



IT-Trainingshandbuch



**Leitfaden für IT-Trainer
und Personalentwickler**

Leseprobe



IT-Training

Leitfaden für IT-Trainer und Personalentwickler

Leseprobe

Inhaltsverzeichnis

1	Grundlagen der Erwachsenenbildung.....	6
1.1	Vorwort	6
1.2	Einleitung	6
1.3	Die Aufgabe des IT-Trainers	7
1.4	Erwachsene Lerner.....	8
1.5	Nur mehr desselben - just more of the same?.....	10
1.6	Vermeidungsziel: Erzeugungsdidaktik.....	11
1.7	Ein persisches Märchen oder: vom „Mut, eine Probe zu wagen“.....	12
1.8	Ermöglichungsdidaktik und TN-Orientierung	12
1.9	Ermöglichungsdidaktik - Folgerungen für die Durchführung	13
1.10	Erwerb von Schlüsselqualifikationen	13
1.11	Teilnehmer: Beteiligte im Erwachsenenbildungsprozeß	14
2	Die Kompetenzen des IT-Trainers.....	17
2.1	Fachkompetenz	17
2.2	Methodenkompetenz.....	18
2.3	Sozialkompetenz.....	21
3	Seminarpraxis	23
3.1	Evaluierung von TN-Vorkenntnissen	23
3.2	Themenplanung	23
3.3	Auswahl von Trainingsunterlagen	24
3.4	Einsatz von Trainingsunterlagen	25
3.5	Die erfolgreiche Eröffnung.....	25
3.6	Strategien und Methoden bei inhomogenen Gruppen	28
3.7	Gruppenführung und Teambildung.....	31
3.8	Fallstudie: „Alle für einen, einer für alle“	32
3.9	Lernfähigkeit, Lernstil und Lernmotivation Erwachsener	35
3.10	Charakterisierung von Lerntypen (Lernstiltest).....	36
3.11	Schwierige Themen verständlich darstellen	38
3.12	Die Werthaltigkeit des Wesentlichen im Wandel	39
3.13	Visualisierung.....	40
3.14	Schrift und Bild als Gestaltungsmittel	41
3.15	Analogiebildung	42
3.16	Rhetorik und Kommunikation	44
3.17	Transfersicherung im IT-Seminar	45
3.18	Qualitätskontrolle durch den Trainer	47

3.19	Qualitätskontrolle durch die TN.....	47
4	Literatur.....	49
5	Trainer's Regelwerk.....	50
5.1	Meine wichtigsten persönlichen Erfahrungen als Trainer	53
5.2	Worauf ich in meinen nächsten Seminaren besonders achte	54
5.3	Welche Verbesserungen habe ich in meinen Seminaren bereits erzielt?	55

Über den Autor



Hartmut M. Hilbich (56), Dipl.-Wirt.-Ing. (FH) / M.A. Master of Arts (Erwachsenenbildung) ist Senior Partner bei Hartmut HILBICH CONSULTing., einem 1984 von ihm gegründeten Projektbüro für Unternehmensberatung. Zuvor war er mehrere Jahre als Management- Consultant, u.a. in einer großen internat. Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und als Berater für eine internat. Management- u. Technologieberatung tätig. 1988 konzentrierte er seine Tätigkeit als selbständiger IT-Trainer auf den Bereich IT-Weiterbildung. Er leitete in den letzten 20 Jahren mehr als 1.000 IT-Trainings mit ca. 8.000 Teilnehmern mit Schwerpunkt Kalkulations-Software (Lotus 1-2-3, Microsoft Excel) für namhafte Großunternehmen aus den Bereichen Industrie, Handel, Banken, Versicherungen und Beratungsunternehmen. Nach seiner Zusatzqualifikation als M.A. Master of Arts in Erwachsenenbildung widmet er sich zunehmend der Seminarleitung in IT-Multiplikatoren-Qualifizierungen (Train-the-IT-Trainer). Er ist Autor mehrerer Trainerleitfäden zu MS Excel für den Herdt-Verlag für Bildungsmedien.

Nach seinen langen „Frankfurter Jahren“ erfolgte 2002 der Wechsel von Projektbüro und Wohnsitz in den Naturpark Hochtaunus. In seiner Freizeit unternimmt er am liebsten ausgedehnte Wanderungen mit seinem Colliemix in der Natur.

Hartmut M. Hilbich führt Trainerseminare durch, in denen Sie die in diesem Handbuch vorgestellten Inhalte in praktischen Veranstaltungen erlernen können:

- Train-the-IT-Trainer Grundlagen (Modul 1)
- Train-the-IT-Trainer Gruppenführung und Teambildung (Modul 2)
- Train-the-IT-Trainer Kommunikation, Medien, Visualisierung (Modul 3)
- Train-the-IT-Trainer Praxistraining mit Anwendersoftware (Modul 4)
- Trainer-Workshop Visualisierung
- Trainer Coaching Support (TCS)

Nähere Informationen zu unseren Trainerseminaren finden Sie auf unserer Website und in unserem Produktkatalog, der ebenfalls auf unserer Website verfügbar ist.

