

Trainer werden Lernbegleiter

Trainerausbildungen sind natürlich für Personen interessant, die als Trainer arbeiten wollen. Aber auch HR-Manager, Pädagogen und Führungskräfte können dabei viel lernen. Worauf es bei einer guten Ausbildung ankommt, lesen Sie in diesem Artikel.

WIRFT MAN EINEN Blick auf die am Markt angebotenen Trainerausbildungen im deutschsprachigen Raum, wirft das gleich viele Fragen auf. Über Dauer, Inhalte, Kosten. Enorme Preisunterschiede erschweren ebenso die Kalkulation. Hier einen vernünftigen, objektiven Vergleich zu finden, wird schwierig bis fast unmöglich.

Bevor man sich für eine umfangreiche und zeitintensive Ausbildung entscheidet, ist es sinnvoll, zu definieren, was man mit der Ausbildung erreichen will. Erst dann kann man auf die Suche nach einem passenden Angebot gehen. Vielleicht genügt manchmal ein umfassender Präsentationskurs, und man zeigt seinem Kunden das Produkt besser und effizienter. Oder man braucht eine Coachingausbildung, um mit Mitarbeitern und Kollegen zielführender kommunizieren zu können. Vorher Klarheit schaffen ist unumgänglich, dazu gehört auch ein Gespräch mit dem Lehrgangleiter, um herauszufinden, ob generell die Chemie stimmt. Seriöse Anbieter werden sogar auf dieses persönliche Kennenlernen bestehen und Teilnehmer gegebenenfalls auch ablehnen, wenn sie nicht die benötigten Voraussetzungen mitbringen.

TRAiNiNG hat bei mehreren Trainingsinstituten nachgefragt, worauf zukünftige Teilnehmer bei der Auswahl einer Trainerausbildung achten sollten.

Sabine Prohaska (Geschäftsführerin seminar consult, Trainerin und Coach) weiß, was den Unterschied ausmacht und empfiehlt darauf zu achten, »dass die Ausbildung dem persönlichen Bedarf bzw. den Entwicklungszielen entspricht. Denn es macht z. B. einen Unterschied, ob ich als festangestellter Trainer in einem Unternehmen oder als selbstständiger Trainer arbeiten möchte. Zudem sollte man darauf achten, dass die Ausbildung ›zukunftsorientiert‹ ist. Denn in der Regel wollen die Teilnehmer nach ihrer Ausbildung ein oder gar mehrere Jahrzehnte als Trainer arbeiten. Dies können sie nur, wenn ihnen die Ausbildung nicht nur das Know-how und Können vermittelt, das Trainer heute brauchen, sondern auch das Know-how und Können, das Trainer voraussichtlich künftig brauchen werden.«

Alice Fleischer (Projektleiterin WiFi-Lernmodell LENA) rät: »Interessierte sollten sich drei



Andrea Khom

»Eine professionelle Vortragstechnik bezieht sich nicht nur auf das Vermitteln von Inhalten, sondern gerade auch auf einen gezielten Medienwechsel, um die Aufmerksamkeit zu fesseln.«
www.ankh.at

wesentliche Fragen stellen: 1. Welchen Abschluss bietet die Ausbildung – kann ich einen in der Wirtschaft anerkannten Nachweis erwerben, wie z.B. ein Personenzertifikat? 2. Wie setzt sich das Trainerteam zusammen? Welche fachlichen Hintergründe und Erfahrungen bringt das Trainerteam mit? 3. Informiert der Anbieter transparent über Anforderungen, Inhalte, Kompetenzen und methodische Umsetzung der Ausbildung? Bietet er z.B. Informationsabende, wo auf individuelle Fragen und Anforderungen eingegangen wird?«

Vortragstechnik für Trainer

Viele Menschen meinen, dass es bei einer Trainerausbildung schwerpunktmäßig darum geht, zu lernen, wie man vor Gruppen präsentiert. Das ist allerdings nur ein Thema unter vielen und das sollte nicht überbewertet werden. Trainer sind keine Speaker und es ist für sie wichtiger, zu verstehen, wie nachhaltiges Lernen funktioniert. Natürlich muss ein Trainer wissen, wie er vor Gruppen präsentiert, das ist klar. Und natürlich hängt es davon ab, welches Thema trainiert wird.

