

© Hermann Will, WUP WILL UND PARTNER

Das TRAINER-HANDWERK lernen

Was tun, damit junge Ausbilderinnen und Referenten das Trainer-Handwerk lernen? Wie lockt man erfahrene Dozenten zu neuen Schulungs-Designs und Vermittlungsmethoden? Wie kommt frischer Wind ins ruhig und brav gewordene betriebliche Weiterbildungsangebot? Manche setzen auf „Learning by Doing“, aber das ist ein langer und harter Weg und nicht immer gelingt so der „Sprung“ nach vorn. Schneller und zielgenauer erlernt oder optimiert man Schulungs-Know-how durch Trainer-Trainings und Trainer-Beratung. Im Lauf der Jahre haben wir WUPs gemeinsam mit unseren Auftraggebern eine Vielzahl passgenauer Speziallösungen entwickelt. Hier finden Sie unsere wichtigsten.



Klassisches Skill-Training

Für Einsteiger die ideale Methode ins Trainer-Handwerk. Im Mittelpunkt: Methoden und Medien. Die Teilnehmer testen das Gelernte in kurzen Unterrichtssequenzen, bekommen unterstützendes Video-Feedback und gewinnen so Sicherheit. Angereichert durch Praxiswissen über Unterrichtsplanung und Lernpsychologie, ergibt das ein kompaktes Einsteigertraining Typus „Train-the-Trainer“. Und natürlich ist das zugeschnitten auf die typischen Lehrsituationen der Teilnehmer.

Komponententraining

Da konzentrieren wir uns kurz und knackig auf nur ein Themenfeld, beispielsweise auf Mediengestaltung und Medieneinsatz, auf Designs von Lernveranstaltungen oder auf Transfer-Sicherung bzw. Evaluation. Das gibt dann entweder einen schnellen Überblick und einen Strauss von Ideen (als „Quicky“) oder wir

arbeiten vertieft und exemplarisch an mitgebrachten Fragestellungen der Teilnehmer.

Trainer-Ideen-Werkstatt

Alte Trainer-Hasen wollen nicht mehr „üben“. Sie suchen neue Ideen, denn schon zu lange schmoren sie im eigenen Saft – und das tut bekanntlich nur Gulasch gut. Für sie ist unser „Werkstatt“-Ansatz optimal: Da gibt es einerseits Ideen-Inputs, Impulse und überraschend Exemplarisches durch den „Lehr-Trainer“ und andererseits den Austausch ungewöhnlicher Schulungskonzepte, Methoden- und Medienpakete innerhalb des Kollegenkreises – ausgerichtet auf anstehende Trainingsaufgaben oder knifflige Schulungsmodulare. Das setzt auf die eigenen Ressourcen und hat mehr Workshop- als Trainingscharakter.

Konzeptberatung für „Präsentation plus!“

Wenn innerhalb eines Unternehmens einer großen Zielgruppe neue Versicherungsprodukte, neue Bestimmungen der Arbeitssicherheit oder Gefahrgutklassen vermittelt werden müssen, dann braucht es ein robustes, alltagstaugliches Schulungskonzept, denn Fachexperten sind selten Schulungsexperten. Damit es trotzdem mehr als „nur“ der klassische trockene Vortrag wird, plädieren wir für die „Insel-Lösung“. D.h. immer wieder Erholung, Abwechslung und kleine „Hallo-wach!“-Effekte einbauen. Also: Das Ganze portionieren in kleine, verdaubare Einheiten. Dialoge, Partnerarbeit und „Kurztests“ einbauen. Gleich zu Beginn Nutzen und roten Faden aufzeigen und ein Fallbeispiel erzählen. Nicht nur mit Powerpoint glänzen, sondern auch mal ein paar Handskizzen am Flip einsetzen – ergänzt durch komprimiertes Pocket-Material als Gedächtnistütze. Das alles zusammen führt nicht zur Revolution im Unterricht, ist aber deutlich mehr als vorher – eben „Präsentation plus!“.

Multiplikatorentraining

Das Einarbeiten neuer Kollegen an technischen Anlagen ist klassische Unterweisung von Kollegen für Kollegen. Aber nicht alle Spezialisten fürs Gerät sind geborene Pädagogen. Da wirken Multiplikatorentrainings Wunder: Den „Multis“ vermitteln wir pädagogische Tipps und Tricks, damit sie ihr Wissen am Gerät gut portioniert und verständlich weitergeben können. Denn es wäre jammerschade, wenn neue Mitarbeiter nach ihrer Praxis-Unterweisung wie der „Ochs vorm Berg“ vor ihrer Maschine stehen.

Persönliche Schulungsberatung

Nicht immer muss es Training sein: Vor anstehenden Schulungen sprechen wir mit Trainern oder Trainergruppen über Ziele, Zielgruppen, Struktur, Methoden und Medien, über Evaluation, Transfer, Praxisbezug oder über Befürchtungen und schwierige Situationen. Das kann unterschiedlich lange dauern: vom kurzen Telefoncoaching bis hin zur mehrteiligen Beratungssession. Und inhaltlich geht es um die ganze Palette: von der Fachberatung mit Ideeninputs über Klärungshilfe bis zur persönlichen Begleitung maßgeschneiderter Lernwege als Trainerin oder Trainer.

Der große Wurf

Wenn Unternehmen langfristig gut ausgebildete Trainer und Dozenten brauchen, dann kann es sinnvoll sein, mehr Zeit zu investieren und von Grund auf Basics und Spezial-Know-how zu vermitteln. Die Teilnehmer durchlaufen dann – verteilt auf einen längeren Zeitraum – mehrere Trainingsmodule. Beispielsweise: Methoden- und Medieneinsatz, Lehr- und Lerndesigns, Auftrags- und Bedarfsklärung, Transfersicherung und Evaluation. Sie erfahren viel über sich und ihre Dozentenrolle, erleben Gruppenphänomene und finden dafür Lösungen. Je nach Konzept ist das ganze angereichert durch viele praktische Unterrichtsübungen und ggf. auch durch eine Abschlussarbeit.

Alle diese Wege zur Trainer-Qualifizierung führen nach Rom. Alle haben ihren Reiz und Nutzen. Jeweils im Einzelfall finden wir die optimale Route – darauf können Sie sich verlassen!

Fast alle WUPs haben ihre Wurzeln im Bereich „Train-the-Trainer“.
Darum qualifizieren wir seit über 15 Jahren junge und altgediente Trainer
in vielen ganz unterschiedlichen inhouse-Trainings
und im offenen Programm der IHK-Akademie München-Westerham.

Im Lauf der Jahre ist unsere Palette immer bunter und facettenreicher geworden.
Dafür sind wir bekannt und darauf sind wir stolz.
Diese Erfahrung können Sie nutzen.

Gerne nennen wir Ihnen Referenzen
und erzählen mehr über unser
Arbeitsfeld TRAINER-HANDWERK.

Fragen Sie uns!

Das Storyboarding®-Bild
zeichnete Hans-Jürgen Frank.