ZT
ZUKUNFT-TRAINING
DAS ONLINE MAGAZIN FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG

TAM edition
Ausgabe 25 - 04/14

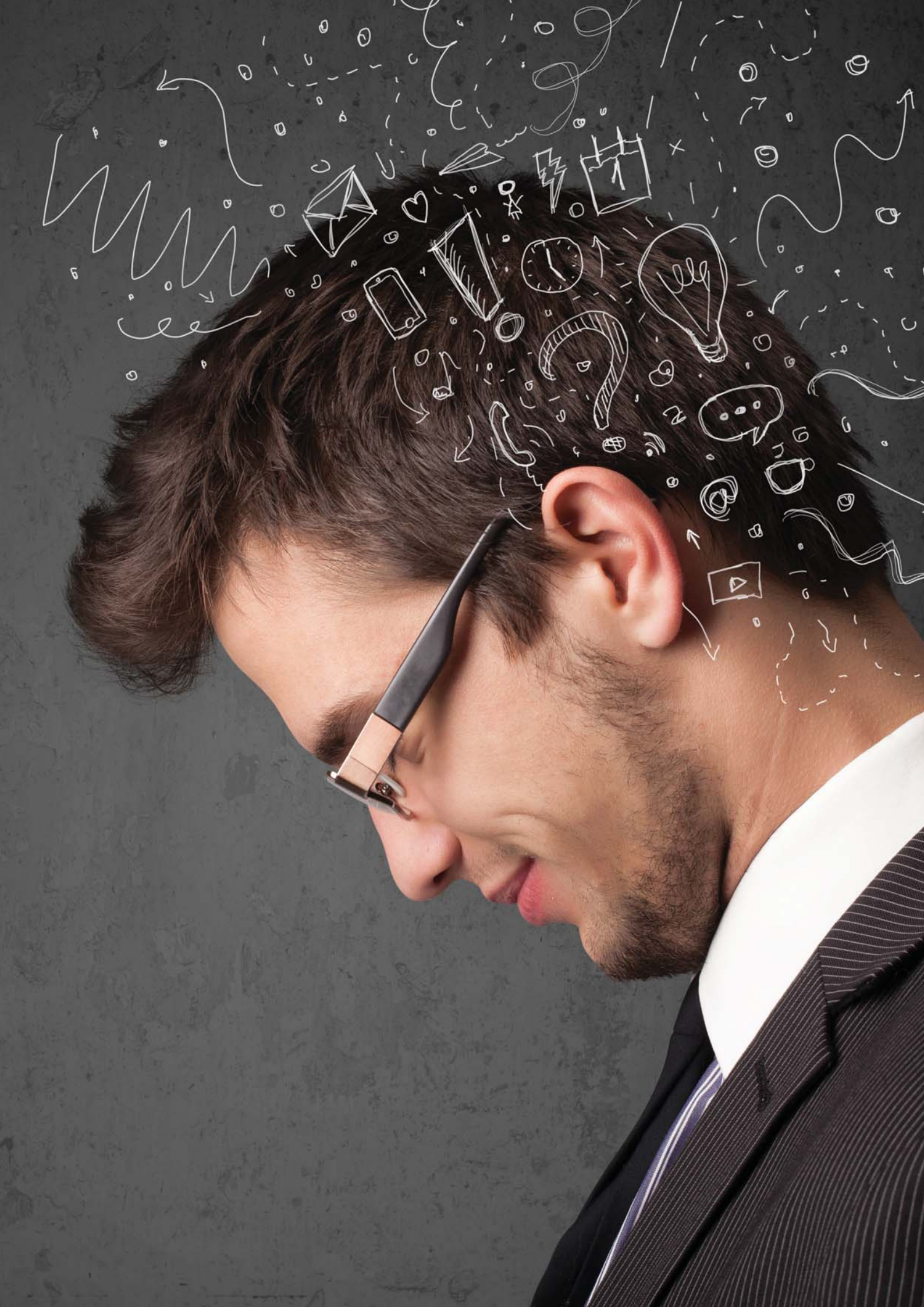
NEUES LERNEN

BRAUCHT DAS UNTERNEHMEN

ANSTIFTUNG ZUR LERNREVOLUTION

ALBRECHT KRESSE

SONDERDRUCK



NEUES LERNEN
BRAUCHT DAS UNTERNEHMEN
ANSTIFTUNG ZUR LERNREVOLUTION

Maßgeschneiderte Trainings werden immer wichtiger, um Mitarbeitern zielgerichtet zur Aneignung wichtiger Kompetenzen zu verhelfen. Das Konzept Edutrainment bietet das entscheidende Instrument, um diese Fähigkeiten auszubilden. Was verbirgt sich hinter dem Begriff, der nicht weniger als revolutionäres Lernen verspricht?

von Albrecht Kresse

Florian Müller blickt auf die Uhr. 12.15 und 23 Sekunden. Der Zeiger kriecht. Dr. Rippenbalder klickt gerade die Charts zu einem weiteren Phasenmodell für das Projektmanagement durch. Florian spürt ein Kratzen im Hals. Dieses Seminar ist so staubtrocken wie die Wüste Gobi. Dabei wollte sein Chef ihm etwas Gutes tun. „Offenes Projektmanagement-Training" klang nicht schlecht. Noch dazu mit einem Experten wie Dr. Rippenbalder, der mehrere dicke Bücher zum Thema verfasst hat. „Topqualität zu Topkonditionen" versprach die Onlineplattform, auf der Florian das Training buchen konnte. Auch die Beschreibung las sich ganz spannend. Doch jetzt hagelt es Inhalte. Und in Fakten lernen war er noch nie gut. Weiterbildung ist wie Schule, denkt er und sinkt noch etwas tiefer in den Stuhl.

"Florian, halt durch, du bist nicht alleine!" Das möchte man ihm zurufen. Immerhin erleben jeden Tag Tausende Teilnehmer Ähnliches. Sie hocken in langweiligen Seminaren und Trainings und fragen sich, warum Lernen so anstrengend sein muss. Ihre Arbeitgeber sind ebenfalls unzufrieden: Warum investieren wir so viel, wenn so wenig zurückkommt? Jedes Jahr stecken die deutschen Unternehmen rund 30 Mrd. Euro in die

