

**Typunterschiede in der Weiterbildung**  
- **Anwendung der Psychographie in Seminaren –**

**Studienarbeit zur Zertifizierung als Dozentin für Psychographie (PGI)**

**vorgelegt von:**

Nadine Fornaçon

August- Bebel- Straße 27

99974 Mühlhausen

Abgabedatum: 19.12.07

## **Inhaltsverzeichnis**

|     |                                            |    |
|-----|--------------------------------------------|----|
| 1.  | Einleitung                                 | 3  |
| 2.  | Typgerechte Seminarstruktur                | 4  |
| 2.1 | Besonderheiten bei Tagesseminaren          | 7  |
| 3.  | Typgerechter Umgang mit Seminarteilnehmern | 11 |
| 4.  | Typbedingte Fragestellungen in Seminaren   | 13 |
| 5.  | Typunterschiede in Prüfungssituationen     | 18 |
| 6.  | Resümee                                    | 21 |

## **1. Einleitung**

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit den verschiedenen psychographischen Typen in der Weiterbildung.

Anlass für das Verfassen der folgenden Seiten ist v.a. der, dass mir in meiner Seminartätigkeit immer wieder Menschen begegneten, die meine Arbeit als Referentin „erschwerten“. Meine Zuhörerschaft ist breit gefächert- angefangen von TeilnehmerInnen in der Erstausbildung (Ergotherapie, Logopädie...) bis hin zu privaten Schulungen in der Erwachsenenbildung. Mit dem Kennenlernen der Psychographie konnte die Hürde der Kommunikationsschwierigkeiten jedoch überwunden werden und meine Arbeit gestaltete sich zunehmend als Herausforderung hinsichtlich eigener Ressourcen und dem typgerechten Umgang mit den TeilnehmerInnen verschiedener Seminare.

Dank der Psychographie kann ich heute typgerecht meinem Gegenüber begegnen, so dass dieser sich in seiner Wesensart bestätigt fühlt und den für sich grössten Gewinn aus den bestehenden Seminaren zieht.

Die Arbeit befasst sich in erster Linie mit typgerechter Seminarstruktur für die 3 Grundtypen und dem Umgang mit den verschiedenen SeminarteilnehmerInnen, so dass dieses eine mögliche „Gebrauchsanweisung“ für (zukünftige ReferentInnen darstellt, um eigene Seminare gewinnbringend für die TeilnehmerInnen zu gestalten.

## 2. Typgerechte Seminarstruktur

Bevor ich mit meinen Ausführungen beginne, möchte ich an dieser Stelle betonen, dass die Psychographie ein rein konsensueller Vorgang ist. Bezogen auf die Typerkennung in Seminaren bedeutet dies, dass ich in der Kommunikation mit neuen TeilnehmerInnen immer „nur“ von einem aktuellen Typverdacht ausgehen kann, welcher sich nicht zwangsläufig als Grundtyp erweisen muss. Möglicherweise agieren die TeilnehmerInnen bereits in ihrer Ressource und so kann sich bspw. ein Beziehungstyp im Seminar sehr „sachtypisch“ zeigen (z.B. indem er aufmerksam zuhört, Fakten hinterfragt usw.). Wichtig erscheint mir das typgerechte Kommunizieren in der aktuellen Situation.

Sicherlich ist ein Seminaraufbau abhängig von der Zielgruppe, dem Inhalt und dem zeitlichen Rahmen des Vortrags. Dennoch ergeben sich einige Gemeinsamkeiten, um einen weitestgehend „optimalen“ Seminaraufbau zu realisieren.

Eine optimale Teilnehmerzahl für alle Typen liegt zwischen 10 und 20 ZuhörerInnen (bei Seminaren und Ausbildungen). Mögliche Gründe hierfür können sein, dass Handlungstypen so einen Weg finden, Beziehungen zu anderen aufzubauen und sich intensiver mit ihnen auseinanderzusetzen (Kontrolle und Überschaubarkeit bleiben erhalten), um neben den referierten Themen auch in Beziehung gehen zu können.

Für Beziehungstypen erweist sich die überschaubare Zahl von maximal 20 Personen als sinnvoll, da sie so verschiedene Kontaktmöglichkeiten haben und in Austausch mit verschiedenen Menschen treten können.

Und Sachtypen haben die Möglichkeit, Fragen zu stellen und ihren Aufmerksamkeitsfokus auf das Thema zu lenken, können ihrer Fähigkeit nachkommen, den Dingen auf den Grund zu gehen und anhand von Fragestellungen an den Dozenten die Aspekte eines Themas genauer eruieren.

