

ERFAHRUNGSBERICHT

Methoden früher und heute: was ist zu beachten?

Der Trainer, Coach und Buchautor Dr. Michael Thanhoffer berichtet aus seiner langjährigen Erfahrung in der Erwachsenen- und Weiterbildung von Veränderungen im Seminargeschäft. Wie haben sich Methoden, Teilnehmende und Vorgehensweisen verändert? Worauf muss man als Lehrender in der Erwachsenen- und Weiterbildung achten und was ist seine Prognose für zukünftige Schwerpunkte? Im Interview mit wb-web gibt er Antworten und Tipps dazu.

wb-web: *Herr Thanhoffer, Sie sind seit über 40 Jahren im Trainingsgeschäft und selber Autor von vielen Büchern – unter anderem auch zu Methoden. Was hat sich Ihrer Meinung nach verändert? Was beeinflusst die Methodenwahl heute im Vergleich zu früher?*

Michael Thanhoffer: Tatsächlich gibt es heute Methoden, die ich nutze, die ich vor 20 Jahren nie benutzt hätte. Das deutlichste Klischeewort dazu ist „Tempo“. Zeit ist ein großer Faktor geworden. In meinem letzten Buch „Denkblock-ADE“ habe ich zum Beispiel Methoden beschrieben, die wären mir früher viel zu schnell vorgekommen. Heute mache ich sie, weil sie passen.

Ein anderes Beispiel: Vorstellungsrunden, die man früher gemacht hat – das geht heute nicht mehr. Da langweilen sich die Leute, es dauert ihnen zu lange, sie kommen nicht dran. Und sie können und/oder mögen nicht bis zur letzten Teilnehmerin zuhören.

wb-web: *Also geht es darum, einen schnellen Einstieg zu finden, die Teilnehmenden schnell einzubinden. Wie machen Sie das?*

Michael Thanhoffer: Ich spiele nie mit Erwachsenen. Ich komme ja aus der Spielpädagogik, habe sie mit anderen entwickelt, aber ich würde einer Gruppe heute nicht mehr ein Kennenlern-SPIEL vorschlagen. Hier kommt es vor allem auf das Etikett an: Natürlich nutze ich Methoden, in denen ich spielerisch vorgehe, aber ich nenne das anders: Aktion, Übung, Experiment oder einfach neutral „Wir machen jetzt...“. Manchmal erfinde ich doppeldeutige Begriffe, die einen lockeren Spielraum bieten. Zum Beispiel starte ich nach der Mittagspause mit einer Aktion „Vorgesetzte

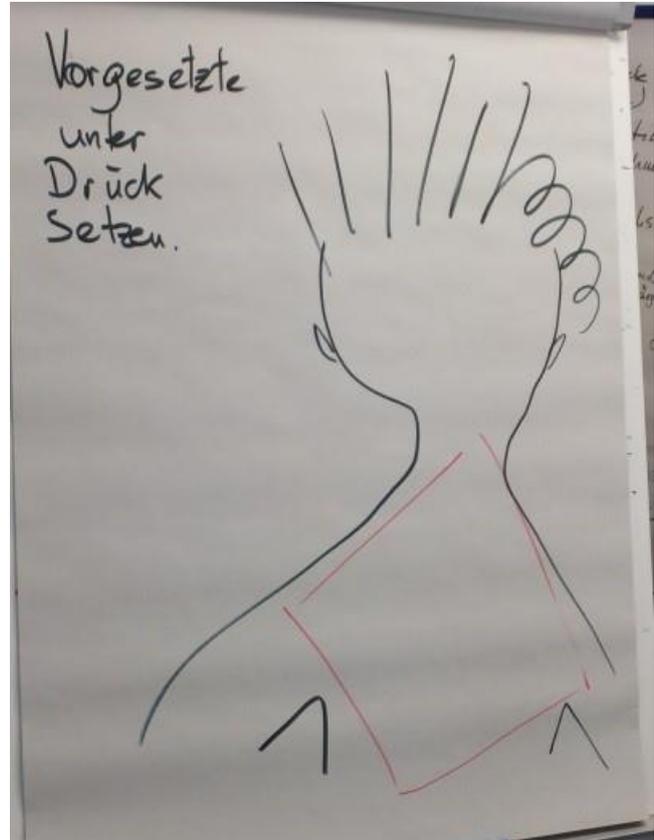


unter Druck setzen“. Wenn Sie das hören, sagen Sie wahrscheinlich wie viele andere „Oh, das wollte ich immer schon einmal machen. Her damit!“

Dann sehen die Teilnehmer dazu eine Skizze am Flip und die Fantasien galoppieren los. Ich erkläre, dass hinter jeder sitzenden Vorgesetzten eine Mitarbeiterin steht, und gebe dieser einen Igelball aus Gummi in die Hand. Dann noch vier kurze Regeln und es geht los. Natürlich sind in 95 Prozent der Paare die Wirkungen sehr, sehr angenehm. „Ah ja, weiter so...“

Das ist eine meiner Lieblingsaktionen.

