

Inhalt

| | |
|---|-----------|
| Vorwort..... | 7 |
| 1 Willkommen in der VUKA-Welt..... | 19 |
| 1.1 Eine kurze Beschreibung der Herausforderungen der VUKA-Welt... | 19 |
| 1.2 So vieles zu lernen – Beste Zeiten – nicht nur für Führungskräfte-Trainer | 21 |
| 1.2.1 digital | 21 |
| 1.2.2 agil | 22 |
| 1.2.3 global..... | 23 |
| 2 Trainerrolle – wer bin ich und wenn ja, wie viele?..... | 25 |
| 2.1 Begriffsabgrenzung | 26 |
| 2.2 Der (Business)-Trainer | 27 |
| 3 Trainerkompetenzen – was ein Businesstrainer heute können muss | 29 |
| 3.1 Didaktisch methodische Kompetenz | 30 |
| 3.2 Fachkompetenz..... | 30 |
| 3.3 Feldkompetenz..... | 32 |
| 3.4 Präsentationskompetenz..... | 33 |
| 3.5 Digitale Kompetenz..... | 35 |
| 3.6 Sozialkompetenz | 37 |
| 3.7 Selbstkompetenz | 38 |
| 3.8 Kompetenzcheck: Testen Sie Ihre Trainerkompetenz..... | 39 |
| 3.9 Zusammenfassung: Wo lernt man was? | 51 |
| 4 Teilnehmerspektrum – alles so schön bunt hier!..... | 54 |
| 4.1 Teilnehmermotivation – Grundlagen..... | 55 |
| 4.2 Besonderheiten bei der Lernmotivation von Erwachsenen..... | 56 |
| 4.3 Teilnehmermotivation – Einfluss der Organisation vor dem Training. | 59 |
| 4.4 Umgang mit unterschiedlichen Teilnehmertypen | 63 |
| 4.5 Praxistipp Motivation vor, beim und nach dem Training!..... | 66 |
| 5 Die Gruppe – mehr als die Summe der Teilnehmenden | 71 |
| 5.1 Das Training als Teamentwicklungsprozess | 72 |

| | | |
|----------|---|------------|
| 5.2 | Die vier Faktoren der TZI in Balance..... | 78 |
| 6 | Handwerkszeug für die Gruppensteuerung und Inter_ventionen in schwierigen Situationen..... | 81 |
| 6.1 | Themenzentrierung durch Fragen | 81 |
| 6.2 | Teilnehmerbeiträgen aktiv Gehör schenken..... | 85 |
| 6.3 | Fokussteuerung durch Visualisierung | 86 |
| 6.4 | Verantwortung und Rollen klären | 87 |
| 6.5 | Störungen als hilfreiche Hinweise ansprechen | 88 |
| 6.6 | Spielregeln vorschlagen..... | 89 |
| 6.7 | Nutzen Sie den Raum | 92 |
| 6.8 | Verbale „Entgiftung“ in schwierigen Situationen..... | 94 |
| 6.9 | Wenn das Lernziel gefährdet ist, Zwickmühlen formulieren!..... | 95 |
| 7 | Was ist und wie geht eigentlich Lernen? | 97 |
| 7.1 | Stufen der Kompetenzentwicklung | 97 |
| 7.2 | VAKOG – sinnlich lernen | 102 |
| 7.3 | Wie Wahrnehmungsfilter das Lernen beeinflussen | 103 |
| 7.4 | Medien und Materialien gehirngerecht gestalten..... | 106 |
| 7.5 | Der Mythos der Lerntypen | 108 |
| 7.6 | An das Wissensnetz anknüpfen | 109 |
| 7.7 | Plastizität des Gehirns..... | 110 |
| 7.8 | Trainingsmythen über die linke und rechte Gehirnhälfte..... | 111 |
| 7.9 | Die Macht der Gewohnheit oder die Tücken des Hebb'schen Gesetzes | 112 |
| 7.10 | Wie Sie Ihr Wissen wirksam weitergeben –didaktische Prinzipien.. | 114 |
| 8 | In 5 Schritten Trainings konzipieren | 117 |
| 8.1 | Auftragsklärung, Bedarfsanalyse und Reflexion..... | 118 |
| 8.2 | Der Weg zum Training beginnt beim Ziel! | 123 |
| 8.2.1 | Richt-, Grob- und Feinlernziele | 127 |
| 8.2.2 | Lernzielbereiche und Lernzielkontrollen | 128 |
| 8.2.3 | Taxonomie..... | 131 |
| 9 | Methoden | 135 |
| 9.1 | Kleiner Exkurs: Methodentrend Gamification..... | 137 |

