

Andreas Schnug

# Seminarschauspieler im Training

## Neurobiologische Erkenntnisse ihrer Wirksamkeit



[Dieses Buch bestellen](#) – 9,90 € plus Versandkosten  
[eBook herunterladen](#) – 7,99 € (ePUB-Format)

# **Seminarschauspieler im Training**

## **Neurobiologische Erkenntnisse ihrer Wirksamkeit**

Autor:

Andreas Schnug

Verlag:

FQL Publishing, München

Buch: ISBN 978-3-947104-28-4

eBook: ISBN 978-3-947104-29-1

Buchreihe: GEHIRN-WISSEN KOMPAKT

Die vorliegende Publikation ist urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte vorbehalten. Die Verwendung der Texte und Grafiken ist nur mit schriftlicher Zustimmung des Herausgebers gestattet. In diesem Buch werden u.U. eingetragene Warenzeichen, Handelsnamen und Gebrauchsnamen verwendet.

Auch wenn diese nicht als solche gekennzeichnet sind, gelten die entsprechenden Schutzbestimmungen.

## **Über dieses Buch**

Um eine Verbesserung der Kommunikation von Führungskräften mit ihren Mitarbeitern zu erzielen, sehen gängige Personalentwicklungsmaßnahmen Seminare vor, in denen besondere Gesprächssituationen eingeübt werden. Nach einem Rollenspiel erhält der Seminarteilnehmer verbales Feedback durch den beobachtenden Trainer und ggf. weitere Teilnehmer, mit dem Ziel, zu konstruktiven Erkenntnissen zu erlangen und die kommunikativen Fähigkeiten zu schulen.

Das gleiche Ziel verfolgt die 2006 erstmals in Deutschland angewandte Seminarschauspieler-Spiegelungs-Methode, bei der das Verhalten eines Seminarteilnehmers nach erfolgtem Rollenspiel durch einen ausgebildeten Seminarschauspieler gespiegelt und gemeinsam mit dem Trainer aufgearbeitet wird. Anbieter dieser Methode behaupten, sie sei effektiver als verbal geäußertes Feedback. Doch gibt es eine neurowissenschaftliche Grundlage für diese Aussage?

Das vorliegende Buch beschäftigt sich mit den Wirkungen und dem Unterschied von verbal geäußertem Feedback sowie Feedback mithilfe eines Seminarschauspielers, um Ansätze und Regeln für wirksame Personalentwicklung in Seminaren zu erörtern.

### Diese Fragen werden beantwortet:

- Kann bei der Rückmeldung nach Rollenspielen erneutes Rollenspiel mit vertauschten Rollen kognitive Wirkungen erzeugen, die zu einem schnelleren Lernprozess führen?
- Welche neurowissenschaftlichen Erkenntnisse zur Auswirkung von Lernprozessen durch Feedback können dazu dienen, die Wirkung des gesprochenen und gespielten Feedbacks zu erläutern?
- Macht es einen Unterschied beim Erkenntnisgewinn, ob ein Teilnehmer Feedback nur mündlich erhält oder dieses zusätzlich nachgespielt wird?

Über zehn Jahre führte ich mit Teilnehmern von Verkaufs- und Führungstrainings Rollenspiele durch. Dabei spielten die Teilnehmer abwechselnd Kunden und Mitarbeiter, als auch Verkäufer und Führungskräfte. Dies diente der Verbesserung ihrer Kommunikationsfähigkeit. Parallel ließ sich beobachten, wie in Deutschland eine Trainingsmethode mit Seminarschauspielern Einzug hielt und sich neben ihrer beachtlichen Wirksamkeit auch großer Beliebtheit bei den Trainingsteilnehmern erfreute.

Wilma Pokorney van Lochem gilt hierzulande als Pionierin der Weiterbildung mit Seminarschauspielern. Ich lernte sie in der Zeit kennen, als sie mit ihrem Partner Alfons Walter begann, den deutschsprachigen Trainingsmarkt für dieses Tool zu begeistern. Für ihre feinsinnige, geduldige und sehr herzliche Art, mich im Umgang mit Seminarschauspielern zu unterrichten bin ich ihr überaus dankbar.

Ich danke auch den Mitarbeitern des von Ihr und Alfons Walter geführten Instituts für den tiefen Einblick in der Recherche- phase zu meiner Masterarbeit über dieses Thema.

