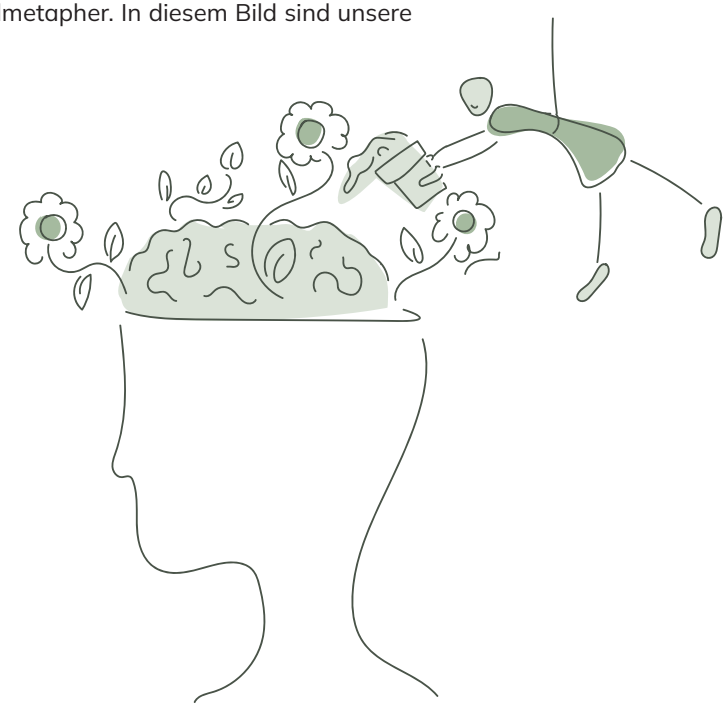
1. Kernaufgaben als Trainer:innen

Zu unserem Beruf als Trainer:innen gehört es, Fachinhalte spannend zu vermitteln. Dabei kommunizieren wir auf Augenhöhe und moderieren Diskussionen souverän. Doch das ist nur ein Teil unseres Wirkens. Es gehört auch dazu, unsere Teilnehmenden zu motivieren, zu aktivieren, zu coachen und zu stärken. Wir lösen Konflikte und begleiten Menschen in ihrer persönlichen wie fachlichen Entwicklung. Unser Beruf ist facettenreich und erfordert das richtige Mindset. Wir ermöglichen Lernen. Und Lernen bedeutet Wachstum.

**Gärtnern.
In Köpfen
und Herzen.**

Bei VALOREA beschreiben wir unser Verständnis des Trainer:innenberufs gerne mit einer Bildmetapher. In diesem Bild sind unsere



Teilnehmenden die Pflanzen in einem lebendigen Garten. Sie bringen bereits vielfältige Fähigkeiten in unsere Schulungen mit. Einige sind sichtbar gewachsen, entfaltet und strahlend. Andere stecken noch in den Anfängen. Die Samen sind gesät, doch sie brauchen noch Zeit und Fürsorge. Als Trainer:innen betreten wir diesen Garten voller Talente und Potenziale. Wir begleiten das Wachstum, indem wir gießen, düngen und hier und da neue Samen streuen. Das geschieht in verschiedenen Fachrichtungen von Technik über Sport bis Kunst. Und dabei sind wir nicht die einzigen Gärtner:innen. Erfolg entsteht nicht durch eine Einheitskultur, sondern durch Vielfalt, die wir gemeinsam gestalten.

Manchmal ziehen in diesem Garten auch Stürme auf. Fehler, Rückschläge oder Ängste können unsere Teilnehmenden verunsichern. Doch genau hier setzen wir an. Wir Trainer:innen stützen, ermutigen und bieten gezielt Strategien an, um Herausforderungen zu meistern. Jede Pflanze wächst anders und nicht jede erreicht die gleiche Höhe. Doch jedes Wachstum ist wertvoll und einzigartig.

Übertragen auf unseren Beruf zeigt sich, wie vielfältig und ineinandergreifend unsere Kernaufgaben sind. Damit Lernen gelingt, braucht es kraftvolle Impulse, sei es durch fesselnde Präsentationen, aktivierende Methoden, individuelles Coaching, die Förderung vorhandener Fähigkeiten, mentale Stärke oder auch den konstruktiven Umgang mit Konflikten.

1.1. Präsentieren

Das Präsentieren zählt unbestritten zu unseren Kernaufgaben. Wir VALOREA-Trainer:innen verstehen darunter mehr als nur das reine Vortragen. Während ein wissenschaftliches Referat auf einer Tagung primär der Wissensvermittlung durch das gesprochene Wort dient, umfasst das Präsentieren in unserem Kontext eine Vielzahl an Methoden und Techniken. Es geht darum, Inhalte lebendig und verständlich zu vermitteln und dabei gezielt Auftrittstechniken, Medien und didaktisch durchdachte Materialien einzusetzen. Präsentieren bedeutet erklären, anleiten, illustrieren und visualisieren. Oft arbeiten wir dabei auch mit bewusst inszenierter Dramaturgie oder setzen Storytelling-Techniken ein, um Inhalte greifbarer zu machen und emotionale Anknüpfungspunkte zu schaffen.