Auch für den Dozenten ist eine Teilnehmerzahl zwischen 10 und 20 optimal, da dieser dann auch typgerecht auf den Einzelnen eingehen kann.

Dementsprechend sollte auch die Sitzverteilung sein, d.h. alle TeilnehmerInnen sollten sich sehen können, um in Austausch zu treten.

Beachtenswert scheint, dass Beziehungstypen am ehesten dazu neigen, zu spät zu kommen, da sie sich häufig von äusseren Gegebenheiten ablenken lassen, welche dann das zeitliche Limit überstrapazieren. Diese Aussage ist jedoch kein Anhaltspunkt dafür, dass die anderen Typen stets und ständig pünktlich wären bzw. die Pünktlichkeit einen Hinweis auf den Typverdacht gäbe- keinesfalls. Dennoch finden Beziehungstypen für Ihr Zuspätkommen die plausibelsten Erklärungen, welche den Referenten mit psychographischen Kenntnissen durchaus das ein oder andere Mal zum Schmunzeln bringen. Grundaussage – v.a. in Jahresausbildungen- ist dann häufig: „Ich kann aufstehen, wann ich will, ich schaffe es einfach nicht.“

Gemeinsam ist allen 3 Typen, dass sie es als störend empfinden, wenn Handys oder fremde, von aussen kommende Geräusche den Lernprozess stören.

Und wichtig scheint auch allen 3 Typen zu sein, dass es realisierbare Transfermöglichkeiten der Theorie in die Praxis gibt. Hierbei spielen v.a. die Verwendung von Fallbeispielen, als auch Übungsmöglichkeiten des bereits Gelernten in Kleingruppen eine durchaus relevante Rolle.

Es scheint, dass es v.a. TeilnehmerInnen mit sachtypischen Eigenschaften gut tut, den praktischen Bezug anhand einer vorher aufgestellten / besprochenen Theorie darzustellen. Das heisst, mit dem Erklären einer Theorie und dem danach erst folgendem praktischen Bezug wird Verständnisschwierigkeiten entgegengewirkt. Auffallend ist auch, dass Sachtypen häufig beim Diktieren eines Satzes erst dann mit dem Schreiben beginnen, wenn er verstanden wurde. Das bedeutet, dass häufig zusätzliche Wiederholungen notwendig und hilfreich sind, um das Verstandene dann schriftlich zu fixieren.

Handlungstypen folgen dem Gesagten interessiert, meist mit dem Stift in der Hand, um noch die eine oder andere zusätzliche Notiz zu machen, während sich Beziehungstypen häufig mit Blick auf den Referenten auf das Thema konzentrieren (und das von ihm Gesagte mit einem zusätzlichen Nicken bestätigen).

Ein weiterer wichtiger Aspekt hinsichtlich einer optimalen Seminarstruktur betrifft die Erarbeitung und Verteilung von Skripten / Hand- Outs. Aus Erfahrung ist die Ausgabe der *einzelnen* Themen hilfreich, da so eine explizite Konzentration auf den referierten Inhalt besteht. Bei der Vergabe eines mehrseitigen Hand- Outs bestünde sonst eher die Neigung, dass sich die TeilnehmerInnen zunächst durch die Seiten arbeiten, während der Dozent referiert- damit kann durchaus die ein oder andere Frage mehrfach auftreten, da die Teilnehmer nicht zugehört haben bzw. mit dem Skript beschäftigt waren.

Hilfreich scheint auch die Vergabe von „Arbeitsblättern“ zu sein, auf welchen sich Zeilen und Spalten befinden, welche die Teilnehmer selbst ausfüllen. Dies erlaubt zum einen das Beibehalten des roten Fadens, zum anderen sind gerade für Sach- und Beziehungstypen Skripte eine Möglichkeit, nicht mitschreiben zu müssen und sich entspannt zurücklehnen zu können und dem Thema zu folgen. Die Konzentration auf die Materie steigt somit erheblich.

Ebenso sollten im Skript Literaturhinweise zum weiteren Nachlesen enthalten sein- hilfreich und immer wieder positiv bewertet wird dabei auch das Mitbringen von Literatur durch den Referenten, um „reinzuschnuppern“. Beziehungs- und Handlungstypen können so durch „Überfliegen“ eines Buches schnell feststellen, ob sich der finanzielle Aufwand lohnt und das Buch einen Erfolg in der Praxis verspricht, während Sachtypen eher erkennen, wie hilfreich die angebotene Literatur für die Vertiefung des Themas ist.

