



IHK Dozenten

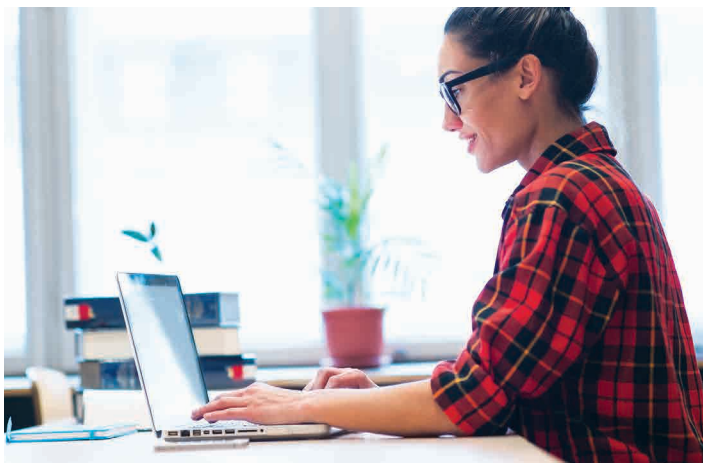
Nr. 1 | 2019



Newsletter für Referenten, Dozenten und Trainer in IHK-Lehrgängen

Die Nationale Weiterbildungsstrategie und die IHK-Weiterbildung #GemeinsamWeiterbilden

In der öffentlichen und politischen Diskussion rückt das Thema Weiterbildung immer häufiger in den Fokus – zu Recht: 87 Prozent der Betriebe sehen mehr Weiterbildung als zentrale Antwort auf die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt. Dabei engagiert sich die Wirtschaft schon heute enorm ...



33,5 Mrd. Euro jährlich investieren die Unternehmen in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter – rund 16-mal so viel wie im aktuellen Haushalt der Bundesagentur für Arbeit für die Weiterbildungsförderung vorgesehen sind (2,1 Mrd. Euro).

Weiterbildung gemeinsam voranbringen

Auch im Koalitionsvertrag von Union und SPD hat Weiterbildung einen hohen Stellenwert: So ist beispielsweise die Entwicklung einer Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) geplant. Sie soll unter Federführung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gemeinsam mit den Sozialpartnern und in enger

Abstimmung mit den Ländern sowie anderen Akteuren erarbeitet werden. Der DIHK ist in diesen Prozess eingebunden. Schließlich sind die IHKs beim Thema berufliche Weiterbildung für viele Unternehmen die erste Adresse.

Ziele

Inzwischen hat die konkrete Ausarbeitung der NWS begonnen. Voraussichtlich im Frühsommer soll sie der Öffentlichkeit präsentiert werden. Aus DIHK-Sicht ist besonders wichtig, dass der große Einsatz der Unternehmen in Sachen Weiterbildung nicht gedämpft, sondern befördert wird. Mehr Transparenz und Orientierung am Weiterbildungsmarkt sind ebenfalls sinnvoll. Hier können die IHKs mit ihrer Weiterbildungs-

beratung einen wichtigen Beitrag leisten. Die Stärkung der Höheren Berufsbildung, die Fortbildung zum Meister, Fachwirt oder Bilanzbuchhalter, muss ohnehin ganz oben auf der Agenda stehen.

Im Dialog mit den IHK-Dozenten

Die NWS ist aber auch Anlass für die IHK-Organisation, ihr eigenes Weiterbildungsprofil mit neuen Qualifizierungsangeboten zu schärfen. Das geht nur gemeinsam mit Ihnen, liebe Dozentinnen und Dozenten! Sie sind

„Die Stärkung der Höheren Berufsbildung muss ganz oben auf der Agenda stehen.“

als fachkundige und didaktisch versierte Experten das Fundament, auf dem die IHK-Weiterbildung steht und mit denen gemeinsam wir sie im Lichte des digitalen Wandels weiterentwickeln werden. Wir zählen auf Ihre Expertise, danken Ihnen für Ihren Rat und Ihre Unterstützung und freuen uns auf ein weiterhin gutes Miteinander. ■



Dr. Oliver Heikaus
Leiter des Bereichs Weiterbildung im DIHK e. V. und Geschäftsführer der DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung – Organisation zur Förderung der IHK-Weiterbildung mbH



LEHRGANGSPRAXIS

So geht's: Transferstärke fördern.



INTERVIEW

So besser nicht: Dozenten aus Teilnehmersicht.



