

Trainer- Kontakt-Brief



Das Kontakt-forum für Trainer/innen

31

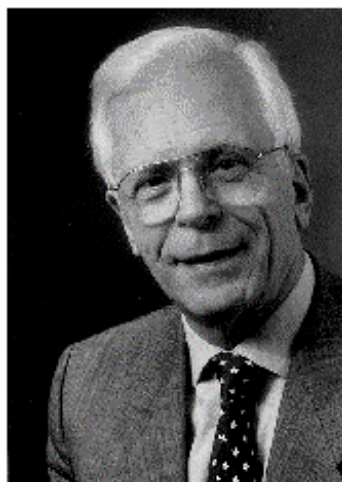
Trainertreffen Deutschland, Kreuzkamp 7, D-31199 Diekholzen, Tel. 05121-2653 - 36, Fax: - 39, Juni - September 2000, 8.Jg.

Inhalt

- 2 **Editorial**
- 3 **Trainertreffen-News**, Impressum
- 6 **News**
- 11 **Forum: Leserbrief**
- 12 **Netzwerke:** DVNLP e.V.
Dr. Frank Görmar
- 13 **Forum:** Erfolg - Wer folgt da wem?
Claus-G. Diers
- 14 **Methoden:** Themenzentriertes Theater
Eva Havenith
- 15 **Training & Recht:** Kann Training
schlecht sein? Matthias Lindow
- 16 **Trainerversorgung:** Gesundheitsreform
2000, Edit Frater
- 17 **Akquisition:** Neukunden-Akquisition für
Einsteiger, Simone Spörl
- 18 **Organisationsentwicklung:** Umbau
funktionsorientierter Unternehmen,
Wolfgang Siedler
- 19 **Methodik:** Visualisieren: Präsentations-
grafiken, Teil2, Ingrid Stermann
- 20 **Werkzeuge:** Ideenwettbewerb für
Cartoon-CD-ROM
- 21 **TT-MemberCard**
- 25 **Marktplatz:** Suche & Biete
- 26 **Trainer-Agentur:** Sabine Bock
- 27 **Telefonmarketing:** Gesprächsvorbereitung
auch am Telefon, Kaj-Arne Hennig
- 28 **Netzwerke:** GABAL-Herbstsymposium
- 29 **Trainingsthemen:** Persönlichkeit und
Verhalten, Klaus Dannenberg
- 30 **Trainerliteratur**
- 33 **Leserrezension:** Zukunftsmanagement,
Klaus-Michael Steig
- 34 **Seminarbericht:** Die Reklamation als
Chance ..., Jörg Rothe
- 35 **Veranstaltungskalender**
- 43 **Termine:** Kommunikation und Aktives
Lernen e.V. (KAL)
- 44 **Termine:** Trainertreffen Deutschland

Beilagen

- Georg Finger
- PinKing
- Sauerland Stern Hotel
- TopBüro
- VBG: Feuer im Hotel



Computer- basierte Weiterbildung

Dr. Heinz Joachim Bless

Eines ist sicher: Die Aus- und Weiterbildung der Zukunft wird ohne computerbasierte und multimediale Unterstützung nicht mehr denkbar sein. Das bedeutet für Trainer, dass sie sich auf die neuen Medien intensiv einzustellen haben, denn sie sind es, die die Schnittstelle des computerisierten Wissens zum späteren Lerner (Anwender/User) betreuen müssen. Sie werden nicht nur lehren, sondern auch coachen und per Distanz zum Tele-Tutor werden. Das bedeutet Umstellung von Strukturen und Methoden, die auch zur Veränderung ihrer eigenen Verhaltensweisen führen werden - wenn Sie die Chancen der neuen Lernmedien erkennen und aufgreifen! Sonst werden es andere machen und sie vertreiben! Die vielen EDV-Schulungsleiter / -trainer entdecken derzeit nämlich die neuen, besser honorierten Tätigkeitsfelder.

Die heranwachsende Generation ist für die neuen Medien offen

Beim betrieblichen Einsatz multimedialer Programme kann man davon ausgehen, dass die heranwachsende Generation keine ablehnende Haltung mehr gegen multimediale Medien einnehmen wird, während die altgedienten Mitarbeiter kritisch oder mit innerer Ablehnung der neuen Art des Lernens gegenüberstehen.

Der Begriff „Computer based training“ (CBT) dient uns als Oberbegriff. Dabei wird unterschieden, ob es sich um die Vermittlung von kognitiven, also berufsbezogenen, oder affekti-

ven, das heißt auf Verhaltensweisen bezogenen Lehrstoffen handelt. Gerade im technischen Bereich, wo es ständig Neu- und Weiterentwicklungen gibt, ist die Vermittlung des neuen Fachwissens über multimediale Lehrmittel sehr angebracht.

