

## Lehren und Lernen mit NLP

### **Über das Lernen und Lehren**

Vorannahmen, Vier Stadien des Lernens,  
NLP als Methode des Generativen Lernens,  
Ebenen des generativen Lernens und Lehrens  
Wahrnehmungsperspektiven

### **Vor der Lehrveranstaltung**

Dimensionen: u.a. Lehrveranstaltungsziele,  
Studierende, Aktivitätsstrukturen,  
Selbstmanagement und Überzeugungen,  
Meta-Modell der Sprache, Fragen

### **Die Lehrveranstaltung beginnt**

Vereinbarung über die Zusammenarbeit,  
Lernstile, Sinneskanäle, Metaprogramme,  
Metaphern, Umgang mit schwierigen Teilnehmern  
Abschluss

### **Literatur**

www.lehridee.de

## Über das Lernen und Lehren

### Vorannahmen des generativen Lernens und Lehrens

- Lehren ist ein Prozess. Dazu wird von den Lehrenden ein Kontext geschaffen, um Lernen in den Bereiche Wissen und seine Anwendung, Fertigkeiten sowie Werte und Einstellungen zu ermöglicht.
- Lernen ist der Prozess, sich Wissen und Fähigkeiten anzueignen. Individuen lernen am besten, wenn sie das, was sie lernen sollen als für sie bedeutsam und oder wertvoll ansehen.
- Erwachsenen wollen selbst bestimmt lernen – auch wenn es manchmal nicht so aussieht. Sie reagieren auf passives Lernen ohne Eigenverantwortung mit Widerstand.
- Menschen verfügen über vielfältige Erfahrungen und Kompetenzen, die in den Unterricht einbezogen werden müssen. Der Lehrende muss in der Lage sein, eine geschützte Lernumgebung zu schaffen, in der die Lernenden für ihr Lernen selbst die Verantwortung übernehmen können.
- Ein Großteil des Lernens findet unbewusst statt.
- Lernen wird stark von unserer emotionalen Verfassung beeinflusst.
- Wichtigste Voraussetzung des Lernens ist Rapport. Dieser vertrauensvolle Kontakt zwischen Lehrenden und Studierenden ist Basis der Arbeitsfähigkeit einer Gruppe. („Die Chemie stimmt.“)

### Vier Stadien des Lernens

- 1 Unbewusste Inkompetenz
- 2 Bewusste Inkompetenz
- 3 Bewusste Kompetenz
- 4 Unbewusste Kompetenz

Generatives Lernen meint das Lernen des Lernens. Es schafft die Möglichkeit der kontinuierlichen Entwicklung und Verwirklichung jedes einzelnen. Das Neurolinguistische Programmieren - NLP - ist eine Methode des generativen Lernen. Lehrende, die die Fähigkeit besitzen, andere in diesem „Lernen zu lernen“ auszubilden, bringen Hochschullehre erfolgreich auf neuen Kurs.

## NLP - eine Methode des generativen Lernens

Das NLP entstand in der Mitte der 70er Jahre in den USA, als John **Grinder**, Professor für Linguistik, und Richard **Bandler**, Psychologe und Mathematiker, an der University of Santa Cruz in Kalifornien herausragende Personen (zunächst die Mitbegründerin der Familientherapie Virginia Satir, den Hypnotherapeuten Milton Erickson und den Gestalttherapeuten Fritz Perls) modellierten. Aus der Herangehensweise ihrer Untersuchung entstand eine qualitative Forschungsmethode: das ‚Modeling‘; eine Methode des generativen Lernens und Lehrens, die nach dem ‚Wie‘ und nicht nach

dem ‚Warum‘ fragt. Ziel des **Modeling** ist das Erforschen, Verstehen, Übertragen – also lehr-lernbarmachen - von erfolgreichen Kompetenzen, Fähigkeiten und Strategien. Dabei entstehen neue Modelle, systematische Strukturen von rasch anwendbaren Strategien, die immer stärker im Bildungs-, Wirtschafts- und Beratungsbereich eingesetzt werden, um wirkungsvoller zu kommunizieren, schnelleres Lernen zu ermöglichen und persönliche und berufliche Entwicklung zu fördern.

Unter anderem wurden zwei Sprachmodelle entwickelt. Das Meta-Modell zielt auf eine klare und präzise Kommunikation ab, die durch vertiefende Fragetechniken erreicht wird. Das Milton-Modell zielt auf eine umfassende Sprache ab, mit der sich viele Personen gleichzeitig angesprochen fühlen.

Der **Begriff** NLP – Neurolinguistisches Programmieren deutet auf drei Bereiche hin, die durch diese Methode verbunden wurden

NEURO	bezieht sich auf das Nervensystem und die Sinneskanäle, mit denen wir wahrnehmen
LINGUISTISCH	verweist auf die verbale und nonverbale Sprache, die wir anwenden und die uns beeinflusst
PROGRAMMIEREN	bezieht sich auf unsere gelernten Verhaltensmuster und verweist auf das Zusammenspiel von „Neuro“ und „linguistisch“ und beinhaltet die Vorannahme, dass diese gelernten Muster verändert bzw. gelernt (umprogrammiert) werden können.

