

Barbara Messer

Inhalte merk-würdig vermitteln

66 Methoden, die den
Merkfaktor erhöhen

3. Auflage



BELTZ

Messer

Inhalte merk-würdig vermitteln

Für Thea Margarete Messer – meine wunderbare, einzigartige Tochter:

»Du musst genau das machen, wovon du glaubst,
das kann man nicht machen.«

Eleanor Roosevelt

Barbara Messer

Inhalte merk-würdig vermitteln

66 Methoden, die den Merkfaktor erhöhen

Mit E-Book inside

3. Auflage

BELTZ



Barbara Messer ist eine der kreativsten Speakerinnen – Certified Speaking Professional (CSP) –, Coaches und Trainerinnen Europas, die sich seit mehr als 20 Jahren mit innovativer und nachhaltiger Weiterbildung auseinandersetzt. Sie hat Tausende von Menschen weiter- und ausgebildet, in ihren Vorträgen inspiriert sie, gibt starke Handlungsimpulse und zeigt, wie man Inhalte oder Botschaften einzigartig präsentiert und vorträgt. Kein Thema ist zu trocken oder zu schwer – Barbara Messer zeigt es auf kreative Form und gibt damit ein Exempel, wie innovatives Lernen zukünftig aussehen kann. Sie setzt sich konsequent damit auseinander, wie Menschen bestmöglich ausgebildet werden können. Barbara Messer hat mehr als 25 Bücher geschrieben und inspirierte Menschen auf mehreren Kontinenten.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.
Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig.
Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen
und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme.



Dieses Buch ist erhältlich als:
ISBN 978-3-407-36730-3 Print
ISBN 978-3-407-36773-0 E-Book PDF

3., überarbeitete und erweiterte Auflage 2020

© 2012 Beltz Verlag · Weinheim und Basel
Werderstraße 10, 69469 Weinheim
Alle Rechte vorbehalten

Lektorat: Ingeborg Sachsenmeier
Umschlagabbildung und Innenillustrationen: Barbara Messer
Fotos: Barbara Messer, Henrik Pfeifer
Herstellung: Michael Matl
Satz: publish4you, Engelskirchen
Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe, Bad Langensalza
Printed in Germany

Weitere Informationen zu unseren Autor_innen und Titeln finden Sie unter: www.beltz.de

Inhaltsverzeichnis

Vorwort zur 3. Auflage	9
Vorwort zur 2. Auflage	12
➤ 01 Einführung und Einstieg	13
Prolog	14
Epilog – Die Autorin packt aus!	17
Wie geniale Seminare und Trainings gelingen	20
Was es unbedingt braucht!	20
➤ 02 Grundlagen des Lernens	29
Gedanken zum Lernen	30
Das Gehirn	38
Unterschiedliche Lernende – verschiedene Lerntypen und Intelligenzen	68
Die Bedürfnisse	71
Das Bedürfnismodell von Marshall Rosenberg	72
Die Bedürfnisse der verschiedenen Generationen	75
Gedanken zu verschiedenen Modellen	77
Die Intelligenzen nach Howard Gardner	79
VAKOG-Lerntypen – gibt es die?	85
Von der unbewussten Inkompetenz zur unbewussten Kompetenz	90
➤ 03 Aufbau eines Trainings – »der rote Faden«	93
Lernziele	94
Lernzielkategorien	98
Vom Ziel zur Methode	102
■ Der rote Faden – das Seminar-design	107
Kleiner Exkurs	109
➤ 04 Merk-würdig trainieren	111
Wichtige Faktoren für merk-würdige Trainings und Meetings	112
Seien Sie selbst merk-würdig!	114
Einen guten Rahmen schaffen	122

Rhythmisierung und Abwechslung bieten	125
Entspannung in Trainings	127
Lernen in Bewegung	136
Multisensorik – die Teilnehmer mit allen Sinnen beteiligen	138
Einsatz multisensorischer Sprache	140
Perspektivenwechsel durch theatrale und künstlerische Elemente	144
Brot und Spiele	149
Music is in the air	156
Einer und alle – der wichtige Gruppenprozess	161
Suggestion und Desuggestion	167
Weg mit den individuellen Lernblockaden	167
Trainer als Träger von Suggestionen	176
Die angenehme Lernumgebung	180
Leben mit PowerPoint	182
Auf- und Untergang von PowerPoint	182
Vorteile von PowerPoint-Präsentationen	182
Nachteile von PowerPoint	183
Add-ons für PowerPoint	185
 ➤ 05 Der Methodenschatz	 189
Die Methodenschatzkiste	190
Die Zeit davor und der Anfang	191
Der Anfang – ein ganz besonderer Moment des Trainings	191
Anfänge und Einstiege	192
Organisatorisches	193
■ In & Out	194
Das Kennenlernen	195
Last but not least – der Mind- oder Eye-Opener	198
Themen einbringen – Inhalte »merk-würdig« vermitteln	200
Mind-Opener	204
■ Fragen unter den Stühlen	204
■ Das rote Fach	205
■ Ein Lied	206
■ Liebes Tagebuch	208
■ Der Brief	211
■ Der Anruf	212
■ Die Icebox	213
■ Zeitlupenwalk	215
■ Bandwurmsatz	216

■ Das Museum	217
■ Die Wäscheleine	224
■ Die Bodenpräsentation	227
■ Die TV-Show	231
■ Die Rede	237
■ Die Lust der Pinnwand	241
■ PowerPoint an der Decke	245
■ Der Marktstand	246
■ Der Fensterputzer	249
■ Mein erstes Mal	251
■ Die Vernissage	253
■ Die Inszenierung	257
■ Der Stau	259
■ Das Treppengespräch	261
■ Finte dän Fähler	263
■ Storytelling	267
■ Die Heldenreise	274
■ Die Lesung	280
■ Die Landkarte	284
■ PowerPoint- und Vortragspersiflage	287
■ Die Diashow	291
■ Die Castingshow	294
■ Das Tischgespräch	297
■ Die Kartons	298
■ Das Hörspiel (Podcast)	301
■ Der Haifisch	304
■ Das Lernplakat	307
■ Das schlechte Beispiel I	308
■ Best Practice	309
Themen bearbeiten – die Erarbeitungsphase	311
■ Zirkeltraining	314
■ Wo ist es?	317
■ Nimm vier	319
■ Mit Hand und Fuß	322
■ Zu Dritt	325
■ Der Marktplatz	329
■ Kleine Szenen und Rollenspiele	334
■ Weit, weit weg	339
■ Das schlechte Beispiel II	341

