

Bernd Weidenmann, Update für Trainer. In 14 Lektionen zur didaktischen Meisterschaft. Verlag managerSeminare, 1. Auflage 2011.

ISBN: 978-3-941965-17-1

Wie kann man nur ...

diesem Buch einen so irreführenden Titel verpassen? Update?! Was Weidenmann hier vorlegt sind Basics!!! Wer noch mit den Standards arbeitet, von denen sich der Autor abgrenzt, der wird künftig erfolglos bleiben.

Die wichtigste Frage stellt Weidenmann gleich zu Beginn: „Wären Sie gerne Teilnehmer in Ihrem Seminar?“ Seien Sie ehrlich ... Die Alternativfrage „oder verlassen Sie sich nur auf Ihre Erfahrungen und Ihr Gefühl?“ leitet unmittelbar in das erste Update, wie die Kapitel bezeichnet werden, über. „Wissen Sie, wie Ihre Teilnehmer lernen?“ Eine Auseinandersetzung mit den „Weiterbildungslügen und –wahrheiten“ Axel Kochs steht am Anfang. Erkenntnisse der neuesten neurobiologischen Forschung, Übertragungen aus der konstruktivistischen Didaktik bieten das Fundament, auf dem modernes Trainerhandeln basiert. Aufgeräumt wird mit der Irrlehre der beiden Hirnhälften, die getrennt voneinander „geschaltet“ werden können. Vielmehr sind beide Teile immer in Betrieb, es kommt eher darauf an, das Gehirn überhaupt anzuregen, Prozeduren mit einem lernenden Inhalt auszuführen. Das gelingt beispielsweise, wenn der Trainer den „Lohnt es sich Sensor“ eines Teilnehmenden beachtet. So metaphorisch ist Weidenmanns Sprache, dass dem Lesenden gleich klar wird, worauf es ankommt. Ach ja, bei der bildhaften Sprache alleine bleibt es nicht. Der Autor untermauert seine Thesen und Anregungen auch gleich mit ausführlichen Beispielen.

Update 2 widmet sich den Inputs im Training. Sind sie situativ, löst das Kopfkino aus und nimmt die Teilnehmenden mit. Mit dem „Gehirnkauen“ – wieder so ein metaphorischer Begriff – meint Weidenmann nichts anderes als das portionierte Vermitteln von Wissen.

Mit Update 3 werden Methoden zur „Entlastung des Arbeitsspeichers“, also des Gehirns, geliefert. Einige Tipps rund um Handouts, Pinnwand, Flipchart oder den Beamer sind hier versammelt. Neben einigen echten Grundlagen, wie der Verwendung mindestens einer weiteren Farbe als schwarz am Flipchart, oder dem Hinweis, neben Filzstiften auch Wachsmalkreide zu verwenden, gibt es auch Bonbons, die den Seminaralltag auffrischen. Mit dem Aschenputtel-Assistenten beispielsweise gelingt eine Beteiligung der Teilnehmenden und Auflockerung der Seminarrunde. Dazu wird ein Teilnehmender aufgefordert, während eines Informationsblocks am Flipchart die Schlüsselaussagen zu protokollieren. Während der Trainer also, z.B. mit Beamerpräsentation Informationen vorstellt, die schnell an den Teilnehmenden vorbeirauschen können, hält der „Protokollant“ für alle sichtbar (subjektiv) wichtige Stichworte über einen längeren Zeitraum fest. Das entlastet das Gehirn aller Seminarteilnehmer.

Das einfache Handout wird bei Weidenmann zum Navi-Handout und weist ebenfalls wieder auf Grundsätzliches wie einem breiten Rand zum Mitschreiben hin, wie auf die Selbstverständlichkeit (?) die Big Points im Handout wortgleich mit denen am Beamer oder Flipchart zu formulieren. Eher kreativ ist dann der Tipp, das Handout im A4 Querformat auszuführen, damit mehr Möglichkeiten für eine ansprechende Gestaltung bleiben. Da wäre ein ergänzendes Bild schön gewesen, schade, das fehlt.