Hartmut HILBICH CONSULTing.

Auf dem Reinsadel 2-4

D-35789 Weilmünster

Tel.: 06472 / 83 12 42

E-Mail: hhi@hilbich-consulting.de

www.hilbich-consulting.de

Copyright by Hartmut M. Hilbich, Hartmut HILBICH CONSULTing.

Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie, Mikrofilm oder in einem anderen Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Autors vollständig oder in Auszügen reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Für die .PDF-Dateiversion dieses Dokuments gelten über vorgenannte Rechte hinaus folgende Nutzungsbedingungen:

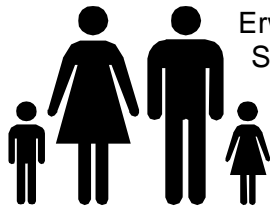
Durch den Erwerb einer .PDF-Nutzungslizenz (Einzelplatzlizenz) erwirbt der Lizenznehmer das Recht, dieses Dokument so zu nutzen, als hätte er das Produkt als Papier-Druckversion in Form eines einzigen Exemplares erworben. Er darf die .PDF-Datei hierzu nur in einem einzigen vollständigen Exemplar auf Papier auszudrucken. Ein auszugsweiser Mehrfachausdruck ist nicht statthaft. Der Lizenznehmer ist berechtigt, die erhaltene .PDF-Datei auf seinem Arbeitsplatzcomputer in der erhaltenen Fassung gespeichert zu halten, um das Dokument am Monitor zu lesen. Der Lizenznehmer ist nicht berechtigt, Kopien der .PDF-Datei anzufertigen oder die .PDF-Datei ganz oder teilweise auf einem Netzlaufwerk zu speichern, auf das andere Personen ebenfalls Zugriff haben (Ausnahme: Erwerb einer Mehrfachlizenz). Die .PDF-Datei ist durch ein Lizenz-Kennwort vor unberechtigtem Öffnen geschützt. Der Lizenznehmer darf das Kennwort nicht an Dritte weitergeben. Andernfalls kann er für Rechtsansprüche, die aus der Verletzung dieser Bedingungen ableitbar sind, haftbar gemacht werden.

Die .PDF-Druckdatei wurde mit Sorgfalt erstellt und geprüft. Trotzdem können Fehler nicht vollkommen ausgeschlossen werden. Der Ersteller kann für eventuell fehlerhafte Dateieigenschaften und deren Folgen weder eine juristische Verantwortung noch irgendeine Haftung übernehmen. Die Datei wurde vor dem E-Mail-Versand mit Norton AntiVirus geprüft und hat die Prüfung ohne Beanstandung durchlaufen. Für eine über diese Prüfung hinaus theoretisch denkbare Vireneinfizierung beim Versand über das Internet wird keinerlei Gewährleistung übernommen. Es ist allein Sache des Lizenznehmers, die Datei erneut auf Vireneinfall zu prüfen und auf seinem/n Rechner/n vor möglichem Vireneinfall zu schützen. Der Lizenznehmer erkennt mit dem Empfang der Datei o.g. Nutzungsbedingungen, die Abnahme und Gewährleistung an.

Skriptversion 1.5 / März 2009

Schutzgebühr EUR 24,50

1.4 Erwachsene Lerner



Erwachsenenbildung formuliert einen fundamental anderen Anspruch, als Schulbildung. Erwachsenenbildung ist nicht Erwachsenen-erziehung. In "Erziehen" verbirgt sich immer "Ziehen", "zu sich herziehen". "Erziehen" ist für Kinder und Jugendliche ein probates Mittel bei der "Entwicklungshilfe" des eigenen Selbst. Für Erwachsene jedoch hat dieser Begriff keine Gültigkeit mehr, denn hier geht es nicht um ziehen, hier geht es um: ermöglichen, unterstützen, helfen, mitgestalten, motivieren und vor allem geht es um: das Zulassen. Das Ermöglichen und Zulassen - von Lernen. Das Ermöglichen und: das Zulassen.

R4: Gestalten Sie Lernprozesse erwachsenengerecht. Ermöglichen Sie Lernen und lassen Sie Lernen zu. Sie sind nicht in der Schule und Sie sind kein Lehrer. Trainingsteilnehmer sind keine Schüler.

Erwachsenen wird ein "fertiges Selbst" unterstellt! Wohlgermerkt: es wird ihnen unterstellt! Erwachsene befinden sich folglich außerhalb der "Schutzzone" Heranwachsender, in der die "Unfertigkeit" Kernelement der Erziehung ist!

