

Juliane Feldner & Rainer König

## Was ist die ideale Seminarlänge?



Es gibt *keine* universelle „beste“ Seminarlänge — sie hängt vom Ziel, vom Inhalt, von der Arbeitsform und von der Gruppengröße ab.

Als Faustregeln, gestützt durch pädagogische Praxis und Forschung, gelten: für reine Informationsvermittlung reicht oft ein Halbtagsformat (oder Webinar), für Information plus Übung ein Tag, und für das Vermitteln von echter Handlungskompetenz empfehlen sich mindestens zwei Tage kombiniert mit Aktivität, Austausch und Folgeverankerung.

Außerdem sind leine Gruppen ( $\approx 8-12$ ) wichtig. Nur sie garantieren intensives Üben und den Transfer in die Praxis. ([Symonds Research](#))

### 1. Was entscheidet über die Länge?

Drei Faktoren sind entscheidend:

1. Lernziel — reine Info, Übung oder echte Kompetenz/Verhaltensänderung?
2. Komplexität der Inhalte — abstrakte Fakten vs. komplexe Fertigkeiten.
3. Didaktik & Nachbereitung — Vor- und Nacharbeit, Wiederholung (spacing), Praxisanteil.

Kurz: Wer nur informieren will, braucht weniger Zeit; wer Verhalten/Handeln verändern will, braucht deutlich mehr Raum für Übung, Feedback und Wiederholung. ([Symonds Research](#))

### 2. Konkrete Empfehlungen (Faustregeln)

- **Halbtags ( $\approx 3-4$  Std.)** ist sinnvoll für reine Informationsvermittlung, Überblicks- oder Update-Formate; das ist häufig eher ein Vortrag mit Q&A als ein echtes Seminar. Halbtagesformate sind effizient, aber ergeben ohne Übungen kaum einen nachhaltigen Transfer. ([Symonds Research](#))
- **1 Tag** — geeignet, wenn Sie Informationen und erste Übungen kombinieren wollen (Input → Anwendung → Feedback). Ein ganzer Tag erlaubt mehrere Übungszyklen und erste Transferversuche. ([Workshop Amigo](#))
- **2-3 Tage (oder mehr)** — sind zu empfehlen, wenn es echte Handlungskompetenz geht. (z. B. Gesprächsführung, Methoden, technische Fertigkeiten). Zwei Tage ermöglichen vertiefte Übungen, Wiederholung am zweiten Tag, Reflexion und ein feineres Feedback — Faktoren, die nachhaltige Lern- und Verhaltensänderung fördern. Beispiele aus der medizinischen/praxisspezifischen Ausbildung zeigen, dass zweitägige Kurse für handlungsorientierte Skills oft deutlich effektiver sind als nur ein Tag. ([PMC](#))

### 3. Warum zwei bis drei Tage? (Kognitionspsychologie & Praxis)

Zwei Mechanismen sind zentral:

- **Übung mit Feedback** — Fertigkeiten benötigen Zeit für mehrfaches Üben, Beobachtung und korrigierendes Feedback. Kurzformate ermöglichen das nur begrenzt. ([PMC](#))
- **Spacing / Verteiltes Lernen** — die Forschung zeigt klar, dass verteilte Wiederholung (mehrere Sitzungen über Zeit) die Langzeit-Behaltung stärkt (die sogenannte *spacing effect*). Ein zweitägiges Format kann direktes Wiederholen/Vertiefen am Folgetag nutzen; kombiniert mit späteren kurzen Wiederholungen (E-Mail-Impulse, Microlearning-Snacks) steigt der Transfer in den Arbeitsalltag deutlich. ([Hogrefe E-Content](#))

### 4. Gruppengröße: Warum 10–12 eine gute Orientierung ist

Für interaktive, übungsintensive Seminare gilt: kleinere Gruppen ermöglichen mehr individuelle Aufmerksamkeit, mehr aktive Übungszeit pro Teilnehmendem und bessere Moderation.

Praxisleitfäden und Lehrforschungen nennen üblicherweise einen Sweet-spot zwischen 6 und 12 Personen für Diskussions- und Übungsformate.

Ab ~15 Teilnehmern gehen Interaktion und individuelle Rückmeldung stark zurück. Deshalb ist ein zweitägiges Seminar mit 10–12 Teilnehmenden ein guter Kompromiss zwischen Gruppendynamik und Ressourcen-Effizienz. ([ctb.ku.edu](#))

### 5. Was sagt die Forschung zur Form (Microlearning, Follow-up)?

Kurzformate (Microlearning) und spaced follow-ups ergänzen Präsenzseminare wirkungsvoll: systematische Übersichten zeigen, dass kurze, fokussierte Lerneinheiten (5–15 Min.) plus wiederholte Auffrischungen die Retention steigern.

Das ist vor allem dann der Fall, wenn das Präsenztraining Praxisaufgaben vorbereitet und die Micro-Lerneinheiten die Wiederholung und Anwendung unterstützen. ([ScienceDirect](#))

### 6. Eine ehrliche Warnung

Ultra-Kurzseminare (1–2 Stunden oder reine Vorträge) sind wertvoll für Awareness und Updates. Sie ersetzen aber nicht die Zeit, die nötig ist, um Verhalten zu ändern und Wissen 'sacken' und verarbeiten zu lassen.

Wer viel Inhalt in zu kurzer Zeit für zu viele Leute presst, riskiert, dass vieles „vorbeirauscht“ und kaum nachhaltiger Transfer entsteht.

Wer echte Kompetenz will, muss Zeit einplanen - oder das Format in mehrere kurze, gut verteilte Einheiten splitten. ([Mind Matters](#))