Update 4 befasst sich mit dem ungeduldigen Gehirn. Mit „Ein-Minuten-Info“, der „Darf's-noch-etwas-mehr-sein?-Taktik“ und dem „Vorsorge-Check“ werden interessante Thesen zur Informationspräsentation gegeben. Statt gleich mit der geballten Wissensladung über die Teilnehmenden herzufallen regt Weidenmann zur Reduktion an. Was ist wirklich am wichtigsten? So wird Input portioniert, also gehirngerecht. Und statt den Anwesenden im Seminar dann aufzuzeigen, dass nach dem kurzen Einstiegsstatement dann doch noch das geballte Wissen über sie ausgegossen wird, stellt der Trainer die Frage, ob noch etwas unklar geblieben ist. Spielen sie den Ball den Teilnehmenden zu, wenn deren Fragen

beantwortet werden hat das Wissen schließlich mit ihrer Wirklichkeit zu tun, der „Lohnt-sich-das-Sensor“ bleibt im grünen Bereich. So lautet dann auch das

Update 5: „Wie halten Sie den „Lohnt-es-sich?“-Sensor im grünen Bereich?“ reflektiert. Die zugehörigen Methoden sind Sensor-Call, Seminar-Wunderlampe und Wünsche-Poster und Sensor-Kontakt. Angeregt wird, zu den Teilnehmenden vor dem Seminar Kontakt aufzunehmen und nach deren Interessen zum Thema zu fragen. Oder wenn das nicht funktioniert, wenigstens die Erwartungsabfrage zu Beginn eines Seminars ernst zu nehmen. Scheinbar ist es tatsächlich notwendig Trainer darauf hinzuweisen, dass Flipcharts mit den Erwartungsäußerungen von Teilnehmenden nicht(!) einfach in die Ecke des Seminarraumes gestellt werden dürfen und später dann keine Rolle mehr spielen. (Dieser Hinweis soll ein Update sein? Das ist doch selbstverständlich, oder?).

Mit Update 6 wird das „situieren“ noch einmal in den Mittelpunkt gestellt. Es geht um Rollenspiele, Praxisberichte und um Ausblicke.

Update 7 lautet „Aktivieren oder „actionieren“ Sie? Weidenmann fordert damit auf, nicht einfach irgendwelche Aktivierungsübungen im Seminar zu platzieren. Schließlich ist Seminarzeit knapp und teuer. Auch wenn es ok ist, wenn Aktivierungsübungen dazu dienen, wieder arbeitsfähig zu werden, sollte sich jeder Trainer doch die Frage stellen, ob das notwendig ist. War das vielleicht zu viel Input, so dass jetzt „Action“ erforderlich ist? Oder kann der Input besser so gestaltet werden, dass es von vorne herein aktivierend ist? Es geht nicht darum, Seminarspiele schlecht zu machen, sondern darum, das Seminar so zu strukturieren, dass Aktivierung in den Übungen und Seminarabschnitten „automatisch“ stattfindet. Die Themen sind Einzelarbeit, Partnerarbeit, Triaden, Gruppen- und Plenumsphasen. Mit 60 Seiten und 31 Methoden das umfangreichste Kapitel. Dazu gehören bekannte Tools wie die Walt-Disney-Strategie, das Feedback per Rückenpost oder der Brief aus der Zukunft ebenso, wie kreative Anregungen zu einem „Helpdesk“, hinter dem der Trainer während einer Gruppenarbeitsphase Platz nimmt und damit signalisiert, dass er sich nicht in die Arbeit einmischen wird, aber für Unterstützung zur Verfügung steht.

Mit Update 8, Wie intelligent ist Ihr Zeitmanagement beim Seminar design beginnt ein Abschnitt zur Nachhaltigkeit von Trainings. Wie aus dem Zeitmanagement bekannt, gibt es A-, B- und N- (wie nice to have) Inhalte. Vorgesprochen wird, alle Inhalte, die einem Trainer zu seinem Thema einfallen aufzulisten und diesen Kategorien zuzuordnen. A-Inhalte sind die, die auf jeden Fall noch aufgenommen werden müssen, auch wenn das Seminar plötzlich um die Hälfte der Zeit gekürzt würde. B-Inhalte sind die, die sich ergeben, wenn dann doch wieder 25% mehr Zeit zur Verfügung steht. N-Inhalte, so der Vorschlag, sollten gar nicht mehr im Seminar geplant werden, sondern eher in ein Handout wandern, denn so bleibt auf jeden Fall noch ausreichend Zeit für ein Nachhaltigkeitstraining(, das viele bisher nicht planen?!). Bei der Planung der einzelnen Seminar module sollten sich die Fragen nach dem Nutzen, der Vermittlung und der Aktivierung jeweils neu gestellt werden.