Hinsichtlich der Vermittlung und Vertiefung des Themas sind auditive und visuelle Techniken hilfreich – damit meine ich v.a. die Präsentation von Filmen (kurze Sequenzen), und die Visualisierung mithilfe von Power- Point-

Techniken, um das Theoretische praktisch zu begründen. Live- Beispiele aus der Praxis verstärken zusätzlich den Lernprozess.

Um den Seminarstoff optimal zu vermitteln, ist eine Beibehaltung des roten Fadens, welcher in der Vorbereitung festgelegt werden sollte, in jedem Falle notwendig- dazu auch eine etwaige zeitliche Struktur. Diese sollte aber lt. meiner Ansicht nicht exakt und minutengenau vorgegeben werden, da ein flexibler Rahmen für auftretende Fragen notwendig ist, die dann im betreffenden Abschnitt geklärt werden können. Und: Handlungstypen neigen zu innerer Unruhe, wenn das Thema nicht in der besprochenen bzw. schriftlich vorgegebenen Zeit abgehandelt ist- ich spreche hier aus persönlicher Erfahrung als Seminarteilnehmerin.

## 1.2 Besonderheiten bei Tagesseminaren

Der Begriff „Tagesseminar“ meint, dass sich ein bestimmter Berufszweig (z.B. Mitarbeiter der Sozialarbeit) an 1-2 Tagen zusammenfindet, um sich mit einer spezifischen Thematik auseinanderzusetzen, welche von einem Dozenten referiert wird. Hier bestehen einige deutliche Unterschiede im Gegensatz zu längerfristigen Ausbildungen.

Beziehungstypen neigen dazu, Tagesseminare zu besuchen, wenn bereits Vorerfahrungen bestehen. Hier hebt sich deren Eigenschaft hervor, „...dass sie leiden,[...]wenn man sie von fachlich kompetenter Seite als dumm hinstellt.“<sup>1</sup> Bereits vorhandenes Wissen dient dann häufig dazu, dieses zu vertiefen und damit dem Erkenntnis-Weg näher zu kommen (Ressource: Erkennen). Hilfreich zum Vertiefen des Wissens sind hier v.a. praktische Vorführungen (zuschauen können), Visualisierungstechniken (Zusammenfassungen und Bilder mit Power-Point) und eigene Fallbearbeitungen. Sehr beziehungsstypisch scheint auch zu sein, dass der Wissens- und Erkenntnisprozess abhängig von der Person des Referenten ist. Hier neigt v.a. diese Typgruppe dazu, sich auch Themen anzuhören, die völlig neu oder „interessant“ sind, wenn der Referent bereits bekannt, sympathisch bzw. kompetent ist. Im übrigen nutzen Beziehungstypen häufig private Fortbildungen, um ihre Kreativität zu leben (töpfeln, Zeichenkurse, kreatives Gestalten, wie bspw. Malen, Dekorieren,...), während berufliche Fortbildungen eher dem Erkenntnis- Gewinn (Ressource) dienen.

Handlungstypen nutzen in erster Linie Tagesseminare, da sie sich im Arbeitsalltag wenig Zeit nehmen, in Büchern nachzulesen bzw. sich theoretisch mit der Thematik auseinanderzusetzen. Der praktische Bezug ist deshalb von besonderer Bedeutung, um diesem Grundtyp am Ende des Seminars das Gefühl zu geben, dass er „konkret etwas mitnehmen“ kann (Bevorzugung: Handeln / Praxis). Auch der berufliche Austausch mit anderen SeminarteilnehmerInnen

---

<sup>1</sup> Winkler, Werner: 2005, S. 57

spielt hierbei eine relevante Rolle (Ressource: in Beziehung gehen, zunächst über berufsspezifische Themen).

Sachtypen besuchen meist Tagesseminare, um sich entweder mit einer völlig neuen Thematik auseinanderzusetzen oder bereits bekannte Themen zu vertiefen („wie erklärt sich das Entstehen von...?“). Dies betrifft auch eher globale Aufgabenstellungen und Fragen, die das allgemeine Dasein betreffen. Menschen mit sachtypischen Eigenschaften lassen sich im Seminar gern auf Neues ein, um etwas zu erfahren, dieses Wissen dann zu vertiefen (Bevorzugung: Erkenntnis) und „Handwerkszeug“ zu bekommen, das erlernte Wissen dann erfolgreich in die Praxis umzusetzen (Ressource: Handeln).

In die Struktur eines Tagesseminars ist dringend Raum einzuplanen, um Platz für Fallbeispiele und aktuelle Praxisbezüge zu lassen. Häufig nehmen die ZuhörerInnen an solcherlei Seminaren teil, um in erster Linie mit BerufskollegInnen in Austausch zu treten. Hilfreich ist es, die TeilnehmerInnen zu Beginn des Seminars zu bitten, sich auftretende Fragen zu notieren, um diese dann in der Abschlussrunde (ca. 1 Stunde Zeit) oder dem jeweiligen Seminarteil zu besprechen.

