

Passgenau zum Trainingserfolg

Veränderungen der Arbeits- und Bildungswelt, die zunehmende Unübersichtlichkeit durch Flexibilisierung und Komplexität im Alltag, die Informationsflut – als Grundlage verantwortungsbewussten Handelns und Entscheidens im gesellschaftlichen Modus der Unsicherheit – führen zu vielfältigen Anforderungen an jeden Einzelnen. Den Lernanforderungen mit der Teilnahme an standardisierten Qualifikationsmaßnahmen zur Vorbereitung auf mögliche Veränderungen zu begegnen, bringt vielfach nicht den erwünschten Erfolg. Viele Veranstaltungsformen sind wenig passgenau auf den konkreten Bedarf abgestimmt. So bleiben beispielsweise die Teilnehmer eines Workshops, der strukturiert auf die Erarbeitung von Ergebnissen ausgerichtet ist, oftmals mit einem Zuwachs an Wissen und Arbeitsergebnissen zurück – ohne dieses in tatsächliche Handlungen umsetzen zu können. In einem Training geht es vielmehr darum, einen Raum anzubieten, in dem das Erleben der praktischen Erfahrung die Möglichkeit zur Verhaltensänderung eröffnet, zu dieser motiviert und Anregungen zur Neuausrichtung bietet. Die Möglichkeit des Ausprobierens und die Vergewisserung durch Reflexion der erlebten Handlungserfahrungen entsprechen dem Bildungsverständnis der Weiterbildung. Die Integration des zeitlichen Trainingsaufwandes in den Arbeitsalltag als kostenbewusstes Vorgehen minimiert die Investitionen in die erforderlichen Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen.

Die Arbeitshilfe Trainingskonzeptionen wird Sie dabei unterstützen, die Entwicklung eines Trainingskonzepts strukturiert und passgenau zu planen. Nach einführenden Gedanken zur Rolle des Trainers und der Besonderheit der Veranstaltungsform Training, werden die einzelnen Entwicklungsphasen einer Konzeption abgebildet und kurz erläutert. Zugleich ist die Arbeitshilfe eine Art Checkliste, die Ihnen Kriterien für die Beurteilung von Trainingsmaßnahmen an die Hand gibt.

Training – eine attraktive Lernform

Ein Training hat drei Eckpfeiler, die Kombination entscheidet letztlich über das Ergebnis:

- A** Das Konzept
- B** Die Methoden und Materialien
- C** Die Kreativität und Motivation des Trainers

Die Attraktivität eines Trainings in der Weiterbildung liegt in der Arbeitsweise, persönlich abgestimmte und damit handlungsrelevante Lernsituationen als Raum anzubieten, in dem das Erleben der praktischen Erfahrung die Möglichkeit zur Verhaltensänderung eröffnet. Die Wirkungen eines Trainings sind durch die Arbeit an persönlichem Verhalten und dem Geschehen auf der Sach- und Beziehungsebene für den Einzelnen bedeutsam und intensiv. Der Trainingserfolg ist als ein Zusammenspiel aus den Handlungskompetenzen, erworben oder verfeinert in Übungssituationen, sowie der Fähigkeit, das eigene Handeln und den Lernprozess zu reflektieren, zu sehen. Der Reiz für den Trainer liegt in dem nicht vorhersagbaren Prozesscharakter durch das Einbringen der unterschiedlichen Persönlichkeiten und Anliegen der Teilnehmer.

Arbeitshilfen | Trainingskonzeptionen

Der Trainer – mein Berater und Förderer

Der Trainer ist als Verantwortlicher für die Strukturierung und Leitung von Lernprozessen, als Experte für Methoden und Medien sowie als einführender, kreativer und motivierender Begleiter von selbstbestimmten Lernprozessen vielfältig aktiv. Wie er diese Aktivitäten wahrnimmt, hängt von seinem Selbstverständnis als Trainer ab. So lebt er seine Rolle eher persönlich engagiert oder wenig motiviert, eher beziehungs- oder sachorientiert, eher kontrollierend oder unterstützend, eher flexibel als starr, eher als Wissensvermittler oder Förderer.