Ein Funke genügt, wenn er Lernen entfacht.

Gute Präsentationen entstehen nicht zufällig. Sie beruhen auf einem durchdachten Konzept und einer sorgfältigen Vorbereitung. Als VALOREA-Trainer:innen entwickeln wir eine klare Struktur, wählen passende Methoden aus und setzen gezielt Visualisierungen ein. Solide Unterlagen sind dabei ebenso wichtig wie unser souveränes Auftreten. Unsere Präsentationsmedien dürfen nicht ablenken, sondern unterstützen. Unser Ziel ist es, Inhalte nicht nur zu vermitteln, sondern erlebbar zu machen.

1.2. Motivieren

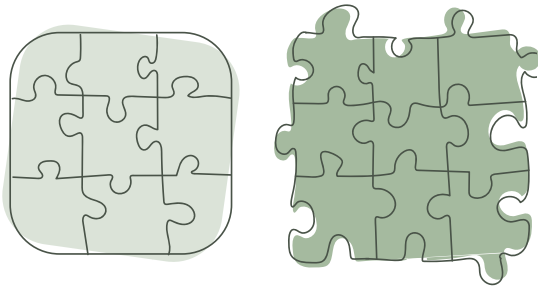
Wie steht es nun mit dem Motivieren anderer? Ist es erstens möglich und zweitens überhaupt notwendig, Erwachsene zum Lernen zu motivieren? Die Antwort ist eindeutig. Es ist möglich und auch notwendig. Und es macht sogar Spaß.

Andere zu motivieren und mitzuerleben, welche Dynamik daraus entstehen kann, ist eine bereichernde Erfahrung, die wir Trainer:innen machen dürfen. Es ist tatsächlich ein Dürfen und kein Müssen. Mit einer guten Prise Motivation geht vieles leichter. Unser Hier und Jetzt wird gehaltvoller und der Lernertrag größer. Selbstverständlich funktioniert Lernen bis zu einem gewissen Grad auch ohne Motivation, doch es erfordert bedeutend mehr Anstrengung und die Inhalte verankern sich weniger nachhaltig.

Motivation steht in direktem Zusammenhang mit den eigenen Lernerfahrungen. In unseren Schulungen begegnen wir Menschen, die in der Regel bereits mehrere Bildungswege hinter sich haben, sei es aus eigenem Interesse oder aus beruflichen Gründen. Diese Erfahrungen sind höchst unterschiedlich und prägen die Haltung zum Lernen. Aus der Achtsamkeitslehre wissen wir, dass wir die Summe unserer Erfahrungen sind. Während manche Teilnehmenden an ihre Fähigkeiten glauben, (ver)zweifeln andere daran. Die Spannweite reicht von begeisterter Lernfreude bis zu innerem Widerstand.

Wissenschaftliche Studien zeigen, dass die Lernfähigkeit von Erwachsenen weniger vom biologischen Alter, als von soziokulturellen und bildungsbiografischen Faktoren abhängig ist. Dennoch halten sich Mythen wie „Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans

nimmermehr.“ oder „Man kann einem alten Hund keine neuen Kunststücke beibringen.“ hartnäckig. Haben sich derart negative Glaubenssätze bei unseren Teilnehmenden erst einmal verfestigt, können wir sie zunächst nur als gegeben hinnehmen.



Lernfrustrierte Menschen neigen häufig zu einem Fixed Mindset, also einer starren Denkweise, die sich über Jahre erhärtet hat. Früher oder später wird diese Haltung in unseren Schulungen sichtbar. Sie kann nicht nur das eigene Lernen erschweren, sondern auch das der anderen beeinflussen. Hier ist unsere Aufmerksamkeit gefragt, um rechtzeitig gegensteuern zu können. Selbstbilder sind letztlich nichts anderes als Glaubenssätze. Sie existieren im Kopf und lassen sich verändern, auch wenn dies selbstverständlich Zeit braucht. Im besten Fall sitzen in unseren Schulungen überwiegend Teilnehmende mit einem Growth Mindset, also einer dynamischen Denkweise. Menschen mit dieser Haltung betrachten sich als lebenslang Lernende und sehen Herausforderungen als Chancen. Sie begreifen Fehler als Entwicklungsmöglichkeiten und lassen sich durch sie sogar motivieren.

Der Begriff Motivation leitet sich vom lateinischen movere (bewegen) ab – und genau darum geht es. Anstatt zu fragen, was unsere Teilnehmenden motiviert, lohnt es sich, nachzuspüren, was sie bewegt. Was hat sie in unsere Schulung geführt? Gibt es vielleicht einen gemeinsamen Nenner in der Gruppe? Und was löst positive Emotionen aus? Selbst wenn eine Gruppe auf den ersten Blick heterogen erscheint, finden sich meist verbindende Elemente, etwa gemeinsame Hobbys, fachliche Interessen oder ähnliche Karriereziele.

Motivation braucht Verbindung.

