

## **Train the Trainer: So funktioniert es!**

Herangehensweise und Unterrichtsmethoden

Erfolgreich Trainings durchzuführen ist eine Kunst, die erlernt und entwickelt werden kann.

Vielen Weiterbildungsveranstaltungen merkt man allerdings an, dass nicht die Lernziele der TN den Kurs bestimmen, sondern der Dozent sein vorhandenes Fachwissen abarbeitet. Immer nur Vortrag oder immer nur PowerPoint ermüden und demotivieren Teilnehmer allerdings.

Sich mit etwas selber befassen zu können, Neues entdecken zu können und mit Kollegen Inhalte zu diskutieren, schafft andererseits Motivation und steigert den Lernerfolg nachhaltig.

Das Train-the-Trainer-Seminar vermittelt die Grundlagen der Erwachsenenbildung und gibt den Teilnehmern darüber hinaus Methodenwissen für den eigenen lebendigen Unterricht mit auf den Weg. Die Teilnehmer lernen, unabhängig von ihrem Hintergrund, ihrem Alter und abgestimmt auf ihren individuellen Reifegrad, das grundlegende Rüst- und Handwerkszeug zur Leitung von Workshops, Seminaren und Lehrgängen.

### **Die Anfangssituation:**

Die Anfangssituation eines Seminars dient dem Abbau von Ängsten bzw. Unsicherheiten der Teilnehmer, die aufgrund einer neuen Situation, zumeist in einer fremden Umgebung mit unbekanntem Personen, erzeugt werden. Da es in einer solchen Situation wenig Sinn hat, Lerninhalte zu vermitteln, erfüllt die Anfangssituation mit Hilfe der "Regeln" (z.B. Organisatorisches) und der Vorstellung der Struktur des Seminars die Aufgabe, den Teilnehmern die anfängliche Unsicherheit zu nehmen.

Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, erleben die Teilnehmer am praktischen Beispiel, wie in Anfangssituationen von Seminaren Orientierung gegeben wird und wie der Beziehungsaufbau beim Seminareinstieg gelingen kann. Die Teilnehmer erleben eine idealtypische Anfangssituation eines Seminars und erarbeiten sich ihre Checkliste für ihren individuellen Seminareinstieg.

In seiner Vorbildfunktion schafft es der Trainer die Grundbedürfnisse seiner Teilnehmer anzusprechen, indem er für Struktur, Schutz, Stimulation und Anteilnehmende Wertschätzung sorgt. Der Trainer spricht jeden Seminarteilnehmer schon vor dem offiziellen Beginn persönlich an, schafft mittels ansprechender Flipchartvisualisierungen schnell Struktur und ermuntert nach der Orientierungsphase die Teilnehmer, sich aktiv gegenseitig kennen zu lernen. Erschafft gegenseitiges Verständnis und Vertrauen, indem er Themenbezogene Gemeinsamkeiten mit den Teilnehmern herausarbeitet.

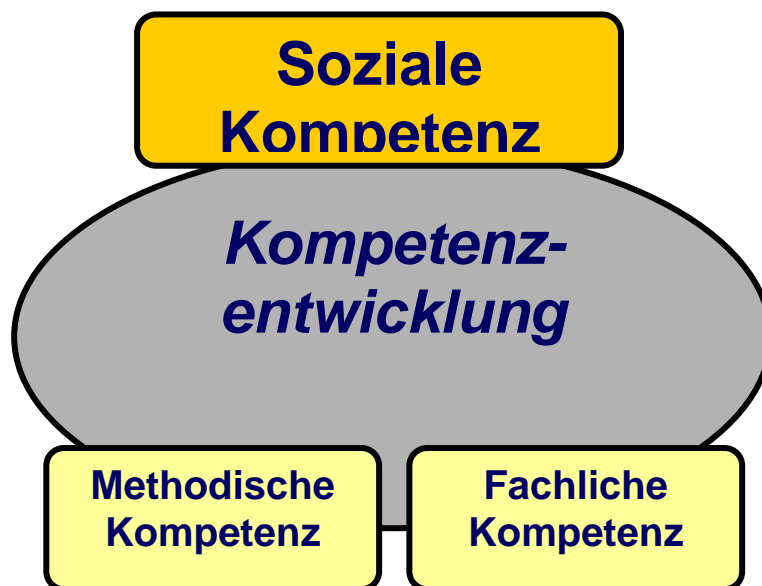
## Gehirngerechtes Lernen

Grundlagen des Lernens bei Erwachsenen mittels Übungen, Methoden des Gedächtnistrainings und Kreativitätstechniken helfen, das Gelernte dauerhaft zu verankern und stellen den praktischen Bezug sicher. Die Teilnehmer kennen die Lerngesetze bei Erwachsenen und verstehen die Kunst der gehirngerechten Darbietung von Schulungsinhalten