Update 9 ist dem Nachhaltigkeits-Training vorbehalten. Die vorgestellten Methoden dienen dem Aufspüren von Defiziten, deren Reparieren und zum Anker und Sichern des Vermittelten. In erster Linie ist es dabei wichtig, keine Erinnerungen an die Schule aufkommen zu lassen. Auch so bekannten Formaten wie „Wer wird Millionär“, „Domino“ oder „Bingo“ und „Jeopardy“ erteilt Weidenmann eine Abfuhr. Seine Vorschläge lauten „Stein im Schuh“ oder „Ich, der Experte“. Im „Härtetest“ kommen die Teilnehmenden miteinander in ein Überprüfungsgespräch. Bei der „Lotterie“ schreiben die einzelnen Personen zunächst zum Thema gehörende Fragen auf Kärtchen, die schließlich im Plenum von anderen zu beantworten sind. Nacheilig daran ist, dass bestimmte wichtige Fragen eventuell nicht gestellt werden, die für den Trainer allerdings Bedeutung haben. Deshalb gibt es ein eigenes Kapitel zu „Trainer testet Teilnehmer“. Wertvoll darin ist der Hinweis, bei einer falschen Antwort eines Teilnehmers nicht sofort die richtige Antwort zu geben, sondern nachzufragen, wie denn der Überprüfte auf diese Antwort kommt, also weg vom Verhör hin zur Forschung. So gelingt dem Trainer ein Verstehen, warum der

Teilnehmer, der ja glaubt die richtige Antwort gegeben zu haben, diese nicht gewusst hat. Das ist wie ein Feedback zu seinem Seminar, kann er doch darüber reflektieren, ob ein anderer Aufbau zu anderen Ergebnissen führen würde.

Mit Update 10 beginnt ein Abschnitt zur Gestaltung des Seminarklimas: „Wie fördern Sie Kontakt?“ Vorweg diskutiert Weidenmann übliche Meinungen zur Atmosphäre in Seminaren. Wie eine professionelle Gestaltung aussehen kann wird mit den zugehörigen Methoden, oder Downloads, wie Weidenmann diese nennt, vorgestellt. Da wird das Speed-Dating als Vorbild für eine Vorstellungsrunde verwendet, inklusive Prosecco. Oder eine Rolle Klopapier macht die Runde und jeder reißt sich so viele Blätter ab, wie er wünscht. Später muss er sich dann vorstellen und so viele Einzelheiten von sich berichten, wie er Blätter in der Hand hält, was vorher natürlich nicht bekannt gegeben wurde. Vorstellungsrunden mit Bewegung werden auch angesprochen und auch so ein Klassiker wie der Gordische Knoten wird genannt.

Update 11 titelt „Wie sorgen Sie für Stimmung?“ und beginnt mit einer Reflektion über die Bedeutung der Stimmung des Trainers. Klar, dass dann auch Anmerkungen zur Wertschätzung der Teilnehmenden gemacht werden, oder zur Achtsamkeit und dem fördernden Feedback.

Update 12 geht auf das Umgehen mit Krisen im Seminar ein. Da kommt beispielsweise ein Teilnehmer regelmäßig zu spät. Was würden Sie machen? Vorgeschlagen wird ein strukturiertes Vorgehen unter Berücksichtigung der Stichworte: Analyse, „Wessen Arbeitsfähigkeit ist gestört?“, Wissen, Optionen, „Welche Möglichkeiten gibt es, die Krise zu managen?“, Handeln und Controlling. Weil nicht immer Zeit für ein so strukturiertes Vorgehen vorhanden ist, wird auch ein „Survival-Kit für Notfälle“ angeboten: Stopp sagen, Zeit gewinnen, Lösungen ermöglichen, zum Beispiel durch Visualisierung mit der Seminargruppe, und deren Ausführung.

Update 13 und 14 handeln von der Kreativität des Trainers. Und von Überraschungen: zum Seminarstart, beim Kennenlernen, für zwischendurch, zum Schluss und für sich selbst als Trainer. Dazu gehören Inszenierungen des Raumes, oder Präsente für die Teilnehmenden zu Beginn aber auch das Abschluss-Event, beispielsweise ein kleines Konzert, oder die Präsentation der Fotos, die während des Seminars gemacht wurden. Und wie überraschen Trainer sich selber? Wie wäre es mit der Methode „der unsympathische Teilnehmer“? Den findet sicherlich jeder in seinem Seminar, aber statt ihm aus dem Weg zu gehen, sucht man in den Pausen bewusst den Kontakt zu dieser Person, ... lassen Sie sich überraschen! Mit Oscar Wilde endet der Textteil des Buches, der festgestellt hat, dass Überraschungen das Leben lebenswert machen.

Abgerundet wird das Ganze durch ein Methodenregister und ein Stichwortverzeichnis.

Hier wird jeder Trainer fündig und schließlich sein Seminar so gestalten können, dass die Anfangsfrage positiv beantwortet werden kann: Ja, ich wäre gerne Teilnehmer in meinem Seminar.