

Praxisleitfaden



ATENA
ACADEMY FOR TEACHING AND ENHANCING NEW ABILITIES



Erasmus+

Ihr Lernratgeber mit Anleitungen zum Selbststudium und allem, was Sie über Schulungen wissen müssen.

Zusammenfassung

I. Einleitung	2
I.1 Über ATENA-Projekt	2
I.2 Über den Praxisleitfaden	5
I.3 Warum sollte man ein (besserer) Trainer sein?	6
II. „Black Mirror“-Konzept	19
III. „Die vierte Wand durchbrechen“ Konzept	47
III.1 „Die vierte Wand durchbrechen“ in Kino und Theater	47
III.2 „Die vierte Wand durchbrechen“ in der nichtformalen Bildung	51
IV. Schulungsgrundsätze und -methoden	71
V. Ausbildungsstruktur	96
VI. Tipps und Tricks	115
VI.1 Tipps und Tricks, wie Sie ein besserer Trainer werden	115
VI.2 Tipps und Tricks zur Auswahl der besten Methoden	119
VII. Kontakt und Partner	154

Leitfaden zur Selbsteinschätzung

I. Einleitung

I.1 Über das ATENA-Projekt

ATENA – Academy for Teaching and Enhancing New Abilities.

Der sich schnell verändernde Bildungsmarkt macht die Wettbewerbsfähigkeit von Lernzentren, Volkswirtschaften und Einzelpersonen von Wissen und Innovation abhängig. In dieser Gruppe werden Innovationen auf der Grundlage erfahrungsbasierter Fähigkeiten und informeller Prozesse generiert. Es resultiert aus Erfahrungen im Zusammenhang mit der Krisensituation, die auf die Episode der Covid-19-Pandemie folgen wird. Dies setzt die Verfügbarkeit qualifizierter Lehr- und Ausbildungsmethoden voraus, organisatorische Probleme und mangelnde Innovationskompetenz sind die Haupthindernisse für Innovationen.

Um in diesem Sektor Innovationen zu erzielen, sind Schulungen und hochqualifiziertes Personal sowie die Unterstützung von Innovationen im Lernprozess und beim Wissenstransfer erforderlich. Innovationsfähigkeiten ermöglichen es, Innovationskapazitäten von Bildungs-/Lehr-/Ausbildungs-/Entwicklungszentren zu schaffen und kontinuierlich Innovationsmöglichkeiten zu identifizieren, indem sie ihren Ausbildern ermöglichen, zur Innovation beizutragen, das Risiko von Entlassungen zu verringern und die Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen. Während die Sicherstellung des funktionsübergreifenden Engagements der Trainer für Bildungs- und Trainingsinnovationen von entscheidender Bedeutung ist, weisen gering qualifizierte Trainer einen erheblichen Mangel an Innovationsverständnis und -fähigkeiten auf.

In einer Studie zur Vorbereitungsphase des Projekts zeigen Bildungs- und Ausbildungszentren, dass 65 % ihrer Ausbilder die Bedeutung von Innovation im Rahmen ihrer Tätigkeit nicht erkennen. Durch Querverweise auf spezifische Fragen konnte festgestellt werden, dass der Grund in zwei Hauptproblemen liegt, die auf das mangelnde Verständnis von Innovation zurückzuführen sind, insbesondere auf die falsche Zuordnung von Innovation zur High-Tech-Industrie und die ausschließliche Zuweisung von Innovationsaktivitäten an diese Bildungs- und Ausbildungszentren. Um die Kompetenz- und Wissenslücken zu schließen, zielt das Projekt darauf ab, das Bewusstsein von Ausbildern und Lehrkräften für die Bedeutung von Innovation und damit verbundenen Fähigkeiten für ihr berufliches Wachstum und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu stärken, den Ausbildern ein Verständnis dafür zu vermitteln, wie sie zu Innovation und Innovationsfähigkeiten beitragen können, und eine innovative Denkweise zu entwickeln. Sensibilisierung der Bildungs- und Ausbildungszentren für die Bedeutung des Aufbaus von Innovationskapazitäten bei ihnen und deren Integration in die Lernprozesse.

Die Innovationsmethoden, die in den Inhalten des Lernprozesses angewendet werden, werden durch zwei Regeln sichergestellt:

1) Die Black-Spiegel-Regel: Der Trainer hat von Stufe zu Stufe, von Benutzer zu Benutzer mehr Möglichkeiten, auszuwählen, wie er das Trainingsprogramm auf interaktive Weise durchführt;

2) Durchbrechen der Methode der vierten Wand, bei der die vom Trainer angewandten Methoden von Spezialisten analysiert werden (auf pädagogische Weise, spezielle Techniken, die verwendet werden, um die Teilnehmer im Prozess zu halten, wie er seine Ressourcen genutzt hat, öffentliches Reden oder Emotionsmanagement).

Um die Ziele zu erreichen, wird das Projekt einen offenen, benutzerorientierten Kompetenzentwicklungspfad im Innovationsbereich bereitstellen, der es ermöglicht, gering qualifizierte Trainer und Bildungs- und Ausbildungszentren auf zeit- und kosteneffiziente Weise mit Innovationsfähigkeiten auszustatten. Es richtet sich insbesondere an qualifizierte geringqualifizierte Ausbilder aus Bildungs- und Ausbildungszentren.

Durch die Entwicklung, Erprobung und Bereitstellung gezielter Methoden und integrierter digitaler Online-Tools zielt es insbesondere darauf ab, das Angebot an qualitativ hochwertigen Kompetenzentwicklungsprogrammen im Innovationsbereich zu erhöhen, die den individuellen Bedürfnissen gering qualifizierter Ausbilder oder Lehrer in ganz Europa gerecht werden und ihnen den Zugang zu höheren Qualifikationen erleichtern Qualifizierte Wege im Innovationsbereich zu schaffen und die Ausbildungsumfrage mit Innovationskapazitäten zu steigern.

Die Berücksichtigung sich schnell verändernder Innovationen im Bildungsumfeld, die Sicherstellung der Integration von aktuellem Wissen, vielfältiger praktischer Erfahrungen und deren grenzübergreifender Transfer sind von entscheidender Bedeutung, um eine Lösung mit der erwarteten Wirkung bereitzustellen, indem starke Synergien und relevante Wissenseinbindung gewährleistet werden. Die Einbindung internationaler Partner ist nicht nur von entscheidender Bedeutung, nicht nur um eine umfassende Wissens-, Erfahrungs- und Visionsbasis bereitzustellen, sondern auch um die Einbeziehung weniger entwickelter EU-Regionen in den Transfer modernster Innovationspraktiken und die Verbesserung der beim Lernen angewandten innovativen Methoden sicherzustellen Verfahren

I.2 Über den Praxisleitfaden

Dieser Lernleitfaden enthält Anweisungen zum Selbststudium und alle Schulungsinhalte, die in den empfohlenen Schulungspfaden enthalten sind. Die modulare Form des Kurses ermöglicht eine einfache Anpassung an die spezifischen Bedürfnisse der Teilnehmer und ermöglicht eine individuelle Anpassung an bestimmte Bedürfnisse in Abhängigkeit von den Ergebnissen des Selbstbewertungstools.

Das IO wird sich gleichermaßen auf die Bereitstellung innovativer Inhalte konzentrieren, die auf die Bedürfnisse der Zielgruppe eingehen, sowie auf die Bereitstellung interaktiver Erfahrungen für die Teilnehmer durch den methodischen Leitfaden für die Schulung. Für jedes Modul werden konkret anzuwendende Methoden definiert, um sicherzustellen, dass es optimal zu den Zielen, Inhalten und Zielgruppenbedürfnissen sowie den technologischen Rahmenbedingungen passt. Die Methoden werden anhand der entscheidenden Fokussierung auf zwei inhaltliche Säulen definiert:

1) *Das „Black Mirror“-Konzept* , bei dem der Teilnehmer auf interaktive Weise auswählen kann, wie der Schulungskurs durchgeführt werden soll, wobei mehrere Auswahlmöglichkeiten zur Auswahl stehen. Von Stufe zu Stufe, von Benutzer zu Benutzer wird der Schulungskurs auf der Plattform unterschiedliche Themen haben, die sich auf die Entscheidungen der Teilnehmer beziehen;

2) *Das Konzept „Die vierte Wand durchbrechen“* , bei dem jede von den Trainern getroffene Entscheidung von Spezialisten analysiert wird, einschließlich der vom Trainer im Durchführungsteil angewandten Methoden (Unterrichtsmethoden,



2020-1-RO01-KA202-080321

Managementtechniken, Emotionsmanagement, öffentliches Reden, Verwaltung der Ressourcen, u.a.). Anders ausgedrückt wird Schritt für Schritt erklärt, wie man Trainer wird.

I.3 Warum sollte man ein (besserer) Trainer sein?

In allem im Leben besser zu werden, auch wenn man andere unterrichtet, kann zahlreiche persönliche und gesellschaftliche Vorteile haben. Hier sind einige überzeugende Gründe, warum Verbesserung und Beherrschung des Unterrichts oder anderer Fähigkeiten wertvoll sind:

1. **Persönliche Erfüllung:** Beherrschung und Verbesserung sorgen für ein Erfolgserlebnis und persönliche Zufriedenheit. Das Bestreben, im Unterrichten besser zu werden, ermöglicht es dem Einzelnen, die Freude am kontinuierlichen Lernen und Wachstum zu erleben.

2. **Erhöhte Effektivität:** Die Verbesserung der Lehrfähigkeiten trägt direkt dazu bei, ein effektiverer Pädagoge zu sein. Dies kommt wiederum den Lernenden zugute, da ihnen eine höhere Bildungsqualität und ein ansprechenderes Lernerlebnis geboten werden.

3. **Auswirkungen auf andere:** Der Lehrerberuf ist ein Beruf mit erheblichem Einfluss auf das Leben anderer. Durch eine bessere Lehrkompetenz können Pädagogen die akademische, persönliche und berufliche Entwicklung ihrer Schüler positiv beeinflussen und so zu deren Erfolg beitragen.

4. **Anpassungsfähigkeit an Veränderungen:** Kontinuierliche Verbesserung fördert die Anpassungsfähigkeit. Im dynamischen Bildungsbereich ist es wichtig, mit neuen Methoden, Technologien und pädagogischen Ansätzen auf dem Laufenden zu bleiben. Diese Anpassungsfähigkeit hilft Pädagogen, relevant zu bleiben und auf die sich ändernden Bedürfnisse ihrer Schüler einzugehen.

5. Beruflicher Aufstieg: Die Verpflichtung zur Verbesserung kann zu beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten führen. Ob in formellen Bildungseinrichtungen oder anderen Lehrtätigkeiten: Wer seine Lehrfähigkeiten kontinuierlich verbessert, ist möglicherweise eher bereit, Führungspositionen zu übernehmen oder neue Karrierewege in diesem Bereich zu erkunden.

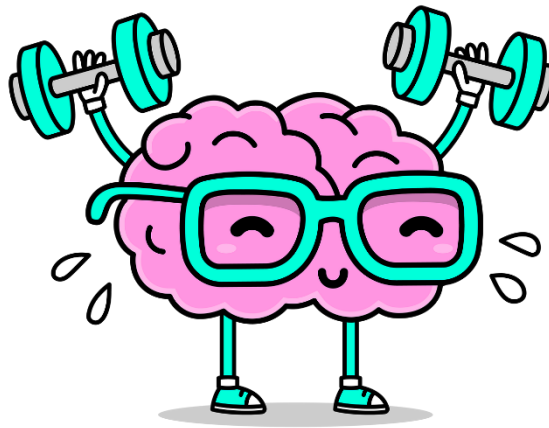
6. Positive Lernumgebung: Effektiver Unterricht schafft eine positive und anregende Lernumgebung. Wenn Pädagogen ihre Lehrfähigkeiten verbessern, können sie besser eine Atmosphäre schaffen, die Neugier, kritisches Denken und die Liebe zum Lernen bei den Schülern fördert.

7. Engagement der Studierenden: Verbesserte Lehrmethoden können zu einem stärkeren Engagement der Studierenden führen. Wenn Studierende den Stoff interessant und relevant finden, ist es wahrscheinlicher, dass sie sich aktiv am Lernprozess beteiligen, was zu einer besseren Erinnerung und einem besseren Verständnis führt.

8. Kultivierung lebenslanger Lerngewohnheiten: Indem Pädagogen eine Verpflichtung zur Verbesserung vorleben, inspirieren sie ihre Schüler, eine ähnliche Denkweise anzunehmen. Die Wahrscheinlichkeit, dass Schüler den Wert des kontinuierlichen Lernens annehmen, ist größer, wenn sie sehen, dass ihre Lehrer sich aktiv um Wachstum und Entwicklung bemühen.

9. Beitrag zur Gesellschaft: Lehrer spielen eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung der Zukunft, indem sie die nächste Generation ausbilden. Das Engagement, im Unterricht besser zu werden, trägt zur allgemeinen Verbesserung der Gesellschaft bei, indem es gut ausgebildete und qualifizierte Menschen hervorbringt.

10. Aufbau positiver Beziehungen: Effektiver Unterricht beinhaltet den Aufbau positiver Beziehungen zu den Schülern. Wenn Lehrkräfte ihre Kommunikations- und zwischenmenschlichen Fähigkeiten verbessern, können sie eine unterstützende und integrative Lernumgebung schaffen und so positive Verbindungen zu ihren Schülern fördern.



Besser im Unterrichten zu werden und die Fähigkeiten kontinuierlich zu verbessern, ist ein lohnendes Unterfangen, das sowohl für Pädagogen als auch für die Gesellschaft als Ganzes von Vorteil ist. Es fördert das persönliche Wachstum, wirkt sich positiv auf die Lernenden aus und trägt zur Weiterentwicklung der Bildung und zum Wohlergehen der Gemeinschaften bei.

Die Anpassung an Veränderungen in der neuen Generation ist aus mehreren Gründen von entscheidender Bedeutung, da sie die dynamische Natur der Gesellschaft und die sich entwickelnden Bedürfnisse des Einzelnen widerspiegelt. Hier sind einige

Hauptgründe, warum es wichtig ist, sich an die Veränderungen in der neuen Generation anzupassen:

- Kulturelle Relevanz: Jede Generation hat ihre einzigartigen kulturellen Einflüsse, Werte und Perspektiven. Die Anpassung an diese Veränderungen ermöglicht es Einzelpersonen, Organisationen und Institutionen, kulturell relevant zu bleiben und mit unterschiedlichen Zielgruppen in Kontakt zu treten.
- Effektive Kommunikation: Kommunikationsstile entwickeln sich mit jeder Generation weiter. Die Anpassung an neue Kommunikationstools, Plattformen und Vorlieben sorgt für effektive und sinnvolle Interaktionen. Dies ist besonders wichtig in Bildungseinrichtungen, am Arbeitsplatz und in anderen sozialen Kontexten.
- Innovation und Technologie: Die neue Generation steht oft an der Spitze des technologischen Fortschritts. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, die Produktivität zu steigern und Lernen und Kommunikation zu erleichtern, ist die Anpassung an technologische Veränderungen von entscheidender Bedeutung.
- Bildungsstrategien: Lehrmethoden und Bildungsansätze sollten auf die Lernstile und Vorlieben jeder Generation abgestimmt sein. Die Anpassung der Unterrichtstechniken trägt dazu bei, die Schüler einzubeziehen und eine positive Lernerfahrung zu fördern.
- Arbeitsplatzdynamik: Der Arbeitsplatz unterliegt mit jeder neuen Generation, die in den Arbeitsmarkt eintritt, einem kontinuierlichen Wandel. Für die Schaffung eines harmonischen und produktiven Arbeitsumfelds ist die Anpassung an

veränderte Arbeitseinstellungen, Erwartungen und Zusammenarbeitsstile von entscheidender Bedeutung.

- Sozial- und Umweltbewusstsein: Neue Generationen bringen oft ein erhöhtes Bewusstsein für soziale und ökologische Themen mit. Die Anpassung an diese Anliegen ist wichtig, um gesellschaftliche Herausforderungen anzugehen, Nachhaltigkeit zu fördern und ein Gefühl sozialer Verantwortung zu fördern.
- Vielfalt und Inklusion: Generationswechsel gehen oft mit einem erhöhten Bewusstsein für Vielfalt und Inklusion einher. Um sich an diese Veränderungen anzupassen, müssen integrative Umgebungen geschaffen werden, in denen Unterschiede respektiert und gefeiert werden und das Zugehörigkeitsgefühl für alle gefördert wird.
- Verbraucherpräferenzen: Unternehmen müssen sich an veränderte Verbraucherpräferenzen anpassen, um relevant und wettbewerbsfähig zu bleiben. Das Verständnis des Kaufverhaltens, der Vorlieben und Werte der neuen Generation ist entscheidend für den Geschäftserfolg.
- Führungsstile: Führungsstile, die bei einer Generation Anklang finden, sind bei einer anderen möglicherweise nicht so effektiv. Die Anpassung von Führungsansätzen an die Vorlieben und Erwartungen verschiedener Generationen trägt zu einer effektiven Führung und Teamführung bei.
- Soziales und politisches Engagement: Jede Generation kann einzigartige Perspektiven auf soziale und politische Themen haben. Die Anpassung an diese Veränderungen erfordert das Verständnis und die Auseinandersetzung mit sich entwickelnden Standpunkten, die Förderung eines offenen Dialogs und den konstruktiven Umgang mit Bedenken.

- Förderung von Innovation: Die Ideen und Kreativität der neuen Generation zu nutzen, fördert Innovation. Durch die Anpassung an Veränderungen können Organisationen und Gesellschaften die neuen Perspektiven und einzigartigen Erkenntnisse jüngerer Menschen nutzen.
- Kontinuierliches Lernen: Die Akzeptanz von Veränderungen fördert eine Kultur des kontinuierlichen Lernens. Anpassungsfähige Einzelpersonen und Organisationen sind besser gerüstet, um mit Unsicherheit umzugehen, aus neuen Erfahrungen zu lernen und als Reaktion auf neue Herausforderungen zu wachsen.



Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Anpassung an Veränderungen in der neuen Generation von entscheidender Bedeutung ist, um Relevanz zu bewahren, positive Beziehungen zu fördern und auf die sich verändernden Bedürfnisse der Gesellschaft

einzuweisen. Es fördert Inklusivität, fördert Innovationen und stellt sicher, dass Einzelpersonen und Organisationen in einer sich schnell verändernden Welt agil bleiben.

Ein Trainer ist eine Person, die sich ähnlich wie ein Architekt darauf konzentriert, eine Umgebung zu schaffen, die Lernen und Wachstum anregt. Ein Trainer schafft eine Umgebung, die es den Lernenden ermöglicht, neues Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen zu erwerben. In diesem Leitfaden beziehen wir uns auf einen Trainer, der in seiner Praxis nicht formale Bildung nutzt.

Da nicht-formale Bildung so viele Vorteile gegenüber formaler Bildung bietet, ist sie ein großartiges Instrument, das wir alle nutzen können, um lebenslanges Lernen zu fördern.

Formale Bildung erfüllt nicht immer alle Ziele, ist aber ein wesentlicher Bestandteil des Lernens und fördert die persönliche Entwicklung, insbesondere in den ersten Schuljahren. Hier kommt das Potenzial der nicht-formalen Seite ins Spiel und ermöglicht ein maßgeschneidertes Lernen, um den Bedürfnissen jedes Einzelnen gerecht zu werden, unabhängig von Alter, Hintergrund oder Hobbys.

Nicht-formale Bildung ist eine wichtige und erfolgreiche Lernmethode, da sie gegenüber der traditionellen formalen Bildung verschiedene Vorteile bietet, insbesondere in Situationen, in denen sie möglicherweise nicht praktisch oder angemessen ist.

Die Hauptmerkmale der nicht formalen Bildung sind:

- Es kann jederzeit an die Anforderungen des Einzelnen und der Gemeinschaft angepasst werden, insbesondere wenn die Zukunft im Vordergrund steht. Durch

die Programme lernen die Teilnehmer viele Lebensstiloptionen kennen und engagieren sich stärker in ihren Gemeinden.



- Es kann je nach Lern- oder Wachstumsstadium jedes Einzelnen geändert werden. Aktivitäten, bei denen es sich nicht um formale Bildung handelt, neigen dazu, anpassungsfähiger zu sein und können sich je nach den Bedürfnissen der Teilnehmer ändern. Letztlich erweist es sich als weitaus anpassungsfähigerer Unterrichtsstil als per Definition formale Bildung.
- Es ist kollaborativ, da sich Einzelpersonen aktiv beteiligen und durch Teamarbeit lernen. Darüber hinaus ermöglicht es dem Einzelnen einen echten Selbstaussdruck.
- Es handelt sich um einen pädagogischen Ansatz, der Vielfalt und Inklusion fördert. Es handelt sich um einen Ansatz, der die natürliche Vielfalt wertschätzt, die an und für sich eine Quelle für Wachstum und Lernen sein kann.

Warum sollte man ein nicht-formaler Bildungsarbeiter/Trainer sein:

Flexibilität: Sowohl der Zeitpunkt als auch die Inhalte der nichtformalen Bildung sind flexibel. Es ist für Menschen einfacher, ihr Lernen mit anderen Verpflichtungen wie Job, Familie oder anderen Verpflichtungen zu vereinbaren, da es an die Bedürfnisse und Verfügbarkeit der Lernenden angepasst werden kann.

Zugänglichkeit: Eine Vielzahl von Orten, darunter Gemeindezentren, Bibliotheken, Arbeitsplätze und Online-Plattformen, werden häufig für nicht formale Bildung genutzt. Lernende, die aufgrund finanzieller, sozialer oder anderer Zwänge möglicherweise von der traditionellen Bildung ausgeschlossen sind, können jetzt darauf zugreifen.

Lebenslanges Lernen: Das Konzept des lebenslangen Lernens wird durch nicht-formale Bildung gefördert. Es fördert die persönliche Entwicklung, indem es Menschen dazu ermutigt, neue Fähigkeiten zu erlernen, über aktuelle Ereignisse auf dem Laufenden zu bleiben und sich an diese anzupassen.

Relevante und praktische Fähigkeiten: Der Schwerpunkt in der nicht formalen Bildung liegt typischerweise auf Informationen und Fähigkeiten, die sofort auf die Bedürfnisse der Lernenden und in reale Szenarien angewendet werden können. Dies kann die Beschäftigungsfähigkeit verbessern und den Menschen das Selbstvertrauen geben, die Hindernisse zu bewältigen, auf die sie stoßen.

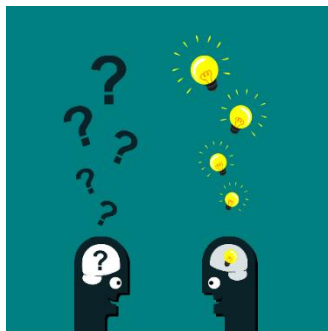
Engagement und Partizipation: Interaktive und partizipative Methoden sind in der nicht formalen Bildung weit verbreitet und können die Motivation und das Gefühl der Beteiligung der Schüler steigern. Die aktive Teilnahme am Lernprozess kann zu einem besseren Verständnis und einer verbesserten Erinnerung an den Stoff führen.

Individualisierung: Die Interessen, Anforderungen und Ziele der Lernenden können bei der Gestaltung nicht formaler Bildung berücksichtigt werden. Erfolgreiche Lernergebnisse sind dank dieses individuellen Ansatzes wahrscheinlicher, wenn die Menschen in ihrem eigenen Tempo und auf eine Weise lernen, die ihren Lernpräferenzen am besten entspricht.

Innovation und Kreativität: Unkonventionelle Lernstrategien und kreative Lehrtechniken werden durch nicht-formale Bildung gefördert. Dies kann den Schülern helfen, kreativer, kritischer zu denken und Probleme besser zu lösen.

Vielfältige Lehr- und Lerntechniken: In der außerschulischen Bildung kommen vielfältige Lehr- und Lerntechniken wie Rollenspiele, Workshops, Gruppendiskussionen, Erfahrungslernen und praktische Aktivitäten zum Einsatz. Diese Vielfalt unterstützt verschiedene Lernstile und verbessert den Bildungsprozess insgesamt.

Vielfalt und Inklusion: Nicht formale Bildung kann benachteiligte oder marginalisierte Gruppen erreichen, die formale Bildungssysteme möglicherweise nicht ausreichend bedienen können. Es kann Vielfalt würdigen und soziale Inklusion fördern, indem es auf die besonderen Anforderungen verschiedener Gruppen eingeht.



Schnelle Reaktion auf sich ändernde Bedürfnisse: Nicht formale Bildung ist in der Lage, sich schnell an sich ändernde gesellschaftliche Schwierigkeiten anzupassen, darunter Umweltprobleme, Gesundheitskrisen und technologische Durchbrüche. Diese Flexibilität gewährleistet, dass Studierende zeitnah und sachdienlich informiert werden können.

Reduzierte Kosten: Da nicht formale Bildungsprogramme häufig keine standardisierten Tests, keine große Infrastruktur oder keinen Verwaltungsaufwand erfordern, sind sie häufig kostengünstiger als formelle Bildungssysteme. Dies erhöht den Zugang zum Lernen, insbesondere in Umgebungen mit begrenzten Ressourcen.

Hier sind einige Schlüsselaspekte, die die Bedeutung von Trainern in der nicht formalen Bildung hervorheben:

- Kritisches Denken fördern: Trainer in der nicht formalen Bildung ermutigen Lernende, kritisch zu denken, Annahmen zu hinterfragen und Informationen zu analysieren. Durch die Förderung der Fähigkeiten zum kritischen Denken befähigen Trainer den Einzelnen, fundierte Entscheidungen zu treffen und Herausforderungen mit einer überlegten Denkweise anzugehen.
- Lebenslanges Lernen fördern: Nicht-formale Bildung betont oft den Wert des kontinuierlichen Lernens über das traditionelle Klassenzimmer hinaus. Trainer wecken eine Denkweise des lebenslangen Lernens, indem sie Neugier, Anpassungsfähigkeit und Engagement für die persönliche Entwicklung vorleben.

