TRAINERAUSBILDUNGEN

Online-Kompetenzen als »Must-have«

Der Weiterbildungsmarkt hat sich im und seit März 2020 massiv verändert, denn Online-Lernen war kurzfristig die einzige Möglichkeit. Doch auch in Phasen, in denen Präsenzlernen möglich ist, setzen immer mehr Unternehmen auf online. Das bedeutet für Trainer ein Umdenken.

»DURCH ZUNEHMENDE MOBILE Arbeitsformen ist eine weitere Digitalisierung von Weiterbildungsangeboten unumgänglich.« Das sagt die Mehrheit der im Zuge der »Weiterbildungsstudie 2021« der Plattform für berufsbezogene Erwachsenenbildung befragten Unternehmen. Ebenfalls einig ist sich die Mehrheit darüber, dass berufliche Weiterbildung an Bedeutung gewinnen wird. Wichtig ist Unternehmen dabei eine rasche Verfügbarkeit des Angebots, das im besten Fall digital, interdisziplinär und generationsgerecht aufbereitet ist.

»Digitale Trainings« ist derzeit das Schlagwort Nummer 1 in der Weiterbildungsbranche. Die Vorteile liegen auf der Hand und auch viele anfängliche Skeptiker haben diese nun erkannt. Trainer, die rechtzeitig ihr Angebot erweitert haben und Schulungen online und/oder hybrid anbieten, haben die Nase vorn. Diejenigen, die gehofft haben, dass nach wenigen Monaten alles wieder so ist wie vor dem Ausbruch der Pandemie, haben derzeit ein eher schwieriges Berufsleben.

Trainer brauchen also neue Kompetenzen. Primär sind das digitale Kompetenzen, die nun auch Einzug in die Aus- und Weiterbildungen von Trainern halten. TRAiNiNG hat bei vier Trainerausbildern nachgefragt, wie sich der Markt verändert hat und vor allem wie sich Trainerausbildungen verändert haben.

Sabine Prohaska (Trainer bei und Eigentümer von seminar consult prohaska): »Ohne eine solide zusätzliche Digitalkompetenz werden Trainer ihr Business nicht mehr ausüben können. Trainer müssen unbedingt jene Kompetenzen haben, die für die veränderten Lernsettings benötigt werden. Unterschiedlichen Formen von Lehren und Lernen brauchen ihre eigenen Betriebsmittel und Methoden und es gilt, damit entsprechend professionell und vor allem zielorientiert umzugehen. Es ist wichtig, die Unterschiede von Online- und Präsenzveranstaltungen und synchronen und asynchronen Phasen zu kennen und zu wissen, was das konkret in der Arbeit als Trainer bedeutet. Außerdem braucht es in analogen und virtuellen Lernwelten unterschiedlichen Methodeneinsatz. Auch die Konzeption und Umsetzung von intelligenten Lernkonzepten, die beide Lernwelten miteinander verbindet, muss beherrscht werden.«

Zur sprachlichen Gleichbehandlung aller Menschen verwenden wir geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen auf Basis des generischen Neutrums. Infos dazu unter generisches-neutrum.com

Ingrid Sturm (Trainer und Experte für Train the Trainer bei HPS Training) über die neuen Anforderungen an Trainer: »Wer es nicht schafft, Teilnehmer auch in Online- und hybriden Settings zu begeistern, hat es heute schwer. Unternehmen stellen Schulungen auf online/hybrid um, teilweise ohne ihre internen Trainer dabei ausreichend zu unterstützen. Dabei braucht es besondere Onlinekompetenz: einerseits ein professioneller Umgang mit der Meeting-Software und andererseits die Fähigkeit, die Aufmerksamkeit der Teilnehmer kontinuierlich hochzuhalten. Dabei gibt es eine Fülle von Tools und Methoden, die Online-Trainings einzigartig und wertvoll machen.«

Wurden ab März 2020 vor allem Online-Seminare abgehalten, ging es ziemlich bald auch um hybride Settings. So können einerseits beide Gruppen der Lernenden (Präferenz auf Präsenz bzw. online) abgeholt werden und man kann andererseits den gesetzlichen Auflagen der maximalen Teilnehmerzahl gerecht werden.