### Vorannahmen des NLP

Die Landkarte ist nicht die Landschaft - kommuniziert wird auf der Ebene von individuellen Abbildern der Sinneseindrücke, nicht auf der Ebene der Wirklichkeit selbst

*Jeder Mensch ist einzigartig und hat sein eigenes Modell der Welt, begegnen Sie jedem Menschen in seinem Weltbild.*

*Respektieren Sie alle Botschaften. Die Landkarte ist nicht die Landschaft.*

Im NLP geht es um Flexibilität im Handeln, nicht um die Gewissheit, was richtig und falsch ist. Es geht darum, neue Wahlmöglichkeiten zu schaffen, Begrenzungen zu erweitern.

*"Wenn etwas nicht funktioniert, probieren Sie etwas anderes" -*

Jedes Verhalten besitzt aus der Sicht des/der Handelnden eine Absicht für den/-die Handelnde/n.

*Jedes Verhalten hat Sinn in einem bestimmten Kontext. Trennen Sie Verhalten und Absicht.*

Die Ressourcen liegen in jedem Menschen. Jeder hat bereits alles, was er braucht in sich.

*Menschen treffen jeweils die beste ihnen zur Verfügung stehende Wahl.*

Die Bedeutung der Kommunikation ist das Resultat, das erzielt wird.  
*Fehler sind bewertete Ergebnisse. Ergebnisse sind Feedback.*

### ***Ebenen des generativen Lernens und Lehrens***

Lernen vollzieht sich nach Bateson und Dilts auf unterschiedlichen neurologischen Ebenen betrachten. Lehren und Lernen werden beeinflusst von

Umgebung – Wo

Wo lehre und lerne ich? Welche Menschen und Rahmenbedingungen umgeben mich?

Verhalten – Was

Was genau lehre und lerne ich?

Fähigkeiten – Wie

Welche Fähigkeiten und Ressourcen bedarf das Lehren und Lernen? Was sind meine Fähigkeiten? Wie lehre und lerne ich?

Werte – Warum

Warum lehre/lerne ich? Was sind meine Überzeugungen bezüglich des Lehrens und Lernens - und der Lernenden? Was ist wichtig?

Selbstverständnis – Wer

Was ist mein Selbstverständnis als Lehrender? Als Lernender?

Vision – Wozu

Was will ich mit dem Lehren erreichen? Welche Vision verbinde ich bezüglich des Lernens und Lernens?

## ***Wahrnehmungsperspektiven***

Die Übernahme unterschiedlicher Perspektiven ist sowohl eine zentrale analytische Fähigkeit als auch eine Kommunikationsfähigkeit. Die erste Position ist ihre eigene Realität, die zweite Position ist die Realität einer anderen Person von derselben Situation. Die dritte Position oder die Metaposition ist die systemische Sichtweise auf beide vorherigen und auf die Situation insgesamt. Je mehr Perspektiven man hat, desto mehr wertvolle Informationen sind verfügbar.

Beispiel:

Ein Student stellt eine Frage. Aus ihrer eigenen Perspektive (1. Position) ist die Antwort so offensichtlich, dass sie sich fragen, warum um Himmelswillen er überhaupt fragt. Wenn sie sich einen Augenblick Zeit nehmen, sich in seinen Standpunkt hinzusetzen (2. Position), fällt Ihnen auf, dass er wahrscheinlich einen Schlüsselaspekt ihrer Erläuterungen nicht erfasst hat und von daher diese Frage stellt. Also beantworten sie die Frage. Dann treten Sie gedanklich von sich zurück (3. Position) und bemerken, dass er mit ihrer Antwort zufrieden ist und dass sie nun einen stärkeren Rapport (Kontakt, eine lern- und kommunikationsfördernde Atmosphäre) mit der Gruppe hergestellt haben.

1. Wahrnehmungsposition: Was nehme ich als Lehrender wahr?

2. Wahrnehmungsposition: Was nehme ich aus der Perspektive der Studierenden wahr?

3. Wahrnehmungsposition: Was nehme ich aus der Perspektive eines Außenstehenden wahr, der den Lehrenden und die Studierenden betrachtet?

## Vor der Lehrveranstaltung

Dimensionen der Vorbereitung einer Lehrveranstaltung

Die Lehrveranstaltungsziele

Was sind die Ziele des Lehrenden? Was sind die Ziele der Lernenden?  
Ergebnisziel = Was soll gelernt werden?, Prozessziel = Wie soll gelernt werden?

Ziele wohl formulieren

Das Ziel ist positiv formuliert. Das Ziel ist selbst erreichbar. Das Ergebnis des Zieles ist schon sinnesspezifisch wahrnehmbar. Der Lehrende kann sehen, hören und fühlen, dass das Ziel erreicht wurde. Das Ziel ist mit angemessenen Ressourcen verknüpft. Das Ziel ist auch mögliche negative Konsequenzen überprüft worden. Im Ziel sind die drei Wahrnehmungspositionen berücksichtigt.