Sofern es dem Trainer gelingt, in eine persönliche und vertrauensvolle Arbeitsbeziehung mit den Teilnehmern einzutreten, sach- und methodenkompetent den Lernprozess zu gestalten und seine Motivation als anregenden Impuls für die Teilnehmer einzubringen, kann er die Teilnehmer als Berater und Mentor unterstützen. Die Indikatoren für das Gelingen sind die Lernatmosphäre, das Wir-Gefühl in der Gruppe sowie das Engagement der Teilnehmer während und die Handlungskompetenz am Ende des Trainings.

Die Top-Ten-Aktivitäten des Trainers

Als Trainer

- 1 **stelle ich eine persönliche und vertrauensvolle Lernatmosphäre her,**
- 2 **stelle ich die thematische Relevanz sicher,**
- 3 **ermögliche ich Individualität und Fehlertoleranz,**
- 4 **verwende ich anregende Methoden und Medien,**
- 5 **setze ich positive Motivations- und Lernstrategien ein,**
- 6 **kreiere ich vielfältige und komplexe Lernsituationen,**
- 7 **fördere ich die Handlungskompetenz der Teilnehmer,**
- 8 **reflektiere ich die Lernprozesse mit den Teilnehmern,**
- 9 **fördere ich die Handlungskompetenz der Teilnehmer,**
- 10 **bin ich persönlich hoch engagiert.**

Arbeitshilfen | Trainingskonzeptionen

Training ist anders – Training ist näher dran

Das Ziel bei der Konzeption eines Trainings ist es, die Realität der Teilnehmer möglichst genau abzubilden, um einen Übungskontext für neues Verhalten zu eröffnen. Das Ausprobieren von selbstbestimmten Verhaltens- und Handlungsmöglichkeiten und die individuellen Lernprozesse sind unmittelbar an Kontextbedingungen aus der Arbeits-/Alltagsrealität gebunden – was einen wesentlichen Unterschied zu anderen Lernformen ausmacht. Im Training liegt der Fokus auf der Gestaltung des Interaktionsprozesses. Im Gegensatz zu anderen Lernformen, in denen Teilnehmer für sich noch den Transfer vom Wissen hin zur konkreten Verhaltensanwendung vornehmen müssen, dies aber wegen des damit verbundenden Aufwands häufig nicht tun, ist Training unmittelbar handlungs- und ergebniswirksam.

Ausgehend von der Analyse der Anforderungen, die neues Verhalten von den Teilnehmern als Bewältigungskompetenz bestimmter Aufgaben erfordern, setzen die konzeptionellen Überlegungen an. Bewährt hat sich die Orientierung an den folgenden drei Standards aus der Assessment-Center-Technik (Arbeitskreis Assessment-Center), da diese Konstruktions- und Beurteilungskriterien an die Hand geben.

