



Der Berufsverband  
für Training, Beratung  
und Coaching

News  
& Facts

## Trainingsdesign

Von Anna Langheiter

Kreatives Trainingsdesign für lebendige, nachhaltige und evaluierbare Trainings. Bis ins Detail durchdacht, akribisch vorbereitet, clever entwickelt, transferwirksam geplant, immer überraschend, ständig aktiv, permanent fordernd, durchweg fördernd und einfach anders – das ist meine Passion!

Doch was ist Trainingsdesign denn genau?

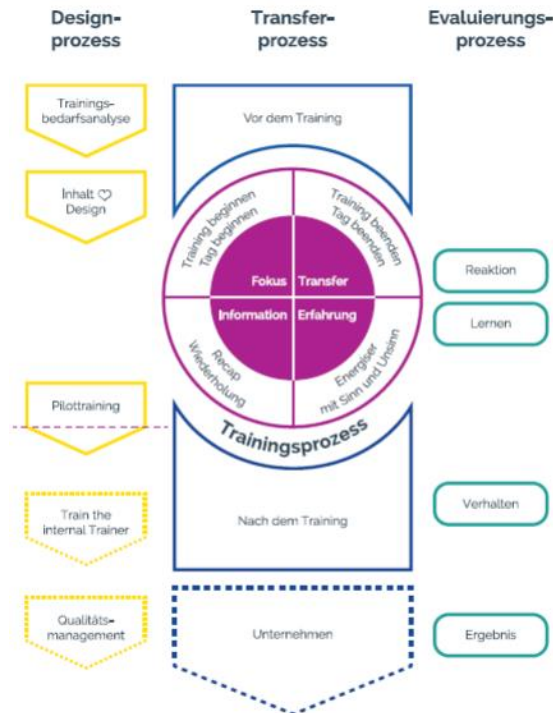
**Trainingsdesign ist der Prozess, prägnante Lernerfahrungen zu gestalten, die den Lernenden befähigen, das gewünschte Ziel zu erreichen.**

Trainingsdesign ist ein **Prozess** und beinhaltet eine systematische Planung, Entwicklung und Evaluation von Lernumgebungen und Lernmaterialien. Um **prägnante Lernerfahrungen** zu machen, erfolgen die meisten Lernvorgänge durch Wiederholung und unter Einsatz aller Sinnesorgane. Daher ist es notwendig, den Teilnehmenden genau solche Erfahrungen anzubieten, sodass Lernen passiert. Die Lernenden zu **befähigen**, bedeutet, dass nach dem Training für die Teilnehmenden etwas anders sein soll. Sie sollen im Stande sein, das Gelernte auch einzusetzen. Dazu benötigt es die entsprechenden Inhalte, die notwendige Übungszeit und auch eine intensive Auseinandersetzung mit dem Transfer in den Alltag. Gutes Trainingsdesign hilft, das **gewünschte Ziel zu erreichen**. Das Ziel kann ein rein persönliches oder ein Unternehmensziel sein, muss aber klar festgelegt werden. Nur dann kann das ganze Training gut designt werden.

### Trainingsdesign erstellen

Um ein gutes Training zu erstellen, muss ein/e Trainingsdesigner/in vier Prozesse beachten:

- Designprozess,
- Trainingsprozess,
- Transferprozess
- und Evaluierungsprozess.



Der **Designprozess** startet mit der Trainingsbedarfsanalyse, in der im Gespräch mit dem Auftraggebenden geklärt wird, was nach dem Training anders sein soll. Darauf aufbauend werden die Inhalte zusammengestellt und didaktisch reduziert, worauf der kreative Designprozess folgen darf. Im Pilotseminar wird das Training mit der echten Zielgruppe verprobt.

Der **Trainingsprozess** besteht aus 8 Schritten und ist ein simples Planungsinstrument für jedes Training. Dieser Prozessverlauf wird bei mir Navigator genannt, denn er gibt Struktur für die Planung und Durchführung jedes Trainings.

Der **Transferprozess** berücksichtigt alle Tätigkeiten, die vor, während und nach dem Training durchgeführt werden, damit das Training nachhaltig ist.

Der **Evaluierungsprozess** beinhaltet die Klärung und Durchführung der Trainingsevaluierung und macht sichtbar, ob sich neues Verhalten auf das Unternehmen in gewünschter Weise auswirkt.

Um Training tatsächlich kreativ und interaktiv zu machen, ist es empfehlenswert, den Bauchladen mit guten Designideen zu füllen. Und der kann unterschiedlicher nicht sein: z.B. Storytelling, Arbeiten mit Metaphern, Improtheater, das Darstellen von Prozessabläufen mit Gegenständen, Arbeiten mit Spielen wie Memory oder Quizspielen.

Besonders gerne arbeite ich mit Methoden des erfahrungsorientierten Lernens. Dabei gibt es am Anfang eine Aktivität für die Teilnehmenden, bei der diese in Interaktion und Emotion kommen.