■ Die Übereifrigen	345
■ Das Schaufenster	346
■ Die Rallye	350
■ Die Zukunftskonferenz	355
■ Die Messe	357
■ Der Sonnenkönig	359
■ Die Podiumsdiskussion	361
■ Bild-Zeitung	366
■ Und die Moral von der Geschichte ...	367
■ Die Medaille	368

Wiederholung der Inhalte 370

Quizspiele generell	370
■ Der große Preis	371
■ Butter bei die Fische gegen Team Heroes – das ultimative Quiz	374
■ Immer weiter – Endlos-Quiz	376
■ Der rasende Reporter	379
■ Ja/Nein-Spiel	381
■ Activity	382
■ Hop oder Top	384
■ Domino	385
■ Stadt – Land – Fluß	387
■ Backside	388

➤ 06 Beispielhafte Trainingsabläufe 389

Führungskräftetraining 391

Dreitägiges Führungskräftetraining 391

Ein Tag Kommunikation 400

Servicetraining im Reisebüro 403

➤ 07 Anhang 405

Nachwort 406

Literaturverzeichnis 407

Vorwort zur 3. Auflage

Aktuell wandeln sich die Voraussetzungen für Trainings und Seminare enorm. Zum einen ändern sich die Anforderungen durch agile Konzepte wie New Work. Mehr Dynamik, Disruption und Praktikabilität sind Schlagworte, die es zu beachten gilt. Zum anderen bringt die zunehmende Digitalisierung einen drastischen Wandel der bisherigen – zumeist behäbigen – Trainingskultur mit. Ich bin davon sehr begeistert, denn diese Dynamiken fördern die Flexibilität von Trainings und Seminaren. Eine notwendige Zäsur findet statt. Konsequenzen der wahren pädagogischen und didaktischen Kunst kommen zum Vorschein. Seit Erscheinen der letzten Auflage haben sich die Formate von Bildungsveranstaltungen, Trainings, Seminaren und Meetings ganz erheblich geändert, Agilität und Changekultur sei Dank.

Und dann kam Covid-19 – eine intensive Ausnahmesituation oder der Beginn von vielen solchen veränderten Situationen in unserer Gesellschaft und Wirtschaft. Zum jetzigen Zeitpunkt kann keiner genau sagen, wie sich das auswirken wird, und somit ist genau diese Unvorhersehbarkeit ein wesentliches Zeichen dieser Zeit. Und genau da finalisiere ich diese dritte Auflage, die viele Hinweise auf Online-Lernen enthält, jedoch ohne den Anspruch auf ein Grundlagenbuch zum Thema Blended-Learning.

Sichtbar zeichneten sich innerhalb von Tagen massive Veränderungen in der Arbeits- und Lernkultur ab. Lehrerinnen unterrichteten ihre Schüler via Home-Schooling und entwickelten je nach Kreativität und Können ganz unterschiedliche Formen, diese Aufgabe zu stemmen. Tagungen und Konferenzen wurden abgesagt oder unmittelbar auf virtuelle Konferenzen umgestellt. Remote-Speaking wurde normal. Online-Seminare und E-Learning-Konzepte wurden innerhalb kürzester Zeit aus dem Boden gestemmt. Und ein riesiger Boom auf die Erstellung von Online-Kursen entstand, da viele Coaches und Trainer ihre Angebote online stellten.

Für mich als Bildungsexpertin bleiben bei diesen E-Learning Konzepten einige Fragen offen:

- Wie wird die inhaltliche und didaktische Qualität gewährleistet?
- Wie können in Online-Kursen oder Seminaren, die zum Teil als virtuelles Meeting daherkommen, hochwertige Lernzielkontrollen ausgeführt werden, die eine ernsthafte Mitarbeiterqualifikation gewährleisten?
- Wie können Methodik und Didaktik so miteinander verzahnt werden, dass Lernende intensiv eingebunden werden?
- Wie kann die Qualität von Online-Lernen gemessen werden?

Selbstverständlich gelten diese Fragen auch für Präsenztrainings! Meines Erachtens werden die virtuellen Lernformate zunehmen und es wird deutlich weniger Präsenztrainings geben. Aber genau diese werden den besonders tiefen Lernprozessen vorbehalten sein und profitieren von höchster Qualität. Diese sollten umso knackiger, punktgenauer und nachhaltiger sein, damit sie sich sinnvoll in stimmige Blended-Learning-Konzepte eingliedern. Denn Blended-Learning wird die Zukunft sein. Umso wichtiger wird somit die Form der Wissensaufbereitung. Und genau an diesem Punkt setzt dieses Buch an: Informationen spannend und interessant aufzubereiten, Wissen attraktiv zu machen und einzigartige, ereignisreiche Seminare designen und durchzuführen.

Die aufgeführten Prinzipien und Tipps und die 66 Methoden gelten für beides: Präsenzlernen und digital gestütztes Lernen! Doch ich gebe gern zu, der Hauptfokus liegt auf dem Präsenztraining.

Seit der letzten Auflage hat sich mein Erfahrungsschatz verändert, denn ich habe seitdem Hunderte Menschen weiter- und ausgebildet. Mich erreichen zudem viele Anfragen, wie Webinare und virtuelle Meetings kreativer gestaltet werden können. Daher habe ich den Methodenschatz in diesem Buch erneuert. Es gibt mehr Beispiele und einige neue Methoden, die ich für sehr wertvoll halte. Den theoretischen Teil habe ich verkürzt und auf das Wesentliche reduziert. Die theoretischen Grundlagen scheinen mir endlos zu sein, weil es zum Thema Lernen eine nicht endende Welle wertvoller Veröffentlichungen gibt.

Mich freut sehr, dass das Buch in die nächste Auflage geht, denn es zeigt, dass das Buch und seine Inhalte nützlich sind und Menschen in ihrem beruflichen Alltag unterstützen kann.

Viele Leserinnen und Leser, die zunächst mit dem Buch gearbeitet haben, kommen danach zu mir ins Seminar oder Coaching, um die Methoden noch besser zu beherrschen.

Es gibt eine Sache, die mich sehr glücklich macht, denn sie zeigt, dass meine Art auszubilden sowie Trainings und Seminare erlebbar zu machen, mit dem Buch gut übereinstimmt. Viele sagen, dass sie – nachdem sie mich kennengelernt haben – meine Stimme beim anschließenden Lesen des Buches hören. Sie können sich also gut vorstellen, wie ich dazu spreche. Das mag sich vielleicht ein wenig verrückt anhören, aber ich bekomme dieses Feedback immer wieder.