Stephanie Kurz ließ mich die Methode in ihrem Zuständigkeits- bereich eines großen Konzerns einführen. Für ihren ausgepräg- ten Innovationssinn und Mut neue Wege zu gehen danke ich ihr ganz herzlich. Durch Ihre vertrauensvolle Unterstützung meiner Arbeit wurde es hunderten von Teilnehmern möglich ein neues Bild von Rollenspielen bei ihrer Qualifizierung zu ge- generieren und ich konnte dabei den Wirkungsmechanismus von Seminarschauspieler-Trainings und Coachings erforschen. Aus diesen Erfahrungen stammen große Teile der nachfolgenden Erkenntnisse.

Den Erkenntnisgewinn der Kennzahlen zum Wirkungsvergleich von Seminaren mit und ohne Seminarschauspieler verdanke ich der guten Zusammenarbeit mit Donald Perryman. Durch sein Engagement bei den Teilnehmerbefragungen und insbe- sondere den nachfolgenden Auswertungen konnte hierzu- lande erstmals eine wichtige Annahme bestätigt werden.

Als fachlicher Ausbildungsleiter der Masterausbildung an der academy of neuroscience (aon) gab mir Prof. Dr. Dr. Gerhard Roth Zugang zu umfangreichem Wissen der Persönlichkeits- entwicklung. Prof. Dr. Ulrike Dicke vermittelte mir im Rahmen dieser Ausbildung den aktuellen Forschungsstand zur Funkti- onsweise von Lernprozessen.

Hauptsächlich dadurch konnte ich ein wissenschaftlich basiertes Verständnis zur Wirkungsweise von Trainings mit und ohne Seminarschauspieler entwickeln und im vorliegenden Buch beschreiben. Dafür danke ich den Beiden. Für unsere lehrreichen Gespräche, die detaillierte Begutachtung meiner Masterarbeit und seiner sehr guten Beurteilung danke ich Prof. Roth ganz besonders.

Aufgrund des unermüdlichen Engagement von Thorsten Seelbach neurowissenschaftliche Erkenntnisse für die Wirtschaft nutzbar zu machen, gibt es heute international die Möglichkeit für Trainer und Coaches sich auf einem der wichtigsten Fachgebiete weiterzubilden. Ich habe Respekt und empfinde Hochachtung vor dem, was Herr Seelbach mit seiner Arbeit bisher erreicht hat. Vielen Dank, dass ich Mitglied der Akademie für neurowissenschaftliches Bildungsmanagement werden durfte und daraus für einen Fachbereich wertvollen Nutzen ziehen kann.

Andreas Schnug

im Februar 2019

# **Inhaltsverzeichnis**

## **Über dieses Buch**

### **Inhaltsverzeichnis**

<b>Vorwort</b>	<b>11</b>
<b>1.</b> Einleitung: Die Weiterentwicklungsmethode mit Seminarschauspielern – ein Überblick	12
1.1 Zur Entstehung	13
1.2 Die Entwicklung in Deutschland	14
1.3 Anforderungen an den Trainer	16
1.4 Der Seminarschauspieler: Definition und Anforderungen	17
<b>2.</b> Wie funktioniert Seminarschauspieler-Feedback?	20
2.1 Assoziatives Lernen	21
2.2 Das deklarative Gedächtnis	24
<b>3.</b> Das dreistufige Rollenspiel der Seminarschauspieler-Feedback-Methode	31
3.1 Ablauf des dreistufigen Rollenspiels	33
3.1.1 Abfragen/Vorbereitung	34
3.1.2 Rollenspiel Stufe 1	36
3.1.3 Rollenspiel Stufe 2	37
3.1.4 Rollenspiel Stufe 3	40
3.1.5 Abschließendes Feedback	41
3.2 Multisensorisches Lernen als Element der SSP-Feedback-Methode	42
<b>4.</b> Rollenspielübungen in Seminaren ohne Seminarschauspieler	44
4.1 Ablauf des Rollenspielseminars mit verbalem Feedback	46

4.2 Feedback	48
4.3 Die am Rollenspiel und verbalen Feedback beteiligten Gehirnareale	53
<b>5. Teilnehmerbefragung zum Unterschied zwischen Seminaren mit und ohne Seminarschauspieler</b>	<b>56</b>
5.1 Der Ablaufplan des Test-Seminars	57
5.2 Zur Befragung	60
5.2.1 Ergebnisse der ersten Umfrage	60
5.2.2 Ergebnisse der zweiten Umfrage	62
5.3 Vergleich der ersten und zweiten Umfrage und Gesamtergebnis	63
<b>6. Resümee und Ausblick</b>	<b>64</b>
<b>7. Literaturverzeichnis</b>	<b>69</b>
<b>8. Abbildungsverzeichnis</b>	<b>73</b>
<b>9. Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>74</b>
<b>10. Fußnotenverzeichnis</b>	<b>74</b>

**Anmerkung:** Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in diesem Fachbuch die Sprachform des generischen Maskulinums angewandt. Es wird an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die ausschließliche Verwendung der männlichen Form geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.

