

# Gehirngerecht



# führen



Dreitägiges Trainingskonzept

# Gehirngerecht führen

Ein Training für Führungskräfte

3-Tages-Seminar



trainer-

leitfaden





<b>GEHIRNGERECHT FÜHREN</b>	<b>4</b>
Gehirngerecht führen als Return on Invest	
<b>ANWENDUNG DES KONZEPTS</b>	<b>6</b>
Was Sie Ihren Teilnehmern mit diesem Konzept bieten können	<b>6</b>
Die Themen	<b>6</b>
Die Methoden	<b>6</b>
<b>SEMINARÜBERBLICK NACH TAGEN</b>	<b>8</b>
Anmerkungen für die Umsetzung	<b>11</b>
<b>DAS MATERIAL IM ÜBERBLICK</b>	<b>12</b>
Trainingsablauf und -design	<b>12</b>
PowerPoint-Folien und andere Visualisierungsmethoden	<b>12</b>
Handouts	<b>13</b>
Inputs	<b>14</b>
Flipcharts	<b>15</b>
Moderationswände	<b>15</b>
Moderationskarten	<b>16</b>
Textdateien und Blanko-Vorlagen als Online-Ressource	<b>16</b>
Material für das Training	<b>16</b>
Tagesrückblick / Transfernotizen	<b>17</b>
Quellen	<b>17</b>





<b>DURCHFÜHRUNG DES TRAININGS</b>	<b>18</b>
Freiwilligkeit	<b>18</b>
Gruppengröße	<b>18</b>
Die Teilnehmer und Zielgruppen	<b>19</b>
Zeitangaben	<b>19</b>
Vertraulichkeit	<b>20</b>
Umgang mit dem Auftraggeber	<b>20</b>
Die Rolle der Trainerin/des Trainers	<b>21</b>
Alleine oder im Trainer-Tandem?	<b>21</b>
Reflexion – Erkenntnis – Lernangebot – Veränderung	<b>22</b>
<b>NEUE ERKENNTNISSE UND ALTE GLAUBENSsätze</b>	<b>23</b>
<b>GENDERGERECHTE SPRACHE</b>	<b>24</b>
<b>LITERATUR UND INTERNET</b>	<b>26</b>
<b>DIE AUTORIN</b>	<b>28</b>
<b>AUSSERDEM</b>	<b>30</b>
Nutzungsrechte, Urheberrechtshinweise und Haftungsausschluss	<b>30</b>
Seminar live	<b>30</b>
Online-Ressourcen zu diesem Trainingskonzept	<b>30</b>
Weitere Services	<b>31</b>
Danke	<b>31</b>
Impressum	<b>31</b>





## Ein Training für Führungskräfte

*„Mitarbeiter müssen eingeladen, ermutigt und inspiriert werden, die alte aus der Kindheit her-rührende Erfahrung wieder machen zu dürfen, wie beglückend es ist, wenn man etwas lernen kann.“*

– Gerald Hüther, Neurobiologe –

Die Gehirnforschung bestätigt vieles, was wir über erfolgreiche Führung bereits wissen. Seit langem wird der Nutzen von Wertschätzung, Verantwortungsübertragung und Fehlerfreundlichkeit für die Motivation und Gesunderhaltung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern propagiert. Gut zu beobachtende Beispiele aus dem Arbeitsleben verweisen darauf, dass Menschen durch Konflikte und Druck arbeitsunfähig werden. Es ist bekannt, dass Vorgesetzte durch Belohnungen und Sanktionen nicht nachhaltig motivieren können.

Erkenntnisse der Neurobiologie belegen die Bedeutung dieses Erfahrungswissens. Wer sich mit der Funktionsweise des menschlichen Gehirns auseinandersetzt, weiß, dass es sich für Führungskräfte langfristig lohnt, Selbst- und Fremdsamkeit zu entwickeln, vertrauensvolle Beziehungen aufzubauen, Druck abzubauen und die Mitarbeitenden zum Mitdenken zu ermutigen.

## Gehirngerecht führen als Return on Invest

Es ist in mehrfacher Weise lohnend, Führungsverantwortlichen ein Seminar zum Thema „Gehirngerecht führen“ anzubieten. Ich nenne an dieser Stelle drei Aspekte: Was können Führungskräfte erwarten, wenn sie mit der Funktionsweise des Gehirns arbeiten – und nicht gegen sie?

