



Damit sich Investitionen in die Weiterbildung von Mitarbeitern rechnen, verlangen Unternehmen praxistaugliche und rasch umsetzbare Seminarinhalte. Trainingsanbieter müssen mit innovativen Lernkonzepten reagieren.

Lernen neu erlernen

Eintönige Vorträge und Frontalunterricht mit Einwegkommunikation sollen bald Schnee von gestern sein und höchstens an ferne Schulzeiten erinnern. So sieht Michael Landertshammer, Institutsleiter des WIFI Österreich, die Zukunft der Weiterbildung. „Seminare müssen lebendig und nachhaltig sein, damit der Kursteilnehmer aus dem Erlernten einen praktischen Nutzen ziehen kann“, sagt der Weiterbildungsexperte. Das neue WIFI-Lernkonzept „Lena“ beruht daher auf den neuesten Erkenntnissen der Lern- und Kompetenzforschung. „Jeder Mensch lernt anders – durch Hören, Lesen oder aktive Interaktion. Daher muss der Trainer unbedingt individuell auf die Stärken des Einzelnen eingehen“, erklärt Landertshammer den neuen Zugang. „Aktiv lernen muss aber letztlich jeder selber – wir unterstützen mit kreativen Möglichkeiten.“

Kursteilnehmer an WIFI-Instituten erarbeiten daher unter fachkundiger Anleitung der Trainer spezifische Themen auf verschiedenste Weisen: Sie absolvieren Thesenrallyes, sind Hauptdarsteller in Videotraining und lassen ihrem Wissen mithilfe von Kreativitätstechniken freien Lauf. „Diese didaktischen Methoden er-

gänzen die traditionellen Formen der Wissensvermittlung, wobei wir Letztere durch E-Learning-Angebote attraktiver und moderner gestaltet haben“, erklärt Landertshammer. Der Schwerpunkt liegt aber auf der praktischen Anwendung und darin, Lernende für die Wissensaufnahme zu begeistern und ihnen jene Erfahrungsräume zu bieten, die den Transfer vom Wissen zum Tun ermöglichen.

Internationaler Trend zu interaktiven Lernprozessen. Partizipatives Lernen anzubieten, um damit mehr Praxiserfolg zu sichern, ist auch die Strategie von Dale Carnegie, einem der traditionsreichsten und weltgrößten Weiterbildungsanbieter.



1912 in New York gegründet, hatte sich Dale Carnegie vor allem im Rhetorik- und Kommunikationsbereich einen Namen gemacht und sein Seminarangebot auf alle Bereiche der Führungsausbildung erweitert. „Wir interagieren in unseren Seminaren mit den Teilnehmern und berieseln sie nicht mit Inhalten“, betont Peter Handal, weltweiter CEO der Dale-Carnegie-Gruppe, im FORMAT-Interview (siehe rechts). Dale Carnegie Austria ist als Franchisenehmer seit fünf Jahren in den Bereichen Leadership, Kommunikation, Präsentation und Verkauf tätig. Die Didaktik der Seminare ist überall dieselbe. „Lernen aus Erfahrung ist die effektivste Methode, weshalb gerade Präsenztrainings bei uns stark erfahrungsorientiert sind“, erklärt Clemens Widhalm, Geschäftsführer von Dale Carnegie Austria. Der Ansatz zielt auf eine Verhaltensänderung ab, die mit der Methode des „Real-Time-Coaching“ ermöglicht wird und mit der Berufspraxis verknüpft wird.

„80 Prozent des im Leben Erlernten lernt man außerhalb der Schule durch Erfahrungen“, bestätigt Rolf Arnold, Pro-

KONZEPT. Bildungsexperte R. Arnold (l.) präsentiert mit M. Landertshammer (WIFI) ein neues Lernmodell.

interview

Training mit Dale Carnegie

Dale Carnegie ist als einer der weltweit größten Trainingsanbieter in 86 Ländern vertreten. Die Unternehmensphilosophie beruht auf Dale Carnegie, der 1912 in New York damit begann, Geschäftsleute in freier Rede zu coachen. Wenig später nutzten Unternehmen seine Kompetenz, um Führungskräfte in Kommunikation und Menschenführung zu stärken. Die Didaktik basiert auf „Real-Time-Coaching“, das hohe Lernerfolge verspricht und auf individuelle Persönlichkeitsentwicklung abzielt. Die Seminare werden Inhouse, aber auch in offener Form für Gruppen und Einzelpersonen angeboten.

TRIO. Peter Handal, Dale-Carnegie-CEO (M.), flankiert von Österreich-Chefs Clemens Widhalm (l.) und Robert Korp (r.).

„Ohne Face-to-Face-Coaching geht es nicht“

Peter Handal, CEO von Dale Carnegie Training, über ein traditionsreiches Konzept und seine moderne Umsetzung.

