



Die wissenschaftliche Basis  
effektiver  
**TRAININGS-  
KONZEPTE**



# Einführung

Trainings sind bei vielen Organisationen das Mittel, um ihre Mitarbeiter für gegenwärtige und zukünftige Aufgaben und Herausforderungen zu qualifizieren.

Wir können es entweder dem Zufall überlassen, dass wir uns so weiterentwickeln, dass wir die an uns gestellten Aufgaben lösen können, oder wir können unser **Potenzial systematisch und methodisch weiterentwickeln** und auf Fähigkeiten setzen, die sich als **effektiv** in der Lösung von Aufgaben und der Bewältigung von Herausforderungen erwiesen haben.

**Lassen Sie sich nicht abhängen, sondern investieren Sie in ein Training, das auf wissenschaftlichen Erkenntnissen beruht. Das heißt, die Effizienz der im folgenden beschriebenen Faktoren ist statistisch erwiesen.**



**Damit ein Training das erwünschte Ergebnis für den Mitarbeiter als auch für die Organisation bringt, sollte das Konzept sowohl pädagogisch als auch effektiv sein. Das bedeutet:**

- (1) Eine **Struktur** die sicher stellt, dass Trainings systematisch und nach klar definierten Kriterien erfolgen, und
- (2) Den **Einbezug psychologischer Erkenntnisse über wie Menschen am besten lernen** und sich entwickeln (=pädagogische Psychologie, kognitive Psychologie sowie Entwicklungspsychologie). Damit wird die Trainingsstruktur effektiver. Das kann sich unter anderem so äußern, dass
  - der Einzelne sein Lernvermögen steigert und somit schneller und solider lernt, sich besser an Veränderungen in seinem Arbeitsumfeld anpassen kann, eine höhere intrinsische Motivation hat, und
  - die Organisation durch ihre Mitarbeiter leistungsfähiger und agiler und somit innovativer und konkurrenzkräftiger wird.



# Entwicklung eines pädagogischen und effektiven Trainingskonzeptes

Um die ersten Schritte von einer Vision zu einem konkreten, umsetzbaren pädagogischen und effektiven Trainingskonzeptes an der Universität Karlstad (SE), zu machen, habe ich folgende Fragen als Ausgangspunkt benutzt:

- (1) Was oder wer kann sich eigentlich verändern bzw. weiterentwickeln,
- (2) Was macht ein Training erstrebenswert für (a) den Einzelnen, (b) die Organisation (wenn ich mit Organisation die Komplexität und Dynamik verstehe, die sich aus ihren Mitarbeitern, deren Persönlichkeiten, Fähigkeiten sowie die Relationen und Kommunikationsstrukturen zwischen diesen Mitarbeitern, den Arbeitsprozessen und -strukturen verstehe), und
- (3) Wie viel muss sich eigentlich verändern, damit ein Training erfolgreich ist und wer bestimmt darüber, was als erfolgreich anzusehen ist?