Zielformulierung anhand der Neurologischen Ebenen

Was? Zielverhalten sinnesspezifisch beschreiben, als ob es erreicht ist: *„Du hast jetzt Dein Ziel erreicht! Beschreibe mir, was Du siehst, hörst, fühlst. Wie ist Deine Körperhaltung...“*

Wo/Wann? Kontext: *„Beschreibe mir, wo Du bist. Wer und was um Dich herum ist.“*

Wie? Fähigkeiten Ressourcen: *„Was hast Du zu dieser Zielerreichung gebraucht? Welche Fähigkeiten und Ressourcen haben Dich hierher gebracht?“*

Weshalb? Überzeugungen/Werte: *„Was ist Dir wichtig bei diesem Ziel? Was glaubst Du über Dich und Dein Ziel? Welchen Wert verbindest Du mit dem Ziel?“*

Wer? Selbstverständnis/Rolle: *„Welches Selbstverständnis verbindest Du mit diesem Ziel?“*

Wozu? Vision/Zugehörigkeit: *„Du hast Dein Ziel erreicht. Was hast Du dadurch für Dich gewonnen? Was ist das Ziel hinter dem Ziel? Welche Vision oder Zugehörigkeit erfährst Du dabei?“*

## Die Studierenden

Die Lehrveranstaltungsgestaltung wird von den Wünschen, Zielen und Erwartungen der Gruppe, der Gruppengröße, den Bekanntheitsgrad des Stoffes, den Rahmenbedingungen, dem Geschlecht und der angeordneten oder freiwilligen Teilnahme beeinflusst. Respektieren Sie die individuellen Persönlichkeiten, deren Glaubenssätze und Lernbiographie.

## Die Entwicklungskriterien für die Gestaltung

Der Lehrende vermittelt den Inhalt, um die Endergebnisse der Lehrveranstaltung zu erreichen. Der Inhalt besteht aus Wissen, Fertigkeiten und Werten. Er oder sie ist weiterhin verantwortlich für den Prozess, also die Art, wie der Inhalt vermittelt wird. Der Lehrende moderiert die Prozesse in der Gruppe und setzt unterstützende Fertigkeiten ein, um den Inhalt zu vermitteln.

Die Hauptkriterien für ein gutes Gestaltungsdesign sind, dass die Lernenden und Lehrenden in einem guten Lernzustand sind; dass es Spaß macht und Lernende Lust haben, sich zu beteiligen und dass es eine Reihe von unterschiedlichen Erfahrungen bietet.

Durch das Lehrveranstaltungsdesign wird der Lehrstoff in eine bestimmte Struktur und Reihenfolge gebracht.

Grundsätzlich gilt es zwischen deduktivem oder induktivem Vorgehen zu entscheiden, also der Art, Konzepte zuerst vorzustellen und dann praktische Erfahrungen oder Auseinandersetzungen anzuregen oder das Thema erarbeiten zu lassen, um im Anschluss den Theoriebezug herzustellen.

## Lerndesigns

Die Lehrveranstaltung muss alle Beteiligten einen guten Lernzustand ermöglichen. Ein Lehrveranstaltungsdesign kann die Teilnehmer auf den vier Ebenen berühren: Physisch, emotional, intellektuell oder visionär.

Generatives Lehren und Lernen baut auf eine gleichberechtigte Partnerschaft zwischen Lehrendem und Lernenden und ein Kreislauf von gegenseitiger Beeinflussung auf:

- Sowohl Lehrender als auch Lernende lernen.
- Lernende sind keine leeren Gefäße.
- In einer gleichberechtigten Partnerschaft gibt es keine Schuldzuschreibungen.
- Jeder und jede ist für sein Lernen selbst verantwortlich.

## Gestaltungsentwurf

Ihre Kreativität hängt stark davon ab, wie kreativ Sie glauben zu sein.

Die Disneystrategie gibt Ihnen eine Möglichkeit an die Hand, eine Lehrveranstaltungsgestaltung zu entwickeln:

- Der Träumer macht ein Brainstorming
- Der Realist denkt darüber nach, wie man die Ideen in Handlungen umsetzen kann.
- Der wohlmeinende Kritiker oder Berater achtet darauf, ob und wie der Plan noch verbessert werden kann.

Diese Arbeitsteilung funktioniert am besten, wenn die Positionen klar voneinander zu unterscheiden und in ihrer Beteiligung ausgeglichen sind.

## **Aktivitätsstrukturen**

Gute Gestaltung ist vielfältig und multi-sensorisch. Es gibt viele Ausdrucksformen:

- Rollenspiele sind Simulationen von Situationen, in denen Wissen und Fertigkeiten eingesetzt werden, die im Training unterrichtet wurden.
- Vorträge hängen von den Fertigkeiten des Präsentierenden ab. Sie können sehr kurz sein oder bis zu einer Stunde dauern. Längere Vorträge haben eine Einleitung einen Rahmenteil, einen Mittelteil, in dem die Inhalte vermittelt und Fragen gestellt werden können, sowie ein Ende mit einer Zusammenfassung und die Möglichkeit zu abschließenden Fragen.
- Fallstudien: Die Gruppenteilnehmer werden mitbeteiligt, indem sie vorgegebene Umstände von realen oder konstruierten Ereignissen präsentiert bekommen und ihre gelernten Fertigkeiten darauf anwenden können. In einigen Fallsimulationen können auch Computer eingesetzt werden.
- Mit Brainstorming bringen Sie die Gruppe dazu, Ideen zu entwickeln, ohne diese Ideen zu kritisieren oder sich darüber den Kopf zu zerbrechen, ob sie umsetzbar sind.
- Trancen können in Form von Entspannungen oder geleiteten Geschichten eingesetzt werden.
- Diskussionen sind ein freier Austausch von Kenntnisse, Erfahrungen, Ideen, Fragen und Antworten zwischen Trainer und Gruppe.
- Nachbereitung ist ein Gespräch über die Diskussion oder die Sitzung.
- Aufgaben werden offen oder verdeckt gestellt. Bei offenen Aufgaben ist das Ziel klar. Bei verdeckten Aufgaben unterscheidet sich das eigentliche Ziel von der gegebenen offenen Aufgabe und ist unabhängig von deren Gelingen.
- Metaphern werden im NLP angewendet, um Lehrveranstaltungen u.a. zu strukturieren. Inhalte und Themen können durch Metaphern verbunden werden. Man kann eingebettete Schleifen von Metaphern entwickeln, von der jede einen bestimmten emotionalen Zustand hervorruft und stufenweise aufeinander aufbaut. Dies ist eine verdeckte Weise, Strategien zu „installieren“.