FORMAT: *Dale Carnegie besteht seit mittlerweile 98 Jahren. Wie be-
gegnet Sie als Schulungsanbieter
dem gesellschaftlichen Wandel?*

Handal: Im Prinzip hat sich an unserem Trainingskonzept seit Gründung nichts geändert. Die kommunikativen Prinzipien des Trainings von Dale Carnegie gelten mehr denn je – Technologie hin oder her.

FORMAT: *Worauf beruhen diese?*

Handal: Wir interagieren in unseren Seminaren mit den Teilnehmern und berieseln sie nicht mit Inhalten. Sie müssen in kleinen Gruppen aktiv mitarbeiten. So wird das eigene Verhalten erfahrbar gemacht, um es in der Folge erfolgreich zu verändern.

FORMAT: *Ein Beispiel?*

Handal: Sie werden nach einem Vortrag über Präsentationstechnik weder präsentieren können, noch sich nach einer Woche erinnern, was zählt. Bei uns müssen Sie es sofort selbst ausprobieren. Gleichzeitig werden Sie gecoacht und können Ihr Verhalten bereits nach zwei Tagen ändern. Dieser interaktive Ansatz funktioniert überall.

FORMAT: *Gibt es trotzdem regionale Unterschiede – schließlich sind Sie mittlerweile in 86 Ländern aktiv?*

Handal: Es gibt manchmal Aspekte bei lokalen Kulturen, die Anpassung verlangen. So müssen wir etwa in Israel und Saudi-Arabien die Seminarräume

nach Männern und Frauen trennen. Aber ansonsten ist die Wirkkraft des Real-Time-Coaching dieselbe, denn menschliches Verhalten ist überall gleich – egal mit welchem kulturellen oder religiösen Hintergrund.

FORMAT: *Seit heuer gibt es bei Ihnen – im Vergleich zur Konkurrenz sehr spät – auch E-Learning. Warum?*

Handal: Wir wussten bereits vor Jahren, dass E-Learning sehr bedeutend werden wird. Wir haben gewartet, weil die Technologien nicht ausgefeilt waren und wir uns dachten: Sollen die anderen doch die Fehler machen.

FORMAT: *Was bieten Sie nun an?*

Handal: Wir arbeiten verstärkt mit Webseminaren, bei denen der Trainer sogar die Klasse in „Breakout-Rooms“

splitten und am Bildschirm Arbeitsgruppen einrichten kann. Zehn Minuten später kommen die Teilnehmer virtuell zurück und präsentieren ihre Ergebnisse allen anderen.

FORMAT: *Hat der Computer als Trainerersatz Zukunft?*

Handal: Ohne Face-to-Face-Kommunikation kommen wir niemals aus. Wir setzen auf Blended Learning.

FORMAT: *Was bieten Sie Technologie-Junkies noch an?*

Handal: Neben unserer sehr erfolgreichen Business-App „Secrets of Success“ arbeiten wir an einer eigenen App für Leadership sowie an Podcasts.

„Dale Carnegie Training will Verhalten ändern, nicht Wissen vermitteln.“

fessor für Berufs- und Erwachsenenpädagogik an der TU Kaiserslautern, diesen Ansatz. Der Bildungsexperte begleitete das WIFI wissenschaftlich bei der Entwicklung seines neuen Lernmodells. Je erfahrungsreicher und lebendiger die Lernsituation gestaltet werde, desto nachhaltiger funktioniere der Wissenstransfer, ist Rolf Arnold überzeugt.

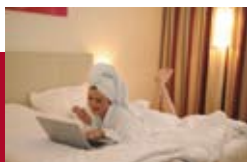
Daher wurden auch Methoden eingeführt, die die Teilnehmer überraschen, kurzfristig sogar irritieren, aber letztlich zum Selbstlernen anregen. Arnolds Credo für die Gestaltung von Unterrichtsinhalten ist jedenfalls universell: „Wichtig ist, Lernende open-minded zu machen und ihnen die Kompetenz zu vermitteln, mit der Vielfalt an Informationen umzugehen.“

– DINA ELMANI

schlosshernstein seminarhotel

Das Seminarhotel Schloss Hernstein hat sich ausschließlich auf Seminare und Veranstaltungen spezialisiert und bietet eine gute Mischung aus moderner Infrastruktur und historischem Ambiente unmittelbar vor den Toren Wiens.

Das viktorianische Anwesen, eingebettet in einen weitläufigen englischen Park erinnert an einen Campus traditionsreicher englischer Eliteuniversitäten. Die ruhige Lage und der Verzicht auf Individualtourismus garantieren eine Atmosphäre ungestörten Arbeitens in einer außergewöhnlichen Umgebung.



...tagen Sie mit Stil & Komfort

A-2560 Hernstein Tel. 02633/47251-0 reservierung@schloss-hernstein.at

www.schloss-hernstein.at