### ■ Motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Menschen engagieren sich gern, wenn sie Bedingungen wiederfinden, die sie aus ihrer Biografie kennen und die früher zu Erfolgen und Zufriedenheit beigetragen haben. Die menschlichen Gehirne reagieren auf solche Bedingungen durch Erzeugung positiver Gefühle, und gute Gefühle geben dem Einzelnen die Gewissheit, dass es sich lohnt, sich in dieser Umgebung zu engagieren. Wenn Führungskräfte verstehen, warum Motivatoren so individuell sind und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deshalb besser im Hinblick auf ihre Beweggründe wahrnehmen, so können sie Demotivation verhindern und Bedingungen schaffen, unter denen die Menschen intrinsische Motivation aufbauen können.

Durch die Beschäftigung mit der Funktionsweise des Gehirns wird überdeutlich, dass ein nachhaltiges Motivieren durch Druck unmöglich ist. Druck erzeugt Angst, und Angst aktiviert Notfallprogramme: Angriff, Flucht oder Totstellen. Gleichzeitig werden höhere Hirnfunktionen – zum Beispiel das Denken – energiesparend heruntergefahren. Wenn Führungskräfte diesen Teufelskreis verstehen, werden sie neue Anstrengungen unternehmen, um Mitarbeiter zu ermutigen, Veränderungswünsche zu äußern, aktiv mitzudenken, zu lernen und neue Ideen kundzutun.





### ■ Atmosphäre im Team

Menschen können sich gut in andere Personen hineinversetzen, wenn sie Zeit haben, diese Menschen wahrzunehmen. Spiegelneuronen ermöglichen ihnen Empathie, und zwar in einem Maße, dass sie als Zuschauer oder als Zuhörer bereits wissen, was andere als nächstes tun oder sagen werden. In ihren Gehirnen werden die gleichen Areale aktiviert wie in den Gehirnen ihrer Gegenüber. Sobald Führungskräfte diesen Zusammenhang kennen, wissen sie, dass die Menschen in ihren Teams Zeit haben müssen, um sich wechselseitig wahrzunehmen. Wenn Kollegen sich wechselseitig ineinander einfühlen können, werden Konflikte und damit Reibungspotenziale vermieden.

Vertrauen und Bindungswilligkeit im Team wachsen, wenn die Mitarbeiter positive Erfahrungen menschlicher Nähe machen. In ihren Köpfen wird ein Bindungshormon ausgeschüttet, das gute Gefühle erzeugt und die Motivation zur Wiederholung ähnlicher Erlebnisse weckt. Wenn Führungskräfte ihre Fürsorgepflicht ernst nehmen, sorgen sie für gute Begegnungsmöglichkeiten. Nähe erzeugt bei den meisten Menschen Wohlbefinden. Das Gefühl des Ausgeschlossenenseins dagegen aktiviert Hirnregionen, die für die Verarbeitung von Schmerzen zuständig sind.

### ■ Qualitäten älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Alternde Gehirne werden oft nur defizitär betrachtet. Ja, wenn wir älter werden, lässt unser Erinnerungsvermögen nach – und unsere Reaktionsgeschwindigkeit und unsere Konzentrationsfähigkeit. Doch das ist nur die eine Seite der Medaille. Drehen wir die Münze um und beleuchten wir die andere Seite:

- Ältere Menschen vergessen manches, aber die wirklich wichtigen Dinge merken sie sich. Es ist bekannt, dass ältere Mitarbeiter sehr gut in der Lage sind, die richtigen Prioritäten zu setzen.
- Ältere Menschen lassen sich leichter ablenken als jüngere – einerseits manchmal ein Nachteil, andererseits häufig ein Vorteil. Durch die Fokussierung auf Randbereiche der aktuellen Aufgabe erkennen ältere Personen oft Zusammenhänge, die zuvor nicht beachtet wurden. Und plötzlich entwickeln sich neue Ideen. Es ist bekannt, dass viele ältere Menschen ein erhöhtes Maß an Kreativität entwickeln.
- Ältere Menschen reagieren langsamer als jüngere – ein Rückgang der fluiden Intelligenz. Dafür greifen sie jedoch öfter auf Erfahrungswissen zurück – ein Anwachsen der kristallinen Intelligenz. Es ist bekannt, dass ältere Mitarbeiter ihren jüngeren Kollegen bei Neuerungen zunächst unterlegen sind. Nach der Eingangsperiode arbeiten sie jedoch effektiver und zuverlässiger.