## **Selbstmanagement und Überzeugungen**

Lehr- und Lernfertigkeiten sind nur ein Mittel zum Zweck. Überzeugungen bzw. Glaubenssätze sind Verallgemeinerungen und wirken als sich selbst erfüllende Prophezeiungen. Das Verändern von Glaubenssätzen ist eine kraftvolle Möglichkeit, Verhalten grundlegend zu verändern. Sammeln Sie selbst stärkende Glaubenssätze bezüglich Ihrer Lehrveranstaltungen. Werte beziehen sich auf die Aspekte, die uns im Leben wichtig sind. Sie können die Hierarchie Ihrer Werte in Bezug auf Ihr persönliches Leben und in Bezug auf den Trainingsbereich entdecken. Werte haben zugehörige Regeln oder Erkennungsmerkmale – diese sollten realistisch sein und das Selbstwertgefühl stärken.



## **Die emotionale Verfassung**

Um Ihre Lehr- und Lernfertigkeiten voll ausschöpfen zu können, sollten Sie in einem guten Zustand sein.

Es gibt vier Aspekte, für die eigene gute innere Verfassung zu sorgen:

- Während der Lehrveranstaltung in einem guten Zustand sein
- Rettungs- und Erholungsstrategien für schwierige Situationen haben
- Aus Ihren Lehrveranstaltungen lernen
- Mit Kritik und Druck konstruktiv umgehen, bevor sie zum „Burnout“ führen

Das Aufrechterhalten einer stützenden Physiologie und eines gesunden Atemmusters ist ein wichtiger Schlüssel zum Erhalten eines guten Zustandes.

Das Ankern von Ressourcen gestattet Ihnen, unterstützende Gefühle in jegliche Lehrsituation zu transportieren, indem Sie zum Beispiel durch eine Geste eine kraftvolle Verknüpfung zu ihnen herstellen. Selbstvertrauen ist ein Gefühl von sicherer Erwartung an sich selbst. Es basiert auf angemessener Vorbereitung auf das Training sowie auf erfolgreicher Wiederholung der eigenen Fähigkeiten und Methoden. Kompetenz ist die gleich bleibende Fähigkeit, Ihre Fertigkeiten gekonnt einzusetzen, um Ihre Ziele zu erreichen.

Kongruenz ist die Verpflichtung auf Sie selbst, ein Sich-Einlassen und Ausrichten auf das, was Sie tun. Es gibt dabei unterschiedliche Ebenen:

Dissoziieren Sie, also distanzieren Sie sich emotional, und lernen Sie aus Kritik.

Schauen Sie sich jede Lehrveranstaltung im Rückblick noch einmal an, und lernen Sie daraus.

Gut für sich selbst sorgen ist wichtig, um Burnout zu vermeiden

- experimentieren Sie mit Ihrem Lehrkonzept
- entspannen Sie sich und nehmen Sie sich frei
- lernen Sie etwas vollkommen Anderes und Unbekanntes
- hören Sie auf die Signale Ihres Körpers
- nehmen Sie Kritik auf der Verhaltensebene und nicht auf der Identitätsebene an
- arbeiten Sie an der Differenz zwischen dem, der Sie sind, und dem, der Sie sein möchten.

## **Die Lehrumgebung**

Die Lehrumgebung ist wichtig, um alle Beteiligten in ihrem besten Lernzustand zu unterstützen.

Nehmen Sie die Umgebung, die Sie haben, und machen Sie das Beste daraus.

Machen Sie deutlich, was nicht akzeptabel ist.

Seien Sie sich über das Problem der gleichberechtigten Teilnahme bewußt.

Überprüfen Sie die Räume in bezug auf

- ausreichenden Platz
- gute Beleuchtung, Akustik, angemessene Temperatur und Belüftung
- Sitzarrangement, Bequemlichkeit und Raumgestaltung

Prüfen Sie vor dem Seminar Raum und Material anhand einer Checkliste.

## **Lehrfertigkeiten**

Es gibt sechs grundlegende Lehrfertigkeiten, durch die alle anderen aufgebaut und gestärkt werden

- Vielfältige Perspektiven (Wahrnehmungspositionen) einnehmen
- Herstellen und Aufrechterhalten des Rapports mit der Gruppe
- Persönliche Kongruenz, also die Kunst, stimmige Botschaften zu senden
- Ziele fortwährend setzen und mitverfolgen
- Aufrechterhalten der eigenen, mit Ressourcen gestärkten Zustände
- Lernzustände für die Beteiligten schaffen, die von Ressourcen getragen sind

Damit diese Fertigkeiten eingesetzt werden können, müssen Sie Ihre Aufmerksamkeit nach außen richten.