In einem schutzlosen "Freiraum" suchen Erwachsene die individuelle Verwirklichung des eigenen Lebensentwurfs. Erwachsene erbringen eine permanente, lebenslange Anpassungsleistung an "das, was gesellschaftlich als normal gilt". Für diese Anpassungsleistung steht ihnen - dies ist der gravierendste Unterschied zu Heranwachsenden - nur eine gesellschaftlich tolerierte "Normalzeit" für das Lernen zu. So etwa gilt es als "normal", in zwei Tagen die Bedienung eines Tabellenkalkulations-programmes zu erlernen. Versagen, sich "blamieren", es vielleicht (in der zugestandenen "Normalzeit") nicht verstehen? Damit einen soziobiographischen "Defekt" offenbaren? Die Folgen! Das muß doch "machbar" sein! Ist es nicht. Aber: es kann möglich werden, wenn Sie als Trainer es zulassen!

R5: Helfen Sie, soziobiographische Defekte bei Lernenden zu vermeiden.

Bewegen Sie sich gerne in Grenzbereichen des Wissens? Dann betreten Sie, sagen wir um 11:00 Uhr, am ersten Tag eines zweitägigen Excel-Grundlagentrainings, das um 08:30 begonnen hat, als Beobachter den Trainingsraum, um folgende Situation mitzuerleben: ein TN, der einer allgemein akzeptierten Lerngeschwindigkeit nicht mehr folgen konnte, obwohl er sich nach Kräften bemüht hat, ist gerade dabei, von seinem Platz aufzustehen, seine Tasche zu nehmen und sich mit einem bevorstehenden "na dann Tschüs" vom Rest der Gruppe zu verabschieden. Dabei wirkt er nicht sehr glücklich. Der Trainer steht mit leicht gesenktem Kopf in der Mitte der in U-Form angeordneten PC-Trainingsplätze und reibt sich mit Daumen und Zeigefinger nachdenklich das Kinn. Auch ihm ist die Abwesenheit eines Glücksgefühls deutlich anzusehen.

Sie finden sich hier in einem Grenzbereich wieder, in dem Fachwissen und -kompetenz abrupt enden und wo ein anderes Wissensgebiet - Sozialkompetenz genannt - beginnt.

Das Lernverhalten des zur Aufgabe entschlossenen TN wurde von den anderen TN als hinderlich im Sinne des mehrheitlich als angenehm empfundenen Lernfortschritts interpretiert. Der TN würde prinzipiell gerne bleiben, da er die (vage formulierte) Teilnahmevoraussetzung "Grundkenntnisse am PC" aus seiner Sicht erfüllt. Jetzt aufgeben? Kursabbruch? Gehen? "Tschüs" sagen? Den Chef anrufen und ... den Kollegen im Büro erklären, warum man ... (und "nie mehr" einen "Computerkurs" besuchen ...).

Wenn Ihnen anhand dieses Praxisbeispiels deutlich geworden ist, was man unter einem "soziobiographischen Defekt" versteht, dann werden Sie meine Ansicht teilen, daß es zu den Aufgaben eines Trainers gehört, derartige Defekte nach Kräften zu vermeiden. Sollte Sie jedoch ein derartiger Vorfall weitestgehend unberührt lassen, so ist zu vermuten, daß Sie (pardon) nicht mehr allzu lange im Trainergeschäft tätig sein werden.

Leseprobe

Ein Trainer mit Sozialkompetenz löst diese Situation zur Zufriedenheit aller TN auf. Der ursprünglich zum Gehen entschlossene TN nimmt wieder Platz und vollendet mit allen anderen TN einen erfolgreichen Kurs.

Was, vermuten Sie, hat der Trainer getan?

Ein Blick auf die "Halbwertzeiten" des Wissens offenbart die, wie ich es hier nennen möchte, "Verdunstungsgeschwindigkeit" von Erlerntem. Gilt für Schulwissen noch eine Halbwertzeit von etwa 20 Jahren, so sind es beim beruflichen Fachwissen nur noch fünf, beim EDV-Fachwissen - wen wundert es - ganze 12 Monate bis zur Halbierung des angeeigneten Wissens! Anders ausgedrückt: 50% des EDV-Fachwissens sind nach einem Jahr überflüssig - eben obsolet! Um das Kind beim Namen zu nennen: wir haben ein Obsolenzproblem!

Gibt es für das Obsolenzproblem eine Lösung? Ja! Es ist aber weder eine Hardware-, noch eine Softwarelösung! Nennen wir sie Brainware-Lösung, eine Lösung durch unser Gehirn - also durch (Nach)-Denken. Wir lösen durch Denken so viele komplexe Strukturen in verständliche Zusammenhänge auf, warum nicht auch das Obsolenzproblem?