Wenn Führungskräfte erkennen, dass ältere Mitarbeiter neue Qualitäten mitbringen, so werden sie verstärkt darüber nachdenken, wie sie diese Kollegen so einsetzen können, dass ihre Ressourcen besser genutzt werden.





## Was Sie Ihren Teilnehmern mit diesem Konzept bieten können

Mit diesem Training ermöglichen Sie Ihren Teilnehmerinnen und Teilnehmern:

- Einblicke in die Funktionsweise menschlicher Gehirne
- die Erkenntnis, dass Gefühle entscheidend sind für die Aufnahme, Verarbeitung und den Wiederabruf von Informationen
- die Einsicht, dass Verantwortungsübernahme durch Druck beeinträchtigt wird
- die Entwicklung und Wertschätzung von Fehlerfreundlichkeit
- den Aufbau von Achtsamkeit gegenüber sich selbst und ihren Mitarbeitern
- die Sensibilisierung für Gefahren gehirninduzierter Fehleinschätzungen
- den Erwerb von Möglichkeiten zum gehirngerechten Coachen
- die Sorge für positive Erlebnisse im Arbeitsalltag
- die Berücksichtigung von Vor- und Nachteilen des Gehirns im Alter

## Die Themen

Basis des Trainings ist die Erkenntnis, wie menschliche Gehirne arbeiten und wie – hierauf aufbauend – Führung gestaltet werden muss. Folgende Themen werden behandelt:

- Aufgaben der Gehirnareale
- Lernen, Gedächtnis, Motivation, Gefühle
- Wissensvermittlung: Konstruktionsmodell
- Erinnerung als kreativer Akt
- Mnemotechniken: Sinnvolles Speichern – einfaches Erinnern
- Stress versus Selbstwirksamkeit
- Entscheidungen und Gefühle
- Achtsamkeit – Erholung für das Gehirn
- Gehirninduzierte Fehleinschätzungen
- Kreativität und Fehlerfreundlichkeit
- Gehirngerechtes Coaching
- Soziale Beziehungen / Wertschätzung
- Förderung von Teamfähigkeiten
- Positive Bewertung von Ereignissen im Arbeitsalltag
- Das Gehirn im Alter





## Die Methoden

Bei diesem Training wechseln sich erlebnisorientierte Übungen mit Einzelreflexion, Gruppenarbeiten, Inszenierungen und Vorträgen ab. Die Methoden im Einzelnen:

- Plenum:
  - › Vortrag mit PowerPoint-Präsentation
  - › Diskussion
  - › Kartenabfragen
  - › Sammlung am Flipchart
  - › Auswertung von Gruppenübungen
  - › Meditationsübungen
    - Atemmeditation
    - Meditation des Wohlwollens
    - Body Scan
  - › Erlebnisorientierte Übungen
  - › Fragen zum Nachdenken bei Tagesbeginn
  - › Sprüche zum Nachdenken bei Tagesabschluss
- Gruppenarbeit:
  - › Gruppenarbeiten mit konkreten Fragestellungen, Lösungsansätzen auf Moderationskarten, Vorstellung im Plenum
  - › Gruppenarbeiten mit kreativen Ideen
  - › Rollenspiel zur Erprobung des empathischen Zuhörens
  - › Rollenspiel: Systemisches Konsensieren
  - › Partnerarbeiten:
    - Themenzentrierte Gespräche zur Einführung in das Thema
    - Erprobung von Entwicklungsgesprächen
- Einzelarbeit:
  - › Fragen zu den Tagesthemen jeweils vor Tagesabschluss