Schon bei der Vorbereitung und Einführung beginnt eine verantwortungsvolle Aufgabe für Trainer und Berater: Wenn diese innovativen multimedialen Systeme eingesetzt werden, bedeutet das für die meisten Nutzer, dass sie eine Menge lernen müssen.

Der Begriff des lebenslangen Lernens hat sich inzwischen eingebürgert, aber der Wille dazu ist durchaus noch nicht Selbstverständlichkeit. Deshalb müssen multimediale Lernprogramme durch Trainer und Berater eingeführt werden, die nicht nur den Aufbau der Lernstruktur erläutern und die Bedienung erklären, sondern auch die stufenweise Lernmotivation mit diesem neuen Medium wecken.

Lernen in sozialer Gemeinschaft weiterhin wichtig

Zweifellos wird multimediales Lernen im kognitiven Wissensbereich eine bedeutende Rolle spielen. Aber es gibt Lerninhalte, bei denen man zwar die Grundlagen des Wissens medial vermitteln kann, das wirkliche Verhalten, lässt sich aber nur in sozialer Gemeinschaft trainieren. Hierzu wird man die klassischen Seminare mit Ihnen als Verhaltenstrainer nicht entbehren können. Verhandlungsgeschick, Eigen-

Computerbasierte Weiterbildung (Fortsetzung)

oder Fremdmotivation, Teamfähigkeit, Sozialkompetenz oder Toleranz kann man nicht am Bildschirm erlernen.

Kenntnisse im Umgang mit Lernsoftware erforderlich

Die Weiterbildung der Zukunft wird von Weiterbildunglern fortgeschrittene Kenntnisse im Umgang mit der Lernsoftware verlangen. Das bedeutet, dass Weiterbildungler sich selbst über das Lernsoftware-Angebot informieren, dieses prüfen und zunächst selbst durcharbeiten müssen, bevor sie sie einsetzen oder empfehlen.

Vorteile der multimedialen Lernprogramme

Die Vorteilsargumentation aus Sicht der Vertrieber multimedialer Lernprogramme lautet: Der Lernende bestimmt selbst die Lerngeschwindigkeit, den Inhalt, die jeweils zu verarbeitende Menge und die Wissenstiefe. Das Programm ist geduldig und die Lerngeschwindigkeit wird durch den Mausklick des Nutzers bestimmt.

Die Gefahr liegt beim zu schnellen Weiterklicken. Aus der Information des Lernprogramms wird dann kein im Langzeitgedächtnis gespeichertes Wissen.

Die Vorteilsargumentation bezüglich der Lerngeschwindigkeit, des selektiv ausgewählten Inhalts und der zu lernenden Menge ist nicht multimediaspezifisch. Sie konnte bisher auch für die Printmedien gelten! Die starken visuellen und möglicherweise auch auditiven Eindrücke erleichtern aber die bildhafte Erinnerung sehr.

Namhafte Verlage aus dem Weiterbildungsbereich haben inzwischen multimediale Trainingsprogramme auf den Markt gebracht, die in ihrer Struktur und ihrem Inhalt sowohl für den kognitiven als auch für den affektiven Bereich einsetzbar sind. Diese gut strukturierten Programme sollen Trainer nicht etwa arbeitslos machen. Ihre Arbeitsweise wird sich jedoch ändern müssen. In jedem Fall sind Einführungsworkshops mit Trainern zur Erläuterung von Handling und Systematik des Programms erforderlich. Erst dann sollten die CD-ROMs und Teilnehmerunterlagen ausgehändigt werden.

Wissenschaftliche Erkenntnisse über Wirksamkeit fehlen weitgehend

Noch liegen keine wissenschaftlich untermauerten Ergebnisse von groß angelegten Feldgruppen oder Feldstudien vor, die den Beweis erbringen, dass diese modernen Lernformen den traditionellen deutlich überlegen sind. Es gibt lediglich Untersuchungen, die belegen, dass die Akzeptanz von Computer-Lernprogrammen in der Praxis nur zögerlich vorankommt.

Ob die Gründe dafür bei den technischen Voraussetzungen und örtlichen Gegebenheiten oder bei den Lernenden selbst zu suchen sind, ist nicht belegt.

Aktives Lernen wird durch Tele-Tutoring gefördert

Hier wird sich als nützlich erweisen, bereits den Schritt zum Tele-Tutoring zu tun, dass Sie nämlich als Trainer den Fortschritt der Lernarbeit verfolgen und ihrerseits die Leistungsmotivation wach halten.

Die sieben Stufen des Lernens



© Dr. Heinz Joachim Bless 1999

Das Tele-Tutoring betont stärker den Aspekt des (aktiven) Lernens als den des Lehrens. Es handelt sich dabei um ein betreutes Fernstudium unter Nutzung moderner Telekommunikationsmittel, bei dem sich die Lernenden mithilfe ihres Tutors das aktuelle Thema online (oder offline) unter Anleitung des Trainers erarbeiten. Hier besteht die Möglichkeit der direkten Kommunikation untereinander und auch die Möglichkeit zur Bildung von Lernteams. Dem Trainer kommt dabei die Rolle des Wissensvermittlers und Moderators zu.