Um allen Anwesenden gerecht zu werden, erweist sich zu Beginn eines Tagesseminars nach der persönlichen Vorstellung des Referenten eine kurze Vorstellung der einzelnen TeilnehmerInnen als sinnvoll.

Die konkrete Frage: „Welche Kenntnisse / Erfahrungen bringen Sie bereits mit?“ und: „Was möchten Sie an Informationen dazu gewinnen, wenn Sie heute Nachmittag das Seminar verlassen?“, gibt den Rahmen für den Referenten vor und erlaubt es, am Ende in der Feedback- Runde diese Zielvorgaben nochmals zu überprüfen und in Übereinstimmung mit der Zuhörerschaft zu bringen.

Handlungstypen äussern an dieser Stelle häufig den Wunsch, praktische Umsetzungsmöglichkeiten zu erfahren (Handwerkszeug), Sachtypen wünschen sich Sicherheit im Umgang mit dem Thema, während Beziehungstypen neben diesen Wünschen auch Humor und Witz im Verlauf des Seminars einfordern.

Sollte das Seminar über mehrere Tage verlaufen, ist es nützlich, den Beginn des nächsten Tages mit einem Feedback zu beginnen, um evtl. aufgetretene Fragen vom Vortag zu klären. Themen können so nochmals konkretisiert und auf den Punkt gebracht werden.

### 3. Typgerechter Umgang mit Seminarteilnehmern

Allen Typen gemeinsam ist, dass die Person des Referenten eine relevante Rolle spielt. Dieser sollte auf seinem Gebiet fachlich kompetent sein, d.h. dass er in der Lage ist, die ZuhörerInnen auf dem tatsächlich existierenden Niveau abzuholen, sie also weder zu unter- noch zu überfordern und flexibel auf auftretende Fragen reagieren können.

Vor allem Beziehungstypen leiden darunter, wenn sie sich einem Referenten gegenüber finden, welcher sich mit seiner fachlichen Kompetenz über die Zuhörerschaft stellen will. Dies kann sich etwa so äussern, dass auf Fragen der Zuhörer mit scheinbarer Überheblichkeit geantwortet wird oder der Referent auf Rückfragen abschweift und somit keine konkrete Antwort gibt. Hilfreich ist generell die abschließende Aussage: „Ist Ihre Frage damit beantwortet?“

„Es macht einen Dozenten menschlicher, wenn er auch mal etwas nicht weiß, und dies auch noch zugeben kann.“ Diese typische Aussage eines Beziehungstyps ist stellvertretend dafür, dass es wichtig ist, sowohl Fachlichkeit, als auch Menschlichkeit im Seminar einzubringen, d.h. Kompromisse schließen zu können und dazu bereit zu sein, Gemeinsamkeiten zwischen der eigenen fachlichen Meinung und den Ansichten der ZuhörerInnen zu finden.

Es fällt wiederholt auf, dass sich Beziehungstypen gern auf Diskussionen einlassen, Sachtypen v.a. die Lebendigkeit des Referenten schätzen (deutliches Sprechen, klar und zielstrebig, keine Monotonie, Sicherheit im Thema) und verstanden werden wollen. Handlungstypen hingegen lassen sich gern auch auf eine gewisse Flexibilität des Referenten ein, wenn der rote Faden beibehalten wird – sie empfinden es als störend, wenn der Referent seinen Stoff „durchzieht“ - ohne Kompromisse bilden zu können bzw. die Zuhörerschaft mit einzubeziehen.

Auf Nachfrage empfinden es aber vor allem Beziehungstypen als unangenehm, ein (Tages-) Seminar eher zu beenden, denn schliesslich „habe ich dafür Geld ausgegeben und möchte jede Information des Dozenten. Wenn dieser eine halbe

Stunde eher Schluss macht, gibt er mir eine halbe Stunde weniger Informationen.“ (entnommen aus einem Dialog mit einer Beziehungstyp-ZuhörerIn).

Beziehungstypen neigen dazu, sich in eine Fallgeschichte zu „verstricken“, d.h. es besteht durchaus die „Gefahr“, dass die Abschlussrunde zeitlich nicht ausreicht, um allen Fragen gerecht zu werden. Hilfreiche Hinweise für einen typgerechten Umgang finden sich dazu im nun folgenden Kapitel.