Wie sieht diese Lösung aus? So: indem wir "EDV-Wissen" mutig in zwei Hälften, nämlich in Detailwissen einerseits und Prinzipverständnis andererseits aufteilen und uns in der Wissensvermittlung (besser: der Ausbildung von Handlungskompetenz) auf den Sektor der Werthaltigkeit konzentrieren - auf das Wesentliche. Hierzu gehört Mut - nämlich der Mut zur Vernachlässigung irrelevanter Details - aber hier liegt die Lösung. Wir alle - Sie als Trainer und Ihre Teilnehmer werden andernfalls von der "Info- und Innovations-Welle" überflutet. Geben Sie den Details Raum, aber schenken Sie Ihnen keinen vorrangigen Wert!

R6: Konzentrieren Sie sich auf die Vermittlung werthaltigen Wissens und auf die Verdeutlichung eines ganzheitlichen Prinzipverständnisses. Fokussieren Sie Details nur zur Vertiefung, geben Sie den Details keinen tragenden Charakter.

Das Tabellenkalkulationsprogramm MS Excel verfügt über einige hundert interne Rechenfunktionen mit tlw. komplexer Syntax aus den Bereichen Statistik, Finanzmathematik usw.

Wenn Sie hier als Trainer einzelne Funktionen vorstellen, ohne dabei zunächst auf das grundlegende Prinzip der Funktionssyntax aller (!) Funktionen einzugehen, werden die TN nur sehr schwer ein allgemeines Prinzipverständnis entwickeln, da ihnen die allgemeingültigen, übergreifenden logischen Zusammenhänge entweder garnicht oder sehr schwer zugänglich werden.

Zielen Sie hingegen zuerst auf ein allgemeines Prinzipverständnis in Form zunächst einfacher, dann aber zunehmend komplexer und immer höher gestufter Lernschritte, dann werden die TN rasch in die Lage versetzt, selbst komplex verschachtelte Rechenfunktionen eigenständig und syntaktisch korrekt zu entwickeln. Sie ebnen damit gleichfalls dem explorativen Lernen eine effektive Bahn.

Sie werden beobachten können, daß in der Entwicklungsphase des allgemeinen Prinzipverständnisses bei einigen TN eine gewisse Ungeduld ("Lernen aushalten") spürbar wird. Diese zeigt sich hier offenbar als Resultat ungewohnten Lernens in ganzheitlichen Strukturen.

Geben wir unserem „Rettungsboot“ zur Lösung des Obsolenzproblems einen Namen, nennen wir es: "Die Werthaltigkeit des Wesentlichen im Wandel!" Zugegeben ein langer und kompliziert klingender Name für ein Schiff. Eventuell fällt Ihnen ja ein besserer Name ein. Wie wäre es mit "Back to the roots" oder "Urvertrauen" oder ...

Ihre Notizen können Sie rechts hinschreiben. Links ist auch erlaubt. Überhaupt ist alles erlaubt, was Ihnen bei der Erschließung dieses Textes hilft.

Professionelle IT-Trainer sind gefordert, die rasante Entwicklung in der IT-Branche vor Ihren Augen ablaufen zu lassen und den Lernenden etwas mitzugeben, was sie unbedingt

Leseprobe

benötigen: Sicherheit und Vertrauen in das Wesentliche, in den "Kern", das Prinzip. Geben Sie Ihren Teilnehmern ihren eigenen Schlüssel zur Entwicklung ihrer eigenen (Schlüssel-) Kompetenz in die Hand! Das ist kein Zweitschlüssel Ihres eigenen. Der paßt nur in Ihr Schloß. Ihre Teilnehmer müssen sich ihren eigenen Schlüssel schon selbst anfertigen! Ihre Rolle hierbei? Sie liefern den Rohling, die grobe Vorlage, die erst ins Schloß paßt, wenn sie die Feinverzahnung durch den Eigner erhält. Zeigen sie den Teilnehmern aber bitte noch, wie man eine Tür auf- und zuschließt, ohne den Schlüssel abzubrechen. Erklären Sie Ihren TN nicht langwierig die Funktionsweise des Schlosses! Denn - als IT-Trainer wissen Sie - der Schließmechanismus wird sich bald wieder ändern! Aber wen interessiert das schon? Doch wohl nur den Trainer.



R7: Verwenden Sie Fachbegriffe zur Verbesserung von Kommunikation und Bedienpräzision. Geben Sie den TN aber ausreichend Raum und Zeit, einen neuen Kommunikationsstil zu erwerben.

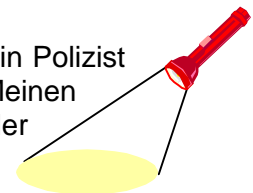
Denken Sie beim Schreiben eines Textes in MS Word etwa an die Syntax der Programmierzeile hinter der Schaltfläche "Kopieren"? "Schaltfläche"? Sie gehören also zu denjenigen Anwendern, die einfach mit der Maus draufklicken und sich stattdessen auf den Ort des Einfügens konzentrieren?

