

Train the Trainer 2

Der Trainer / Referent zwischen Gruppendynamik und Lernzielerreichung

Ein Seminar, das die Teilnehmer begeistert, ist dann hervorragend, wenn der Trainer / Referent auch die Lernziele erreicht hat. Gruppendynamische Prozesse können die Lernzielerreichung unterstützen oder verhindern. Menschen lernen am schnellsten und am nachhaltigsten im Umfeld von positiven Emotionen. Spielerische Elemente und Übungen unterstützen das Lernen.



Seminarziel

Die Teilnehmer

- werden die Inhalte der Fachseminare vermitteln können
- werden in der Anwendung der verschiedenen Lehrmethoden sicherer
- werden sich Ihrer Rolle als Seminarleiter bewusst
- lernen auf Teilnehmeräußerung angemessen zu reagieren
- werden Veränderungen initiieren können
- erkennen ihre persönliche Wirkung und werden diese weiterentwickeln
- definieren einen individuellen Ziel- und Maßnahmenplan zur eigenen Weiterentwicklung

Inhalte

- Inhalte des Fachseminars
- Lehrmethodik, Moderationstechnik, Didaktik
- Verhalten und Rollenverständnis des Seminarleiters
- Soziale Kompetenz (Integration, Kommunikation)
- Partnerorientierte Gesprächsführung
- Mit positiven Emotionen schneller und nachhaltiger lernen
- Spielerische Elemente und Übungen
- Das „typische“ Publikum
- Umgang mit dem Publikum
- Ziel- und Maßnahmenplan zur eigenen Verhaltensänderung

Methoden

- Lehrgespräch
- Gruppenarbeit
- Übungen
- Rollentraining
 - Präsentationen
 - Fachseminare

Organisation

- Zielgruppe
 - Mitarbeiter, die Fachwissen vermitteln
 - Interne Trainer
 - Referenten
 - Projektingenieure
- Dauer
 - 2 Tage

Das typische Publikum

Beobachtet man Menschen in der Gruppe, so kann man erstaunt feststellen, dass sie sich bisweilen komplett anders verhalten als wenn man ihnen alleine gegenübersteht und mit ihnen kommuniziert. Gerade als Vortragender darf man sich auf manchen „Test“ und so manches Spiel aus und mit der Gruppe einstellen.

Oft sind das ganz natürliche Vorgänge – die Gruppe will wissen „Ist das einer von Uns?“ „Ist er für oder gegen uns?“. Dieser Informationsbedarf entspringen dem evolutionären und natürlichen Sinn von Gruppen – nämlich dem Menschen Schutz zu bieten.

Hier die häufigsten „Tests“ aus dem Publikum:

Typ	Hintergrund	Wie Sie damit umgehen können
Ich weiß Alles besser. Nichts Neues.	Egal was Sie sagen, er weiß es schon – und sogar besser. Er will sich in der Gruppe profilieren, will sich hervorheben und mit seinem Können/Wissen Eindruck machen.	Bleiben Sie ruhig, zollen Sie ihm die nötige Anerkennung – holen Sie ihn auf Ihre Seite (falls er wirklich kompetent ist), bedanken Sie sich für seinen Beitrag und fangen Sie keine Diskussion mit ihm an, wer Recht hat! Im Notfall mit Fragen die aktive Rolle zurückholen.
Stimmt das denn, was Sie da erzählen?	Er versucht Sie zu provozieren, stellt Ihre Aussagen in Frage und versucht Sie aus der Ruhe zu bringen. Er will Ihnen den „Rang streitig machen“ und beneidet Sie eventuell um Ihre Kenntnisse (Minderwertigkeitsgefühl?)	Lassen Sie sich nicht provozieren! Bleiben Sie bei Ihren Fakten und nennen Sie Informationsquellen. Bedanken Sie sich für seine Aufmerksamkeit. Bleiben Sie souverän und sachlich. Wenn die Person zu sehr stört, verweisen Sie bitte auf Klärungsmöglichkeit nach dem Vortrag/Seminar.
Bei uns ist das anders. Mich betrifft das nicht.	Er weigert sich Wissen – oder generell Neues anzunehmen. Meist hat er Angst vor Veränderung, vor Unbekanntem und versucht zu blockieren.	Seien Sie geduldig, erklären sie Hintergründe und zeigen sie Verständnis. Stellen Sie ihn nicht bloß, fragen Sie evtl. nach und zeigen Sie Möglichkeiten auf, Unterschiede leicht anzunehmen. Bieten Sie Hilfe an.

Beispielseite aus dem Arbeitsbuch für die Seminarteilnehmer