## NACH TAGEN

### Der erste Tag

Start ins Seminar	<ul style="list-style-type: none"><li>› Frage des Tages</li><li>› Inhalte, Organisation</li><li>› Partnerarbeit: Fünfminutengespräche</li><li>› Vorstellungsrunde</li><li>› Regeln</li></ul>
Das dreiteilige Gehirn / Funktionen	<ul style="list-style-type: none"><li>› Vortrag: Bewegung, Gefühle, Denken</li><li>› Vortrag: Zentrale Begriffe und Aussagen</li><li>› Vortrag: Lernen und Motivation</li><li>› Gruppenarbeit: Typgerecht motivieren</li><li>› Plenum: Gruppenergebnisse</li></ul>
Wissensvermittlung	<ul style="list-style-type: none"><li>› Vortrag: Konstruktionsmodell</li><li>› Gruppenarbeit: 5- bis 10-Minuten-Präsentation</li><li>› Plenum: Vorstellung der Präsentationen</li></ul>
Erinnerung	<ul style="list-style-type: none"><li>› Vortrag: Erinnerung als kreativer Akt</li><li>› Gruppenarbeit: Erinnerungstätigkeit</li><li>› Plenum: Gruppenergebnisse</li></ul>
Tagesausklang	<ul style="list-style-type: none"><li>› Einzelübung: Fragen zum Tagesabschluss</li><li>› Feedbackrunde<ul style="list-style-type: none"><li>– Für mich war heute wichtig ...</li><li>– Ich habe heute gelernt ...</li><li>– Ich wünsche mir für morgen ...</li></ul></li><li>› Spruch zum Tagesabschluss</li></ul>





## Der zweite Tag

Start in den Tag	<ul style="list-style-type: none"><li>› Frage zum Tagesbeginn</li><li>› Begrüßung, Seminarziele, Themen</li><li>› Frage nach dem Wohlbefinden</li><li>› Fragen zum Vortag</li></ul>
Mnemotechniken	<ul style="list-style-type: none"><li>› Vortrag: Mnemotechniken</li><li>› Gruppenübung: Einkaufsliste</li></ul>
Stress versus Selbstwirksamkeit	<ul style="list-style-type: none"><li>› Vortrag: Stress versus Selbstwirksamkeit</li><li>› Gruppen: Kontrollverlust / Selbstwirksamkeit</li><li>› Plenum: Auswertung</li></ul>
Entscheidungen und Gefühle	<ul style="list-style-type: none"><li>› Vortrag: Entscheidungen und Gefühle</li><li>› Kartenabfrage: Entscheidungen und Gefühle</li></ul>
Achtsamkeit	<ul style="list-style-type: none"><li>› Vortrag: Achtsamkeit</li><li>› Übung: Atemmeditation und Body-Scan</li></ul>
Gehirninduzierte Fehleinschätzungen	<ul style="list-style-type: none"><li>› Vortrag: Gehirninduzierte Fehleinschätzungen</li><li>› Übung: Gehirninduzierte Fehleinschätzungen</li><li>› Plenum: Auswertung</li></ul>
Kreativität und Fehlerfreundlichkeit	<ul style="list-style-type: none"><li>› Vortrag: Kreativität und Fehlerfreundlichkeit</li><li>› Gruppenübung: Kreativität und Fehlerfreundlichkeit</li><li>› Plenum: Auswertung</li></ul>
Tagesausklang	<ul style="list-style-type: none"><li>› Einzelübung: Fragen zum Tagesabschluss</li><li>› Feedbackrunde<ul style="list-style-type: none"><li>– Für mich war heute wichtig ...</li><li>– Ich habe heute gelernt ...</li><li>– Ich wünsche mir für morgen ...</li></ul></li><li>› Spruch zum Tagesabschluss</li></ul>