Nennen Sie die Symbole in ihrer fachlichen Verantwortung als Trainer "Schaltflächen", aber bitte lassen Sie Ihren Teilnehmern die Freiheit, das Symbol - und jedes andere - so zu verstehen und zu bezeichnen, wie sie es für richtig halten. Achten Sie - das ist Ihr Job - auf sachgemäße Anwendung und erläutern Sie Hintergründe des Vorgangs.

1.5 Nur mehr desselben - just more of the same?

Eine oft zitierte Anekdote, die der bekannte Psychotherapeut Paul Watzlawick in den Kontext des Absurden stellt, verdeutlicht, wie leicht man in eine Sackgasse des Lehrens und Lernens geraten kann.

"Unter einer Straßenlaterne steht ein Betrunkener und sucht und sucht. Ein Polizist kommt daher, fragt ihn, was er verloren habe, und der Mann antwortet: >Meinen Schlüssel.< Nun suchen beide. Schließlich will der Polizist wissen, ob der Mann sicher ist, den Schlüssel gerade hier verloren zu haben, und jener antwortet: >Nein, nicht hier, sondern dort hinten - aber dort ist es viel zu finster.<



Wenn man in der Logik von Watzlawick stur an Anpassungen und Lösungen festhält, die in der Vergangenheit durchaus ausreichend oder gar erfolgreich waren, so müssen diese Lösungen nicht auch zwangsläufig weiterhin und aktuell erfolgversprechend sein. Ist die damalige Lösung noch die beste? Gab es nicht schon immer auch andere Lösungen oder gibt es sie eventuell jetzt? Und: wer glaubt, daß es nur diese eine Lösung gibt, der wird auch daran glauben, daß es nur eine Frage der Anstrengung ist, bis sich der Erfolg einstellt.

Exkurs: Computerspiele wie etwa "Ökolopoly" oder "Sim City" simulieren komplex vernetzte ökologisch-wirtschaftliche Wirkungsgefüge. Lineares "pushen" führt umgehend zum Mißerfolg und zum vorzeitigem Spielende!

Auf den Punkt gebracht: Wer als einziges Werkzeug den Hammer kennt, für den ist jedes Problem ein Nagel! (nach Watzlawick).

R8: Wenn Sie merken, daß ein von Ihnen verwendetes Erklärungsmuster ungeeignet ist, Verständnis zu entwickeln, variieren Sie Methodik und Didaktik und suchen Sie neue Erklärungsmuster.

2 Die Kompetenzen des IT-Trainers

Die notwendigen Trainer-Kompetenzen beinhalten neben seiner fundierten Fachkompetenz die erfolgsentscheidenden Kompetenzfelder Methoden- und Sozialkompetenz. Die einzelnen Kompetenzelemente werden hier anhand von Glossar Begriffen erwachsenenpädagogischer Fachtermini hergeleitet.³