- Schaffung einer positiven Lernumgebung: Trainer tragen wesentlich zur gesamten Lernumgebung bei. Eine positive und integrative Atmosphäre trägt dazu bei, dass sich die Lernenden wohl, motiviert und engagiert fühlen. Diese Umgebung verbessert die Lernerfahrung und fördert die aktive Teilnahme.
- Anpassung des Unterrichts an individuelle Bedürfnisse: Nicht-formale Bildung ist oft lernerzentriert und ermöglicht es Trainern, ihre Lehrmethoden an individuelle Lernstile und -präferenzen anzupassen. Dieser personalisierte Ansatz steigert die Effektivität des Lernprozesses.
- Entwicklung praktischer Fähigkeiten: Trainer in der nicht formalen Bildung konzentrieren sich oft auf praktische Fähigkeiten, die direkt auf Situationen in der realen Welt anwendbar sind. Dieser praxisorientierte Ansatz stellt sicher, dass die Lernenden Fähigkeiten erwerben, die für ihr persönliches und berufliches Leben relevant und unmittelbar nützlich sind.
- Förderung von Kreativität und Innovation: Nicht-formale Bildung bietet eine Plattform für Kreativität und Innovation. Trainer ermutigen Lernende, kreativ zu denken, neue Ideen zu erkunden und innovative Lösungen für Probleme zu finden. Diese Denkweise ist in einer sich schnell verändernden Welt unerlässlich.
- Aufbau von Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl: Effektive Trainer wecken das Selbstvertrauen der Lernenden, indem sie ihre Leistungen anerkennen, konstruktives Feedback geben und eine unterstützende Lernumgebung schaffen. Diese positive Verstärkung hilft dem Einzelnen, sein Selbstwertgefühl und seinen Glauben an seine Fähigkeiten zu stärken.
- Werte und Ethik pflegen: Trainer spielen eine Rolle bei der Vermittlung ethischer Werte und der Förderung verantwortungsvollen Verhaltens. Nicht-formale Bildung

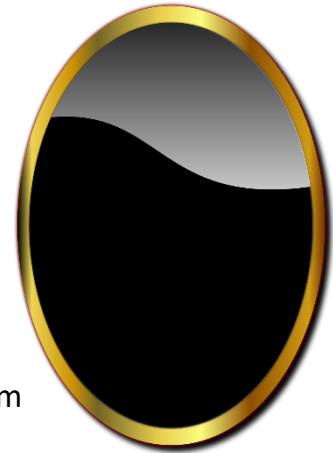
legt oft Wert auf eine ganzheitliche Entwicklung, einschließlich der Pflege von Werten wie Integrität, Empathie und sozialer Verantwortung.

- Förderung von Zusammenarbeit und Kommunikation: Nicht formale Bildung beinhaltet häufig gemeinsame Lernerfahrungen. Trainer ermöglichen Gruppenaktivitäten, die effektive Kommunikation, Teamarbeit und zwischenmenschliche Fähigkeiten fördern und die Lernenden auf soziale und berufliche Interaktionen vorbereiten.
- Anpassung an die Vielfalt: Nicht formale Bildung dient häufig unterschiedlichen Gruppen von Lernenden. Trainer müssen kulturell sensibel und anpassungsfähig sein und die Vielfalt innerhalb der Lerngemeinschaft anerkennen und respektieren. Dies trägt zu einer inklusiven und bereichernden Bildungserfahrung bei.
- Den Einzelnen stärken: Trainer befähigen den Einzelnen, indem sie ihm die Werkzeuge, das Wissen und die Fähigkeiten zur Verfügung stellen, die er benötigt, um die Kontrolle über seine eigenen Lernwege zu übernehmen. Diese Ermächtigung fördert das Gefühl der Entscheidungsfreiheit und Autonomie bei den Lernenden.
- Auf reale Probleme eingehen: Nicht-formale Bildung ermöglicht es Trainern, reale Probleme und Herausforderungen anzugehen. Trainer helfen den Lernenden, drängende gesellschaftliche Probleme zu verstehen und sich mit ihnen auseinanderzusetzen, und fördern so ein Gefühl sozialer Verantwortung und aktives Bürgertum.

Ausbilder in der nichtformalen Bildung tragen daher entscheidend dazu bei, den Geist zu formen, indem sie kritisches Denken fördern, lebenslanges Lernen fördern, ein positives Umfeld schaffen, den Unterricht individuell anpassen, praktische Fähigkeiten entwickeln, Kreativität fördern, Selbstvertrauen aufbauen, Werte kultivieren, Zusammenarbeit fördern, sich an Vielfalt anpassen und stärken Einzelpersonen und die Auseinandersetzung mit realen Problemen. Ihr Einfluss geht über die Wissensvermittlung hinaus und umfasst die ganzheitliche Entwicklung des Einzelnen in einem flexiblen und lernerzentrierten Bildungsumfeld.

II. Das „Black Mirror“-Konzept

Das Black Mirror-Konzept im Rahmen des Projekts besteht darin, dass die Teilnehmer interaktiv wählen können, wie das Training stattfinden soll. Von Stufe zu Stufe, von Benutzer zu Benutzer wird es je nach Wahl des Kursteilnehmers Unterschiede in den Inhalten der Schulung auf der Plattform geben.



Teilnehmer, die sich aktiv mit dem Kursmaterial, dem Dozenten und anderen Studierenden auseinandersetzen:

- wird mehr und besseres Wissen erlangen
- wird Wissen effektiver behalten
- werden eine größere Vielseitigkeit bei der Anwendung ihres Fachwissens in vielen Bereichen haben.

Anders ausgedrückt: Damit Lernen stattfinden kann, müssen Lehrer Unterrichtsstrategien (Lernerfahrungen) nutzen, die engagiertes, kollaboratives und aktives Lernen fördern.

Lassen Sie uns über einige weitere Erkenntnisse zum aktiven Lernen sprechen und die wichtigsten Unterschiede zwischen dem Ansatz des aktiven Lernens und der am weitesten verbreiteten Technik der Welt, dem Vortragen, hervorheben. Sie werden erkennen, dass wir tatsächlich über einen Paradigmenwechsel diskutieren.

Die effektivsten Trainingsmethoden sind die interaktiven, bei denen die Teilnehmer zum Ablauf des Kurses beitragen können. Bei dieser Art von Methoden werden alle Lernenden aktiv in die Lösung der behandelten Themen und den Aufbau zwischenmenschlicher Beziehungen einbezogen.

Die Aufgabe des Trainers besteht hauptsächlich darin, das Lernen durch Übungen zu fokussieren und eine optimale Lernumgebung zu schaffen. Der Trainer sollte ein guter Beobachter des Verhaltens der Teilnehmer sein, sowohl während der Aktivitäten als auch in der Phase der Prüfung und Reflexion der Erfahrungen. Gleichzeitig ist es wichtig, dass er konstruktives Feedback nutzt, ein solcher Lernansatz setzt ein gewisses Maß an Neuheit und eine Reihe von Schwierigkeiten voraus.

Die Rolle der Teilnehmer umfasst neben der notwendigen Vorbereitung und Lektüre in jedem Schulungsprogramm: sich ernsthaft auf die Aktion einzulassen, ihre Ideen mit den anderen Mitgliedern der Gruppe zu teilen, ihre eigenen Ideen und die anderer zu analysieren und darüber nachzudenken was passiert.



Das Black Mirror-Konzept ist einfach anzuwenden. Es setzt die Verwendung einer beliebigen Lehrmethode in der Schulungsstruktur voraus, solange diese die

Informationen korrekt, prägnant, schnell und klar vermittelt. Daher können Sie für die gleichen Informationen jede Lehrmethode verwenden, die zu jedem Zeitpunkt der Schulung anwendbar ist, sofern sie für die Lernenden sinnvoll ist.

Um beispielsweise eine Information (und eine Fertigkeit) zu fixieren, können Sie SWG, Rollenspiele, Tischdrehen oder Brainstorming verwenden, um den Einsatz von Nonverbalem beim öffentlichen Reden zu vermitteln. Oder um eine Antwort auf eine Frage des Publikums zu erhalten, können Sie das Publikum selbst in Lernmethoden wie Brainpicking, Rotativ oder Übung einsetzen. Sie können bestimmte Konzepte, Ideen, Gefühle, Emotionen und Situationen auch durch suggestive Methoden einfacher erklären, z. B. mithilfe von Videos/Fotos, Brain Mapping, Gleichnissen, Fallstudien oder Spielen.

Gleichzeitig können Sie für dieselben Informationen verschiedene Formen des Brainstormings nutzen: *klassisches Brainstorming*, bei dem dem Publikum Fragen gestellt werden und von jedem alle möglichen Antworten erhalten, oder *Tischrundgang* mit Brainstorming-Ideen/Meinungen, die auf *Haftnotizen geschrieben* und dann gepostet werden Flipchart usw.

Bei all dem ist es wichtig, sich an die Anforderungen, Fähigkeiten, Bedürfnisse und die Zeit anzupassen, die das Publikum benötigt, um die Informationen zu verstehen und die Kompetenz zu festigen. Darüber hinaus ist es wichtig, einen natürlichen Ablauf des Kurses zu gewährleisten, damit die gesamte Schulung wie eine leicht verständliche Geschichte wirkt.

Das Black Mirror-Konzept hilft Ihnen, flexibel zu sein und die Lehrmethode auf natürliche Weise zu ändern, ohne dass die Lernenden es merken und denken, dass sie es

verursacht haben. Da Sie ein gut ausgebildeter Trainer sind, können Sie für die gleichen Informationen jederzeit 2-3 verschiedene Lehrmethoden im Köcher Ihres Trainers haben, die im Voraus trainiert und effizient eingesetzt werden können.

Als Anwendung von Black Mirror können Sie pro Schulungskapitel mehrere Videos zu denselben Informationen aufnehmen und dann in verschiedenen Phasen der Schulung unterschiedliche Lehraktionssequenzen auswählen. Das offensichtliche Ergebnis wird sein, dass zwei bis drei völlig unterschiedliche Schulungen mit den gleichen Informationen durchgeführt werden. Dies sorgt für Interaktivität und verleiht dem Training die Eigenschaft, nicht formal zu sein.

Lehrmethoden : _

SWG – kleine Arbeitsgruppe: Bei dieser Methode werden die Teilnehmer in kleinere Gruppen aufgeteilt und parallel über die gleiche Idee oder unterschiedliche Themen diskutiert. Am Ende werden die Ideen der gesamten Gruppe präsentiert. Um Menschen in SWGs einzuteilen, können wir verschiedene Methoden verwenden:



A. Abhängig davon, wie viele Teams wir bilden möchten, bitten wir die Leute, bis zu dieser Zahl zu zählen. Diese Zählung erfolgt der Reihe nach und wird wiederholt, bis jedem Mann eine Nummer zugewiesen wurde. (z . B. wenn wir 17 Teilnehmer in einem Training haben und diese in 4 Teams aufteilen wollen, zählen die Teilnehmer der Reihe nach bis 4 und schließen sich dann mit denen zusammen, die die gleiche Anzahl haben wie sie).

B. Wir können Menschen nach verschiedenen Kriterien einteilen, die wir auswählen können (z. B. nach Alter, Geschlecht, Hochschule, Hobbys).

C. Wir können Personen in SWGs einteilen, je nachdem, wie sie im Raum sitzen (z . B. 3er-Gruppen, in der Reihenfolge, in der sie sitzen).



Vorlesung – Es handelt sich um eine formelle Unterrichtsmethode, die dem Stil ähnelt, den Lehrer in der Schule verwenden. Konsistente Informationen werden in kurzer Zeit

vermittelt, die Interaktion zwischen Trainer und Teilnehmern ist minimal und die Teilnehmer haben keinen großen persönlichen Beitrag zum Training.

Konferenz – Hierbei handelt es sich um eine informelle Präsentation vor einem großen Publikum, bei der der Trainer einen Vortrag über ein bestimmtes Thema hält, das für die Teilnehmer von Interesse ist. Während der Konferenz können die Teilnehmer während der Rede oder in der Frage-und-Antwort-Runde am Ende Fragen stellen.

Demonstration – Sie kann theoretisch oder praktisch sein und stellt eine Präsentation mit dem Beweis eines Standpunkts durch konkrete Argumente oder durch Handlungen dar. Bei der theoretischen Demonstration hat das Publikum die Aufgabe, den Argumenten zuzuhören, und bei der praktischen Demonstration führt das Publikum verschiedene Aktionen aus, die zur Demonstration des Arguments führen.



Diskussion – Es handelt sich um einen Dialog zwischen dem Trainer und den Auszubildenden, bei dem ein Meinungs austausch stattfindet. Es kann formell oder informell sein. Die Rolle dieser Methode besteht darin, Ideen und Kontroversen zu erzeugen, den Lernenden zu helfen, ihre Komfortzone zu erweitern und ihnen einen sicheren Raum zu bieten, in dem sie sich ihren Kollegen und dem Trainer öffnen können.



Schnittmenge – Es handelt sich um eine Methode, die häufig als Ergebnis einer Diskussion oder eines Brainstormings eingesetzt wird. Nachdem viele Ideen der Lernenden besprochen wurden, werden sie in SWGs aufgeteilt, um jede Idee einzeln zu behandeln. Nachdem jede SWG einige Schlussfolgerungen zu den behandelten Themen erstellt hat, werden die Schlussfolgerungen im Plenum mit allen Teilnehmern diskutiert und so die endgültigen Schlussfolgerungen erstellt.

Audio-Video-/Fotounterstützung – Diese Lehrmethode bietet sowohl den Lernenden als auch dem Trainer eine hilfreiche Hand. Es basiert auf der Verwendung von visuellem Material zur Erklärung und zum besseren Verständnis der in den Schulungen behandelten Themen/Themen. Es ist bekannt, dass ein Bild mehr sagt als tausend Worte, daher verleiht diese Lehrmethode jeder Präsentation einen Hauch von Originalität. Aufgrund der Tatsache, dass das visuelle Gedächtnis bei Menschen in der Umgebung vorherrscht, wird diese Methode von Lernenden bevorzugt.

Brainstorming – Brainstorming ist eine Methode des Lehrens oder der Erleichterung des Lernens, bei der die Teilnehmer dazu ermutigt werden, Ideen, Lösungen oder Vorschläge zu einem bestimmten Thema oder Problem zu entwickeln. Diese Methode wird häufig in Schulungen oder Kompetenzentwicklungssitzungen eingesetzt, um kreatives Denken, Zusammenarbeit und die Generierung neuer Ideen anzuregen. Hier sind einige wichtige Aspekte, wie Brainstorming im Training eingesetzt werden kann:

- Ziele definieren: Bevor Sie mit der Brainstorming-Sitzung beginnen, ist es wichtig, klare Ziele festzulegen. Was genau wollen Sie durch Brainstorming erreichen? Möglicherweise möchten Sie Lösungen für ein bestimmtes Problem finden, Ideen für die Entwicklung eines Projekts generieren oder neue Herangehensweisen an ein Thema erkunden.

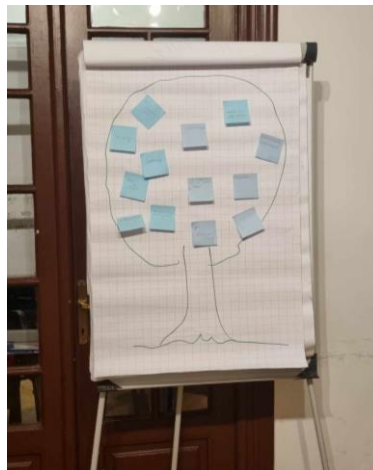
- Grundregeln festlegen: Es ist wichtig, Grundregeln für die Brainstorming-Sitzung festzulegen. Zu diesen Regeln kann gehören, alle Teilnehmer zu ermutigen, ihre Ideen zu teilen, Kritik und voreiliges Urteilen zu vermeiden und freies und unkonventionelles Denken zu fördern.

- Schaffen Sie eine offene Umgebung: Stellen Sie sicher, dass die Atmosphäre in der Brainstorming-Sitzung offen und freundlich ist. Die Teilnehmer sollten sich wohl fühlen, ihre Ideen zu teilen, ohne Angst davor zu haben, beurteilt zu werden.

- Ideen generieren: Die Teilnehmer werden ermutigt, so viele Ideen wie möglich zu generieren, auch wenn einige absurd oder unkonventionell erscheinen. Ziel ist es, später aus einer Vielfalt an Ideen zur Auswahl zu haben.

- Bewertung und Auswahl: Nachdem die Ideen generiert wurden, kann mit der Bewertung und Auswahl der am besten geeigneten Lösungen oder Ideen fortgefahren werden. Dieser Schritt kann Diskussion, Abstimmung oder andere Analysemethoden umfassen.

- Umsetzung: Ausgewählte Ideen können in die Praxis umgesetzt werden oder als Grundlage für andere Lern- oder Entwicklungsaktivitäten dienen.



Brainstorming kann eine effektive Lehrmethode in einer Schulung sein, da es die Teilnehmer aktiv einbezieht und sie zu kreativem Denken anregt. Es kann auch die

Zusammenarbeit und den Teamgeist innerhalb der Gruppe verbessern. Es ist wichtig, dass der Moderator der Brainstorming-Sitzung den Prozess sorgfältig leitet, um ein effizientes und produktives Erlebnis für die Teilnehmer zu gewährleisten.

Brain Mapping – Hierbei handelt es sich um eine Methode, die von Trainern verwendet wird, um Lernenden dabei zu helfen, die Antwort zu finden, die sie hören möchten. Nachdem der Trainer dem Publikum eine Frage gestellt hat, hilft er den Auszubildenden durch Hinweise oder andere hilfreiche Fragen, zur gewünschten Antwort zu gelangen. Diese Methode steigert die Kreativität der Teilnehmer, indem sie dazu anregt, richtige und vollständige Antworten zu finden. Es kann auch dabei helfen, eine abschließende Antwort zu formulieren, die umfassender und für alle Lernenden verständlich ist.



Brainpicking – Hierbei handelt es sich um die Methode, mit der der Trainer eine Person auswählt, die eine Frage beantwortet, die er während des Trainings behandelt. Es handelt sich um eine Methode, die wir verwenden können, wenn wir den Wissens- oder Aufmerksamkeitsgrad eines Lernenden überprüfen möchten. Wir können diese Methode auch nutzen, um einen schüchternen Lernenden zum Sprechen zu ermutigen, so seine Komfortzone zu vergrößern und ihn aktiv in das Training einzubeziehen.



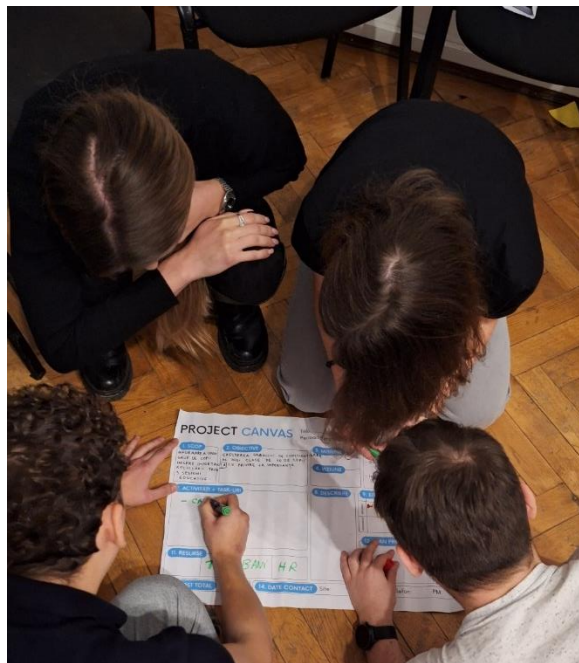
Fallstudie – Eine Fallstudie ist eine Lehr- und Lernmethode, die eine detaillierte Analyse einer bestimmten Situation oder eines bestimmten Problems beinhaltet, um Analyse-, Entscheidungs- und Problemlösungsfähigkeiten zu entwickeln. Dabei geht es darum, einen Fall oder ein Szenario vorzustellen, zu diskutieren und zu analysieren, zu debattieren, Entscheidungen zu treffen und die gewonnenen Erkenntnisse auf ähnliche Situationen anzuwenden. Ziel ist es, Kontext und Relevanz für das Lernen bereitzustellen und den Teilnehmern die Möglichkeit zu geben, die Theorie in der Praxis anzuwenden. Die Fallstudie kann in verschiedenen Bereichen eingesetzt werden und erfordert eine sorgfältige Darstellung des Falles, um die Lernziele zu erreichen.



Übung – Übung in einem Trainings- oder Lernprozess ist eine praktische oder körperliche Aktivität, an der die Teilnehmer aktiv beteiligt sind, um bestimmte Fähigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen zu entwickeln oder zu stärken. Diese Übungen variieren je nach Lernziel und können praktische Aktivitäten, Rollenspiele, Teamübungen, Problemlösung, persönliche Entwicklung, Simulationen und Beurteilungen mit Feedback

umfassen. Die Übungen sind für die praktische Anwendung des Wissens und für die aktive Einbindung der Teilnehmer in den Lernprozess unerlässlich.

Projekt – Als Lehrmethode stellt es eine bedeutende und komplexe Aktivität mit klar definierten Zielen dar. Die Teilnehmer erstellen einen Projektplan, erlernen und wenden das theoretische Wissen an und setzen es anschließend um. Projekte können spezifische Fähigkeiten entwickeln und praktische Erfahrungen vermitteln, wodurch interaktives Lernen und Relevanz für die Teilnehmer erleichtert werden. Sie werden häufig zur Beurteilung erworbener Kenntnisse und Fähigkeiten eingesetzt.



Sprecher – Im Anschluss an eine SWG wählen ihre Mitglieder einen Sprecher, der allen die Schlussfolgerungen der Gruppe präsentiert. Durch diese Methode wird die Führung gefördert und die Fähigkeit der ausgewählten Studenten, öffentlich zu sprechen, entwickelt.



Workshop – Der Workshop als Lehrmethode in Schulungen ist ein interaktiver und partizipatorischer Ansatz, der die Teilnehmer in praktische Aktivitäten und Übungen einbezieht, um spezifische Fähigkeiten zu erlernen und zu entwickeln. Es ist für ein breites Themenspektrum einsetzbar und kann je nach Trainingsziel variieren. Hier sind einige Hauptmerkmale von Workshops als Lehrmethode:

- Aktive Teilnahme: Die Teilnehmer sind aktiv am Workshop beteiligt und haben die Möglichkeit, theoretisches Wissen in praktischen Aktivitäten anzuwenden. Dieser Ansatz fördert aktives und erfahrungsorientiertes Lernen.

- Interaktion: Workshops erleichtern die Interaktion zwischen Teilnehmern und Trainer. Dazu können Gruppendiskussionen, Debatten, Teamübungen und Feedback gehören.

- Praktische Fähigkeiten: Workshops konzentrieren sich häufig auf die Entwicklung praktischer Fähigkeiten. Beispielsweise können die Teilnehmer in einem Kommunikationsworkshop effektive Kommunikationstechniken erlernen und üben.

- Feedback und kontinuierliche Verbesserung: Die Teilnehmer erhalten häufig Feedback vom Trainer oder von Kollegen, wodurch sie ihre Fähigkeiten verbessern und Vertrauen in ihre Kompetenz entwickeln können.

- Kollaboratives Lernen: Workshops können kollaboratives Lernen fördern, indem sie es den Teilnehmern ermöglichen, als Team zusammenzuarbeiten, um Probleme zu lösen oder gemeinsame Ziele zu erreichen.



Tischdrehung – Im Anschluss an eine Frage wird die Antwort jedes Lernenden von links nach rechts oder umgekehrt gehört und so alle aktiv einbezogen. Am Ende zieht der Trainer ein Fazit aus den Antworten im Raum.

Turnant – Diese Methode beinhaltet die Erstellung von SWGs. Jeder SWG ist ein bestimmtes Diskussionsthema zugeordnet. In jeder Gruppe gibt es eine Sekretärin, die alle besprochenen Ideen aufschreibt. Nach einer bestimmten, vom Trainer festgelegten Zeit reist ein Mitglied jeder SWG zur benachbarten SWG. Ziel dieser Methode ist es, die Kommunikation zwischen den Lernenden zu verbessern und innerhalb der Gruppen möglichst viele Ergebnisse zu erzielen. Am Ende teilt die Sekretärin der gesamten Gruppe alle besprochenen Ideen mit.



Rotativ – Es handelt sich um eine Diskussion über ein Thema, das für die Studierenden von wichtigem Interesse ist. Es werden zwei Kreise gebildet, einer innen und einer außen, wobei die Schüler in den beiden Kreisen einander gegenüberstehen. Nach 5–10 Minuten Diskussion dreht sich der äußere Kreis mit jeweils einer Person nach rechts. Diese Bewegung geschieht so lange, bis jeder mit jedem spricht.

Gleichnis – prägnante didaktische Geschichte, die eine oder mehrere lehrreiche Lektionen oder Prinzipien veranschaulicht. Ein Gleichnis ist eine Art metaphorische Analogie, um eine Information oder Idee zu erklären und Situationen, Stimmungen oder Gefühlen eine Bedeutung zu verleihen.

Rollenspiel – Rollenspiel ist eine Lehr- und Lernmethode, bei der die Teilnehmer bestimmte Rollen spielen und spielen, um reale oder hypothetische Situationen zu simulieren. Diese Technik entwickelt praktische Fähigkeiten wie Kommunikation, Konfliktmanagement und Empathie und hilft, verschiedene Perspektiven zu verstehen. Nach dem Rollenspiel wird Feedback gegeben und die Ergebnisse analysiert, um die Fähigkeiten zu verbessern.



Eisbrecher – Ein Eisbrecher ist eine Aktivität oder Technik, die den Teilnehmern hilft, sich kennenzulernen, anfängliche Spannungen abzubauen und eine offene und freundliche Atmosphäre in einem Training oder Meeting zu schaffen. Diese Aktivitäten fördern das gegenseitige Kennenlernen, den Stressabbau und fördern die Interaktion und Zusammenarbeit in der Gruppe. Eisbrecher können verschiedene Formen annehmen, etwa Spiele, Fragen oder kreative Aktivitäten, und zu Beginn eines Meetings oder einer Lernsitzung stattfinden, um eine positive Grundlage für die weitere Interaktion zu schaffen



Energizer – Energizer ist eine kurze Aktivität oder Übung, die in Schulungen verwendet wird, um die Teilnehmer zu erfrischen und Energie und Konzentration aufrechtzuerhalten. Diese Aktivitäten sind interaktiv, von kurzer Dauer und zielen darauf ab, die Teilnehmer geistig und körperlich aufzuladen, die Konzentration aufrechtzuerhalten und den Gruppenzusammenhalt zu stärken. Energizer tragen dazu bei, eine dynamische und partizipative Lernumgebung aufrechtzuerhalten.



Vertrauensspiel – Es handelt sich um eine Aktivität, die darauf abzielt, Vertrauen und Zusammenarbeit in einer Gruppe zu entwickeln. Die Teilnehmer arbeiten in einer sicheren Umgebung zusammen, bauen Beziehungen auf und testen ihre Grenzen. Diese Spiele fördern gegenseitiges Vertrauen und effektive Kommunikation, stärken Beziehungen und schaffen ein unterstützendes Umfeld. Beispiele hierfür sind Aktivitäten mit verbundenen Augen, Augenbinden oder Selbstvertrauensübungen mit Sicherheitsausrüstung.

Motivationsspiel – Aktivität zur Anregung und Inspiration der Teilnehmer, Förderung der persönlichen Motivation, Zielsetzung und Entwicklung von Fähigkeiten zur Selbstmotivation. Diese Spiele ermutigen die Teilnehmer, ihre persönlichen Ziele zu identifizieren und zu klären, interne Motivationsressourcen zu entwickeln und die Fähigkeiten zu entwickeln, die zum Erreichen dieser Ziele erforderlich sind. Sie können Wettbewerb oder Zusammenarbeit beinhalten und Feedback und Bewertung für

Fortschritte bei der Erreichung festgelegter Ziele geben. Motivierte Spiele können sich in verschiedenen Bereichen positiv auf die persönliche Entwicklung und den Erfolg auswirken.