**Der dritte Tag**

Start in den Tag	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Frage zum Tagesbeginn</li> <li>› Begrüßung, Seminarziele, Themen</li> <li>› Frage nach dem Wohlbefinden</li> <li>› Fragen zum Vortag</li> </ul>
Gehirngerechtes Coaching	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Vortrag: Entwicklungsgespräche</li> <li>› Übung zu zweit: Entwicklungsgespräch</li> </ul>
Soziale Beziehungen / Wertschätzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Vortrag: Bedeutung der Wertschätzung</li> <li>› Rollenspiel: Systemisches Konsensieren</li> </ul>
Förderung von Teamfähigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Vortrag: Teamfähigkeiten</li> <li>› Kartenabfrage: Förderung von Teamfähigkeiten</li> <li>› Übung zu dritt: Einfühlsam zuhören</li> </ul>
Achtsamkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Atem-Meditation</li> <li>› Meditation des Wohlwollens</li> </ul>
Bewertung von Ereignissen im Arbeitsalltag	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Atem-Meditation</li> <li>› Meditation des Wohlwollens</li> </ul>
Das Gehirn im Alter	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Vortrag: Das alternde Gehirn</li> <li>› Gruppen: Leistungsfähigkeit älterer Mitarbeiter</li> <li>› Plenum: Auswertung</li> </ul>
Tagesausklang	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Einzelübung: Fragen zum Tagesabschluss</li> <li>› Feedbackrunde: „Was ich noch sagen wollte ...“</li> <li>› Spruch zum Tagesabschluss</li> </ul>

Das Trainingsdesign ist so aufgebaut, dass Sie es sehr schnell umsetzen können. Natürlich werden Ihnen einige Übungen und Vorträge besser zusagen als andere, und es gibt gewiss auch Elemente, die nicht zu Ihnen, Ihrem Trainingsstil oder zu der Teilnehmergruppe passen.





Gehirngerecht führen

## Frage zu Tagesbeginn



Wussten Sie, dass das  
das Gehirn unnötige Informationen  
einfach ausblendet?

[www.company.de](http://www.company.de)

### Flipchart: Frage Tag 1

Mögliche Frage zum Tagesbeginn

Botschaft: Das Gehirn filtert (dass das das). Permanent. Im Verhältnis 1 : 1 Milliarde. Nur 1 von 1 Milliarde Sinneseinheiten gelangt in das Langzeitgedächtnis.

Limbisches System: Thalamus kontrolliert, was in unser Bewusstsein gelangt. **Hippocampus bestimmt, was in das Langzeitgedächtnis kommt.**

Vielleicht visualisieren Sie den Spruch auf einem Flipchart, sodass er während des ganzen Tages sichtbar bleibt.

## Ziele und Inhalte



[www.company.de](http://www.company.de)

### Flipchart: Themen

Möglicher Trainertext zum Eingangsbild für dieses Thema: „Bei diesem Training werden Sie nicht den höchsten Berg Siziliens – den Ätna – besteigen. Genauso wenig werden Sie in das Gehirn eines anderen Menschen vordringen. Es ist nicht möglich, Gedanken zu lesen. Auch nicht im MRT.“

„Sie werden jedoch besser verstehen, warum welche Führungswerkzeuge sinnvoll sind, während andere mit der Logik des menschlichen Gehirns nicht kompatibel sind.“

**Achtung!** Ich verwende niemals alle der folgenden Folien (6 – 13).

Treffen Sie Ihre Auswahl: Wie knapp oder wie ausführlich wollen Sie das Programm vorstellen?

## Ziele und Inhalte

Wie können Sie ...



so informieren, dass sich Ihre Mitarbeiter wichtige Details merken?

die Verantwortungsbereitschaft Ihrer Mitarbeiter stärken?

die Entscheidungsfähigkeit Ihrer Mitarbeiter fördern?

ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem Kreativität gedeiht?

Achtsamkeit für die Gesunderhaltung Ihres Gehirns entwickeln?

Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehirngerecht coachen?

die sozialen Beziehungen in Ihrem Team positiv unterstützen?

[www.company.de](http://www.company.de)

Hier ein Grobüberblick

## Ziele und Inhalte



- Sie wissen, wie menschliche Gehirne arbeiten.
- Sie erkennen die Rolle der Gefühle bei wichtigen Hirnaktivitäten.
- Sie wissen, dass Verantwortungsübernahme durch Druck beeinträchtigt wird.
- Sie kennen den Nutzen der Fehlerfreundlichkeit.
- Sie entwickeln Achtsamkeit gegenüber sich selbst und Ihren Mitarbeitern.
- Sie sensibilisieren sich für Gefahren gehirninduzierter Fehleinschätzungen.
- Sie entwickeln Möglichkeiten zum gehirngerechten Coachen.
- Sie sorgen für positive Erlebnisse im Arbeitsalltag.
- Sie kennen Vor- und Nachteile des Gehirns im Alter.