„Wir brauchen eine Revolution des Lernens im Unternehmen.“

Weiterbildung. Nicht nur Florian ahnt: Das Meiste davon wird schlichtweg zum Fenster hinausgeworfen, weil es in die falschen Mitarbeiter, die falschen Themen, die falschen Methoden und Konzepte investiert wird. Wir denken nämlich viel zu wenig über die Qualität des Lernens nach, über Didaktik, über Konzeption, also die Grundlagen für erfolgreiches Lernen. Ein großer Fehler, lauert hier doch das größte Potenzial, um Weiterbildung und Personalentwicklung effektiver und effizienter zu gestalten. Wir brauchen eine Revolution des Lernens im Unternehmen: Hin zu neuen Konzepten und Formaten, die Mitarbeiter begeistern, sie bei der Umsetzung unterstützen und ihnen helfen, sich zu mündigen Selbstlernern zu entwickeln.

It's the didactics, stupid!

Nur rund zehn Prozent des Gelernten wird in der Praxis umgesetzt, kein Ruhmesblatt für die Trainerbranche. Dieser schlechte Transfer zeigt, wie ineffektiv gelehrt wird. Der Fehler liegt in einer falschen Didaktik. Das Wort Didaktik riecht nach Tafelkreide, nach Notenstress und Pauken. Im Nu sind all die Kopfbilder da, die Menschen wie Florian das Lernen für lange Zeit vermiest haben. Dabei ist Didaktik überhaupt nichts Verstaubtes. Sie kann frisch und lebendig sein, wenn man nur will. Mit der richtigen Didaktik lassen sich selbst trockene Inhalte so vermitteln, dass das Lernen Spaß macht und viel mehr vom Gelernten im Unternehmensalltag ankommt.

Bei Didaktik geht es, grob gesagt, um das theoretische und praktische Grundgerüst des Lehrens. Welche Lernziele verfolgen wir, welche Methoden und Mittel kommen zum Einsatz, wie sehen die Inhalte aus? Und vor allem: Wer ist die Zielgruppe, wie steht es um deren Vorkenntnisse, Eigenheiten und Bedürfnisse? Gute Didaktik richtet sich nach den Menschen, nicht umgekehrt.