ZUR SACHE

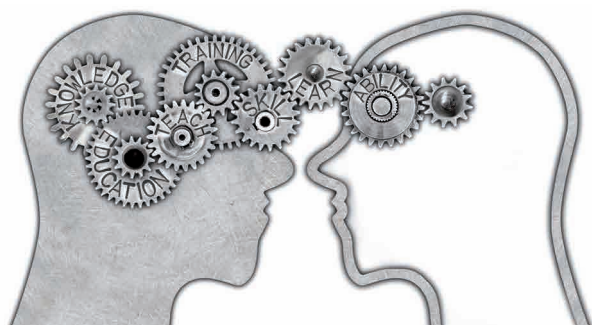
So wird's was: Digitalisierung erweitert den Methodenmix



Transferstärke fördern

Lerntransfer steigern – aber wie?

IHK-Lehrgänge zielen darauf, die beruflichen Handlungskompetenzen der Teilnehmer zielgerichtet weiterzuentwickeln. Deshalb besteht die Aufgabe der IHK-Dozenten nicht „nur“ darin, Fachwissen zu vermitteln, sondern auch die Anwendung praxisnah zu trainieren. Stichwort: Lerntransfer. In dieser und der nächsten Ausgabe des IHK-Dozenten-Newsletters beleuchten wir, was genau darunter zu verstehen ist und was Dozenten tun können, um den Transfer der Lehrgangsinhalte in die berufliche Praxis zu fördern.



Wenn einer weiß, was Lerntransfer bedeutet, ist es Prof. Dr. Axel Koch. Seit über zehn Jahren forscht und lehrt er zum Thema nachhaltige Personalentwicklung und persönliche Veränderungsprozesse. Das von ihm entwickelte Transferstärke-Modell bietet für IHK-Dozenten wichtige Impulse.

Herr Prof. Koch, was verstehen Sie unter „Transferstärke“?

Prof. Dr. Axel Koch: Wissenschaftlich gesprochen beschreibt der Begriff die persönliche Kompetenz, Lern- und Veränderungsimpulse aus Fort- und Weiterbildungen selbstverantwortlich, erfolgreich und nachhaltig in die Praxis umzusetzen.

Lerntransfer ist also Sache der Teilnehmer?

Koch: Nicht ganz. Natürlich zeichnet es gute Dozenten aus, dass sie bei ihrer Unterrichtsgestaltung auf eine enge, einfach nachvollziehbare Verknüpfung von Lerninhalten mit der beruflichen Praxis achten. Wenn Sie etwa im Lehrgang einen abstrakten Zusammenhang erläutern, dann hilft es Ihren Teilnehmern, wenn Sie dazu auch ein griffiges Beispiel oder noch besser eine Übungsaufgabe aus dem beruflichen Alltag einsetzen.

Wenn wir aber mehr wollen, nämlich dass die Teilnehmer diesen Zusammenhang später in ihrem beruflichen Handeln bewusst be-

rücksichtigen, dann steht die Frage nach ihrer individuellen Transferstärke im Raum. Bei dem einen ist sie hoch ausgeprägt, der andere benötigt Förderung, um sie zu entwickeln. Das macht die Thematik so anspruchsvoll. Der Unterricht eines Dozenten kann super sein und trotzdem versandet das Gelernte bei manchem Teilnehmer, weil ihm die erforderliche Transferstärke fehlt.

Was können Dozenten tun, um die Transferstärke der Lehrgangsteilnehmer zu fördern?

Koch: Als erstes ist es wichtig, dass Dozenten bei ihren Teilnehmern das Bewusstsein für die eigenen Stärken und Risiken für den Lerntransfer schaffen und aufzeigen, wie die eigene Transferstärke gestärkt werden kann, die die vier unten genannten Faktoren beschreiben. Auch gilt es den Blick für Transferrisiken aus dem Arbeitsumfeld zu schärfen.

Das geht am schnellsten mit einem kurzen Test, den ich entwickelt habe. Dieser kann mit der Einladung zu einer Veranstaltung dem Teilnehmer zur Verfügung gestellt werden. So weiß er schon vorher, worauf er persönlich achten muss, damit ihm das Seminar oder der Lehrgang wirklich etwas bringt. Und der Dozent kann darauf aufbauen und mit Tipps unterstützen.

Was empfehlen Sie darüber hinaus?

