

FEEDBACK, PAUSEN, EMOTIONEN

26.01.2015, 09:53 Uhr

Zwölf Tipps gegen öde und langweilige Seminare

von Carina Groh-Kontio

Sitzen Sie auch ständig in langweiligen Seminaren und fragen sich, warum Lernen so anstrengend sein muss? Dass es auch einfacher geht, zeigt der Autor Albrecht Kresse. Er hat einen Blick unter unsere Schädeldecke gewagt.



Jeden Tag sitzen Tausende Teilnehmer in langweiligen Seminaren und Trainings und fragen sich, warum Lernen so anstrengend sein muss, während sich die Arbeitgeber wundern, warum sie so viel investieren, dabei aber nur so wenig rumkommt. „Die meisten Seminare und Trainings vermitteln Inhalte, die man in weniger als fünf Minuten googeln kann“, weiß der Autor Albrecht Kresse. Was es braucht, um sich dieses verfügbare Wissen anzueignen, zeigt der Lernexperte in seinem neuen Buch „Edutainment - Besser, schneller, einfacher lernen im Unternehmen“, das gerade im Gabal-Verlag erschienen ist. Wir haben die wichtigsten Tipps für Sie zusammengefasst.

Bild: Getty Images



1. Positive Emotionen

Jedes neue Lernen sollte laut Kresse mit positiven Assoziationen und Gefühlen verbunden sein. Bei schwierigen Themen erfordert es eine ganze Menge Fantasie, um diese ansprechend zu verpacken und den Lernenden ein positives Gefühl zu vermitteln. „Damit haben wir endlich die wissenschaftliche Bestätigung für das, was gute Pädagogen und Trainer schon immer getan haben. Begeisterung der Teilnehmer ist zwar nicht alles, aber ohne fröhliche und glückliche Teilnehmer ist alles nichts“, schreibt der Lernexperte. „Daran erinnern uns auch die berühmten Happy Sheets am Ende des Trainings. Was wäre Lernen ohne Happiness?“

Bild: (c) Gabal



2. Alle Sinne ansprechen

Werden Seminarteilnehmer nur „zugetextet“, speichern sie (wenn überhaupt) auch nur Text ab. Und der lässt sich im Gehirn nicht so vielfältig verknüpfen. Deshalb rät der Lernexperte Kresse, bei jedem Thema möglichst den ganzen Menschen anzusprechen: sein Verstand (Text, Zahlen), sein Gefühl (mit spannenden Geschichten), seine Augen (mit Bildern), seine Ohren (mit Musik oder Geräuschen), sein Tastsinn (mit Jonglierbällen oder 3-D-Modellen), seine Nase (lassen Sie frische Luft herein!), seine Spiegelneuronen (Rollenspiele). Gezielte Verknüpfungen von bestimmten Inhalten können dabei helfen. Zum Beispiel eine bestimmte Musik, die immer wieder im Training eingesetzt wird und die sich die Teilnehmer auf ihre Smartphones laden können. Der Effekt: Sobald sie diese Musik hören, denken sie an die Inhalte. Und sobald sie an die Inhalte denken, kommt ihnen die schöne Musik in den Sinn.

Bild: (c) Gabal

3. Eigenmotivation beachten

Das limbische System der Seminarteilnehmer ist gnadenlos. Es will sofort wissen: „Macht das hier Spaß? Und was habe ich davon?“ Das Seepferdchen (Hippocampus) im limbischen System sollte also blitzschnell gefüttert werden, um ihm ein „O.K.“ abzurufen. Gelingt das nicht, sind alle Bemühungen zum Scheitern verurteilt. Deshalb ist es wichtig, schon im Vorfeld der Veranstaltung die Lernziele darzustellen und spätestens zu Seminarbeginn



Anknüpfungspunkte zu den individuellen persönlichen Zielen der Teilnehmer zu schaffen. Kresse: „Wenn man es mit Teilnehmern zu tun hat, die für irgendeine Maßnahme abkommandiert wurden – so etwas gibt es ja leider immer noch –, ist es besonders wichtig, in der ersten Stunde des Trainings diese persönliche Motivation mit den Teilnehmern zu erarbeiten und so die Basis für den Erfolg des Trainings zu schaffen.“

Bild: (c) Gabal

4. Roten Faden legen

Es ist nützlich, sich an die gute alte Regel zu halten, erst einmal einen Überblick über das zu Lernende zu geben, bevor man ins Detail geht, rät der Lernexperte. Denn wenn das Gehirn einen Überblick bekommt, schafft es selbst Ordnung und sorgt so schon von vornherein dafür, dass neue Infos richtig einsortiert und verdrahtet werden. „Bei sehr ungeduldigen Teilnehmern oder solchen mit besonders hohen Erwartungen ist es noch wichtiger, einen Überblick über Inhalte und Abläufe zu geben“, empfiehlt der Autor Albrecht Kresse. Aber Vorsicht: Nicht die Neugierde zerstören, indem zu viele Details verraten werden. Auch im Verlauf des Trainings kommt es auf den roten Faden an: Eine sinnvolle Verarbeitung im Gehirn setzt eine logische Struktur voraus. Der Lernende muss sie begreifen und den Sinn erkennen. So wird das Verstehen erleichtert und Stress vermieden – der Lernerfolg ist sicher!