Lehren und denken Sie auf mindestens zwei Ebenen: Lernen sowie das Lernen zu lernen.

Was wir unbewusst lernen, ist mindestens genauso wichtig, wie das, was wir bewusst lernen.

## **Meta-Modell der Sprache**

Das Meta-Modell der Sprache basiert auf der konstruktivistischen Vorannahme: *“Die Landkarte ist nicht die Landschaft”*. Wir erschaffen oder konstruieren uns gewissermaßen unser Modell der Welt ähnlich einer individuellen Landkarte. Sie hilft uns, uns in der wirklichen Welt zurechtzufinden. Sprache erfüllt dabei zwei Funktionen: einerseits ist sie Repräsentantin einer so genannten *Tiefenstruktur* des Menschen, das heißt, in ihr steckt als Botschaft all das, was wir bereits erlebt und verarbeitet haben. Vor allem ist sie aber Mittlerin all dieses Wissens - der so genannten *Oberflächenstruktur*. Das heißt Sprache ist dazu da, um mit wenig Worten und auf einfache Weise jemand anderem etwas mitzuteilen. Das Meta-Modell der Sprache kann in der Lehre ein wichtiges Werkzeug sein, um sprachliche Prozesse zu steuern, indem Oberflächen- und Tiefenstruktur der Sprache auf deren Generalisierungen, Tilgungen und Verzerrungen wahrgenommen bzw. bewusst eingesetzt werden.

### Die Generalisierung

Mit Generalisierung ist die Eigenschaft beschrieben, *Erfahrungen zu verallgemeinern*, d.h. individuelle Ereignisse auf Geschehnisse zu übertragen, die eine gewisse Ähnlichkeit (Analogie) aufweisen. Wir müssen also nicht alles immer wieder neu am eigenen Leib erfahren, sondern sind in der Lage, ursprüngliche Erfahrungen zu übertragen. Allerdings können Verallgemeinerungen neue Erfahrungen oder Einstellungen blockieren. In der Lehre ist es deshalb wichtig durch Fragen die Tiefenstruktur der Verallgemeinerung zu erfragen. Durch die konkretisierende Nachfrage können damit in einer Diskussion neue Aspekte und Ideen zum Vorschein gebracht werden, die eine weiterführende Diskussion ermöglichen. Rückmeldungen sind ebenfalls häufig gefüllt mit Verallgemeinerungen, die es zu konkretisieren gilt.

*Beispiel: „eLearning ist für mich nur eine leere Worthülse.“*

*Mögliche Frage: „Wie bist Du zu diesem Ergebnis gekommen?“ „Auf welche Definition von eLearning beziehst Du Dich?“*

### **Die Tilgung**

Tilgungen sind die zweite Gruppe des Meta-Modells. Bei einer Löschung wird das Augenmerk nur auf einen bestimmten Ausschnitt einer Erfahrung gelenkt. Andere Erfahrungsanteile bleiben *unberücksichtigt* oder werden *gar nicht wahrgenommen*. Diese Fokussierung von Erfahrung ermöglicht die Konzentration auf das Wesentliche, so dass nur das wirklich Wichtige in Augenschein tritt. Getilgt werden Anteile, die im momentanen Erleben ablenkend oder irrelevant erscheinen. Gleichzeitig können auch hier wieder wichtige Aspekte außer Betracht geraten, die in der Diskussion wieder ins Licht gerückt werden können.

*Beispiel „Ich kann in der nächsten Zeit nicht so oft online sein.“ Mögliche Frage: „Wann kannst Du denn dabei sein?“ „Was müsste passieren, damit Du doch öfter online bist?“*

### **Die Verzerrung**

Die dritte Art der Modellbildung ist die Verzerrung. Bei Verzerrungsprozessen kann nicht generell von Verfälschungen im negativen Sinne gesprochen werden, wie es der Sprachgebrauch möglicherweise nahe legt. Ähnlich, wie bei einem Blick durch die Lupe das beobachtete Objekt größer (verzerrt) wahrgenommen wird, ermöglicht das Phänomen der Verzerrung, *individuelle Erfahrungen umzuformen*. Alle Arten der phantasievollen Gestaltung sind Verzerrungsprozesse. Ohne das Phänomen der Verzerrung gäbe es keine Maler, Kabarettisten, Schriftsteller oder Musiker. Verzerrung ist nötig für Kreativität, Erneuerung, Planung und Gestaltung. Für all diese Prozesse ist es wichtig, Vorhandenes umzuwandeln in Neues. Verzerrung hat damit in erster Linie eine positive Funktion. Sie kann allerdings *einschränkend* wirken, z.B. wenn wir beginnen, in unseren Gedanken zu „katastrophisieren“.

*Beispiel: „Ich fürchte, die online Phase wird wieder so ein Reinfeld wie das letzte mal.“*

*Mögliche Frage: „Was ist denn letztes mal genau passiert?“ „Was verstehst Du unter einem Reinfeld?“*

Das Meta-Modell bietet Fragetechniken, die die Tiefenstruktur aufdecken und so Generalisierungen, Tilgungen und Verzerrungen konkretisieren. Ziel ist es, an weiterführende Informationen zu kommen, um den Lern- und Arbeitsprozess anzuregen und die Diskussion zu vertiefen und weiter zu führen.