Kooperatives Spiel – Die Teilnehmer müssen zusammenarbeiten, um ein gemeinsames Ziel zu erreichen. Diese Spiele basieren auf Zusammenarbeit, Kommunikation, gegenseitigem Vertrauen und Teamgeist. Im Gegensatz zu Wettkampfspielen, bei denen

die Teilnehmer gegeneinander kämpfen, um den Sieg zu erringen, ermutigen kooperative Spiele die Teilnehmer, zusammenzuarbeiten, Ressourcen zu teilen und sich gegenseitig zu unterstützen, um gemeinsam Erfolg zu haben. Kooperative Spiele können unterschiedliche Herausforderungen oder Aufgaben beinhalten, bei denen die Teilnehmer zusammenarbeiten und im Team Lösungen finden müssen.

Sich gegenseitig kennenlernen – Hierbei handelt es sich um eine Aktivität, die den Teilnehmern dabei hilft, sich vorzustellen und in einer freundlichen Umgebung mehr voneinander zu erfahren. Dabei geht es darum, kreative Fragen zu stellen und persönliche Informationen auszutauschen, um Verbindungen aufzubauen und die Interaktion in einer Gruppe zu verbessern. Ziel ist es, Beziehungen aufzubauen und eine offenere und kollaborativere Umgebung zu schaffen. Diese Spiele werden häufig zu Beginn von Besprechungen oder Schulungen eingesetzt.



Grundsätze der Erwachsenenbildung:

- 1) Ein Erwachsener muss für das, was er lernt, verantwortlich sein. Die „mit dem Löffel servierte“ Information, extrinsische Motivation und Strafen führen nicht zum Lernen;
- 2) Eines der Ziele der Erwachsenenbildung besteht darin, zu lernen, wie man lernt – insbesondere das Lernen aus direkten, persönlichen Erfahrungen;
- 3) Um zu lernen, wie man lernt, müssen Erwachsene während der Lernerfahrung in einen Selbstbewertungsprozess einbezogen werden. Sie haben auch das Recht zu entscheiden, wie sie ihre Lernziele erreichen.
- 4) Lernen findet statt, wenn die Kommunikation zwischen Menschen klar und offen ist;
- 5) Ein informelles Klima begünstigt das Lernen. Dies setzt jedoch eine große Sorgfalt seitens des Trainers bei der Vorbereitung des Trainings voraus;
- 6) Ein hohes Maß an Teilnahme und Interaktion im Seminar regt das Lernen an;
- 7) Lernen kann durch verschiedene Methoden und Materialien angeregt werden;
- 8) Der Lerngrad steigt, wenn die Ressourcen aller Anwesenden genutzt werden, nicht nur die der Trainer;
- 9) Der Lerngrad ist höher, wenn die Erwartungen klar und allen bekannt sind.



In diesem Projekt verwenden wir den Begriff „Black Mirror-Regel“, um ein Szenario zu beschreiben, in dem ein Trainer eine Reihe von Optionen hat, um ein Trainingsprogramm auf interaktive und dynamische Weise durchzuführen, mit Flexibilität von Stufe zu Stufe und Benutzer zu Benutzer.

Im Kontext der nicht formalen Bildung und Ausbildung steht dieser Ansatz im Einklang mit der Idee, eine vielseitige und ansprechende Lernerfahrung zu schaffen. Hier ist eine Erläuterung, wie dieses Konzept angewendet werden könnte:

1. Interaktive Lernpfade:

- Beschreibung:
 - Bieten Sie den Teilnehmern verschiedene Lernpfade oder Module an, die sie je nach ihren Vorlieben und Bedürfnissen auswählen können.
- Implementierung:

- Entwerfen Sie einen Lehrplan mit verschiedenen Modulen, der es den Teilnehmern ermöglicht, Themen auszuwählen, die ihren Interessen oder Lernzielen entsprechen.



2. Adaptive Lehrmethoden:

- Beschreibung:
 - Nutzen Sie unterschiedliche Lehrmethoden und -stile, um unterschiedlichen Lernpräferenzen gerecht zu werden.
- Implementierung:

- Integrieren Sie eine Mischung aus Vorträgen, Gruppendiskussionen, praktischen Aktivitäten und Multimedia-Präsentationen.

3. Maßgeschneiderte Lernerfahrungen:

- Beschreibung:
 - Passen Sie das Schulungserlebnis an die individuellen Bedürfnisse jedes Teilnehmers an.
- Implementierung:
 - Bieten Sie Möglichkeiten für personalisierte Projekte, persönliches Mentoring oder zusätzliche Ressourcen basierend auf den Zielen der Teilnehmer.

4. Feedback und Anpassungen in Echtzeit:

- Beschreibung:
 - Implementieren Sie Mechanismen für Echtzeit-Feedback, die sofortige Anpassungen während des Trainings ermöglichen.
- Implementierung:
 - Nutzen Sie Umfragen, Umfragen oder interaktive Tools, um während der Sitzungen Feedback einzuholen und das Tempo oder den Inhalt entsprechend anzupassen.

5. Technologieintegration:

- Beschreibung:

- Nutzen Sie Technologie, um Interaktivität und Engagement zu verbessern.
- Implementierung:
 - Nutzen Sie interaktive Plattformen, virtuelle Realität oder Tools für die Online-Zusammenarbeit, um dynamische und immersive Lernerfahrungen zu ermöglichen.

6. Kollaborative Lernumgebungen:

- Beschreibung:
 - Fördern Sie die Zusammenarbeit zwischen den Teilnehmern und fördern Sie das Peer-to-Peer-Lernen.
- Implementierung:
 - Integrieren Sie Gruppenprojekte, Diskussionsforen oder gemeinsame Aktivitäten, um gemeinsames Wissen und Erfahrungen zu fördern.

7. Szenariobasiertes Lernen:

- Beschreibung:
 - Präsentieren Sie reale Szenarien, die die Teilnehmer lösen oder navigieren können.
- Implementierung:
 - Entwickeln Sie Fallstudien oder Simulationsübungen, die praktische Herausforderungen widerspiegeln, denen die Teilnehmer in ihrem Fachgebiet begegnen könnten.

8. Offene Erkundung:

- Beschreibung:
 - Ermöglichen Sie den Teilnehmern, zusätzliche Ressourcen und Themen zu erkunden, die über den Kernlehrplan hinausgehen.
- Implementierung:
 - Stellen Sie eine kuratierte Liste ergänzender Materialien bereit oder ermutigen Sie die Teilnehmer, selbstgesteuert zu lernen.

9. Dynamische Bewertungsmethoden:

- Beschreibung:
 - Implementieren Sie eine Vielzahl von Bewertungsmethoden, die über herkömmliche Prüfungen hinausgehen.
- Implementierung:
 - Fügen Sie Projektbewertungen, reflektierende Tagebücher oder praktische Demonstrationen hinzu, um das Verständnis und die Anwendung des Wissens durch die Teilnehmer zu bewerten.

10. Kontinuierliche Weiterentwicklung des Trainingsdesigns:

- Beschreibung:
 - Aktualisieren und verbessern Sie das Schulungsprogramm regelmäßig basierend auf Feedback und neuen Trends.

- Implementierung:
 - Führen Sie regelmäßige Überprüfungen durch, holen Sie Feedback von den Teilnehmern ein und bleiben Sie über Branchenfortschritte auf dem Laufenden, um sicherzustellen, dass das Programm relevant bleibt.

11. Benutzerprofile und Lernanalysen:

- Implementieren Sie Benutzerprofile, um individuelle Fortschritte und Entscheidungen zu verfolgen.
- Nutzen Sie Learning Analytics, um Einblicke in die Präferenzen der Teilnehmer zu gewinnen und die Trainingsplattform zu optimieren.

Durch die Einbeziehung der „Black Mirror-Regel“ in die Schulungsgestaltung können Trainer eine dynamische und anpassungsfähige Lernumgebung schaffen, die auf die unterschiedlichen Bedürfnisse und Vorlieben der Teilnehmer eingeht. Dieser Ansatz fördert das aktive Engagement, fördert das Gefühl der Eigenverantwortung im Lernprozess und steigert die Gesamteffektivität des Schulungsprogramms.

Gesamtziel dieses Konzepts: Lernende stärken. Das übergeordnete Ziel besteht darin, den Teilnehmern die Möglichkeit zu geben, Verantwortung für ihre Lernerfahrung zu übernehmen. Stellen Sie eine flexible und ansprechende Plattform bereit, die sich an ihre Entscheidungen anpasst und das Gefühl der Entscheidungsfreiheit fördert. Durch die Anwendung des „Black Mirror-Konzepts“ auf diese Weise zielt Ihre Schulungsplattform darauf ab, eine dynamische und personalisierte Lernumgebung zu schaffen, die die Entscheidungen und Vorlieben des Benutzers während seiner gesamten Bildungsreise widerspiegelt.

III. Konzept „Die vierte Wand durchbrechen“.

Jede von den Trainern getroffene Entscheidung wird von Spezialisten analysiert, einschließlich der vom Trainer im Durchführungsteil angewandten Methoden (Unterrichtsmethoden, Managementtechniken, Emotionsmanagement, öffentliches Reden, Ressourcenmanagement usw.).

III.1 „Die vierte Wand durchbrechen“ in Kino und Theater

Dieses Konzept hat seinen Ursprung bzw. ist im Bereich Kinos und Theaters verbreiteter. Das Durchbrechen der 4. Mauer oder die direkte Ansprache ist eine Literatur- und Aufführungstechnik, die seit elisabethanischen Zeiten weit verbreitet ist. Lassen Sie uns das Konzept verstehen und weiter wie es in der nicht formalen Bildung richtig angewendet werden



Eine illusorische Wand, bekannt als „vierte Wand“, trennt die reale Welt von der Geschichte. Dieser Satz stammt aus dem Theater, wo die Bühne von drei Wänden umgeben ist und eine unsichtbare „vierte Wand“ zum Wohle des Publikums ausgespart wird. Wir betrachten den Bildschirm an der vierten Wand. Diese Wand wird wie ein Einwegspiegel genutzt. Die Geschichte kann die Existenz des Publikums nicht verstehen, aber das Publikum kann die Geschichte sehen und verstehen.

Sie verstoßen gegen diese Vereinbarung, wenn Sie diese Mauer durchbrechen. Wir bezeichnen dies als „Breaking The 4th Wall“. Eine andere Möglichkeit, es auszudrücken, wäre die Geschichte, in der man erkennt, wer es ist.

So durchbrechen Sie die 4. ^{Mauer} :

- Seien Sie mutig: Dies bedeutet, dass Sie die vierte Wand entweder häufig oder selten durchbrechen müssen.
- Seien Sie strategisch: Überlegen Sie, wann Sie die Mauer durchbrechen und wann Sie dies innerhalb der Szene tun sollten.
- Seien Sie kontrovers: Lassen Sie nicht zu, dass ein kleiner Bruch der vierten Wand Ihre wichtige Entscheidung ruiniert.

Die vierte Wand zu durchbrechen ist eine große filmische Entscheidung, die mit Bedacht und Vorsicht getroffen werden muss.

Dies ist eine berechtigte Sorge, da eine schlechte Ausführung die Fähigkeit des Publikums, seinen Unglauben aufzugeben, beeinträchtigt und dazu führt, dass es sich während der gesamten Szene von der Erzählung löst.

Wenn Sie es gut machen, können Sie Ihre Inhalte aufwerten und eine Verbindung zu Ihrem Publikum aufbauen. Sie können unser Vertrauen gewinnen, uns zum Lachen bringen oder in die Gedankenwelt einer Figur eintauchen. Anders ausgedrückt: Das Durchbrechen der vierten Wand hat die Macht, wichtige Informationen zu vermitteln und stärkere Gefühle beim Publikum zu wecken.

Jedes Unterfangen liegt irgendwo im Kontinuum von Formalismus und Realismus. Ihr Projekt nähert sich dem Formalismus, wenn Sie die vierte Wand durchbrechen. Dies liegt daran, dass die Realität ein etwas höheres Maß an freiwillig aufgehobenem

Unglauben erfordert. Wenn Sie die vierte Wand durchbrechen, wird Ihre Idee tatsächlich weniger realistisch aussehen, auch wenn sie zunächst vielleicht nicht intuitiv klingt.

Wie authentisch soll Ihr Projekt sein?

Ein fesselnder Darsteller wie Ryan Reynolds macht es dem Publikum leichter, die Szenen zu genießen, in denen Deadpool die vierte Wand durchbricht. Beachten Sie dies, wenn Sie Casting-Aufrufe für Ihr eigenes Projekt durchführen.



Um Menschen davon zu überzeugen, dass sie etwas Echtes sehen, ist Hypnose erforderlich, und wenn Sie die vierte Wand durchbrechen, machen Sie auf diese Hypnose aufmerksam. Es zerstört Ihre Trance über den Betrachter. Hier sind einige Beispiele für das „Durchbrechen der vierten Wand“:

Durch die vierte Wand im Theater stürzen

- Peter Pan: Während einer Szene in der Theaterproduktion von Peter Pan bittet Peter das Publikum, mit ihm zu klatschen, um zur Wiederbelebung von Tinker Bell beizutragen.

Schreiben und Durchbrechen der vierten Mauer

- Paul Austers Kriminalroman „Stadt aus Glas“ beginnt damit, dass der Protagonist einen rätselhaften Anruf von einer unbekanntes Nummer erhält und um ein Gespräch mit Auster bittet.

Der vierte Mauerdurchbruch des Kinos

- Annie Hall: Während er sich der Leinwand zuwendet und das Publikum direkt anspricht, durchbricht Woody Allen in seinem bekannten Film Annie Hall immer wieder die vierte Wand.
- Austausch: Zwei kurze Szenen, in denen Eddie Murphy kurz direkt in die Kamera starrt (für einen humorvollen Effekt).
- Im Film „Der Wolf von der Wall Street“ durchbricht Leonardo DiCaprio häufig die vierte Wand, indem er das Publikum direkt anspricht.
- Spaceballs: In einer Szene sieht sich Rick Moranis' Charakter Dark Helmet tatsächlich eine Kassette des Films Spaceballs an.

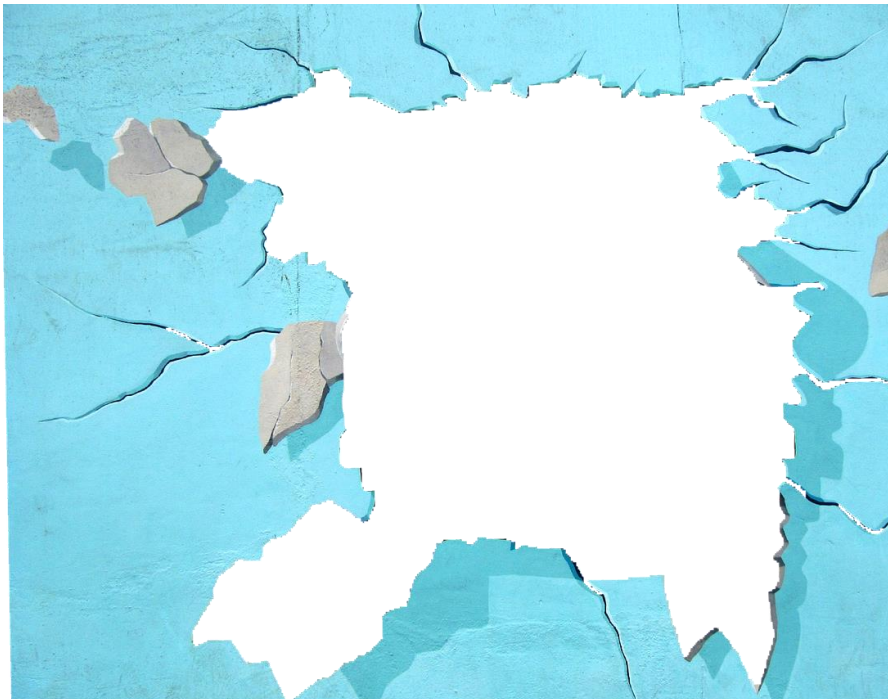
Die vierte Mauer des Fernsehens durchbrechen

- Von der Glocke gerettet: Die Hauptfigur Zach Morris wendet sich direkt zu Beginn jeder Episode an den Zuschauer, um ihm die Hintergründe der Ereignisse an seiner Schule zu erläutern.
- Das Büro: Vermeintliche Dokumentarfilmer interviewen in jeder Episode eine Reihe von Charakteren, um mehr über deren Leben zu erfahren. Indem sie dem Zuschauer einen Einblick in das geben, was jede Figur über ihre Kollegen denkt – aber nicht laut ausspricht –, verstärken diese Interviews den komödiantischen Ton.

- „House of Cards“: Frank Underwood spricht die Zuschauer häufig direkt an, um ihnen das Gefühl zu geben, in seine finsternen Pläne einbezogen zu sein.

III.2 „Die vierte Wand durchbrechen“ in der nichtformalen Bildung

Dieses Kapitel konzentriert sich auf das Konzept „Die vierte Wand durchbrechen“, wobei jede von den Trainern getroffene Entscheidung von Spezialisten analysiert wird, einschließlich der Methoden, die der Trainer im Durchführungsteil anwendet (Lehrmethoden, Managementtechniken, Emotionsmanagement), öffentliches Reden, Verwaltung der Ressourcen, unter anderem). Mit anderen Worten: Im nächsten Kapitel wird Schritt für Schritt erklärt, wie man Trainer wird.



So kann das oben erläuterte Konzept in der Bildung angewendet werden:

- Direktes Engagement: Um die vierte Mauer in der nicht formalen Bildung zu durchbrechen, muss man sich direkt mit den Lernenden auseinandersetzen, ihre Anwesenheit anerkennen und sie zur aktiven Teilnahme ermutigen. Es verlagert

sich weg von einer rein einseitigen Informationsübertragung hin zu einer dynamischeren und interaktiveren Lernumgebung.

- Offener Dialog: Trainer können die vierte Mauer durchbrechen, indem sie einen offenen Dialog fördern. Das bedeutet, die Lernenden zu ermutigen, ihre Gedanken mitzuteilen, Fragen zu stellen und sich aktiv an Diskussionen zu beteiligen. Es verwandelt den Lernraum in eine kollaborative Umgebung, in der die Stimme jedes Einzelnen geschätzt wird.
- Geteilte Erfahrungen: In der nicht formalen Bildung kann das Durchbrechen der vierten Mauer den Austausch persönlicher Erfahrungen, Geschichten oder Anekdoten beinhalten. Dies schafft eine verständlichere und authentischere Verbindung zwischen dem Trainer und den Lernenden und macht das Bildungserlebnis ansprechender und unvergesslicher.
- Flexible Lernumgebung: Der Durchbruch der vierten Wand stellt die traditionellen Grenzen einer formellen Lernumgebung in Frage. Es fördert die Flexibilität der Lehrmethoden und ermöglicht es den Trainern, sich an die Bedürfnisse und Interessen der Lernenden anzupassen. Dies kann die Einbeziehung von Multimedia, Beispielen aus der Praxis und interaktiven Aktivitäten beinhalten.
- Lernende stärken: Nicht-formale Bildung, die die vierte Wand durchbricht, stärkt die Lernenden, indem sie ihre Entscheidungsfreiheit im Lernprozess anerkennt. Es wird betont, dass Bildung eine gemeinschaftliche Anstrengung ist, bei der sowohl der Trainer als auch die Lernenden aktiv zum Lernerlebnis beitragen.
- Einbeziehung von Humor und Kreativität: Das Durchbrechen der vierten Wand kann den Einsatz von Humor und Kreativität erfordern, um die Lernerfahrung angenehmer zu gestalten. Trainer können Witze, Witze oder interaktive Elemente

verwenden, um die Atmosphäre aufzulockern und die Lernenden auf einer persönlicheren Ebene einzubeziehen.

- Verbindungen zur realen Welt: Nicht formale Bildung kann die vierte Mauer durchbrechen, indem sie Verbindungen zwischen theoretischen Konzepten und Anwendungen in der realen Welt herstellt. Trainer können die Lücke zwischen akademischen Inhalten und praktischer Relevanz schließen und so die Lernerfahrung bedeutungsvoller und anwendbarer machen.
- Feedbackschleifen: Um die vierte Wand zu durchbrechen, müssen auch Feedbackschleifen geschaffen werden, in denen Trainer und Lernende sich gegenseitig Input geben. Diese wechselseitige Kommunikation fördert einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess und stellt sicher, dass die Bildungsinhalte relevant und effektiv bleiben.
- Interaktive Technologie: Der Einsatz interaktiver Technologie ist eine weitere Möglichkeit, die vierte Mauer in der nicht formalen Bildung zu durchbrechen. Dies könnte die Nutzung von Online-Plattformen, virtueller Realität oder anderen Tools beinhalten, die eine aktive Teilnahme und Engagement fördern.
- Reflexionspraktiken: Um die vierte Wand zu durchbrechen, kann es auch erforderlich sein, Reflexionspraktiken in die Lernerfahrung zu integrieren. Trainer können Lernende dazu ermutigen, über ihren eigenen Lernprozess nachzudenken, Ziele zu setzen und sich aktiv an der Gestaltung ihrer Bildungsreise zu beteiligen.

Im Wesentlichen geht es beim Durchbrechen der vierten Mauer in der nicht formalen Bildung darum, eine dynamischere, partizipativere und ansprechendere

Lernerfahrung zu schaffen. Es betont die Bedeutung einer aktiven Beteiligung, einer offenen Kommunikation und eines kollaborativen Bildungsansatzes.

Das Konzept „Breaking the Fourth Wall“ bedeutet in der Ausbildung, über den Unterrichtsvorgang diskutieren zu können, während der Unterrichtsvorgang stattfindet. Bei dieser Art der Metaanalyse geht es darum, die Lernenden auf bestimmte Dinge aufmerksam zu machen, die in ihrem Lernprozess passiert sind oder als nächstes passieren werden. Lernende verstehen so besser, warum eine bestimmte Information richtig und effektiv zu ihrem ursprünglichen Wissen passt. Ein solcher Ansatz kann der entscheidende Grund für die Festlegung einer Fähigkeit sein, da er auf einen logischen Mechanismus des Gehirns, nämlich den Ursache-Wirkungs-Mechanismus, zurückgreift. Logisches Lernen auf der Grundlage von Vorkenntnissen oder Erfahrungen entwickelt uns weiter und verleiht uns neue Fähigkeiten.



Dieses Konzept funktioniert am besten bei Trainern. Sie verstehen leichter, warum ein bestimmter Ansatz eine Wirkung auf die Lernenden hat. Sie verstehen auch, warum sie etwas erreicht haben und warum es wahrscheinlich gelingt. Wenn Sie so wollen, gibt

es einen Unterschied zwischen einem funktionalen Analphabeten im Training, der bestimmte Informationen oder Methoden anwendet, ohne deren tatsächliche Wirkung zu kennen, und einem Trainer, der sich absolut über alles bewusst ist, was er/sie tut. Es ist genau so, als würde man einen Lautenspieler, der noch nicht zur Schule gegangen ist, und einen Absolventen eines Konservatoriums bitten, Ihnen zu erklären und beizubringen, was er/sie gerade gespielt hat.

Ein Trainer, der das Konzept „Breaking the Fourth Wall“ versteht, könnte besser erklären, warum er bei der Erklärung von Informationen eine Methode gegenüber einer anderen verwendet hat. Ein solcher Trainer wird besser in der Lage sein, mit allen Arten von Lernenden umzugehen, Freundschaften zu schließen und ihnen Informationen ohne Diskriminierung zu geben. Wird in der Lage sein, das volle Potenzial zu nutzen, das in der Gruppe der Lernenden steckt, und so jedem helfen, das zu lernen, was andere wissen.

Durch ein besseres Verständnis dessen, was hinter einem Verhalten oder einer Situation steckt, wird der Trainer besser sein, seine Emotionen oder Synkopen besser bewältigen und sich selbst besser kennen. Die Selbsterkenntnis des Trainers hilft ihm, sich auf das zu konzentrieren, was er gut kann, und das, was er weniger gut kann, zu verbessern, wodurch sein Niveau nach und nach gesteigert wird. Ein höheres Niveau des Trainers bedeutet direkt proportional zu einem besseren Erhalt der Fähigkeiten bei den Auszubildenden.

Der Ausbilder muss diese Erklärungen im objektiven Bereich halten, sonst riskiert er, in persönliche Meinungen, Situationen, die die Auszubildenden verärgern können, oder lange Geschichten zu verfallen, die das Publikum ermüden. Gleichzeitig können Metainformationen keine Informationen ersetzen und müssen genau dann eingesetzt

werden, wenn sie benötigt werden. Oft sind die Lernenden selbst neugierig, warum der Trainer eine bestimmte Methode, einen persönlichen Unterrichtsstil oder eine Erklärung verwendet hat. Wenn ein Trainer vorsichtig ist, weiß er, wie er diese Möglichkeiten optimal nutzen kann.

Beispiele. Wissen. Diese Phase ist wichtig, daher muss der Trainer sicherstellen, dass die Zweierteams während der 10-minütigen Diskussion einige Regeln im Kopf haben. Zunächst betont der Trainer die Bedeutung des aktiven Zuhörens (Fragen stellen, Offenheit, Empathie) und die Aufteilung der 10 Minuten in etwa gleiche Intervalle für beides. Der Trainer muss ihnen Bescheid geben, wenn fast die gesamte Zeit abgelaufen ist, und wenn er merkt, dass die meisten Teilnehmer noch nicht alle Themen durchgearbeitet haben, kann er sie verlängern. Es ist wichtig, sie ständig daran zu erinnern, wann die vorgegebene Zeit abgelaufen ist.

Nach dieser Phase, in der die Auszubildenden einer nach dem anderen vor den Halbkreis treten, um sich unter dem Namen ihres Partners vorzustellen, wird der Trainer auf eine Reihe von Elementen achten. Zunächst ist darauf zu achten, dass jeder alle 4 vorgeschlagenen Themen präsentiert, gleichzeitig aber auch darauf, dass der Vortrag nicht zu lang wird, um den Zeitrahmen einzuhalten. Gleichzeitig wird empfohlen, dass der Moderator diesen Moment nutzt, um näher an die Studierenden heranzukommen und sich mit anderen Räumen im Schulungsraum vertraut zu machen. Während also ein Lernender am Flipchart sitzt, kann der Trainer seinen Platz einnehmen. Ulteiror geht zum Platz des nächsten Lernenden, der vor dem Halbkreis geht. Diese Aktion trägt dazu bei, ihre Emotionen zu zügeln, den Raum aus anderen Blickwinkeln zu betrachten und es den

Teilnehmern zu ermöglichen, sich mit der Anwesenheit des Trainers in ihrem persönlichen Bereich vertraut zu machen.