## **Vorwort**

Liebe Leserinnen und Leser,

mit diesem Buch erhalten Sie erstmals hierzulande Zugang und ein Verständnis von den aktuell bekannten neurobiologischen Wirkungsmechanismen der Seminarschauspielerei. Wie Rollenspielübungen in Weiterbildungsveranstaltungen durchgeführt werden können, ist Bestandteil guter Coaching- und Trainerausbildungen und inzwischen genauso gut bekannt wie die Folgen auf der Verhaltensebene.

Ich habe mich gefragt, was dabei in unseren Gehirnen passiert und möchte Sie auf den folgenden Seiten an den gewonnenen Erkenntnissen teilhaben lassen. Gerade wenn für Sie das Thema Seminarschauspielerei noch eher unbekannt ist, hoffe ich, Ihre Neugierde auf eigene Erlebnisse mit diesem erstaunlich wirksamen Werkzeug zu wecken. Denn nur wer einen Seminarschauspieler selbst in einer Übung erlebt hat, kann nachfühlen was Teilnehmer in Trainings und Seminaren mit dieser Methode erleben.

Machen Sie etwas Gutes daraus!

Herzlichst

Andreas Schnug

## **1. Einleitung: Die Weiterentwicklungsmethode mit Seminarschauspielern – ein Überblick**

Tiefgreifende Veränderungen der Arbeitswelt haben hierzulande zahlreiche Ursachen: so etwa die Digitalisierung, neue Technologien, die Globalisierung, der demografische Wandel, eine gesellschaftliche Werteverziehung, die Entstehung neuer Berufe und Verschiebungen bei der Arbeitsmarktsituation.<sup>1</sup> In der Folge ergeben sich neue Anforderungen an die Personalentwicklung, die häufig zeitnah erforderlich sind, um effektiv und angemessen reagieren zu können.

Führungskräfte stehen vor der Aufgabe, dem Wandel der Arbeitswelt nicht nur durch adäquate Unternehmensstrategien zu begegnen, sondern auch die veränderten Anforderungen an und durch Mitarbeiter mit einzubeziehen. Praxisorientierte und individuelle Trainingsmethoden für Führungskräfte werden immer stärker nachgefragt.<sup>2</sup>

Sie erweisen sich als beliebter im Vergleich zu standardisierten Methoden, wie Frontalunterricht oder Einzelarbeit.

Die zukünftigen Personalentwicklungsanforderungen beinhalten:

- Zeitnahe Umsetzung
- Effektives Lernen
- Praxisorientierte Methoden
- Anpassung an die Mitarbeiter:
  - individuelle Bedürfnisse
  - geschlechtsspezifische Bedürfnisse
  - multikultureller Hintergrund<sup>3</sup>

Eine Infratest-Studie aus dem Jahr 2017 zeigt die steigende Bedeutung der beruflichen Weiterbildung.<sup>4</sup> Eine zu hohe Standardisierung von Weiterbildungsmaßnahmen bedeutet fehlende Individualisierung und lässt den Nutzen für den Einzelnen zu kurz kommen.

In Deutschland steigt derzeit die Nachfrage nach einer aus den Niederlanden bekannten Trainingsmethode, die den heutigen Anforderungen an die Personalentwicklung gerecht zu werden verspricht und auf Feedback durch Seminarschauspieler setzt.

## **1.1 Zur Entstehung**

Die Anfänge der Methode gehen zurück auf ein Projekt der Universität Amsterdam, die 1978 ein erstes Rollenspielmodell für die Verbesserung der damaligen Polizeiausbildung entwickelte.<sup>5</sup> Bei den sozialen Fähigkeiten waren der niederländischen Polizei zuvor Schwächen und Entwicklungsbedarf bescheinigt worden, während gleichzeitig fachliche Probleme ausgeschlossen werden konnten. Zunächst wurden in Rollenspielen Bürger durch Polizeischüler gespielt, doch mangelte es den Schülern an einer realistischen Darstellung.