Der Bedarf an frischen didaktischen Konzepten wächst von Jahr zu Jahr.

„Als Kunstwort vereint Edutrainment die drei Elemente Education, Training und Entertainment.“

Während ältere Zielgruppen sich noch mit Frontalunterricht zufrieden geben, weil sie nie etwas anderes kennengelernt haben, reagieren jüngere Mitarbeiter eher mürrisch auf antiquierte Lernrituale. Die Generationen Y und Z sind mit Videogames, iPod und Smartphone aufgewachsen. Sie möchten spielerisch und vor allem selbstständig lernen. Auch Florian ist Zuhause ein begeisterter Spieler. Vielleicht wäre er mit einer cleveren Lern-App zum Thema Projektmanagement besser bedient?

Eines ist sicher: Mit einer Didaktik à la Lehrer Lämpel lassen sich aufgeweckte Mitarbeiter nicht mehr begeistern und aktuelle Lernziele nur sehr mühsam erreichen. Doch gibt es die eine, perfekte Didaktik? Nun, viele Wege führen nach Rom. In meinem Unternehmen verfolgen wir mit Edutrainment einen eigenen Ansatz. Als Kunstwort vereint Edutrainment die drei Elemente Education, Training und Entertainment. Es geht darum, die richtigen Inhalte in der richtigen Dosis zur rechten Zeit mit den richtigen Methoden an die passenden Teilnehmer zu vermitteln (Education), den Teilnehmern ein Maximum an Interaktion und professionellem Feedback zu ermöglichen (Training) und sie mit dem richtigen Maß an Unterhaltung und positiven Emotionen für ein Thema zu begeistern (Entertainment). Ziel von Edutrainment ist es, dass Menschen im Unternehmen in kürzerer Zeit mit größerem Erfolg lernen. Zahlreiche Projekterfolge und Kundenfeedbacks bestätigen uns, dass Edutrainment wirkt.

Lösungen entwickeln statt Produkte verkaufen

Für mich ist die Konzeption der Dreh- und Angelpunkt einer gelungenen Maßnahme. Denn in der Vorbereitungsphase wird die Basis für einen erfolgreichen Praxistransfer gelegt. Hier sollte sich das Selbstverständnis der Trainer verändern. Weg vom Produktverkäufer, hin zum Lösungsentwickler. Es gilt, den Bedarf des Kunden sorgsam zu ermit-

teln, und dann eine Lösung zu konzipieren, auf die der Kunde von alleine vermutlich nicht gekommen wäre. Die Anfrage für ein konkretes Training ist schön und gut. Doch braucht der Kunde dieses wirklich? Drückt ihn der Schuh nicht vielleicht woanders? Der Trainer sollte nachfragen, recherchieren, sich ein eigenes Bild machen. Für die anschließende Entwicklung der Lösung sind verschiedene Talente gefragt: Konzeptioner, Berater, E-Learning-Experten, Grafiker, Texter und andere. Durch eine intelligente Arbeitsteilung erreicht man mehr. Denn ein guter Trainer ist nicht automatisch ein guter Entwickler von Konzepten und Formaten. Und nicht jeder Dr. Rippenbalder sollte auf unschuldige Teilnehmer losgelassen werden. Netzwerke sind also die Zukunft, und der Trainer als Einzelkämpfer wird bald schon ein Fossil sein.

Für die Unternehmen heißt es nun, verstärkt in eine professionelle Konzeption und Formatentwicklung zu investieren. Die meisten von ihnen haben Vorschriften, Standards, Richtlinien, Prozesse für fast alles, nur nicht für das Thema Lernen. So werden munter unterschiedliche Anbieter eingekauft, die nach vollkommen unterschiedlichen Philosophien arbeiten. Das ist ungefähr so sinnvoll wie der Einsatz von zwei inkompatiblen Softwaretools im gleichen Bereich. Ich habe in meiner 20-jährigen Berufspraxis nur einen einzigen Kunden erlebt, der mir seine didaktische Vorgehensweise erläutern konnte und mich zwang, mein Trainingsformat an sein Konzept anzupassen.