#### 4. Typbedingte Fragestellungen in Seminaren

Im folgenden soll auf die Hintergründe der Fragestellungen der psychographischen Typen näher eingegangen werden. Ich erachte dies für sinnvoll, da sich somit für den Seminarleiter einige Hintergrundfragen klären und dem Teilnehmer die Möglichkeit geboten wird, aktiv am Seminar teilzunehmen und diese bei Bedarf auch praktisch umsetzen zu können.

Handlungstypen bevorzugen den Bereich Tätigkeit und ihre Entwicklungsmöglichkeit liegt vor allem im Beziehungsbereich. So fällt es ihnen unter Umständen schwer, Relationen, Verknüpfungen, Verbindungen und zwischenmenschliche Beziehungen herzustellen. In Seminaren wird dies vor allem durch negativ formulierte Fragestellungen deutlich: „...Und was ist, wenn der besagte Fall NICHT eintritt, und der Klient etwas anderes tut?“

Die Eigenschaft von Handlungstypen, besonders pflichtbewusst zu sein und auf die Einhaltung von Regeln zu bestehen, äußert sich bspw. durch Fragestellungen, ob in der Arbeit etwas richtig gemacht wurde. Häufig wird dann sehr knapp und mit zusätzlichen Körperbewegungen (Arme holen aus, sie pochen auf den Tisch oder erheben den Zeigefinger) ein Fall aus dem Arbeitsbereich geschildert, bei dem es häufig notwendig ist, diesen genauer zu hinterfragen, um die Relationen zu verstehen.

Ein Beispiel aus einem Seminar über „Kommunikation in der sozialen Arbeit“:  
Seminarernehmer: „Wie gehe ich denn mit jemandem um, der überhaupt nicht spricht?“ Für jeden Aussenstehenden ist diese Frage zunächst sehr allgemein gehalten, d.h. sinnvoll ist dann das Nachhaken, in welcher Situation mit welchem Probanden diese Fragestellung entstanden ist (Beziehung, Relationen). Eine mögliche typentsprechende Antwort wäre: „Um Ihre Frage optimal beantworten zu können, sagen Sie mir doch bitte, wie Sie zu dieser Fragestellung kommen (konkret- wichtignehmend). In welcher Situation ist diese aufgetreten / um welchen Klienten handelt es sich- wer war an diesem Gespräch noch mit beteiligt?“ usw. So gewinnt der Zuhörer das Verständnis,

dass nicht allein die konkrete Fragestellung, sondern auch die vorhandenen Beziehungen eine wichtige Rolle spielen. Aus Erfahrung bestätigen Handlungstypen häufig, dass es sicherlich viel einfacher wäre, ein grosses Lexikon - ähnlich einer Gebrauchsanweisung - zu öffnen, unter einem Stichwort nachzuschlagen und damit dann die optimale Antwort zu erhalten („das haben wir schon immer so gemacht und SO ist es richtig“). Da wir aber als Menschen grundverschieden sind, benötigen wir sicherlich auch eine Einhaltung von Regeln, welchen dennoch immer Spielraum eingeräumt werden darf. Dies in der Praxis zu realisieren, kann durchaus für Handlungstypen eine Herausforderung darstellen.

Bei Beziehungstypen ist es häufig so, dass deren Fragestellungen mit einer ausführlichen Geschichte beginnen, häufig sogar so dargestellt sind, dass diese zum Schmunzeln einlädt, selbst wenn sie problembesetzt ist. Sehr deutlich wird der eigene Bezug dabei, das heisst, sie opfern Zeit und Geld für andere, ohne dies deutlich zu bemerken. In den Ausführungen und Fragestellungen hört sich das dann in etwa so an:

„Also, ich komme an eines meiner Kinder in der Einrichtung nicht ran und sie will mit niemandem so richtig reden. Alle, die die Kleine sehen, egal ob Erwachsene oder Kinder, wollen mit ihr sprechen oder spielen und geben ihr Süßigkeiten. Und sie ist wirklich soo niedlich. Und sie tut mir auch so leid, weil sie jedes einzelne Wochenende bei uns im Heim ist und nicht nachhause fahren kann, weil.... Ich bin den ganzen Tag um sie besorgt, weil sie ja nie was sagt und dann frage ich mich, was sie gerade macht und wie ich ihr helfen kann, dabei weiss ich doch, dass ich nicht die Einzige bin, die sich um sie kümmert. Ich habe alles versucht, selbst dass ich sie mit zu mir heim genommen habe, als alle Kinder am Wochenende nach Hause gefahren sind, und es hat nichts geholfen...“ (Beispiel aus dem Seminar „Kommunikation in der Sozialen Arbeit im Bereich `Kinderheimeinrichtungen`“)