[www.company.de](http://www.company.de)

Hier ein wenig ausführlicher.

## Ziele und Inhalte

- Lernen, Gedächtnis, Motivation, Gefühle
- Wissensvermittlung / Konstruktionsmodell
- Erinnerung
- Stress versus Selbstwirksamkeit
- Entscheidungen und Gefühle
- Achtsamkeit – Erholung für das Gehirn
- Kreativität und Fehlerfreundlichkeit
- Lösungsorientierung bei Mitarbeitergesprächen
- Förderung von Teamfähigkeiten
- Positive Erlebnisse im Arbeitsalltag
- Das Gehirn im Alter



[www.company.de](http://www.company.de)

### **Flipchart: Themen**

Hier die Themen als Stichworte für das Flipchart

# Das Gehirn

## Inhalte

- Aufgaben der Gehirnareale
- Lernen, Gedächtnis, Motivation, Gefühle
- Wissensvermittlung: Konstruktionsmodell
- Erinnerung als kreativer Akt



[www.company.de](http://www.company.de)

Hier ausführlich Tag 1: Löschen Sie ggf. Punkte, die Ihnen weniger wichtig erscheinen.

## Wissensvermittlung



[www.company.de](http://www.company.de)

**Wissensvermittlung – Konstruktionsmodell: 13:30 – 15:15**

**Input: Wissensvermittlung – Konstruktionsmodell**

Möglicher Trainertext: „Besser als den Weg zu beschreiben ist es, den Weg gemeinsam zu gehen.“

# Wissensvermittlung: Konstruktionsmodell

Methode des Lehrens und Lernens

Transportmodell:

Gut strukturierte Wissensvermittlung



Konstruktionsmodell:

Aktive Beteiligung der Lernenden



[www.company.de](http://www.company.de)

**Vortrag: Wissensvermittlung – Konstruktionsmodell: 13:30 – 15:15**

**Input: Wissensvermittlung – Konstruktionsmodell**

# Aktive Beteiligung bei der Wissensaneignung

Wissensvermittlung: Konstruktionsmodell



Einbezug vieler Hirnregionen: Bildung / Stärkung von Synapsen ✓

Entwicklung von Emotionen ✓

Steigerung der Möglichkeiten zum Wiederabruf ✓

[www.company.de](http://www.company.de)

Weiter mit Vortrag: Wissensvermittlung – Konstruktionsmodell: 13:30 – 15:15

Input: **Wissensvermittlung – Konstruktionsmodell**

# Konstruktionsmodell

## Wissensvermittlung



Grober Überblick



Aktive Wissensanwendung:

- Was bedeutet das für Ihren Führungsalltag?
- Rollenspiele

[www.company.de](http://www.company.de)

**Weiter mit Vortrag: Wissensvermittlung – Konstruktionsmodell: 13:30 – 13:45**

**Input: Wissensvermittlung – Konstruktionsmodell**

In Führungsseminaren wird mit dem Konstruktionsmodell gearbeitet: Durch Fragen zur Umsetzung sowie bei Rollenspielen und Gruppenarbeiten eignen Führungskräfte sich das Wissen aktiv an.

# Erlebnisorientierung

## Konstruktionsmodell



- Aha-Effekte aktivieren den Neuigkeiten-Scanner im Hippocampus
- Evolution: Neues kann nützlich oder gefährlich sein
- Hab-Acht-Stellung: Hohe Aufmerksamkeit

www.company.de

**Weiter mit Vortrag: Wissensvermittlung – Konstruktionsmodell: 13:30 – 13:45**

**Input: Wissensvermittlung – Konstruktionsmodell**

Zwei Demos zur Veranschaulichung von Aha-Effekten:

- 1) Wir merken uns 20 Prozent: Trainerin wirft einem Teilnehmer 10 Stifte zu. Wahrscheinlich fängt er 2.
- 2) Unmögliches möglich machen: Trainerin stellt ein Teelicht hinter eine Kerze. „Wetten, dass das Licht erlischt, wenn ich von vorn gegen die Flasche puste?“

# Wissensvermittlung

## Gruppenarbeit

- ➔ 3 Gruppen erstellen eine Präsentation
- ➔ Gesucht: 3 Personen mit einem interessanten Thema
- ➔ Zuhörerinnen und Zuhörer sollen sich 3 Elemente merken



[www.company.de](http://www.company.de)

**Gruppenarbeit: Wissensvermittlung: 13:45 – 14:30**

**Input: Wissensvermittlung – Konstruktionsmodell**

**Handout: Wissensvermittlung**

- Anmerkung zu den drei Personen: Wer hat ein besonderes Hobby? Wer hatte einen besonders interessanten Urlaub? Wer hat eine besonders spannende Arbeit?
- Diese drei Personen werden zu Themengebern für die drei Gruppen.

