

ten Konzeptionsmeeting werden Ausgangslage, Zielgruppe und Rahmenbedingungen geklärt. Es werden zum Beispiel Kompetenzen definiert und deren Messung festgelegt, (Lern-)Ziele werden synchronisiert, Bedarfe werden erfasst und Inhalte ausgewählt. Diese Inhalte werden dann modularisiert und rhythmisiert. Außerdem wird der Transfer des Gelernten in die Praxis und natürlich auch das Bildungscontrolling geplant. Erste Ideen und ein Zeitplan werden entwickelt. Für all dies gibt es ein Template. Auf ihm werden alle Informationen aus dem Briefing



Brainstorming. So sieht das Template „Konzeption“ (Rahmenbedingungen/Vorgaben/Zielgruppe/Umsetzung) der Musterfirma Scheuert KG nach dem ersten Meeting aller Projektbeteiligten aus.

gesammelt, strukturiert und visualisiert. So entsteht ein erstes Bild des Projekts. Die beteiligten Mitarbeiter des Trainingsinstituts kombinieren die Arbeit mit dem Template auch noch mit gelben Notizzetteln und skribbeln zusätzlich nach Herzenslust auf dem Template herum. Ganz nebenbei erkennen sie, wo noch Informationen fehlen. Erste Ideen für die Umsetzung werden direkt festgehalten und weiterentwickelt. →

Diese Templates helfen konzipieren

Mustervorlagen. Kreatives Arbeiten wird durch visuelle Vorlagen vereinfacht. Das Template „Konzeption“ strukturiert das erste Brainstorming, das Template „Pimp my Training“ steigert die Kreativität und das Template „Prinzipiencheck“ stellt die richtige Mischung an Seminarbausteinen sicher.

Konzeption

Pimp-my-Training-Board

Prinzipiencheck

THEMA		
<p>education</p> <ul style="list-style-type: none"> Altenheimen, Behindert & mehrer Ziele und Lernziele Arbeitsauftrag Zielgruppenanalyse Stärke, Schwäche und Defizite Trainingsziele Stärke, Motivationen & Bedürfnisse Transferfähigkeit Effektivitätsmessung Transfermanagement 	<p>training</p> <ul style="list-style-type: none"> Interaktion Präsentation Interaktion Feedback Übungen Simulation Platzspiele Lehrpläne Spiele Schüler als Köchlein 	<p>entertainment</p> <ul style="list-style-type: none"> Brainstorming Humor & Anecdotal Evidence Visualisierung & Cartooning Übersetzung & Übersetzung Lehrpläne/Übungen Materialien/Spiele Geschichten Musik Schüler/Prüfung Erlebnis

Quelle: www.edutainment.com/templates

Gastkommentar

Albrecht Kresse

Die Zukunft: Gesonderte Honorare für die Konzeption



Kürzlich wurde ich zu einer Ausschreibung eingeladen. Ich war irritiert. Es war ein sehr großes Unternehmen und ich fragte mich, wer auf die Idee gekommen war, uns für eine Ausschreibung dieser Größenordnung anzufragen. Die zuständige Ansprechpartnerin versicherte mir, man habe sorgfältig recherchiert. Die Edutrainment Company sei keinesfalls zu klein, man sei von unserer Kreativität

„ Neue Geschäftsmodelle braucht die Branche. “

begeistert und wir sollten unbedingt ein Angebot abgeben. Wir kämpften uns bis in die letzte Runde der Ausschreibung vor, selbst der Einkäufer schien von unserem Konzept überzeugt zu sein. Allerdings nicht von unseren Preisen. Am Ende machte ein Anbieter das Rennen, der unseren Tagessatz noch einmal um satte 500 Euro unterbot. Gute Konzepte sind willkommen, solange sie nichts kosten.

Ich habe mich entschlossen, an solchen Ausschreibungen nicht mehr teilzunehmen. Die Werbebranche handelt längst so. Laut einer Statistik schlagen Agenturen drei von vier Pitch-Einladungen aus. Was ich noch schlimmer finde: In der Werbung wie auch zunehmend im Bereich Personalentwicklung und Training scheint es bei manchen Ausschreibungen nur noch darum zu gehen, günstig oder sogar kostenlos Ideen einzusammeln. Hier muss unsere Branche dringend handeln und sich auf klare Regeln einigen.