## Anforderungen als Trainer und Ausbilder

Die Teilnehmer erkennen den Zusammenhang zwischen Sozial-, Methoden- und Fachkompetenz und die Stufen der Kompetenzentwicklung. TN verstehen es darüber hinaus Schlüsselqualifikationen bei Auszubildenden wie "Kreativität", "Selbstständigkeit", "Kommunikationsfähigkeit", "Kooperationsfähigkeit" gezielt zu fördern und erleben ein praktisches Beispiel gelingender Zusammenarbeit in der Seminargruppe („Magic Tower“)

## Entwicklung setzt bei unterschiedlichen Kompetenzen an



Zusammenhang zw. Sozial-, Methoden- und Fachkompetenz

## Rolle als Unterstützer und Motivator im Lernprozess

Der Trainer spielt für den Lernerfolg in Workshops, Seminaren oder Lehrgängen eine Schlüsselrolle. Er muss fachlich und menschlich überzeugen, Teilnehmer motivieren, zum Lernen animieren und Konfliktsituationen positiv lösen. Als Moderator mit hoher fachlicher und sozialer Kompetenz integriert er unterschiedlichste Teilnehmer in Lerngruppen, greift gruppenspezifische Prozesse für den Lernerfolg praxisnah auf und sorgt damit für eine Gewinn bringende, nachhaltige Qualifizierung.

Die Teilnehmer setzen sich intensiv mit den Anforderungen als Trainer und Ausbilder und der Rolle als Unterstützer und Motivator im Lernprozess auseinander. Informationen über die Rollen Aspekte kommen als Input, in der kollegialen Diskussion und aus den reflektierten Erwartungen der Teilnehmer an das Train the Trainer-Seminar.

Desweiteren können sich die Teilnehmer spielerisch am Marktplatz der 101 Erwartungen bedienen und ihre Rolle probeweise selbst „stricken“. In diesen Rollen werden Sie dann mit verschiedenen Trainings-Szenarien konfrontiert und erleben, welche Rollen Aspekte fehlen und welche gut ausgefüllt werden.

Zum Roll-Taking gehört eine Stärken-Schwächen-Analyse. Methodisch geschieht dies im Training über angeleitete Interviews (Teilnehmer-Teilnehmer), respektvolle Rückmeldung und einer strukturierten Selbsteinschätzung.

Um die Komplexität der Lehrsituation (be)greifbar zu machen, wird nur zwischen 2 Lernarten unterschieden, diese jedoch in mehreren Lern-Loops geankert. So erfahren die Teilnehmer beide Lernarten per Trainerdemonstration am „eigenen Leib“, erhalten praktische Beispiele für die Aufbereitung von Lernzielen und Lernelementen mittels beider Lernarten und erarbeiten an einem Praxisfall aus ihrem Anwendungsfeld eine Trainingsunit mit beiden Lernarten. Die Teilnehmer halten diese Units ab und erhalten dafür Feedback.

Für die Rolle als Motivator und Unterstützer erfahren die Teilnehmer in einer Worst-best-practice-Demonstration, wie sich Teilnehmer verhalten, wenn Motivatoren bedient oder frustriert werden. Die Teilnehmer reflektieren ihre eigenen Lernbedürfnisse anhand eines Fragebogens und erarbeiten in Kleingruppen für eine Trainingsunit aus ihrem Alltag eine Optimierung, die die Lernbedürfnisse von Teilnehmern noch mehr bedient. Die Optimierungen werden vorgestellt und kollegial diskutiert. Trainerinputs und praktische Übungen unterstützen das Verständnis für das „how-to-do“.