Bild: (c) Gabal



5. Sofort Feedback geben

Die besten Lernergebnisse werden laut Kresse erzielt, wenn die Lernenden viele Fehler machen und sofort ein Feedback erhalten. „Entscheidend ist, dass das Feedback noch bei der Übung erfolgt, nicht erst am Ende der Veranstaltung“, schreibt der Experte. Es sollte kurz, präzise, wertschätzend sein. Der Autor Daniel Coyle untersuchte das Geheimnis von Spitzenlehrern und -trainern. Diese hatten oft eine wenig rücksichtsvolle Art, dem Lernenden Feedback zu geben. Sie pflegten aber gleichzeitig eine stabile positive persönliche Beziehung zu ihren Schülern oder Trainees. Darauf kommt es an. Nicht auf „positives Feedback“ an sich. Ein solches kann nämlich auch schaden, wenn es unrealistisch ist.

Bild: (c) Gabal



6. Üben, üben, üben

Die gute alte Wiederholung ist immer noch das Maß der Dinge. Wie die Forschung zeigt, sorgt die regelmäßige Nutzung der gleichen Datenverbindung im Gehirn für die beste Ausarbeitung einer neuen Kompetenz. Dies ist sozusagen der Teil der alten Lernformel, der noch stimmt: Dauer mal Wiederholung = Myelinbildung. Albrecht Kresse: „Denken Sie an die 10.000-Stunden-Regel. Eine echte Verhaltensänderung erzielen Sie nicht durch einen einstündigen Impulsvortrag.“

Bild: (c) Gabal



7. Dem Gehirn Pausen gönnen

Nach 45 Minuten, spätestens aber nach einer Stunde sollte man eine kurze Pause machen, rät der Lernexperte, und nach vier Stunden eine längere. Dies ist nicht neu, stimmt jedoch immer noch. In das Langzeitgedächtnis kommen Informationen nur, wenn das Hirn sich ausruhen darf. Achten Sie außerdem auf ausreichend Wasser zum Trinken (zwei bis drei Liter stilles Wasser pro Teilnehmer pro Tag) und eine lernfördernde Ernährung, nach Möglichkeit auch in den Pausen.

Bild: (c) Gabal

8. Schlau vernetzen

Sprechen Sie nicht nur alle Sinne an, sondern stellen Sie auch Verbindungen zu anderen Themen her, insbesondere zu den persönlichen Erlebnissen und der Erfahrungswelt der Lernenden. Je



besser die Anknüpfung an die Erfahrungswelt der Lernenden gelingt, so Kresse, umso größer der Lernerfolg – vor allen Dingen nach der eigentlichen Lerneinheit.

Bild: (c) Gabal

9. Lernumgebung ausreichend gestalten

„Das Gehirn hört nie auf zu lernen. Wir können nicht zwischen Zuständen des Lernens und des Nichtlernens unterscheiden“, schreibt Kresse in seinem Buch. Bewusst oder unbewusst lernen wir also immer. Planen Sie das unbewusste Lernen, soweit es Ihnen möglich ist, zum Beispiel durch die Auswahl der passenden Umgebung oder eine ansprechende Gestaltung des Lernraums. Die bewusste Nutzung des unbewussten Lernens für die didaktische Planung kann den entscheidenden Unterschied beim Transfer machen.

Bild: (c) Gabal



10. Gehirngerecht portionieren

Das Gehirn braucht Zeit, um die neuen Informationen zu konsolidieren. Nur dann werden sie langfristig verankert. Es nützt daher nichts, immer mehr Inhalte in eine Lerneinheit zu packen oder zu viele Lerneinheiten direkt nacheinander folgen zu lassen. „Man kann sich nicht nur den Magen verderben, sondern auch das Gehirn mit zu vielen Informationen“, sagt Lernexperte Kresse. Ebenso sollten eng verwandte Themen nicht direkt hintereinander gelehrt oder trainiert werden. Dies führt nur zu Verwirrungen.

Bild: (c) Gabal



11. Keine Langeweile aufkommen lassen

Der Hippocampus möchte unterhalten werden, sonst bleibt das Tor zum Langzeitgedächtnis zu. Die Abwechslung sollte aber didaktisch sinnvoll sein. Eine kleine Showeinlage, einfach so zwischen mehrere staubtrockene PowerPoint-Präsentationen geklemmt, ist keine Lösung. Vielmehr muss eine sinnvolle Abfolge aus Vorträgen, Gruppen- und Einzelarbeiten, Übungen und Rollenspielen, Bewegungseinheiten und Pausen her.

Bild: (c) Gabal



12. Digitale Medien nutzen

Speziell zur Vor- und Nachbereitung eignet sich der Einsatz von digitalen Medien laut Kresse hervorragend. Die Teilnehmer können vorbereitet in das Training kommen, sie erhalten Material zur Nachbereitung, bleiben untereinander in Kontakt. Lernen 2.0 bietet viele neue Möglichkeiten.

Bild: (c) Gabal