Die Präsentationsphase bietet dem Trainer die Möglichkeit, sich einen ersten Eindruck vom öffentlichen Redeniveau der Studierenden zu verschaffen. So kann er auf die Strukturierung der Rede der Schüler, ihre Merkfähigkeit, den Grad der Aufmerksamkeit, den sie hatten, als der Kollege die Geschichte präsentierte, und die Qualität der Kommunikation zwischen den beiden Teilnehmern achten, was sich offensichtlich in der Genauigkeit der Geschichte widerspiegelt die Rede. Beobachten Sie, welche Schüler mehr Sinn für Humor haben, welche ernster sind, wie gut sie mit ihren Emotionen umgehen, verbal, nonverbal usw. Nach diesen Präsentationen wird der Trainer kein Feedback geben, dies ist nur ein erster Schritt, um den Schülern entgegenzukommen mit öffentlichem Reden. In dieser Phase erfährt der Trainer auch Informationen über die Auszubildenden, kann das Merken ihrer Namen üben und erhält eine klarere Vorstellung vom Hintergrund der Teilnehmer und ihrer Motivation, an diesem Kurs teilzunehmen.

Es wird empfohlen, dass der Trainer auf die Energie des Raumes achtet, da es zu Beginn des Trainings wichtig ist, dass sich die Teilnehmer verstanden, integriert und sicher fühlen. Dadurch wird die Atmosphäre entspannt, nach jedem Vortrag gibt es Applaus usw. Am Ende der Vorträge startet der Trainer das Debriefing, bei dem es darauf ankommt, möglichst viele, abwechslungsreiche Fragen zu stellen, um das Erwartete zu erreichen Antworten, bezogen auf die Wichtigkeit der Wissensphase, die Bedeutung der Fragen, den Grund, warum sich die beiden Partner einander vorgestellt haben, die verwendete Lehrmethode, die Informationen, die ein Trainer aus einem solchen Wissensspiel gewinnen kann.

Bedarfsermittlung. In dieser Phase ist die Art und Weise, wie der Trainer die Aufgabe formuliert, wichtig. Seien Sie so deutlich wie möglich, damit die Teilnehmer genau wissen, was sie auf die Post-its schreiben müssen. In der ersten Phase kleben sie den Post-it-Zettel, auf dem sie ihre Bedürfnisse notiert haben, an das Flipchart. Sie können der Reihe nach kommen, das Post-it aufkleben und der letzte Lernende wird gebeten, am Flipchart zu bleiben. Daher gibt es eine Demonstrationsphase, in der der Trainer ihm vorschlägt, alle Haftnotizen einzeln zu lesen. Wenn der Lernende dazu neigt, die Beiträge einzeln zu nehmen und sie vor dem Flipchart und zurück zu den Lernenden vorzulesen, wird der Trainer diesen Moment nutzen, um zu betonen, wie wichtig es ist, bei der Ansprache den Teilnehmern gegenüberzustehen. Gleichzeitig wird über verschiedene Möglichkeiten zur Ermittlung der Bedürfnisse, über ihre Rolle usw. gesprochen.

Regeln. Erstens ist es hier sehr wichtig, den Kontext festzulegen. Der Trainer schlägt den Auszubildenden vor, einige Hilfsmittel zu finden, mit denen sie sicherstellen können, dass das Training gut verläuft. Daher wird er ihnen vorschlagen, Initiativen zu entwickeln. Es gilt, „Konsequenzen“ für die Nichtbeachtung der Regeln zu finden, die aber nicht peinlich sind, keine Zeit kosten und allen zugute kommen. Der Trainer kann bereits eine Reihe von Vorschlägen vorbereiten, so dass die Auszubildenden, wenn sie keine Ideen haben, diese nutzen können. Es werden auch Personen ausgewählt, die die Einhaltung der Regeln sicherstellen. Wenn sich niemand mit einer bestimmten Regel auseinandersetzen möchte, kann der Trainer zwar Vorschläge unterbreiten, aber niemandem das Gefühl geben, verpflichtet zu sein.

Inhalt – Öffentliches Reden. Der Trainer wird vorschlagen, dass die Lernenden die Sprachnotizen nicht vorlegen. Gleichzeitig wird er sehr aufmerksam auf die

Hauptparameter achten, um den Schülern Feedback geben zu können, bzw. auf das Verbale (die verwendeten Wörter, das Thema der Wörter im Satz, die Größe der verwendeten Phrasen, die Zahl). der Sprache, Aufzählungen usw.), der Nonverbalen (Mimik, Blickkontakt, Gesten, Körperhaltung, Proxemik, Kleidung, Accessoires usw.) und deren Paraverbalen (Ton, Rhythmus, Stimmlautstärke usw.).

Es ist wichtig, dass der Trainer gleich zu Beginn, nach der ersten Präsentation, betont, dass er weiß, dass diese Informationen noch nicht vermittelt wurden, sondern durch Beispiele und Demonstrationen präzise vermittelt werden. Daher werden die Besonderheiten jeder Präsentation genutzt, um die Theorie der Aspekte des öffentlichen Redens aufzuzeigen. Auch hier wird der Trainer den anderen Auszubildenden die Möglichkeit geben, ihr Feedback zu geben. Daher wird es wichtig sein, ihnen einige Vorschläge zu machen – nützlich, relevant und aussagekräftig sein und nicht Informationen aus früheren Rückmeldungen wiederholen. Wer auch immer das Feedback erhält, ich werde daran erinnert, dass Feedback nicht an Feedback weitergegeben wird. Viele Referenten tendieren dazu, sich zu rechtfertigen, wenn sie Feedback erhalten, zu erklären, warum sie sich auf eine bestimmte Art und Weise verhalten haben, warum sie eine bestimmte Haltung eingenommen haben, und das wird die Bühne erheblich verlängern.

Daher wird der Trainer jedes Mal, wenn jemand dazu neigt, auf diese Details einzugehen, ihn an die Regel erinnern: „Feedback wird nicht bewertet“. Achten Sie auch darauf, wie andere Lernende Feedback geben. Dies ist eine gute Gelegenheit, sie darauf hinzuweisen, dass Informationen wie „Gefällt mir/Gefällt mir nicht“, ohne Argumente, Beschreibung konkreter Maßnahmen und Verbesserungsvorschläge eher wenig

konstruktiv sind. Es hilft den Lernenden, ihre Meinungen in relevantes und konstruktives Feedback umzuwandeln. Ein weiterer Aspekt, den der Trainer in dieser Phase berücksichtigen muss, ist der logistische Teil. Daher benötigt er einen Co-Trainer, einen Assistenten, der jede Rede filmt, und eine weitere Person (einen Freiwilligen aus den Reihen der Schüler), die die Rede zeitlich festlegt und in der Mitte der Zeit ein Zeichen macht, um denjenigen zu informieren, der ins Gesicht spricht dass es auf halbem Weg ist. Nach jeder Aufnahme entnimmt der Videofilmer die Karte aus der Kamera und steckt sie in den Laptop. Der Laptop muss (noch vor Beginn dieser Aktivität) an den Videoprojektor angeschlossen sein. Daher wird nach jeder Rede das Filmmaterial angeschaut, damit sich die Teilnehmer selbst sehen können. Daher kann der Lernende nach dem Betrachten des Filmmaterials ein Feedback zu sich selbst geben (eine Selbsteinschätzung), gefolgt von einem Feedback von anderen Lernenden und dann von einem Feedback des Trainers.

Inhalt – Kommunikation. Die Phase der Präsentation des Kommunikationsschemas erfolgt normalerweise einfach durch Brainmapping. Hier wird empfohlen, dass der Trainer darauf achtet, die Prozentsätze im Zusammenhang mit der emotionalen Wirkung der verbalen, nonverbalen und paraverbalen Informationen offenzulegen, um die Quelle hervorzuheben und den Lernenden den Zweck zu verdeutlichen, zu dem sie sie präsentieren Es geht nicht darum, sie wörtlich auswendig zu lernen, sondern darum, zu sehen, wie groß die Wirkung der nonverbalen und paraverbalen Kommunikation trotz aller Erwartungen ist. Daher kann der Trainer den Auszubildenden sogar vorschlagen, diese Tatsache anhand von Beispielen zu veranschaulichen.

Lehrmethoden. Die wichtigste Empfehlung für den Unterricht dieses Kapitels besteht darin, es so interaktiv wie möglich zu gestalten, da es viele theoretische Informationen

enthält und die Schüler möglicherweise ihre Aufmerksamkeit, ihr Interesse und ihre Fähigkeit verlieren, sich etwas zu merken. Daher wird empfohlen, die wichtigsten Lehrmethoden während des Unterrichts zu demonstrieren, damit der Trainer sicherstellen kann, dass keine Unklarheiten darüber bestehen. Wenn der Trainer nicht genug Zeit hat, werden viele der Lehrmethoden möglicherweise weniger erklärt oder demonstriert, aber der Trainer bezieht sich möglicherweise auf bestimmte Momente während des Trainings, in denen er sie angewendet hat. In der Kommunikationsunterrichtsphase wurde beispielsweise die Brainmapping-Technik verwendet, bei der jeder Schüler der Reihe nach seinen Teamkollegen vorstellte. Mehrere Unterrichtstechniken wurden einbezogen – Tischrundgang, Rollenspiel, Wissensspiel usw. Gleichzeitig wurden die Informationen fixiert und vieles mehr. Um ihren Nutzen klar zu identifizieren, wird empfohlen, dass der Trainer mit den Teilnehmern bespricht, welche Zeitpunkte für die Anwendung bestimmter Methoden am besten geeignet sind und welche Vor- und Nachteile jede Methode hat. Dadurch werden die Studierenden in die Lage versetzt, abwechslungsreiche, interaktive und dynamische Trainings zu gestalten.

In dieser Phase ist es sehr wichtig, dass die Teilnehmer die Möglichkeit haben, diese Lehrmethoden zu erproben und anzuwenden. Nachdem er sie unterrichtet hat, gibt ihnen der Trainer einen Trainingstitel, teilt sie in 2er- oder 3er-Teams auf und gibt ihnen die Möglichkeit, ein 10-15-minütiges Training unter Verwendung einiger der vom Trainer bereits vorgeschlagenen Lehrmethoden aufzubauen. Es ist wichtig, dass es bei der Auswahl der Methoden einige gibt, die so viel wie möglich verwendet werden, so klar wie möglich sind und Statik mit Dynamik verbinden, einige, die mehr Interaktion mit der Öffentlichkeit beinhalten, andere weniger Interaktion. Somit haben die Teams 30-40

Minuten Zeit, um die Mini-Trainingseinheiten vorzubereiten. Es ist wichtig, dass der Trainer ihnen Materialien zur Verfügung stellt, von denen sie sich inspirieren lassen können. Während des Trainings steht Ihnen der Trainer zur Seite, um Sie bei Unklarheiten und Schwierigkeiten bei der Trainingsvorbereitung unterstützen zu können. Anschließend führt jedes Team der Reihe nach die Schulung durch, und anschließend erraten die Auszubildenden die verwendeten Lehrmethoden. Danach folgt die Feedback-Phase.

Spiele. In dieser Phase wird Trainer I empfohlen, die Spielkategorien zu erklären und zu demonstrieren, indem er gemeinsam mit den Teilnehmern ein Spiel aus jeder Kategorie anwendet. Es ist wichtig, Spiele auszuwählen, die nicht sehr lange dauern, und wenn die Zeit zu kurz ist, kann er auf Spiele zurückgreifen, die bereits während des Trainings durchgeführt wurden (Wissensspiel, Eisbrecher, Rollenspiele usw.). Während der Trainer die Spiele erklärt, wird er auch die Regeln für die Erklärung der Spiele erläutern. Dementsprechend werden die Anweisungen präsentiert, danach werden Fragen gestellt, danach wird ein Versuch durchgeführt, dann wird das Spiel gestartet, und am Ende, wenn es sich um ein Wettbewerbsspiel handelt und der Trainer beteiligt ist, wird empfohlen, dass er verliert, wenn er möchte um das Spiel schneller zu beenden, als die Nachbesprechungsphase.

Arten von Trainern. Für Schulungsteilnehmer ist es wichtig zu verstehen, dass kein Trainer einen bestimmten reinen Typ vertritt, sondern im Gegenteil sogar empfohlen wird, je nach Kontext, Situation und Teilnehmer auf unterschiedliche Typen zuzugreifen.

Arten von Lernenden. Es ist möglich, dass die Auszubildenden hier bereits fragen, wie sie mit den einzelnen Typen umgehen sollen, der Trainer kann jedoch betonen, dass es

wichtig ist, vor Beginn des Managementteils alle Kategorien zu besprechen. Diese Phase kann auch durch Brainmapping durchgeführt werden.

Lernendenmanagement. Hier erinnert der Trainer die Lernenden an die zuvor vorgestellten Lehrmethoden und regt sie an, darüber nachzudenken, welche Methoden für den Umgang mit bestimmten Lerntypen geeignet sind. Gleichzeitig besteht der Hauptgedanke darin, dass der Zweck des Managements der Auszubildenden darin besteht, dass der Ausbilder dafür sorgt, dass die Ausbildung gut verläuft und dass jeder Auszubildende die notwendigen Informationen aufgenommen hat. Es handelt sich nicht um einen Prahlereiwettbewerb zwischen dem Ausbilder und dem Auszubildenden, sondern sein Hauptzweck besteht darin, den Teilnehmern korrekte Informationen zu vermitteln.

Mit Emotionen umgehen. Damit diese Phase Wirkung zeigt, ist es wichtig, dass der Trainer von den Bedürfnissen der Teilnehmer ausgeht. Daher wird empfohlen, sich auf das zu beziehen, was er während der Reden während des Trainings bei ihnen beobachtet hat, ihnen aber auch Fragen zu stellen, um herauszufinden, mit welchen Hauptemotionen sie es zu tun haben und wie sie sich manifestieren. Darauf aufbauend baut er die theoretischen Aspekte und die folgenden Beispiele auf.

Rückmeldung. In dieser Phase werden einige theoretische Aspekte im Zusammenhang mit Feedback besprochen, aber auch Feedback gegeben. Als letzten Schritt in der Ausbildung ist es wichtig, motivierend zu sein, damit zukünftige Trainer selbstbewusst und enthusiastisch sind und sich mit Energie und Mut für die Durchführung der Schulungen wappnen. Daher ist es wichtig, dass die Rückmeldungen eher ermutigend und anregend sind.

Die vierte Mauer in der Traineranalyse durchbrechen:

1. Lehrmethoden.

Analysieren Sie die Vielfalt der vom Trainer eingesetzten Lehrmethoden.

Bewerten Sie die Wirksamkeit dieser Methoden bei der Informationsvermittlung und der Einbindung der Lernenden.

Überlegen Sie, wie der Trainer die Methoden an unterschiedliche Lernstile anpasst.



2. Managementtechniken.

Bewerten Sie, wie der Trainer die Lernumgebung verwaltet.

Untersuchen Sie Strategien für den Umgang mit unterschiedlichen Gruppen von Lernenden.

Bewerten Sie die Wirksamkeit von Unterrichtsmanagementtechniken.



3. Emotionale Intelligenz und Emotionsmanagement.

Entdecken Sie die emotionale Intelligenz des Trainers beim Verstehen und Verwalten seiner eigenen Emotionen.

Bewerten Sie, wie der Trainer auf die Emotionen der Lernenden reagiert.

Berücksichtigen Sie den Einfluss von Emotionen auf die Lernatmosphäre.

4. Öffentliches Reden.

Bewerten Sie die Fähigkeiten des Trainers beim öffentlichen Sprechen, einschließlich Klarheit, Ton und Tempo.

Untersuchen Sie, wie der Trainer das Publikum einbezieht und seine Aufmerksamkeit aufrechterhält.

Bewerten Sie den Einsatz visueller Hilfsmittel und der nonverbalen Kommunikation.



5. Ressourcenmanagement.

Analysieren Sie, wie der Trainer physische und technologische Ressourcen nutzt.

Bewerten Sie die Effizienz der Ressourcennutzung zur Unterstützung der Lernziele.

Berücksichtigen Sie die Anpassungsfähigkeit im Falle unerwarteter Ressourcenprobleme.

6. Feedback-Mechanismen.

Untersuchen Sie, wie der Trainer Feedback sammelt und nutzt.

Bewerten Sie die Reaktionsfähigkeit des Trainers auf Feedback, um eine kontinuierliche Verbesserung zu erreichen.

Erwägen Sie die Einrichtung einer Feedbackschleife mit den Lernenden.

Das Konzept „Breaking the Fourth Wall“ beinhaltet in unserem Kontext eine umfassende und analytische Herangehensweise an den Trainingsprozess. Jede von Trainern getroffene Entscheidung wird von Spezialisten sorgfältig geprüft und dabei verschiedene Aspekte ihrer Methoden und Durchführung berücksichtigt. Hier ist eine detailliertere Aufschlüsselung, wie Spezialisten die Schlüsselkomponenten analysieren könnten:

1. Lehrmethoden:

Spezialisten bewerten:

- Pädagogischer Ansatz und verwendete Methoden.
- Ausrichtung der Lehrmethoden an den Lernzielen.
- Anpassungsfähigkeit an verschiedene Lernstile.

Zweck:

- Sorgen Sie für einen effektiven Wissenstransfer und Engagement.
- Verbessern Sie das allgemeine Lernerlebnis.

2. Managementtechniken:

Spezialisten bewerten:

- Organisation und Anordnung von Unterrichts- oder Schulungsräumen.
- Strategien für den Umgang mit unterschiedlichen Gruppen und die Wahrung der Disziplin.
- Einsatz von Technologie zur Verwaltung der Logistik.

Zweck:

- Schaffen Sie eine förderliche und organisierte Lernumgebung.
- Maximieren Sie das Engagement und die Konzentration der Teilnehmer.

3. Emotionale Intelligenz und Emotionsmanagement:

Spezialisten bewerten:

- Die Fähigkeit des Trainers, seine eigenen Emotionen zu erkennen und zu bewältigen.
- Umgang mit emotionalen Dynamiken innerhalb der Gruppe.
- Strategien zur Förderung eines positiven emotionalen Klimas.

Zweck:

- Schaffen Sie eine unterstützende und einfühlsame Lernatmosphäre.
- Steigern Sie das emotionale Wohlbefinden der Teilnehmer.

4. Öffentliches Reden:

Spezialisten bewerten:

- Klarheit, Ton und Artikulation des Trainers.
- Körpersprache, Augenkontakt und nonverbale Kommunikation.
- Effektiver Einsatz von Stimmmodulation und -tempo.

Zweck:

- Sorgen Sie für eine klare und ansprechende Kommunikation.
- Halten Sie die Aufmerksamkeit und das Verständnis der Teilnehmer aufrecht.

5. Ressourcenmanagement:

Spezialisten bewerten:

- Effizienter Einsatz von Schulungsmaterialien und -ressourcen.
- Technologische Kompetenz und Integration.
- Strategien zur Bewältigung unerwarteter Ressourcenherausforderungen.

Zweck:

- Optimieren Sie die Ressourcennutzung für ein effektives Training.
- Sorgen Sie für eine reibungslose Lieferung ohne Unterbrechungen.



6. Feedback-Mechanismen:

Spezialisten bewerten:

- Es sind Systeme zum Sammeln und Analysieren von Feedback vorhanden.
- Reaktionsfähigkeit auf Teilnehmer-Feedback.
- Strategien zur Einbindung von Feedback in zukünftige Sitzungen.

Zweck:

- Kontinuierliche Verbesserung der Trainingsmethoden.
- Erhöhte Teilnehmerzufriedenheit und Lernergebnisse.



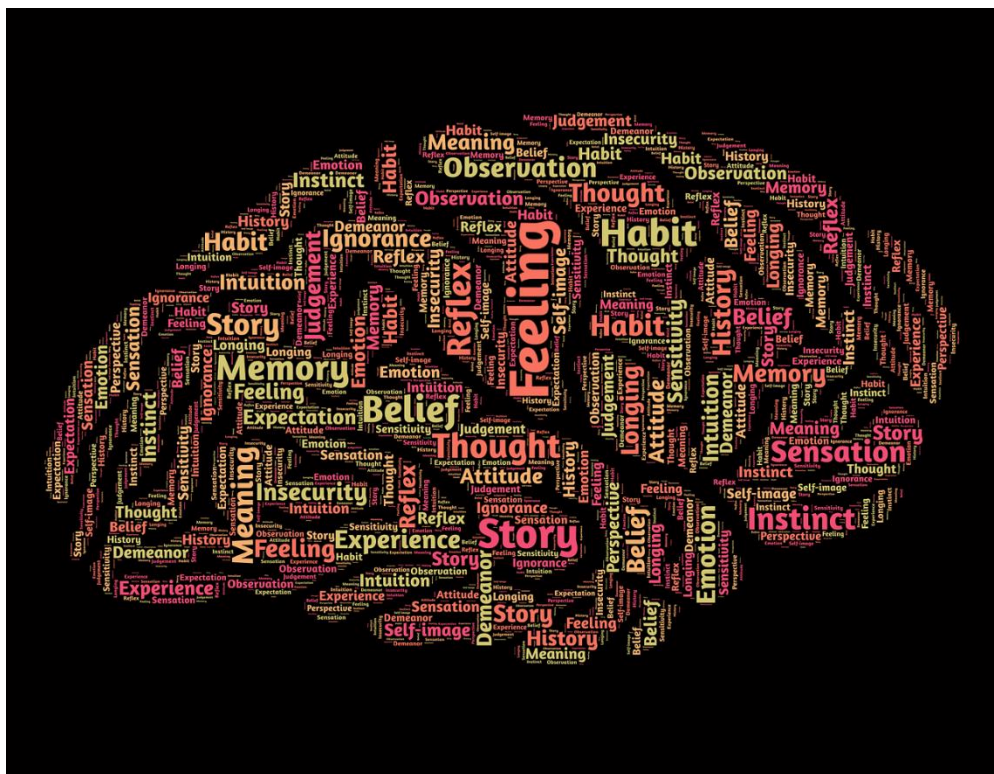
Gesamtziel dieses Konzepts : Ganzheitliche Verbesserung.

- Ziel der Spezialisten ist es, den Trainern konstruktives Feedback zu geben.
- Das Ziel besteht nicht nur in der Kritik, sondern in der Unterstützung kontinuierlicher Verbesserung und Entwicklung.
- Die Analyse hilft Trainern, ihre Fähigkeiten und Ansätze im Laufe der Zeit zu verfeinern.

Durch die Aufschlüsselung aller Aspekte der Entscheidungen und Methoden eines Trainers können Spezialisten wertvolle Erkenntnisse liefern, um die Effektivität des Schulungsprozesses zu verbessern. Dieser Ansatz trägt zur beruflichen Weiterentwicklung der Trainer bei und stellt sicher, dass das Lernerlebnis für die Teilnehmer optimiert wird.

IV. Schulungsgrundsätze und -methoden

Bevor wir im Detail beschreiben, wie man ein Trainer wird und welche Methoden Sie in Ihrer Ausbildung anwenden können, müssen wir die Grundlagen kennen.



Schritt-für-Schritt-Anleitung zum Trainerberuf:

1. Selbsteinschätzung:

Denken Sie über Ihr eigenes Wissen, Ihre Fähigkeiten und Ihre Leidenschaft für das Thema nach.

Identifizieren Sie Bereiche für die persönliche und berufliche Weiterentwicklung.

2. Schul-und Berufsbildung:

Absolvieren Sie eine formale Ausbildung oder Ausbildung in den Fachgebieten und pädagogischen Methoden.

Nehmen Sie an Workshops, Seminaren und Kursen zu Unterrichtsdesign und Trainingstechniken teil.

3. Erfahrungen sammeln:

Suchen Sie nach Möglichkeiten, praktische Erfahrungen zu sammeln, beispielsweise durch Praktika oder ehrenamtliche Arbeit.

Ziehen Sie in Betracht, erfahrene Trainer zu unterstützen oder gemeinsam zu unterrichten.

4. Kommunikationsfähigkeiten entwickeln:

Verfeinern Sie Ihre Rede- und Kommunikationsfähigkeiten in der Öffentlichkeit.

Üben Sie klare Artikulation, effektives Zuhören und nonverbale Kommunikation.

5. Verstehen Sie die Vielfalt der Lernenden:

Erfahren Sie mehr über verschiedene Lernstile und Anpassungsfähigkeitsstrategien.

Entwickeln Sie kulturelle Kompetenz und ein Verständnis für unterschiedliche Hintergründe.

6. Bauen Sie emotionale Intelligenz auf:

Verbessern Sie die emotionale Intelligenz, um mit Ihren eigenen Emotionen umzugehen und mit den Lernenden in Kontakt zu treten.

Entwickeln Sie Strategien für den Umgang mit herausfordernden Situationen und Konflikten.

7. Erstellen Sie ansprechende Inhalte:

Lernen Sie, Lehrmaterialien zu entwerfen, die auf unterschiedliche Lernpräferenzen eingehen.

Nutzen Sie Technologie und Multimedia, um das Lernerlebnis zu verbessern.

8. Ständige Verbesserung:

Nehmen Sie eine Denkweise der kontinuierlichen Verbesserung an.

Holen Sie Feedback von Kollegen, Mentoren und Lernenden ein, um Ihre Schulungsmethoden zu verfeinern.

9. Vernetzung:

Vernetzen Sie sich mit anderen Trainern und Fachleuten in Ihrem Bereich.

Nehmen Sie an Konferenzen teil, treten Sie Berufsverbänden bei und nehmen Sie an Online-Communitys teil.

10. Bleib informiert:

Bleiben Sie über Branchentrends, neue Technologien und Fortschritte in der Bildungstheorie auf dem Laufenden.

Nehmen Sie an kontinuierlichem Lernen teil, um ein dynamischer und effektiver Trainer zu bleiben. Denken Sie daran, dass die Arbeit als Trainer ein dynamischer und sich weiterentwickelnder Prozess ist. Die Fähigkeit, den eigenen Ansatz anzupassen, zu lernen und zu verfeinern, ist der Schlüssel zum Erfolg in diesem Bereich.

Das Training of Trainers (TOT)-Programm ist eine einzigartige Bildungsmöglichkeit, die darauf abzielt, Trainer- und Mentorkompetenzen in verschiedenen Bereichen zu entwickeln. Daher werden wir untersuchen, was es bedeutet, ein effektiver Trainer zu sein, wie man mit dem Publikum kommuniziert und es beeinflusst und wie man motivierende und interaktive Lernumgebungen schafft.

In einer Welt des schnellen Wandels und neuer Technologien ist die Rolle eines kompetenten und gut ausgebildeten Trainers wichtiger denn je. Von der Schulung von Mitarbeitern in Organisationen bis hin zur Ausbildung von Gemeinden oder Studenten ist die Fähigkeit, Wissen zu vermitteln und Veränderungen anzuregen, entscheidend für den anhaltenden Erfolg jedes Unterfangens.

Während dieses Programms lernen wir nicht nur, wie wir Informationen vermitteln, sondern auch, wie wir uns an die unterschiedlichen Bedürfnisse und Vorlieben der Teilnehmer anpassen. Sie lernen Lernmanagementtechniken, Leistungsbewertungstools und Möglichkeiten zur Entwicklung relevanter und ansprechender Schulungsmaterialien kennen.