Aber das Problem zieht sich durch – die Frage des Namens. Ich habe beispielsweise einige Jahre eine Seminarreihe „Stressmanagement für Pflegepersonen“ im Krankenhaus durchgeführt. Ein großer Bestandteil davon waren Körperarbeit, Entspannungstechniken und vor allem Kommunikation. Aber wenn wir das so genannt hätten, wäre sicher niemand gekommen. Es kommt also auch darauf an, wie Sie das, was Sie tun und wie Sie es tun, also Ihr professionelles methodisches Vorgehen jeweils nennen.



Vorgesetzte unter Druck setzen – mit dem Igelball. (Bild: Thanhoffer)

wb-web: *Ja, das kann ich mir gut vorstellen – es gibt einfach Benennungen, die schrecken ab. Und was ist es dann, was heute in Seminaren eine hohe Bedeutung hat? Worauf ich meine Methoden ausrichten sollte?*

Michael Thanhoffer: Die sozialen Erfahrungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind nicht mehr selbstverständlich voraussetzbar. Sie haben sich im Laufe der Jahre verändert wie das andere Leben auch. Das ist so eine Art „interkulturelles Problem“ zwischen dem Trainer und der Gruppe. Die Kommunikation ist nicht mehr so direkt, das Feedback, die Resonanz bleibt oft aus, beziehungsweise die Bereitschaft,



Feedback zu geben, ist oft nicht mehr so hoch. In manchen Organisationen ist man da – verständlicherweise – sehr vorsichtig geworden.

Weiterhin ist der Unterhaltungsanspruch höher geworden: Humor ist heute deutlich mehr gefragt als früher. Wenn man selber keine Witze erzählen kann – so wie ich – kann man wunderbar auf humorvolle Videos zurückgreifen. Und auf Methoden, die unterhalten, aber keine Witze sind. Siehe oben.

wb-web: *Ach, das nutzen Sie in Seminaren? Haben Sie dazu vielleicht ein Beispiel für uns?*

Michael Thanhoffer: Oft werden Menschen beauftragt, etwas selbstständig zu leisten, herzustellen. Sehr häufig sind dann die Ergebnisse gar nicht so nach dem Geschmack des Auftraggebers. Um das mit Humor ins Spiel zu bringen oder zu reflektieren nehme ich gerne die Szene „[Michelangelo beim Papst](#)“ von Monty Python. Das schaut verrückt genug aus, um sich gut und aus der guten Distanz heraus über eigenes Verhalten oder Phasen von Teamarbeit besprechen zu können.

wb-web: *Freude ist ja ein sehr starkes Gefühl – haben Sie den Eindruck, dass es heute in Seminaren allgemein mehr um Freude geht, beziehungsweise um Methoden, die Freude auslösen?*

Michael Thanhoffer: Ja klar. Alle wollen so richtig oft glücklich sein. Und aus der Sicht der persönlichen oder professionellen Entwicklung heraus: Lernen hat mit Gefühl zu tun, das haben wir spätestens durch die Erkenntnisse der Neurowissenschaften bewiesen bekommen. Gemeinsames Lachen kann Kontakt fördern und für eine positive Grundstimmung sorgen. Aber ein Dozent kann auch mal provokant auftreten, beruhend auf der „provokativen Therapie“ von Frank Farelly. Mal Witze machen auf Kosten eines Teilnehmers geht dann – aber nur dann, wenn die Grundlage stimmt, die Beziehung positiv ist. Als Einstiegssituation kann ich das nicht empfehlen.

Um aber nochmal auf die Gefühle zurückzukommen: Die Methoden, die wir früher eingesetzt haben, waren von der Stärke des Sinneseindrucks eher zart, vorsichtig. Auch da sind meine Erfahrungen heute andere: Um die Gefühlsebene der Menschen zu erreichen, braucht es scheinbar stärkere Reize. Wenn rundherum alles recht laut ist und in der Organisation es rasch, kraftvoll und sehr bestimmt zugeht, dann ist sensible Zartheit keine gute Qualität, sondern eine Schwäche. Leise Stimmen werden leichter überhört. Auch im übertragenen Sinn.



wb-web: *Jetzt haben wir viel über die Veränderungen im Semiargesehen von Ihnen gehört. Was würden Sie denn Lehrkräften empfehlen, wenn sie Methoden planen möchten?*

Michael Thanhoffer: Erstmal muss man wissen, worum es geht. Briefing ist hier das Stichwort. Im besten Fall erhalten Sie das von Ihrem Auftraggeber: „Was soll eigentlich das Ziel der Veranstaltung sein?“ Sollen die Teilnehmenden hinterher fröhlich sein, sich freuen und den nächsten Kurs wieder besuchen oder muss ich ihnen in der ersten halbe Stunde klarmachen, dass sie gerade ihre letzte Zigarette geraucht haben? Sie können sich sicher vorstellen, dass das zwei völlig unterschiedliche Methodenkonzepte braucht. Das Ziel soll möglichst klar sein.