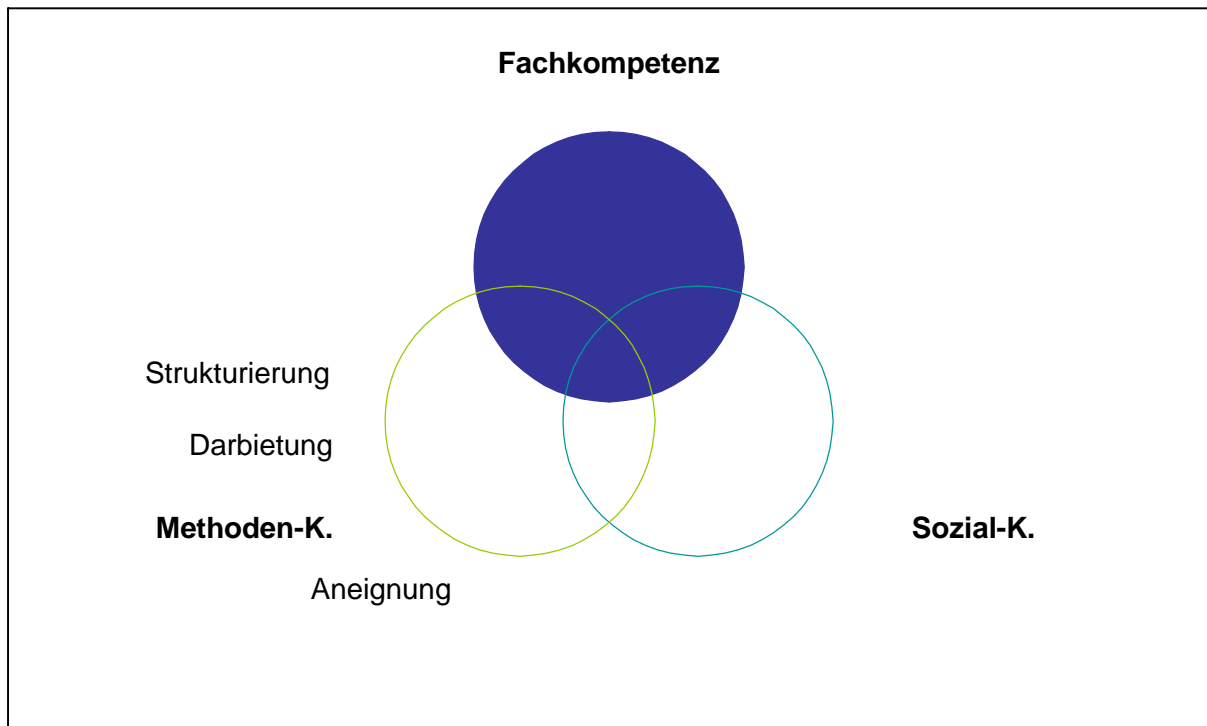


Abb. 1: Kompetenzfelder des IT-Trainers

2.1 Fachkompetenz

Unter Fachkompetenz versteht man die flüssige Verfügbarkeit und schnelle Abrufbarkeit von themenspezifischem Faktenwissen eines Trainers. Ohne eine ausgewiesene Fachkompetenz - auf welchem Weg auch immer erworben - kann kein Trainer langfristig erfolgreich bestehen. Die Fachkompetenz eines Trainers bildet somit das Rückgrat, das Fundament einer erfolgreichen Trainertätigkeit.

In einem IT-Training ist das Fachwissen eines Trainers meist durch direkt nachvollziehbare Ergebnisse aus Bedienanweisungen und Sachinformationen überprüfbar. Gerade der IT-Bereich mit seinem extrem schnellen Wandel verlangt von einem Trainer ein ausgeprägtes Maß an aktuellem Faktenwissen. Mehr als in anderen Wissensbereichen wird ein IT-Trainer mit einer Spezialisierung auf ein ausgewähltes Fachgebiet gut beraten sein, will er sein Fachwissen mit vertretbarem Aufwand aktuell halten.

Fazit

Aktuelles Fachwissen ist eine unabdingbare Voraussetzung zur Ausübung einer erfolgreichen Trainertätigkeit.

Welche Stellung geben Sie der Fachkompetenz?

Leseprobe

3.10 Charakterisierung von Lerntypen (Lernstiltest)

Jeder Mensch lernt individuell. Der personindividuelle Lernstil ist hierbei von vielen Faktoren abhängig (z.B. Schulbildung, Sozialisation usw.). Der Versuch einer "Typisierung" unterliegt entsprechenden Vorbehalten und bildet eher Anhaltspunkte für ein grobes Ausprägungsraster von Lernstilkriterien, die in der Praxis natürlich in Mischformen auftreten. Flechsig/Haller z.B. unterscheiden hierbei die folgenden Lernstiltypen:⁵

Konvergierer	Divergierer	Assimilierer	Akkomodierer
<p>Dominante Lernfähigkeiten sind abstraktes Begriffsbilden (AB) und aktives Experimentieren (AE). Stärken in der praktischen Anwendung von Ideen. Konventionelle Intelligenztests, in denen es eine einzige korrekte Antwort der Lösung gibt, sind günstige Situationen. Das Wissen dieser Person ist so organisiert, daß sie es durch hypothetisch-deduktive Überlegungen auf ein spezielles Problem beziehen kann. Konvergierer sind relativ wenig emotional und ziehen es vor, lieber mit Dingen, als mit Personen umzugehen. Sie neigen zu eingegrenzten technischen Interessen und wählen oft als Spezialgebiete Naturwissenschaften. Charakteristisch für Ingenieure.</p>	<p>Lernstärken, die denen des Konvergierers entgegengesetzt sind. Stärken im konkreten Erfahren (KE) und im reflektierten Beobachten (RB). Größte Stärke liegt in schöpferischen Fähigkeiten. Fähigkeit, eine konkrete Situation aus vielen Perspektiven zu betrachten. Besondere Leistungen werden in Situationen vollbracht, die für das Erzeugen von Ideen wichtig sind (z.B. Brainstorming-Sitzungen). Interesse an anderen Menschen mit Neigung, einfallreich (schöpferisch) zu sein. Breite kulturelle Interessen mit Spezialisierungsneigung in Geisteswissenschaften. Häufig anzutreffen bei Beratern, OE-Spezialisten u. Personalleitern.</p>	<p>Dominierende Fähigkeiten beim abstrakten Begriffsbilden (AB) und reflektierten Beobachten (RB). Größte Stärken beim theoretischen Modellbilden. Vorgehensweise induktiv, verschiedene Beobachtungen in einer integrierten Erklärung zusammenfassend. Gemeinsames Merkmal mit den Konvergierern ist ein eher untergeordnetes Interesse an Menschen, dafür mehr Interesse an abstrakten Konzepten, jedoch weniger an der praktischen Anwendung der Theorien. Wichtig: Theorie muß logisch und präzise sein. Wenn eine Theorie oder ein Plan nicht zu den Tatsachen paßt, werden die Tatsachen eher ignoriert oder neu überprüft. Charakteristisch für Naturwissenschaftler und Mathematiker. In Unternehmen meist in Forschungs- und Planungsabteilungen tätig.</p>	<p>Lernstärken, die denen des Assimiliators entgegengesetzt sind. Stärken im konkreten Erfahren (KE) und aktiven Experimentieren (AE). Größte Stärken: etwas zu tun (Pläne umsetzen, Experimente durchführen) und sich selbst in neue Erfahrungen zu begeben. Neigung, risikofreudiger zu sein als Menschen der anderen Lernstile und sich in Situationen auszuzeichnen, in denen man sich besonderen, unerwarteten Umständen anpassen muß. Im Gegensatz zum Assimilierer wird der Plan eher verworfen, wenn er nicht den Tatsachen entspricht. Probleme werden eher intuitiv (Versuch und Irrtum) durch starken Bezug auf eigene analytische Fähigkeiten gelöst. Gewandt im Umgang mit Menschen, erscheint aber oft als ungeduldig und anmaßend. Bildungshintergrund häufig in techn. u. praktischen Bereichen (z.B. im Geschäftsleben). In Unternehmen oftmals dort, wo "etwas los ist" oft im Marketing oder Verkauf.</p>

