

Train the Train-the-Trainer

Wer trainiert den Lehrgangleiter von Trainerlehrgängen? Woher weiß ein angehender Trainer, welche Ausbildung für ihn passend ist? Darauf und auf viele andere Fragen zum Thema Train-the-Trainer gibt dieser Artikel Antworten.

ES GIBT ZWEI ARTEN von Trainern. Na gut, es gibt natürlich viel mehr, aber es gibt zwei Arten, Trainer zu werden. Eine Möglichkeit ist es, eine Trainerausbildung zu machen, danach ein Seminar zu konzipieren und dieses stattfinden zu lassen. Eine andere Möglichkeit ist der umgekehrte Weg. Jemand kommt aus der Praxis und entwickelt sich zum Wissensvermittler. Dann macht er eine Trainerausbildung, um sein Business zu professionalisieren. Viele Teilnehmer an Trainerausbildungen wählen den zweiten Weg. Sie haben schon Erfahrungen als Trainer oder Vortragender gesammelt, bevor sie mit einer Trainerausbildung beginnen (siehe Grafik rechts). Diese haben natürlich andere Anforderungen an eine Trainerausbildung als jemand, der noch nie ein Seminar geleitet hat. Eine Führungskraft hat wieder andere Erwartungen an eine Trainerausbildung - und auch ganz andere Motive. Aufgrund der unterschiedlichen Anforderungen der Teilnehmer an die Ausbildung ist das Setting der Lehrgänge natürlich erfolgsentscheidend.



Gabriel Schandl

»Es lässt sich bereits bei der Planung berücksichtigen, dass die Gruppe möglichst homogen ist.«

www.gabrielschandl.com

Sabine Prohaska (Geschäftsführerin seminarconsult) bietet schon seit vielen Jahren Trainerausbildungen an und weiß, wie wichtig jede einzelne Person ist: »Wir arbeiten in kleinen Lehrganggruppen. Hier haben wir den Raum, individuell auf die Zusammensetzung der Gruppe bzw. den Einzelnen einzugehen. Durch die langjährige Erfahrung meines Lehrgangsteams können wir unsere Inhalte flexibel auf die Teilnehmenden maßschneidern. Weiters haben wir speziell ein Modul, in dem jeder Teilnehmende ausführliches schriftliches Feedback über seine individuellen Stärken und Lernfelder bekommt.«

Auch eine größere Gruppe hat ihre Vorteile: Die Teilnehmer können so voneinander lernen. So z.B. beim Modul Präsentationstechnik, das in fast jeder Trainerausbildung beinhaltet ist. Je größer die Gruppe, umso mehr Feedback bekommt jeder und kann daran weiter lernen und wachsen.

Gabriel Schandl bietet seit einigen Jahren offene und firmeninterne Trainerausbildungen an und

kennt viele Möglichkeiten, eine Ausbildung zu individualisieren: »Was machbar ist, und das bevorzuge ich gern, ist die Teilnehmer immer wieder nach ihren Erwartungen zu fragen und dann gezielt darauf einzugehen. So profitiert jeder, der Erfahrene genauso wie der Anfänger. Wobei diese beiden Gruppen idealerweise nicht im gleichen Seminar sitzen. Aber es lässt sich bereits bei der Planung berücksichtigen, dass die Gruppe möglichst homogen ist. Was auch noch personalisiert und somit individuell ist, ist das Feedback, dass Teilnehmer auf gezeigte Leistungen erhalten. So ist unterm Strich ein hoher Grad an Individualität möglich.«

Eine Methode kann für eine Person oder Situation hilfreich, für eine andere Person oder andere Situationen jedoch völlig unangebracht sein. Jeder Mensch hat andere Zugänge zum Lernen und für jeden Teilnehmer sind andere Methoden passend. Der Eine arbeitet lieber mit Flipchart, der Nächste mit Pinnwand, und der Dritte mit Beamer. In den Ausbildungen bekommen die Teilnehmer einen Überblick über Methoden, Technik, Didaktik etc., um danach ihr persönliches Seminar designen zu können.