Schließlich bereitet Sie dieses Programm nicht nur darauf vor, Trainer zu werden, sondern bietet Ihnen auch die Möglichkeit, sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln. Sie sind Teil einer Gemeinschaft leidenschaftlicher Trainer, haben

Zugriff auf fortlaufende Ressourcen und Unterstützung und tragen auf sinnvolle Weise zur Verbesserung des Lernprozesses bei.

Im Programm „Training of Trainers“ konzentrieren wir uns auf die Entwicklung einer logischen und effizienten Struktur, um sicherzustellen, dass die Informationen allen Teilnehmern zugänglich sind. Daher besprechen wir die wichtigsten Aspekte, die ein Trainer vor, während und nach der Durchführung der Schulung berücksichtigen muss.

Um besprechen zu können, was wir vor und nach dem Training tun, müssen wir zunächst verstehen, was ein Training ist, was ein Trainer ist und was wir als Trainer tun müssen:

SO BEGINNEN WIR MIT DEM ERSTEN THEMA, DEM „DE-FACTO-TRAINING“ GENANNT.

Jede Schulung hat eine Struktur, die einen Einführungsteil, ein Inhaltsverzeichnis und eine Abschlusssitzung enthält.

Jede einzelne Phase besteht aus mehreren Themen, die der Trainer ansprechen muss.

Während des gesamten Kurses erklären wir den Teilnehmern, warum wir bestimmte Dinge in der Schulung tun müssen.

1. EINLEITUNG

Die Einführung umfasst das Kennenlernen der Teilnehmer, das Ermitteln ihrer Bedürfnisse, das Festlegen einiger Regeln für einen reibungslosen Ablauf des Trainings und bei mehrtägigen Schulungen die Check-in-/Check-out-Phase.

1.1. Das von uns verwendete Wissensspiel muss den Lernenden dabei helfen, wichtige Informationen übereinander zu erfahren, damit sie sich bei der Arbeit mit Gleichaltrigen wohl fühlen. Diese Anwendung stellt den ersten Kontakt zwischen dem Trainer und den Lernenden, aber auch zwischen den Lernenden-Lernenden dar, daher muss die Art und Weise der Präsentation so sorgfältig wie möglich gewählt werden, damit die Teilnehmer ihre Komfortzone vergrößern und persönliche Informationen über sich selbst bereitstellen können an den Rest der Kollegen. Durch diese Anwendung schafft der Trainer einen sicheren Raum für die Auszubildenden und erleichtert so die Weiterentwicklung des Trainings.

1.2. Bedürfnisse

Wir verteilen jeweils 2 Post-its unterschiedlicher Farbe, legen sie in zwei Ecken des Raumes und sammeln später die restlichen Post-its in der Mitte ein.

Wir schreiben in der NEEDS-Struktur.

Der nächste Schritt ist die Bedarfsanalyse: 2 Haftnotizen, weil wir die Bedürfnisse analysieren – was fehlt, was wollen wir sein.

Technik: Das Gleiche über mehrere Adressen, um möglichst viele Menschen zu erreichen.

1.3. Super-Trainer

Mit dem anderen Post-it, das wir zu Beginn verschicken, beschreiben wir das ideale Bild für den besten Trainer, der SIE ist.

1.4. Regeln

Wir legen einige Regeln für den reibungslosen Ablauf des Trainings fest. Jede Regel hat auch einen Verantwortlichen.

1. Pünktlichkeit (Zeit, Pausen) – R – wir müssen eine Pause machen, sie sorgen dafür, dass wir pünktlich ankommen

Wenn es nicht respektiert wird – Bestrafung – nicht mit Gewalt, sondern mit Liebe,

3 Regeln:

- Nicht zu viel Zeit von TR nehmen;
- Menschen nicht zum Lachen bringen; er darf sich nicht dumm, sondern verantwortlich fühlen;
- Im Interesse der Gruppe sein, zu ihrem Wohl.

2. Respekt – 2 Hände hochheben.

3. Ordentliches Telefon (Sie können Ihr Telefon stumm schalten/wenn es etwas sehr Dringendes ist, kann ich, wie wir verstehen, rausgehen). Telefone im Gefängnis – bis zum Boxenbruch.

4. Applaus

5. Transhumanz

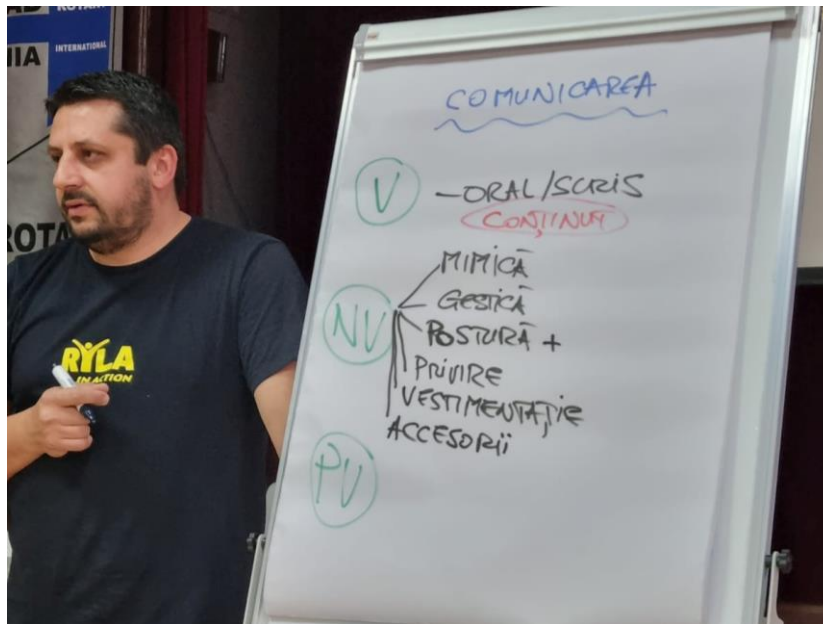
6. Gruppenumarmung

1.5. Check-in/out

- Feedback, Zusammenfassung
- Bedürfnisse, Verantwortlichkeit, was Sie tun möchten (ein spezifisches Bedürfnis)

2. KOMMUNIKATION

Aus den Bedürfnissen heraus ging es darum, die Öffentlichkeit einander verständlich zu machen. Was funktioniert, was funktioniert teilweise, was habe ich nicht gut gemacht.



Der Sender überträgt die Nachricht auf einem Kommunikationskanal, durchläuft viele Filter (Barrieren) und der EMPFÄNGER dekodiert sie entsprechend einem gemeinsamen Code und einem Kontext. SIE dekodieren basierend auf der Bedeutung, die ihm zukommt, also der BEDEUTUNG

Jedes Wort hat eine Bedeutung, die es vermittelt: konnotativ und denotativ oder bezeichnet und bezeichnet.

- **BEDEUTUNG** (denotativ) – die objektive Bedeutung des Wortes; die einfache Definition, die der Heizkörper für jeden von uns hat (Rohrsystem, durch das Wasser fließt)
- **SIGNIFIKANT** (konnotativ) – die subjektive Bedeutung des Wortes; Viele Leute könnten sagen, heiß, wir suchen in TR nach Wörtern, die eine gemeinsame Bedeutung haben. Heizkörper – Hitze, ein Ort, an dem sich Staub ansammelt, Metall, trockene Kleidung, Kälte (harte Winter im Kommunismus).

Kontext – festgelegt durch die Lernenden, Titel der Schulung, Geisteszustand, Hintergrund, Wissen und Bedürfnisse der Lernenden. Wenn Sie den Kontext nicht gleich zu Beginn festlegen, erhalten Sie möglicherweise Fragen, die nichts mit dem Kontext zu tun haben.

BARRIEREN – Sender/Empfänger.

Gesundheit, Müdigkeit, Wortschatz, allgemeine Kultur, Intelligenz zur Verwendung von Liefermethoden,

- **Kulturell** – die Art und Weise, wie ich in einer Zivilisation aufgewachsen bin – wie ich gelernt habe, „Bitte, danke, es tut mir leid“ zu sagen – die Einstellung, die Art, wie sie sich kleiden, wie sie die Menschen um sich herum verstehen, wie sie Kunst verstehen, die Reaktionen der Menschen Bildung ist ein Teil der Kultur. Ihre Ausbildung ist Ihre Kultur. Bildung kommt von: Familie, Schule, Religion/Prinzipien, Umfeld (Freunde, Medien – welche Filme, welche Lieder, Influencer, Werbung – all das lehrt mich und daher haben

wir ein gewisses kulturelles Gepäck). An welcher Hand die Uhr gehalten wird, ist ebenfalls kulturell bedingt.

- Diskriminierung – die Gesetzgebung umfasst 10: Hautfarbe (Rasse), ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Religion, Alter, Sexualität, sozialer Status, Behinderung, chronische Krankheiten;
- Das System der Widerstände/Überzeugungen/Vorurteile: unsere Ideale, unsere Vorstellungen – die Kartoffel (man verschwendet Zeit, wenn man sie dünn schält, man verliert die Kartoffel, wenn man sie dick und schnell schneidet), die kleinen (am Anfang oder am... Ende auf den Grill legen). Unterschiedliche Überzeugungen – nicht, dass der eine gut, der andere schlecht ist. Das ist gut und das ist gut, wir sammeln Meinungen und diskutieren.
- Linguistik (Regionalismen, Archaismen, Wissenschaftssprache)

Sender- und Empfängerbarrieren sind die gleichen, außer: Zweck (E), Bedürfnisse (R)

Welche Barriere hat E und R nicht und umgekehrt?

M = S

Zweck (er bringt die Kommunikation in Gang, sodass sie einen Zweck hat) = Bedürfnisse
Effektive Kommunikation – wenn Ihr Zweck erfüllt ist und die R-Bedürfnisse erfüllt sind.

- Kommunikationskanal

- Visuell (eine Markierung fällt auf den Boden, vorbeigehende Personen);
- Geräusche (flüsternde Menschen, miteinander redende Menschen);

- Geruchssinn (Essen, schlechter Geruch);
- Taktil (rutschige Hand, Berührung der Lernenden);
- Geschmack (der Weg des Geruchs und wie man mit Emotionen umgeht – mit Scotch)
- Umgebungsbedingungen (Lüftung, Luftfeuchtigkeit, Luftdruck, Hitze, Kälte, Licht)
- Proxemics (intim 0 – 0,5 m, persönlich 0,5 – 1 m, sozial 1 – 5 m, öffentlich über 5 m)
- Es geht darum, mit Emotionen umzugehen.
- Demonstration: einen Lernenden abholen, intim und nah, persönlich (Glück schenken), gesellig bis TR, öffentlich – in einem großen Saal.
- Bleiben Sie nah bei den Menschen, seien Sie in der Nähe von Menschen.

Qualitative Kommunikation = Das Schema der Kommunikation ist aufgrund von Barrieren, die von Person zu Person unterschiedlich sind, sehr schwer zu erreichen und wird daher qualitativ.

TR – erfüllt Bedürfnisse und vermittelt Fähigkeiten. Effizienz – die Art und Weise, wie es dem Trainer gelingt, Fähigkeiten zu vermitteln und zu vermitteln.

Quantitative Kommunikation – 100 %

- mündlich – 7 % (mündlich oder schriftlich)
- nonverbal – 55 % (Mimik, Geste, Körperhaltung, Blick, Kleidung, Accessoires), das Bild (TR, Symbol, Farben)

- paraverbal – 38 % (Intonation, Tonalität, Rhythmus, Reim, Takt, Tonfall, Lautstärke, Tonfall)

INHALT. In der Inhaltsphase besprechen wir Trainingsmethoden, Spiele und Trainingsstile

2.1. Lehrmethoden

A. SWG – kleine Arbeitsgruppe: Bei dieser Methode werden die Teilnehmer in kleinere Gruppen aufgeteilt und parallel über die gleiche Idee oder unterschiedliche Themen diskutiert. Am Ende werden die Ideen der gesamten Gruppe präsentiert. Um Menschen in SWGs einzuteilen, können wir verschiedene Methoden anwenden.

Je nachdem, wie viele Teams wir bilden möchten, bitten wir die Leute, bis zu dieser Zahl zu zählen. Diese Zählung erfolgt der Reihe nach und wird wiederholt, bis jedem Mann eine Nummer zugewiesen wurde (Wenn wir 17 Teilnehmer in einem Training haben und diese in 4 Teams aufteilen möchten, zählen die Teilnehmer der Reihe nach bis 4 und schließen sich dann mit denen zusammen, die eine Nummer erhalten haben die gleiche Nummer wie sie).

- Wir können Menschen nach verschiedenen Kriterien einteilen, die wir auswählen können (z. B. nach Alter, Geschlecht, Hochschule, Hobbys).

- Wir können Personen entsprechend der Art und Weise, wie sie im Raum sitzen, in SWGs einteilen (z. B. 3er-Gruppen, in der Reihenfolge, in der sie sitzen).

B. Kurs – Es handelt sich um eine formelle Unterrichtsmethode, die dem Stil ähnelt, den Lehrer in der Schule verwenden. Konsistente Informationen werden in kurzer Zeit

vermittelt, die Interaktion zwischen Trainer und Teilnehmern ist minimal und die Teilnehmer haben keinen großen persönlichen Beitrag zum Training.

C. Konferenz – Stellt eine informelle Präsentation vor großem Publikum dar, bei der der Trainer eine Rede über ein bestimmtes Thema hält, das für die Teilnehmer von Interesse ist. Während der Konferenz können die Teilnehmer während der Rede oder in der Frage- und-Antwort-Runde am Ende Fragen stellen.

D. Demonstration – Sie kann theoretisch oder praktisch sein und stellt eine Präsentation mit dem Beweis eines Standpunkts durch konkrete Argumente oder durch Handlungen dar. Bei der theoretischen Demonstration hat das Publikum die Aufgabe, den Argumenten zuzuhören, und bei der praktischen Demonstration führt das Publikum verschiedene Aktionen aus, die zur Demonstration des Arguments führen.

e. Diskussion – Es handelt sich um einen Dialog zwischen dem Trainer und den Auszubildenden, bei dem ein Meinungs austausch stattfindet. Es kann formell oder informell sein. Die Rolle dieser Methode besteht darin, Ideen und Kontroversen zu erzeugen, den Lernenden zu helfen, ihre Komfortzone zu erweitern und ihnen einen sicheren Raum zu bieten, in dem sie sich ihren Kollegen und dem Trainer öffnen können.

F. Schnittmenge – Es handelt sich um eine Methode, die häufig als Ergebnis einer Diskussion oder eines Brainstormings verwendet wird. Nachdem viele Ideen der Lernenden besprochen wurden, werden sie in SWGs aufgeteilt, um jede Idee einzeln zu behandeln. Nachdem jede SWG einige Schlussfolgerungen zu den behandelten Themen

erstellt hat, werden die Schlussfolgerungen im Plenum mit allen Teilnehmern diskutiert und so die endgültigen Schlussfolgerungen erstellt.

G. Audio-Video-/Fotounterstützung – Diese Lehrmethode bietet sowohl den Lernenden als auch dem Trainer eine hilfreiche Hand. Es basiert auf der Verwendung von visuellem Material zur Erklärung und zum besseren Verständnis der in den Schulungen behandelten Themen/Themen. Es ist bekannt, dass ein Bild mehr sagt als tausend Worte, daher verleiht diese Lehrmethode jeder Präsentation einen Hauch von Originalität. Aufgrund der Tatsache, dass das visuelle Gedächtnis bei Menschen in der Umgebung vorherrscht, wird diese Methode von Lernenden bevorzugt.

H. Brainstorming – Brainstorming ist eine Methode des Lehrens oder der Erleichterung des Lernens, bei der die Teilnehmer dazu ermutigt werden, Ideen, Lösungen oder Vorschläge zu einem bestimmten Thema oder Problem zu entwickeln. Diese Methode wird häufig in Schulungen oder Kompetenzentwicklungssitzungen eingesetzt, um kreatives Denken, Zusammenarbeit und die Generierung neuer Ideen anzuregen.

ich. Brain Mapping – Dies ist eine Methode, die von Trainern verwendet wird, um Lernenden dabei zu helfen, die Antwort zu finden, die sie hören möchten. Nachdem der Trainer dem Publikum eine Frage gestellt hat, hilft er den Auszubildenden durch Hinweise oder andere hilfreiche Fragen, zur gewünschten Antwort zu gelangen. Diese Methode steigert die Kreativität der Teilnehmer, indem sie dazu anregt, richtige und vollständige Antworten zu finden. Es kann auch dabei helfen, eine abschließende Antwort zu formulieren, die umfassender und für alle Lernenden verständlich ist.

J. Brain Picking – Hierbei handelt es sich um die Methode, mit der der Trainer eine Person auswählt, die eine Frage beantwortet, die er während des Trainings behandelt. Es handelt sich um eine Methode, die wir verwenden können, wenn wir den Wissens- oder Aufmerksamkeitsgrad eines Lernenden überprüfen möchten. Wir können diese Methode auch nutzen, um einen schüchternen Lernenden zum Sprechen zu ermutigen, so seine Komfortzone zu vergrößern und ihn aktiv in das Training einzubeziehen.

k. Fallstudie – Eine Fallstudie ist eine Lehr- und Lernmethode, die eine detaillierte Analyse einer bestimmten Situation oder eines bestimmten Problems beinhaltet, um Analyse-, Entscheidungs- und Problemlösungsfähigkeiten zu entwickeln. Dabei geht es darum, einen Fall oder ein Szenario vorzustellen, zu diskutieren und zu analysieren, zu debattieren, Entscheidungen zu treffen und die gewonnenen Erkenntnisse auf ähnliche Situationen anzuwenden. Ziel ist es, Kontext und Relevanz für das Lernen bereitzustellen und den Teilnehmern die Möglichkeit zu geben, die Theorie in der Praxis anzuwenden. Die Fallstudie kann in verschiedenen Bereichen eingesetzt werden und erfordert eine sorgfältige Darstellung des Falles, um die Lernziele zu erreichen.

l. Übung – Übung in einem Trainings- oder Lernprozess ist eine praktische oder körperliche Aktivität, an der die Teilnehmer aktiv beteiligt sind, um bestimmte Fähigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen zu entwickeln oder zu stärken. Diese Übungen variieren je nach Lernziel und können praktische Aktivitäten, Rollenspiele, Teamübungen, Problemlösung, persönliche Entwicklung, Simulationen und Beurteilungen mit Feedback umfassen. Die Übungen sind für die praktische Anwendung des Wissens und für die aktive Einbindung der Teilnehmer in den Lernprozess unerlässlich.

M. Projekt – Als Lehrmethode stellt es eine bedeutende und komplexe Aktivität mit klar definierten Zielen dar. Die Teilnehmer erstellen einen Projektplan, erlernen und wenden das theoretische Wissen an und setzen es anschließend um. Projekte können spezifische Fähigkeiten entwickeln und praktische Erfahrungen vermitteln, wodurch interaktives Lernen und Relevanz für die Teilnehmer erleichtert werden. Sie werden häufig zur Beurteilung erworbener Kenntnisse und Fähigkeiten eingesetzt.

N. Sprecher – Nach Abschluss einer SWG wählen ihre Mitglieder einen Sprecher, der allen die Schlussfolgerungen der Gruppe präsentiert. Durch diese Methode wird die Führung gefördert und die Fähigkeit der ausgewählten Studenten, öffentlich zu sprechen, entwickelt.

Ö. Workshop – Der Workshop als Lehrmethode in Schulungen ist ein interaktiver und partizipatorischer Ansatz, der die Teilnehmer in praktische Aktivitäten und Übungen einbezieht, um spezifische Fähigkeiten zu erlernen und zu entwickeln. Es ist für ein breites Themenspektrum einsetzbar und kann je nach Trainingsziel variieren. Hier sind einige Hauptmerkmale von Workshops als Lehrmethode:

Aktive Teilnahme: Die Teilnehmer nehmen aktiv am Workshop teil und haben die Möglichkeit, theoretisches Wissen in praktischen Aktivitäten anzuwenden. Dieser Ansatz fördert aktives und erfahrungsorientiertes Lernen.

Interaktion: Workshops erleichtern die Interaktion zwischen Teilnehmern und Trainer. Dazu können Gruppendiskussionen, Debatten, Teamübungen und Feedback gehören.

Praktische Fähigkeiten: Workshops konzentrieren sich häufig auf die Entwicklung praktischer Fähigkeiten. Beispielsweise können die Teilnehmer in einem Kommunikationsworkshop effektive Kommunikationstechniken erlernen und üben.

Feedback und kontinuierliche Verbesserung: Die Teilnehmer erhalten häufig Feedback vom Trainer oder von Kollegen, wodurch sie ihre Fähigkeiten verbessern und Vertrauen in ihre Kompetenz entwickeln können.

Kollaboratives Lernen: Workshops können kollaboratives Lernen fördern, indem sie den Teilnehmern ermöglichen, als Team zusammenzuarbeiten, um Probleme zu lösen oder gemeinsame Ziele zu erreichen.

P. Tischdrehung – Im Anschluss an eine Frage wird die Antwort jedes Schülers von links nach rechts oder umgekehrt gehört und so alle aktiv einbezogen. Am Ende zieht der Trainer ein Fazit aus den Antworten im Raum.

Q. Turnant – Bei dieser Methode werden SWGs hergestellt. Jeder SWG ist ein bestimmtes Diskussionsthema zugeordnet. In jeder Gruppe gibt es eine Sekretärin, die alle besprochenen Ideen aufschreibt. Nach einer bestimmten, vom Trainer festgelegten Zeit reist ein Mitglied jeder SWG zur benachbarten SWG. Ziel dieser Methode ist es, die Kommunikation zwischen den Lernenden zu verbessern und innerhalb der Gruppen möglichst viele Ergebnisse zu erzielen. Am Ende teilt die Sekretärin der gesamten Gruppe alle besprochenen Ideen mit.

R. Rotativ – Es handelt sich um eine Diskussion über ein Thema, das für die Studierenden von wichtigem Interesse ist. Es werden zwei Kreise gebildet, einer innen und einer außen, wobei die Schüler in den beiden Kreisen einander gegenüberstehen. Nach 5–10 Minuten

Diskussion dreht sich der äußere Kreis mit jeweils einer Person nach rechts. Diese Bewegung geschieht so lange, bis jeder mit jedem spricht.

2.2. Spiele

A. Rollenspiel – Rollenspiel ist eine Lehr- und Lernmethode, bei der die Teilnehmer bestimmte Rollen spielen, um reale oder hypothetische Situationen zu simulieren. Diese Technik entwickelt praktische Fähigkeiten wie Kommunikation, Konfliktmanagement und Empathie und hilft, verschiedene Perspektiven zu verstehen. Nach dem Rollenspiel wird Feedback gegeben und die Ergebnisse analysiert, um die Fähigkeiten zu verbessern.

B. Eisbrecher – Ein Eisbrecher ist eine Aktivität oder Technik, die den Teilnehmern dabei hilft, sich gegenseitig kennenzulernen, anfängliche Spannungen abzubauen und eine offene und freundliche Atmosphäre in einem Training oder Meeting zu schaffen. Diese Aktivitäten fördern das gegenseitige Kennenlernen, den Stressabbau und fördern die Interaktion und Zusammenarbeit in der Gruppe. Eisbrecher können verschiedene Formen annehmen, etwa Spiele, Fragen oder kreative Aktivitäten, und zu Beginn eines Meetings oder einer Lernsitzung stattfinden, um eine positive Grundlage für die weitere Interaktion zu schaffen

C. Energizer – Energizer ist eine kurze Aktivität oder Übung, die in Schulungen verwendet wird, um die Teilnehmer zu erfrischen und Energie und Konzentration aufrechtzuerhalten. Diese Aktivitäten sind interaktiv, von kurzer Dauer und zielen darauf ab, die Teilnehmer geistig und körperlich aufzuladen, die Konzentration aufrechtzuerhalten und den Gruppenzusammenhalt zu stärken. Energizer tragen dazu bei, eine dynamische und partizipative Lernumgebung aufrechtzuerhalten.

D. Vertrauensspiel – Es handelt sich um eine Aktivität, die darauf abzielt, Vertrauen und Zusammenarbeit in einer Gruppe zu entwickeln. Die Teilnehmer arbeiten in einer sicheren Umgebung zusammen, bauen Beziehungen auf und testen ihre Grenzen. Diese Spiele fördern gegenseitiges Vertrauen und effektive Kommunikation, stärken Beziehungen und schaffen ein unterstützendes Umfeld. Beispiele hierfür sind Aktivitäten mit verbundenen Augen, Augenbinden oder Selbstvertrauensübungen mit Sicherheitsausrüstung.



e. Motivationsspiele sind Aktivitäten, die darauf abzielen, die Teilnehmer zu stimulieren und zu inspirieren und die persönliche Motivation, Zielsetzung und die Entwicklung von Fähigkeiten zur Selbstmotivation zu fördern. Diese Spiele ermutigen die Teilnehmer, ihre persönlichen Ziele zu identifizieren und zu klären, interne Motivationsressourcen zu

entwickeln und die Fähigkeiten zu entwickeln, die zum Erreichen dieser Ziele erforderlich sind. Sie können Wettbewerb oder Zusammenarbeit beinhalten und Feedback und Bewertung für Fortschritte bei der Erreichung festgelegter Ziele geben. Motivierte Spiele können sich in verschiedenen Bereichen positiv auf die persönliche Entwicklung und den Erfolg auswirken.

F. Sich gegenseitig kennenlernen – Hierbei handelt es sich um eine Aktivität, die den Teilnehmern dabei hilft, sich vorzustellen und in einer freundlichen Umgebung mehr voneinander zu erfahren. Dabei geht es darum, kreative Fragen zu stellen und persönliche Informationen auszutauschen, um Verbindungen aufzubauen und die Interaktion in einer Gruppe zu verbessern. Ziel ist es, Beziehungen aufzubauen und eine offenerere und kollaborativere Umgebung zu schaffen. Diese Spiele werden häufig zu Beginn von Besprechungen oder Schulungen eingesetzt.

2.3. Lieferstile

Die Unterrichtsstile sind auf die Art des Trainers, die Art der Lernenden und das Lernendenmanagement zugeschnitten.

2.3.1 Arten von Trainern

Die erste Art von Trainer ist der LEHRER oder DISZIPLINER, dessen Stärken (Qualitäten) strukturiert, dokumentiert, explizit, streng und imposant sind und dessen Schwächen (Mängel) starr, distanziert, langweilig und viele Informationen liefern. Daher ist dieser Trainertyp auf ORDNUNG ausgerichtet.

Der zweite Trainertyp ist EMPATHISCH oder SOZIALISIERBAR. Er zeichnet sich sowohl durch die folgenden Eigenschaften aus, nämlich: gefühlvoll, verständnisvoll, aufmerksam, anpassungsfähig, als auch durch die folgenden Mängel: unorganisiert, subjektiv, nicht autoritär und liefert wenig Informationen. Daher ist diese Art von Trainer derjenige, der den MENSCHEN in den Mittelpunkt stellt.

Eine andere Art von Trainer wird als QUIET oder UNINVOLVED bezeichnet. Zu seinen Qualitäten gehört es, ruhig, objektiv und neutral zu sein, während seine Schwächen darin bestehen, langweilig, desinteressiert und desinteressiert zu sein. quiet konzentriert sich auf die AUDIO/FOTO-VIDEO-UNTERSTÜTZUNGSMETHODE.