Nun wünsche ich Ihnen viel Freude beim Lesen des Buches und eine absolut erfolgreiche Umsetzung in ihrem Alltag.

Barbara Messer
August 2020

P.S. Wenn Sie die vielen Methoden und Möglichkeiten im Einsatz sehen möchten, lade ich Sie herzlich ein: www.barbaramesser.com/bonus

Liebe Leserin, lieber Leser,
gleich zu Anfang dieser Überarbeitung fragte ich mich, wie ich denn eine gendergerechte Sprache möglich machen kann, bei der sich alle angesprochen fühlen. Bewusst verzichte ich auf Sternchen und das Binnen-I und wähle mal die eine, mal die andere Ansprache, beides mit Absicht, um einen bestmöglichen Lesefluss zu gewährleisten.

Die Icons bedeuten:



Beispiele



Literatur



Infos

Tipps



**Übungen/
Methoden**

Vorwort zur 2. Auflage

Ich bin sehr glücklich, dass dieses Buch, welches ich in den Jahren 2011 und 2012 intensiv geschrieben habe, nun eine zweite Auflage bekommt. Es ist seitdem auch eine gute Weile an Zeit mit vielen, vielen Trainings im In- und Ausland vergangen. So erfuhr ich wieder und wieder, dass diese Methoden, die ich hier beschreibe, erläutere und vorstelle, wirklich funktionieren. Sie zeigen Wirkung – handfest, überzeugend und nachahmenswert. Gerade die Trainer, die ich bis zur Zertifizierung begleite, zeigen mir auf, dass sich »TV-Shows«, »Wäscheleinen« und »Museen« zu allen Themen eignen und nicht nur – wie vielfach geunkt – in den sozialpädagogischen Feldern. Ganz im Gegenteil. Wenn der Trainer aus Überzeugung agiert, seinen »Stoff« und seine Methoden liebt, dann läuft es: in allen Branchen, in Deutsch und in Englisch, in China und in Amerika, in der Schweiz und in den Niederlanden.

Seit Erscheinen des Buches sprachen mich viele Menschen an, wie gut sie damit arbeiten können. Dieses Buch steht in vielen Regalen, wird oft in die Hand genommen, viel genutzt. Das macht mich sehr, sehr glücklich und lässt mich erfüllt Danke sagen. Das Buch hat seine ehrlichen Quellen und Wurzeln wiederbekommen, die Entstehungsgeschichten sind die, die sie sind. Ein Werk aus mehr als 20 Jahren Trainingspraxis.

Diese Neuauflage bringt ausgewählte neue Methoden, einige der bisherigen habe ich aussortiert. Es gibt wesentlich mehr Beispiele und der Theorieteil hat sich ebenfalls an meine Modernisierung angepasst – er ist geschrumpft. Gut so.



Einführung und Einstieg

↗ 01

Prolog

Dieses Buch ist ein profundes Grundlagenbuch für lebendige, effiziente und nachhaltige Trainings und Seminare. Und es ist ein Buch, welches den üblichen PowerPoint-Schlachten den Kampf ansagt! Es vermittelt das in meinen Augen wichtige Wissen und Handwerkszeug für exzellente und interaktive Trainings sowie andere Lernsituationen. Mit »andere Lernsituationen« meine ich Meetings, Konferenzen, Tagungen und auch Unterricht – online und offline.

In mehr als zwei Jahrzehnten sammelte ich das Wissen und die Kompetenzen, um dieses Buch auf meine Weise schreiben zu können. Meine Stärke und Freude zugleich, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Inhalte schmackhaft und merkwürdig zu präsentieren, zieht sich durch das gesamte Buch. Viele Jahre führte ich Fachtrainings mit eher lernungewohnten Menschen durch, zahlreiche dieser Veranstaltungen waren quasi »Zwangsschulungen«: Fachtrainings im Pflege- und Gesundheitsbereich, die eine ganz besondere Herausforderung haben. Denn die Teilnehmenden müssen das Wissen einer Fortbildung am nächsten Tag quasi nachweisbar umgesetzt haben. Überprüfungen hinsichtlich der Prozess- und Ergebnisqualität des Transfers einer Schulung können jederzeit durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen und/oder die Heimaufsicht kontrolliert werden. Das bedeutet, dass der Praxistransfer der Schulung selbst extrem hoch und individualisiert sein musste.

Diese besondere Aufgabe ließ mich selbst viel lernen und ich erkannte recht schnell, dass eine kreative, »merkwürdige« Aufbereitung des Stoffes ein großes Geschenk für die Teilnehmenden ist. Und zugleich fokussierte ich mich darauf, punktgenaue lernzielorientierte Fortbildungen zu generieren.

Das Sams, eine meiner Lieblingsfiguren, sagt in einer Filmsequenz: »Es ist würdig, sich das zu merken!« – Was für eine glorreiche Aussage, denn darin liegt nicht nur das Merkwürdige, zugleich lädt das Sams ein, das Würdevolle eines Inhalts in den Fokus zu nehmen. Noch stärker ausgedrückt geht es darum, das ganze Thema »würdevoll« zu betrachten, aufzubereiten und

es damit aufzuwerten. Das ist aus meiner Erfahrung bereits einer der wesentlichsten Effekte, die sich einstellen: Der Trainer oder die Trainerin geben dem Thema Würde – dadurch wird es besonders, interessant und wertvoll.

Inhalte merk-würdig zu vermitteln, also so, dass die Inhalte wirklich behalten werden, ist eine zentrale Aufgabe von Lehrenden. Das vermittelte Wissen soll in den Köpfen der Teilnehmenden hängen bleiben und im Alltag genutzt werden. Seminare, Trainings und Unterricht müssen daher einerseits praktikabel im Sinne der Anwendbarkeit sein, andererseits sollen die Inhalte danach von den Teilnehmern im Kopf behalten werden. Zudem ist es wichtig, dass diese sich wohlfühlen, angeregt werden und sich mitteilen.



Inhalte optimal vermitteln

Das gelingt, wenn Inhalte vielfältig und multisensorisch aufbereitet und positive Emotionen beteiligt sind, positive und bewusst eingesetzte Wirkfaktoren die Stimmung des Trainings prägen, die Interessen und Bedürfnisse der Teilnehmer einbezogen werden und das Training lebendig rhythmisiert ist.