Der Berufsverband  
für Training, Beratung  
und Coaching

News  
& Facts

Aus dieser Erfahrung leite ich dann auf die Lerninhalte über. Die Aktivitäten, die dafür verwendet werden, sind oft auch aus der Ecke der Energiser. Die werden von vielen Trainern/innen nur für einen reinen Energieschub bei den Teilnehmenden verwendet. Wenn man mit ihnen allerdings in ein Trainingsthema überleiten kann, werden sie zu Energisern mit Sinn.

Generell steht das Design unter dem Motto: Training from the back of the room! Das bedeutet, dass der/die Trainer/in im Raum so wenig wie möglich selbst macht und die Teilnehmenden zu Mitwirkenden werden. Der/die Trainer/in übernimmt die Rolle des Lernermöglichlers: weg vom/von der Wissensvermittler/in, hin zum/zur Lernbegleiter/in.

### **Trainingsdesign: Beispiel**

Ein Teil eines Trainings, das ich über Jahre hinweg gehalten habe, war den Teilnehmenden Statistik und ein dazugehöriges statistisches Computerprogramm näher zu bringen. Das lief wie folgt ab: Zuerst ein paar PowerPoint-Folien mit den wichtigsten statistischen Grundbegriffen, dann eine Miniübung zur Berechnung und danach wurde ein Statistikprogramm präsentiert und anhand eines vorgefertigten Datensatzes Grafiken erklärt. Und das alles in relativ kurzer Zeit. Diese Vorgehensweise war sehr erfolgreich darin, dass die Teilnehmenden nach dem Training Statistik weiterhin als unmöglich und das Computerprogramm als schwierig ansahen. Der Lerntransfer war daraus resultierend nur mäßig erfolgreich. Das hat mich echt irritiert, deshalb überlegte ich, was gutes, kreatives Trainingsdesign bewirken kann.

Ich nahm die Teilnehmenden in den Fokus und fragte sie erstmal nach ihrer Einstellung zum Thema Statistik. Von: „Ich habe keine Ahnung“, über: „Ich habe es nie verstanden“, und: „Es ist ganz okay“, bis zu: „Ich habe es studiert und finde es klasse“, war alles dabei. An diesem Punkt kam der Lernermöglichler zum Tragen und damit die Frage: Wie kann ich diese Extreme gut zusammenbringen? Wie kann ich die Skeptiker/innen davon überzeugen, sich darauf einzulassen? Und wie kann ich das Training so gestalten, dass diejenigen mit guten Statistikkenntnissen nicht schlafend vom Stuhl fallen? Umgesetzt habe ich im Training dann Folgendes: Erstmal habe ich Pärchen gebildet. Stets eine/r mit guten Statistikkenntnissen und eine/r mit schlechteren Kenntnissen bildeten ein Team. Im Anschluss daran habe ich einen Stapel Spielkarten zur Hilfe genommen und habe jede Karte einzeln fallen lassen – daraus ergab sich unser zufälliger und ganz gruppenspezifischer Datensatz für das Training. Die Theorie erarbeiteten sich die Teams selbst: Die statistischen Grundbegriffe zu kennen ist Grundvoraussetzung für späteres Verständnis. Statt den Teilnehmenden diese Begriffe mit Bedeutung zu präsentieren, stellte ich ihnen in ihren Zweiergruppen die Aufgabe, sich mit Hilfe des Internets vorgegebene, statistische Grundbegriffe selbst zu erarbeiten. Nachdem das gut geklappt hatte, ließ ich sie die Begriffe auf unseren Spielkarten-Datensatz anwenden. Die Ergebnisse wurden auf großen Post-its® auf die Pinnwand geklebt und so konnte direkt verglichen werden. Hatten alle Gruppen das gleiche Ergebnis? Wenn nein, was war der Unterschied? Was fehlte? Zuerst versuchte ich immer, die Gruppen selber in Austausch zu bringen, erst wenn dann noch Fragen offen waren, erklärte ich die Details. Wir vertieften das erlangte Wissen, indem die Teilnehmenden sieben Diagramme erst selbst erarbeiteten, die sie unter Verwendung des Datensatzes händisch zeichneten. Die Diagramme



Der Berufsverband  
für Training, Beratung  
und Coaching

# News & Facts

wurden untereinander verglichen und aus der gemeinsamen Diskussion konnten die Teilnehmenden neue Erkenntnisse mitnehmen, erkannten ihre Denkwege und Blockaden und lernten so gemeinsam. Erst als letzten Schritt erklärte ich in aller Kürze das Statistikprogramm und ließ die Teilnehmenden mit dem schon bekannten Datensatz und dem Wissen über das Aussehen der Diagramme üben. Es war unglaublich, in welcher Geschwindigkeit diese nicht nur das Programm anwenden konnten, sondern auch Verständnis über die Aussagekraft der Grafiken erlangten. Das Schönste aber war das Fazit der Teilnehmenden: Statistik ist machbar und das Programm ist super.

Wer seine Trainingsdesignaufgabe ernst nimmt, kann unerreichbar scheinende Lernziele erreichen.