Lernen kann man lernen

Wenn Lernen die wichtigste Metakompetenz der Zukunft ist, dann brauchen wir professionelle Angebote zum Thema Lernen lernen. Ein Beispiel: Das Wissen der Welt ist kostenlos im Netz verfügbar und immer noch googeln viele Führungskräfte planlos zwei bis vier Stunden herum. Dabei kann man sich, statt ein teures web-based Training zum Thema Mitarbeitergespräche zu entwickeln, in drei

Albrecht Kresse
Visueller Zusammenfasser

Albrecht Kresse ist Experte, Speaker und Autor für innovative Personalentwicklung. Als Gründer und Geschäftsführer der edutrainment company entwickelt er mit seinem Team maßgeschneiderte Lösungen für deutsche Weltmarktführer im Mittelstand und internationale Konzerne. Viele begeisterte Kunden und zahlreiche Auszeichnungen bestätigen den Erfolg des Edutrainment-Konzepts, das er in seinem neuen Buch „Edutrainment. Besser, schneller, einfacher lernen im Unternehmen" vorstellt. Seine Arbeit wurde mit dem Internationalen Deutschen Trainingspreis und dem Deutschen Weiterbildungpreis ausgezeichnet. Er ist zudem Expert Member des „Club 55".

www.edutrainment.com

Minuten alle relevanten Videos und Inhalte zusammensuchen. Voraussetzung ist, dass man nicht nur die Inhalte findet, sondern auch über die entsprechenden Metakompetenzen verfügt, um sie sinnvoll zu konsumieren. All das hat etwas mit Selbstlernkompetenz zu tun, die immer noch viel zu selten bewusst und organisiert von der Personalentwicklung gefördert wird.

Wir brauchen unter anderem Trainings zum Thema Medienkompetenz: Wie nutze ich Suchmaschinen oder Portale wie YouTube zum Lernen von Sprachen, Soft Skills oder Fachwissen? Videobasiertes Selbstlernen ist ein starker Trend. Durch höhere Bandbreiten funktioniert es inzwischen auch mobil. Ein Vorreiter ist hier die Pink University. Stefan Frädrich geht mit seiner Plattform GEDANKENtanken einen anderen Weg: Experten stellen dort ihre Inhalte als Videos ein und lizenzierte Trainer, die eher als Lernbegleiter fungieren, nutzen diese für die Arbeit mit den Teilnehmern.

Beim Thema Selbstlernkompetenz besteht ein großer Bedarf und zugleich ein gigantisches Einsparpotenzial für Unternehmen. Bevor nach dem Vorbild von Google einfach ein halber Tag pro Woche für das Selbstlernen „freigegeben" wird, sollte also erst vermittelt werden, wie diese Zeit auch wirklich bestmöglich genutzt werden kann.

Fazit

Ja, wir brauchen eine neue, wirksamere Didaktik und damit bessere Konzepte und Formate für die Personalentwicklung. Besser, schneller, einfacher lernen ist möglich, wenn man Ansätze wie Edutrainment nutzt. Für mich ist das eine Lernrevolution, denn wir befreien uns von starren, drögen Lernsettings und überholten Denk- und Arbeitsweisen. Es lebe die Konzeption! Sie rückt zukünftig in den Mittelpunkt, auch zum Vorteil der Trainer, die sich als echte Lernexperten positionieren können. Von der Förderung der Selbstlernkompetenz werden die Florian Müllers dieser Welt massiv profitieren. Endlich können sie so lernen, wie es ihrem persönlichen Lerntyp entspricht. Das freut mich für Florian. Er ist mir ja etwas ans Herz gewachsen: In meinem neuen Buch über Edutrainment sorgen er und drei weitere Charaktere – eine Personalentwicklerin, ein Trainer und eine Vertriebsleiterin – für äußerst lebendigen Praxisbezug.

„Besser, schneller, einfacher lernen ist möglich, wenn man Ansätze wie Edutrainment nutzt."