Peter Dziergas (Geschäftsführer bei Dale Carnegie Training): »Vorausschauende Trainer haben sich frühzeitig digitale Kompetenzen angeeignet, Anfang 2020 wurde das zu einem Muss. Zu rein virtuellen sind hybride Meetings und Trainings hinzugekommen, mit hohem Anspruch an die Trainer. Unternehmen integrieren zunehmend LMS (Learning Management Systeme) in ihre Organisationen. Sie bieten den Lernenden mehr Unabhängigkeit, zeitlich, räumlich, aber sie erfordern auch mehr Eigeninitiative. Trainer sollten in der Lage sein, die Lernenden zu motivieren, das System zu nutzen. Einer der Kernwerte eines Trainers ist ›Begeisterung‹. Durch den technischen Filter braucht es, neben der inhaltlichen Anpassung, noch intensivere Zeichen der inneren Flamme für die Menschen und die Themen.«

Trainer zu sein, bedeutet mehr als Wissen vermitteln. In den Vorbereitungen für ein Seminar steckt viel Zeit und Herzblut eines Trainers, was die Teilnehmer bewusst oft nicht mitbekommen. Ein durchdachtes Seminardesign, eine bewusst ausgewählte Location oder Plattform – auch die Methodenwahl bleibt bei guten Trainern nie dem Zufall überlassen.
Andrea Khom (Geschäftsführer ANKH.AT) fasst die neuen Herausforderungen an Trainer zusammen: »Trainer sind heute wie die ›eierlegende Wollmilchsau‹. Ob Präsenz, online oder hybrid, ob MS Teams, Zoom oder ein anderes Tool – wir Trainer sollen heute alles können. Zusätzlich wird eine immense Flexibilität von uns verlangt – innerhalb von ein paar Tagen oder Stunden Trainings mal so oder mal so abzuhalten. Auch die Trainingsdauer wird immer variabler – von 2-Stunden-Einheiten bis zu langen Lehrgängen. Das stellt uns einerseits vor viele organisatorische Herausforderungen, andererseits kann das auch einen willkommenen Kick geben, um einmal ›out of the box‹ zu denken. Zusätzlich zu den veränderten Trainings-Settings werden noch Kompetenzen in Videodreh und Schnitt sowie Kenntnisse in verschiedensten digitalen Lern-Transfer-Tools für einen abwechslungsreichen und motivierenden Lerntransfer gewünscht.«

Trainerausbildungen 2022

Vor 20 Jahren waren die Hauptinhalte bei Trainerausbildungen Methodik & Didaktik, Zeitmanagement, Präsentationstechniken, Konfliktmanagement und Basis-Coaching-Techniken. Manche Punkte sind noch immer relevant, vieles aber hat sich inhaltlich geändert und noch viel mehr ist dazugekommen. Vor ca. 10 Jahren kamen die Themen Positionierung und Vermarktung in viele Ausbildungen hinzu. Nun sind es vor allem Online-Skills, die gute Trainerausbildungen ergänzend anbieten.

Ingrid Sturm über die konkreten Online-Skills, die Trainer kennen und können müssen: »Trainer werden nun vermehrt online oder über Videos trainiert, dabei erleben sie gleich selbst, was die besonderen Herausforderungen virtueller Trainings sind und wie wichtig es ist, aktiv die Aufmerksamkeit der Teilnehmer hochzuhalten. Es gilt, einen guten Mix verschiedener Interaktionen und kollaborative Tools einzubauen, wie z. B. Mentimeter, Whiteboards von Miro oder Google Jamboard. Sie lernen, wie ein perfektes Onlinesetting aussieht. Was im Bezug auf den Kameraausschnitt zu beachten ist und wie sie ihre Körpersprache adaptieren, z. B. kleinere Gesten nahe am Körper, um ›Elefantenhände‹ zu vermeiden.«