Dazu sagt Andrea Khom (Geschäftsführerin ANKH.AT und Trainerin): »Als Outdoor und Erlebnis-Trainer werde ich andere Kompetenzen brauchen als ein Fachtrainer. Da die Seminarzeiten immer kürzer werden, wird eine gute Vortragstechnik, die die Themen anschaulich, mitreißend und vor allem verständlich auf den Punkt bringt, immer wichtiger. Das Vorwissen der Teilnehmer wird immer durchmischer. Je jünger die Teilnehmer, desto mehr Wissen bringen sie von Schule und Uni mit. Je älter die Teilnehmer, desto mehr Erfahrungswissen ist da. Diesen Spagat heißt es zu meistern. Auf Youtube oder anderen Kanälen kann man wirklich gute Vorträge sehen – und da heißt es für viele arrivierte Trainer – dranbleiben. Eine professionelle Vortragstechnik bezieht sich nicht nur auf das Vermitteln von Inhalten, sondern gerade auch auf einen gezielten Medienwechsel, um die Aufmerksamkeit zu fesseln.«

Auch Schien Ninan (Creative Director und Gesellschafter von HPS Training) weiß, dass es von dem jeweiligen Tätigkeitsfeld von Trainern abhängt: »Gerade in Unternehmen, die interne Vortragende einsetzen, ist dieses Thema wichtig. Denn hier besitzen einzelne Personen viel Know-how, welches oftmals nicht effizient weitergegeben wird. Eine schlecht gestaltete Schulung schadet dem Unternehmen, demotiviert die Fachexperten und ihre Kollegen. Dabei sind gerade interne Fachexperten meist hoch

intrinsisch motiviert, ihr Fachwissen zu vermitteln. Daher lohnt es sich für Unternehmen mehrfach, sie dabei zu unterstützen. Ein Training ›Vortragstechnik für Trainer‹ motiviert die Experten und ihre Kollegen profitieren von deutlich besseren Schulungen.«

Sabine Prohaska erzählt im Interview, worauf es im Traineralltag ankommt: »Im Gegensatz zu reinen Vortragsrednern/Speakern braucht ein Trainer noch andere Skills. Ein Seminartag besteht aus vielen verschiedenen Facetten (u. a. Motivation der Teilnehmenden, Erarbeiten/Üben zentraler Inhalte, Feedback an die Teilnehmer), hinzu kommt: Heute erfolgt das Lernen und Trainieren nicht nur in Präsenzveranstaltungen, sondern zunehmend auch online. Deshalb benötigen Trainer zunehmend auch die Kompetenz, sich und ihre Lerninhalte in Online-Medien adäquat zu präsentieren.«

Die Kompetenzen, die ein Trainer mitbringen, bzw. erlernen muss, sind also vielfältig. Die wba – Weiterbildungsakademie definiert folgende Kompetenzen für Trainer: didaktische Kompetenz, Fachkompetenz, bildungstheoretische Kompetenz, soziale Kompetenz, personale Kompetenz, Beratungskompetenz, Managementkompetenz, Kompetenz in Bibliothekswesen und Informationsmanagement, wissenschaftsorientiertes Arbeiten und reflexive Kompetenz.



Alice Fleischer

»Gute Trainerausbildungen bieten viel Raum für Übung und Anwendung verschiedenster Methoden – analoge wie digitale«
www.wifi.at



Sabine Prohaska

»Heute erfolgt das Lernen und Trainieren nicht nur in Präsenzveranstaltungen, sondern zunehmend auch online.«
www.seminarconsult.at

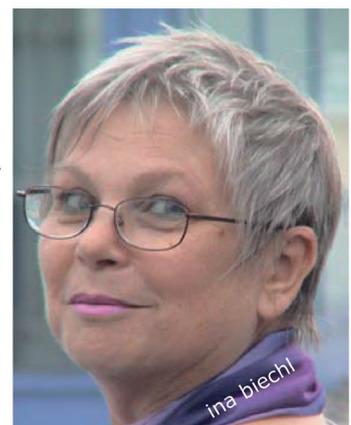
Heute schon gelacht?

Führungskräfte
kompetent und glaubwürdig

Mit positivem Humor
Teamegeist und Motivation fördern

Wir unterstützen Sie dabei!

www.ina-biechl.at
institut@ina-biechl.at



trainings
kompetenz®
institut ina biechl
beratung. training. coaching.



Sie brauchen ein paar gute Ideen für Ihr Seminar?
In meinen Coachings freuen sich schon über 3.000 TrainerInnen über meine hilfreichen Tipps.



www.trainergeheimnisse.com



Elisabeth Jelinek

»Ich würde Virtual Reality nicht überbewerten und bin mir nicht sicher, ob hier nicht wieder in erster Linie die Erzeuger profitieren.«
www.jelinek-akademie.at