Der Trainertyp EXPERTE oder SPEZIALIST zeichnet sich durch eine Reihe von Eigenschaften aus: Er ist gut ausgebildet, effizient, verfügt über viel Erfahrung und liefert qualitativ hochwertige Informationen. Zu seinen Fehlern gehört andererseits, dass er arrogant, technisch, distanziert und formell ist. Dies ist auf INFORMATION ausgerichtet.

Der vorletzte Trainertyp wird ACTOR oder SHOWMAN genannt. Dies ist derjenige, der sowohl Stärken wie Energie, Fröhlichkeit, Anpassungsfähigkeit und Kreativität aufweist, implizit die Atmosphäre aufrechterhält, als auch Schwachstellen, nämlich: einschüchternd, weicht leicht vom Thema ab, implizit Zeitverschwendung und kann daher wenig Informationen liefern .

Der letzte Trainertyp wird als X-Trainer definiert und ist ein anderer Trainertyp als die oben vorgestellten. Es unterscheidet sich völlig von den anderen Typen und ist keine Zusammenfassung derselben.

2.3.2. Arten von Lernenden

- *Sagt Nein Typ* (vergeblich/klug)
- *The Talker* (untereinander, klug/vergeblich)
- *Der Ruhige* (schüchtern, desinteressiert usw.)
- *Der Nachgiebige*.

2.3.3. Lernendenmanagement

Sagt Nein Typ (vergeblich/klug):

- Warum macht er das? -> Er will sich durchsetzen
- Wir können eine SWG anwenden (Technik, die uns aus vielen Situationen rettet)
- Wir befriedigen sein Bedürfnis nach Bestätigung
- Wir machen ihn zu unserem Freund -> wir zeigen ihm, dass wir im selben Lager wie er sind und ihn verstehen
- Wir verwenden den Satz „Lass uns andere zu Wort kommen lassen“
- Wir können eine Tischtour auch nutzen, um anderen die Möglichkeit zu geben, zu antworten

- Wir können die Diskussion im Raum eröffnen und andere fragen: „Vielen Dank für Ihre Antwort, was denken Sie darüber?“
- Wir können es herausnehmen, um uns bei verschiedenen Aktivitäten zu helfen
- Wir danken ihm für die bereitgestellten Informationen und können seine Ideen im Training nutzen (der Schlaue)
- Wir sprechen in der Pause mit ihm, wenn er seine Einstellung nicht ändert und uns ständig unterbricht
- SEHR WICHTIG: Wir führen keine Polemik mit ihm!

Der Sprecher:

➤ **miteinander**

- Sie bleiben stehen, damit sie gehört werden können
- Wir verwenden die Technik des Handzeichens (wir können sie bereits anhand der Regeln festlegen)
- Wir kehren zu den Regeln zurück und Sie erinnern sie an RESPEKT
- Wir schauen sie an
- Wir fragen sie freundlich, was passiert ist?

- Wir können Aufmerksamkeit in Form eines Witzes erregen: Was machst du, erzähl uns, worum es geht? Du hast über Training gesprochen, nicht wahr? - Wenden Sie die Reflektortechnik an

- Wir machen ein Spiel, um sie zu trennen (z. B. Nachbarn).

- Wir machen Transhumanz

- SWG

- Tischtour

- Wenn sie sich nicht beruhigen, reden wir in der Pause oder schlagen einen ernsteren Ton an.

➤ *klug/für nichts*

-Wir machen SWG/Tischtour

- Wir danken ihm für seine Beiträge, fragen aber auch andere nach ihrer Meinung

-Wir bekommen seine Aufmerksamkeit nicht plötzlich, sondern so diplomatisch wie möglich: „Vielen Dank für Ihre Antwort, sehr interessant, mal sehen, welche anderen Meinungen wir haben?“

-Wenn er umsonst gesprächig ist: „Danke für die Idee, aber lass uns zu unserem Thema zurückkommen und in der Pause weiter reden.“

- Wenn das Problem nicht gelöst ist, sprechen wir in der Pause mit ihm.

Der Stille:

*Wir müssen herausfinden, ob er schweigt, weil er so ist, oder weil er desinteressiert ist.

-Wenn er desinteressiert ist, sprechen wir in der Pause mit ihm und versuchen, seine Bedürfnisse herauszufinden, seine Aufmerksamkeit zu erregen, oder, als letzten Ausweg, wenn er mit dem, was passiert, nicht einverstanden ist, lassen wir ihn gehen.

- Wir machen ihn verantwortlich (verantwortlich für eine bestimmte Regel).

- Wir bringen ihn mit verschiedenen Methoden zum Reden: SWG, Tischtour, Brainpicking, Sprecher, Rollenspiel. Wir müssen jedoch vorsichtig sein, wie wir uns auf ihn einlassen, um nicht noch größere Ängste und Ängste zu erzeugen.

*Wir können es zunächst mit einem SWG versuchen, weil es weniger Leute gibt, mit denen er sprechen muss, und dann mit den anderen Methoden.

*Wenn wir auf Brainpicking zurückgreifen, müssen wir darauf achten, nicht zu übertreiben. Wir machen alles in Maßen.

-Wir versuchen, ihn zu ermutigen und ihm für die Antworten zu danken, um sein Selbstvertrauen zu stärken.

*Wir können den Auszubildenden von Anfang an sagen, dass es im Training keine richtigen oder falschen Antworten gibt, um ihr Selbstvertrauen zu stärken.

Der Konforme:

- Das Ideal -> Wir haben versucht, die drei oben genannten Lerntypen in diese Kategorie einzubeziehen

- Wir halten ihn in der Nähe

*Egal, um welchen Lerntyp es sich handelt, der Hauptaspekt, auf den wir achten müssen, betrifft die Bedürfnisse. Wenn es uns in unserer Ausbildung gelingt, ihre Bedürfnisse zu befriedigen, wird es keine Probleme geben.

*Bei jeder Art von Verhalten fordern wir stets Ruhe und Diplomatie.

*Wenn wir alle Möglichkeiten ausgeschöpft haben und das Problem immer noch nicht gelöst ist, können wir ihm vorschlagen, zu gehen.

2.3.4. Mit Emotionen umgehen

Emotionen treten im Allgemeinen zu Beginn eines Trainings auf, weil in unserem Körper einige Hormone, einschließlich Adrenalin, ausgeschüttet werden. In diesem Moment löst unser Körper die Flucht- oder Kampfreaktion (Flucht oder Kampf) aus. In manchen Literaturstellen wird es auch „freeze“ genannt. Es ist ein konditionierter Reflex, der auf ein Muster reagiert, das er sieht: angestammt (genetisch – Adrenalin wird in dem Moment freigesetzt, in dem jemand Sie angreift – das Gehirn vergisst, dass wir friedliche Menschen sind – wir sehen, wie Tiere uns angreifen), kulturell (aus der Bildung – wann Der Lehrer hört dir zu) – du kommst mit einem Gepäck, das ein Anker ist (schnell von der Gegenwart in die Vergangenheit springen, die gut oder schlecht ist – meistens schlecht).

Bumerang-Technik – beim Tischdrehen ist es möglich, für eine Person umzudrehen.

1. Händeschütteln – Hände in neutraler Position (mit Marker oder ohne), und dann beginnen wir und reden. Wenn wir das Flipchart zeigen wollen – legen Sie Ihre Finger auf das Flipchart. Sie können sich auf das Flipchart unten stützen
2. Zitternde Beine – die geerdete Position, bis das Zittern aufhört. Breitere Hose.
3. Zittern der Stimme – Sie husten die Beleidigung aus und wir trainieren die Stimme;
4. Kloß im Hals – erhöhte Stimme und Husten;
5. Außer Atem – Wasser trinken – leicht, leise, wenig
6. Rötung der Wangen – UX
7. Leerer Kopf – wir schauen nach oben und denken an ein Wort, das uns motiviert und mit einem Bild einhergeht (das neue Ankerwort, z. B. POWER). Wie eine Suchmaschine funktioniert – wie der Verstand, den man an ein Wort denkt.

Der Umgang mit Emotionen während einer Schulungssitzung kann entscheidend sein, um eine effektive und angenehme Lernumgebung zu gewährleisten. Hier sind einige Tipps, wie Sie in dieser Situation mit Ihren Emotionen umgehen können:

-Selbstbewusstsein: Es beginnt damit, dass man sich seiner eigenen Emotionen bewusst wird. Sie zu erkennen ist der erste Schritt zu einem effektiven Umgang mit ihnen.

-Solide Vorbereitung: Eine gute Vorbereitung vor dem Training kann Ihnen helfen, sich sicherer zu fühlen und negative Emotionen zu reduzieren.

-Training und Erfahrung: Je mehr Erfahrung Sie in der Leitung von Trainingseinheiten haben, desto sicherer werden Sie und desto besser können Sie mit Emotionen umgehen.

-Stressbewältigung: Stressbewältigungstechniken wie tiefes Atmen, Meditation oder Bewegung können Ihnen helfen, während des Trainings ruhig und konzentriert zu bleiben.

-Empathie: Das Verstehen der Bedürfnisse und Emotionen der Teilnehmer kann zu einem effektiveren Ansatz beitragen und persönliche Ängste reduzieren.

-Flexibilität: Seien Sie bereit, sich an Änderungen oder unerwartete Fragen anzupassen. Offenheit für Improvisationen kann Ihre Angst verringern.

-Teilnehmer-Feedback: Hören Sie aufmerksam auf das Feedback der Teilnehmer und seien Sie offen dafür. Dies kann Ihnen einen objektiven Einblick in Ihre Leistung verschaffen und Ihnen dabei helfen, Ihre Fähigkeiten als Trainer zu verbessern.

-Geduld mit sich selbst: Verstehen Sie, dass Emotionen hochkommen können, aber das ist nicht unbedingt eine schlechte Sache.

Denken Sie abschließend daran, dass es normal ist, vor und während des Trainings Emotionen zu haben. Entscheidend ist, wie Sie mit ihnen umgehen und wie Sie darauf reagieren. Mit der Zeit und Erfahrung werden Sie effektiver mit diesen Emotionen umgehen können.

3. ABSCHLUSS

In dieser Phase finden die Nachbesprechung, die Bewertung und die Feedback-Sitzung des Trainings statt.

Arten von Feedback: -subjektiv/objektiv -individuell/Gruppe -konstruktiv/destruktiv

-positiv negativ

V. Trainingsstruktur

Vortraining . Es stellt den Vorbereitungsprozess vor dem Training dar. Es beginnt 3-4 Tage vor dem Training und endet mit Trainingsbeginn. Dieser Prozess enthält die folgenden Elemente:

A. Informationen und Struktur – wir recherchieren, wählen die relevanten Informationen aus und erstellen dann die Struktur der Schulung. Wir produzieren Lehrmaterialien.

B. Materialien – wir stellen sicher, dass wir über alle notwendigen Materialien für eine gute Schulung verfügen: Flipchart, Haftnotizen, Marker, Stifte, Klebeband, Flipchart-Blätter, außerdem elektronische Materialien wie Kameras, Video, Videoprojektor usw.

C. Veranstaltungsort und Raum – wir wählen einen Veranstaltungsort und einen Raum entsprechend der Anzahl unserer Studierenden aus, stellen Stühle und Tische auf, stellen das Flipchart in den Mittelpunkt und sorgen dafür, dass Licht und Temperatur angemessen sind .

D. Trainer – muss vor dem Training ausgeruht, gepflegt und mit allen Informationen gut vorbereitet sein. Der emotionale Status muss perfekt sein.

E. Assistenten – je nach Komplexität des Trainings kann der Trainer einen Assistenten anfordern, der ihm bei der Vorbereitung des Raums, der Materialien, der Spiele oder beim Aufnehmen von Bildern/Videos hilft.

F. Auszubildende – vor der Ausbildung ermitteln wir Informationen über die Auszubildenden, wie z. B. Alter, Beruf, Ausbildung und Bedürfnisse, und erstellen so eine für die Auszubildenden geeignete Ausbildungsstruktur.

Ausbildung . Es stellt die tatsächliche Entwicklung der Schulung dar und erklärt, wie eine Schulung vom Einführungsteil bis zum Abschluss der Schulung abgehalten wird .

A. Einführung:

Wissen – Dies geschieht durch eine Wissensanwendung, durch die die Schüler etwas über die Interessen, Hintergründe, Namen usw. der anderen erfahren. Diese Anwendung hat die Aufgabe, die Kommunikation zwischen den Auszubildenden und dem Trainer während der Ausbildung zu erleichtern.

Bedarfsermittlung – es ist ein sehr wichtiges Thema in einer Schulung. Abhängig von den Bedürfnissen der Auszubildenden werden die Inhalte der Ausbildung festgelegt. Zu Beginn der Schulung werden die Bedürfnisse erhoben und am Ende überprüft, ob sie alle erfüllt wurden. Wenn nicht, werden die Bedürfnisse, die während der Schulung nicht erfüllt wurden, erneut besprochen.

Regeln – oder Empfehlungen – haben die Aufgabe, für ein gutes Umfeld zu sorgen. Diese werden von den Teilnehmern gemeinsam vereinbart und dürfen niemanden beleidigen oder zeitraubend sein.

Check-in/out – wird bei längeren Schulungen durchgeführt, damit wir die Gedanken oder Informationen, die die Teilnehmer im Laufe des Tages lernen möchten, sowie relevante Informationen, die sie am Ende des Tages behalten haben, auswerten können.

B. Inhaltsverzeichnis oder Kapiteleinfügungen. Jedes Informationskapitel besteht aus den folgenden Komponenten:

Bereitstellungsmethoden – oder Lehrmethoden – helfen den Teilnehmern, die Informationen zu verstehen, und helfen den Trainern, die Schulung auf die am besten geeignete Weise für ihre Lernenden durchzuführen. Es ist ein sehr wichtiges Thema in einer Schulung, denn die von uns verwendeten Methoden müssen für den Zeitpunkt der Informationsvermittlung am besten geeignet sein, aber auch, um sicherzustellen, dass alle Lernenden verstehen, was wir vermitteln.

Spiele – sie haben die Aufgabe, die Atmosphäre zu entspannen, aber auch hilfreiche Informationen über die Schüler zu erfahren. Dies können Wissensspiele, Rollenspiele, Eisbrecher, Energizer, Selbstvertrauen oder Motivationsspiele sein.

Unterrichtsstile – helfen Trainern, ihre Persönlichkeit optimal zu nutzen, herauszufinden, welche Art von Trainern sie aufgrund ihrer Fähigkeiten sind, welche Arten von Lernenden sie in Schulungen treffen können und wie sie sie am besten

verwalten können. Dies ist auch deshalb wichtig, weil es einen Trainer entsprechend der individuellen Suite der verwendeten Lernmethoden definiert.

C. Finalisierung:

Nachbesprechung – Dabei handelt es sich um einen Prozess, der eine ausführliche Diskussion und Analyse von Informationen, Erfahrungen oder Aktivitäten umfasst, die im Rahmen einer Veranstaltung wie einer Schulung, einem Auftrag oder einer Gruppenaktivität durchgeführt wurden. Es soll den Teilnehmern ermöglichen, ihre Erfahrungen auszutauschen und zu diskutieren, das Geschehene zu analysieren und daraus Schlussfolgerungen zu ziehen.

Bewertung – die Informationen aus der Schulung werden zusammengefasst, um zu sehen, ob es notwendig ist, auf bestimmten Themen zu beharren, aber auch um bestimmte im Laufe des Tages besprochene Informationen hervorzuheben, damit sie sich die Schüler leichter merken können.

Hot Feedback – am Ende des Trainings geben die Teilnehmer dem Trainer und dem Training Feedback und helfen so, dieses zu verbessern.

Nach dem Training. Es stellt den Prozess dar, der nach Abschluss der Schulung stattfindet. Für die Fixierung und Nachverfolgung erworbener Kompetenzen sind die Komponenten der Nachschulung wichtig :

A. Kaltes Feedback (einige Tage nach dem Training) – es wird über ein Online-Formular durchgeführt und hat die Aufgabe, das Feedback der Auszubildenden nach Ende des Trainings auszuwerten, wenn sie Zeit hatten, ihre Informationen zu ordnen und zu ordnen kann objektives Feedback geben.

B. Follow-up – hat die Aufgabe, mit den Teilnehmern in Kontakt zu bleiben und Sie über die besprochenen Themen, erworbenen Kompetenzen oder neue Informationen zu informieren. Wenn Lernende an neuen Schulungen teilnehmen, hilft es, neue Informationen mit alten Informationen zusammenzuführen.

Beispiel.

VORTRAINING

1. Informationen und Struktur

Forschung

- Wir suchen Informationen:

- Wo finden wir Informationen – im Internet (Artikel, YouTube), in den Trainingsarchiven, in Büchern (!!), von anderen Trainern, von verschiedenen Spezialisten (in diesem Fall von Menschen)

- Versuchen Sie, neugierig und kreativ zu bleiben, auch wenn Sie die Schulung schon einmal durchgeführt haben, denn die Menschen, für die Sie die Schulung durchführen, werden unterschiedlich sein und unterschiedliche Bedürfnisse und Persönlichkeiten haben

- Wir wählen die relevanten Informationen aus:

- entsprechend den Auszubildenden (der Bereich, in dem sie arbeiten, ob sie an Schulungen vor oder an der Schulung, die Sie abhalten werden, teilgenommen haben, ihr Alter, ihre Hochschule, ihre Interessen, der Grund für die Teilnahme an der Schulung oder ihre Bedürfnisse (falls. wie)) und den Kontext der Schulung (z. B.: Wurden die Teilnehmer zur Teilnahme gezwungen? – und dann möchten Sie vielleicht spannendere Aktivitäten mit ihnen haben, anstatt sie wie im Kurs zu langweilen oder zu ermüden)

Die Struktur erstellen

- Wir planen die Aktivitäten, denken über Spiele und Lehrmethoden nach
- Wenn wir online abhalten, stellen wir sicher, dass wir die Möglichkeit haben, eine Aktivität auf Online-Plattformen durchzuführen
- Es ist möglich, dass die Teilnehmer entweder an derselben Schulung oder an anderen Schulungen derselben Serie teilgenommen haben. Daher achten wir darauf, dass wir uns bei den Aktivitäten oder Spielen, die wir durchführen, nicht wiederholen (wir können die anderen Trainer fragen, was sie getan haben oder einfach). sich etwas Ungewöhnlicheres einfallen lassen)
- Wir sichern Spiele/Aktivitäten, sodass Sie je nach Verhalten der Teilnehmer mehr Optionen haben
- Wir schätzen, wie lange jeder Abschnitt der Schulung dauern wird, damit wir es schaffen, während der Schulung pünktlich zu sein (dass es schade ist, einem Teilnehmer zu sagen, dass er 6 Stunden an der Schulung verbringen wird, obwohl Sie das in Wirklichkeit tun werden – Sie behalten es für 8 Stunden, weil du noch nicht fertig bist)

Lernen

- Lernen Sie die Informationen (falls Sie sie noch nicht kennen) und wiederholen Sie sie
- Wenn Sie einen anderen Trainer haben, schauen Sie sich auch die Seite des anderen an, damit Sie vorbereitet sind, wenn er/sie aufhört, und Sie eine Vorstellung davon haben, worüber der andere sprechen wird

2. Materialien

Sie versuchen, die Materialien, die Sie verwenden werden, im Voraus vorzubereiten, damit Sie sie am Tag der Schulung zur Hand haben.

- Kurs/Information – Handouts, virtuelle Materialien (Dokumente, Präsentationen), Zugang zu Archiven

- Hilfsmittel – Haftnotizen, Flipchart-Blätter, Zubehör, Klebeband, Marker, Spaghetti, Eier, alle Arten von Materialien, die für Unterricht oder Übungen verwendet werden

- die Markierungen

- Es sollte ein Flipchart sein, nicht dauerhaft (man könnte es auf der Rückseite oder durch die Blätter sehen) und kein Whiteboard, da es sich schneller abnutzt, weil es das Blatt aufsaugt)

- zwischen 3 und 5 mm dick sein

- nicht quadratisch, sondern mit Kegelspitze

- Elektronik – Batterien, Kabel, Ladegeräte, Verlängerungskabel, Videoprojektor, Kamera, Kamera, Fernseher; H

- für online, zum Beispiel: Zoom-Premium-Konto, Zugang zu Kahoot/Menti usw

3. Logistik

- Wir platzieren die Sitze in einem Halbkreis (also nicht in einem U), sodass vom Trainer bis zum am weitesten entfernten Sitz 5 Meter sind (also perfekt für etwa 15 Personen).

- Der Raum muss groß genug sein, um den Teilnehmern Platz zu bieten, und der Trainer muss sie alle sehen können, ohne den Kopf zu drehen, um diejenigen am Ende des

Halbkreises zu sehen. Wenn der Raum zu groß ist, kann er leicht gestaltet werden, die Teilnehmer können durch die umliegenden Objekte abgelenkt werden; ein zu großer Raum ermöglicht es den Teilnehmern, sich zu distanzieren (im Vergleich zu einem geeigneten Raum, der die Menschen physisch näher zusammenbringt)

- Wir stellen einen kleinen Tisch mit Dingen zur Verfügung, auf die wir ein Blatt mit der Struktur, Wasser, Markern und anderen Materialien legen können, die wir verwenden werden

- Wir platzieren das Flipchart irgendwo in der Mitte, sodass sich der Trainer zusammen mit dem Flipchart etwa in der Mitte der Linie zwischen den Teilnehmern an den Enden des Halbkreises befindet; und wir stellen die Höhe des Flipcharts so ein, dass es den Trainer um eine Handfläche überragt

- Das Licht sollte geeignet und stark genug sein, um den Trainer und das Flipchart sehen zu können

- Kaltes Licht ist wärmerem Licht vorzuziehen, da letzteres Sie weicher macht und mit dem Sonnenuntergang in Verbindung gebracht wird

- Wir stellen sicher, dass es keine Hintergrundgeräusche und keine „Elefanten“ oder Elemente gibt, die die Aufmerksamkeit des Trainers ablenken (ein willkürlich an die Wand geklebt Post-it, ein seltsames Gemälde, etwas auf dem Boden (im geformten Umfang). durch die Auszubildenden und Ausbilder))

4. Der Trainer

- Kommen Sie 20–30 Minuten vor Beginn der Schulung an, um den Raum und die Materialien vorzubereiten und sicherzustellen, dass alles in Ordnung ist

- Er kommt gepflegt, ausgeruht, konzentriert, gut gelaunt daher,

- Kommt mit passender Kleidung und Accessoires

Tragen Sie Kleidung in neutralen Farben, nicht zu eng, nicht zu locker

Einfache Kleidung und Schuhe, oder einfach, wie man sagt

Nägel nicht zu lang, neutrale Farben oder gar nichts

Keine Ringe, Armbänder, Halsketten, Ohrringe oder andere störende Accessoires; Sie können kleine, einfache Ohrringe tragen, zum Beispiel eine einfache Uhr, dünne Armbänder usw. (die Idee ist, nicht von dem abzulenken, was Sie sagen und vermitteln).

5. Lernende

- Wie viele werden zum Training kommen?

- Der Trainer/Assistent/Organisator (sofern zutreffend) hilft bei der Kontaktaufnahme mit den angemeldeten Teilnehmern, um zu bestätigen, ob sie teilnehmen werden, und um sie zu informieren (bezüglich Zeitpunkt der Veranstaltung, Ort, Dauer usw.).

- Wissen Sie alles, was ich oben über die Struktur gesagt habe (so viel wie möglich)

Organisation der Schulungsorganisation – (ein neues Flipchart-Blatt wird erstellt)

- Die Rolle der TR-Organisation ist so gestaltet, dass die zukünftigen Trainer einen Überblick haben, um sicherzustellen, dass die Ausbildung ordnungsgemäß verläuft.

Es kann auf dem Flipchart geschrieben werden: Trainer vs. Organisieren

Wenn die Trainer von NGOs in der Region kommen, empfiehlt es sich, eine Parallele zwischen den Assistenztrainern und den Organisatoren zu ziehen.

In der Schulungsabteilung sind die Trainer zusammen mit den Assistenten für die Organisation der Schulung verantwortlich – sie holen die Materialien aus der NGO-Zentrale, kümmern sich um die Bilder, kontaktieren die Teilnehmer, kümmern sich um die Mittagspause usw.

Wenn ein Verband stattdessen nach einer bestimmten Schulung fragt oder allgemein, wenn wir über Unternehmens- und professionellere Umgebungen sprechen, sendet der Trainer einfach die Dinge, die er benötigt, und bittet um ein Formular, um beispielsweise die Bedürfnisse der Teilnehmer herauszufinden, den Zeitplan, die Art und Weise, wie man in der Halle sein soll usw. Der Veranstalter wird zum Verein, zur Firma usw., er kümmert sich um alles, was Logistik, Verpflegung, Bilder und die Pflege des Kontakts mit den Teilnehmern bedeutet.

Der Begriff Assistenztrainer ist abteilungsintern nur im Zusammenhang mit seinen Projekten bekannt oder wenn ein Trainer einen Assistenten aus der Abteilung zur Unterstützung seiner Ausbildung mitnehmen möchte. Aber im Allgemeinen ist der Veranstalter derjenige, der dafür sorgt, dass die Schulung ordnungsgemäß abläuft, und das ist der richtige Begriff, wenn wir über die Organisation einer Schulung sprechen.

VOR

- Übernahme der notwendigen Materialien vom Trainer;
- Kamera/Kameravorbereitung (Speicher/Akku);
- Raummiete/Reservierung entsprechend den Anforderungen des Trainers;
- TR-Dauer, Programm, TR-Inhalte, Ort oder notwendige Informationen, die den Teilnehmern vom Trainer mitgeteilt werden müssen (jeder sollte eine Agenda haben, da es viele Stunden dauert);
- Einrichtung einer Social-Media-Gruppe oder eines Formulars, über das die Teilnehmer kommunizieren können (empfohlen für Schulungen, die über einen längeren Zeitraum stattfinden)

WÄHREND DEM TRAINING

- Bilder;
- Essenspause – Sicherstellung von Vorbestellungen, Erstellen einer Liste mit den Wünschen der Leute usw.;
- Kontaktieren Sie den Trainer, wenn er etwas braucht;

NACH

- Reinigung der Halle (Bestuhlung, Mülldusche etc.)
- Versenden wichtiger Details an die Teilnehmer: Feedback-Formulare, Handouts, PPTs, Bilder;

NACH DER SCHULUNG

In der Nachschulungsphase bringen wir den Trainern bei, das Feedback auf die Forschung anzuwenden, indem wir einige Tage nach Abschluss der Schulung ein Formular verschicken und den Auszubildenden so ein Feedback geben, über das sie mehr Zeit zum Nachdenken hatten.

Auch in der Nachschulungsphase findet die Nachbereitung statt, wobei der Trainer den Kontakt zu seinen Auszubildenden pflegt und ihnen neue Ausbildungsmöglichkeiten oder neue Informationen über die Ausbildung, an der sie teilgenommen haben, anbietet.