# Die wichtigsten Merkmale eines pädagogischen und effektiven Trainingskonzeptes

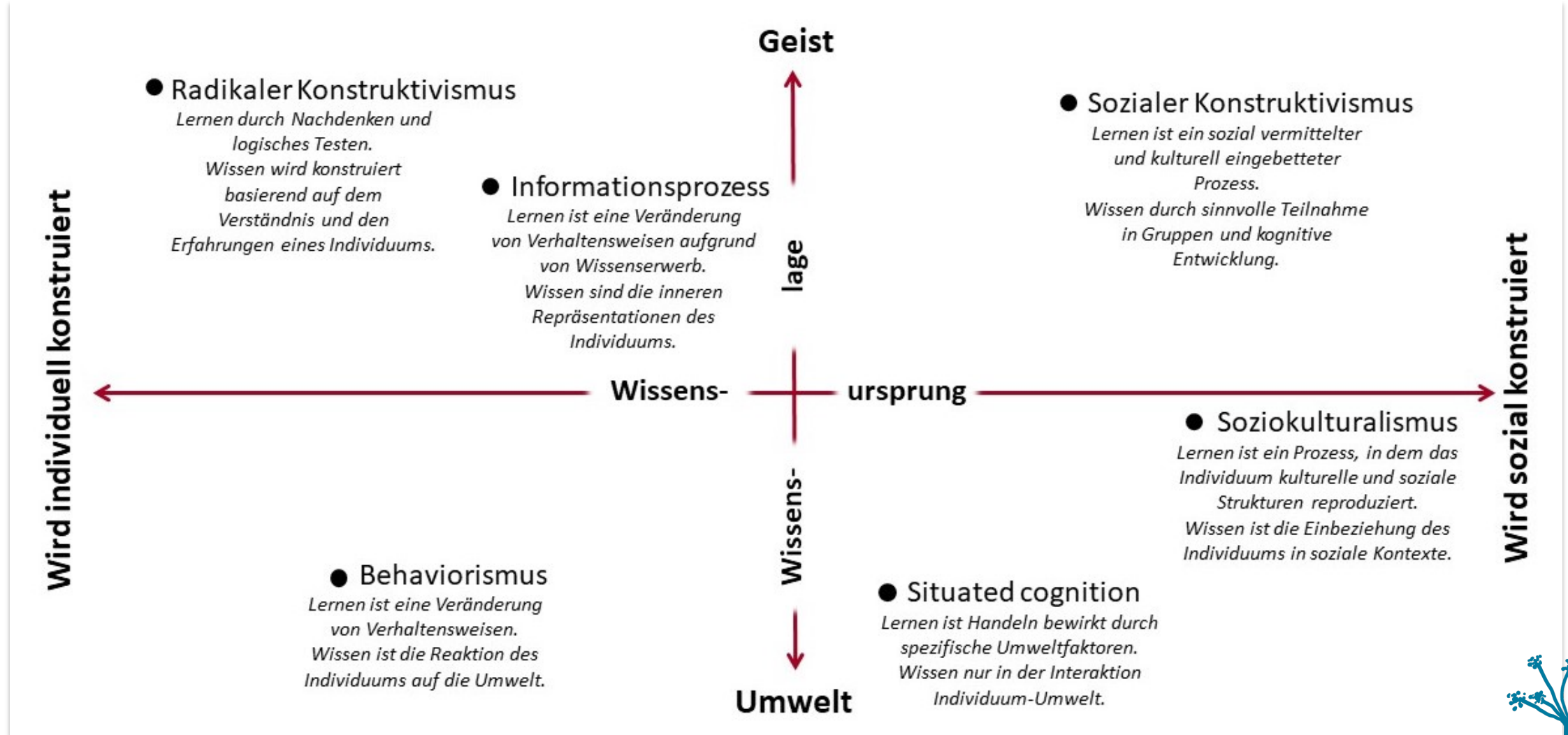


**Merkmal 1:** Verschiedene epistemologische Theorien in der Konzeption (und Durchführung) anwenden (Blended Learning)  
=> Variation im Unterricht führt zu einem **flächendeckenden Lernprozess**





Unterricht, der sich auf verschiedene erkenntnistheoretische (= epistemologische) Annahmen (Bild 2 unten) wie wir etwas Lernen, stützt, ist effektiver, da ein flächendeckender Lernprozess sichergestellt wird.



**Bild 1.** Epistemologische Annahmen zu Lernen und Wissen dargestellt in einer Vektorfläche (angepasst nach Murphy et al., 2012)

**Merkmal 2:** Praktiken in der Konzeption anwenden, die eine Verbesserung des Gedächtnisses, des Lernens, der Stressbewältigung, der Emotionsregulation, der Metakognition und der Selbsteinschätzung nachhaltig fördern (Active Learning Course Design)



