



Abstracts zu den parallel stattfindenden Workshops

WORKSHOP 1

Kompetenzorientiertes Feedback – do's and don'ts aus lernpsychologischer Sicht

Prof. Dr. Susanne Narciss, TU Dresden

Nehmen wir mal an, Sie haben ein Training gehalten und bekommen dazu das folgende Feedback: „Im Großen und Ganzen war Ihr Training ziemlich gut geplant und durchgeführt. An der einen oder anderen Stelle hatte ich jedoch den Eindruck, dass die Trainingsinhalte zu wenig praxistauglich sind. Aber insgesamt hat mir das Training gut gefallen, da Sie es so begeistert und sympathisch durchgeführt haben.“

Dieses „Sandwich-Feedback“ entspricht weitgehend den Empfehlungen, die man in Ratgebern zur Feedback-Gestaltung findet. Zuerst wird etwas Positives gesagt, dann folgt die eigentliche Kritik und am Ende noch einmal ein Lob. Ob diese Sandwich-Strategie tatsächlich wirksam ist, ist empirisch bisher nicht untersucht. Aus psychologischer Sicht stellt sich die Frage: „Welche Informationen aus diesem Feedback kann man für die Verbesserung künftiger Trainings bzw. zur Verbesserung der eigenen Trainerkompetenzen verwenden?“ Vermutlich wird nur hängen bleiben, dass man das Ganze irgendwie gut gemacht hat, und der Feedbackgeber einen sympathisch findet. Für den Erwerb und die Verbesserung der eigenen Kompetenzen ist es daher eher unbrauchbar.

Ziel des Workshops ist es, auf der Grundlage aktueller Erkenntnisse zu den Bedingungen und Wirkungen von Feedback in Lehr-Lernsituationen herauszuarbeiten, wie man einerseits Feedbackprozesse gestalten sollte, damit die lernende Person von diesem Feedback profitieren kann und motiviert wird, ihre Kompetenzen zu erweitern. Andererseits soll erarbeitet werden, welche Strategien es gibt, für sich selbst kompetenzorientiertes Feedback einzuholen.

WORKSHOP 2

Kernkompetenz und Umfeld: Die Synergieanalyse

Prof. Dr. Olaf-Axel Burow, Universität Kassel

Wie ich in der „Positiven Pädagogik“ gezeigt habe, zeichnen sich Kernkompetenzen schon früh in der eigenen Biographie ab. Aber nur wenn wir darin erkannt und unterstützt werden, können wir unsere Potenzial auch erschließen. Entscheidung ist also nicht nur die Entdeckung des eigenen Elements bzw. der spezifischen Begabung, sondern auch die Wahl einer geeigneten Umgebung. Die Fähigkeit, die für die eigene Person passende Umgebung bzw. das Kreative Feld zu finden oder zu gestalten erweist sich als Schlüssel für optimale Potenzialentfaltung.

Anknüpfend an eine kurze Einführung in meine Theorie des Kreativen Feldes anhand der Lebensläufe von Kreativen werden wir mit der Synergie- bzw. Feldanalyse eine Übung durchführen, die den Zusammenhang von Kernkompetenz und geeigneter Umgebung erfahrbar macht.

WORKSHOP 3 – STORNIERT aufgrund zu geringer Teilnehmerzahl

Kompetenzcheck – Trainerprofilanalyse

Dr. Güler Kici & Dr. Annekatriin Wetzstein, IAG Dresden

Ich bin ein guter Trainer! Bin ich ein guter Trainer?

Um diese Frage zu beantworten, bedarf es eines unvoreingenommenen Blicks auf Ihre Stärken und auf ungenutzte Chancen in der Gestaltung von Lern- und Trainingsprozessen. Wo stehen Sie mit Ihren Trainerkompetenzen?

Im Workshop nehmen wir uns Zeit, Ihnen zu demonstrieren, wie die Trainerprofilanalyse (TPA) sich diesen Fragen nähert.