***

von Albrecht Kresse

BESSER, SCHNELLER, EINFACHER
LERNEN IM UNTERNEHMEN

DAS NEUE LERNKONZEPT FÜR UNTERNEHMEN, DIE IHRE PERSONALENTWICKLUNG GEZIELT VORANTREIBEN WOLLEN: EDUTRAINMENT VEREINT EDUCATION, TRAINING UND ENTERTAINMENT SO, DASS BESSER UND SCHNELLER GELERNT WERDEN KANN.

PRAXIS

Neben den aufgezeigten Edutrainment-Projekten, die erfolgreich in Unternehmen umgesetzt wurden, steht vor allem die Praxisrelevanz an erster Stelle. Vier Charaktere begleiten Sie durch das gesamte Buch, bestehend aus Personalentwickler, Marketingmanager, Trainer und einer Vertriebs-Bereichsleiterin.

THEORIE

Lernen Sie die Edutrainment-Methode kennen und erfahren Sie, was Erwachsenenbildung wirklich zum Erfolg führt. Neben Einblicken in die Geschichte des Lernens und Experteninterviews wird ein umfangreicher Blick auf die Zukunft des Lernens geworfen.

ENTERTAINMENT

Sie erwartet neben der provokant-humorvollen Art von Albrecht Kresse ein ansprechender Magazin-Charakter mit Visualisierungen und Fotos sowie interessanten Modelle und Skizzen, die Lust auf mehr machen.

GLEICH LOSLEGEN!

Entwickeln Sie mit diesem Buch Ihre eigene Konzeptarbeit weiter – durch neue Impulse, pragmatische Tipps, Checklisten und die im Buch mitgelieferten Vorlagen.

ALBRECHT KRESSE – EDUTRAINMENT
Besser, schneller, einfacher lernen im Unternehmen
Ab sofort im Handel!

Bestellen Sie jetzt direkt unter:
WWW.EDUTRAINMENT-BUCH.DE

Im Interview

mit Albrecht Kresse

Herr Kresse, in Ihren Vorträgen, Büchern und Artikeln werben Sie für den mündigen Selbstlerner. Haben Sie nicht Angst, dass Ihr Geschäftsmodell zusammenbricht?

Von Sven G. Jánszky habe ich gelernt, dass echte Innovation darin besteht, das eigene Geschäftsmodell konsequent zu zerstören. Ich bin mir also der Gefahr bewusst, glaube aber, dass es für Leute wie mich immer genug zu tun geben wird. Ich konzipiere dann eben Personalentwicklungsprogramme, stelle Tools und Methoden zur Aufbereitung von Wissen bereit und vermittle die zum Selbstlernen notwendigen Kompetenzen. Es wird noch einige Jahre dauern, bis Trainer ausgestorben sind.

Sie selbst verfechten einen Ansatz, der sich Edutrainment nennt. Was verstehen Sie unter diesem Kunstwort und was macht Edutrainment anders?

Meine Grundthese ist: Wenn Lernen gelingt, hat das immer etwas mit der richtigen Mischung aus Education, Training und Entertainment zu tun. Diese Mischung gilt es jedes Mal wieder neu zu finden. Dafür haben wir ein Methodenset entwickelt, das sich auf alle Themen und Gebiete anwenden lässt. Der Spaß, die Unterhaltung ist dabei kein Selbstzweck, sondern eine Art neuronales Doping, das jeder braucht, um beim Lernen außerhalb der eigenen Komfortzone die notwendige Energie und Ausdauer zu entwickeln.

Sie sprechen das Thema Konzeption in Ihrem Buch ausführlich an. Warum ist es Ihnen so wichtig?

Ein ehemaliger Mitarbeiter von mir hatte einmal ein Unternehmen mit dem schönen Namen „Die Lernarchitekten". Aus meiner Sicht geht es genau darum: Lernarchitekturen zu bauen. Das ist die Aufgabe von Menschen wie mir. In der Branche herrscht gerade auf Kundenseite oft die Ansicht, dass nur der Trainer und der Inhalt wichtig seien, nicht so sehr das Konzept. Frei nach dem Motto: Beethoven hat ja nur komponiert. Wenn wir die Qualität unserer Konzepte erhöhen wollen, müssen wir das ändern. Es wäre durchaus logisch, dass Konzeption teurer ist als die Durchführung des Trainings. Ein gutes Konzept kann auch an Trainer vermittelt werden, die das Unternehmen günstig eingekauft hat. Wir machen zunehmend Konzepte, die wir selber gar nicht mehr umsetzen. Genau das ist die Arbeitsteilung, die ich meine.