3.13 Visualisierung

Der Satz „Ein Bild sagt mehr, als Tausend Worte“ gründet sich auf unser ikonographisches Gedächtnis. Unsere Wahrnehmung ist vornehmlich standbild-, statt laufbildbezogen. Wir erinnern uns eher an ein Dia, als an die Details einer bewegten Filmsequenz.

Die folgende Übersicht zeigt verschiedene, im IT-Training typischerweise eingesetzte Medien und deren Vorteile bzw. Nachteile in einer zusammenfassenden Übersicht:

Medieneinsatz (Maxime: Visualisierung und Medienmix)

Medium	Vorteile	Nachteile
PC+Beamer 	"Live-Dynamik", Identität ... das m.E. geeignetste Medium überhaupt! Trainer-Mitschrift wichtiger Aspekte evtl. über PowerPoint bzw. Übungsdateien der TN (Option: TN-Zugriff zum Anschluß-/Wiederholungslernen). Einsatz Laserpointer. Option „Freeze“.	(Flüchtigkeit der Darstellung).
Overhead 	Folienrolle: externe Vorbereitung, jederzeit wieder abrufbar (wie Flip-Chart), Themenerinnerung, Aufrechterhaltung Blickkontakt, Aufmerksamkeit durch gezieltes Ein- und Ausschalten. Einzelfolien: externe Vorbereitung.	Einzelfolien: zu häufiger und zu schneller Wechsel: "Disk-Jockey-Syndrom", sehr statisch (ungeeignet zur Darstellung von Bewegung und Handlung), Gefahr des lehrerzentrierten Unterrichts (TN tendieren zum Abschreiben, statt zum Mitdenken).
Flip-Chart 	Jederzeit wieder abrufbar, keine psychologische Schwelle (wie Tafel, s.u.), komplexe Darstellungen können zeitunabhängig vorbereitet werden. Möglichkeit der „Wandzeitung“ (Themenspeicher) durch Anbringung wichtiger (ggf. aller) Flip-Charts an die Raumwände.	Begrenzte Fläche weniger für komplexe Fakten-Darstellungen geeignet, relativ hoher Zeitaufwand bei Live-Erstellung.
Tafel bzw. "Whiteboard" 	Flexibilität (durch Auswischen); Themen entstehen "live" (TN sind an Entwicklung beteiligt), Umweltfreundlichkeit. Einsatzoption (z.B. am Rand) als Themenspeicher.	Bei erwachsenen Lernern evtl. schlechte Erinnerungen an die eigene Schulzeit (evtl. Beklemmungen und Versagensängste).

3.16 Rhetorik und Kommunikation

R46: Machen Sie sich deutlich bewußt, daß Rhetorik und Kommunikation wesentliche Eckpfeiler“ erfolgreicher IT-Trainings sind!

Rhetorik und Kommunikation sind wesentliche „Eckpfeiler“ erfolgreicher IT- Trainings. Kernelemente der rhetorischen Darstellung in einem IT-Training sind hierbei:

- Reden (Sprache, Sprachstil, Modulation, Kommunikationsstil, ...)
- Körpersprache (Bewegung, Artikulation, Gestik, Mimik, ...)
- Fragereaktion (Eingehen auf Fragen, Beantwortung von Fragen)



Die wesentlichen Regeln für eine faire und erfolgreiche Rhetorik des Kernelements „Reden“ in einer Kurzzusammenfassung:

Rheorik (Grundlagen)

