



Beschreibung der Trainingsmethode „Knowledge According to the Individual Needs (KAIN)“

Auf Basis vieler Erfahrungen mit der Weiterbildung von Teilnehmern (Trainings) in europäischen Projekten hat das Hanseparlament die Trainingsmethode „KAIN“ entwickelt und erfolgreich erprobt. Nachfolgend wird diese bewährte dreiteilige Trainingsmethode skizziert, die

- a) eine gemeinsame Wissensbasis für Teilnehmer mit unterschiedlichen Voraussetzungen schafft
- b) die individuellen Teilnehmererfahrungen besonders berücksichtigt und
- c) Gestaltungsmöglichkeiten zur Veränderung/Verbesserung der Situation der Teilnehmer vor Ort für die Verfolgung von Projektzielen aufzeigt.

Teil 1: Präsenzunterricht: Dauer ca. 1,5 – 2 Tage

Zentrales Ziel: Vermittlung von Wissen – Schaffen einer gemeinsamen Basis bei den Projektteilnehmern

Dieser Trainingsbaustein besteht im Kern aus einem ca. 1,5 bis 2tägigen Workshop, auf dem die Teilnehmer (in der Regel wissenschaftsbasierte) Modelle und Instrumente aus der projektbezogenen Forschung zur Strukturierung und Lösung von Problemen kennen und (gedanklich) anwenden lernen. Hierdurch soll eine gemeinsame konzeptionelle Basis für das weitere Vorgehen im Training geschaffen werden. Die vorgestellten Modelle und Instrumente (als Gestaltungsempfehlung für die Praxis) bilden idealerweise einen gemeinsamen Rahmen, in dem insbesondere die vorhandenen Erfahrungen der Teilnehmer zur Verfolgung der Trainingsziele eingebunden werden sollen. Die Erfahrungen der Teilnehmer sollen dazu dienen, die durch die Forschung vorgegebenen Vorschläge zur Strukturierung und Lösung von Problemen zu ergänzen bzw. zu modifizieren. Dadurch soll in einem frühen Stadium des Trainings bereits eine notwendige (gedankliche) Anpassung der vorgeschlagenen Modelle und Instrumente an die individuellen Bedürfnisse und Besonderheiten der Teilnehmer vor Ort (mit in der Regel unterschiedlichen Rahmenbedingungen) erfolgen.

Diese Berücksichtigung von individuellen Bedürfnissen und Besonderheiten der Teilnehmer vor Ort in einem Präsenztraining setzt bei den Trainern ein hohes Maß an Kenntnis und Erfahrung mit dem Einsatz interaktiver und teilnehmerzentrierter didaktischer Methoden voraus.

Ein weiterer Schwerpunkt des ersten Teils des Trainings liegt in dem Bekanntmachen der Teilnehmer mit der Planung, Implementierung und auch (kritischen) Bewertung eines eigenen Projekts, das im zweiten Teil des Trainings zu bearbeiten ist. Somit besteht ein weiteres zentrales Ziel dieses Teils des Trainings darin, den Teilnehmern wichtige Impulse für die Umsetzung der vorgestellten Modelle und Instrumente in einem eigenen Projekt zu schaffen. Denn die Anwendung und Umsetzung der vorgestellten Modelle und Instrumente durch die Teilnehmer „zu Hause“ bildet gewissermaßen den Schwerpunkt des zweiten Teils des Fortbildungskonzepts.

Teil 2: Selbststudium im eigenen Unternehmen/in der eigenen Organisation mit Unterstützung von Trainern: Dauer ca. 12 – 18 Wochen

Zentrales Ziel: Anwendung und Übertragung des Wissens in die individuelle Praxis der Teilnehmer vor Ort – Besondere Rolle der Trainer als Berater und Coach



Im zweiten Teil haben die Teilnehmer die Aufgabe, die im ersten Teil erworbenen Kenntnisse und das Wissen, wie die eigene Praxis im Sinne der Trainingsidee gestaltet werden kann, in ihren Unternehmen/Organisationen anzuwenden. Für einen nachhaltigen (Lern-)Effekt ist es notwendig, dass sie unter ihren individuellen Rahmenbedingungen im „Hier-und-Jetzt“ ihr eigenes Projekt bzw. ihre eigenen Aktivitäten zur Verbesserung einer Situation vor Ort planen, implementieren, bewerten sowie kritisch reflektieren und dokumentieren.

Diese ca. 12 - 18monatige Phase wird durch fachliche Beratung und Betreuung vonseiten der Trainer begleitet und unterstützt. Grundsätzlich sollen die Teilnehmer ihr in Teil 1 erworbenes Wissen selber anwenden und umsetzen. In der Regel bedarf es jedoch oftmals einer Beratung und Unterstützung, um gerade den Prozess der Anpassung des erworbenen Wissens aus Teil 1 des Trainings auch unter den realen Gegebenheiten vor Ort angemessen anzuwenden und das eigene Projekt zum Erfolg zu führen. Dabei kann sich die Unterstützung der Trainer von einer eher einfachen allgemeinen Beratung im Sinne einer Weitergabe von relevanten Informationen bis hin zu einer intensiven Begleitung im Sinne eines Coaching ausweiten. Hier muss in der Regel im Einzelfall überlegt werden, welche Art von Unterstützung notwendig ist, um dem einzelnen Teilnehmer zu ermöglichen, seine individuellen Projektziele zu verfolgen.

Es ist in dieser Phase durchaus möglich und nicht unüblich, dass bei der Anwendung der in Phase 1 vorgestellten Modellen und Instrumenten in die Praxis das individuelle Projekt anders abläuft, als zunächst vom Teilnehmer gedacht und geplant. Auch in solchen Situationen können die Trainer des Projektteams wertvolle Unterstützung bei der Verfolgung der „eigentlichen“ Projektziele liefern.