Koch: Auf der Basis von nunmehr fast 4.000 Testergebnissen habe ich festgestellt, dass es besonders die folgende Konstellation von Transferisiken gibt: Den Teilnehmern fehlen ein gutes Rückfallmanagement im Arbeitsalltag (siehe Faktor 3), Zeit für Neues, Übung und ein transferunterstützender Chef. Vor diesem Hintergrund kann jeder Dozent einen Beitrag leisten, den Lerntransfer der Teilnehmer mit den folgenden Fragen zu fördern: Was wollen Sie konkret umsetzen? Inwiefern haben Sie die dafür notwendige Zeit zur Verfügung? Wie viel Zeit müssen Sie wann und



Prof. Dr. Axel Koch
Hochschule für angewandtes Management in Ismaning (bei München),
Trainer, Coach, Berater,
www.transferstaerke.com

wie einsetzen, damit die Umsetzung garantiert funktioniert? Welche Hürden werden Ihnen begegnen, die Sie von Ihren Vorsätzen abhalten? Wie können Sie die Hürden überwinden, um doch das Neue umzusetzen und nicht in alte Verhaltensweisen zu verfallen? Wie kann Ihnen Ihr Chef helfen, damit der Transfer gut funktioniert? Die Antworten auf diese Fragen machen dem Teilnehmer klar, dass er die Selbstverantwortung für

„Teilnehmer tragen ebenso Verantwortung für den Lerntransfer wie Dozenten.“

seinen Lernerfolg trägt, die er nicht „abwälzen“ kann. Selbstverantwortung heißt, für seine Lern- und Veränderungsziele „zu

kämpfen“ und sich bewusst dafür einzusetzen. Und es heißt auch, sich mit Rückschlägen konstruktiv auseinanderzusetzen. Das betrifft den Faktor vier der Transferstärke: das positive Selbstgespräch. Dozenten können Teilnehmer dabei stärken, sich selbst und ihre Lernerfolge nicht klein zu reden, sondern positiv wahrzunehmen. Innere Zuversicht, die Lernziele zu erreichen, ist ebenfalls eine wichtige Grundbedingung für Lernerfolg und Lerntransfer. Sprechen Sie ihren Teilnehmer Mut zu, machen Sie sie größer.

Herr Prof. Koch, vielen Dank für das interessante Gespräch! ■

4 Faktoren der individuellen Transferstärke

Faktor 1

Offenheit des Teilnehmers für Fortbildungsimpulse

Faktor 2

Selbstverantwortung für den Umsetzungserfolg

Faktor 3

Rückfallmanagement im Arbeitsalltag

Faktor 4

Positives Selbstgespräch bei Rückschlägen



Teilnehmersicht auf Dozenten

Guter Dozent?

Was macht einen „guten“ Teilnehmer aus? Erfahrene Dozenten können auf diese Frage wertvolle Antworten liefern. Interessanterweise gilt das gleiche auch umgekehrt: Erfahrene Teilnehmer haben sehr klare Vorstellungen davon, was „gute“ Dozenten auszeichnet. Wir haben einmal nachgefragt.

Frau Naylor, Sie haben mittlerweile vier Weiterbildungen absolviert. Wie lange brauchen Sie, um sich Ihr Urteil über einen Dozenten zu bilden?

Ilona Naylor: Natürlich entsteht der erste spontane Eindruck unbewusst wahrscheinlich in Sekunden. Eine gefestigtere Einschätzung, ob man persönlich denkt, mit dem neuen Dozenten klarzukommen, ihn oder sie sympathisch findet oder eher nicht, entwickelt sich, glaube ich, während der ersten zwei bis drei Termine. Wie sich jemand vorstellt und die Erwartungen der Teilnehmer anspricht, ob jemand echte Praxiserfahrung vorzuweisen hat und wie es dann mit dem eigentlichen Unterricht losgeht – diese Phase prägt den weiteren Verlauf enorm.

Welcher Dozent ist besser? Der, der strenge Führung übernimmt oder der, der auf Eigenverantwortung setzt und es laufen lässt?

Naylor: Ich persönlich bin für die Eigenverantwortung. Das sieht bei angehenden Fachwirten aber sicher



Ilona Naylor

Berufliche Weiterbildung bringt Menschen fachlich und persönlich weiter, davon ist Ilona Naylor überzeugt. Für ihren Karriereweg absolvierte sie bis heute mehrere Abschlüsse der Höheren Berufsbildung und arbeitet heute als Leiterin des Produktmanagements eines Herstellers von Designleuchten.

