

Speakers Corner: „Nach Erwartungen zu fragen, bringt nichts“

Thierry Ball über methodische Fallen beim Seminareinstieg

■ Die meisten Seminare beginnen auf dieselbe Art: Begrüßung, Organisatorisches, Pausenregelung, Agenda-Vorstellung, Trainer-Vorstellung, Teilnehmer-Vorstellungsrunde. So weit, so gut. Aber dann stellt der Trainer meist auch noch die Frage: „Was erwarten Sie von diesen beiden Tagen?“ und „Was soll hier *nicht* passieren?“ Daraufhin werden fleißig Erwartungen und Befürchtungen auf Karten notiert, die dann ans Flipchart gepinnt werden. Das Seminar kann beginnen ...

Zwölf Jahre bin ich bereits als Trainer tätig und habe zudem immer wieder selbst an Seminaren teilgenommen. Doch, ob nun als Trainer oder Teilnehmer: Stets habe ich dabei eine Erfahrung gemacht: Weder dem Trainer noch den Teilnehmern bringt es etwas, wenn zu Beginn eines Seminars Teilnehmererwartungen und -befürchtungen abgefragt werden. Es verbessert weder den Seminarverlauf noch steigert es die Lernqualität. Im Gegenteil: Die Erwartungen und Befürchtungen setzen sich – besonders wenn sie visualisiert werden – mental bei den Teilnehmern fest. Unter diesen Voraussetzungen darf sich ein Trainer dann nicht wundern, wenn die Teilnehmer während seines Seminars nur noch auf die Erfüllung ihrer Erwartungen bzw. Befürchtungen warten.

Es ist sicher gut gemeint, Teilnehmer zu Beginn bei ihren Erwartungen abzuholen und ihnen das Gefühl zu geben, dass sie im Training etwas bekommen, wonach sie suchen. Wichtiger aber ist, dass die Teilnehmer während einer Veranstaltung selbst maximal aktiv werden und bis zum Ende bleiben. Wenn sie jedoch anfangs dazu aufgefordert werden, ihre Erwartungen an Seminar und Trainer kundzutun, dann werden sie von Beginn an in eine passive Rolle gebracht. Sie neigen folglich dazu, sich während des Seminars zurückzulehnen und wenig oder gar nichts für die Erfüllung ihrer Erwartungen zu tun. Mit der Erwartungsabfrage stellt sich der Trainer zudem eine methodische Falle. Denn er setzt sich damit unnötig selbst unter Druck. Schließlich ist er bestrebt, die Erwartungen seiner Teilnehmer möglichst gut zu erfüllen, damit sie zufrieden nach Hause fahren. Für beide Seiten ergibt sich also aus der Erwartungs- und Befürchtungsabfrage ein ungünstiger Start ins Seminar.

Es stellen sich zwei Fragen. Erstens: Wie kann der Teilnehmer wertschätzend abgeholt und zu Eigenverantwortlichkeit und Zielorientierung animiert werden? Und zweitens: Wie erreicht man, dass sich Teilnehmer maximal aktiv ins Seminarsche-

hen einbringen – und zwar über das gesamte Seminar hinweg? Ich habe die Erfahrung gemacht, dass es hier ganz entscheidend auf den richtigen Einstieg ankommt. Statt die sehr unpersönliche, unspezifische Erwartungsfrage zu stellen, stelle ich meinen Teilnehmern systemische Fragen, die sie persönlich betreffen und zum Nachdenken über sich selbst anregen. Hier eine kleine Auswahl:

- ▶ Mit welchen Gedanken komme ich in dieses Seminar?
- ▶ Welches Verhalten ist mir im Miteinander wichtig?
- ▶ Was bringe ich an besonderen Fähigkeiten in das Seminar ein?
- ▶ Was ist mir wichtig über die zwei Tage?
- ▶ Wer bin ich?
- ▶ Was möchte ich verändern?
- ▶ Was ist mein persönliches Ziel für dieses Seminar?
- ▶ Was bin ich bereit, zu investieren?

Die beiden Fragen – „Was ist mein persönliches Ziel für dieses Seminar?“ und „Was bin ich bereit, zu investieren?“ berühren zwar die Frage nach den Erwartungen. Doch sie transferieren sie in etwas viel Fruchtbareres, nämlich die Frage nach den eigenver-



Thierry Ball, Inhaber von bal(l)ance-coaching in Karlsruhe, arbeitet seit über zehn Jahren als Trainer, Berater und systemischer Coach. Seit verganginem Jahr bietet Ball neben Inhouse-Trainings als NLP-Lehrtrainer und Lerncoach auch NLP-Ausbildungen an. Zudem betreut er Sportler und Sporttrainer im Bereich des mentalen Trainings und coacht zum Thema Business-Knigge und Fashion-Stil-Etikette. Kontakt: www.balance-coach.com

antwortlichen Zielen der Teilnehmer. Zudem findet der Weg zu diesen Zielen Beachtung. Und statt zu formulieren, was nicht sein soll, wird ausgesprochen, was wichtig für den Lernerfolg ist (Werteabfrage) und was die Teilnehmer im Lernen weiterbringt.

Zunächst besprechen die Teilnehmer die Fragen und Antworten in reflektierender Einzelarbeit, dann im partnerschaftlichen Austausch. Dabei berichtet jeder nur das, was er wirklich offenbaren möchte. Wichtiger ist ohnehin die Reflexion im Anschluss, im Gesamtplenum, wenn es um Wirkung, Bedeutung und Besonderheit der Übung als solche geht. Meiner Erfahrung nach nehmen Teilnehmer den Anstoß, über sich selbst nachzudenken, gerne an. Denn so stehen sie schnell im Vordergrund und Mittelpunkt, und das vollkommen berechtigt. Denn: Beide Seiten – Trainer wie auch Teilnehmer – fühlen sich nun dafür verantwortlich, dass

die gesteckten Ziele erreicht werden. Das hat zur Folge, dass die Teilnehmer aktiver bei der Sache sind.

Allerdings sollte man seinen Teilnehmern durchaus die Möglichkeit bieten, jederzeit zu intervenieren, wenn ein Ziel droht, nicht erreicht zu werden. Feststellen kann man das z.B. bei einer „Blitzlicht“-Runde am ersten Abend oder beim Einfordern von Feedback zwischendurch. Durch die Anfangsrunde und diese Zwischen-Feedbacks weiß jede Seite, woran sie ist und was sie noch zu tun hat. Unnötige Konflikte und Spannungen können somit vermieden werden.

Übrigens: Erst wenn die Verantwortung von Beginn an auf beiden Schultern ruht und wenn sich die Teilnehmer aktiv einbringen, wenn also ein gleichwertiges, partnerschaftliches Kommunikationsverhältnis besteht, kann man am Ende auch ein nützliches Feedback von den Teilnehmern bekommen. Bieten Sie also Ihren Seminarteilnehmern eine methodische Unterstützung an, die sie dabei unterstützt, eine eigenverantwortliche Lernmotivation zu entwickeln und die Ihnen als Trainer somit aktive und lernwillige Teilnehmer beschert. Das bringt für alle mehr Spaß. Und wer Spaß hat, lernt nachhaltig mehr und leichter!

Thierry Ball ■