VI. Tipps und Tricks

V.1 Tipps und Tricks, wie Sie ein besserer Trainer werden

Um ein guter Trainer zu sein, bedarf es einer Kombination aus effektiver Kommunikation, fundiertem Fachwissen, Einfühlungsvermögen und der Fähigkeit, Lernende einzubeziehen und zu inspirieren. Hier sind einige Tipps und Tricks, die Ihnen helfen, ein erfolgreicher Trainer zu werden:

1. Kenne deine Zuhörer:

- Verstehen Sie die Hintergründe, Erfahrungen und Lernstile Ihrer Teilnehmer.
- Passen Sie Ihren Ansatz an die spezifischen Bedürfnisse und Interessen der Gruppe an.

2. Legen Sie klare Lernziele fest:

- Formulieren Sie klar und deutlich die Ziele und Vorgaben der Schulungssitzung.
- Stellen Sie sicher, dass die Teilnehmer verstehen, was sie durch die Lernerfahrung gewinnen werden.

3. Seien Sie leidenschaftlich und enthusiastisch:

- Zeigen Sie echte Begeisterung für das Thema.
- Leidenschaft ist ansteckend und kann die Teilnehmer zu mehr Engagement inspirieren.

4. Ermutigen Sie zur aktiven Teilnahme:

- Schaffen Sie Möglichkeiten für die Teilnehmer, sich aktiv am Lernprozess zu beteiligen.
- Nutzen Sie interaktive Aktivitäten, Gruppendiskussionen und praktische Übungen.

5. Seien Sie anpassungsfähig:

- Seien Sie flexibel und anpassungsfähig an die Bedürfnisse der Teilnehmer.
- Passen Sie Ihre Lehrmethoden an die Dynamik der Gruppe an.

6. Geben Sie klare Anweisungen:

- Kommunizieren Sie Erwartungen und Anweisungen klar und deutlich.
- Stellen Sie sicher, dass die Teilnehmer verstehen, was bei Aktivitäten und Beurteilungen von ihnen erwartet wird.

7. Nutzen Sie vielfältige Lehrmethoden:

- Setzen Sie eine Mischung aus Lehrmethoden ein, um unterschiedlichen Lernstilen gerecht zu werden.
- Kombinieren Sie Vorträge, Gruppenaktivitäten, Multimedia und Beispiele aus der Praxis.

8. Schaffen Sie eine positive Lernumgebung:

- Fördern Sie eine sichere und integrative Atmosphäre, in der sich die Teilnehmer wohl fühlen, wenn sie ihre Gedanken äußern.
- Fördern Sie eine offene Kommunikation und respektieren Sie unterschiedliche Perspektiven.

9. Technologie effektiv nutzen:

- Nutzen Sie Technologie, um das Lernerlebnis zu verbessern.
- Integrieren Sie gegebenenfalls Multimedia, Online-Ressourcen und interaktive Tools.

10. Geben Sie konstruktives Feedback:

- Bieten Sie konkretes und konstruktives Feedback, um den Teilnehmern zu helfen, sich zu verbessern.
- Heben Sie sowohl Stärken als auch Verbesserungsmöglichkeiten hervor.

11. Seien Sie zugänglich und verfügbar:

- Seien Sie nahbar und stehen Sie für Fragen und Diskussionen zur Verfügung.
- Fördern Sie ein Gefühl der Zugänglichkeit und Unterstützung.

12. Bleiben Sie in Ihrem Fachgebiet auf dem Laufenden:

- Aktualisieren Sie Ihr Wissen in Ihrem Fachgebiet kontinuierlich.
- Teilen Sie relevante und aktuelle Informationen mit den Teilnehmern.

13. Verwalten Sie Ihre Zeit effektiv:

- Planen Sie Ihre Sitzungen so, dass Sie die Zeit optimal nutzen.
- Achten Sie auf das Tempo, um die Teilnehmer zu motivieren, ohne sich zu beeilen.

14. Zeigen Sie Empathie:

- Verstehen Sie die Herausforderungen und Sorgen Ihrer Teilnehmer.
- Zeigen Sie Empathie und schaffen Sie eine unterstützende Lernumgebung.

15. Fördern Sie kontinuierliches Lernen:

- Fördern Sie eine Kultur des lebenslangen Lernens, indem Sie Neugier und den Wunsch nach kontinuierlicher Selbstverbesserung fördern.
- Stellen Sie Ressourcen für die weitere Erkundung und Entwicklung bereit.

16. Reflektieren Sie und holen Sie Feedback ein:

- Reflektieren Sie Ihre Schulungen und holen Sie Feedback von den Teilnehmern ein.
- Nutzen Sie Feedback, um Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren und Ihren Ansatz zu verfeinern.

Denken Sie daran, dass ein effektiver Trainer ein fortlaufender Lern- und Anpassungsprozess ist. Indem Sie diese Tipps und Tricks in Ihren Schulungsansatz integrieren, können Sie Ihren Teilnehmern ein positives und wirkungsvolles Lernerlebnis bieten.

V.2 Tipps und Tricks zur Auswahl der besten Methoden für Ihr Training

Die Wahl der richtigen Trainingsmethoden ist entscheidend für die Wirksamkeit Ihres Trainingsprogramms. Der beste Ansatz hängt von verschiedenen Faktoren ab, darunter der Art des Inhalts, den Lernzielen und den Vorlieben Ihres Publikums. Hier sind einige Tipps und Tricks, die Ihnen bei der Auswahl der am besten geeigneten Trainingsmethoden helfen:

1. Verstehen Sie Ihr Publikum:

- Berücksichtigen Sie den Hintergrund, die Erfahrung und die Lernstile Ihres Publikums.
- Wählen Sie Methoden, die bei Ihren Teilnehmern Anklang finden und auf deren Vorlieben eingehen.

2. Definieren Sie klare Lernziele:

- Formulieren Sie klar und deutlich die Ziele und Ziele Ihres Trainings.
- Richten Sie Ihre Methodenwahl an den gewünschten Ergebnissen aus.

3. Betrachten Sie den Inhalt:

- Unterschiedliche Arten von Inhalten erfordern möglicherweise unterschiedliche Unterrichtsmethoden.
- Verwenden Sie einen Methodenmix, der der Komplexität und Art des Materials entspricht.

4. Lehrmethoden diversifizieren:

- Integrieren Sie verschiedene Lehrmethoden, um unterschiedlichen Lernstilen gerecht zu werden.
- Kombinieren Sie Vorträge, Diskussionen, praktische Aktivitäten und Multimedia-Präsentationen.

5. Interaktive Aktivitäten:

- Schließen Sie Aktivitäten ein, die die Teilnehmer aktiv einbeziehen.
- Nutzen Sie Rollenspiele, Fallstudien, Simulationen und Gruppenübungen, um das Lernen zu verbessern.

6. Technologie nutzen:

- Integrieren Sie Technologie, um das Trainingserlebnis zu verbessern.
- Nutzen Sie E-Learning-Plattformen, Webinare und interaktive Tools für einen Blended-Learning-Ansatz.

7. Praxisnahes Training:

- Bieten Sie für eine kompetenzbasierte Schulung praktische Erfahrungen an.
- Ermöglichen Sie den Teilnehmern, das Gelernte in einer realen oder simulierten Umgebung zu üben und anzuwenden.

8. Gruppendiskussionen moderieren:

- Ermutigen Sie offene Diskussionen, um das Lernen unter Gleichaltrigen zu fördern.
- Ermöglichen Sie Gespräche, die es den Teilnehmern ermöglichen, Erkenntnisse und Perspektiven auszutauschen.

9. Selbstgesteuertes Lernen:

- Erwägen Sie Lernmodule im Selbststudium, insbesondere bei Themen, die eine individuelle Auseinandersetzung ermöglichen.
- Stellen Sie Ressourcen und Aktivitäten bereit, die die Teilnehmer in ihrem eigenen Tempo durchführen können.

10. Praxisnahe Anwendungen:

- Beziehen Sie Schulungsinhalte auf reale Szenarien.
- Nutzen Sie Fallstudien und Beispiele, die die Teilnehmer direkt auf ihre Arbeit anwenden können.

11. Bewertungsmethoden:

- Wählen Sie Bewertungsmethoden, die zu Ihren Lernzielen passen.
- Integrieren Sie Tests, Aufgaben oder praktische Beurteilungen, um das Verständnis zu messen.

12. Feedback-Mechanismen:

- Implementieren Sie Feedback-Mechanismen, um die Wirksamkeit Ihrer Methoden zu verstehen.

- Nutzen Sie das Feedback der Teilnehmer, um Ihren Schulungsansatz anzupassen und zu verbessern.

13. Flexibilität und Anpassungsfähigkeit:

- Seien Sie flexibel und bereit, Ihre Methoden basierend auf dem Feedback der Teilnehmer anzupassen.
- Passen Sie Ihren Ansatz an, wenn bestimmte Methoden nicht die gewünschten Ergebnisse erzielen.

14. Berücksichtigen Sie zeitliche Einschränkungen:

- Erkennen Sie zeitliche Einschränkungen und strukturieren Sie Ihre Trainingsmethoden entsprechend.
- Priorisieren Sie wichtige Inhalte und Aktivitäten innerhalb des verfügbaren Zeitrahmens.

15. Lernpräferenzen bewerten:

- Berücksichtigen Sie die Vorlieben Ihrer Teilnehmer hinsichtlich Lernumgebungen und -stilen.
- Bitten Sie um Input oder führen Sie eine kurze Umfrage durch, um ihre Vorlieben zu verstehen.

16. Kombinieren Sie verschiedene Ansätze:

- Erwägen Sie einen Blended-Learning-Ansatz, der Online- und Präsenzmethode kombiniert.

- Verwenden Sie eine Mischung aus synchronen und asynchronen Aktivitäten.

17. Ständige Verbesserung:

- Bewerten Sie regelmäßig die Wirksamkeit Ihrer Trainingsmethoden.
- Nehmen Sie eine Denkweise der kontinuierlichen Verbesserung und Verfeinerung an.

18. Bleib informiert:

- Bleiben Sie über neue Schulungsmethoden und -technologien auf dem Laufenden.
- Entdecken Sie innovative Ansätze, um Ihre Trainingsmethoden auf dem neuesten Stand zu halten.

Letztendlich kommt es darauf an, bei Ihrem Ansatz gezielt vorzugehen und dabei die individuellen Bedürfnisse und den Kontext Ihres Schulungsprogramms zu berücksichtigen. Durch die Einbeziehung eines durchdachten Methodenmixes können Sie Ihren Teilnehmern ein dynamisches und ansprechendes Lernerlebnis bieten.

Arten von Trainingsmethoden:

1. Traditionelle Trainingsmethoden

Traditionelle Schulungsmethoden sind seit vielen Jahren grundlegend für die Bildung und Personalentwicklung. Während innovative und interaktive Ansätze immer mehr in den Vordergrund rücken, haben traditionelle Methoden immer noch ihren Wert, insbesondere in bestimmten Lernkontexten. Hier ist ein Überblick über einige traditionelle Trainingsmethoden:

1. Vorlesungsbasiertes Training:

- *Beschreibung:* Der Dozent vermittelt den Teilnehmern mündlich Informationen.
- *Anwendungsfälle:* Effektiv für die effiziente Übermittlung großer Informationsmengen. Im akademischen Umfeld häufig.

2. Demonstration und Präsentation:

- *Beschreibung:* Ausbilder zeigen, wie eine Aufgabe ausgeführt oder ein Werkzeug verwendet wird.
- *Anwendungsfälle:* Geeignet für kompetenzbasiertes Training, z. B. technische Fertigkeiten oder Gerätebedienung.

3. Fallstudien:

- *Beschreibung:* Es werden reale oder hypothetische Szenarien zur Analyse und Diskussion vorgestellt.
- *Anwendungsfälle:* Fördert kritisches Denken und die Anwendung theoretischen Wissens auf praktische Situationen.

4. Rollenspiel:

- *Beschreibung:* Die Teilnehmer übernehmen bestimmte Rollen und spielen Szenarien durch.
- *Anwendungsfälle:* Effektiv für die Entwicklung zwischenmenschlicher Fähigkeiten, z. B. im Kundenservice oder bei der Konfliktlösung.

5. Gedruckte Materialien:

- *Beschreibung:* Schulungsmaterialien, die in schriftlicher Form bereitgestellt werden, z. B. Handbücher, Lehrbücher oder Handouts.
- *Anwendungsfälle:* Nützlich für selbstbestimmtes Lernen oder als Referenzmaterial während und nach dem Training.

6. Diskussionsbasiertes Training:

- *Beschreibung:* Die Teilnehmer nehmen an Gruppendiskussionen teil, die von einem Dozenten geleitet werden.
- *Anwendungsfälle:* Fördert kritisches Denken, fördert die Zusammenarbeit und ermöglicht unterschiedliche Perspektiven.

7. Frage- und Antwortsitzungen:

- *Beschreibung:* Die Teilnehmer stellen Fragen und der Dozent gibt Antworten.
- *Anwendungsfälle:* Erleichtert die Klärung und ein tieferes Verständnis von Konzepten.

8. Mentoring und Ausbildung:

- *Beschreibung:* Erfahrene Personen leiten und schulen weniger erfahrene Personen.
- *Anwendungsfälle:* Effektiv für die Ausbildung am Arbeitsplatz und die Weitergabe praktischer Fähigkeiten und Kenntnisse.

9. Workshops:

- *Beschreibung:* Praxisorientierte Sitzungen, bei denen sich die Teilnehmer aktiv an praktischen Aktivitäten beteiligen.
- *Anwendungsfälle:* Geeignet für die Entwicklung von Fähigkeiten und die Anwendung theoretischen Wissens.

10. Traditionelle Tests und Prüfungen:

- *Beschreibung:* Bewertung durch schriftliche oder mündliche Prüfungen zur Bewertung des Wissenserhalts.
- *Anwendungsfälle:* Häufig im akademischen Umfeld, um das Verständnis des Kursmaterials zu beurteilen.

11. On-the-Job-Training (OJT):

- *Beschreibung:* Mitarbeiter lernen durch Beobachtung und praktische Erfahrungen am Arbeitsplatz.
- *Anwendungsfälle:* Effektiv für berufsspezifische Fähigkeiten und Aufgaben.

12. Peer-Schulung:

- *Beschreibung:* Mitarbeiter schulen sich gegenseitig und teilen Wissen und Fähigkeiten.
- *Anwendungsfälle:* Fördert eine kollaborative Lernkultur innerhalb der Organisation.

13. Rezitationssitzungen:

- *Beschreibung:* Die Teilnehmer wiederholen Informationen oder Konzepte, um das Lernen zu verstärken.
- *Anwendungsfälle:* Häufig beim Sprachenlernen oder beim Auswendiglernen.

14. Gedruckte Bewertungen:

- *Beschreibung:* Auf Papier verteilte Tests und Tests.
- *Anwendungsfälle:* Traditionelle Methode zur Bewertung von Wissen und Verständnis.

15. Seminare:

- *Beschreibung:* Formelle Präsentationen oder Vorträge eines Experten auf einem bestimmten Gebiet.
- *Anwendungsfälle:* Bietet einem großen Publikum fundiertes Wissen zu einem bestimmten Thema.

Diese traditionellen Methoden haben sich in bestimmten Kontexten als wirksam erwiesen, und ihre weitere Verwendung wird häufig aufgrund der Lernziele, der

Merkmale des Publikums und der Art der vermittelten Inhalte gerechtfertigt. Durch die Integration dieser Methoden mit moderneren und interaktiveren Ansätzen kann jedoch ein umfassendes und effektives Trainingsprogramm entstehen.

2. Interaktive Trainingsmethoden

Interaktive Schulungsmethoden sind darauf ausgelegt, die Teilnehmer aktiv einzubeziehen und Zusammenarbeit, kritisches Denken und praktisches Lernen zu fördern. Diese Methoden sind besonders wirksam bei der Förderung eines dynamischen und partizipativen Lernerlebnisses. Hier sind einige beliebte interaktive Trainingsmethoden:

1. Gruppendiskussionen:

- *Beschreibung:* Die Teilnehmer diskutieren Themen, tauschen Erkenntnisse aus und treten in den Dialog.
- *Anwendungsfälle:* Fördert Zusammenarbeit, vielfältige Perspektiven und kritisches Denken.

2. Brainstorming-Sitzungen:

- *Beschreibung:* Die Teilnehmer generieren kreative Ideen in einer Gruppenumgebung.
- *Anwendungsfälle:* Nützlich zur Problemlösung, Ideengenerierung und Förderung von Innovationen.

3. Interaktive Workshops:

- *Beschreibung:* Praktische Sitzungen, bei denen die Teilnehmer aktiv an Aktivitäten und Übungen teilnehmen.
- *Anwendungsfälle:* Effektiv für die Kompetenzentwicklung und die praktische Anwendung von Wissen.

4. Rollenspiel:

- *Beschreibung:* Die Teilnehmer übernehmen bestimmte Rollen und spielen Szenarien durch.
- *Anwendungsfälle:* Verbessert zwischenmenschliche Fähigkeiten wie Kommunikation und Konfliktlösung.

5. Simulationsübungen:

- *Beschreibung:* Die Teilnehmer beschäftigen sich mit realistischen Szenarien, um spezifische Fähigkeiten zu üben.
- *Anwendungsfälle:* Häufig in Bereichen wie Gesundheitswesen, Notfallmaßnahmen und Luftfahrtschulung.

6. Fallstudien:

- *Beschreibung:* Es werden reale oder hypothetische Szenarien zur Analyse und Diskussion vorgestellt.
- *Anwendungsfälle:* Fördert kritisches Denken und die Anwendung theoretischen Wissens.

7. Gamifizierung:

- *Beschreibung:* Einbindung von Spielelementen wie Wettbewerb, Herausforderungen und Belohnungen in das Training.
- *Anwendungsfälle:* Steigert Engagement, Motivation und Informationsspeicherung.

8. Gemeinsames Unterrichten:

- *Beschreibung:* Die Teilnehmer unterrichten abwechselnd Konzepte für ihre Kollegen.
- *Anwendungsfälle:* Verstärkt das Lernen, fördert die Kommunikation und schafft eine kollaborative Lernumgebung.

9. Debatten:

- *Beschreibung:* Die Teilnehmer diskutieren und verteidigen unterschiedliche Standpunkte zu einem bestimmten Thema.
- *Anwendungsfälle:* Verbessert kritisches Denken, Kommunikationsfähigkeiten und die Fähigkeit, Ideen zu artikulieren.

10. Interaktive Vorträge:

- *Beschreibung:* Kombination traditioneller Vorträge mit Elementen, die das Engagement der Teilnehmer erfordern.
- *Anwendungsfälle:* Behält eine gewisse Struktur bei und ermöglicht gleichzeitig die Interaktion und Fragen der Teilnehmer.

11. Problemlösungsaktivitäten:

- *Beschreibung:* Die Teilnehmer arbeiten zusammen, um reale oder hypothetische Probleme zu lösen.
- *Anwendungsfälle:* Fördert Teamarbeit, Entscheidungskompetenz und die Fähigkeit, Wissen in praktischen Situationen anzuwenden.

12. Virtual Reality (VR)-Schulung:

- *Beschreibung:* Immersive Erlebnisse mit Virtual-Reality-Technologie für realistische Simulationen.
- *Anwendungsfälle:* Häufig in Branchen wie dem Gesundheitswesen, der Luftfahrt und der Fertigung für praktische Schulungen.

13. Online-Umfragen und Umfragen:

- *Beschreibung:* Sofortiges Feedback von Teilnehmern mithilfe von Online-Umfragetools einholen.
- *Anwendungsfälle:* Verbessert die Interaktivität, ermöglicht Anpassungen in Echtzeit und misst das Verständnis.

14. Verbundprojekte:

- *Beschreibung:* Die Teilnehmer arbeiten gemeinsam an einem Projekt oder einer Aufgabe.
- *Anwendungsfälle:* Fördert Teamarbeit, Kreativität und die Anwendung von Wissen in einer kollaborativen Umgebung.

15. Escape Room-Herausforderungen:

- *Beschreibung:* Die Teilnehmer lösen innerhalb einer festgelegten Zeit Rätsel und meistern Herausforderungen, um zu „entkommen“.
- *Anwendungsfälle:* Verbessert Problemlösungsfähigkeiten, Teamarbeit und Zeitmanagement.

16. Mobile Lern-Apps:

- *Beschreibung:* Verwendung mobiler Anwendungen für interaktives Lernen, Quiz und spielerische Inhalte.
- *Anwendungsfälle:* Erleichtert das Lernen unterwegs und nutzt Technologie für das Engagement.

Diese interaktiven Trainingsmethoden schaffen eine ansprechende und partizipative Lernumgebung, die es den Teilnehmern ermöglicht, aktiv zu ihrer Lernerfahrung beizutragen. Die Kombination verschiedener dieser Methoden kann auf unterschiedliche Lernpräferenzen eingehen und die Gesamteffektivität des Trainingsprogramms verbessern.

3. Innovative Trainingsansätze

Innovative Trainingsansätze nutzen neue Technologien, moderne Methoden und kreative Strategien, um die Lernerfahrung zu verbessern. Diese Ansätze gehen über traditionelle Methoden hinaus und eröffnen neue Möglichkeiten für ein ansprechendes und effektives Training. Hier sind einige innovative Trainingsansätze:

1. Virtuelle Realität (VR) und Augmented Reality (AR):

- *Beschreibung:* Immersive Technologien, die simulierte Umgebungen erstellen (VR) oder die reale Welt mit digitalen Elementen erweitern (AR).
- *Anwendungsfälle:* Praktische Simulationen, virtuelle Exkursionen und interaktive 3D-Erlebnisse.

2. Durch künstliche Intelligenz (KI) gesteuertes personalisiertes Lernen:

- *Beschreibung:* KI-Algorithmen analysieren das Verhalten der Lernenden, um Inhalte, Tempo und Bewertungen an die individuellen Bedürfnisse anzupassen.
- *Anwendungsfälle:* Adaptive Lernplattformen, intelligente Nachhilfesysteme und personalisierte Lernpfade.

3. Mikrolernen:

- *Beschreibung:* Aufteilung der Trainingsinhalte in kleine, fokussierte und leicht verdauliche Einheiten.
- *Anwendungsfälle:* Schnelle Tutorials, kurze Videos und mundgerechte Lernmodule für unterwegs und Just-in-Time-Lernen.

4. Serious Games:

- *Beschreibung:* Spiele, die einem anderen Hauptzweck als der Unterhaltung dienen, häufig zu Bildungs- oder Schulungszwecken.

- *Anwendungsfälle:* Simulationen, Rollenspiele und spielerische Szenarien zur Kompetenzentwicklung.

5. Tools für die virtuelle Zusammenarbeit:

- *Beschreibung:* Online-Plattformen, die Zusammenarbeit, Kommunikation und Teamarbeit in virtuellen Umgebungen erleichtern.
- *Anwendungsfälle:* Virtuelle Teamprojekte, gemeinsame Dokumentbearbeitung und Echtzeitkommunikation.

6. Blockchain für Schulungsunterlagen:

- *Beschreibung:* Nutzung der Blockchain-Technologie zur sicheren Erfassung und Überprüfung von Schulungserfolgen und Zertifizierungen.
- *Anwendungsfälle:* Gewährleistet Transparenz, Rückverfolgbarkeit und Authentizität der Schulungsnachweise.

7. Podcasts und Audio-Lernen:

- *Beschreibung:* Bereitstellung von Schulungsinhalten über Audioformate wie Podcasts und Hörbücher.
- *Anwendungsfälle:* Praktisch für das Lernen unterwegs, geeignet für auditive Lernende.

8. Interaktive E-Books:

- *Beschreibung:* Digitale Bücher, angereichert mit Multimedia-Elementen, interaktiven Quizzen und Links.

- *Anwendungsfälle:* Fesselnde und interaktive Inhalte für selbstbestimmtes Lernen.

9. Chatbots und virtuelle Assistenten:

- *Beschreibung:* KI-gestützte Konversationsschnittstellen, die sofortige Unterstützung und Anleitung bieten.
- *Anwendungsfälle:* Beantwortung von Fragen von Lernenden, Bereitstellung von Informationen und Anleitung von Benutzern durch Schulungsmaterialien.

10. Immersive Lernplattformen:

- *Beschreibung:* Plattformen, die verschiedene immersive Technologien wie VR, AR und Mixed Reality für ein ganzheitliches Lernerlebnis integrieren.
- *Anwendungsfälle:* Umfassende Trainingserlebnisse mit realistischen Simulationen und interaktiven Inhalten.

11. Erweiterte Analyse:

- *Beschreibung:* Integration von KI und maschinellem Lernen in die Datenanalyse, um umsetzbare Erkenntnisse zu liefern.
- *Anwendungsfälle:* Datengesteuerte Entscheidungsfindung und Identifizierung von Trends in der Trainingseffektivität.

12. Robotik-Training:

- *Beschreibung:* Praktisches Training mit Robotergeräten zur Entwicklung praktischer Fähigkeiten.
- *Anwendungsfälle:* Häufig in der Fertigung und im Gesundheitswesen für Schulungen zu Robotersystemen.

13. KI-gestützte Sprachlern-Apps:

- *Beschreibung:* Sprachlernanwendungen, die KI verwenden, um den Unterricht zu personalisieren und an das Leistungsniveau der Lernenden anzupassen.
- *Anwendungsfälle:* Individuelles Sprachtraining mit Echtzeit-Feedback.

14. Immersive Simulationen für Soft Skills:

- *Beschreibung:* Virtuelle Simulationen, die es Lernenden ermöglichen, Soft Skills wie Kommunikation und Führung zu üben und zu verbessern.
- *Anwendungsfälle:* Realistische Szenarien für die Entwicklung zwischenmenschlicher Fähigkeiten.

15. Learning Analytics-Dashboards:

- *Beschreibung:* Visuelle Darstellungen der Lernfortschritts- und Engagementdaten.
- *Anwendungsfälle:* Überwachung und Verbesserung der Wirksamkeit von Schulungsprogrammen durch Datenanalyse.

16. Automatisierungsschulung:

- *Beschreibung:* Schulung zu Automatisierungstechnologien und -prozessen.
- *Anwendungsfälle:* Vorbereitung von Mitarbeitern auf Rollen mit robotergestützter Prozessautomatisierung und autonomen Systemen.

17. Intelligente Wearables für die Ausbildung am Arbeitsplatz:

- *Beschreibung:* Tragbare Geräte, die während der Ausbildung am Arbeitsplatz Informationen und Anleitungen in Echtzeit bereitstellen.
- *Anwendungsfälle:* Freihändige Anleitung in Bereichen wie Wartung und Gesundheitswesen.

18. 3D-Druck-Schulung:

- *Beschreibung:* Schulung zum Entwerfen und Arbeiten mit 3D-Drucktechnologien.
- *Anwendungsfälle:* Kompetenzentwicklung in aufstrebenden Bereichen der Fertigung und des Prototypings.

19. KI-Ethikschulung:

- *Beschreibung:* Schulungsprogramme, die sich mit ethischen Überlegungen zu KI und neuen Technologien befassen.
- *Anwendungsfälle:* Sensibilisierung und Förderung des verantwortungsvollen Einsatzes von KI in verschiedenen Branchen.

