

Training

Produktbeschrieb

contav

November 2009

contav ag

Unternehmens-
Entwicklung

Alpenstrasse 60
2502 Biel/Bienne
Fon 032 322 26 46
Fax 032 325 27 74
info@contav.ch
www.contav.ch

Inhaltsverzeichnis

Was ist Qualität in der Weiterbildung?	2
Wirksamkeit von Inhouse-Weiterbildungsmassnahmen	3
Design einer wirksamen Weiterbildung.....	4
Beispielhafte Planung einer Weiterbildung im Bereich „Kommunikation“	5

Was ist Qualität in der Weiterbildung?

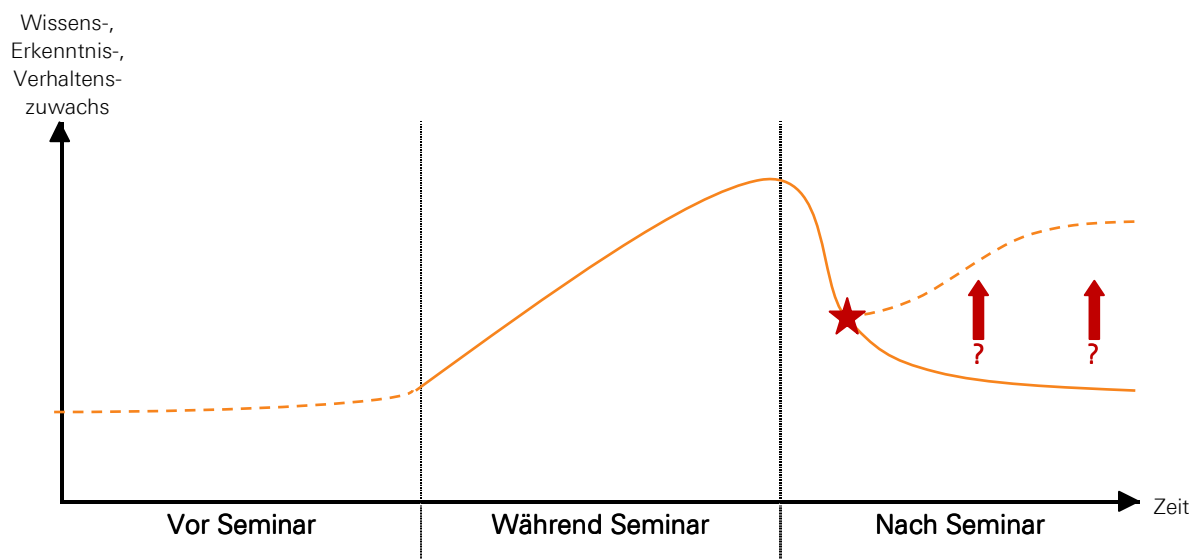
Viele unsere Kunden investieren viel Geld und Zeit in die Weiterbildung der Angestellten und der Führungskräfte.

Jedes Unternehmen stellt sich bei einer Investition die Frage, wann, wie und wie hoch der Return On Investment sein wird. In der Weiterbildung sprechen wir vom Return On Training (ROT).

Eine Weiterbildungsmaßnahme ist dann erfolgreich, wenn die gewünschten Erkenntnisse und Verhalten in die Praxis umgesetzt werden können. Nun, stellt sich die Frage, wie wir diese Umsetzung sicherstellen und messen können.

Es gibt sehr wohl Möglichkeiten, diesen Prozess zu erfassen. Das heisst aber Abschied nehmen vom traditionellen „Kürsliwesen“ und die Verpflichtung, das Weiterbildungsangebot in die Kultur und in die Zielsetzungen der Unternehmung einzubinden. Das heisst, dass die Führungskräfte in den Weiterbildungsprozess der Mitarbeitenden einbezogen werden müssen.

Die übliche Kurve des Wissens-, Erkenntnis- und Verhaltenszuwachs verläuft traditionellerweise so:



Die Frage, die sich nun stellt, ist, was müssen wir tun, um den Verlauf der Kurve nach dem Seminar am Punkt ★ nach oben zu treiben.

Hier gibt es in der Wirksamkeitsforschung gute Untersuchungen, die zeigen wie die Weiterbildung gestaltet werden muss, um den Return On Training (ROT) zu steigern.

Wirksamkeit von Inhouse-Weiterbildungsmassnahmen

Die grosse Chance der Inhouse-Trainings ist die Begleitungsmöglichkeit der Teilnehmenden und damit die Steigerung der Ergebnisse der Weiterbildung inklusive Transfersicherung. Was muss nun geschehen, damit wir die Qualität des Transfers sichern können? Die folgende Grafik zeigt Möglichkeiten auf, wie und zu welchem Zeitpunkt dem Verfall von Wissen und Erkenntnissen entgegen gewirkt werden kann.



