

Empfehlungen für die Weiterbildungspraxis

Die Empfehlungen sind für die Konzeption und Durchführung von Weiterbildungen geeignet.

Empfehlungen	Erläuterungen	✓
Anschluss an das Vorwissen der Teilnehmenden	Um Über- oder Unterforderungen der Teilnehmenden zu vermeiden, sollte das Vorwissen erfragt und berücksichtigt werden.	
Einbindung und Aktivierung der Teilnehmenden	Um die Nachhaltigkeit zu sichern, sollten die Teilnehmenden eingebunden werden und eine stetige Überprüfung des Transfers der Kenntnisse in die Praxis stattfinden. Außerdem sollte die Theorie schon innerhalb der Weiterbildung mit praktischen Beispielen und Übungen verknüpft und Reflexion angeregt werden.	
Vermittlung von Relevanz für die Praxis		
Mitbringen eines konkreten inhaltlichen Fahrplans seitens des Trainers – trotzdem Einstellung auf die Bedürfnisse und Interessen der Teilnehmenden	Die Lehrperson sollte den Teilnehmenden durch eine gewisse Struktur Orientierung geben, aber auch fähig sein, im Extremfall komplett vom ursprünglichen Plan abzuweichen.	
Vermittlung von Handlungskompetenzen	Im handlungsorientierten Unterricht sollte die aktive Auseinandersetzung mit den zu bearbeitenden Lehrinhalten gefördert werden, damit die Teilnehmenden das Wissen nicht nur aufnehmen, sondern auf konkrete Problemstellungen anwenden können. Dies zielt darauf ab, Motivation, Kreativität, Selbstständigkeit, Methodenkenntnis und Teamgeist seitens der Lernenden zu fördern. Umgesetzt wird es beispielsweise durch aktuellen Bezug zur Praxis sowie die Erhöhung der Komplexität der Aufgabenstellungen, sodass die Problemlösung eine gewisse Anstrengung kostet, die Aufgabe jedoch trotzdem nicht unlösbar ist oder erscheint.	
Anwendung von kognitiven und metakognitiven Lernstrategien	Die Teilnehmenden sollen durch die Lehrperson dazu angeregt werden, ihre Lernfortschritte selbst zu planen, zu überwachen und zu regulieren.	
Angemessene Motivierung und Wertschätzung der Teilnehmenden	Die Motivierung der Teilnehmenden durch die Lehrperson hat einen positiven Einfluss auf den langfristigen Lernerfolg und sollte somit fester Bestandteil der Weiterbildungsmaßnahme sein. Das Aufgreifen der Bedürfnisse der Lernenden erhöht zudem deren Zufriedenheit.	
Einsatz einer seminarbegleitenden Evaluation	Diese kann den weiteren Lernerfolg und die Motivation der Teilnehmenden steigern. Hier sollte den Teilnehmenden die Möglichkeit eingeräumt werden, Feedback bzgl. Störfaktoren in der Lernumgebung und Störung durch andere Teilnehmende, bzgl. des Lerntempos und Verständnisschwierigkeiten zu geben. Geeignete Methoden sind z.B. Blitzlicht-Technik (siehe Methodenkompetenz, 5.2 Blitzlicht) und Feedback seitens der Teilnehmenden und der Trainer/innen.	
Weiterbildung der Trainer/innen	Unerlässlich ist auch die regelmäßige Weiterbildung der Trainer/innen. Diese sollte nicht nur bei Angestellten, sondern auch bei freiberuflichen Trainer/innen fester Bestandteil der beruflichen Laufbahn sein.	
Evaluation der Trainings	Trainings sollten ständig evaluiert werden, sodass die daraus resultierenden Ergebnisse für interne Weiterbildungen sowie für die Verbesserung der Qualität von Trainings genutzt werden können.	