»Eine moderne Trainerausbildung besteht aus einem Mix aus synchronen und asynchronen Phasen, die online und im Seminarraum oder auch hybrid angeboten werden«, weiß Sabine Prohaska. »So können die Teilnehmer direkt den Unterschied der Möglichkeiten in der angewandten Praxis erleben. Nur so können Kommunikation/Interaktion und Präsentationsskills in den beiden Welten schon während der Ausbildung praktisch angewandt werden. Die Abwicklung der Ausbildung über eine Lernplattform mit Pre-Work- und Follow-up-Aufgaben ermöglicht darüber hinaus, sich mit den didaktischen Herausforderungen in diesem

Sabine Prohaska
»Ohne eine solide zusätzliche Digitalkompetenz werden Trainer ihr Business nicht mehr ausüben können.«
www.seminarconsult.at

Peter Dziergas
»Trainer zu sein hat viel mit Leidenschaft und Berufung zu tun.«
www.dale-carnegie.at

Andrea Khom
»Trainer sind heute wie die eierlegende Wollmilchsau.«
www.ankh.at

Ingrid Sturm
»Interne Trainer bzw. Fachexperten in Unternehmen werden zunehmend wichtiger.«
www.hps-training.com

Erfolg. Mit System!
Menschen sind verschieden

Das STRUCTOGRAM®-Trainings-System
macht diese Unterschiede für Sie praktisch nutzbar –
im Vertrieb, in der Führung, im Team, im Training!

STRUCTOGRAM®

Nächster STRUCTOGRAM®-Lizenzierungsworkshop
09. und 10. März 2022
08. und 09. Juni 2022

Mag. Ursula Autengruber
STRUCTOGRAM® Österreich
0699/1238 0238
www.structogram.at

Neu: Weframe Academy

Lassen Sie sich beim zweitägigen Seminar im ****Hotel als Weframe One-Trainer zertifizieren und lernen Sie modernste Tagungsraumtechnik powered by Weframe kennen. **Infos & Termine: www.krainerhuette.at**

Bereich vertraut zu machen. Aber auch Inhalte wie das Produzieren von Learning Nuggets z. B. in Form von Videos oder das Erstellen von Wissensüberprüfungen sind wichtige Punkte in einer modernen Trainerausbildung.«

Peter Dziergas ergänzt noch weitere wichtige Punkte: »Moderne Trainerausbildungen beinhalten, neben dem vorher Genannten, fachlich-inhaltlich didaktische Aspekte sowie Moderationsfertigkeiten. In eine umfassende Trainerausbildung fällt genauso das Trainingsdesign. Dieses Wissen muss sowohl im Präsenz- als auch im virtuellen Setting beziehungsweise für hybride Veranstaltungen trainiert werden.«

Andrea Khom erzählt abschließend über wichtige Kriterien, die bei der Auswahl einer zeitgemäßen Trainerausbildung beachtet werden sollten: »Am besten ist es, wenn ein Teil der Ausbildung auch digital stattfindet. Denn nur so kann das Umgehen mit Videokonferenz-Tools geübt werden. Ganz besonders wichtig ist das Erleben der veränderten Lernumgebung und die damit verbundenen Herausforderungen:

- Mehr Zeit für den Austausch einplanen, da die typischen Pausengespräche wegfallen,
- Übungen sind anders vorzubereiten und zu gestalten,
- die wichtigen Reflexionsphasen gehören anders angedacht und geplant.