Die TPA bietet den Einstieg in die Ausbildungskonzeption „Train the Trainer“. Das Besondere an unserem Ausbildungskonzept ist: Es ist nicht von der Stange, sondern für Sie maßgeschneidert. Wir schauen, was Sie bereits an Erfahrungen und Qualifikationen mitbringen und in welchem Tätigkeitsfeld Sie arbeiten. So können wir Ihnen Rückmeldung darüber geben, wo Ihre Stärken und Entwicklungspotenziale liegen. Sie erhalten Empfehlungen für Ihre professionelle Weiterentwicklung. Nach Abschluss der empfohlenen Qualifizierungsmaßnahmen erhalten Sie das „Train the Trainer“-Zertifikat der DGUV.

In einer Mini-TPA im Rahmen des Workshops erfahren Sie an Beispielen, wie man mit Hilfe eines Kompetenzprofils Ihr persönliches Trainerprofil erstellen kann. Hierfür führen wir ausgewählte praktische Übungen durch, die uns einen Einblick in Ihre Arbeits- und Wirkungsweise erlauben. Im Fokus können Dinge wie Teilnehmerorientierung, Methoden- und Medieneinsatz, Zeitmanagement, Kommunikative Kompetenzen oder Ihre Fähigkeit zur Selbstreflexion stehen. Unsere Beobachtungen werden im Anschluss mit Ihren eigenen Beobachtungen und mit Rückmeldungen aus der Teilnehmergruppe abgeglichen. Das Ergebnis unserer Mini-TPA zeigt Ihnen, wie Sie dieses Angebot des IAG für Ihre persönliche Weiterentwicklung nutzen können.

WORKSHOP 4

Transferevaluation – Kompetenz in der Praxis

Anna-Maria Hessenmöller & Dr. Nicola Schmidt, IAG Dresden

Das Ziel von Seminaren, Trainings und Veranstaltungen ist der Erwerb von Wissen und Kompetenzen. Der Erfolg einer Weiterbildung ist davon abhängig, inwieweit die erworbenen Kompetenzen auch in der Praxis eingesetzt werden. Dieser Transfer des Erlernten in den Alltag der Teilnehmer rückt zunehmend auch in den Fokus der Evaluation.

Transferevaluation oder auch Transferförderliche Evaluation beschreibt den Einsatz von Evaluationsmethoden mit dem Ziel diagnostische Informationen zu gewinnen und gleichzeitig transfer- und lernförderlich zu sein. Neben dem Erkenntnisgewinn rückt die Methode als eigene Intervention in den Fokus.

Evaluation selbst kann zur Intervention werden, wenn sie gezielt ein Thematisieren, Wiederholen und kritisches Hinterfragen der Inhalte und Fertigkeiten aus Weiterbildungsmaßnahmen anregt.

Der Einsatz von Evaluationsmethoden vor der Qualifizierungsmaßnahme kann Vorwissen bei den Teilnehmern aktivieren, die Motivation steigern und ermöglicht eine individuelle Anpassung der Maßnahme an die konkreten Bedürfnisse. Durch den Einsatz transferförderlicher Evaluationsmethoden während der Qualifizierungsmaßnahme wird eine aktive Auseinandersetzung der Teilnehmer mit den Inhalten und konkreten Anwendungsmöglichkeiten in der Praxis angeregt. Darüber hinaus werden die Teilnehmer dazu angehalten, konkrete Vorhaben und Absichten in Bezug auf die Umsetzung der Inhalte in der Praxis zu formulieren, wodurch die Wahrscheinlichkeit einer tatsächlichen Umsetzung steigt. Der Einsatz transferförderlicher Evaluationsmethoden nach der Qualifizierungsmaßnahme ermöglicht die Bewertung des Transfererfolgs in der Praxis und ruft dabei Themen und Inhalte ins Gedächtnis der Teilnehmer. Dadurch können weitere Transferversuche angeregt werden.

In diesem Workshop stellen wir Ihnen Evaluationskonzepte und -instrumente vor, die Sie dabei unterstützen, den Transfererfolg Ihres Seminars zu evaluieren. Dazu gehören Modelle für die Transferevaluation und ableitbare Indikatoren für den Transfererfolg. Sie lernen, Methoden der Evaluation als transferförderliche Interventionen einzusetzen und die Ergebnisse ansprechend und transferförderlich in Ihre Veranstaltung oder Ihr Seminar einzubauen.