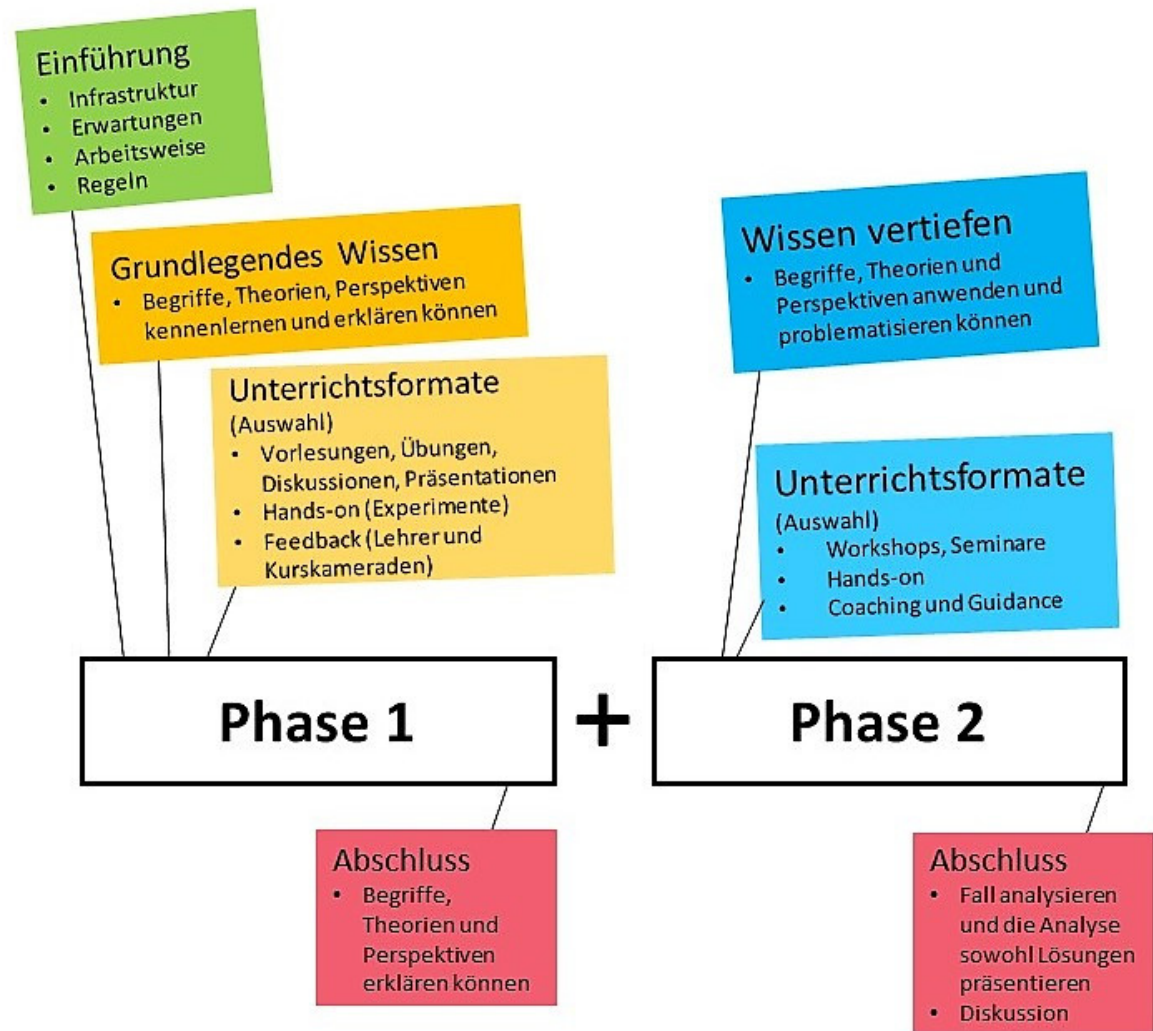


**Merkmal 3: Konkrete Ziele formulieren, klar verständliche Grundlagen definieren (Constructive Alignment nach Biggs)**



Die meisten Schulungen und Trainings gehen von Zielen aus, die erreicht werden sollen. Meistens sind diese Ziele sehr abstrakt formuliert. Schon in der Konzeption ist es wichtig, abstrakte Ziele in konkrete und damit erreichbare und messbare Teilziele zu operationalisieren.

Die nächste Aufgabe bei der Konzeption ist es, eine progressive Matrize anzufertigen, bei der festgehalten wird, auf welchen Grundlagen (Begriffe, Theorien, Modelle, Perspektiven, etc.) eine Schulung aufbauen soll. Das ist insbesondere auch wichtig, wenn es vertiefende Schulungen geben soll. Zum Beispiel eine Schulung *Grundlegende Gesprächsfertigkeiten* (Phase 1 im Bild 3 rechts) auf der dann eine Schulung *Mitarbeitergespräche erfolgreich führen* (Phase 2 im Bild 3 rechts) folgt.



**Bild 3.** Konkrete Ziele, klar verständliche Grundlagen (Phase 1) um Wissen effektiv vertiefen und erweitern zu können (Phase 2) (© J. Friedl).



Aus den Merkmalen 1 bis 3 lässt sich folgender Leitfaden für die Konzeption eines pädagogischen und effektiven Trainingskonzeptes zusammenfassen:

## **LEITFADEN: Einen konkreten aber variationsreichen Ausbildungsweg mit konkreten Zielen basierend auf klar verständlichen Grundlagen schaffen.**

- Eine Auswahl mit Themenbereichen die in diesem Schulungskonzept eingingen, sehen Sie unter Trainings in psychologischer Kompetenz.
- Ein Beispiel wie ich mit Inclusive Course Design gearbeitet habe, finden Sie unter Diversität, Identität und Inklusion.



# Referenz

Friedl, J., Eriksson, L. M., & Henningson, H. (2014). *Psykologi för effektivt lärande*. Karlstad, SE: Karlstads universitet.



# Kontakt zu mir

Haben Sie Fragen zu meinen Leistungen oder kann ich Ihnen sonst in irgendeiner Form mit meinem Wissen und Erfahrung helfen? Rufen Sie mich an oder schreiben sie mir einfach und bequem über das Kontaktformular auf meiner Homepage. Ich setze mich mit Ihnen schnellstmöglich in Verbindung.

Ich freue mich über Ihre Anfrage!

Hier finden Sie mich:

Jenny Friedl, Keplerstrasse 22  
84347 Pfarrkirchen, Deutschland

eMail: [contact@jennyfriedl.works](mailto:contact@jennyfriedl.works)

Phone: +46 (0)73-91 31 940