Zunächst etwas zu den deutlichen beziehungstypischen Eigenschaften: Die Teilnehmerin erzählt mit vielen Umschreibungen über das Kind, so dass man eine relativ genaue Vorstellung der Situation bekommt. Sie zweifelt weniger an den Potentialen des Kindes und hinterfragt auch nicht das Verhalten des Kindes (welches ja durchaus einen Nutzen aus dieser für sie aufmerksamkeitsfördernden Situation ziehen kann). Hier zeigt sich sehr deutlich die beziehungstypische Eigenschaft des mangelnden kritischen Hinterfragens. Zum anderen wird hier die Neigung der Beziehungstypen deutlich, die Grenzen zwischen beruflichem und privatem Raum verschwimmen zu lassen (Kind mit Nachhause nehmen).

Wahrscheinlich wird sich dem Leser jetzt die Frage aufdrängen, was uns die Teilnehmerin damit sagen möchte- darauf sollte auch die Fragestellung des Leiters abzielen, also: „Vielen Dank für die ausführliche Beschreibung Ihres Falles. (Würdigung) Ich glaube, ich kann gut verstehen, wie Sie sich in dieser Situation fühlen, wenn es Kinder gibt, die vernachlässigt oder nicht so geliebt werden, wie es jeder von uns verdient hätte, nicht wahr?“ (zustimmendes Kopfnicken). Nach dieser Bestätigung ist es hilfreich, den Beziehungstypen in seine Ressource zu bringen, das heißt aus dieser Situation eigene hilfreiche Erkenntnisse zu ziehen durch Fragestellungen wie:

„Sicherlich haben Sie sich schon eine Menge Gedanken zu diesem Problem gemacht (Erkenntnis- Bereich als Ressource ansprechen). Vielleicht schauen wir als erstes, was Ihre genaue Fragestellung zu dem geschilderten Fall ist.“ Wichtig erscheint an dieser Stelle, das Gesagte zu würdigen hinsichtlich der Darstellung des Falles, zum anderen aber auch um eine Konkretisierung der Fragestellung zu bitten, um das zeitliche Limit nicht zu überschreiten.

Inwiefern sind nun die ausgeführten Fragestellungen des Handlungstyps mit denen des Beziehungstyps vergleichbar? Was fällt auf?

Nun, der Handlungstyp will es ganz konkret, weiß sehr genau, was er mit der Frage bezwecken will, aber eben oft auch nur er selbst, so dass weitere Informationen notwendig sind. Beziehungstypen erzählen „ihre“ Geschichte meist ausführlich, so dass kaum Verständnisfragen auftreten, jedoch die

Schwierigkeit für den Referenten besteht, welche eigentliche Frage sich hinter diesen Aussagen verbirgt.

Und die Sachtypen? Nun, hier fällt es etwas schwerer, eine konkrete Fragestellung zu finden, da erfahrungsgemäß Menschen dieses Typs eher dazu neigen, vom Referenten angesprochen zu werden und sich eher geistig, als denn offensiv- kommunikativ am Unterricht zu beteiligen. Dennoch: auch Sachtypen fragen nach und bitten um Informationen, dann vor allem mit einem hohen Maß an Tiefgründigkeit. Häufig treten Fragestellungen auf, die mit einem „warum“ verbunden sind, Zusammenhänge nochmals genauer erklärt werden sollen bzw. Details erfragt werden. So passiert es mir häufig, dass ich nach dem Unterricht um Auskunft gebeten werde oder Mails mit der Bitte um genauere Informationen erhalte, um die intellektuelle Neugier zu stillen. Oft finden sich dann Sätze wie: „ich denke die ganze Zeit über etwas nach...“, „wie ist das dann, wenn...?“ , „...aber wenn doch...“.

Und noch ein Hinweis: wenn Sie als Referent den Sachtyp- Teilnehmer (v.a. in Ausbildungsseminaren) direkt ansprechen, lassen Sie ihm Zeit für die Beantwortung der Frage, auch wenn sich inzwischen schon andere Zuhörer melden, um antworten zu wollen. Fragen Sie nach: „Überlegen Sie noch nach einer Antwort?“ , „Brauchen Sie noch kurz Zeit zum Nachdenken?“ Dieser typgerechte Umgang sorgt dafür, dass sich der Angesprochene angenommen fühlt und die Aufmerksamkeit auf ihn gerichtet ist, aus meiner Erfahrung eine sehr wertvolle Hilfe, um Zuhörer für sich zu gewinnen.

