

# Train the Trainer – und danach?

Als Trainer sollte man sich ständig weiterbilden. Eine Trainerausbildung ist nur der Anfang. Wie es danach weiter gehen kann, beschreibt Anna Langheiter.



**Gastautorin**

**Anna Langheiter**

ist Expertin im kreativen Trainingsdesign für lebendige und nachhaltige Lernprozesse. Sie designt passgenaue Trainings, mit denen Unternehmen ihre Mitarbeiter selbst weiterentwickeln können.  
www.annalangeiter.com

**DIE AUSBILDUNG WURDE** absolviert, die Themen hat man drauf. Die ersten Trainings werden trainiert, es gibt gutes Feedback und so manch einer weiß, dass er gut ist in dem, was er tut. Könnte alles so schön sein, aber dann schleicht sich nach und nach etwas ein: Unzufriedenheit, Fadesse und auch Neugierde – war es das schon? Dann kommt vielleicht noch eine Kundenanfrage nach etwas Neuem dazu und der Trainer erkennt, dass er mit dem derzeitigen Repertoire nicht das Gewünschte erreichen kann.

Woher aber neue Ideen bekommen? Der Ablauf eines Trainings hat 3 Phasen: Vor dem Training (Trainingsdesign), das Training selbst sowie die Zeit nach dem Training (Transfer und Evaluation).

## Trainingsdesign

Viele Trainer bewegen sich gern im selben Saft. Das ist gemütlich, weil es bekannt ist. Die Vorbereitung ist schnell gemacht und am Ende kommt ja auch das raus, was gewollt ist. Dabei gibt es so viele Möglichkeiten, wie ein Training designt werden kann. Eine Weiterbildung zum Trainingsdesigner beschäftigt sich deshalb mit dem Design-, dem Trainings-, dem Transfer- und dem Evaluierungsprozess. Teilnehmer bekommen reichlich Input an Tools und werden befähigt kreative, interaktive und transferorientierte Trainings zu designen – und zwar in der Größenordnung von Microtraining-Sessions bis hin zum unternehmensweiten Trainings-Roll-out.

## Training

Manchmal reicht ein Griff zum Buch und dann am liebsten aus den Verlagen »ManagerSeminare«, »Beltz«, »Gert Schilling« und »Gabal«. Manche dieser Bücher werden tatsächlich von vorne bis hinten gelesen, meist aber nähert man sich den Büchern mit einer Frage und sucht so ganz gezielt nach neuen Ideen.

Im Internet gibt es unzählige Links mit Ideen, neuen Methoden und Spielen. Am besten in die Newsletter eintragen (und auch wieder austragen, wenn sie den Zweck nicht mehr erfüllen)

und die Nuggets mitnehmen. Ein tolles Beispiel für Wissensweitergabe und Lernmöglichkeiten liefert z. B. Sandra Dirks auf Facebook mit ihrem »Flipchart Friday«. Ganz im Stil des Micro-Learnings teilt sie neueste Zeichnungen, die gut in den Traineralltag integrierbar sind.

Wer es gern interaktiv hat und gleichzeitig andere Trainer erleben will, dem seien Trainerkongresse empfohlen. Die Formate sind ähnlich: Über den Tag verteilt gibt es 4 Workshop-Blöcke mit 70 Minuten und bei jedem Workshop-Block sind jeweils mehrere Trainer gleichzeitig, die die Teilnehmer in ihre Schatzkiste blicken lassen. So kann man in aller Kürze Ideen für den Traineralltag mitnehmen und gleichzeitig den Trainern bei der Arbeit zusehen. Der Inspiration Day im September in Wien und der Trainer Kongress Berlin im März geben zahlreiche Impulse, wobei Berlin auch aufgrund der großen Anzahl an Themen und Trainern eine Reise wert ist.

Die Petersberger Trainertage in Bonn und der WIFI Trainerkongress setzen den Fokus neben spannenden und bunten Sessions auch auf exklusive Keynotes. Und für »Abenteurer« empfiehlt sich die amerikanische ATD (Association for Talent Development) mit ihren 10 000 Besuchern sowie zahlreichen Vorträgen und Network-Möglichkeiten. Außerdem ist es immer wieder interessant, sich bei anderen Trainern in Trainings zu setzen, die Augen aufzumachen, zuzuhören und – hoffentlich – freudig neue, tolle Ideen mitzunehmen.

## Trainingstransfer und -evaluierung

Nur wer von vornherein mitdenkt, ob eine Entwicklungsmaßnahme erfolgreich für den Auftraggeber ist, kann die Wirksamkeit von Personalentwicklungsmaßnahmen evaluieren. Denn ein Programm ist nur dann erfolgreich, wenn es die Erreichung der Unternehmensziele nachweislich und messbar unterstützt. Eine Fortbildung zu den Themen Transferwirksamkeit und Trainingsevaluation schärft den Blick für zwei Themen, die bisher sehr oft noch nicht ausreichend im Fokus sind. **T**