In der edutrainment company bauen wir zur Zeit ein eigenes Edutrainment Lab auf. Hier werden wir Übungen und Trainingsformate testen, die Zusammenarbeit mit Hochschulen startet gerade. Kürzlich habe ich mir in Österreich ein europaweites Sales Center angeschaut, in dem Teilnehmer in Rollenspielen mit Wärmebildkameras gefilmt werden. Außerdem gibt es ein EKG und hinter einem venezianischen Spiegel sitzen Psychologen und werten das Gespräch sofort aus. Ich habe mir sofort eine Wärmebildkamera und ein Hautwiderstandsmessgerät angeschafft. Gemeinsam mit Experten und Kollegen wollen wir

jetzt schauen, wie wir aus diesem extrem aufwendigen Sales Center eine mobile Lösung für unsere Salestrainings machen können. Das ist etwas, was mir Spaß macht und mich antreibt.

In welchem Bereich sehen Sie das größte Potenzial für Veränderung?

Auch wenn ich selbst aus dem Bereich Kommunikation und Verkauf komme, sehe ich das größte Potenzial in einer veränderten Didaktik in den Fachtrainings. Gerade hier herrscht oft noch das Motto: Der beste Experte wird zum Trainer – leider oft mit den entsprechenden Nebenwirkungen, zum Beispiel in Form von viel zu vielen schlecht gestalteten Folien. In der fachlichen Weiterbildung lässt sich auch der Erfolg viel besser messen. Stellen Sie sich nur einmal vor, Sie könnten die Anlernzeit an einer neuen Maschine von drei Monaten auf einen Monat kürzen, einfach nur, indem Sie die didaktischen Konzepte verändern. Da rechnen sich 100.000 Euro für ein gutes Konzept sehr schnell.

Und was raten Sie Teilnehmern, die in einer altmodischen Lernveranstaltung gelandet sind?

Ich wundere mich immer wieder über die Leidensfähigkeit vieler Menschen, die in solchen Seminaren sitzen. Ich selbst habe im letzten Jahr zwei Weiterbildungen vorzeitig verlassen, die inhaltlich gut, aber methodisch aus meiner Sicht extrem ungenügend waren. Das sollten wir uns alle erlauben – und natürlich dem Trainer oder Dozenten eine ehrliche und trotzdem freundliche Rückmeldung geben; auch dafür gibt es ja Seminare. Die zweite Möglichkeit besteht darin, sich Veranstaltung und Thema selbst schön zu gestalten. Das ist für mich Edutrainment für Selbstlerner: Wie komme ich an die richtigen Inhalte heran? Wie kann ich mir das Thema im Alltag nicht nur erarbeiten, sondern es auch ausprobieren? Von wem bekomme ich Feedback? Und ganz wichtig: Wie kann ich mir das Lernen so gestalten, dass es mir persönlich Spaß macht?

Neulich im Urlaub traf ich eine Dame, die gerade ihren 101. Geburtstag feierte und noch bis zu ihrem 99. Lebensjahr Tennis gespielt hat. Nach einem Oberschenkelbruch, den sie sich beim Ausfallschritt in einem umkämpften Match zugezogen hatte, ging der poröse Knochen leider zu Bruch und wurde durch Titan ersetzt. „Tennis spielen hat man mir jetzt verboten." Im Gespräch schlug sie den Bogen von der Einführung des Telefons in ihrer Jugend bis zum Dauer-Smartphone-Gebrauch der jungen Leute im Zug, mit denen sie sich eigentlich gerne unterhalten würde. Am kommenden Tag, so berichtete sie mir, wolle sie aufbrechen zu einer Weiterbildungsveranstaltung zum Thema Umweltschutz. Ein beeindruckendes Beispiel für Freude am lebenslangen Lernen.

***

Vielen Dank für das Gespräch,
Herr Kresse.