Immer häufiger erhalte ich Anfragen, Trainingskonzepte zu entwickeln, die der Kunde dann mit eigenen oder anderen externen Trainern durchführen möchte. Das ist machbar, doch für solche Anforderungen werden neue Geschäftsmodelle benötigt. Der Kunde kauft externe Anbieter ein, weil die eigenen Trainer offensichtlich nicht über die konzeptionelle Kompetenz verfügen. Auf solche Modelle

sollte sich unsere Branche einstellen. In den USA ist es vollkommen normal, dass ein Unternehmen sich von einem Anbieter ein Konzept erstellen lässt, das von anderen Anbietern in unterschiedlichen Ländern umgesetzt wird. Daran müssen wir uns in Deutschland erst noch gewöhnen. Nützlich wäre es, für die didaktische Konzeption gewisse Standards zu haben, die alle kennen.

Als Beispiel dient die Softwarebranche: Dort gibt es Programmiersprachen und definierte Schnittstellen, die es ermöglichen, Programme von unterschiedlichen Herstellern miteinander zu verknüpfen.

Man unterscheidet zwischen Standardsoftware und maßgeschneiderten Lösungen. An Open-Source-Lösungen arbeiten Entwickler auf der ganzen Welt, um die Software immer besser zu machen. Warum sollte es in Zukunft nicht so ähnlich in der Personalentwicklungsbranche zugehen? Kompatibler, individueller, offener?

Für die Weiterbildungsbranche wäre es ein erster Schritt, wenn sich die Trainer darauf einigen würden, in welcher Form ein Trainingsablauf und ein Leitfaden zur Trainingsdurchführung erstellt werden müssen. Sicherlich wird das Fragen aufwerfen hinsichtlich der Nutzungsrechte. Ein Trainingsablauf ist quasi ein eigener Quellcode, den man nicht jedem einfach zur Verfügung stellen sollte. Manchmal ist es aber innerhalb eines Projekts notwendig und sinnvoll. Aufgrund der Tatsache, dass viele Trainer daran kein Interesse haben, muss diese Thematik unbedingt auf Verbandsebene diskutiert werden.

Anbieter von Trainings werden sich daran gewöhnen müssen, ihre Konzepte für andere zu öffnen. Konzeption, Produktion und Durchführung sollten unterschiedlich bezahlt und in den Rechnungen gesondert ausgewiesen werden. Lohnend ist der Aufwand allemal: Durch ein optimal konzipiertes Trainingsdesign erzielen auch durchschnittliche Trainer gute Ergebnisse.

→ 2 Training

An dieser Stelle geht es darum, für die Teilnehmer ein Maximum an Interaktion und professionellem Feedback zu ermöglichen. Training ist der Weg zum Ziel. Dazu gehören Spiele und Übungen, die in didaktischer Hinsicht ausgewählt werden. Wichtige Bestandteile eines Trainings neben Instruktion und Präsentation sind Erfahrungen und Feedback. Der Mensch lernt am besten aus der Kombination von maximaler Fehlerfrequenz gepaart mit maximalem Feedback.

3 Entertainment

Außerdem darf nicht vergessen werden, die Teilnehmer mit dem richtigen Maß an Unterhaltung und positiven Emotionen für ein Thema zu begeistern. Dazu dient das „Pimp-my-Training“-Template (Seite 43). Fragen, die sich ein Konzeptionist in diesem Zusammenhang stellen sollte, sind zum Beispiel:

- Wie können noch mehr Sinne angesprochen werden? Bewegung? Visualisierungen?
- Welche zusätzliche Technik kann das Lernziel unterstützen? Überraschung und Provokation?
- Welche zusätzlichen Materialien können die Emotionalisierung unterstützen? Lernraumgestaltung? Musik?

Jeder „Knalleffekt“ sollte allerdings einen didaktischen Bezug zu den Inhalten haben.