Meta-Modell hat - wie oben dargestellt - zum Ziel, konkrete Informationen der Tiefenstruktur zu erhalten. Das Milton-Modell hingegen will genau das Gegenteil. Vom Ursprung her aus der hypnotischen Gesprächsführung nach Erickson kommend, bedient es sich der Generalisierung, Tilgung und Verzerrung, um möglichst allgemein zu sprechen, damit beispielsweise eine Gruppe als Ganzes anzusprechen oder zu motivieren. Beispiel: „Ich freue mich darauf, bald von *allen* zu hören. Viele von *Euch* haben ja schon die Aufgabe gemailt.“

In der Lehre können Meta- und Milton-Modell abwechselnd eingesetzt. In offenen Phasen, wenn es darum geht, Ideen zu sammeln und Widerstände aufzulösen, bietet sich das Milton-Modell an. Wenn es um konkrete Vereinbarungen und präzise Informationen geht, hilft das Meta-Modell. Das heißt nach einer ersten Milton-Mail: „Ich freue mich darauf, bald von *allen* zu hören. Viele von *Euch* haben ja schon die Aufgabe gemailt.“ Folgt die Meta-Modell-Mail: „Ich bin gespannt auf die Aufgaben, die am 19.2. noch von Gruppe 2 und Gruppe 5 eintreffen. Am 20.2. werde ich mir die Aufgaben anschauen, so dass Ihr am 23.2. die Feedbacks im Netz sehen könnt.“

## Fragen

Die Qualität unseres Denkens wird durch die Qualität unserer Fragen reflektiert. Fragen fördern die Kommunikation.

### Fragen stellen:

- Fragen gehören zu Ihren mächtigsten Instrumenten, um die Lehrveranstaltung voranzubringen
- Seien Sie sich immer klar über Ihre Ziele, sobald Sie Fragen stellen.
- Seien Sie vorsichtig, wenn Sie die manipulativen Fragen wie die „sokratische Methode“, die „kriechende Gifttechnik“ oder die „Schockmethode“ einsetzen.

### Fragen anregen

- Hinterfragen Sie Vorannahmen
- Nutzen Sie räumliche Markierungen, um anzuzeigen, wann Sie Raum für Fragen geben und wann nicht.
- Rahmen Sie Ihre Fragestunden, indem Sie die Grenzen setzen, die Sie wollen: Rahmen können offen oder sehr eng sein, - ganz, wie es paßt.

### Fragen beantworten:

- Nutzen Sie die Fragen, die Ihnen gestellt werden, um näher zu Ihren Zielen zu gelangen.
- Stellen Sie sicher, dass alle Fragen und Antworten über Sie laufen, statt zwischen den Teilnehmenden hin und her (es sei denn, Sie haben entsprechendes vorgegeben).
- Stellen Sie sicher, dass die Fragezeiten nicht von einigen wortgewandten Teilnehmern vereinnahmt werden.
- Hören Sie auf die Aussagen oder Fragen hinter den Fragen.
- Beantworten Sie keine geschlossenen Fragen, sondern gehen Sie auf die Annahmen hinter den Fragen ein.
- Offene Fragen dienen der Informationssammlung. Geben Sie Informationen, sofern Sie sie haben. Wenn Sie die Antwort nicht wissen, dann können Sie die Gruppe auffordern, es herauszufinden.
- Machen Sie sich das Ziel des Fragestellers klar. Wenn die Frage nicht klar ist, bitten Sie um Klärung.

### Umgang mit schwierigen Fragen

- Es ist leichter, schwierige Fragen zu vermeiden, als sie beantworten zu müssen.
- Planen Sie im Vorfeld, wie Sie mit schwierigen, zu erwartenden Fragen umgehen wollen.
- Stellen Sie sicher, dass eine Frage nur einmal schwierig ist, indem Sie (spätestens in der Nachbereitung) drei verschiedene Antworten entwickeln.
- Gewöhnen Sie sich automatisierte Reaktionen an, um Bedenkzeit zu gewinnen.
- Wenn Sie etwas nicht wissen, sagen Sie das, und geben Sie die Frage entweder an die Gruppe weiter oder schieben Sie sie auf einen späteren Zeitpunkt.
- Bringen Sie Humor, Analogien und Metaphern ins Spiel.
- Verstehen Sie solche Fragen, also „Strategie zum Lernen aus Kritik“
- Fragen Sie sich selbst nach dem Aspekt, das „Lernen zu lernen“ (und auch, das Lernen zu lehren): „Was würde ich beim nächsten Mal anders machen?“

### Die Lehrveranstaltung beginnt

- Beginnen Sie pünktlich
- Klären Sie alle logistischen Fragen
- Stellen Sie Rapport mit der Gruppe her
- Etablieren Sie Ihre Glaubwürdigkeit
- Reframen Sie das Publikum, das Widerstand bietet.
- Reframen Sie Unwohlsein beim Lernen als Beweis dafür, daß man lernt (Lernstadium der bewussten Inkompetenz).
- Sagen Sie alles Wesentliche dreimal
- Finden Sie die Ziele der Beteiligten heraus, und verknüpfen Sie sie mit Ihren.
- Lernen Sie die Namen
- Achten Sie auf die emotionale Verfassung der Beteiligten
- Vermeiden Sie Schuldzuschreibungen, und übernehmen Sie persönliche Verantwortung
- Wenn das, was Sie tun, nicht funktioniert, verändern Sie es, bis es funktioniert.
- Halten Sie Ihre Aufmerksamkeit auf die Beteiligten gerichtet.
- Lernen Sie, ein hohes Maß an Aufmerksamkeit der Beteiligten auf sich konzentriert zu halten.