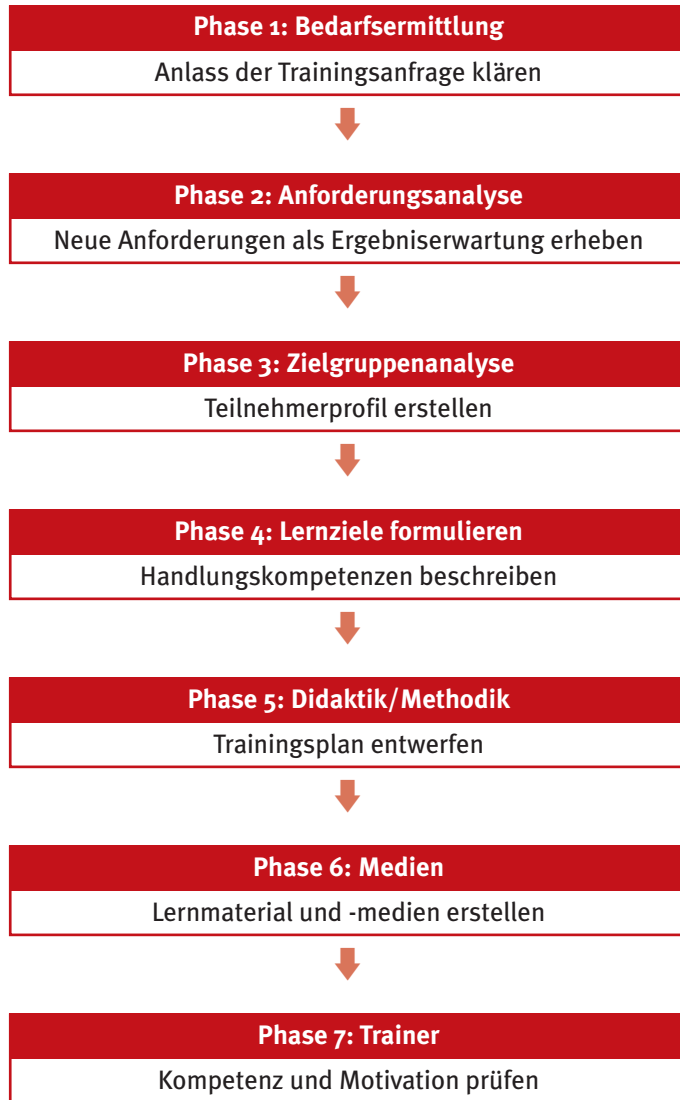
Anforderungsorientierung	Simulationsprinzip	Transparenzprinzip
--------------------------	--------------------	--------------------

Die Anforderungsorientierung verlangt nach einer genauen Beschreibung der Zielsetzung, die durch das Training erreicht werden soll. Wichtig ist dabei zum einen die konkrete Formulierung der Aufgaben, die ein Teilnehmer als zukünftige Anforderung in einem bestimmten Kontext bewältigen soll. Zum anderen wird das erwartete Verhalten genau beschrieben. Das Simulationsprinzip begründet sich aus der Kontextgebundenheit des erwarteten und beobachtbaren Verhaltens, welches dem Teilnehmer durch gemeinsame Reflexionsprozesse widergespiegelt wird. Das Transparenzprinzip stellt sicher, dass alle Beteiligten wissen, auf welche Anforderungen, Ziele und Erwartungen es in einer konkreten Übungssituation ankommt.

Trainingskonzeptionen entwickeln – Wie gehe ich vor?

Ausgehend von einer fundierten Planung als Erfolgsgrundlage für ein Training, ist die Entwicklung eines passgenauen Trainingskonzepts der erste Schritt. Die Konzeption geht von den spezifischen Charakteristika des Kunden aus, beispielsweise einer Bildungsinstitution oder eines Unternehmens. Sie richtet sich an den Herausforderungen und Veränderungen aus, die den Bedarf eines Trainings hervorgebracht hat. Die einzelnen Phasen sind zugleich auch ein Leitfaden für die Prüfung von externen Trainingsangeboten.

7 Schritte zum Erfolg – Entwicklungsphasen einer Trainingskonzeption



Tipp

Die Arbeitshilfe „Trainingskonzeptionen – passgenau zum Trainingserfolg“ zeigt die Besonderheit von Trainings auf, die im Vergleich zu anderen Veranstaltungsformen der Weiterbildung arbeitssystem- und kontextspezifisch ist. Training berücksichtigt die Anforderungen und Einflussgrößen auf die Kompetenz zum Handeln und ist somit konkreter an der Realität des Teilnehmers und konkreten Handlungskompetenzen ausgerichtet. Training ist ressourceneffizient, da an konkreten Zielen gearbeitet wird. Training knüpft an zukunftsgerichtete Herausforderungen an, eröffnet Übungsmöglichkeiten und gibt Impulse für neues Verhalten und Verhaltensvariationen – durch aktives Tun. Nutzen Sie den Umsetzungsvorteil von Trainings und handeln Sie!