# Wissensvermittlung

## Gruppenarbeit

- Gruppe 1: **10**-Minuten-Präsentation  
Verknüpfung der 3 wichtigen Elemente mit **positiven Emotionen**.
- Gruppe 2: **5**-Minuten-Präsentation  
Danach: Aufgabenstellung zur **aktiven Verbindung** mit dem Thema
- Gruppe 3: **10**-Minuten-Präsentation  
**Aha-Effekte**: Worte oder Mini-Demos, die neugierig machen

**Gruppenarbeit: Wissensvermittlung: 13:45 – 14:30**

**Input: Wissensvermittlung – Konstruktionsmodell**  
**Handout: Wissensvermittlung**

# Wissensvermittlung

## Auswertung

Nach der Präsentation folgen drei Fragen an die Zuhörerinnen und Zuhörer:

- Erinnern sich die Zuhörerinnen und Zuhörer an die 3 Elemente?
- An was erinnern Sie sich besonders gut?
- Warum?



[www.company.de](http://www.company.de)

**Gruppenarbeit: Wissensvermittlung: 13:45 – 14:30**

**Input: Wissensvermittlung – Konstruktionsmodell**  
**Handout: Wissensvermittlung**

## Effektive Wissensvermittlung

Wenn Menschen sich aktiv an der Aneignung von Wissen beteiligen – durch Experimente, Weiterdenken, eigene logische Schlussfolgerungen ..., sind am Lernprozess deutlich mehr Hirnregionen beteiligt als bei der recht passiven auditiven Aufnahme von Informationen.

Und noch einmal: Neuronen, die zusammen feuern, schaffen neue neuronale Verbindungen oder verstärken bestehende Verbindungen. Je mehr Nervenzellen an einer Wissensbildung beteiligt sind, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass Gelerntes wieder abgerufen werden kann.

Darüber hinaus ist die aktive Informationsverarbeitung wahrscheinlich mit mehr Emotionen verknüpft als die passive Aufnahme. Insbesondere positive Gefühle bewirken, dass sie vom Hippocampus als bedeutsam bewertet und deshalb ins Langzeitgedächtnis übertragen werden. Deshalb lautet die Formel für ein erfolgreiches Lernen: Wissenskonstruktion statt Wissenstransport.

Das **Transportmodell** verdeutlicht die alte Vorstellung vom Lehren: Wenn der Lehrer den Lernstoff gut formuliert und strukturiert in Worte fasst, wird das Wissen in die Köpfe der Schüler transportiert.

Das **Konstruktionsmodell** symbolisiert die neue gehirngerechte Vorstellung vom Lehren: Die Schüler müssen sich selbst ein mentales Modell in ihren Köpfen konstruieren. Der Lehrer hilft bei der Konstruktionsarbeit:

- Er verschafft zunächst einen groben Überblick.
- Dann lässt er die Schüler mit dem Wissen aktiv in realistischen Szenen arbeiten. Entweder werden Informationen aktiv mit bereits Erlebtem verbunden („Was bedeutet das für Ihren Führungsalltag?“). Oder es wird eine Situation konstruiert, in der die Schüler das Wissen anwenden können (Rollenspiele).
- Schüler können Neues dann besonders gut aufnehmen, wenn sie sich ein Bild der Zusammenhänge kreieren können. Helfen Sie Lernenden bei der Bildkonstruktion: durch gemeinsam erstellte Grafiken oder bildhafte Vergleiche mit vertrauten Inhalten.