Sollte ein Seminar in erster Linie mit Sachtypen belegt sein, so erweist sich hier das Hinterfragen von Seiten des Referenten als hilfreich, um somit die aktive Teilnahme zu fördern. Ausserdem ist es wichtig, Zeit zum Nachdenken zu lassen- Skripte haben gerade bei Sachtypen eher den Anspruch, sich noch mal intensiv mit dem Gesagten auseinanderzusetzen.

Und noch ein Hinweis: in meiner langjährigen Seminartätigkeit kommt es trotz psychographischer Kenntnisse dennoch zu der einen oder anderen Verständigungsschwierigkeit. Ursachen sehe ich in erster Linie darin, dass meine handlungstypische Sprache nicht immer vom anderen verstanden wird. Wenn dies in Seminaren deutlich wird, nutze ich die Erfahrungen und Kenntnisse der Teilnehmer, so dass diese mit ihren Worten mein Gesagtes wiedergeben können. Also die Frage: „Wer kann bitte mit seinen Worten das Gesagte noch mal erklären?“ hilft über auftretende Schwierigkeiten hinweg und erleichtert verständliche (zwischen-)menschliche Kommunikation.

## 5. Typunterschiede in Prüfungssituationen

Da Weiterbildungen häufig auch mit Zertifizierungen bzw. Abschlüssen verbunden sind, soll dieses Thema hier einen besonderen Platz finden.

Zunächst stellt sich die Frage, wie die verschiedenen Typen lernen. Sicherlich kann man hier auch von den bevorzugten Sinnesgebieten ausgehen. Beziehungstypen bevorzugen eher (aber nicht immer) das visuelle System. Daraus ergibt sich, dass eine bilderreiche Sprache bevorzugt wird, sei es durch bunte Schriften und Übersichten, um diese dann quasi vor dem geistigen Auge zu sehen und abzurufen, als auch die Anfertigung von bunten Merktzetteln oder dem Erstellen von Mind- Maps, um Gedankenbrücken zu erstellen. Um die Schlüsselfähigkeiten zu fördern (hier: Erkenntnis, Verstehen) sollten sich Beziehungstypen immer wieder Hintergrundfragen stellen (wie z.B. „Welche Hintergründe haben die bestehenden Fakten, was ist der Ursprung, wie erklärt sich das Gesamtbild?“). Dies fördert die Aufnahmefähigkeit des Gelernten und trägt dazu bei, das Wissen auch nach der Prüfung weiterhin anwenden zu können.

Sachtypen bevorzugen verständliches und genaues Lernen, d.h. der Lernstoff soll begriffen werden. Dies geschieht häufig durch mehrmaliges Aufschreiben bzw. Nachlesen, um den Sachverhalt besser zu verstehen. Um hier den Entwicklungsbereich zu fördern, sind Beispiele aus der Praxis von grossem Nutzen. So können Sachtypen gut davon profitieren, wenn zu den theoretischen Beispielen ein praktischer Bezug besteht.

Handlungstypen lernen nach meiner Beobachtung in erster Linie durch lautes Vorsprechen, hier zeigt sich vielleicht die Bevorzugung des auditiven Systems (Gehörtes wiedergeben). Beim Lernen kommt ihnen die Fähigkeit zugute, etwas Vorgegebenes gut nachmachen zu können, d.h. sie sind durchaus in der Lage, aus Unterlagen präzise auswendig zu lernen. Die praktische Umsetzung des

Gelernten erfolgt auch hier am ehesten durch die Vorgabe von Fällen aus der Praxis, um somit dem Handlungstypen die Möglichkeit zu erleichtern, Verbindungen zu bestehenden Beispielen zu knüpfen und diese dann erfolgreich umsetzen zu können.

In der Auswertung schriftlicher Prüfungen wird sehr oft deutlich, zu welchem Typ die Prüflinge gehören. Eine typgerechte Abwechslung der Fragestellungen unterstützt somit die faire Chance für alle Typen. Für Beziehungstypen erweisen sich Fragestellungen wie „Stellen Sie sich vor, dass...“ als hilfreich. Damit wird zum einen an die Phantasie appelliert, zum anderen können so Hintergründe erarbeitet und Erkenntnisse schriftlich zu Papier gebracht werden.

Sachtypen bevorzugen Fragestellungen wie „Definieren Sie, erklären Sie...“, „Hinterfragen Sie kritisch...“. Da bei dieser Typgruppe viel Substanz und Tiefgründigkeit vorhanden ist, werden auf Fragen häufig sehr ausführliche Antworten gegeben.