Im Rahmen der fachlichen Unterstützung durch die Universität Amsterdam entstand die Idee, einem Schauspieler die Rolle des Bürgers zu übertragen. Das war die Geburtsstunde eines neuen Instruments in der Weiterbildung, nämlich die des sogenannten Trainingsacteurs (zu Deutsch: Seminarschauspieler). Seither hat sich die Methode stetig weiterentwickelt und wurde 1993 erstmalig bei einem Training in der Wirtschaft eingesetzt.<sup>6</sup>

Der hohe Zuspruch hatte zur Folge, dass sich diese Trainingsform inzwischen als gängige Methode der Weiterbildung in den Niederlanden etablieren konnte.<sup>7</sup> Die eingesetzten Trainingsacteurs sind oftmals selbstständig tätig oder können über Agenturen für Weiterbildungsmaßnahmen gebucht werden.

Zu den offiziellen Ausbildungsberufen zählt der Trainingsacteur derzeit noch nicht. Jedoch gibt es in den Niederlanden bereits einen Branchenverband der Agenturen (BOACT) und einen Berufsverband für Trainingsacteurs (NVvT).<sup>8</sup>

## **1.2 Die Entwicklung in Deutschland**

Im Jahr 2006 brachte die Niederländerin Wilma Pokorny-van Lochem, Psychologin und Gründerin der Institut Synergie GmbH, die Methode „Seminarschauspieler“ über die Grenze nach Deutschland und erweiterte das bisherige Rollenspiel um die Spiegelmethode, die in diesem Buch in Kapitel 3 im Detail beschrieben wird. Zusammen mit Alfons Walter, Supervisor und Geschäftsführer des Instituts, entwickelte sie mit zudem ein eigenes Konzept für die Weiterbildung von Schauspielern zu Seminarschauspielern. Das erweiterte Konzept mit der Spiegelmethode wurde 2009 mit dem Coaching Award „Best Coaching Konzept“ ausgezeichnet.<sup>9</sup>

Die Weiterentwicklungsmethode mit Seminarschauspielern basiert auf der Sequenz, in der ein Seminarschauspieler in Absprache mit dem Trainer oder Coach einen Seminarteilnehmer nachspielt, den er zuvor beobachtet hat. Seit 2006, als Seminarschauspieler in Deutschland erstmals eingesetzt wurden, wächst der Bedarf stetig.

Wurde im Jahr 2010 noch eine dreistellige Anzahl an Einsatztagen für Seminarschauspieler gebucht, sind für 2017 bereits neunmal so viele Tage zu verzeichnen. Ein sprunghafter Anstieg an Einsatztagen von 2016 zu 2017 zeigt den wachsenden Bedarf von Unternehmen, den veränderten Personalanforderungen wie eingangs beschrieben gerecht zu werden.<sup>10</sup>

Heute gilt die Institut Synergie GmbH (nach eigener Aussage) bei der Buchung von Seminarschauspielern als marktführender Anbieter in Deutschland. Das international aktive Unternehmen hat seinen Firmensitz in Vlotho und hat sich mit einem breiten Angebot auf dem Weiterbildungsmarkt positioniert.

Folgende Fortbildungsmaßnahmen finden sich im Portfolio:

- Seminare
- Coachings (auch mit Pferden)
- Trainings
- Assessments
- Workshops
- Strategieanalyse mit Tracer
- Mobile Trainer Supervision
- Ausbildung und Vermittlung von Seminarschauspielern
- Train the Trainer

---

<sup>1</sup> Vgl. Bodegan, C.,/Hoffmann, R. (2015), S. 122 ff.

<sup>2</sup> Vgl. FAZ (2018).

<sup>3</sup> A.a.O. (Fn. 1).

<sup>4</sup> Siehe Infratest (2017).

<sup>5</sup> A.a.O. (Fn. 4).

<sup>6</sup> A.a.O. (Fn. 4).

<sup>7</sup> A.a.O. (Fn. 4).

<sup>8</sup> Vgl. Devilee, P./Fischer, H. (2005), S. 11.

<sup>9</sup> A.a.O. (Fn. 4).

<sup>10</sup> Hier und im Folgenden: a.a.O. (Fn. 4).