| | | |
|--------|---|-----|
| 9.2 | Methoden zur Lernzielkontrolle | 138 |
| 9.2.1 | Multiplie-Choice-Aufgaben – Spaß, Spannung – Spiel | 139 |
| 9.2.2 | Mit offenen Fragen und Aufgaben den Austausch fördern | 141 |
| 9.2.3 | Praxisübungen | 147 |
| 9.2.4 | Rollenspiele – Wie Sie im Softskill Training Praxistransfer sichern .. | 148 |
| 9.3 | Transfermethode Projektarbeit | 154 |
| 9.4 | Methoden zur Fokussierung..... | 157 |
| 9.4.1 | Sprung ins kalte Praxiswasser | 157 |
| 9.4.2 | Experimente mit „Ach so!“-Effekt | 158 |
| 9.4.3 | Storytelling | 160 |
| 9.5 | Methoden zur Wissensvermittlung..... | 164 |
| 9.5.1 | Vortrag, Präsentation und Lehrgespräch – Wissen vermitteln und überzeugen | 164 |
| 9.5.2 | Methoden zur aktiven Wissensaneignung in Gruppen | 167 |
| 9.5.3 | Methoden zur Wissensaneignung – Einzelarbeit..... | 168 |
| 9.6 | Moderation – die Gruppe erleben und gemeinsam Themen erarbeiten | 172 |
| 9.6.1 | Themenspeicher | 173 |
| 9.6.2 | Blitzlicht | 174 |
| 9.6.3 | Kartenabfrage | 175 |
| 9.6.4 | Mehrpunkt-Frage | 177 |
| 9.6.5 | Zurufabfrage | 178 |
| 9.6.6 | Ein-Punkt-Frage | 179 |
| 9.6.7 | Soziometrie | 180 |
| 9.6.8 | Extra: Der Moderationszyklus..... | 181 |
| 9.6.9 | Klassische Moderationsmethoden digital | 183 |
| 9.6.10 | Moderation heute..... | 184 |
| 9.7 | Methoden für den Anfang | 187 |
| 9.7.1 | Erwartungsabfrage | 187 |
| 9.7.2 | Agenda..... | 189 |
| 9.7.3 | Methoden zum Kennenlernen | 189 |

| | | |
|-----------|--|------------|
| 9.8 | Die Gruppe in Bewegung bringen – Auflockerung nach der Mittagspause..... | 193 |
| 9.10 | Aktivierung und Gruppenerleben im digitalen Raum | 195 |
| 9.10.1 | Post-It Übungen | 195 |
| 9.10.2 | Kamera an/aus..... | 196 |
| 9.10.3 | Sag es mit einem Bild | 196 |
| 9.10.4 | Schreibtisch und Raum nutzen | 197 |
| 9.11 | Methoden, die das Ende gestalten..... | 197 |
| 9.11.1 | Rückblick auf die Agenda..... | 198 |
| 9.11.2 | Feedback im Abgleich mit der Erwartungsabfrage..... | 198 |
| 9.11.3 | Transfermethoden | 198 |
| 9.11.4 | Warmer Rücken | 200 |
| 9.12 | Das Training on the Job (ToJ) | 201 |
| 9.12.1 | Vor dem ToJ | 202 |
| 9.12.2 | Warm-up..... | 202 |
| 9.12.3 | In der Beobachtungsphase | 203 |
| 9.12.4 | In der Reflexionsphase | 204 |
| 9.12.5 | Reporting nach dem Training on the Job..... | 206 |
| 9.13 | Wechsel der Sozialformen..... | 207 |
| 9.13.1 | Einzelarbeit | 207 |
| 9.13.2 | Partnerarbeit..... | 208 |
| 9.13.4 | Gruppenarbeit..... | 210 |
| 9.13.5 | Chancen und Ziele von Partner- und Gruppenarbeit:..... | 211 |
| 9.13.6 | Ideen zur Partner- und Gruppenbildung..... | 211 |
| 9.13.7 | Partner- und Gruppenarbeit online..... | 213 |
| 10 | Visualisieren mit Medien | 215 |
| 10.1 | Foliengestaltung..... | 216 |
| 10.2 | Einsatz der Metaplanwand (Pinnwand)..... | 218 |
| 10.3 | Einsatz des Whiteboardss..... | 219 |
| 10.4 | Einsatz des Flipcharts | 219 |
| 10.5 | Visualisieren mit Tablet oder Dokumentenkamera | 221 |

| | | |
|-----------|---|------------|
| 10.6 | Die Moderationsschrift..... | 221 |
| 10.7 | Das Zeichnen von Symbolen, Rahmen und Textcontainern | 224 |
| 11 | Materialien im Training..... | 225 |
| 11.1 | Moderationsmarker | 226 |
| 11.2 | Buntstifte..... | 226 |
| 11.3 | Moderationskarten | 227 |
| 11.4 | Wichtige Kleinigkeiten..... | 227 |
| 12 | Ablaufplanung | 231 |
| 12.1 | Der Trainingsleitfaden | 232 |
| 12.2 | Die einzelnen Abschnitte und Spalten des Trainingsleitfadens im Detail:..... | 235 |
| 12.3 | Warum sich der Aufwand lohnt | 236 |
| 13 | Virtuelle und reale Trainingsräume – wo und wann wir heute lernen..... | 239 |
| 13.1 | Gemeinsam Zeit verbringen – Synchros Lernen | 239 |
| 13.2 | Zusammen in Zeit und Raum: Das Präsenztraining | 240 |
| 13.3 | Gemeinsam im digitalen Raum – synchros Online-Training | 241 |
| 13.3.1 | Besonderheiten der Online-Didaktik..... | 242 |
| 13.3.2 | Technische Möglichkeiten und deren Nutzen..... | 245 |
| 13.3.3 | Erste Hilfe bei technischen Problemen | 246 |
| 13.4 | Training jederzeit und überall: Asynchrones Lernen | 248 |
| 13.5 | Blended Learning und hybrides Lernen..... | 251 |
| 14 | Dokumentation von Trainingsergebnissen | 252 |
| 15 | Extra: Als Trainer auf dem freien Markt | 253 |
| 15.1 | Das Trainerprofil online und offline..... | 253 |
| 15.2 | Preiskalkulation..... | 258 |
| 16 | Anhang | 261 |
| 16.1 | Kurze Checkliste zur schnellen Trainingsvorbereitung: | 261 |
| 16.2 | Taxonomien für den psychomotorischen und affektiven Bereich.... | 261 |
| 16.3 | Beispiel für eine Erwartungsabfrage vorab per Fragebogen | 262 |
| | Stichwortverzeichnis..... | 265 |