Darüber hinaus lernen die Teilnehmer ein Modell der Kompetenzentwicklung kennen und dieses bei ihrer eignen Seminargestaltung zu beachten.

## **Strukturierte Seminarvorbereitung**

Die Teilnehmer lernen Grundlagen der Didaktik verstehen und einen sinnvollen Methodenwechsel von Lehrvortrag, Lehrvortrag mit Visualisierung (Präsentation), Lehrgespräch (Sagen und Fragen), Gruppenarbeit und eigenständige Übungen bei ihren eignen Lernveranstaltungen ein zu bauen.

Grundsätzlich wichtig ist es zunächst die Lernziele zu formulieren. Die Teilnehmer lernen, nicht einfach nur Stoff durchzunehmen, sondern zuerst Lehrziele zu entwickeln. Diese beschreiben in drei Dimensionen, welches Wissen, welche Fertigkeiten und welche Einstellungen neu zu lernen sind. Dazu dient die Zielgruppenanalyse mit der Fragestellung, was die Zuhörer vermutlich interessiert und was nicht. Was wissen die Teilnehmer voraussichtlich schon und was wissen sie vermutlich noch nicht? Die Teilnehmer können sich dies wie eine Motorinspektion vorstellen: Sie wissen, wie der Zustand sein soll, stellen die IST-

Situation fest, und legen die erforderlichen Schritte fest, um vom IST zum SOLL zu kommen.

So kann ein Lehrziel beispielsweise lauten: Die Teilnehmer kennen die Vorgehensweise beim Orten und Bergen von Personen. Anhand praktischer Beispiele aus dem Repertoire der Teilnehmer planen sie den geeigneten Methoden- und Medieneinsatz. Um Sachverhalte und Zusammenhänge zu veranschaulichen, kann man Laptop und Beamer, Overheadprojektor mit Folien aber eben auch Pinnwand, Flipchart, Tafel nutzen und natürlich geeignetes Anschauungsmaterial einsetzen. Ziel ist es, den Teilnehmern die unterschiedlichen Möglichkeiten und Vorteile dieser Medien nahe zu bringen und sie zu animieren, diese im Rahmen der praktischen Übungen im Seminar auch zu kreativ zu nutzen.

### **Kreativitätstechniken**

Die Teilnehmer üben relevante Kreativitätstechniken an eignen praktischen Beispielen. Sie verstehen es Brainstorming und Mindmapping am praktischen Beispiel professionell sowohl für die Unterrichtsvorbereitung, als auch die Unterrichtsdurchführung einzusetzen.

### **Themenzentrierte Interaktion**

Die Postulate des TZI helfen, qualifiziertes Feedback zu geben sowie Konflikte aufzugreifen und konstruktiv zu lösen. Dazu üben die Teilnehmer gezielt Ich-Botschaften zu senden, und dadurch besser mit Widerständen und kritischen Einwänden umzugehen.

Die Mischung aus praxisnaher Didaktik und methodischer Vielfalt macht dieses Train-the-Trainer-Seminar zu einem lebendigen Intensivseminar. Die wichtigsten Kenntnisse für die Ausbildungstätigkeit werden kompakt vermittelt. Häufiger Methodenwechsel im Rhythmus von Darbietung und Verarbeitung fördert das Verständnis von Lernen als einen aktiven, sozialen und emotionalen Prozess. Die Teilnehmer reflektieren den erlebten Prozess und lernen einen geeigneten Methodenmix auf ihre Unterrichtspraxis anzuwenden.

Wiederholungssequenzen am Anfang und am Ende des Tages sowie nach der jeweiligen Lehreinheit erhöhen die Behaltenswahrscheinlichkeit. Die Teilnehmer erleben so den praktischen Nutzen der vermittelten Methoden. Das Train-the-Trainer-Seminar TtT-Seminar wird zum praktisch erlebten Beispiel für die Wirksamkeit der eingesetzten Transfersicherungsmethodik. Regelmäßige Gruppenarbeiten in unterschiedlicher Zusammensetzung helfen das Gelernte auf seine praktische Relevanz hin zu untersuchen, einzuüben und zu vertiefen.

Verzichtet wurde bei der Konzeption expliziten auf die Themen Präsentation und Rhetorik einzugehen. Diese Themen sollten in geeigneten Aufbauseminaren vermittelt werden.