### Entwickeln Sie Ihre Fertigkeiten, um positive Lernzustände hervorzurufen

- Geben Sie Beispiele.
- Erzählen Sie eine Geschichte.
- Verkörpern Sie selbst den erwünschten Zustand.
- Setzen Sie Ihre Stimme ein.
- Tun Sie etwas, das den Zustand auf natürliche Weise hervorruft.
- Bringen Sie die Gruppe in körperliche Bewegung.
- Fordern Sie direkt.
- Fordern Sie indirekt.
- Schaffen Sie einen Als-ob-Kontext.
- Stellen Sie eine Aufgabe.
- Beschreiben Sie ein persönliches Beispiel.

Vereinbarung über die Zusammenarbeit

Folgende Fragen sollte ein Lernkontrakt oder eine Vereinbarung über die Zusammenarbeit beinhalten. Sie kann vom Lehrenden präsentiert werden oder von der Seiten der Studierenden und Lehrenden erarbeitet und verhandelt werden. Die Ergebnisse sollten auf jeden Fall visualisiert werden und im Laufe der Lehrveranstaltungen sichtbar ausgehängt werden (z. B. Flip Chart)

Wo und wann findet die Veranstaltung statt?

Was ist das Thema, die Aufgabe und das Ziel der Zusammenarbeit?

Wie wird hier gearbeitet? Welche Kompetenzen sind gefragt?

Was sind die Regeln der Zusammenarbeit und was ist dabei wichtig?

Welche Rolle hat der Dozent / die Dozentin? Welche Rolle haben die Studierenden? In welchem Verhältnis stehen sie zueinander?

Was ist die Idee oder Vision dieser Art der Zusammenarbeit und welche Effekte sollen damit erreicht werden?

## Lernstile

*„Lernen geschieht auf natürliche Weise, ganz von selbst.  
Gute Lehrveranstaltungen können das Lernen leichter machen.“*

## Sinneskanäle / Repräsentationssysteme

Die Eingangskanäle ins Gedächtnis sind u.a. die Augen (visuell), Ohren (auditiv), der Fühl- und Tastsinn (kinästhetisch) sowie der Geruchs- und Geschmackssinn. Wer in einem Vortrag und in der Lehre die Teilnehmenden erreichen will, muss eine Sprache sprechen, die beim Gegenüber Bilder, Klänge und Gefühle auslöst und deren Lernstile berücksichtigt.

### *Visuell (Sehen)*

Sehen, Bild, Fokus, Vorstellung, Einsicht, Szene, leere Leinwand, visualisieren, Perspektive, scheinen, reflektieren, klarmachen, durchblicken, beäugen, fokussieren, vorhersehen, Illusion, illustrieren, beobachten, Aussicht, enthüllen, Vorschau, schauen, zeigen, überwachen, Vision zugucken, offenbaren, verschwommen, dunkel.

### *Auditiv (Hören)*

Sagen, Akzent, Rhythmus, laut, Ton, erklingen, Geräusch, taub, monoton, klingen, fragen, betonen, hörbar, verständlich, diskutieren, verkünden, anmerken, zuhören, Schall, rufen, sprachlos, mündlich, mitteilen, Stille, dissonant, harmonisch, schrill, ruhig, dumpf.

### *Kinästhetisch (Fühlen)*

Berührung, umgehen mit, Kontakt, drücken, rubbeln, fest, warm, kalt, rau, in Angriff nehmen, schieben, Druck, einfühlbar, Streß, greifbar, Spannung, anfassen, kompakt, sanft, begreifen, halten, kratzen, solide, schwer, glatt.

### *Olfaktorisch (Riechen)*

Parfümiert, schal, fischig, duftend, muffig, wohlriechend, frisch, verraucht.

### *Gustatorisch (Schmecken)*

Sauer, Würze, bitter, Geschmack, salzig, saftig, süß.

### *Neutral- nicht sinnesspezifisch*

Entscheiden, denken, erinnern, wissen, meditieren, teilnehmen, wieder erkennen, bewerten, Prozess, bestimmen, lernen, motivieren, verändern, bewusst, überlegen.

visuell sagt	auditiv gesagt	kinästhetisch gesagt
Für mich <i>sieht</i> das so aus	Das hört sich für mich so an	Ich <i>nehme</i> an, dass
Jetzt ist <i>klar!</i>	Jetzt <i>verstehe</i> ich!	Jetzt <i>begreife</i> ich!
Da muss man verschiedenen <i>Blickwinkel</i> betrachten	Da müssen wir alle <i>Stimmen</i> hören	Da müssen wir alle <i>Standpunkte</i> beachten
Mir scheint das in Ordnung zu sein	Das klingt gut	Ich habe das Gefühl, das ist o.k.
Lass mal sehen	Lass mal hören	Schieß los
Das übersteigt meinen Horizont	Dafür habe ich kein Verständnis	Das übersteigt glatt mein Fassungsvermögen
Das leuchtet mir voll ein	Das stimmt vollkommen	Das passt sehr gut
Maier ist ein richtiger Schwarzmaler	Maier ist ein richtiger Unkenrufer	Maier ist ein richtiger Querdenker
So rückt sich für mich das Bild zurecht	So kann ich mir einen Reim darauf machen	So wird es für mich begreifbar
...	...	...

