

# Neu im methodischen Werkzeugkasten

## Trainerausbildung. Neurodidaktik, Aufstellungen und multimethodisches Denken sind drei aktuelle Ansätze, mit denen Trainer ihr Wissen weitergeben. Denn auch die Kenntnis dessen, wie Menschen am besten lernen, verändert sich.

VON CLAUDIA DABRINGER

Qualifizierte Erwachsenenbildner sind immer gefragt. Doch was unterscheidet gute von weniger guten Trainern? „Der Bildungsmarkt braucht Trainer, die in kurzer Zeit den Bedarf analysieren, authentisch mit unterschiedlichen Einzel- und Gruppenanforderungen umgehen und die Trainings- und Lernprozesse gestalten und evaluieren können“, sagt Ursula della Schiava-Winkler, Trainerin und Gründerin von Academy4socialskills. Einiges davon erlernen Teilnehmer einer „Train the Trainer“-Ausbildung. Vor allem das Umsetzen der fachlichen Kompetenzen aus dem angestammten Berufsfeld in didaktisches, kommunikatives und methodisches Wissen versuchen die verschiedenen Anbieter den angehenden Trainern in mehr oder weniger langen Lehrgängen zu vermitteln.

### Produktive Atmosphäre schaffen

„Mein Anspruch an einen Trainer nach der Ausbildung ist, dass er fähig sein muss, eine produktive Arbeitsatmosphäre herzustellen, in der die einzelnen Teilnehmer mit-

einander arbeiten können“, erläutert Antonia Cicero, Trainerin und Partnerin bei ICON Training Beratung. „Ich beobachte derzeit ein Kommen von Aufstellungsarbeit im Training“, sagt Cicero. Darunter versteht man ein Verfahren, das Beziehungen, Strukturen und Konflikte eines Systems – zumeist einer Familie oder einer Arbeitsbeziehung – sichtbar machen und Lösungen finden will. „Dabei muss man allerdings immer zuerst sich selbst prüfen, ob man der Typ dafür ist“, rät Cicero. Die Authentizität des Trainers sei das bestimmende Kriterium, welche Methoden schlussendlich sinnvoll eingesetzt werden können.

Um Trainings erfolgreich gestalten zu können, benötigt der Trainer einen „Methodenkoffer“ mit den unterschiedlichen Werkzeugen für den Wissenstransfer: „Im Methodenkoffer sollten ausreichend Wissen über Didaktik und Seminar Aufbau enthalten sein sowie Kenntnisse aus der modernen Gehirnforschung und das Wissen darüber, wie erwachsene Menschen lernen“, rät Corinna Ladinig, Geschäftsführerin der CTC-Academy. Dazu zählen unter anderem Simulationen und Planspiele, Impulsreferate und Entspannungsübungen sowie Rollenspiele und Variationen von gruppendynamischen Übungsanleitungen. „Vorschläge und Übungen dazu finden sich im Internet und am Buchmarkt in Ummengen. Wer sich für Neues interessiert, kann

praktisch nicht auslernen. Und doch gibt es identifizierbare Strömungen. „Ich beobachte derzeit ein Kommen von Aufstellungsarbeit im Training“, sagt Cicero. Darunter versteht man ein Verfahren, das Beziehungen, Strukturen und Konflikte eines Systems – zumeist einer Familie oder einer Arbeitsbeziehung – sichtbar machen und Lösungen finden will. „Dabei muss man allerdings immer zuerst sich selbst prüfen, ob man der Typ dafür ist“, rät Cicero. Die Authentizität des Trainers sei das bestimmende Kriterium, welche Methoden schlussendlich sinnvoll eingesetzt werden können.

### Gehirnforschung nutzen

Ladinig bemerkt ein verstärktes Einbeziehen der Gehirnforschung in den Seminar Aufbau und die inhaltliche Vermittlung. Neurodidaktik heißt hier das Stichwort. „Einige Trends gehen hin zu kürzeren, kompakteren Trainingseinheiten, kombiniert mit Coaching für die Teilnehmer. Wenn Geld knapp ist, ist es umso wichtiger, dass der Transfer in den Arbeitsalltag ge-

währleistet ist. Wir kombinieren zum Beispiel Verkaufstrainings mit der wingwave-Methode“, erläutert Ladinig. Darunter versteht man ein Kurzzeitcoaching-Konzept zum Stressabbau, zur Erreichung von kreativer Dynamik und zur Stabilisierung der Persönlichkeit.

„Auch die verschiedenen Methoden des Wissensmanagements, die zur systemischen Wissenssicherung gehören, sind neu. Dazu zählen Multimethoden-Denken und -Handeln, Erfahrungs- und Wissenstransferprozesse“, führt della Schiava-Winkler an.

Eine aktuelle Umfrage, die unter anderem vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) betreut wurde, hat übrigens ergeben, dass mehr als 90 Prozent der in der Erwachsenenbildung tätigen Personen eine formale Qualifikation für ihre Tätigkeit haben. Wenn diese Personen selbst Weiterbildungangebote nutzen, dann tie sie das nur zu knapp acht Prozent, um mehr Geld zu verdienen. Wichtiger ist ihnen vielmehr die persönliche Weiterentwicklung (30,7 Prozent) sowie, an ers-

ter Stelle, die Aussicht, „ein besserer Aus- und Weiterbildner zu werden“.

### Empathie ist gefragt

Bevor ein Experte sich jedoch mit den didaktischen Feinheiten von Wissensvermittlung beschäftigt, müssen bestimmte persönliche Voraussetzungen für eine Trainerkarriere vorhanden sein. „Was ein Mensch, der eine einschlägige Ausbildung ins Auge fasst, mitbringen sollte, sind Empathie, Kommunikationsfähigkeit und soziale Kompetenz“, sagt Cicero. Auch Standfestigkeit und Kritikfähigkeit können nicht schaden.

„Ein Trainer, eine Trainerin muss die Menschen in einer gewissen Form lieben im Sinne von wertschätzen. Sonst gerät er oder sie sehr schnell in eine Überforderung“, erklärt Ladinig. Fähigkeiten im Multitasking sowie selbstständig weiterzulernen sind ebenfalls wichtige Voraussetzungen.

[www.ibw.at](http://www.ibw.at)

[www.ctc-academy.at](http://www.ctc-academy.at)

[www.socialskills4you.com](http://www.socialskills4you.com)

[www.iconweb.at](http://www.iconweb.at)