Um eine zukunftsfähige Ausbildung zu wählen, ist es auch noch interessant, sich folgende Aspekte anzusehen:

- Ist das Thema Blended Learning auch ein Bestandteil der Ausbildung?
- Werden Blended-Learning-Konzepte oder -Elemente schon in der Ausbildung angeboten? Dann können sie Teilnehmer mit all ihren Vor- und Nachteilen kennenlernen.
- Gibt es Lernphasen zwischen den einzelnen Präsenz-Modulen? Wie werden diese betreut und reflektiert?
- Wie viel Zeit ist für den Lerntransfer vorgesehen? Einerseits für die Teilnehmer, andererseits auch als Bestandteil der Ausbildung.

Wichtig ist auf jeden Fall auch noch, wie aktuell und wissenschaftlich fundiert die angebotenen Inhalte sind. Denn leider ist es so, dass immer noch viel veraltetes Wissen weitergegeben wird. Wissenschaftliche Aktualität wird von den Teilnehmern heute vorausgesetzt – wir können heute mit einem Griff zum Smartphone vieles sofort überprüfen. Bei einer soliden und guten Basis-Ausbildung ist immer auch der Part ›Positionierung als Trainer‹ dabei. Gerade zum Start in den Trainerberuf ist eine klare Positionierung hilfreich. So kann ich mich von den vielen Mitbewerbern abheben.«

Angebot und Nachfrage

Zahlt es sich derzeit überhaupt aus, eine Trainerausbildung zu absolvieren? Ist der Bedarf so groß, dass man davon leben kann? Hier ist es wichtig zu unterscheiden, was das Ziel der Ausbildung ist. Einige Teilnehmer buchen eine Ausbildung zum Trainer ausschließlich um sich selbst weiterzuentwickeln, ohne in dem Beruf arbeiten zu wollen. Andere buchen sie als Führungskraft, um sich zusätzliches Wissen im Umgang mit Wissensvermittlung an Mitarbeiter anzueignen. Und dann gibt es natürlich noch die Gruppe der internen Trainer und Personalentwickler, die mit zusätzlichem, aktuellen Wissen ihr Team besser aus- und weiterbilden wollen. Personen, die sich selbstständig machen wollen, bilden die letzte große Zielgruppe von Train-the-Trainer-Ausbildungen. Diese haben es derzeit allerdings tatsächlich etwas schwerer als noch vor einigen Jahren.

Sabine Prohaska: »Derzeit überschattet die unsichere Buchungslage aufgrund der Pandemie die Weiterbildungsbranche. Seminare werden in manchen Branchen zaghaft gebucht, kurzfristig abgesagt oder verschoben. In vielen Fällen gibt es keine Stornoverrechnungen. Ausnahmen sind aber all jene Themen, die Menschen, sei es Trainer, Berater oder Führungskräfte, digital fit machen. Hier gibt es einen enormen Bedarf und eine ›Durchführungsgarantie‹. Ein weiterer Aspekt ist die Frage, ob bzw. wie sich der

Beruf als Trainer verändert. Meiner Meinung nach befindet sich die Rolle als Trainer in einem massiven Veränderungsprozess. Beim digitalen Lernen werden die Lernenden primär selbst aktiv. Die Rolle des Trainers ist in diesem Kontext verstärkt jene einer Lernprozessbegleitung. Das legt nahe, dass Coachingskills wichtig werden und man darauf achten sollte, ob dieser Punkt Platz in der angestrebten Trainerausbildung hat. Unter Umständen macht es mehr Sinn, in eine Coachingausbildung zu investieren.«

Andrea Khom: »Nach dem ersten Lockdown 2020, als viele Unternehmen ihre Weiterbildungen kurzfristig eingefroren hatten, zeigte sich deutlich eines: Weiterbildung in Form von Trainings, Coachings, Workshops, fachlichem und informellem Austausch innerhalb eines Unternehmens sind unglaublich wichtig. Die Trainer, die den Umstieg auf digitale Lernwelten geschafft haben, sind gestärkt aus dieser Krise hervorgegangen. Die Stimmung ist unter den meisten Trainern positiv.«