Ina Biechl (Geschäftsführerin und Trainerin bei trainingskompetenz®) arbeitet mit ihren Teilnehmern praxisorientiert: »Bei unserer praktischen Ausbildung erarbeiten wir mit den Teilnehmenden ganz spezielle Strategien, die zu ihrer individuellen Persönlichkeit passen. Theoretische Konzepte zeigen Möglichkeiten auf, wie Weiterbildung aktiv und effektiv gestaltet werden kann. Diese Konzepte müssen jedoch von den trainierenden Personen mit Leben erfüllt werden. Ein Training sollte sich also nie an der Theorie, sondern viel mehr an der Beziehung ausrichten.«

Noch bevor sich jemand überhaupt dafür entscheidet, Trainer zu werden, sollte er sich einige Fragen stellen.

Michaela Kellner (Geschäftsführerin und Trainerin bei ANKH.AT) nennt einige dieser Fragen:

- Was ist meine Zielsetzung, wenn ich an eine Ausbildung denke?
- Habe ich eine fachliche Expertise oder ein Thema, das am Markt gebraucht wird?
- Brenne ich innerlich für mein Thema? Gibt es dafür einen Markt?
- Wie will ich das in einer Trainerausbildung erlernte Wissen nutzen?
- Will ich auf den freien Markt gehen oder bin ich in ein Unternehmen eingebunden?
- Welche beruflichen Erfahrungen bringe ich mit?
- Welches Vorwissen habe ich schon aus anderen Seminaren gewonnen?

- Was sind meine persönlichen Lernfelder, die ich im Rahmen einer Train-the-Trainer-Ausbildung noch entwickeln möchte?

Dauer der Ausbildung

Es gibt Trainerausbildungen, die dauern nur wenige Tage und es gibt akademische Trainerausbildungen, die über mehrere Semester gehen. Doch was ist angemessen? Wie viel ist nötig? Und vor allem - ab wann wird es unnötig und kostet dann nur noch Zeit und Geld? Ina Biechl weiß, dass die Dauer und die Anzahl der Präsenztage nicht alles sind: »Es ist nicht unbedingt die Dauer, sondern vor allem die Intensität und praktische Erfahrung, die ausschlaggebend ist, ob jemand in der Folge selbst Gruppen leiten kann. Ich lade Teilnehmende schon während der Ausbildung ein, bei einzelnen Seminaren, die ich leite, mitzumachen. Neben dem Ausprobieren während des Lehrgangs gibt es auch unsere Übungswoche im Sommer, um die eigenen Angebote in einem geschützten Rahmen erproben zu können. Es hat sich herausgestellt, dass eine Ausbildung, die berufsbegleitend etwa ein Jahr Zeit gibt, sich zu entwickeln und laufend zu reflektieren, sehr geeignet ist, um das Erlernte gut umsetzen zu können.«

Um die Prüfung zum zertifizierten Fachtrainer nach ISO 17024 (siehe auch Artikel auf Seite 32) zu absolvieren, muss eine Trainerausbildung aus mindestens 80 Unterrichtseinheiten (eine UE = 45 min) bestehen und die Teilnehmer müssen 75 % der Zeit anwesend sein.

Sabine Prohaska sagt über die Dauer von Ausbildungen: »Wie bei allen persönlichkeitsbildenden Kursen gilt auch hier - es braucht seine Zeit. Ein Wochenendseminar kann vermitteln, **WAS** Training ist. Aber erst der Lehrgang mit



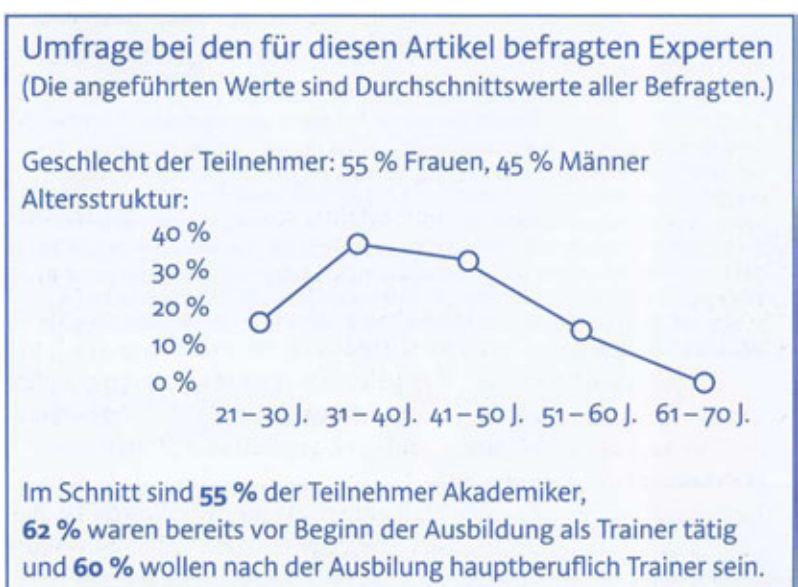
Sabine Prohaska

»Dem Wissen, wie man Inhalte in den Köpfen der Zuhörer verankert bzw. Verhaltensänderungen bewirkt, kommt eine immer größere Bedeutung zu - Stichwort >Neurodidaktik<.«
www.seminarconsult.at