- 2014 Abschluss der Weiterbildung zur Geprüften Handelsfachwirtin
- 2015 Abschluss der Weiterbildung zur Geprüften Betriebswirtin
- 2016 Abschluss der Fortbildung zur Finanzbuchhalterin (IHK)
- 2018 Weiterbildung zur Geprüften Bilanzbuchhalterin (IHK)

anders aus als bei angehenden Betriebswirten. Es kommt auf die persönliche Reife der Teilnehmer an. Gelungen finde ich, wenn ein Dozent erst einmal Führung übernimmt bis der Lehrgang läuft, dann aber auch darauf hinarbeitet, dass die Teilnehmer immer mehr Eigenverantwortung für ihren Erfolg übernehmen. Bei meinem ersten Lehrgang hatte ich auch erwartet, dass mich die Dozenten anleiten, wie und was ich lernen soll oder wie ich an eine Aufgabe herangehe. Heute schätze ich es, selbstbestimmt zu arbeiten, ohne allzu viele Vorgaben. In der Erwachsenenbildung sind manche eben wirklich erwachsen und andere waren eben noch Schüler.

Ihre drei wichtigsten „Don'ts für Dozenten“?

Naylor: Das sind ganz klar: Erstens Monologe und ständiger Frontalunterricht, zweitens mangelhafte Vorbereitung auf den Lehrgang – ich meine die fachliche und didaktische Vorbereitung – und drittens Arroganz, also wenn Teilnehmer von oben herab behandelt werden.

In allen drei Fällen fühlt man sich einfach nicht gut aufgehoben, ich sage nur: Frust statt Lust.

Was empfehlen Sie Dozenten, die neu an den Start gehen?

Naylor: Dass sie mit erfahrenen Dozenten sprechen und sich bei diesen über die typischen Teilnehmer, die Lernmaterialien, IHK-Prüfungen usw. informieren. Sie sollten wirklich wissen, was ein Prüfungsvorbereitungslehrgang ist und wer hieran teilnimmt. Kurz gesagt: Nicht unvorbereitet starten und nicht das Rad neu erfinden wollen.

Und den „alten Hasen“ unter den Dozenten, was empfehlen Sie denen?

Naylor: Den älteren Dozenten nimmt man ihre Erfahrung im Hinblick auf die Prüfung ab. Es tut gut, wenn sie dieses Prüfungswissen teilen, denn das schafft Vertrauen und nimmt einem die Angst, dass man diesen Berg von Wissen, den man lernen muss, nicht bewältigt.

Frau Naylor, herzlichen Dank für Ihre offenen Worte. ■

Was bringt der Abschluss?

Regelmäßig befragt der DIHK die Absolventen der Höheren Berufsbildung nach ihrem weiteren Werdegang sowie ihre durch die Weiterbildung erreichten beruflichen und persönlichen Erfolge. Einige wesentliche Ergebnisse der aktuellen zehnten DIHK-Erfolgsstudie Weiterbildung, in der die Antworten von über 17.000 Absolventen der Prüfungsjahrgänge 2012 bis 2017 ausgewertet wurden, haben wir Ihnen in der letzten Ausgabe dieses Newsletters vorgestellt. Die gesamte Studie liegt jetzt als Buchform unter dem Titel „Gemeinsam durchstarten mit Höherer Berufsbildung“ vor. Zahlreiche Infografiken veranschaulichen wichtige Zusammenhänge und Kennzahlen, zudem bietet die Publikation interessante Fakten, beispielsweise über die Teilnehmerzusammensetzungen in den Lehrgängen und besonders nachgefragte Weiterbildungen.



Bestellung: www.dihk-verlag.de

Tipp!

Nicht immer einfach, aber doch selbstverständlich: Dozenten brauchen eine positive Ausstrahlung, fachliche Kompetenz kombiniert mit Erfahrung aus der beruflichen Praxis und nicht zuletzt: Humor.



Digitalisierung der Bildung

Worauf es ankommt.

Wer die Auseinandersetzung zwischen Bund und Ländern in Sachen Digitalpakt verfolgt, könnte meinen, mit der Finanzierung von Tablets und elektronischen Whiteboards sei die Zukunft des digitalen Lernens an Deutschlands Schulen gesichert. Dabei sind es vor allem die Lehrer, von denen das Gelingen der digitalen Transformation der Bildung abhängt. Die IHK-Weiterbildung setzt hier an. Die IHK-Dozenten und ihr Bedarf nach flexibel einsetzbaren modernen Lehrmethoden sind für die Weiterentwicklung der IHK-Lernmedien von je her mitentscheidend.