Peter Dziergas: »Es ist seit Pandemiebeginn eine gewisse Zurückhaltung, geschuldet auch der allgemeinen Verunsicherung, wie sich die Trainingslandschaft verändern wird, zu verzeichnen. Es kommt vor, dass hoch qualifizierte Vollzeittrainer als angestellte Führungskräfte zu Unternehmen wechseln.«

Ingrid Sturm: »Eine Trainerausbildung zu machen, ist gerade jetzt empfehlenswert, auch durch das größere Angebot. Interne Trainer bzw. Fachexperten in Unternehmen werden zunehmend wichtiger. Wenn man externer Trainer werden will, dann braucht es Spezialisierung, denn Bauchladentrainer, die alles machen, sind weniger gefragt.«

Man erkennt also mittlerweile wieder gute Nachfrage nach Weiterbildungen. Trainer, die sich den Umständen angepasst haben, haben eine recht gute Buchungslage, manche sprechen von den besten Jahren seit Firmengründung. Demnach werden auch Trainerausbildungen wieder entsprechend nachgefragt.

Sabine Prohaska über die Nachfrage nach den angebotenen Ausbildungen: »Für firmeninterne Fachtrainer, zumeist berufserfahrene Spezialisten, die eine Trainerfunktion wahrnehmen, haben wir im letzten Jahr eine Steigerung bei der Nachfrage nach einer modernen Trainerausbildung verzeichnet. Personalentwickler verstehen, dass es im digitalen Zeitalter nicht mehr ausreicht, eine inhaltliche Expertise zu haben und gerne vor Menschen zu sprechen, um Trainingsaufgaben erfüllen zu können. Es braucht zusätzliches methodisches und didaktisches Rüstzeug für die digitale und analoge Trainingswelt. Bei den offenen Trainerausbildungen sind es eher die etablierten Trainer, die sich zusätzlich für die Online-Welt qualifizieren wollen. Neueinsteiger in die Trainingsbranche hatten wir in unserer offenen Trainerausbildung in den letzten beiden Jahren kaum.«

Peter Dziergas erzählt, wie Trainer erfolgreich Fuß fassen können: »Trainer zu sein hat viel mit Leidenschaft und Berufung zu tun. Andere dabei zu unterstützen, besser zu werden, ist wichtig. Wenn dies mitgebracht wird, steht einer erfolgreichen Trainerkarriere nichts im Wege.«

Fazit

Der Bedarf nach guten Trainern, besonders auch firmenintern, ist trotz oder gerade wegen der Krise extrem hoch. Experten, die dabei helfen, Mitarbeiter fit für die neuen Herausforderungen zu machen, sind erfolgsentscheidend. Am freien Markt für offene Trainings ist die Situation derzeit schwierig und es braucht eine klare Positionierung, um nicht auf den Härtefallfonds angewiesen zu sein. Wenn jemand die Leidenschaft in sich trägt, Menschen zu entwickeln und weiterzubringen, ist es jedenfalls nach wie vor ein wunderschöner Beruf mit vielen Möglichkeiten und Chancen, sich selbst und andere zu entwickeln. □

Diplomlehrgang trainingskompetenz®

Ausbildung

für leitenden Personen

10 Module praxisorientiert

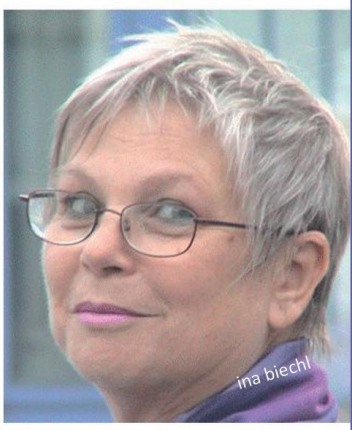
und individuell abgestimmt

Beginn 21. März 2022

Abschluss 21. Februar 2023

www.ina-biechl.at

institut@ina-biechl.at



trainings kompetenz®

institut ina biechl

beratung. training. coaching.