## Das Gehirn reagiert auf Neues und Ungewöhnliches

Der Hippocampus, unser Gedächtniszentrum, besitzt einen Neuigkeiten-Scanner. Eintreffende Informationen werden dahingehend geprüft, ob sie ähnlich oder genauso wie etwas Bekanntes sind. Bei unbekanntem Informationen feuern Neuronen in der Neuigkeiten-Zentrale. Das ist entwicklungsgeschichtlich sehr gut nachvollziehbar: Neues kann gefährlich oder nützlich sein.



Ungewöhnliches weckt deshalb immer auch eine Hab-Acht-Stellung. Nach dem Aufweck-Effekt muss deshalb schnell vermittelt werden, warum das Neue wichtig oder nützlich ist. Andererseits ist die Hab-Acht-Stellung eine Haltung hoher Aufmerksamkeit. Dopamin wird freigesetzt, wodurch die Merkfähigkeit gesteigert wird.

### Aktivierung der Neuigkeiten-Zentrale

Die meisten Menschen reagieren dann besonders aufgeweckt, wenn Neuigkeiten durch eine anschauliche Demonstration eingeleitet werden.

- Demonstration zum Thema „Wir merken uns nur 20 bis 30 Prozent des Gesagten – deshalb müssen wir uns auf das Wesentliche konzentrieren“:  
Moderator wirft einem TN schnell hintereinander zehn Stifte zu. Wahrscheinlich fängt er nur zwei. Genau so ist das mit der Wissensvermittlung. 80 Prozent gehen verloren.
- Demonstration zum Thema „Unmögliches möglich machen“:  
Moderator stellt eine brennende Kerze hinter eine Flasche. Durch Pusten gegen die Flasche löscht er das Kerzenlicht. (Das funktioniert: Gase folgen gekrümmten Flächen.)
- Demonstration zum Thema „Kleine Veränderungen bewirken viel“:  
Moderator lässt ein Buch und ein Papier zu Boden fliegen. Das Buch „gewinnt“ den Wettflug deutlich. Moderator zerknüllt das Papier. Wer gewinnt wohl jetzt?



Drei Gruppen konzipieren eine kurze Präsentation.

## Gruppe 1:

- Bereiten Sie eine 10-Minuten-Präsentation vor.
- Der Vortrag soll drei Elemente enthalten, die Ihre Zuhörerinnen und Zuhörer sich merken sollen.
- Verknüpfen Sie diese Elemente deshalb mit positiven Emotionen.

## Gruppe 2:

- Bereiten Sie eine 5-Minuten-Präsentation vor.
- Der Vortrag soll drei Elemente enthalten, die Ihre Zuhörerinnen und Zuhörer sich merken sollen.
- Nach diesen 5 Minuten erhalten die anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine Aufgabe, um sich aktiv (durch Gedankenaustausch oder durch Handeln) mit diesem Thema zu verbinden.

## Gruppe 3:

- Bereiten Sie eine 10-Minuten-Präsentation vor.
- Der Vortrag soll drei Elemente enthalten, die Ihre Zuhörerinnen und Zuhörer sich merken sollen.
- Verwenden Sie Elemente – Worte oder Mini-Demonstrationen –, die neugierig machen.

## Für alle Gruppen:

Stellen Sie nach Ihrer Präsentation drei Fragen, um zu ermitteln, ob Ihre Zuhörerinnen und Zuhörer sich an die gewünschten drei Elemente erinnern.



# Hat Ihnen diese Leseprobe gefallen?

Als Mitglied von **Training aktuell** erhalten Sie beim Kauf von Trainingsmedien Sonderpreise. Beispielsweise bis zu **20% Rabatt auf Bücher**.

Zum Online-Shop

## Training *aktuell* einen Monat lang testen



### Ihre Mitgliedschaft im Testmonat beinhaltet:

- ▶ eine ePaper-Ausgabe **Training aktuell** (auch Printabo möglich)
- ▶ **Teil-Flatrate** auf 5.000 Tools, Bilder, Inputs, Vertragsmuster [www.trainerkoffer.de](http://www.trainerkoffer.de)
- ▶ **Sonderpreise** auf Trainingsmedien: ca. **20% Rabatt** auf auf Bücher, Trainingskonzepte im Durchschnitt **70 EUR günstiger**
- ▶ **Flatrate auf das digitale Zeitschriftenarchiv**: monatlich neue Beiträge, Dossiers, Heftausgaben

Mitgliedschaft testen