Distance-Teaching / -Learning

Eine weitere Variante zum bisherigen Frontalunterricht durch Trainer besteht im künftigen Distance-Teaching / -Learning, bei dem das bisherige strukturierte und evtl. multimedial aufbereitete Lehrmaterial aus Datenbanken verwendet werden kann. Es ist ein nicht moderiertes (oft arbeitsplatznahes) Learning on demand.

Tele-Teaching / -Learning

Eine dritte Möglichkeit ist das Tele-Teaching / -Learning bei dem die Wissensvermittlung durch einen Dozenten und Trainer im Vordergrund steht. Dabei nehmen die Lernenden - räumlich vom Lehrenden getrennt - in erster Linie Informationen auf. Typische Anwendungen: Übertragung einer Vorlesung, eines Vortrages oder eines Kongresses in den Seminarraum eines Unternehmens oder einer Weiterbildungseinrichtung. Es handelt sich dabei um reine Wissensvermittlung ohne Diskussion oder Interaktion.

Quo vadis

Es wäre nun verfehlt, zu behaupten, dass die bisherigen Medien überholt seien und in Zukunft nur noch digitalisierende Didaktik im Vordergrund stünde. Diese bieten aber eine willkommene und überzeugende Bereicherung der Aus- und Weiterbildung. Ich meine, dass eine Kombination der verschiedenen Medien auf Dauer die Aus- und Weiterbildung prägen und nachweislich erfolgreicher machen werden.

Das Berufsbild der Trainer und Berater wird neue Facetten bekommen, mit denen man sich als Weiterbildungler vertraut machen muss. Der traditionelle Frontalunterricht als alleinige Methode hat ausgedient. Aber man darf die Lernenden mit den Programmen nicht allein lassen und darauf vertrauen, dass der Lehrstoff im gewünschten Maße aufgenommen wird.

Für Weiterbildungler ergeben sich aus der Entwicklung heraus essenzielle Fragen: Mit welcher Qualifikation werden die künftigen Tele-Tutoren und Tele-Coaches ihren Aufgaben nachkommen? Werden sie es sein, die aus dem Verhaltensbereich kommen und sich inzwischen selbst dieser Medien zur Vorbereitung, Strukturierung und Visualisierung ihrer Trainingsinhalte bedienen? Oder werden die aus einer anderen Berufssparte kommenden DV-Trainer diese Aufgabe übernehmen?

In jedem Falle sind andragogische Fähigkeiten erforderlich. Die persönliche Aura der Tutoren wird die Lernmotivation und Gruppendynamik entscheidend beeinflussen. Seit der immer weiter fortschreitenden Vernetzung von Unternehmen kommt auch den Beratern die Aufgabe zu, die Kommunikationskanäle so zu gestalten, dass mehr Lust als Frust für die Neueinsteiger entsteht.

Der Paradigmenwechsel in der Aus- und Weiterbildung hat bereits stattgefunden. Das computerunterstützte Training ist nicht mehr wegzudenken. Aufgabe des Weiterbildunglers ist es, mit seinem Wissen und seiner Erfahrung den Übergang zu den neuen Lernmethoden für die ihm anvertrauten Mitarbeitern seiner Unternehmen positiv zu gestalten.

Literatur: „Zukunftsperspektiven multimedialen Lernens in kleinen und mittleren Unternehmen“. Ergebnisse einer Potentialerhebung. (Deutsche Studie unter: <http://www.mmb-michel.de/netzlernen2000.pdf> (Acrobat-Reader).

Dr. Heinz Joachim Bless, war Inhaber einer Handelsagentur und leitete einen Forschungsverband für den Handelsvertreter- und Handelsmaklerberuf, seit 1986 selbstständiger Management- und Verkaufstrainer. Dr. Bless trainiert Aussendienstorganisationen bekannter Unternehmen und ist seit 1986 Dozent für Verkaufsförderung an der Westdeutschen Akademie für Kommunikation in Köln und Dozent an der Süd West Akademie Emmendingen. Er ist Mitglied im BDVT. 1996 erhielt er den Deutschen Verkaufsförderungs-Preis in Bronze. Seine Spezialisierung: Verkauf und Kommunikation unter Einsatz elektronischer und multimedialer Medien. Dr. Bless ist Inhaber des Bundesverdienstkreuzes.

Dr. Heinz Joachim Bless
Management- u. Verkaufstraining, Vertriebsberatung
Mörsenbroicher Weg 151, 40470 Düsseldorf
Tel.: 0211-623817, Fax: 0211-623818
E-Mail: HBless@compuserve.com
Internet: www.bless.de