Es gibt viele Quellen, aus denen ich schöpfe, wenn ich Trainings, Online-Seminare und Ausbildungen vorbereite. Die stärkste Kraft entwickelt für mich – und erwiesenermaßen auch für meine Teilnehmer – eine Kombination der Elemente aus:

- knallharter Auseinandersetzung mit den realen Bedingungen in der Wirtschaft – also Leistung und Effizienz. »Mit wenig viel bewirken«, lautet hier mein Motto!
- Neurolinguistischem Programmieren (NLP) und eine systemische Grundhaltung
- Suggestopädie als Haltung und Werkzeug, weiterentwickelt in den Annahmen der systemisch-konstruktivistischen Haltung
- Theater und Theaterpädagogik
- Kunst und Literatur
- meinen eigenen Erfahrungen als Lernende und Lehrende
- Tanz und anderen Bewegungsformen

Mir ist es wichtig, dass Menschen aus Trainings, Seminaren und Workshops hinausgehen und so etwas wie das Folgende sagen:

- »Das war einfach klasse!«
- »Endlich habe ich es verstanden.«
- »Das war absolut alltagsnah und bringt mich in meiner Arbeit weiter.«
- »Passt perfekt zu unseren New-Work-Konzepten!«
- »Die Art und Weise, wie die Themen dargestellt und präsentiert worden sind, ist nicht zu toppen.«
- »Die Eindrücke und Methoden bleiben lange im Kopf und lassen nicht los.«
- »Einzigartige Trainingsmethoden, Kreativität, Schaffensdrang – das war richtig gut.«
- »Neue Ideen, neue Sichtweisen, erfrischende Inszenierung, wasserdichte Gebrauchsanleitung – das hilft mir weiter.«
- »Was für eine angenehme, motivierende Arbeitsatmosphäre und die vielfältige Methodenauswahl – das hat Spaß gemacht.«

Epilog – Die Autorin packt aus!

Interviewerin: »Frau Messer, Sie haben sich aufgemacht, dieses Buch für eine weitere Auflage gründlich zu überarbeiten? Warum? Was ist anders? Warum sollten Inhaltsaspekte verändert werden?«

Barbara Messer: »Halt, das ist jetzt eine ganze Menge an Fragen auf einmal. Eines möchte ich ganz zu Anfang klar stellen! Die erste Version war gut. Die zweite auch. Richtig gut. Denn diese wurde noch mehr im echten Messer-Style gemacht: ungewöhnlich, merk-würdig, effizient, modern und vor allem international bewährt. Das Buch, das die Leserin oder der Leser gerade in der neuen Auflage in den Händen hält, ist mein absolutes Grundlagenbuch. In den letzten acht Jahren – also seit der ersten Auflage – habe ich viele, viele Trainings durchgeführt, Trainer bis zur Zertifizierung durch den TÜV begleitet, weitere Methoden entwickelt und auf den Prüfstand gestellt, diverse Lehrgliederungen und Schulungskonzepte für Unternehmen erstellt und implementiert, mit Teilnehmern die Abwandlungen erprobt und diskutiert, im In- und Ausland gearbeitet, wobei der größte Quantensprung die Train-the-Trainer-Ausbildungen in Shanghai sind, beziehungsweise ein Präsentationstraining in Namibia.«

Interviewerin: »Gut, das können viele sagen, Schaumschläger und heiße Luft gibt es überall. Alle brüsten sich damit, Experten, Profis & Co. zu sein. Ich will Ihnen aber mal glauben. Sie haben also Ihre neuesten – und wie ich jetzt verstehe – wirksamsten Methoden hier in diesem Buch abgebildet?«

Barbara Messer: »Ja, das habe ich. Altes ist einfach rausgeflogen. Einige Methoden sind Dauerbrenner: beispielsweise »Das Museum« oder die »TV-Show«. Mit ihnen arbeite ich schon seit 2001 und 2002. Andere habe ich in den letzten Jahren entwickelt.«

Interviewerin: »Was ist noch neu?«

Barbara Messer: »Neu ist auch die Darstellung, wie ich mich in ein Training hineinarbeite. Mehr und mehr bin ich der Meinung, dass viele Trainings und Seminare zu lange dauern. Oft wird Bekanntes mehrfach wiedergekaut. Die Teilnehmer sitzen dort, hören sich beispielsweise das ›Vier-Ohren-Modell‹ zum x-ten Mal in ihrem Berufsleben an, dabei könnten sie in dieser Zeit etwas Sinnvolleres tun. Flipchartbogen werden vollgeschrieben, dazwischen eine kleine Aktivierung, damit keiner einschläft. Warum? Vielleicht weil der Trainer oder die Trainerin dieses Seminar womöglich schon »über« hat? Er oder sie hat es viele, viele Male immer im selben Stil durchgezogen. Ihnen selbst fehlt der Biss, der besondere Kick – und das hängt wie eine unsichtbare, klebrige Wolke im Raum. Viele arbeiten zudem immer noch mit PowerPoint als zentrales Element oder haben noch nie gewagt, über ein Micro-Training nachzudenken.

Das will ich vermeiden. Und ich will andere dazu ermuntern, häufiger etwas Neues zu wagen. Viele der hier aufgeführten Methoden stehen für dynamische Lehrveranstaltungen, sie bringen unterschiedliche Tempi und Erlebnisse.«

Interviewerin: »Gut, das ist auch nichts wirklich Neues. Die Menschen, die Ihr Buch kaufen und lesen, die wollen genau den Kick, die wollen noch mehr echte Action, effiziente Lernerlebnisse, die Freude bereiten und effizient sind.«

Barbara Messer: »Richtig so. Deshalb habe ich die verstaubteren Sachen aus dem Buch herausgenommen und dafür die in meinen Augen grundlegenden Dinge eingebaut. Und es ist zudem aktueller geworden. Auch mit Online-lernen und so.«

Interviewerin: »Können Sie jetzt einfach mal auf den Punkt kommen, sodass wir das Besondere besser herausstellen können? Sie lieben es, wie Sie selbst festgestellt haben, zum Punkt zu kommen.«