Zweitens: Der Kontext sollte mir klar sein. Bin ich in einer Gruppe, die zusammenkommt, um sich zu entspannen, oder arbeite ich mit forschenden, jungen, frustrierten arbeitslosen Männern?

Drittens: Was passt zu mir? Was kann ich gut, worin bin ich sicher?

wb-web: *Ja, allerdings! Aber was mache ich, wenn das Briefing durch den Auftraggeber nicht gemacht wird?*

Michael Thanhoffer: Dann gibt es die Möglichkeit, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Vorfeld zu befragen. Das kann man so oder so machen, sollte sich aber nicht wundern, wenn man dann Antworten bekommt, mit denen man nicht gerechnet hat. Und vor allem sollte man dieses Feedback dann auch berücksichtigen.

wb-web: *Das ist auf jeden Fall hilfreich, aber leider auch nicht immer möglich. Bei vielen Veranstaltungen weiß man ja gar nicht, was einen erwartet.*

Michael Thanhoffer: Völlig richtig. Dann muss man selbst Thesen aufstellen. Fragen, die dazu helfen, können sein: Was machen meine Teilnehmenden vor dem Seminar? Was machen sie nach dem Kurs? Sind sie motiviert oder ist zu befürchten, dass sie keine Lust haben? Sind sie freiwillig da oder wurden sie geschickt? Wofür braucht man das, was ich vermitteln will? Was soll am Ende dabei herauskommen? Was ist sicher und wo begeben sich mich auf dünnes Eis? Ist die Gruppe lernentwöhnt oder sind sie es gewöhnt, sich mit Neuem zu beschäftigen? Und wenn man aus diesen Fragen Thesen bildet, dann können darauf die passenden Methoden basieren.

wb-web: *Das ist harte Arbeit...*



Michael Thanhoffer: Ja, das ist richtig – aber eine gute Vorbereitung verhindert besser, dass man falsche Methoden einsetzt. Methoden, die von ihrer Idee her gut sind, aber einfach nicht zur Gruppe, zum Thema, den erwarteten Vorerfahrungen und zu meiner Kompetenz passen. Damit handelt man sich oft Ärger ein.

wb-web: *Und dann lohnt sich die Vorbereitung doch... Noch eine letzte Frage habe ich an Sie: Wenn Sie an Veränderung denken – wie ist Ihr Ausblick in die Zukunft? Was ist und wird weiterhin das wichtigste Thema in der Gestaltung von Seminaren sein?*

Michael Thanhoffer: Ganz klar – der Körper. Reden reicht nicht. Der Körper muss miteinbezogen werden. Über Rollenspiele oder Methoden die nicht in erster Linie den Verstand ansprechen, kann man etwas hereinholen, an das man sonst nicht herankommen würde. Über Spiele kommt man an typische Verhaltensweisen, versteht, wie man „tickt“. Wenn man das nicht weiß, wie soll man dann absichtlich etwas tun? Nur wenn ich weiß, wie ich funktioniere, kann ich mich verändern und etwas absichtlich tun. Das gilt für den Trainer genauso wie für die Teilnehmenden.

Dr Michael Thanhoffer ist Trainer, Berater und Entwickler von Bildungsprogrammen in Profit-, Nonprofit-Organisationen und im Medienbereich (Fernsehen), Managementcoach, Autor, Kreativitäts-Coach für Einzelpersonen und Gruppen. Er sagt über sich selbst: In meinen Seminaren, Coachings, Beratungen, Vorträgen sind Methoden das, wozu man auch Inszenierung sagen kann: Temporäre, manchmal sachbezogene, förderliche Bedingungen & Interaktionen zwischen Menschen und im Individuum selbst. Lernziel ist Kooperation mit anderen und Selbstkooperation. Dazu gehören Mut, Embodiment, Visualisierung, Humor, Fehlerfreundlichkeit, Neugier, Team, Handeln, Wirksamkeit, Übersicht, Regeneration und Sinn: „Es tut so gut, mit sich zufrieden zu sein!“ www.ett.at

CC BY SA 3.0 by **Kathrin Quilling** für wb-web.de



Dieses Material steht unter der Creative-Commons-Lizenz Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Unported. Um eine Kopie dieser Lizenz zu sehen, besuchen Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>.