- Ich **rede ruhig** ... weil dies meine Zuhörer "*fesselt*"
- Ich halte **Augenkontakt** ... da sich dann *jeder angesprochen* fühlt
- Ich benutze **keine Wortfüller** ("ähm") ... denn das wirkt *! "ähm"end*
- Ich strahle **Ruhe** aus ... denn das wirkt auch auf die TN *beruhigend*
- Ich setze **Handtechnik** ein ... um zu *verdeutlichen*, was ich sage
- Ich **kaue** jeden **Buchstaben** ... damit ich *verstanden* werde
- Ich mache **kurze Sätze** ... da *lange Sätze* meine Zuhörer *ermüden*
- Ich gebrauche das **Sie** ... *statt* (ständig) "*ich*"
- Ich stelle **Fragen** ... um zu *aktivieren* und zu *führen*
- Ich lasse das **UND weg** ... es ist (*meist*) völlig unnötig und *nichtssagend*
- Ich tue **SAFT rein**... damit meine Stimme *kräftig* und *lebendig* wirkt
- Ich **steigere** ... um die *Aufmerksamkeit* meiner Zuhörer zu steigern
- Ich **wiederhole** ... weil es dann besser bei den TN *haftet*
- **Modulationsvarianten:** *laut, leise, schnell, langsam, hoch, tief, kalt, warm*



Index

- A**
- Abbruch 8
 - Ablauforganisation 18
 - Abneigung 21
 - Aktionsformen 19
 - Alltagstrott 29
 - Altig
 - Rudi 31
 - Ambiguitätstoleranz 15, 22
 - Analogiebildung 42
 - Analogien 20
 - Aneignung 12, 13, 14, 25, 27, 39, 51
 - Aneignungskompetenz 18, 20
 - Aneignungskräfte 14, 50, 51
 - Stärkung der 13
 - Angstfreiheit 21
 - Animationsdidaktik 19
 - Ankerplätze 21, 26, 46, 52
 - Anpassungsleistung 8
 - Anschlußlernen 46
 - Anspruchsniveau 15, 19, 31
 - Antizipation 18, 21, 26
 - Antworten 15
 - Anwendungskompetenz 14
 - Artikulationsschema 19
 - Assistenztrainer 33
 - Aufgabenstellungen
 - arbeitsplatzspezifische 13
 - betriebliche 14
 - Aufmerksamkeit* 44
 - Ausgrenzung
 - eines Teilnehmers 31
 - Auswahlkriterien
 - formale 28
 - Auswahlssysteme 29
 - Autodidakt 21
 - Autopoiesis 20
- B**
- Beamer** 40
 - Bearbeitungszeit 24
 - Bedienanweisungen 14, 17
 - Bedienfolge 15
 - Bedienfolgen 20, 25
 - Bedienhinweise 6
 - Bedienungsanleitung 25
 - Begrüßung
 - der Teilnehmer 26
 - Beklemmungen 40
 - Belehrung 21
 - Belehrungsdidaktik 19
 - Berufswelt 42
 - Berührungängste 26, 27
 - Beschulung 11
 - Bevormundung 19
 - Beweisführung
 - praktische 7
 - Bildungsbarrieren 21
 - Bildungsbedürfnisse
 - individuelle 19
 - Bildungskonsument 14
 - Birkenbihl
 - M. 49
 - Blitzlicht 47
 - Blitzlichter 21
 - Brainware 9
 - Bumerang-Effekt 21
- C**
- Coaching 4, 20
- D**
- Darbietungskompetenz 19
 - Defekt
 - soziobiographischer 8
 - Details 9, 27, 40, 49, 50
 - Detailwissen 9
 - Dialog 7, 22, 27
 - Dialogelemente 13
 - Dialogorientierung 13
 - Didaktik 10, 11, 20, 27, 30, 49, 50
 - Animations- 19
 - Belehrungs- 19
 - Differenzierung
 - innere 18, 30, 33
 - Diskurs 22
 - Dissonanz
 - kognitive 15
 - Drop out 20
- E**
- Edutainment 19
 - EDV- Fachwissen 9
 - Einsatzgebiete
 - der Software 45
 - Einstein
 - Albert 7
 - Empathie 15, 21
 - Erklärungsmuster 10, 42, 50
 - Erlebnispädagogik 19
 - Erlebniswelt
 - der Lernenden 39
 - Ermöglichen 6
 - Ermöglichen und Zulassen 8
 - Ermöglichungsdidaktik 12, 13, 14, 50
 - Eröffnung 21
 - Seminar- 25
 - Erschließungsmöglichkeiten 12
 - Erwachsenenbildung 4, 6, 8, 11, 14, 29, 30, 49
 - Erzeugungsdidaktik 11
 - Erziehen 8
 - Erziehung 8
 - Evaluation 21
 - Evaluierung 23, 41
 - Excel 4, 8, 9, 24, 25, 32, 41, 45
 - Expertensprache 19
- F**
- Fachbegriffe 10, 50
 - Fachkompetenz 7, 8, 17
 - Fachtermini 21
 - Fachwissen 8, 9, 11, 17
 - Faktendichte 6
 - Faktenentlastung 11

Leseprobe