## Metaphern

In gewissem Sinne sind alle Erklärungen Metaphern: Sie handeln von dem, was sie beschreiben mit allen Sinnen. Metaphern, Geschichten, Analogien, Parabeln, persönliche Beispiele und Witze bringen Leben in eine Lernsituation. Entwickeln Sie die Fähigkeit, für jede Situation eine Geschichte zu erzählen. Metaphern können direkt an das Bewusstsein oder an das Unterbewusstsein gerichtet werden.

Legen Sie sich eine Sammlung von Geschichten und Witzen zu, aus der Sie spontan etwas herausgreifen können.

Überlegen Sie sich einmal Ihre eigenen Metaphern für Lehrveranstaltungen, und wählen Sie die, die für Sie am besten sind.

## Metaprogramme

sind systematische, unbewusste und durch Gewohnheiten geprägte Denkweisen. Bewusstheit über die eigene Struktur kann Ihnen helfen, Ihre Inhalte mit unterschiedlichen Stilen zu verknüpfen, indem Sie Sachverhalte aus unterschiedlichen Metaprogrammen erklären.

„Hin zu“ – „Weg von“

„Selbst wählen“ – „Strukturen folgen“

„Ähnlichkeiten“ – „Unterschiede“.

„Intern“ – „Extern“

„Allgemein“ – „Spezifisch“



### ***Umgang mit schwierigen Teilnehmer/innen***

Aus schwierigen Situationen können Sie am meisten lernen.

Fragen Sie sich: Was trage ich dazu bei, dieses schwierige Verhalten aufrechtzuerhalten?

Fokussieren Sie auf das Verhalten, nicht auf die Identität der Person, und bleiben Sie in Ihrem von Ressourcen gestärkten Zustand.

Vorsorge treffen, um Widerstand zu meiden, ist leichter, als mit Widerstand umgehen zu müssen.

Respektieren Sie alle Standpunkte aus der Gruppe.

Bereiten Sie einen Plan für den „Notfall“ vor.

Bleiben Sie achtsam für „verheimlichte Tagesordnungspunkte“, und sprechen Sie sie an, - entweder offen oder verdeckt.

Fordern Sie bei Einwüfen oder Kommentaren, den Bezug zum diskutierten Thema herzustellen.

Vereinfachen Sie komplizierte Fragen oder Aussagen.

Die Ziele der Gruppe sind wichtiger als die eines Einzelnen. Sie müssen nicht auf alles reagieren.

Machen Sie sich einen Spaß daraus, mit Störern zu spielen, oder haben Sie genügend Geduld, so dass die Gruppe diese Störer kontrolliert.

### ***Abschluss***

Teilnehmerinnen und Teilnehmer einer Lehrveranstaltung erinnern sich an das Ende. Setzen Sie sich das Ziel, einen Rückblick auf die Informationen zu geben, emotionale Wirkung zu hinterlassen, Future Pacing (einen Blick in die Zukunft) zu machen und das Seminar „rund“ abzuschließen.

Gehen Sie systematisch die Informationen durch, und benutzen Sie dabei visuelle Hilfsmittel und die Assoziationen, die Sie während der Lehrveranstaltung gesetzt haben.

Evaluieren Sie die Veranstaltung, holen Sie sich Feedback in Bezug auf die Lehr- und Prozessziele. Evaluation soll zur Verbesserungen des Lernkreislaufs führen. Machen Sie dies den Studierenden transparent.

Verwenden Sie Abschlussübungen, die sowohl einen Bezug zur Zukunft (Future Pacing) ermöglichen, als auch emotionale Bedeutung verleihen, eine Integration und einen Abschluss bieten, wie zum Beispiel:

Drücken Sie Ihre Wertschätzung aus, und bedanken Sie sich bei Ihrem Publikum; machen Sie praktische Ansagen, und beenden Sie dann die Lehrveranstaltung.

## Literatur

Bachmann, Winfried: Das neue Lernen. Paderborn 1998

Decker, Franz: Die neuen Methoden des Lernens und der Veränderung. München 1995

Dilts, Robert: Modeling mit NLP. Paderborn 1999

Dilts, Robert: Kommunikation in Gruppen und Teams. Paderborn 1997

Kliebisch, Udo, u.a.: Lernen wie die Profis. Hohengehren 1997

Seymour; O´Conner: Weiterbildung auf neuem Kurs. Freiburg 1996

Walker, Wolfgang: Abenteuer Kommunikation. Bateson, Perls, Satir, Erickson und die Anfänge des NLP. Stuttgart 1996

Aktuelle Literaturhinweise und Internetquellen finden Sie unter [www.lehridee.de](http://www.lehridee.de) - Tipps und Hinweise - Literatur bzw. Links