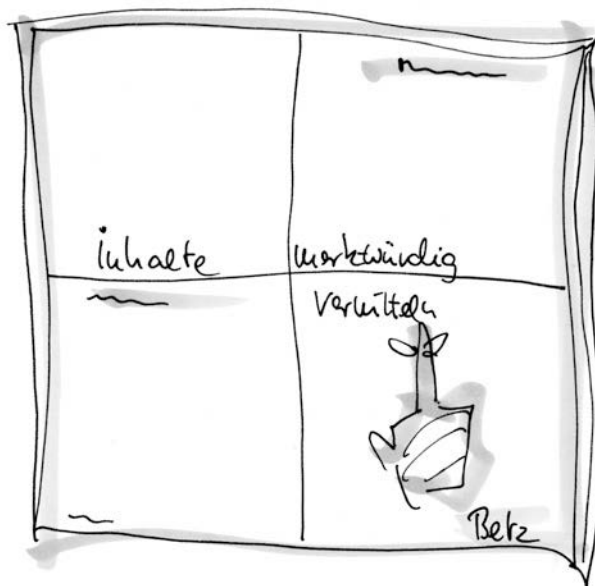
Barbara Messer: »Aus meiner Erfahrung ist es für viele Trainer und Dozenten oft eine tägliche Herausforderung ihr Seminar zu designen und Inhalte den verschiedenen Phasen oder Versionen eines Seminars zuzuordnen. Die Aufbereitung des Inhalts steht im Fokus. Das ist meiner Meinung nach auch eine der wichtigsten Aufgaben: die sinnvolle Aufbereitung des Inhalts und ein spannendes Seminar-Design.«

Interviewerin: »Wie gelingt es Ihnen eigentlich als so alter Hase, immer wieder mit sprühender Begeisterung und einer Mischung aus Inspiration und waschechter Gebrauchsanleitung Seminare und Workshops zu halten, Frau Messer?«

Barbara Messer: »Ich liebe meine Arbeit und sehe tagtäglich den Erfolg. Wenn durch mein Zutun interessiertere Trainerpersönlichkeiten hochwertige, individuelle Seminare gestalten und durchführen, die den Alltag der Mitarbeitenden in Unternehmen erleichtern und sie in ihrer Weiterentwicklung fördern, dann nenne ich das »Erfolg«. Und dieser Erfolg motiviert mich.«

Interviewerin: »Vielen Dank, dann lassen Sie uns mit dem Lesen starten.«

Barbara Messer: »Gern. Lassen Sie uns anfangen!«



Wie geniale Seminare und Trainings gelingen

Was es unbedingt braucht!

Jeden Tag mehr bin ich überzeugt, dass sich gelungene Trainings, Seminare und Meetings an explizit ausgewählten Faktoren entlangranken, damit sie nicht flach und austauschbar werden. Wichtig sind vor allem:

- das passende Trainingsdesign
- das passende Tool, die passende Lernplattform
- persönlicher Ausdruck und Wirkung
- die persönliche Tiefe und Durchdringung des Themas im Sinne echter Kompetenz
- die persönliche Begeisterung für Thema, Seminar und Teilnehmer
- Werte, die passen
- Dynamik

Das passende Trainingsdesign: Das Trainingsdesign ist die Struktur des Ganzen, vergleichbar mit der Statik eines Hauses. Wer ein Seminar oder Meeting plant, sollte sich vorher genau überlegen, was am Ende herauskommen soll: Welche Ziele sollten erreicht werden? Sie sind die Vorgabe für die Auswahl der Methoden und Design.

Langeweile Formate, ermüdende Präsentationen sollten der Vergangenheit angehören. Die Menschen möchten entertaint werden – sie wünschen sich Interaktion, selbstverantwortliches Lernen und sinnvolle Settings. YouTube ist die heimliche Quelle von Wissen. Und wenn Trainer und Dozenten langweiliger sind als spannende, unterhaltsame und zu dem noch zeitsparende YouTube-Filme, dann verlieren sie schnell an Akzeptanz.

Ein lebendiges, dynamisches Trainingsdesign ist der Schlüssel für lebendige Seminare. Es ist der Fahrplan oder die Route – egal ob off- oder online gelernt wird.

Persönlicher Ausdruck und Wirkung: Bekanntlich ist Authentizität in aller Munde. Denn nur, wenn wir wirklich mit Haut und Haaren, mit Körper-Geist-Seele beteiligt sind, wenn es keine ungeklärten Zweifel mehr gibt, sind wir in einem kraftvollen Zustand, der sich durch jede Faser und jeden Gedanken zieht. Von außen wirken wir dann authentisch. Keine »Ähhhs« oder »Hmms« in der Sprache, keine zweifelhaften Aussagen wie »Ich stehe als Trainer selbst auf Kriegsfuß mit dem neuen Führungsverständnis, welches ich hier trainieren soll«. Keine hängenden Schultern oder müde Augen. Im Gegenteil: Wichtig ist ein Mensch, der voller Überzeugung und Begeisterung für dieses Thema, zu diesem Training steht. Für mich bedeutet das, sich mit dem Thema wirklich auseinanderzusetzen, einen persönlichen Bezug herzustellen. Wenn dann noch der entsprechende Stallgeruch dazukommt – na, wunderbar!



Erlauben Sie mir eine zentrale Anmerkung: Menschen, die eine überdurchschnittliche Wahrnehmung haben, der Volksmund würde vielleicht sagen, dass sie sehend sind, diese Menschen sehen die persönlichen Ungeheimheiten eines Gegenübers. Dazu gehören zum Beispiel Größen wie Susan Batson oder Dieter Bartels. Ihnen ist in wenigen Sekunden klar, wo eine persönliche Unstimmigkeit im Gegenüber ist. Wer intensiv Körpertheater gespielt hat, der hat einen anderen Blick auf sich und die Dinge. Wer sich zum Beispiel mit Theaterformen – wie denen von Konstantin S. Stanislawski – beschäftigt hat, kennt die menschlichen »Abgründe«, die eigenen dunklen Anteile. Theatermenschen lernen, sich mit diesen inneren Teilen (Schatten und so weiter) anzufreunden und auszusöhnen. Haben sie diese bewältigt, sind sie »freigespielt«. Sie projizieren kaum mehr etwas unbewusst. Das ist Trainern, Dozenten & Co. meist komplett fremd. Viele Menschen tragen ihr persönliches Anliegen »vor sich her« und sorgen damit für eine diffuse Inkongruenz im persönlichen Ausdruck. Diese noch so kleinen Unstimmigkeiten werden von den Teilnehmenden stets wahrgenommen, bewusst und unbewusst, je nach Kenntnisstand. Dies erlebe ich immer wieder in den Ausbildungen, die ich durchführe. Es gibt Trainer, die sind so in sich gefangen, dass sich genau diese Stimmungen oder Befindlichkeiten – aufgrund der Spiegelneuronenwirkung – blitzartig auf die Teilnehmer übertragen. Wer aber will das schon? Viele Trainer, denen das nicht bewusst ist, wählen dann den Weg, »schwierige Teilnehmer« zu definieren. So haben sie die vermeint-



lich Schuldigen gefunden. Dabei sind sie es selbst, die den Unfrieden und die Unklarheit ins Seminar bringen. Hier liegt also eine gute Arbeit vor jedem, der vor andere Menschen tritt und präsentieren möchte: die ehrliche Selbst-reflexion, zum Beispiel durch Coaching, Supervision und Hospitation durch Kolleginnen und Kollegen.

