

Lehren heißt zweimal lernen

Joubert

Durch Qualität zum optimalen
Lernergebnis.
Beschreibung der eingesetzten
Lehrmethodik in
Seminaren, Trainings und Workshops.



Einleitung

Seminare, Trainings, Workshops – die Erwachsenenbildung boomt. Egal, ob es um den Erwerb fachlicher Kompetenzen zur Verbesserung der eigenen Berufschancen oder um einen „simplen“ Kochkurs an der Volkshochschule geht: Immer mehr Menschen nutzen das vielfältige Angebot, um sich in den beruflichen oder privaten Interessensgebieten ihrer Wahl weiterzubilden. Dabei sind die Teilnehmer an diesen Fortbildungsmaßnahmen anspruchsvoller als je zuvor: Sie wollen möglichst schnell, möglichst viel, auf möglichst effektive Weise lernen, denn Zeit ist in der heutigen Gesellschaft ein wichtiges Gut, von dem nur die Wenigsten etwas zu verschenken haben.

Aus diesem Grund setzt SalesLearning auf neueste Erkenntnisse der Didaktik, um benötigte Fähigkeiten und Know-how den Teilnehmern in kürzester Zeit zu vermitteln und gleichzeitig hohe Qualität zu sichern.

Bei der Auswahl von Trainern und Referenten achten wir daher auf eine Kombination aus Praxis- und Lehrerfahrung sowie auf die Weiterbildung der Lehrkräfte selbst.

Mit dieser Unterlage möchten wir Ihnen einen Einblick in die Arbeitsweise von SalesLearning geben, damit sie sich selbst einen Eindruck verschaffen können.

Bei Fragen stehen wir Ihnen selbstverständlich zur Verfügung.



**Geschäftsführer
SalesLearning-Bürder**



Leitprinzipien der modernen Didaktik

Neben den physiologischen und psychologischen Voraussetzungen für erfolgreiches Lernen gibt es weitere Dinge, die in der Erwachsenenbildung beachtet werden müssen. Die Begrifflichkeiten stammen aus dem Repertoire der modernen Didaktik.

Authentizität

Die Lerninhalte, Übungen, Beispiele usw. sind so gewählt worden, dass sie sich am beruflichen bzw. sozialen Erfahrungsumfeld der Teilnehmer orientieren: Sie müssen authentisch sein. Dies gilt in erster Linie für unsere Trainings, in denen bestimmte Verhaltensweisen eingeübt werden. Die Teilnehmer nehmen dann den Lernprozess als besonders sinnvoll wahr, da sie entsprechende Situationen kennen und deren Bedeutung für sich selbst einordnen können. Die Authentizität unseres Lernstoffes ist eine wichtige Voraussetzung für das persönliche Interesse am Lernen.



Eigenverantwortlichkeit

Die Teilnehmer sind erwachsene Menschen, die es gewohnt sind, ihr Leben eigenständig zu planen und selbst zurechtzukommen. Dazu gehören auch bestimmte Vorlieben und Lernstrategien, die sie sich im Laufe der Zeit angeeignet haben. Daher stehen in unserer Erwachsenenbildung weniger genau definierte Lernschritte im Vordergrund, als vielmehr allgemein formulierte Lernziele, deren Erreichen die Teilnehmer im Einklang mit ihren individuellen Vorlieben planen dürfen und auch sollen.

Unsere Seminarleiter haben hier die Aufgabe, die Teilnehmer auf diesem Weg zu begleiten und bei Bedarf **Hilfestellung** zu leisten.

Interesse

Interesse am Lernstoff ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für erfolgreiches Lernen. Interesse entsteht immer dann, wenn ein enger **Zusammenhang** zwischen der eigenen Person und einem bestimmten



Lerninhalt besteht bzw. wenn ein entsprechender **Nutzen** für die eigene Situation **erkennbar** ist. Unsere Seminarleiter haben hier die Aufgabe, den Teilnehmern diesen Nutzen aufzuzeigen und die Lernsituationen so zu gestalten, dass sie bei den Teilnehmern Neugierde, Interesse und Lust zum Ausprobieren wecken.

