

## 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 Vermittlungs-Methoden? Wie kommt frischer Wind ins ruhig und brav gewordene betriebliche Weiterbildungsangebot? Manche setzen auf "Learning by Doing". Schneller und zielgenauer erlernen oder optimieren Sie Schulungs-Know-how durch Train-the-Trainer-Trainings und Trainer-Beratung. Im Lauf der Jahre haben wir WUPs eine Vielzahl passgenauer Speziallösungen entwickelt. Hier finden Sie unsere wichtigsten.



### Klassisches Skill-Training

Der bekannteste Einstieg ins Trainer-Handwerk: Methoden und Medien stehen im Mittelpunkt und die Teilnehmer testen das Gelernte sofort in kurzen Unterrichtssequenzen, bekommen unterstützendes Video-Feedback und gewinnen Ideen und Sicherheit. Draufgesattelt wird Praxiswissen über Unterrichtsplanung und Lernpsychologie – zugeschnitten auf die Lehrsituationen der Teilnehmer. In der Summe ergibt das ein kompaktes Einsteigertraining für Trainer.

### Komponententraining

Da konzentrieren wir uns kurz und knackig auf ein einziges Themenfeld, beispielsweise auf Mediengestaltung und Medieneinsatz, auf Designs von Lern-

veranstaltungen 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 – aus-

gerichtet auf anstehende Trainingsaufgaben oder knifflige Schulungsmodulare. Das setzt auf die eigenen Ressourcen und hat mehr Workshop- als Trainingscharakter.

### **Konzeptberatung**

Wenn innerhalb eines Unternehmens vielen Mitarbeitern kurzfristig neue Versicherungsprodukte, neue Bestimmungen der Arbeitssicherheit oder neue Gefahrgutklassen vermittelt werden müssen, dann braucht es ein sehr 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: 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 Gedächtnisstütze. 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.

### **Unsere Erfahrung nutzen!**

WUP hat die Wurzeln im Trainer-Handwerk und qualifiziert seit rund 20 Jahren junge und altgediente Trainerinnen und Trainer in Inhouse-Trainings – auch international. Im Programm der IHK-Akademie München-Westerham zählt unsere Trainerausbildung zum „Urgestein“. Aber nicht nur unsere Teilnehmer haben dazugelernt. Im Lauf der Jahre ist unsere Palette immer facettenreicher geworden. Diese Erfahrung können Sie nutzen. Gerne erzählen Ihnen mehr über unser Arbeitsfeld TRAINER-HANDWERK.