

Dr. Helmut Fuchs (rechts) ist Inhaber und Cheftrainer der TAM Trainer-Akademie-München. Die TAM zeichnete 2007 den Kabarettisten Eckart von Hirschhausen mit dem „Launeus-Award“ aus, weil er mit seinen Pointen mehr Lernprozesse angestoßen habe, als Hunderte von klassischen Seminaren. www.helmutfuchs.de

Lernen muss Spaß machen!

TRAIN-THE-TRAINER. Mit dem iPad, dem E-Book, den Webinaren und Lernplattformen auf Social-Media-Niveau ist der Managementtrainer der Zukunft seine alte Rolle weitgehend los und muss sich neuen Herausforderungen stellen. Dazu gehört auch, dass der Trainernachwuchs lernt, dass in Trainings der Spaß nicht zu kurz kommen darf. „Wer lacht, lernt besser“, sagt Dr. Helmut Fuchs, Cheftrainer der TAM Trainer-Akademie-München.



Fotos: TAM

Sie reisen mit Ihrem „Psychologischen Kabarett“ quer durchs Land. Warum denn das?

Dr. Helmut Fuchs: Lernen müsse Spaß machen, alles andere sei Krampf, war schon eine der Hauptforderungen des Altmeisters der Neurobiologie, Frederic Vester, der in den 70er-Jahren in einer Eingabe an das bayerische Kultusministerium darauf hinwies, dass nach dem herkömmlichen Verständnis von Lernen durch Willkür Versager gezüchtet würden.

Werden bei der Trainer-Akademie-München also Spaßvögel und „Hofnarren-Trainer“ ausgebildet?

Fuchs: Nein, natürlich nicht. Aber auch. Die zentrale Devise unserer Handwerksausbildung heißt „Lernen muss Spaß machen!“. Und das ist vielerorts noch nicht selbstverständlich. Wir sagen, dass Teilnehmer bei einem von der TAM ausgebildeten Trainer das Recht haben, ihn wegen Körperverletzung zu verklagen, wenn sie nicht in jedem Baustein mindestens drei- bis viermal gelacht haben. Nach unserem Verständnis sollte der heutige Trainer aber nach wie vor sein Handwerkszeug beherrschen und wissen, wie er als Partner seiner Kunden von der Bedarfsanalyse bis zur Erfolgskontrolle und Transfersicherung die richtigen Tools einsetzt. Er muss methodisch und didaktisch fit sein. Die Herausforderung des modernen Trainers ist die Orientierung im Spannungsbogen vom unterhaltsamen Speaker bis zum Lernarchitekten mit strategischer Ausrichtung

auf der anderen Seite. Wir helfen mit modernen neurowissenschaftlichen Analyse-Tools, diese Präferenzen zu erkennen und sich entsprechend zu positionieren.

In welchen Bereichen sehen Sie künftig überhaupt Einsatzfelder für junge Trainer?

Fuchs: Ich persönlich fühle mich dem Konzept von Dr. Rolf Stiefel, St. Gallen, und Dr. Bernd Wildenmann, Ettlingen, sehr nahe. Zukunftsorientierte Trainer werden sich grundsätzlich eher an der Frage „Welche Form von Lernen braucht ein Unternehmen, um schneller als die Konkurrenz zu lernen?“ orientieren müssen, als an kurzlebigen Trends. Da sind dann letztlich auch andere Grundqualitäten und -kenntnisse gefragt, um mit-helfen zu können, aus einer Organisation eine lernende Organisation zu formen. Da wird der zukünftige Managementtrainer gesucht und gebraucht. Unsere gesamte Ausbildung reflektiert diese Perspektive, und mit unserem Zehn-Stufen-Qualifikationsprogramm zeigen wir den Weg zum strategieumsetzenden Lernen. Wir benutzen die Begrifflichkeit des Lernarchitekten, um seine Nähe zum Handwerk zu markieren.

Auf welche Herausforderungen sollte sich der Nachwuchs noch einstellen?

Fuchs: Gerade die Sparwellen der letzten Jahre haben den Trend zu eintägigen Veranstaltungen ausgelöst und vielerorts



beginnen Unternehmen mit sogenannten Mini- oder Nugget-trainings von drei bis fünf Stunden am Ende des Arbeitstags gute Erfahrungen zu machen. Auch darauf kann man Trainer methodisch und didaktisch vorbereiten, und der Vorteil liegt darin, dass derzeit Unternehmen offener dafür sind, neue Lernstrukturen im Unternehmen einzuziehen und damit die Kurzseminare (als Lernimpuls) mit einem nachhaltigen Lernen im Unternehmen kombiniert werden können. Hier kommen nun in der dritten oder vierten Generation wieder das E-Learning und Webinare auf eine neue wirksame und unterstützende Weise ins Spiel.

Sie fordern, dass junge Trainer nicht nur die Kommunikationspápste Paul Watzlawick und Friedemann Schulz von Thun kennen sollten, sondern auch die Erkenntnisse der „Positiven Psychologie“. Was steckt dahinter?

Fuchs: Die „Positive Psychologie“ ist in der Psychologie eine relativ junge Teildisziplin, die jedoch tiefe Wurzeln hat. Formell begründet wurde sie 1998 durch Professor Dr. Martin Seligman, den damaligen Präsidenten der international bedeutenden American Psychological Association APA. Dieser Zweig beschäftigt sich mit den Stärken und Ressourcen des Menschen und deren Förderung im täglichen Miteinander. Trainer sollten auf dem Hintergrund der Erkenntnisse Seligmans ihre Seminare aufbauen können. Die „Positive Psychologie“ fokussiert

auf die Ebene des positiven Erlebens. Dazu zählen positive Gefühle, Wohlbefinden, Glück, Flow (das vollständige Aufgehen in einer Aufgabe), Hoffnung oder Arbeits- und Lebenszufriedenheit. Es stellt sich die Frage: In welchen Bereichen können sich Menschen mit ihren besonderen Eigenschaften entwickeln, aufblühen und sich von der besten Seite zeigen? Mit solchen Fragen rücken der Charakter und die Tugenden wieder in den Blick der Psychologie und damit auch in den Bereich von Training und Weiterbildung. Außerdem sind Institutionen ein Gegenstand der Forschung. Es wird untersucht, was Institutionen auszeichnet, die Wachstum erlauben. Durch die „Positive Psychologie“ bekommt die Personalentwicklung Material, um die emotionalen Ressourcen zu bergen.

War dies das Argument für Sie, ein psychologisches Kabarettprogramm zu entwickeln und durchzuführen?

Fuchs: Auch. Aber wirklich angestoßen wurde ich durch Gespräche und Beobachtungen mit Eckart von Hirschhausen, der mit seinem medizinischen Kabarett mehr Lernprozesse in Gang gesetzt hat, als viele Hundert klassische Seminare es vermögen. Sein Konzept heißt „Aha mit Haha!“ und trifft genau den Nerv der Stimmungsforschung. Die Verknüpfung der Botschaften mit positiven Emotionen, Lachen und vielen Metaphern ist neurowissenschaftlich betrachtet genau der richtige Weg.

Interview: Martin Pichler ●