



Wenn Speaker und Trainer die Wahrheit opfern

In dieser Ausgabe

TRAINER-AUSBILDUNGEN: Überblick und Trends **NLP:** Ende des Booms?

ZERTIFIZIERUNGEN: Wer braucht ein Trainerzertifikat? **FÖRDERUNGEN:** So werden Seminare leistbar

SEMINARBERICHT: Preisgestaltung **RECHT:** Betriebsratstätigkeit

Have the end in mind

Damit ein Seminar, Training oder Workshop auch nachhaltig einen Nutzen bringt, muss das Konzept durchdesignt sein. Anna Langheiter bietet dazu eine Ausbildung an.

Sie bieten gemeinsam mit Dale Carnegie einen Lehrgang zum Trainingsdesigner an. Was genau kann man sich unter einem Trainingsdesigner vorstellen?

Der Trainingsdesigner beschäftigt sich mit allen Aktivitäten, die durchgeführt werden, bevor ein Trainer einen Trainingsraum betritt. Er durchdenkt alle Schritte vor, während und nach einem Training, egal ob er Trainings für sich oder für andere Trainer konzipiert. Dabei überlegt er sich Abläufe, plant mit allen Eventualitäten, achtet auf die Teilnehmer und erstellt so ein Training, das die Ziele des Auftraggebers erfüllt.



Anna Langheiter

ist Expertin im kreativen Trainingsdesign für lebendige und nachhaltige Lernprozesse.
www.annalangheiter.com

Was sind die konkreten Inhalte der Weiterbildung zum Trainingsdesigner, die Sie anbieten?

Die Teilnehmer lernen die wichtigsten Bausteine der Trainingsbedarfsanalyse kennen und wie sie daraus Lernziele ableiten. Nach Klärung der Inhalte werden diese mithilfe eines vierstufigen Prozesses – bestehend aus Fokus, Information, Erfahrung und Transfer – in kreatives, interaktives und transferorientiertes Training umgewandelt. Am Ende des Seminars haben die Teilnehmer ein fertiges Konzept für eine Sequenz ihres Trainings erarbeitet.

Wie ist die Weiterbildung aufgebaut?

Jeder Teilnehmer bringt einen Praxisfall mit, für den er während der Weiterbildung ein Training konzipieren möchte. Der Designprozess beginnt mit der Trainingsbedarfsanalyse: Was ist das Ziel? Wer wird hier trainiert? Was sind die Anforderungen des Unternehmens?

Wichtige Lernziele sind, dass die Teilnehmer mittels didaktischer Reduktion ihre Inhalte auf das Wesentliche reduzieren und interaktive wie kreative Designprinzipien kennenlernen, um das Wissen nachhaltig zu vermitteln.

Wir sprechen ebenfalls über den Transferprozess, in dem es darum geht, wie die Teilnehmer nach dem Training unterstützt werden. Übernimmt dies ein Kollege, der Trainer, die Führungskraft? Gibt es Tests, eine App, ein Online-Tool?

Daran schließt sich das Thema Evaluation an: War der Teilnehmer zufrieden, hat er etwas gelernt und was genau hat es dem Unternehmen gebracht?

Zusammenfassend: Die Teilnehmer der Weiterbildung lernen, wie sie mit kreativem Lerndesign lebendige und nachhaltige Trainings entwickeln.

Wer sollte daran teilnehmen?

Die Weiterbildung richtet sich an externe wie interne Trainer, aber auch an Personalentwickler und Fachexperten. Häufig werden Fachexperten dazu angehalten, Trainings durchzuführen, weil sie sich inhaltlich gut auskennen. Sie wissen aber oft nicht, wie sie gute Trainings entwickeln können. Personalentwickler beziehen sich ebenfalls mit ein, weil diese durch die Weiterbildung die Perspektive der Trainer besser nachvollziehen können und verstehen, was Trainer für die Konzeption von Trainings alles benötigen.

Inwieweit sind Ihrer Meinung nach Online- und Präsenztrainings kombinierbar?

Online-Trainings und Präsenztrainings sind durchaus kombinierbar. Voraussetzung ist eine gute Qualität der Online-Trainings und dass die Teilnehmer diese Trainings auch tatsächlich absolvieren. Gleichzeitig sollte der Designer beachten, dass auch wirklich Bezug auf das Gelernte genommen wird. Alles andere frustriert Teilnehmer.

Was ist das Wichtigste an einem durchdachten Trainingsdesign?

Am wichtigsten ist: »Have the end in mind.« Trainingsdesigner sollten beim Design stets an das Ziel des Trainings, also die Veränderung, die bei den Teilnehmern erreicht werden soll, denken.

Danke für das Gespräch. T