Selbstwirksamkeit

Selbstwirksamkeit beschreibt zum einen das Erlebnis, durch das eigene Tun eine **Veränderung** herbeizuführen, zum anderen auch die Einstellung, diese Veränderung tatsächlich auf das **eigene Wirken zurückzuführen**. Damit ist die Selbstwirksamkeit eine wichtige Voraussetzung für die Motivation zum Lernen. Befinden Menschen sich beispielsweise in einer Situation, in der sie nichts ausrichten können, so fehlt ihnen oft auch die Motivation, einen entsprechenden Versuch zu unternehmen. Auch die Überzeugung, dass andere Faktoren – z. B. Glück oder eine andere Person – für einen persönlichen Erfolg verantwortlich sind, dient nicht gerade der eigenen Motivation.

Unsere Seminarleiter haben die Aufgabe, den Teilnehmern ihre Selbstwirksamkeit vor Augen zu führen und zeigt ihnen, wie Sie daran arbeiten können.

Situationsbezogenes Lernen

Lerninhalte in der Erwachsenenbildung werden von uns immer mit konkreten Anwendungssituationen verknüpft. In der Schule beispielsweise findet kein situationsbezogenes Lernen statt.



Dort fehlt meist der konkrete Kontext, in dem das Wissen angewendet werden kann. Die Lerninhalte werden damit zu passivem Wissen, das zwar reproduziert, doch nicht auf konkrete Situationen übertragen werden kann.

Die Seminarleiter achten immer darauf, dass bei der Vermittlung des Stoffes situationsbezogene



Vielfältigkeit

Dieser Punkt schließt sich nahtlos an die Thematik des situationsbezogenen Lernens an und geht darüber hinaus noch einen Schritt weiter: Grundsätzlich werden die Lerninhalte nicht nur mit einer konkreten Situation verknüpft, sondern nach Möglichkeit gleich mit **mehreren** verschiedenen. Der praktische Einsatz des Gelernten erfordert eine **Flexibilität**, da entsprechende Alltagssituationen in den meisten Fällen von unterschiedlichen Umständen geprägt sind. Flexibler Einsatz von Wissen setzt im gleichen Zug das Einprägen des Wissens auf flexibler Basis voraus. Die Seminarleiter achten darauf, dass eine bestimmte Thematik immer von mehreren Seiten beleuchtet wird.

Zusammenarbeit

Gerade im Hinblick auf die Grundsätze der Authentizität, der Eigenverantwortlichkeit und der Vielfältigkeit bietet die gemeinsame Arbeit in Gruppen, Teams usw. einige entscheidende Vorteile: Durch die kombinierten Erfahrungen der Teilnehmer lassen sich die verschiedenen Lernsituationen für alle Beteiligten **authentischer** gestalten. Hinsichtlich der Eigenverantwortlichkeit können unterschiedliche Lernstrategien ausprobiert und bei Bedarf **kombiniert** bzw. **übernommen** werden. Ähnliches gilt für das Prinzip der Vielfältigkeit: Gerade bei Rollenspielen und Einzelübungen nimmt jeder Teilnehmer sowohl eine aktive als auch eine passive, beobachtende Position ein. Dadurch können wir vielfältige Realsituationen ohne großen Zeitverlust simulieren.



Der Einfluss der Veranstaltungsform auf die Vorgehensweise

Je nach Lernziel bietet SalesLearning verschiedenste Veranstaltungsformen an. Diese stellen sich wie folgt dar:

Seminar



Das klassische Seminar dient der Vermittlung von theoretischem Wissen, von **kognitiven Lernzielen**. Dabei steht die aktive und kritische Auseinandersetzung der Teilnehmer mit dem Lernstoff im Vordergrund.

