erwartungen, Feedback, Vorschläge usw.).	Die Qualität der Ergebnisse ist abhängig von Zielrichtung und Präzision der Fragestellung.	Fragestellung erläutern, zügig Statements einholen, Diskussion unterbinden, bis jeder eine Aussage getätigt hat	Position einnehmen, persönliche Stellungnahme, Selbstverantwortung übernehmen