Ina Biechl

»Bei unserer praktischen Ausbildung erarbeiten wir mit den Teilnehmenden ganz spezielle Strategien, die zu ihrer individuellen Persönlichkeit passen.«
www.trainingskompetenz.at





Susanne Riegler

»Die Aufgabe des Trainers hat sich vom Vortragenden zum Lernbegleiter gewandelt, und die Integration der neuen Medien in den Trainingsalltag verlangt ein ständiges >am Ball Bleiben<.«
www.wifiwien.at

mehreren aufgeteilten Modulen und Zeit für Praxis und Selbstreflexion vermittelt das **WIE**, also wie man als Trainer arbeitet. Zwischen 80 und 120 Stunden sollte eine fundierte Ausbildung mindestens umfassen.«

Susanne Riegler (WIFI Wien Trainerkommunikation) streicht die Notwendigkeit von längeren Intervallen zwischen den Modulen hervor: »Das Mindestmaß an Schulungstagen sind meiner Meinung nach 15 Tage, wobei diese nicht am Stück sein sollen. 3 x 5 Tage mit mindestens 2 Wochen Pause dazwischen ergeben Sinn; viel Möglichkeit zum Üben und Ausprobieren und zum eigenen Erleben muss gegeben sein, sonst kann man am Ende bestenfalls mit mehr Wissen, aber nur mit minimalem Können aufwarten.«

Das Trainingsunternehmen **ANKH.AT** bietet Trainer-Ausbildungen für Mimikresonanz-Trai-

ner an. Dabei handelt es sich um keine allgemeine Trainerausbildung, sondern um spezielle Ausbildungen, um das Thema Mimikresonanz zu trainieren. Michaela Kellner: »Die fachliche Train-the-Trainer-Ausbildung zum Mimikresonanz-Trainer dauert allein schon 8 Tage und endet mit einer umfangreichen Prüfung. Erst danach dürfen die Teilnehmer zum Thema Mimikresonanz® trainieren. Unsere Ausbildung setzt allerdings eine Grundausbildung in Kommunikation, Moderation und Präsentation voraus.«

Seriöse Ausbildungen erkennen

Der Markt wird überschwemmt von Trainerausbildungen. Eine Übersicht über der Redaktion bekannte Ausbilder finden Sie auf den nächsten zwei Seiten. Jeder Mensch darf eine Trainerausbildung anbieten und abhalten. Es sind dafür keinerlei Qualitäts- und Ausbildungsnachweise vorgesehen. Es gibt (noch) keine Train-the-»Train the Trainer«-Trainer-Ausbildung.

Daher stellt sich die Frage, woran ein Interessent eine seriöse Ausbildung erkennt. Was sind die wesentlichen Merkmale?

Michaela Kellner: »Ausführliche Unterlagen und Informationen bereits vor der Anmeldung sind ein gutes Zeichen und natürlich soll sich der Leiter der Ausbildung Zeit für ein persönliches Vorgespräch nehmen. Wenn viele Fragen des Ausbilders gestellt werden über Ziele, Erwartungen, Hintergründe, Vorerfahrungen und Motivation, spricht dies auch für Seriosität.«

Gabriel Schandl zählt einige Merkmale seriöser Ausbildungen auf: »Die Gruppengröße und die Dauer der Ausbildung sind Indikatoren. Ein zweiter Faktor ist das Bauchgefühl, das sich aus den Fakten, den Fotos, der Website und den Teilnehmer-Rückmeldungen bildet. Womit wir beim nächsten Punkt sind: Was sagen bisherige Teilnehmer und besteht die Möglichkeit, mit ihnen kurz zu telefonieren? Oder auch mit dem Lehrgangleiter? Noch ein weiterer Faktor: Wo wird die Ausbildung stattfinden? Immer im gleichen (eventuell langweiligen) kleinen Seminarraum einer Firma, weil das günstiger ist oder in schönen Hotels mit einer Wohlfühl-Atmosphäre?«

