

I love to learn, but I hate to be trained.

Winston Churchill

Im Jahr 2007 wurden rund 27 Mrd. Euro für berufliche Weiterbildung ausgegeben. Laut Studien haben 80% der durchgeführten Trainings und Weiterbildungen nicht den Effekt, den man sich davon erwartet hat.

Bei der Betrachtung von Qualitätsstandards interkultureller Trainings werden Input + Methoden bewertet, nicht die Ergebnisse.

Die üblicherweise genannten Ziele sind in meinen Augen Zwischenziele um die eigentlichen Hauptziele zu erreichen: Die Teilnehmer sollen durch das Training in die Lage versetzt werden ihren Job besser, ihn schneller oder ihn günstiger zu machen.

Problem:

Mittelfristig verliert Weiterbildung im Allgemeinen und interkulturelle Trainings im Besonderen an Grundlage, wenn (a) die Vorstellungen unserer Kunden und das was wir bieten zu weit auseinander liegen und wenn (b) unsere Dienstleistung keinen echten Mehrwert für unsere Auftraggeber bietet.

Chancen:

- Wir stärken unsere Zielgruppe und Teilnehmer.
- Wir behalten langfristig unsere Glaubwürdigkeit. Damit bleibt der Bedarf an unserer Dienstleistung erhalten.
- Wir erhalten planbarere und eventuell lukrativere Aufträge.
- Wir haben mehr Selbstvertrauen da unsere Arbeit tatsächliche Wirkung hat.

Aufgaben:

1. Einen Weg finden um Wirksamkeit von interkulturellen Weiterbildungsmaßnahmen sichtbar zu machen.

Anforderungen:

+ Keep it short and simple.

+ Ausreichende Aussagekraft

Bisher beschränkt sich die „Evaluierung“ von interkulturellen Trainings auf die Abfrage der Zufriedenheit. (siehe Flipchart „Kirkpatrick“)

Das Dreieck von Kirkpatrick müsste auf den Kopf gestellt werden.

2. Interkulturelle Weiterbildungsmaßnahmen anbieten, die wirkungsvoll im Sinne des Auftraggebers sind.

Anforderungen:

+ Neue Erkenntnisse über das Lernen müssen berücksichtigt werden.

+ Weg vom Trainingsgedanke, hin zur Weiterentwicklung am Arbeitsplatz.

+ Neue Möglichkeiten wie internetbasierte soziale Netzwerke, können Lösungen bieten.

+ Feste Zeiten und Orte sind nicht mehr notwendig.

„Training“: Der Begriff ist doppelt falsch:

(1) In den Trainings die ich kenne wird nichts trainiert (= Etwas immer und immer wieder üben, bis man es ohne zu überlegen kann.)

¹ Bei Nachfragen und Anregungen: Steffen Henkel, steffen.henkel@change-project.de

(2) Das was wir vermitteln wollen, ist in weiten Teilen gar nicht zu trainieren.

Bislang ignorieren wir und unsere Auftraggeber eine Reihe von Erkenntnissen über persönliche Weiterentwicklung:

- (a) Neue Informationen werden sehr schnell vergessen, wenn sie nicht genutzt werden.²
- (b) Neue Verhaltensweisen müssen täglich geübt werden, damit sie eine Chance haben, zur Routine zu werden. Es dauert im Schnitt 66 Tage bis etwas nicht mehr „anstrengend“ ist.³
- (c) Veränderung kann nicht geschehen durch Belehrung. Sie geschieht erst durch die Veränderung selbst.

These:

Eine interkulturelle Weiterbildung für eine Entsendung kann so aussehen.

- a) Eine kurze Präsenzeinheit (Dauer: etwa 0,5 Tage, nah am Ausreisedatum)
Ziel: Klärung brennender Fragen, Abbau von Unsicherheiten und Ängsten, Neugierde und Lust auf den Auslandsaufenthalt erzeugen, Entlastung
- b) Begleitung über mehrere Wochen in kurzen Sessions, Nutzung virtueller Methoden
Ziel: Unterstützung bei auftauchenden Problemstellungen, Bearbeitung eigener Glaubenssätze die den Auslandsaufenthalt und die Zielerreichung behindern

Interessante Informationen:

_ Blog von Donald Clark Plan B: <http://donaldclarkplanb.blogspot.com>

_ Vortrag von Donald Clark: <http://www.youtube.com/watch?v=9e4iFx2Gm0A>, „Don't Lecture Me!“

_ Top100 Tools for Learning 2010: <http://www.c4lpt.co.uk/recommended/top100-2010.html>

_ Kirchpatricks Evaluationsmodell:

<http://www.businessballs.com/kirkpatricklearningevaluationmodel.htm>

_ EKS-PC © <http://www.eks-pc.com>

Infos über EKS: http://de.wikipedia.org/wiki/Engpasskonzentrierte_Strategie

_ Stichwort: Vergessen: <http://arbeitsblaetter.stangl-taller.at/GEDAECHTNIS/Vergessen-Ebbinghaus.shtml>

http://de.wikipedia.org/wiki/Hermann_Ebbinghaus

_ Neurowissenschaften: Eric Kandel: http://de.wikipedia.org/wiki/Eric_Kandel; sehr interessanter Film über sein Lebenswerk: Auf der Suche nach dem Gedächtnis; ein Interview mit ihm:

<http://vimeo.com/7245009>

² Eine interessante aktuelle Studie zu dem Thema:

<http://www.provadis.de/unternehmen/bildungsthemen/lerneffizienz>

³ <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/ejsp.674/abstract>