20. Digitale Beglaubigung:

- *Beschreibung:* Verwendung digitaler Abzeichen und Referenzen zur Anerkennung und Präsentation erworbener Fähigkeiten.
- *Anwendungsfälle:* Erhöht die Glaubwürdigkeit von Trainingserfolgen im digitalen Raum.

Diese innovativen Trainingsansätze nutzen die neuesten Fortschritte in Technologie und Pädagogik, um ansprechende, effektive und zukunftsfähige Lernerfahrungen zu schaffen. Organisationen können diese Ansätze auf der Grundlage ihrer spezifischen Schulungsbedürfnisse und der Art der vermittelten Inhalte anpassen.

4. Technologiegestütztes Training

Technologiegestütztes Training nutzt verschiedene technologische Tools und Plattformen, um das Lernerlebnis zu verbessern und es interaktiver, zugänglicher und effizienter zu machen. Hier sind mehrere technologiegestützte Trainingsmethoden:

1. E-Learning-Plattformen:

- *Beschreibung:* Online-Plattformen, die Schulungsinhalte, Bewertungen und interaktive Aktivitäten bereitstellen.
- *Anwendungsfälle:* Flexible Lernpläne, Zugriff auf eine Vielzahl von Multimedia-Ressourcen und Fortschrittsverfolgung.

2. Webinare und virtuelle Klassenzimmer:

- *Beschreibung:* Live-Online-Sitzungen, die es den Teilnehmern ermöglichen, mit Dozenten und Kollegen in Kontakt zu treten.
- *Anwendungsfälle:* Echtzeitinteraktion, virtuelle Vorträge und gemeinsame Diskussionen.

3. Lernmanagementsysteme (LMS):

- *Beschreibung:* Plattformen zum Erstellen, Verwalten und Bereitstellen digitaler Schulungsinhalte.
- *Anwendungsfälle:* Zentralisierte Inhaltsspeicherung, Fortschrittsverfolgung und Erleichterung der Kommunikation.

4. Gamifizierung:

- *Beschreibung:* Einführung von Spielelementen wie Punkten, Abzeichen und Bestenlisten in Trainingsinhalte.
- *Anwendungsfälle:* Verbessert Engagement, Motivation und Wissenserhalt.

5. Mobiles Lernen (M-Learning):

- *Beschreibung:* Schulungen werden über mobile Geräte durchgeführt und ermöglichen jederzeit und überall Zugriff.
- *Anwendungsfälle:* Lernen unterwegs, Microlearning-Module und mobilfreundliche Bewertungen.

6. Interaktive Multimedia:

- *Beschreibung:* Verwendung multimedialer Elemente wie Videos, Animationen und Simulationen zur Verbesserung des Trainings.
- *Anwendungsfälle:* Komplexe Konzepte visualisieren, Beispiele aus der Praxis bereitstellen und das Engagement steigern.

7. Virtuelle Realität (VR) und Augmented Reality (AR):

- *Beschreibung:* Immersive Technologien, die simulierte Umgebungen erstellen (VR) oder die reale Welt mit digitalen Elementen erweitern (AR).
- *Anwendungsfälle:* Realistische Simulationen, praktisches Training und erfahrungsbasiertes Lernen.

8. Soziale Lernplattformen:

- *Beschreibung:* Online-Plattformen, die gemeinsames Lernen, Diskussionen und Wissensaustausch ermöglichen.
- *Anwendungsfälle:* Peer-to-Peer-Lernen, Community-Aufbau und gemeinsame Ressourcen.

9. Online-Bewertungen und Tests:

- *Beschreibung:* Digitale Tools zur Erstellung und Bereitstellung von Beurteilungen.
- *Anwendungsfälle:* Sofortiges Feedback, automatische Benotung und Nachverfolgung der Leistung.

10. Videokonferenz-Tools:

- *Beschreibung:* Plattformen für die Ausrichtung virtueller Meetings, Schulungen und Konferenzen.
- *Anwendungsfälle:* Remote-Zusammenarbeit, Live-Demonstrationen und interaktive Diskussionen.

11. Simulationen und szenariobasiertes Lernen:

- *Beschreibung:* Digitale Simulationen, die reale Szenarien für praktisches Lernen nachbilden.
- *Anwendungsfälle:* Praktische Erfahrung, Entscheidungspraxis und Kompetenzstärkung.

12. KI-gestützte Nachhilfesysteme:

- *Beschreibung:* Intelligente Systeme, die sich an individuelle Lernbedürfnisse anpassen und eine personalisierte Anleitung bieten.
- *Anwendungsfälle:* Maßgeschneiderte Lernerfahrungen, adaptive Bewertungen und Fortschrittsverfolgung.

13. Tools für die Online-Zusammenarbeit:

- *Beschreibung:* Plattformen für kollaborative Dokumentenbearbeitung, Projektmanagement und Teamarbeit.
- *Anwendungsfälle:* Gruppenprojekte, virtuelle Teamarbeit und gemeinsame Nutzung von Dokumenten.

14. Cloudbasierte Schulungsressourcen:

- *Beschreibung:* Speichern und Zugreifen auf Schulungsmaterialien in der Cloud zum einfachen Teilen und Zusammenarbeiten.
- *Anwendungsfälle:* Zentralisierte Ressourcenspeicherung, Versionskontrolle und Zugänglichkeit.

15. Automatisierte Schulungsmodulare:

- *Beschreibung:* Verwendung von Automatisierungstools zur Erstellung und Bereitstellung von Schulungsmodulen.
- *Anwendungsfälle:* Optimierung der Inhaltserstellung, Reduzierung manueller Aufgaben und Gewährleistung der Konsistenz.

16. Online-Foren und Diskussionsforen:

- *Beschreibung:* Plattformen für asynchrone Diskussionen und Wissensaustausch.
- *Anwendungsfälle:* Ausführliche Diskussionen, Austausch von Erkenntnissen und Förderung des Gemeinschaftsgefühls.

17. KI-gestützte Sprachlern-Apps:

- *Beschreibung:* Sprachlernanwendungen, die KI für personalisierten Unterricht und Echtzeit-Feedback nutzen.
- *Anwendungsfälle:* Individualisiertes Sprachtraining mit adaptiven Inhalten.

18. Digitale Whiteboards und Collaboration-Apps:

- *Beschreibung:* Digitale Tools für Echtzeit-Zusammenarbeit, Brainstorming und Visualisierung von Ideen.
- *Anwendungsfälle:* Kollaborative Problemlösung, virtuelle Ideenfindungssitzungen und Gruppendiskussionen.

19. Learning Analytics-Plattformen:

- *Beschreibung:* Systeme, die Lernerdaten analysieren, um Einblicke in die Trainingseffektivität zu liefern.
- *Anwendungsfälle:* Überwachung des Fortschritts, Identifizierung von Verbesserungsbereichen und datengesteuerte Entscheidungsfindung.

20. Podcasts und Webcasts:

- *Beschreibung:* Digitale Audioinhalte für Schulungszwecke.
- *Anwendungsfälle:* Audiobasiertes Lernen, Interviews und Experteneinblicke, die auf Abruf verfügbar sind.

Diese technologiegestützten Trainingsmethoden gehen auf die sich verändernden Bedürfnisse von Lernenden und Organisationen ein und bieten Flexibilität, Interaktivität und Effizienz im Lernprozess. Die durchdachte Integration dieser Tools kann zu einem ansprechenderen und effektiveren Trainingserlebnis führen.

5. Erfahrungsorientiertes und praktisches Training

Bei der Erfahrungs- und Praxisschulung handelt es sich um „Learning by Doing“, bei der den Teilnehmern praktische Erfahrungen aus der realen Welt vermittelt werden, um das theoretische Wissen zu vertiefen. Diese Art von Training ist besonders effektiv für die Entwicklung und Anwendung von Fähigkeiten. Hier sind verschiedene Methoden und Beispiele für erfahrungsorientiertes und praktisches Training:

1. **On-the-Job-Training (OJT):**

- *Beschreibung:* Lernen bei der Ausführung tatsächlicher Aufgaben am Arbeitsplatz.
- *Anwendungsfälle:* Ausbildungen, Hospitationen und praktische Erfahrungen im täglichen Arbeitsumfeld.

2. **Simulationen und szenariobasiertes Lernen:**

- *Beschreibung:* Lebensnahe Situationen schaffen, die es den Teilnehmern ermöglichen, Entscheidungen zu treffen und Probleme zu lösen.
- *Anwendungsfälle:* Notfallsimulationen, Geschäftsstrategiespiele und virtuelle Patientenszenarien für medizinisches Fachpersonal.

3. **Rollenspiel:**

- *Beschreibung:* Die Teilnehmer übernehmen bestimmte Rollen und spielen Szenarien durch, um zwischenmenschliche Fähigkeiten zu trainieren.
- *Anwendungsfälle:* Kundendienstinteraktionen, Konfliktlösung und Verhandlungsgeschick.

4. Interaktive Workshops:

- *Beschreibung:* Strukturierte Sitzungen, bei denen sich die Teilnehmer aktiv an Übungen und Aktivitäten beteiligen.
- *Anwendungsfälle:* Teambuilding-Aktivitäten, Workshops zur Problemlösung und Sitzungen zum kreativen Denken.

5. Exkursionen und Ortsbesichtigungen:

- *Beschreibung:* Besuch relevanter Arbeitsplätze oder Orte, um aus erster Hand zu beobachten und zu lernen.
- *Anwendungsfälle:* Branchenführungen, Besuche von Produktionsanlagen und Erkundung realer Anwendungen von Konzepten.

6. Praktische Labore:

- *Beschreibung:* Praktische Sitzungen, in denen die Teilnehmer Objekte physisch manipulieren oder Experimente durchführen.
- *Anwendungsfälle:* Wissenschaftliche Experimente, Entwicklung technischer Fähigkeiten in Laboren und Produkt-Prototyping.

7. Ausbildungen und Praktika:

- *Beschreibung:* Längerfristige Programme, bei denen die Teilnehmer unter der Anleitung erfahrener Mentoren arbeiten.
- *Anwendungsfälle:* Entwicklung praktischer Fähigkeiten in verschiedenen Bereichen, Sammeln von Branchenerfahrung.

8. Interaktive Demonstrationen:

- *Beschreibung:* Dozenten stellen Prozesse oder Aufgaben vor und ermöglichen den Teilnehmern die Beobachtung und das Stellen von Fragen.
- *Anwendungsfälle:* Gerätedemonstrationen, Software-Komplettlösungen und Produktnutzungssitzungen.

9. Outdoor-Abenteuerlernen:

- *Beschreibung:* Lernen durch Outdoor-Aktivitäten, die Teamarbeit, Problemlösung und Führung erfordern.
- *Anwendungsfälle:* Teambuilding-Retreats, Programme zur Führungskräfteentwicklung und Training von Überlebensfähigkeiten.

10. Training der körperlichen Fähigkeiten:

- *Beschreibung:* Training, das sich auf die Entwicklung körperlicher Fähigkeiten und des Muskelgedächtnisses konzentriert.
- *Anwendungsfälle:* Sporttraining, Erste-Hilfe- und HLW-Training sowie manuelle Handhabungstechniken.

11. Kulinarisches Training und Kochkurse:

- *Beschreibung:* Praktische Kocherlebnisse zum Erlernen kulinarischer Fähigkeiten.
- *Anwendungsfälle:* Kochschulungsprogramme, Teambuilding-Kochkurse und Schulungen zur Lebensmittelsicherheit.

12. Live-Projekte und Kundenengagements:

- *Beschreibung:* Die Teilnehmer arbeiten an realen Projekten für Kunden oder innerhalb der Organisation.
- *Anwendungsfälle:* Beratungsprojekte, Softwareentwicklung für Kunden und Marketingkampagnen.

13. Produkt-Prototyping:

- *Beschreibung:* Erstellen von Prototypen von Produkten, um die Funktionalität zu testen und Feedback zu sammeln.
- *Anwendungsfälle:* Design- und Engineering-Projekte, Innovationsworkshops und Produktentwicklung.

14. Handwerkliche Ausbildung:

- *Beschreibung:* Entwicklung von Fähigkeiten in traditionellen Handwerken, Gewerben oder handwerklichen Praktiken.
- *Anwendungsfälle:* Holzbearbeitung, Metallbearbeitung und andere praktische handwerkliche Fähigkeiten.

15. Gesundheitssimulation:

- *Beschreibung:* Simulation medizinischer Szenarien, um medizinischem Fachpersonal die Ausübung klinischer Fertigkeiten zu ermöglichen.
- *Anwendungsfälle:* Patientenversorgungssimulationen, chirurgische Simulationen und medizinische Notfallszenarien.

16. Technische Workshops:

- *Beschreibung:* Praktische Sitzungen mit Schwerpunkt auf technischen Fähigkeiten und Werkzeugen.
- *Anwendungsfälle:* Programmierworkshops, Softwareschulungen und technische Zertifizierungen.

17. Outdoor-Führungstraining:

- *Beschreibung:* Aufbau von Führungsqualitäten durch Outdoor-Aktivitäten und Herausforderungen.
- *Anwendungsfälle:* Programme zur Führungskräfteentwicklung, Teambuilding-Retreats und Abenteuerkurse.

18. Landwirtschaftliche Ausbildung und landwirtschaftliche Praktiken:

- *Beschreibung:* Erlernen landwirtschaftlicher Fähigkeiten durch praktische landwirtschaftliche Aktivitäten.
- *Anwendungsfälle:* Pflanzenanbau, Tierhaltung und nachhaltige landwirtschaftliche Praktiken.

19. Robotik- und Ingenieurswettbewerbe:

- *Beschreibung:* Die Teilnehmer entwerfen und bauen Roboter oder technische Projekte für den Wettbewerb.
- *Anwendungsfälle:* Robotik-Wettbewerbe, technische Design-Herausforderungen und Innovationswettbewerbe.

20. Schweiß- und Handwerksausbildung:

- *Beschreibung:* Praktische Schulung in handwerklichen Fertigkeiten wie Schweißen, Klempnerarbeiten und Tischlerarbeiten.
- *Anwendungsfälle:* Berufsausbildungsprogramme, Lehrstellen und Workshops zur Kompetenzentwicklung.

Erfahrungsorientiertes und praktisches Training ist wertvoll, da es die Lücke zwischen Theorie und Praxis schließt und es den Teilnehmern ermöglicht, Wissen in authentischen Situationen anzuwenden. Dieser Ansatz führt oft zu einer besseren Informationsspeicherung und der Entwicklung praktischer Fähigkeiten.

6. Cross-Training und Cross-Functional-Training

Cross-Training und funktionsübergreifendes Training sind zwei verwandte, aber unterschiedliche Ansätze zur Mitarbeiterentwicklung innerhalb einer Organisation. Lassen Sie uns jedes Konzept untersuchen:

Cross-Training:

Definition: Beim Cross-Training handelt es sich um die Bereitstellung von Schulungen für Mitarbeiter in Bereichen außerhalb ihrer primären Rollen oder Verantwortlichkeiten. Ziel ist es, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse zu erweitern, um sie vielseitiger und fähiger für die Bewältigung unterschiedlicher Aufgaben zu machen.

Schlüsselaspekte:

1. **Diversifizierung der Fähigkeiten:** Mitarbeiter erlernen Fähigkeiten, die über ihre aktuellen beruflichen Funktionen hinausgehen, sodass sie in verschiedenen Bereichen einen Beitrag leisten können.
2. **Risikominderung:** Unternehmen reduzieren das Risiko, das mit der starken Abhängigkeit von spezialisierten Personen verbunden ist, indem sie sicherstellen, dass mehrere Mitarbeiter wichtige Aufgaben erledigen können.
3. **Flexibilität und Anpassungsfähigkeit:** Übergreifend geschulte Mitarbeiter können sich effektiver an Änderungen der Arbeitsbelastung, der Personalbesetzung oder der Projektanforderungen anpassen.
4. **Teamzusammenarbeit:** Cross-Training fördert die Zusammenarbeit, da die Mitarbeiter ein besseres Verständnis für die Herausforderungen und Anforderungen verschiedener Rollen entwickeln.

Beispiele:

- In einer Fertigungsumgebung kann ein Produktionsmitarbeiter eine übergreifende Schulung für die Bedienung verschiedener Maschinentypen erhalten.
- Kundendienstmitarbeiter können eine übergreifende Schulung absolvieren, um neben allgemeinen Kundenanfragen auch technische Supportanfragen zu bearbeiten.

Crossfunktionales Training:

Definition: Bei funktionsübergreifenden Schulungen werden Personen aus verschiedenen Abteilungen oder Funktionen innerhalb einer Organisation zusammengebracht, um die

Zusammenarbeit und Kommunikation zu verbessern. Vielmehr geht es darum, ein ganzheitliches Verständnis darüber zu fördern, wie verschiedene Teile der Organisation zusammenarbeiten.

Schlüsselaspekte:

1. **Abteilungsübergreifende Zusammenarbeit:** Mitarbeiter erhalten Einblicke in die Funktionen, Prozesse und Herausforderungen anderer Abteilungen.
2. **Kommunikationsverbesserung:** Funktionsübergreifendes Training verbessert die Kommunikation zwischen Abteilungen und bricht Silos auf.
3. **Projektmanagement:** Mitarbeiter lernen, gemeinsam an Projekten zu arbeiten, an denen mehrere Abteilungen beteiligt sind.
4. **Innovation und Problemlösung:** Fördert vielfältiges Denken und führt zu innovativen Lösungen für organisatorische Herausforderungen.

Beispiele:

- Manager aus Marketing, Finanzen und Produktion können eine funktionsübergreifende Schulung absolvieren, um bei der Einführung eines neuen Produkts zusammenzuarbeiten.
- Teambuilding-Workshops, bei denen Mitarbeiter verschiedener Abteilungen gemeinsam an Problemlösungsübungen arbeiten.

Hauptunterschiede:

1. **Fokus:**

- **Cross-Training:** Konzentriert sich auf die Entwicklung individueller Fähigkeiten über verschiedene Rollen oder Aufgaben hinweg.
- **Funktionsübergreifendes Training:** Konzentriert sich auf die Verbesserung der Zusammenarbeit und des Verständnisses zwischen verschiedenen Abteilungen.

2. Einzelspieler vs. Team:

- **Cross-Training:** Kommt in erster Linie einzelnen Mitarbeitern zugute und macht sie vielseitiger in ihren aktuellen oder potenziellen Rollen.
- **Funktionsübergreifendes Training:** Vorteile für Teams und die Organisation als Ganzes durch Verbesserung der abteilungsübergreifenden Zusammenarbeit.

3. Umfang:

- **Cross-Training:** Engerer Umfang, Konzentration auf die Entwicklung spezifischer Fähigkeiten.
- **Funktionsübergreifendes Training:** Breiterer Umfang, der sich mit der Dynamik befasst, wie verschiedene Funktionen zum Unternehmenserfolg beitragen.

4. Zweck:

- **Cross-Training:** Mindert individuelle Kompetenzlücken und erhöht die Flexibilität innerhalb der Rollen.

- **Funktionsübergreifendes Training:** Fördert eine ganzheitlichere Organisationsperspektive und verbessert die Teamarbeit.

Sowohl Cross-Training als auch Cross-Functional Training tragen zu einer agileren und kollaborativeren Organisationskultur bei. Organisationen legen häufig Wert darauf, beide Ansätze zu implementieren, um sicherzustellen, dass die Mitarbeiter nicht nur in ihren spezifischen Rollen kompetent sind, sondern auch verstehen, wie ihre Rollen in das Gesamtbild der Organisation passen.



VI. Kontakt und Partner

Sozialen Medien:

<https://www.facebook.com/atenatrainifique>

<https://atena-project.eu/>

Adresse der führenden Organisation: SC TRAINIFIQUE SRL 13 Paul Greceanu Street
Bukarest

Partner:

1. Führende Organisation: Die Organisation **Trainifique** wurde 2012 mit dem spezifischen Ziel gegründet, junge Generationen durch persönliche Entwicklung zu erziehen, kontinuierlich und schrittweise, sowohl persönlich als auch beruflich, realitätsgerecht, aber auch flexibel.



Bis heute hat Trainifique über 700 Trainer ausgebildet, von denen einige in Organisationen aus über 10 Städten Rumäniens aktiv sind, darunter Cluj-Napoca, Iasi, Arad, Braşov, Craiova und Bukarest. Trainifique organisiert jährlich über 200 Schulungen und bildet jedes Jahr über 2.000 Studenten für seine Partner/Kunden aus.

Das aktuelle Trainifique-Portfolio umfasst: 1. Soft Skills-Training – Kommunikation, Präsentationstechniken, öffentliches Reden, Verkaufstechniken, Verhandlung, Manipulation vs. Überzeugung, Organisationskultur, Eventmanagement, Fundraising, Projektmanagement, Projektschreiben, Zeitmanagement, Ressourcenmanagement, Freiwilligenarbeit Management, Konfliktmanagement, Körpersprache, Vertrauen und Motivation, Führung 2. Hard Skills Training – NLP, Emotionsmanagement, Ausbildung von Trainern 3. Technisches Training: Photoshop, Corel, Office, Sekretariat, PR und Social Media, HR und Loyalität, Programmierung , Beschleunigtes Lernen, Basic Life Support (BLS) 4. Spezialisierte Ausbildung: Antidiskriminierung, unternehmerische Fähigkeiten, medizinischer Vertreter.

Unter den oben genannten Schulungen sind die folgenden am gefragtesten: 5. Kommunikation, 6. Öffentliches Reden, 7. Zeitmanagement, 8. Führung, 9. Projektmanagement.

Das Motto von Trainifique ist durch die Idee definiert: „Wir entwickeln uns weiter, weil unsere Generation baut!“. Daher besteht die Philosophie darin, in junge Menschen zu investieren, um sich beruflich weiterzuentwickeln. Außerdem werden etwa 50 % der Trainifique-Schulungen ehrenamtlich für junge Menschen/Jugendliche durchgeführt.

2. **Solaris FZU** wurde 1993 als gemeinnütziger Teil der Solaris-Gruppe gegründet. Der Verein fördert und bietet ein breites Spektrum an Aktivitäten an, angefangen von Lernaktivitäten, Sozialarbeit, Aktivitäten der Jugendhilfe bis hin zu Bildungsaktivitäten wie Berufs- und Studienorientierung, außerschulischer

Bildung, Workshops und Schulungen für Studierende und Ausbilder sowie kostenlosen Aktivitäten .

Solaris führt berufsorientierte Maßnahmen im Berufsbildungsbereich durch und führt Aktivitäten im Umweltbereich durch. Darüber hinaus engagiert sich solaris FZU in zahlreichen Projekten zur Integration sozial ausgegrenzter und benachteiligter Menschen (z. B. mit körperlichen und psychischen Gesundheitsproblemen, Menschen mit sozialen Problemen, Auswanderer, Langzeitarbeitslose, gering gebildete und gering qualifizierte junge Menschen).



Das Unternehmen engagiert sich auch in Aktivitäten im Bereich des europäischen Dialogs und der Bürgerschaft, der generationenübergreifenden Arbeit, kultureller Projekte und Projekte, die Methoden des lebenslangen Lernens nutzen. Das Unternehmen ist für die Entwicklung, Organisation und Durchführung verschiedener Bildungswettbewerbe für Kinder und Jugendliche verantwortlich. Zum Beispiel der Wettbewerb für Solarmobile (solarisCUP), der regionale Wettbewerb für Nachwuchsforscher in wissenschaftlichen Fächern oder der Papierbrücken-Wettbewerb. Seit 2015 ist Solaris in der European Solidarity Corp akkreditiert und aktiv. Solaris ist ein wichtiger lokaler und regionaler Dialogpartner zu Themen wie Inklusion, Integration von Auswanderern, europäischer Staatsbürgerschaft, Unternehmertum und europäischem Engagement.

3. **INFOR ELEA** ist ein Konsortium aus 250 Unternehmen und ein Zusammenschluss zweier großer Ausbildungsunternehmen: INFOR wurde 1994 gegründet und ELEA wurde 1979 von der OLIVETTI-Gruppe gegründet.



Es besteht aus einer Gruppe öffentlicher und privater institutioneller und wirtschaftlicher Partner, darunter die Scuola di Management e Economia (Schule für Management und Wirtschaft) der Universität Turin. Der Hauptsitz von INFOR ELEA befindet sich in San Secondo di Pinerolo in der Nähe von Turin. Niederlassungen in der Region Piemont und Italien: Turin, Rom, Florenz, Asti, Alessandria, Cuneo und Pinerolo.

INFOR ELEA ist von der lokalen Behörde Regione Piemonte offiziell als Schulungszentrum anerkannt und gilt als italienischer Marktführer für Schulungsaktivitäten zur Unterstützung des technologischen, organisatorischen, kulturellen und verhaltensbezogenen Änderungsmanagements von Unternehmen. Dank seiner Verbindung zur akademischen Welt ist es in der Lage, einerseits die steigenden Trends in Managementtheorien und andererseits die Anforderungen und Erfahrungen von Unternehmern zu verknüpfen. Seit 1994 deckt INFOR ELEA den Schulungsbedarf von Unternehmern, Mitarbeitern und Studenten ab. Wir unterstützen sie dabei, im Unternehmen und auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu bleiben und bieten eine große Anzahl und Art von Aktivitäten an.

4. **FECCOO (Federacion de Ensenanza de Comisiones Obreras)** ist eine landesweit repräsentative Gewerkschaftsorganisation im Bildungsbereich, die 1978

gegründet wurde und Mitglieder aus den Bereichen ETC, Grund- und Sekundarbildung, Sekundarstufe II und Berufsbildung, Hochschulbildung und Forschung umfasst. und ist die größte Lehrgewerkschaft in Spanien.



FECCOO hat als Hauptziel die Verteidigung der Arbeits-, Berufs- und pädagogischen Interessen der Menschen, die auf allen Bildungsebenen in der Lehre tätig sind, und, im gleichen Prioritätsbereich, die Verteidigung von qualitativ hochwertigem, partizipativem, kritischem, demokratischem und integrativem Unterricht. als dynamisches Instrument einer gerechteren und freieren Gesellschaft und eines friedlichen, toleranten und diskriminierungsfreien Zusammenlebens.

Neben spezifischen Gewerkschaftsaktivitäten, die Folgendes umfassen: Schutz der Arbeitnehmerrechte im Bildungssektor, Tarifverhandlungen und Gewährleistung angemessener Löhne, Beteiligung an der Ausarbeitung von Rechtsvorschriften, Beiträge zur Struktur und zum Inhalt der Reform und Entwicklung von Standards, hat die FECCOO' By Gesetze und Strategien legen Wert auf die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung der angeschlossenen Lehrer.

Ein weiteres gesellschaftspolitisches Ziel von FECCOO ist die Entwicklung positiver Maßnahmen in den Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen sowie das Erreichen einer ausgewogenen Vertretung von Männern und Frauen auf allen Ebenen und die Beseitigung aller Hindernisse für den Fortschritt in Richtung Parität in allen Gewerkschaftsstrukturen.