Die besondere Wirkung und Bedeutung der Trainer oder Dozenten belegen auch Studienergebnisse des neuseeländischen Bildungsforschers John Hattie. Er ist Professor an der University of Melbourne und hat 2008 eine Studie herausgebracht, welches die pädagogische Welt stark beeinflusst. In seiner Studie setzt er sich mit der Frage auseinander: Was ist guter Unterricht? Laut seinen Studien müssen Lehrende »klar« sein. Noch höher als »classroom management« rangiert »teacher clarity«, dass Schüler also verstehen, was der Lehrer von ihnen will ... Zwar steuert ein guter Lehrer laut Hattie den Unterricht von der ersten bis zur letzten Minute. Er nimmt hierbei jedoch – das ist das Besondere – immer die Perspektive seiner Schüler ein. »Ein guter Lehrer sieht den eigenen Unterricht mit den Augen seiner Schüler«, sagt Hattie. Es erfordert von den Lehrpersonen die Fähigkeit, allen Lernenden zu zeigen, dass sie die Dinge »aus der Sicht der Lernenden wahrnehmen können, und dies den Lernenden zu kommunizieren« (Hattie 2020, S. 17). Das beginnt mit der Haltung und mit einem förderlichem Umfeld. Aber eben auch der Fähigkeit, diesen Perspektivenwechsel zu machen.

Wie erlebt der Lernende mein Seminar oder mein Training? Wie sieht es aus seiner Sicht aus? Hattie geht noch weiter, denn er spricht vom leidenschaftlichen Lehrer. »Um eine solche Umgebung zu schaffen, um eine Bandbreite an Lernstrategien einsetzen zu können und um sich kognitiv der pädagogischen Mittel bewusst zu sein, die es den Lernenden ermöglichen zu lernen, bedarf engagierter und leidenschaftlicher Menschen. Solche Lehrpersonen müssen sich bewusst sein, welche ihrer Unterrichtsstrategien funktionieren und welche nicht. Sie müssen bereit sein, die Lernenden zu verstehen und sich ihren Situationen, Kontexten und dem vorher Gelernten anzupassen (ebd., S. 18).

Transportieren wir diese Aspekte in den Schulungs- oder Trainingsraum, dann sehe ich die hohe Bedeutung der Trainerpersönlichkeit und der Art und Weise, wie diese mit den Teilnehmenden umgeht.

Die persönliche Tiefe und Durchdringung des Themas: Trainerinnen und Trainer sind eine Art Botschafter für das jeweilige Thema. Denn wir Lehrenden sind

diejenigen, die das Thema in die Welt tragen. Wir geben dem Thema, dem Inhalt und dem Anliegen die notwendige Tiefe oder Farbe. Fachtrainer kommen bisweilen ins Schwitzen, denn das aktuelle Wissen findet sich im Netz, von Teilnehmenden bereits während des Seminars jederzeit zu googeln. Das schafft – gerade bei älteren Fachtrainern – zunehmend Unsicherheit.

Auch wenn das Wissen sich ständig erneuert, sollten wir als Trainierende im Thema stehen. Gern verwende ich folgendes Bild: Stellen Sie sich vor, Sie werden nachts um drei Uhr geweckt und sollen sofort zu Ihrem Thema ein Seminar, eine Schulung oder ein Training abhalten – wer tief im Thema steckt, hat kein Problem, damit anzufangen. Wer nicht im Thema steht, der kommt ins Schwanken und hält sich womöglich an der Struktur eines PowerPoint-Vortrags fest. Einfache Frage: Wie viele Seiten in einem Buch (am besten dem Buch zum Thema, um welches es im Training oder Seminar geht) ist der Trainer weiter als seine Teilnehmenden? Eine Seite, zehn, 50 Seiten? Oder gar mehrere Bücher weiter?

Neben der Fachkompetenz ist die Durchdringung der Methode wichtig, sodass diese sicher und gekonnt zum Einsatz kommt und das Erreichen der Lernziele ermöglicht.

Regelmäßig erlebe ich in meinen Methodentrainings, dass Teilnehmer eine Methode, die ich ihnen vorstelle, sofort anwenden wollen. Ihre zentrale Frage »Wie soll ich das umsetzen?« beantworte ich meist mit: »Noch gar nicht.« Ich stehe dafür, sich die Zeit zu lassen, bis der neue Impuls »reif« ist, bis der Mensch die persönliche Reife hat, diese Methode oder dieses Format seriös anzuwenden. Bei vielen Methoden braucht es weitaus mehr Tiefgang und Kenntnis in der Anwendung einer Methode, als mancher denkt. Viele Menschen haben vermutlich den Eindruck, dass Methoden so etwas wie Spiele sind. Nein, das sind sie nicht. Sie sind der Transportweg, der den Inhalt transportiert. Andere wieder denken, dass sie eine Methode aus einem Buch oder Workshop einfach umsetzen können. Ohne Proben geht es ab ins Seminar und verfehlt viel zu leicht die tiefere Wirkung der Methode.

Und wenn Trainer eine Methode, die »neu« ist, mit geeignet gleichsetzen, verneine ich das ebenfalls. Denn jeder muss sie selbst ausführen, sie mit den für seine Zielgruppe passenden Inhalten ausfüllen und dann flexibel und zielgerichtet im Seminar einsetzen.

Alle Themen, Inhalte, Fakten haben Licht- und Schattenseiten. Eine hohe Akzeptanz des Inhalts erreiche ich als Botschafterin für ein Thema, wenn ich

mich auskenne, es auf allen Ebenen durchdrungen habe und es den Lernenden so anbiete, dass sie interessiert und wahrhaftig beteiligt sind. Dazu gehören für mich Best-Practice-Beispiele und die Beispiele der Teilnehmenden.