Wenn wir Trainer:innen den Zugang zu diesen inneren Antrieben finden, können wir viel bewirken. In der Wissenschaft spricht man hierbei von intrinsischer Motivation. Sie ist die Art von Motivation, die nicht nur für nachhaltige Lernerfolge und Ausdauer sorgt, sondern auch zu innerer Zufriedenheit und einem höheren Maß an Befrie-

digung führt. Sie geht mit Neugier, Spontanität und Entdeckergeist einher. Diese Impulse stecken in uns allen. Wir wollen lernen, erfahren und gestalten. Als Trainer:innen können wir genau hier ansetzen und diesen natürlichen Antrieb gezielt anregen. Wenn wir es schaffen, Neugier zu wecken und Lernende aus ihrer Komfortzone zu holen, entsteht eine Dynamik, die Lernen nicht nur erleichtert, sondern mit Freude füllt.

Neben der inneren Antriebskraft wirkt auch die sogenannte extrinsische Motivation, die von äußeren Faktoren gesteuert wird. Manche unserer Teilnehmenden nehmen an der Schulung teil, um sich für neue berufliche Positionen zu qualifizieren. Dann ist es in aller Regel eine Mischung aus intrinsischen und extrinsischen Motivatoren, die ihr Lernen antreibt.

1.3. Stärken stärken

Spätestens mit Schuleintritt begegnen wir einer Lernkultur, die unseren Blick auf Bildung stark formt. Von Beginn an werden wir bewertet, Fehler stehen im Mittelpunkt und gelten als Misserfolge. Anstrengung wird oft abgewertet. Wer sich anstrengen muss, gilt schnell als weniger begabt oder nicht intelligent. Diese Überzeugung führt dazu, dass Menschen das Lernen irgendwann meiden. Sie fürchten, sich bloßzustellen oder inkompetent zu wirken. Auch im beruflichen Kontext ist die Angst groß, dass die eigene Kompetenz infrage gestellt wird, sobald ein Fehler passiert.

Als VALOREA-Trainer:innen möchten wir diesem Muster bewusst etwas entgegensetzen. Wir richten unseren Blick auf die Stärken unserer Teilnehmenden, selbst wenn diese nicht direkt zu unseren zentralen Inhalten gehören. Entscheidend ist, dass Lernende ihre eigenen Stärken wahrnehmen und Vertrauen daraus schöpfen können. Nicht selten haben Menschen noch nie ausgesprochen, worin sie wirklich gut sind. Für manche bedeutet es sogar eine große Überwindung, dies offen zu benennen.

Fällt uns etwa auf, dass jemand in unserer Schulung besonders schnell Kopfrechnen kann, dann können wir diese Fähigkeit in unsere Übungen gewinnbringend einbinden. Oder wir erfahren, dass jemand eine Ausbildung als Fitnesstrainer:in hat und gestalten gemeinsam eine Bewegungspause. Solche Stärken haben mit unseren Inhalten auf den ersten Blick wenig zu tun, und doch sind sie für die Motivation von zentraler Bedeutung. Greifen wir diese vorhandenen Stärken auf, entsteht naturgemäß neue Energie für das Unbekannte und Herausfordernde.

Wenn wir Stärken stärken und sie bewusst fördern, wächst die Lust auf Neues beinahe wie von selbst. Gleichzeitig zeigen wir Wertschätzung, indem wir deutlich machen, dass Engagement und Mitwirken Teil des Ganzen sind. Es geht nicht allein um Leistung, sondern um den Menschen in seiner Gesamtheit.

What you water, grows.

Stärken zu stärken verbinden viele mit dem Thema Lob. Doch hier lohnt es sich, genauer hinzuschauen. Lob ist nicht neutral, es kann Abhängigkeiten schaffen, Erwartungen erhöhen und mit der Zeit seine Wirkung verlieren. Bei VALOREA ersetzen wir Lob daher durch Wertschätzung. Während Lob nur wohldosiert verteilt werden sollte, ist Wertschätzung immer angebracht. Sie basiert auf unserer aufrichtigen, wohlwollenden Haltung den Teilnehmenden gegenüber.

Wer mit Wertschätzung spart, spart am falschen Ort.

Vermutlich bist du, wie die meisten von uns, mit Lob und Tadel groß geworden. Dieses tief verankerte Wertesystem prägt unsere Kommunikation oft heute noch und wirkt meist unbewusst nach. Es lohnt sich, diesen Automatismus zu hinterfragen.

Ein guter Anfang ist es, die eigene Sprache bewusst zu beobachten. Denn Lob – so gut es auch gemeint ist – kann Beziehungen eher belasten als stärken. Es schafft leicht ein Ungleichgewicht. Eine Person beurteilt die andere aus einer überlegenen Position. Das fühlt sich in der Regel nicht nach echter Wertschätzung an. Wenn Menschen sich auf Augenhöhe begegnen, verändert sich die Qualität der Begegnung. Sag daher lieber „Danke“ anstatt „Gut gemacht“. So zeigst du Anerkennung, die nicht bewertet, sondern verbindet.