Elisabeth Jelinek (Geschäftsführerin JELINEK AKADEMIE) über die wichtigsten Skills von Trainern: »Ich sehe Präsentationstechnik für Trainer als besonders wichtig an. Immerhin sollen ja dem Seminarziel entsprechend interessante Inhalte vermittelt werden. Aber bitte nur kurz. Training heißt nicht nur vortragen. Auch Anwendung und Feedback sorgen für einen guten Lernfortschritt und vor allem letztendlich für das Können bei den Teilnehmern. Deswegen heißt es auch ›Training‹. Der Input ist lediglich ein kleiner Teil einer Qualifizierung. In Anwendung, Üben, Festigen, Feedback, Korrektur muss viel Zeit investiert werden. Daran hat sich über Jahrzehnte absolut nichts geändert.«

Trainerrolle

Die Rolle der Trainer ändert sich, bzw. hat sich schon geändert. Branchenfremde vergleichen gerne Trainer mit Lehrern, wie sie sie noch aus ihrer Schulzeit kennen. Gott sei Dank hat das Trainieren in der Erwachsenenbildung heutzutage recht wenig damit zu tun. Die Aufgabe von Trainern ist es, die Lernenden dabei zu begleiten, neues Wissen umzusetzen und anzuwenden.

Alice Fleischer: »Gute Trainerausbildungen setzen dieses Lernparadigma um, sie bieten viel Raum für Übung und Anwendung verschiedenster Methoden – analoge wie digitale. Und

sie bieten den Teilnehmenden die Möglichkeit, strukturiert darüber zu reflektieren – sowohl in Selbstlernphasen als auch in der Gruppe.«

Schien Ninan: »Grundsätzlich gilt: Ein Training ist keine Einbahnstraße. Das Know-how, eine Schulung mit einem motivierenden Spannungsbogen zu erstellen, fehlt vielerorts noch. Dabei gibt es effektive Tools, die Trainern helfen, eine Schulung spannend zu beginnen und erfolgreich abzuschließen. Das muss ein modernes Training heute leisten. Um die intrinsische Motivation der Teilnehmenden zu stärken, sind laufende Interaktion, abwechslungsreiche Lernkontrollen und gezieltes Feedback wichtig. Auch im Bereich der Trainingsentwicklung ist das Thema ›Agilität‹ angekommen, neuere Modelle wie SAM (Successive Approximation Model) sorgen für ein schnelles Prototyping eines Trainings und sofortiges Feedback durch Beteiligte.«

Training in digitalen Zeiten

Die Digitalisierung betrifft auch die Konzeption und das Durchführen von Seminaren. E-Learning, Blended-Learning, Virtual Reality, Microlearning etc. sind alles Themen, die ein Trainer kennen und können muss. Denn z. B. durch kurze Lernvideos nach einem Training kann der Lerntransfer stark erhöht werden.

Sabine Prohaska: »Durch die digitalen Möglichkeiten können wir Lernen stärker als kontinuierlichen, fortlaufenden Prozess designen. Beim Blended Learning haben wir die Möglichkeit, mit Pre- und Follow-up-Aufgaben die Beschäftigung mit dem Lernstoff auszudehnen und diesen zudem gehirngerecht in kleinen Happen anzubieten. Wir können so das Best of E-Learning und des Präsenzlernens verbinden. Denn das gemeinsame Lernen in einer Gruppe von physisch anwesenden Personen ist nach wie vor ein wichtiges Konzept.«

Andrea Khom: »Nicht nur bei wissensbasierten Trainer-Ausbildungen ist begleitendes Lernen mit E-Learning oder Mobile Learning wichtig. Hier kann und soll beim Lernen in den Phasen zwischen Präsenzeinheiten das Wissen – am besten auf spielerische Art und Weise – vertieft, erweitert, verfeinert und gefestigt werden. Quiz und Wissens-Checks, Videos, Blogs, Podcasts oder Webinare bzw. Online-Meetings – als Peer-Group zum Austauschen, zum Motivieren oder Dranbleiben – gehören heute einfach dazu.«

Die Themen E-Learning und Blended-Learning sind nicht neu und in den meisten Traineraus-

bildungen auch bereits verankert. Wie wichtig ist dieses Thema für unsere Interviewpartner? Wie sieht es mit dem aufstrebenden Thema VR aus? Wird dieser Themenbereich bereits in den Ausbildungen besprochen? Hier sind unsere Experten unterschiedlicher Meinung.