Nehmen wir als Beispiel ein Kommunikationsseminar: Nachdem ausgewählte Inhalte vorgestellt und/oder erarbeitet worden sind, sollen die Inhalte – also die Haltungen und Skills – nun in der Kommunikation im Seminar angewandt werden. Nach meinem Verständnis haben nun die Trainerin oder der Trainer die Aufgabe, das vorgestellte Wissen anhand von Alltagsbeispielen der Teilnehmenden aufzuzeigen, beispielweise in einem szenischen Spiel. Mitgebrachte Beispiele können als Auftakt, als Sprung in den Inhalt genutzt werden, aber dann ist der Transfer in die Situationen der Teilnehmenden entscheidend.

Sie haben sich vielleicht gefragt: Was bedeutet auf allen Ebenen? Ich beziehe mich hier auf die diltschen Ebenen und das Prinzip von Körper-Geist-Seele. Gebe ich ein positives Modell ab, bin ich auch ein gutes Beispiel für die Teilnehmenden. Ich erreiche allein durch diese Haltung die Menschen, die durch Modelling lernen. Wenn wir wirklich kompetent sind, dann vertrauen uns die Teilnehmer. Sie lassen sich fallen, sie lernen, saugen auf, schenken uns Akzeptanz, stellen unbedarfte Fragen, sind entspannt und neugierig. Gerade weil sie uns vertrauen, weil wir »alles« wissen.

Die persönliche Begeisterung für das Thema, das Seminar und die Teilnehmer: Sie kennen sicher das schöne Zitat von Augustinus: »In dir muss brennen, was du in anderen entfachen möchtest.« Ich teile diese Sicht, denn erst wenn ich selbst begeistert bin, wenn ich für etwas einstehe, springen die Motivationsfunken über, und nehmen die Teilnehmer für das Thema ein.

Begeisterung für ein Thema oder einen Inhalt zu finden, welches wir lieben und uns zum Beispiel beruflich vertraut ist, das ist einfach. Dazu benötigt es keine weiteren Kommentare. Wie aber bekomme ich Begeisterung, wenn ich den Inhalt nicht schätze, noch nicht verstehe, bisher ablehnte, anzweifle oder ihn »über« habe?

Ich selbst unterrichtete mehr als 17 Jahre lang ein und dasselbe Thema: Pflegeplanung. Das ist ein recht komplexes Verfahren, mit dessen Hilfe Pflege- und Gesundheitseinrichtungen den Pflegebedarf eines Patienten darstellen. Er gilt als wichtige Grundlage für die Finanzierung der entsprechenden Pflege, Versorgung und Therapie. Die Pflegeplanung erfordert analytisches und systemisches Denken – gepaart mit Wortgewandtheit und Formulie-

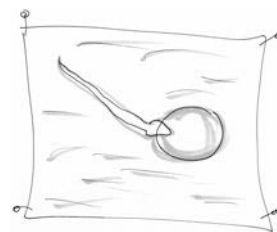
rungsfreude. Das ist ein Muss für jede Fachkraft. Das Thema war wenig beliebt und wurde – dem engen Dienstplan geschuldet – in der Mittagspausezeit in 60 oder 90 Minuten geschult. Neben der hohen Arbeitsbelastung dieser Branche! Sie können sich vorstellen, dass die Motivation gering war, zumal viele Pflegekräfte dieses Thema geradezu hassen! Es überfordert sie, konfrontiert sie mit Lernängsten und dem, was viele ungern machen: Papierkram. Zudem führt diese Aufgabe die Fachkräfte häufig in die Auseinandersetzung mit ihrem Helfersyndrom, ein stiefmütterlich behandeltes Kapitel der Pflege- und Gesundheitsbranche. Und fast jede Pflegeplanung wird bei öffentlichen Überprüfungen begutachtet.

Mir erging es ganz anders: Ich liebte diese Pflegeplanungen. Schon in meiner Zeit als Führungskraft sah ich eine große Chance darin. Später, in meinen Anfangsjahren als Dozentin, dann Trainerin und Expertin lebte ich diese Passion immer mehr aus. Meine Freude an stimmigen Formulierungen paarte sich mit dem systemischen Denken.

Hauptaufgabe war es nach meinem Lehrverständnis, diese Schulungen so zu gestalten, dass sie den Menschen neben der Inhaltsvermittlung Freude bereiteten, denn das war das genaue Gegenteil, was sie – geprägt durch vielfältige, langweilige Vorerfahrungen – erwarteten. Egal bei wem ich etwas lernte, immer stellte ich mir die Frage: »Wie kann ich das in die Pflegeplanungsseminare integrieren?«

Methoden wie »Das Museum«, das ich 2002 bei Axel Rachow kennenlernen konnte, waren sofort integriert. Die TV-Show nahm ihren Anfang 2001 bei einem dreitägigen Fortbildungsmodul, »Das schlechte Beispiel« oder die »Übereifrigen« waren ebenso Ergebnisse von Seminaren, wo es mir darum ging, den Menschen einen anderen Blick auf das Thema zu schenken.

Die Suche nach passenden, aufregenden, die Lernziele stützenden Methoden war und ist mir wichtig. Die Zielsetzung, begeisternde und gehaltvolle Trainings zu entwickeln, ging auf, denn ich verdiente damit mein Brot. Und ähnlich »sperrige« Themen aus der Pflege- und Gesundheitsbranche wie Qualitätsmanagement, Führungsqualität, Teamentwicklung, Umgang mit Sterbenden, Demenz und anderes mehr sind die Quelle für einen Großteil der hier vorgestellten »merk-würdigen« Methoden. Hatte ich eine häufiger durchgeführt, wandelte ich sie ab oder gebar eine neue. Ein wunderbarer Wertschöpfungsprozess. Darin steckt eine meiner größten Kraftquellen: etwas Neues zu gebären.



Zentral ist für mich die Frage: »Mit was bewirke ich was?« – Oft wollen wir erreichen, dass Teilnehmer etwas Neues lernen oder erkennen, dass es »Aha-Erlebnisse« gibt. Wir wollen, dass die Teilnehmer eine Erkenntnis haben, etwas können oder wissen oder glauben. Am besten alles zusammen!