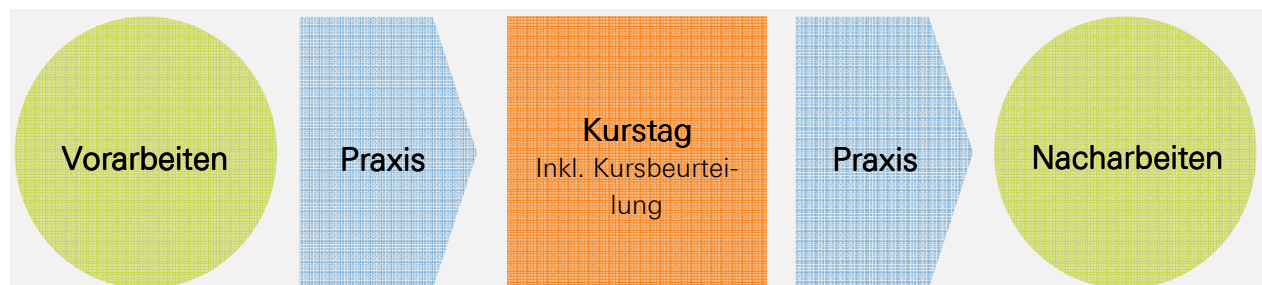
Design einer wirksamen Weiterbildung

Wir versuchen nun, alle Erkenntnisse zusammen zu fassen und ein Design eines wirksamen Weiterbildungsprozesses schematisch darzustellen. Trainings sind wie erwähnt dann besonders wirksam, wenn eine Vorbereitung stattfindet, wenn die Kurse handlungsorientiert organisiert sind und wenn eine Nacharbeit in Form einer Praxistransfer-Phase stattfindet. Bei einmalig durchgeführten Kursen sollte zumindest ein Aktionsplan als Lernkontrolle eingesetzt werden.

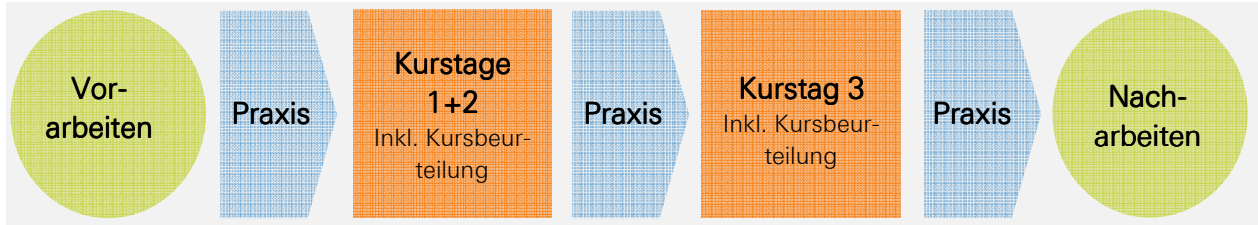
Vorarbeit:	<ul style="list-style-type: none"> - Kleine schriftliche Vorbereitung auf den Kurs. - Fallbeispiel aus dem Alltag vorbereiten. - Konkrete Alltagssituationen und Fragen vorbereiten. - Webbasierte interaktive Vorbereitungsaufgaben mit Fragen und Antworten.
Kurstag:	<ul style="list-style-type: none"> - Theorie mit Fallbeispielen verknüpfen. - Modelle und Theorien mit Praxisbezug. - Reflexion mit Lernjournal - Rezeptive und explorative Kursteile - Praktische Übungen. Theorie erfahrbar machen. - Übungen für den Alltag geben (>1 Kurstag)
Kursbeurteilung:	<ul style="list-style-type: none"> - Standardisierte Kursbeurteilung am Schluss des Kurses.
Kursauswertung:	<ul style="list-style-type: none"> - Feedback an Kursleitung - Feedback an Teilnehmenden - Feedback an evt. interne Auftraggeber
Nacharbeiten:	<ul style="list-style-type: none"> - Was hat mir der Kurs im Alltag gebracht? - Was konnte ich nutzen? - Wem habe ich den Kurs weiterempfohlen? - Wissenstest / Transfertest

Hier mögliche Beispiele von ein- oder mehrtägigen Kursen:

Eintägiger Kurs:



Mehrtägiger Kurs:



Beispielhafte Planung einer Weiterbildung im Bereich „Kommunikation“

Erfolgreich und konstruktiv kommunizieren

Zielgruppe:	Mitarbeitende und Führungspersonen, die die Kommunikation verbessern wollen
Kursdauer:	2 Tage
Ziele:	Die Teilnehmenden... - verstehen Kommunikationsprozesse und können auch anspruchsvolle Gespräche konstruktiv und erfolgreich führen
Vorbereitung:	- Gespräch mit Vorgesetztem, persönliche Ziele definieren, Seminarvorbereitung mit E-Learning
Praxistransfer:	- Aktionsplan umsetzen, pers. Videoaufnahmen
Inhalte:	- Die Sender-Empfänger-Problematik - Das 3-Ebenenmodell der Kommunikation - Kommunikation als bewusster Wahrnehmungsprozess. - Unterscheidung von Wahrnehmung – Beobachtung – Interpretation und Bewertung. - Aktives Zuhören - Feedback und Kritik - Mitarbeitergespräche führen - Erfolgreiche Fragetechniken
Kompetenzen:	- Kommunikative Kompetenzen, Networking-Fähigkeiten, Einfühlungsvermögen, Kundenorientierung
Inhalte Persönlichkeits-Entwicklung:	- Verstehen Ihr eigenes Kommunikationsverhalten und können es adäquat einsetzen
Leistungsnachweis:	Aktionsplan mit Überprüfung in der Praxis