Auch Susanne Riegler gibt hier wertvolle Tipps: »Seriöse Institute bieten vor der Ausbildung kostenlos die Möglichkeit für eine eingehende Beratung und haben ausführliches, schriftliches Informationsmaterial mit einem Überblick über die Gesamtkosten. Außerdem ist es wichtig, einen Auswahlprozess zu haben (Gespräch, Assessment, ...). Eine gute Ausbildung bietet

zwischen den einzelnen Modulen immer Zeit, um das Gelernte auch in die eigene Praxis umzusetzen und zu reflektieren.«

Ina Biechl: »Ich empfehle, mehrere Anbieter zu kontaktieren und dem eigenen Gespür zu vertrauen, da es bei der Trainerausbildung nicht nur um Methodik und Didaktik, sondern vor allem auch um Persönlichkeitsbildung geht.«

Abschließend nochmals die wichtigsten Punkte für das Erkennen einer seriösen Trainerausbildung:

- Dauer und Intervall der Module
- Ort (Seminarhotel, Seminarraum, ...)
- Bauchgefühl
- Infomaterial und evtl. Infoabende
- Gruppengröße
- Anzahl an Trainern und deren Erfahrung
- Preis im Verhältnis zu Seminartagen
- Feedback ehemaliger Teilnehmer

Trends in den Ausbildungen

In der Weiterbildungsbranche gibt es generell nur wenige Innovationen. Die größte Innovation der letzten 10 Jahre bestand darin, Online-Learning mit allen dazugehörigen Komponenten anzubieten. Kurz, es tut sich nicht viel. Und das, obwohl sich die Rahmenbedingungen stark geändert haben.

Gabriel Schandl: »Natürlich kommt der große Bereich digitales Lernen, Blended Learning und Webinare dazu. Aber die Klassiker bleiben gleich und damit meine ich: It's a people business. Menschen lernen aus meiner Sicht immer noch am besten von Menschen.«

Sabine Prohaska: »Eine professionelle Trainerausbildung muss den geänderten Bedingungen am Weiterbildungsmarkt gerecht werden. Dabei geht es in den letzten Jahren hauptsächlich um das Thema >Zeit< und das Thema >Einsatz neuer Medien<. Es werden immer kürzere, kompakte Formate nachgefragt. In manchen Firmen werden Seminare nur mehr als Halbtagesformate angeboten. Das bedeutet für Trainer, die Inhalte in kurzer Zeit zu vermitteln und auch nachhaltig zu verankern. Keine leichte Aufgabe, denn man muss Dinge schon ziemlich auf den Punkt bringen, um auch noch Übungen für den optimalen Lerntransfer einzubauen. Damit kommt dem Wissen, wie man Inhalte in den Köpfen der Zuhörer verankert bzw. Verhaltensänderungen bewirkt, eine immer größere Bedeutung zu - Stichwort >Neurodidaktik<. Webinare, Apps, Lernplattformen werden in den letzten beiden Jahren von den Auftraggebern bei uns stark nachgefragt. Deshalb haben wir auch diese Inhalte in unseren Ausbildungsplan aufgenommen.«

Susanne Riegler: »Der Bereich der Lern- und Hirnforschung liefert uns laufend neue Erkenntnisse. Man weiß heute, dass es keinen Sinn ergibt, Teilnehmer in Lerntypen einzuteilen, weil es so etwas nicht gibt. Die Aufgabe des Trainers hat sich vom Vortragenden zum Lernbegleiter gewandelt, und die Integration der neuen Medien in den Trainingsalltag verlangt ebenfalls ein ständiges >am Ball Bleiben<.«

Fazit

Die Auswahl des Anbieters muss wohl überlegt sein. Sprechen Sie mit dem Lehrgangsleiter und mit ehemaligen Teilnehmern, auch wir vom TRAiNiNG helfen gerne weiter. Überlegen Sie vor der Ausbildung, welche Ziele Sie damit verfolgen und was Sie nachher mit dem neu erworbenen Wissen und Können anstellen wollen. Eine gute Ausbildung kann den Weg zum erfolgreichen Trainer verkürzen.



© Katharina Schiffl

Michaela Kellner

»Wenn viele Fragen des Ausbilders gestellt werden über Ziele, Erwartungen, Hintergründe, Vorerfahrungen und Motivation, spricht das für Seriosität.«
www.ankh.at