WORKSHOP 5

Kompetenzen erkennen und benennen – Den Blick schärfen für das Wesentliche –

Dr. Bettina Ritter-Mamczek, splendid-akademie GbR Berlin

„Die Menschen sind heutzutage nicht schlechter, als sie früher waren.
Nur die Berichterstattung über ihre Taten ist gründlicher geworden.“
(W. Faulkner)

Handlungskompetenzen, Schlüsselqualifikationen, Fähigkeiten und Fertigkeiten...
Landauf und landab werden diese Begrifflichkeiten nicht nur von TrainerInnen und
PersonalerInnen verwendet. Doch was bedeuten sie? Was versucht man damit zu
umschreiben bzw. auf den Punkt zu bringen?

In diesem Workshop schärfen Sie praxisnah Ihren Blick für die Kompetenzen (Ihrer
TeilnehmerInnen), und können dies in Ihrem TrainerInnen-Alltag konstruktiv nutzen.

Wir fokussieren dabei auf folgende Fragestellungen:

- Die Handlungskompetenz – Was ist das?
- Die Teilkompetenzen – Was ist was, und woran erkennen wir diese?
- Was ist für das Trainieren und Agieren in und mit Gruppen wichtig und entscheidend?
- Wie können und sollten wir als professionelle TrainerInnen unseren Blick für das Wesentliche schärfen?
- Praktische Konsequenzen: Kompetenzorientierung
beim Formulieren von Lehr-/ Lernzielen
beim Gestalten von Lernarrangements
beim Auswählen der passenden Inhalte, Methoden und Medien

In diesem Workshop wird sehr handlungsorientiert gearbeitet, weshalb Kurzinputs,
Tandemübungen und kleine Trainingssequenzen methodisch im Mittelpunkt stehen. Als
mediale Unterstützung werden Flipcharts, Pinnwände und reale Gegenstände eingesetzt.

WORKSHOP 6

Kompetenzentwicklung: Haltung des Lernbegleiters

Harald Beck, Berufsgenossenschaft Holz und Metall, Nürnberg

Jemand steht aufrecht. Ein anderer besitzt eine positive Einstellung. Sie ist eine erfolgreiche
Managerin und er ist gerade in Elternzeit. Finde ich mich leicht mit den Dingen ab oder bin
ich eine Kämpfernatur? Von wem sagen wir, dass er eine positive Ausstrahlung hat und
warum halten wir jemanden für arrogant? Die Wahrnehmung verschiedener Rollen und
unterschiedlicher Körper- oder Geistes-Haltungen ist fester Bestandteil unseres Alltags -
manchmal wird uns das nur nicht sofort bewusst.

Eine bestimmte Haltung kann Ausdruck eines seelischen Zustands, einer Weltsicht oder
eines Wertesystems sein. Sie kann unser Wohlbefinden und unsere Entscheidungen
beeinflussen. Damit stehen eine bestimmte Haltung und die Ergebnisse unseres Handelns in
einem engen Zusammenhang. Das gilt dann natürlich auch für unser Tun als Trainer und
dessen Resultate.

In dem Workshop „Rolle und Haltung des Trainers“ gehen wir der Frage nach, mit welchen
Rollenanforderungen wir als Trainer konfrontiert werden und wie unsere Haltung als Trainer
den Lehr-Lern-Prozess beeinflusst. Wir stellen die Frage, ob es „die gute“ Haltung für
Trainer gibt und wie wir die Beziehung zu Teilnehmern konstruktiv und im Sinne des

Lernprozesses gestalten können. Im Workshop werden die Zusammenhänge zwischen körperlicher/geistiger Haltung und dem Verlauf eines Trainings/Seminars erfahrbar.

WORKSHOP 7

Einfach und wirkungsvoll – Einwände als Quelle der Nachhaltigkeit

Ralf Besser, besser wie gut GmbH, Bremen

Trainings können didaktisch noch so gut aufbereitet sein und das Lernen zu einem Erlebnis gestalten, die wahre Wirkung zeigt sich erst in der Praxis. Nach einer Untersuchung der Universität Berlin über ein Seminar für Arbeitssicherheitsbeauftragte sind 80 % der Hindernisgründe, das Gelernte umzusetzen, im Umfeld des Teilnehmers zu finden. Die Konsequenz daraus ist: Die Praxis so weit wie möglich in das Seminar zu integrieren.