Elisabeth Jelinek: »Ich würde Virtual Reality nicht überbewerten und bin mir nicht sicher, ob hier nicht in erster Linie die Erzeuger profitieren. Imaginieren und Visualisieren geht auch ganz ohne Virtual Reality. Durch die Digitalisierung breitet sich ein weites Feld von neuen Möglichkeiten und ein Gewirr von Begriffen aus. Man sollte zumindest in einer Sequenz die neuen Lernmethoden aus der digitalen Welt ansprechen, damit die neuen Trainer eine Orientierung bekommen. Vielleicht Stärken und Schwächen der neuen Methoden und Zugänge. Aus meiner Sicht braucht es für die neuen Methoden und die Arbeit damit eine ganz andere Didaktik und somit eine ganz eigene, evtl. zusätzliche Ausbildung, welche jedoch auf den Grundpfeilern einer soliden didaktischen Ausbildung aufsetzen sollten und durch das Grundwissen über Lehren und Lernen sinnvoll eingesetzt werden können.«

Alice Fleischer: »Der Einsatz einer Lernplattform mitsamt ihren digitalen Werkzeugen ist ein MUSS bei einer zeitgemäßen Trainerausbildung. Trainer müssen in ihren Aus- und Weiterbildungen die Möglichkeit haben, die neuesten Werkzeuge »im geschützten Raum« auszuprobieren. Methoden sind jedoch kein Selbstzweck. Sie haben die Aufgabe, Menschen dabei zu unterstützen, ihr Wissen und Können zu erweitern. Daher ist es genauso wichtig für Trainer, sich mit ihren Kollegen über ihre Erfahrungen und Erkenntnisse auszutauschen und diese in Bezug zur eigenen Trainingspraxis zu stellen.«

Sabine Prohaska: »Als wir vor einigen Jahren damit begonnen haben, digitale Elemente in der Ausbildung einzubauen, war die Resonanz zunächst durchwachsen: Viele Teilnehmer wollten damals lieber im Seminar gemeinsam mit den Trainern und der Gruppe die Themen erarbeiten – auch weil sie sich häufig im Umgang mit den digitalen Medien sowie in der Nutzung von Lernplattformen, Webinaren etc. unsicher fühlten. Das hat sich in den letzten Jahren gewandelt, weil heute viele Teilnehmer bereits »Digital Natives« sind. Und auf den internationalen HR-Messen sehen wir: Der Trend geht eindeutig in diese Richtung. Deshalb muss eine moderne Trainerausbildung diese Themen wenn nicht abdecken, so doch zumindest reflektieren.«

Fazit

Nicht der Preis alleine sollte ausschlaggebend für eine Trainerausbildung sein. Für viele ist es eine Berufsausbildung, die soll und darf auch ihren Preis haben. Dennoch lohnt sich ein Vergleich, um herauszufinden, ob die Inhalte und die agierenden Trainer wirklich zu Ihnen passen. Und – wie schon eingangs erwähnt – ob die Chemie stimmt. Schauen Sie, wieweit Zukunftsthemen berücksichtigt werden, und wie der Praxistransfer sichergestellt werden kann. □

TRAINERAUSBILDUNG
START NOVEMBER 2019!

- Berufsbegleitende Module
- Hohe Praxisorientierung
- ISO-Zertifizierung

GOLD-PREISTRÄGER 2018/2019
 EUROPÄISCHER PREIS FÜR
 TRAINING, BERATUNG UND COACHING

www.seminarconsult.at

seminar consult
PROHASKA

Info

Fragen vor der Auswahl einer Trainerausbildung

- Was wird inhaltlich genau angeboten und mit welchen Methoden wird gearbeitet?
- Ist es wirklich eine saubere Trainerausbildung mit hohem didaktischen Anteil oder ist es eine spezifische Ausbildung in eine ganz bestimmte zusätzliche Fachrichtung?
- Gibt es ein theoretisches Grundgerüst wie Systemtheorie, Lernpsychologie, Erkenntnisse aus der Gehirnforschung, ein Grundgerüst zu einer ethischen Haltung und einem Aufbau der sozialen Kompetenzen?
- Welche Methoden werden angewendet, um den »knochen-trockendsten Lernstoff« so aufzubereiten und zu präsentieren, dass Lernfreude und Interesse geweckt werden und der Lernstoff im Langzeitgedächtnis landet?
- Wie viel Zeit wird für die Praxis aufgewendet oder wie wird der Transfer in die Praxis geschafft?
- Was bekomme ich für Ideen zum Thema Evaluierung?
- Darf ich mich mit meinen ganz besonderen einzigartigen Fähigkeiten zur Exzellenz hin entwickeln oder werde ich zum Klon gemacht?
- Umgang mit den Präsentationsmedien, Seminar-design, Ziel-ausarbeitung, Präsentationstechnik, Feedback auch zu meiner Körpersprache, Stimme, Ausdrucksform etc.?
- Wird meine Trainerpersönlichkeit reflektiert und entwickelt?
- Welche Kompetenzen hat mein Trainer? Newcomer oder erfahrener Trainer?
- Wie viele Lerneinheiten beinhaltet die Ausbildung mit wirklichem Präsenztraining?
- Welche Varianten werden angeboten?

Quelle: Elisabeth Jelinek, www.jelinek-Akademie.at