Um auf Handlungstypen verständlich einzugehen, sollten konkrete Fragestellungen wie: „Nennen Sie...“, „Geben Sie (3) Beispiele“ bevorzugt werden. Bei der Korrektur findet man häufig die Beantwortung in Stichpunkten, also klare Fakten und zusätzliche Aufzählungen.

Zusammenfassend erweist es sich demnach als sinnvoll, in (mündlichen oder schriftlichen Prüfungssituationen) dementsprechend die genannten Bereiche anzusprechen. Auch wenn der Grundtyp beim Gegenüber zunächst nicht eindeutig bestimmbar ist, kann doch mit der Umformulierung von Fragestellungen gerade in mündlichen Prüfungen häufig ein Bezug hergestellt werden, der zunächst aufgrund von Aufregung und Nervosität für den Prüfling nicht erkennbar war. Denn: auch der Prüfer bevorzugt typspezifische Verhaltensweisen, welche für den Prüfling nicht immer verständlich sein müssen.

So kann ich aus eigener Erfahrung sagen, dass ich als Handlungstyp- Prüfling mit der Formulierung von sachtypischen Fragestellungen durchaus Schwierigkeiten habe. Oft wusste ich nicht, was der Inhalt der Frage war, wie

ich konkret antworten soll bzw. auf welche Antwort die Frage abzielt, weil diese eben für mein Verständnis sehr global gestellt wurde („Wie kann das helfen, wenn...?, „wie geht man damit um, wenn...?“). Umgekehrt haben bspw. Sachtypen Schwierigkeiten damit, auf konkrete Fragestellungen von Handlungstypen zu antworten, da sie eher dazu neigen, weniger anhand von Fakten zu lernen, sondern Hintergründe zu erforschen.

Der typgerechte Umgang vor allem in Prüfungssituationen sollte in Schulen und Ausbildungsstätten meiner Ansicht nach eine wesentlich größere Beachtung finden, denn oft richten sich hier dann auch die Endergebnisse der Ausbildung danach aus. Ich meine, dass das typspezifische Eingehen sehr motivationsfördernd ist, d.h. das Erkennen des eigenen Typs als Referent / Dozent / Lehrer macht die Bevorzugungen deutlich und ermöglicht somit einen ressourcenorientierten Umgang mit den TeilnehmerInnen und sich selbst.

Abschliessend vielleicht noch eine Bemerkung: im Verlaufe meiner Beobachtungen konnte ich keinen Typ ermitteln, der Prüfungssituationen bevorzugt oder angenehm findet. Generell handelt es sich hier um eine Ausnahmesituation, in der es häufig um das Bestehen bzw. das Erlangen eines Abschlusses geht, welcher mit hohen Erwartungshaltungen und damit natürlich auch mit Aufregung und Nervosität verbunden ist. Allerdings kann in der Situation selbst dem Prüfling die Nervosität genommen werden, wenn wir versuchen, typgerecht auf diesen einzugehen, d.h. uns auf Dialoge einlassen (Beziehungstyp), Aussagen hinterfragen (Sachtyp) und klare Fakten fordern (Handlungstyp). Dies kann deutlich das Ergebnis beeinflussen und ist somit eine weitere Motivationsgrundlage für erfolgreiches Lernen.

## 6. Resümee

Anlass für das Verfassen der vorliegenden Studienarbeit war die Frage, ob es typbedingte Unterschiede in Seminaren gibt und wie diese zutage treten. Aus eigener Erfahrung weiss ich, dass Seminare je nach Gewichtung der einzelnen Grundtypen unterschiedlich verlaufen. Um optimal auf die TeilnehmerInnen einzugehen, erweisen sich die Handlungsweisen als hilfreich, wie sie in den vorliegenden Kapiteln beschrieben wurden. Die Wahrscheinlichkeit erhöht sich damit, dass die Seminare für die TeilnehmerInnen, als auch den Referenten effektiv gestaltet sind und hilfreiche Möglichkeiten für den (beruflichen) Alltag umgesetzt werden können.

Die Auseinandersetzung mit der genannten Thematik empfand ich als sehr lohnend, da sich noch offene Fragestellungen klären konnten und neue Erkenntnisse an Klarheit gewannen.

## Literaturverzeichnis

Winkler, Werner: „Warum sind wir so verschieden? –Psychographie als Schlüssel zur Persönlichkeit“, mvg- Verlag, 2005

### Erklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Studienarbeit selbständig angefertigt habe. Es wurden nur die in der Arbeit ausdrücklich benannten Quellen und Hilfsmittel benutzt. Wörtlich oder sinngemäß übernommenes Gedankengut habe ich als solches kenntlich gemacht.

---

Ort, Datum

---

Unterschrift