Um zu überprüfen, ob der richtige Mix aus Education, Training und Entertainment gelungen ist, verwendet man ein weiteres Template mit dem Titel „Prinzipiencheck“ (Seite 43). Es funktioniert wie eine Checkliste.

Immer wieder zeigt sich: Nicht jeder gute Trainer entwickelt auch gute Konzepte. Kunden glauben aber oft das Gegenteil. Sie erwarten, dass zur Bestandsaufnahme und zur späteren Präsentation eines Konzepts genau die Trainer erscheinen, die auch später die Trainings durchführen. Mindestens zur Bestandsaufnahme sollte aber lieber ein anderer Kollege gehen – jemand, der besser konzipieren kann. Die Anforderungen an ein Konzept für die Personalentwicklung sind oft kom-

plex. Daher sollte auch die Konzeption einer Weiterbildungsmaßnahme dieser Komplexität gerecht werden. Teams, die gemeinsam eine Konzeption erarbeiten, sollte man eher die „Lernarchitekten“ nennen. Dieser Begriff beschreibt die Aufgabe sehr gut. Es wird Zeit, dass wir das Design von Personalentwicklungslösungen als interdisziplinäres Feld entdecken, systematisch entwickeln und dafür auch passende Ausbildungen anbieten.

Konzeption – im Team geht's besser

Eine gute Konzeption beruht auf einer guten Analyse, vielen Fragen, Nachforschungen, Interviews, der Auseinandersetzung mit der Kultur des Unternehmens, vielleicht sogar den individuellen Lernbiografien der Zielgruppe. Sie fußt auf den Erfahrungen aus vielen erfolgreichen oder auch mal nicht so geglückten Projekten. Nicht selten lernt man gerade aus den Fehlern besonders viel.

Multidisziplinäres Arbeiten im Team, ein systematisches Vorgehen vom ersten Meeting bis zum fertigen Konzept sowie die Bereitschaft, internes Wissen mit anderen zu teilen – die Anforderungen sind hoch. Nicht jeder Anbieter von Trainings und Seminaren ist dafür bereits

richtig aufgestellt. Wer zum Beispiel ein komplexes Blended-Learning-Konzept entwickeln will, braucht Kompetenzen in Präsenztraining, E-Learning und Mobile Learning.

Diese Kompetenzen zu bündeln, kann ein durchaus schmerzhafter Prozess sein. Denn Trainer sehen E-Learning anfangs eher als Bedrohung und wissen mit dessen Entwicklern nicht viel anzufangen. Und die E-Learning-Experten haben zwar oft theoretisch mehr Wissen über Lernziele und moderne Lerndesigns. Sie hatten es aber noch nie mit lebenden Teilnehmern zu tun. Beide sollten gemeinsam um die richtige Lösung streiten. Selbst Psychologen mit dem Schwerpunkt Potenzialdiagnostik und Exoten für Gesundheit am Arbeitsplatz und im Seminarraum sollten bei einer Konzeptionsarbeit willkommen sein. Konzeption ist Teamleistung.

Dem lieben Kollegen Lutz Freiberg, der einsam im Hotelzimmer hockt und seinem müden Hirn innovative Konzepte abzuringen versucht, würde dieses Vorgehen sicher gefallen. Konzipieren im Team ist kreativer, schneller und macht deutlich mehr Spaß. Ein Espresso hilft natürlich. Den Wein gönnt sich das Team dann später.

Albrecht Kresse ●

Leichter lernen

Buchtipps. Albrecht Kresse, der Autor dieses Fachbeitrags, ist nicht nur Gründer und Geschäftsführer der Edutraining Company in Berlin. Der Experte für innovative Personalentwicklung ist auch Autor des Buchs „Edutraining. Besser, schneller, einfacher lernen im Unternehmen“, das im Sommer 2014 im Gabal-Verlag in Offenbach erschien (280 Seiten, 49,90 Euro). Kresse beschreibt in diesem Buch ausführlich sein Konzept: Education, Training und Entertainment werden so kombiniert, dass das Lernen leichter wird.

Edutraining Company, Winsstraße 12, 10405 Berlin, Tel. +49 30 36417770, www.edutraining.com