Training

Beim Training steht der Erwerb von bestimmten Fähigkeiten und Verhaltensweisen im Vordergrund, die sich die Teilnehmer im direkten Dialog mit dem Trainer aneignen. Hier geht es weniger um kognitive, als vielmehr um **psychomotorische, soziale oder affektive Lernziele**. Der Trainer hat hier die Aufgabe, sich ein Bild von der Leistungsfähigkeit der Teilnehmer zu machen und diese durch gezielte Übungen zu optimieren.

Dafür eignen sich vor allem situationsbezogene Vorgehensweisen, da sich durch das Vermitteln konkreter Beispiele die besten Lernerfolge erzielen lassen.

Workshop

Beim Workshop geht es weniger um die Vermittlung bestimmter Inhalte, sondern um das Erarbeiten von Lösungsstrategien hinsichtlich einer vorgegebenen Problemsituation. Anders als bei Trainings und Seminaren geht die Hauptaktivität im Workshop von den Teilnehmern aus. Der Leiter hat eine steuernde Funktion: Er vermittelt kein Fachwissen, sondern ist nur für den Arbeitsprozess verantwortlich.



Lehrmethoden

Je nach gewählter Vorgehensweise setzen wir drei verschiedene Lehrmethoden ein:

1. Passive Methoden

Die Methoden dienen dazu, den Teilnehmern Inhalte auf passive Weise zu vermitteln, ohne aktiven Einsatz der Lernenden. Mögliche Beispiele: der klassische Frontalvortrag oder ein Referat.

Diese Methode setzen wir ein, um die Teilnehmer am Beginn der Veranstaltung oder beim Wechsel zu einem neuen Themengebiet mit wichtigen **Informationen** zu versorgen oder um bestimmte Themengebiete zu **vertiefen**. Hierzu kommen Medien wie Beamer, Videovorführungen oder Overhead zum Einsatz.

2. Aktive Methoden

Bei diesen Methoden wird Wissen vermittelt, indem sich die Teilnehmer aktiv mit dem Lernstoff auseinandersetzen. Aktive Methoden sind durch **Kooperation**, bzw. intensive **Kommunikation** durch die Lernenden geprägt. Mögliche Beispiele: Diskussionen, Rollenspiele oder die Ausarbeitung eines bestimmten Konzeptes anhand eines vorgegebenen Arbeitsauftrages.

Unsere Seminarleiter haben hier die Aufgabe, die Teilnehmer im Vorfeld mit den benötigten Informationen und Arbeitsmitteln zu versehen und nach Bedarf für Fragestellungen zur Verfügung zu stehen. Durch die aktive Auseinandersetzung mit der jeweiligen Thematik dienen diese Methoden vor allem der **Festigung des Transfers**, bzw. dem **Übertragen** bestimmter Gesetzmäßigkeiten.



3. Strukturelle Methoden

Diese Methoden dienen der **Strukturierung** des Veranstaltungsverlaufes. Mögliche Beispiele: Karten- oder Punktabfragen, Abstimmungen, Kreativitäts- und Entspannungsübungen, „Muntermacher“ usw.

In der Regel setzen wir Mischformen der Lehrmethodik ein, die sowohl aktive als auch passive Elemente beinhalten: ein reflektiertes Rollenspiel, das immer wieder vom Seminarleiter unterbrochen wird, um die Teilnehmer auf wesentliche Punkte hinzuweisen und bestimmte Fachinhalte einzustreuen. Auch eine moderierte Diskussion – im Gegensatz zur freien Diskussion –, bei der der Seminarleiter gelegentliche Impulse und fachliche Elemente beisteuert.

Kontakt

SalesLearning Zentrale

Koblenzer Weg 33
56295 Lonngig / Koblenz

Tel: 02625-958830
Fax: 02625-958831
Mail: uwe.buerder@saleslearning.de

Büro Mitteldeutschland

Tannengrund 10
04827 Machern / Leipzig

Mail: info@saleslearning.de

Büro Eifel

Sesterbachstraße 1
56759 Leienkaul

Mail: info@saleslearning.de