Der zweite Teil des Trainings ermöglicht in besonderem Maße den sehr willkommenen didaktischen Aspekt, dass an konkreten Verbesserungen im eigenen Unternehmen / am eigenen Arbeitsplatz gearbeitet wird und damit eine hohe Lernmotivation verbunden ist. Bei diesem Lernen beim konkreten Tun am Arbeitsplatz werden in der Regel die Unternehmensleitung und andere Mitarbeiter intensiv eingebunden und damit gemeinsames Lernen und starke Multiplikationseffekte im Training erreicht.

Weitere Vorteile sind, dass das Erlernte direkt im betrieblichen Alltag umgesetzt wird, die mit der Projektarbeit verbundenen Innovationen im Interesse der Unternehmensführung liegen, schnell sichtbar werden und Führungskräfte dazu motivieren, Weiterbildungen der Belegschaft zu fördern und als strategisches Instrument der Unternehmensführung zu nutzen. Außerdem wird damit einem besonderen Bedürfnis kleiner und mittlerer Unternehmen entsprochen, die ständig unter Zeitmangel als größtes Hindernis für Weiterbildungen leiden. Mit der KAIN Trainings Methode werden Abwesenheitszeiten und Arbeitsausfälle in der Regel fast vollständig vermieden.

Teil 3: Individuelle Projektvorstellung und Reflexion: Dauer ca. 1,5 – 2 Tage

Im dritten Teil des Trainings werden auf einer gemeinsamen Veranstaltung die gemachten Erfahrungen und die gewonnenen Erkenntnisse mit der Verfolgung der individuellen Projekte der Teilnehmer präsentiert und ausgetauscht. Dabei haben sowohl die Teilnehmer als auch die Trainer insbesondere die Aufgabe, die vorgestellten individuellen Projekte der Teilnehmer darauf hin zu überprüfen und zu reflektieren, ob bzw. welchen Beitrag sie zur nachhaltigen Verfolgung der übergeordneten Trainingsidee liefern. In diesem Zusammenhang kann auch ein wichtiges Ziel darin bestehen, aufzuzeigen, welche wesentlichen Hemmnisse für den „Noch-Nicht-Erfolg“ verantwortlich sind, um hieran zukünftig zu arbeiten.

Der Austausch der Teilnehmer untereinander kann für diese sehr wertvolle Impulse liefern, wie das eigene Projekt ggf. noch besser erfolgreich gestaltet werden kann.

Aufgabe der Trainer ist es in dieser Phase insbesondere,



- den konstruktiven Austausch der Teilnehmer zu ermöglichen,
- die gemeinsame Basis für die Verfolgung der (allgemeinen) Trainingsziele in den Vordergrund zu stellen und
- Beiträge für eine mögliche Verringerung von Widerständen bei der Zielverfolgung der individuellen Projekte darzustellen.

Am Ende des Trainings sollten alle Teilnehmer über ausreichende Informationen und Kenntnisse verfügen, wie die grundlegende Trainingsidee unter den (durchaus unterschiedlichen) Rahmenbedingungen vor Ort umgesetzt und weiter verfolgt werden kann.

Ergänzende Hinweise zur Planung und zum Einsatz von KAIN

Nachfolgend werden auf Basis der Erfahrungen mit Trainings in der Weiterbildung einige ergänzende Hinweise zur Planung und zum Einsatz von KAIN vorgestellt.

Zeitlich-organisatorische Gestaltung und Kompetenzen der Teilnehmer

Es ist sicher eine Binsenweisheit, dass es in umfangreichen Projekten mit Teilnehmern aus unterschiedlichen Ländern keine immer für alle passenden Zeiträume gibt, an denen z. B. gemeinsame Treffen und Veranstaltungen stattfinden können. Dennoch sollte bei der Planung und dem Einsatz der Trainings mit Blick auf die Zielgruppe der Teilnehmer beachtet werden, dass...

- die Teilnehmer im ersten Teil auf jeden Fall auch die Teilnehmer im dritten Teil des Trainings sind. Ggf. sollten Paare oder kleine Gruppen als Vertreter eines Projektteams für diese Teile des Trainings zur Verfügung stehen,
- die Teilnehmer Erfahrungen mit dem Präsentieren von Inhalten und dem Einsatz von interaktiven Methoden zur Trainingsgestaltung haben oder diesbezüglich trainiert werden,
- die Teilnehmer auch über ein gewisses Maß an Entscheidungs- bzw. Mitspracherecht in ihrem Unternehmen/ihrer Organisation verfügen, um die Verfolgung ihrer individuellen Projekte auch maßgeblich vorantreiben zu können.

Anforderungen an die Trainer

An unterschiedlichen Stellen in der kurzen Darstellung der Trainingsmethode wurde deutlich, dass den Trainern eine besondere Rolle beim Einsatz einer solchen Methode zukommt, die hier nochmals betont wird.

Denn die Trainer sind nicht nur Fachvertreter für eine Vielzahl von Projektthemen und –inhalten, sondern auch unter einem didaktisch-methodischen Blickwinkel Moderator, Lern(prozess)begleiter, Coach, (Zeit-)Manager, Berater, Lerner und vieles mehr.

Im Einzelfall müssen sie auch entscheiden, in welcher Form bei hochspezialisierten Themen zudem die Einbindung von Experten und Spezialisten zu einem (Detail-)Thema erforderlich ist.

Eine besondere Anforderung an die Trainer stellt sich für diese, wenn sie sich in der Rolle eines Coachs befinden, die ggf. auch individuelle Unterstützung der Lernprozesse für einzelne Teilnehmer bei der Verfolgung eines Projekts vor Ort geben müssen.