Die Einwandbehandlung ist dafür eine wirksame Strategie. Einwände, die manchmal auch als Vorwände daher kommen, können konsequent als ein „Hilferuf“ des Teilnehmers gedeutet werden: „Die Seminarinhalte passen nicht zu mir oder zu meinem Umfeld. Ich habe keine Idee, wie ich diese Diskrepanz auflösen kann.“

In dem Workshop wird die Einwandbehandlung ausführlich vorgestellt und an den eigenen Seminarthemen erprobt.

Es ist gut möglich, dass Sie nach diesem Workshop die Einwände Ihrer Teilnehmer „lieben lernen“ und darauf nicht mehr verzichten möchten, ja, sie vielleicht sogar selbst einbringen.

WORKSHOP 8

Kompetenzerfassung: Instrumente für die Praxis

Dr. Anne Strauch, Leibniz Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V., Bonn

Im Bildungsbereich ist an die Stelle des Inputs, also einer Orientierung auf Curricula, Lernstoff und –methoden die Orientierung auf den Output, also die konkreten Lernergebnisse im Sinne von Kompetenzen, getreten. Damit einhergehend ergeben sich Anforderungen, (selbstorganisierte) Lernprozesse und Kompetenzentwicklung zu fördern sowie Kompetenzen als Lernergebnisse zu erfassen.

Die Instrumente zur Kompetenzerfassung sind vielfältig und unterscheiden sich in Ziel, Zweck, Anwendungsbereich, Durchführung und Vorgehen. Im Workshop sollen Methoden und Instrumente zur Erfassung vorgestellt und auf den jeweiligen Verwendungszusammenhang hin überprüft werden. Es gibt keine Erfassungsmethode, die als Königsweg gelten kann, daher sollte in den meisten Fällen über eine Kombination unterschiedlicher Methoden und Instrumente auch zur Erhöhung der Objektivität nachgedacht werden. Der Workshop versteht sich in diesem Zusammenhang als Praxishilfe, indem verschiedene Instrumente zur Kompetenzerfassung vorgestellt werden und zur Nachahmung anregt wird. Dabei soll ebenso theoretisches Wissen vermittelt als auch praktisches Material zur Erhöhung der diagnostischen Kompetenz der mit der Kompetenzerfassung betrauten Personen erprobt werden.

WORKSHOP 9

Es funktioniert!: Ermöglichungsdidaktik in die Praxis umgesetzt – ein Beispiel –

Sabine Schreiber-Costa, BG RCI, Maikammer

1. Ermöglichungsdidaktisches Lernarrangement – was ist der Unterschied, der den Unterschied ausmacht?

Die Ermöglichungsdidaktik wird als die erweiternde Komponente in der Arbeitsschutzdidaktik diskutiert. Was ist nun das neue, das andere?

Am Beispiel des Seminars „Suchtmittelkonsum im Betrieb – Grundlagen“ werden die wesentlichen Unterschiede zwischen einem eher vermittlungsdidaktischen und einem eher ermöglichungsdidaktischen Lernarrangement verdeutlicht.

Die Workshopteilnehmer/innen erleben an typischen Methoden „live“, wie sich Ermöglichungsdidaktik anfühlt und können sich so ein Bild machen, warum und wozu die Ermöglichungsdidaktik eine Erweiterung der Seminarpraxis bietet.

2. Was käme auf uns zu, wenn wir ermöglichungsdidaktische Lernarrangements konstruieren?

Die BG RCI stellt ihre Erkenntnisse bzgl. der Planung, Entwicklung, Durchführung und Qualitätskontrolle von überwiegend nach ermöglichungsdidaktischen Prinzipien konstruierten Lernarrangements zur Diskussion. Die Workshopteilnehmer/-innen können an diesem Beispiel ermitteln, welche Aspekte bei der Planung dieser Lernprozesse zu beachten sind.

3. Lohnt sich der Aufwand? Welche Wirksamkeit haben ermöglichungsdidaktische Lernarrangements?

Abschließend wird eine vergleichende Studie vorgestellt, welche die Wirksamkeit des neuen Lernarrangements im Vergleich zu den bisher in der Arbeitsschutzpraxis üblichen untersuchte. Fördert diese erweiterte Arbeitsschutzdidaktik tatsächlich den Lerntransfer in die Mitgliedsunternehmen signifikant mehr? Diese Frage wird an einem Beispiel beantwortet.