

Trainings- & Qualifizierungstrends

Wie es wohl weiter geht



Jetzt schon das Gras von morgen wachsen hören – das ist Wunschtraum und Anspruch vieler Trendprognosen. Die hängen als Untermengen an gesellschaftlichen Moden und Trends.

Wir sind lange in Training und Qualifizierung aktiv, haben einen extrem breiten Methodenansatz, haben viel Erfahrung mit kreativen Designs für Schulungen, Trainings und Lern-Events und wir kennen die Schnittstellen zur OE- und Eventkultur.

Hier unsere Vermutungen, wohin die Entwicklung geht.

„Lernen unter Strom“

Dass e-Learning keine Wunderwaffe und mehr als aufwändig ist – dazu braucht's keine Trendprognosen mehr. Die neue Hoffnung heißt Blended learning und wird (in vielen Kombinationen) zunehmen – aber nicht dominieren. Wir sind sicher, dass es dazu nicht nur neue Technologie braucht. Mindestens genauso wichtig ist die didaktisch-lernpsychologische Qualität dieser flankierenden Begleitung.

Die großen Unternehmen werden Mengenthemen auf hohem (aufwändigem) Standard anbieten. Aber für die vielen kleinen Lernprojekte muss es einfach handhabbare Lösungen geben – ohne Profi-Webmaster und ohne großes IT-Know-how. Für diese vielen speziellen Lehr-Lernangebote werden sich „große Lösung“ nie rechnen. Wir setzen da auf kleine, einfache, handfeste Barfußlösungen – in Analogie zu unseren „Barfuß-Videos“. Gerne erzählen wir Ihnen mehr.

Neue „Bilder“ braucht das Land!

Naiv angewandte Präsentationssoftware hat die visuelle Seite des Lehrens und Lernens veröden lassen. Nicht noch mehr immer gleiche Charts und garnierend gebeamte Hintergrundbilder! Aber auch die handgeschriebenen Pinwände und die winzigen Moderationskärtchen sind nur große, grafisch schlechte Notiz-Kritzelblöcke. Texte, Zahlen und Bilder müssen lebendig sein und die wirkungsvollsten entstehen im Kopf – nicht nur an der Wand. Gerne erzählen wir Ihnen mehr.

Neue Zielarbeit

Der Stellenwert der „Lernziele“ wird sinken, zugunsten der übergeordneten Geschäfts- und Unternehmensziele – mit Auswirkungen auf Ziel- und Auftragsklärung, Erfolgskontrolle und Evaluation. Die Zielhoheit liegt immer weniger bei den Trainern und der Personalentwicklung. Das macht das Planen von Lernprozessen komplexer aber hoffentlich auch effizienter. Ein Nebeneffekt: Die pädagogische Curriculum-Debatte würde neuen Schwung bekommen. Gerne erzählen wir Ihnen mehr.

Planen in der Prozesskette

Isolierte, punktuelle zwei-bis-drei-Tages-Schulungen haben weiterhin – begrenzt – Bestand, aber ihre Einbettung in den Gesamtkontext von Lern- und Unternehmensprozess wird wesentlich. Der Trend geht zu weiter gefasster Zielklärung, verstärkter Einbindung flankierender Aktivitäten im Vorfeld und im Nachhinein. Mehr Instanzen werden einbezogen. Statt „Schulung“ und „Kurs“ als Lernform, rückt der angestrebte Lern- und Unternehmensprozess in den Vordergrund. Das eröffnet neue Wege. Gerne erzählen wir Ihnen mehr.

Entertrainment

Dass Lernen manchmal ein schwerer Weg sein mag, heißt nicht Blut und Tränen. Lust gehört dazu und zwischendurch ein Schuss Entertainment. Schulung kann vom Theater lernen, von Events, Bühnenshows und alten Mysterienspielen. Klug gemacht ist das die Chance auf Zugewinn und weit mehr als flaches „Fun & Entertainment“ – davon sind wir zu tiefst überzeugt. Gerne erzählen wir Ihnen mehr.