Ich frage mich daher: »Womit erreiche ich den magischen Moment?« – Der magische Moment ist so etwas wie eine Befruchtung. Die Zehntelsekunde, in der der neue Mensch bei der Zeugung angelegt wird! Der klitzekleine Moment, bei dem im Denk- oder Glaubensprozess bei den Teilnehmenden etwas passiert, wo sich das Tor öffnet, wo das Neue gewissermaßen eindringt. Diese Frage stelle ich mir gleich zu Anfang einer Trainingsplanung, darauf setze ich meine Inhaltsplanung und Vorgehensweise an, wähle die Methoden aus. Stelle ich mir diese Frage, kann ich mich ganz anders auf die Dimension Zeit einlassen. Zeit ist nicht der Faktor, der den Lernerfolg bringt, sondern eher der Befruchtungsmoment. Ein Mediziner würde vielleicht sagen: »Das richtige Medikament zur richtigen Zeit an der richtigen Stelle.«

Nachsatz: Wie kann ich das Feuer am Brennen halten? Wenn wir stets danach suchen, wie das Thema unserer Trainings für uns selbst interessant bleibt oder wieder wird, nutzen wir die Chance, darin etwas Neues zu entdecken. Gern führe ich hier Eddy Neumann an, der Roncalli-Clown, bei dem ich in der Masterclass war. Er berichtete von Clowns, die ihr Leben lang an einem Stück arbeiten. Davon dürfen wir uns in der Seminar-, Unterrichts- und Trainingsbranche eine dicke Scheibe abschneiden. Was für eine geniale Idee – das Thema und Seminar so tief zu ergründen, dass es uns selbst immer wieder und weiterhin fasziniert.

Werte, die passen: Werte sind nicht greifbar, dennoch vorhanden. Werte sind ein kollektives Gut, denn etwas wird erst zu einem Wert, wenn es von mehreren Menschen geteilt und angestrebt wird. Mut wird zum Beispiel erst zum Wert, wenn dieses Verhalten in der Gesellschaft oder in einer Gruppe mehrheitlich positiv bewertet wird. Ein Wert ist eine Idee, eine Sichtweise, ein Grundsatz, mit dem das Denken und Handeln einer Gruppe geprägt und beeinflusst wird. Werte bilden wir durch unser menschliches Sein, durch Kontakte und Begegnungen. Unsere Erfahrung schafft Werte und ein Wertebewusstsein. Werte treiben uns in gewisser Weise an. Denn Ergebnisse sind etwas, was wir wollen und Werte sind das, weshalb wir wollen, was wir wollen. Werte bestimmen unser Denken und geben dem Leben

eine Richtung. Ihre persönlichen Werte funktionieren als Wegweiser und Richtungsgeber: für Sie und Ihr Umfeld. Also auch für Ihr Training oder Meeting.

- Werte geben uns Orientierung in der Welt (der kleinen und großen).
- Sie geben uns einen ganz individuellen Lebenssinn.
- Sie steuern bewusst und unbewusst unser Bewerten, Denken und Handeln.
- Sie motivieren uns und bestimmen, was wir tun oder nicht.

Gerade in Lernsituationen reagieren die Menschen sehr empfindlich auf die Werte, die spürbar, sichtbar und hörbar sind. Als Trainerin zeige ich meine Werte bewusst und auch – wie so vieles – unbewusst. Dies geschieht über:

- Worte und Sprechweise (wie ich zum Beispiel über den Inhalt oder das Thema spreche)
- Status. In welchem Status bin ich unterwegs? Hochstatus? Tiefstatus?
- Kleidung, Schmuck, Outfit, Auto ...
- Trainingsequipment, Trainingsmaterial
- Handy, Tablet und so weiter
- Raumdekoration (zum Beispiel lernförderlich, von der Trainerin geschaffen, und die, welche durch den Raum selbst vorgegeben ist)
- Körpersprache, Mimik, Gestik

So nicht!

Hier ein paar Beispiele, die ich mir nicht verkneifen kann:

- Der Trainer spricht wie folgt über das Thema: »Ja, da haben wir uns etwas recht Schwieriges ausgesucht. Das wurde mir schon in der Vorbereitung deutlich ...«
- Oder er denkt: »Was habe ich da für eine schwierige Gruppe!«
- Die Pinnwände (im Tagungshotel) fallen fast auseinander, die Nadeln halten schon nicht mehr, weil die Ecken so durchlöchert sind. Die Flipcharts lassen sich nicht rollen, sie haken, das Papier fällt ab und Ähnliches mehr.
- Die verstaubten Trockenblumen in den Vasen deuten auf einen modischen Fehlgrieff aus dem letzten Jahrhundert hin.
- Bei einem hybriden Training stellt der Kunde lediglich ein kostenloses Tool zur Verfügung, das die Übertragungsqualität sehr erschwert. Es ist aber eben kostenlos.



Vieles lässt sich ertragen – nicht aber eine Wertediskrepanz zwischen denen der Trainierenden und denen der Teilnehmenden. Sie lenkt die Teilnehmer gewissermaßen ab. Mehr dazu im Kapitel »Das Gehirn« (s.S. 38 ff.).

Dynamik: Früher war es normal, dass Trainings zwei oder drei Tage dauerten. Es war viel Zeit da und die wurde genutzt. Doch gilt aus meiner Beobachtung für viele mehrtägige Trainings, dass etliche Arbeitsphasen nur deshalb viel Zeit in Anspruch nahmen, weil sie da war.

Gruppenarbeiten benötigen Zeit: für regen Austausch, tiefe Reflexion und intensive Auseinandersetzung mit dem Thema. Dafür sind längere Arbeitsphasen auch sinnvoll – doch gilt das nicht pauschal und nicht immer. Und gerade bei Gruppenarbeiten in Breakout Sessions bei Online-Seminaren reicht oft eine halbe Stunde, um ein Ergebnis zu präsentieren. Manches Mal sogar mit noch weniger Zeit. Eine Erarbeitungsphase, eine Phase also, in der die Teilnehmenden etwas vorbereiten, trägt die Gefahr in sich, zu langatmig zu werden, sich zu verzetteln oder zu langweilen. Sollen die Teilnehmenden zum Beispiel eine Methode, wie »das schlechte Beispiel«, die »TV-Show« oder »Weit, weit weg« erarbeiten, profitieren sie sehr von einer kurzen Vorbereitungszeit. Je mehr Zeit sie haben, desto schneller geraten sie in den Diskussionsmodus, der für Kreativität tödlich sein kann.

Grundlagen des Lernens