Der Mix macht's

Für den perfekten Lehrgang der Zukunft gibt es kein Pauschalrezept. Denn jeder Lehrgang verläuft anders und am besten entscheidet jeder Dozent selbst, welche Inhalte er seinen Teilnehmern mit welchen Methoden vermittelt. Aufgabe der DIHK-Bildungs-GmbH ist es jedoch, mit den IHK-Lehrmedien Angebote für einen abwechslungsreichen und zeitgemäßen Methodenmix zu schaffen. So sind die IHK-Textbände viel mehr als nur Lehrbücher. Das enthaltene Musterunternehmen, die Ausschnitte aus Prüfungsaufgaben oder die Praxisbeispiele wurden so konzipiert, dass IHK-Dozenten sie nach ihren Vorstellungen einfach aufgreifen, verändern und methodisch weiterentwickeln können, beispielsweise zu einer Gruppenarbeit, einem Quiz oder zu Arbeitsaufträgen, die an die Informationen zum Musterunternehmen anknüpfen. Mit den digitalen IHK-Textbänden lassen sich zudem weitere digitale



Roger Schulz
 Bereichsleiter Textbände
 und Lernen, DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung – Organisation zur Förderung der IHK-Weiterbildung mbH

Materialien punktgenau in die Lehrgangsgestaltung integrieren, beste Voraussetzungen für methodische Vielfalt.

Augmented Reality

Wie digital wird der Lehrgang der Zukunft sein? Auf diese Frage gibt es keine einfache Antwort. Klar ist, dass durch die Digitalisierung neue Möglichkeiten entstehen, wie Fachwissen und Zusammenhänge anschaulich gemacht werden können. Ein Beispiel hierfür sind die neuen 3DQR-Codes in den IHK-Textbänden, die das Potenzial der Augmented Reality nutzbar machen. Insbesondere im technischen Bereich erleichtern sie es Dozenten, komplexe Sachverhalte

zu visualisieren. Mit ihnen können sie zum Beispiel eine Maschine von allen Seiten zeigen, die Ansicht während der Erläuterungen drehen, die Maschine starten bzw. stoppen usw. Weil jeder Teilnehmer die Codes auf seinem Tablet oder Smartphone starten kann, eignen die 3DQR-Codes sich darüber hinaus sehr gut, um ein eigenes Erarbeiten von Zusammenhängen zu initiieren. Wie arbeitet die Maschine? Welche Vor- und Nachteile hat die Konstruktion? Mit Hilfe der 3DQR-Codes lassen sich Teilnehmer auf innovative Weise aktivieren, der Lehrgang wird noch abwechslungsreicher, der Lernerfolg kann gesteigert werden.

Videotutorials

Die DIHK-Bildungs-GmbH arbeitet intensiv daran, neue qualitätsgeprüfte Erklärvideos zu komplexen Inhalten zu erstellen. Dozenten können ihren Teilnehmern diese Videos beispielsweise zur Vorbereitung auf den nächsten Lehrgangstermin

empfehlen, sie dadurch zu einem einheitlichen Wissensfundament führen und dann weitere Fachinhalte und Trainingsaufgaben darauf aufbauen, oder die Videos zur Festigung und Nachbereitung eines Themas nutzen. Damit eröffnen digitale Lernformate noch mehr Raum für kreative Lehrgangseinheiten.

Die Beispiele zeigen: Die Digitalisierung der Bildung macht dann Sinn, wenn sie den Unterricht bereichert. Jenseits der Auseinandersetzung um das richtige Konzept folgt die IHK-Weiterbildung einem klaren Leitmotiv, in dem die IHK-Dozenten **die** zentrale Position besetzen: Aus der Praxis für die Praxis – darauf kommt es an. ■

Ihre Ideen sind gefragt

Sie nutzen digitale Formate, bestimmte Apps oder Online-Angebote als Bereicherung Ihrer Lehrgangsdurchführung? Schreiben Sie uns und lassen Sie auch andere Dozenten von Ihrer Idee und Ihren Erfahrungen profitieren.

redaktion.ihk-dozenten@wb.dihk.de



Das sind alles Aufnahmen aus der Vergangenheit. Ich kann Ihnen versichern, der Wissenstransfer funktioniert heutzutage komplett anders.

IMPRESSUM // © herausgegeben von der DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung – Organisation zur Förderung der IHK-Weiterbildung mbH, Holbeinstraße 13-15, 53175 Bonn, www.dihk-bildungs-gmbh.de
 // Redaktion: Katharina Wirtz, Tel. 0228/6205-145, wirtz.katharina@wb.dihk.de // Konzeption, Gestaltung, Text: die Infomacher, Karlsruhe // Druck: wbv Media GmbH & Co. KG, Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld // Hinweis: Der leichten Lesbarkeit wegen beschränken wir uns auf die männliche Form (z. B. Dozent). Mit diesem einfacheren sprachlichen Ausdruck sind selbstverständlich immer alle Geschlechter gemeint. // Fotos: alle Rechte bei namentlich gekennzeichneten Personen; begleitende Fotos Seite 1, 2 und 3: iStockphoto // Cartoon Seite 4: Dirk Meissner //