TRAINING UND WEITERBILDUNG – QUO VADIS?

Mit effizienten und effektiven Methoden zum nachhaltigen Erfolg

Lebenslanges Lernen ist ein Schlagwort, das seit Jahren nicht mehr aus der Diskussion um Fortbildung und berufliches Weiterkommen wegzudenken ist. Jeder Mitarbeiter ist mehr oder weniger explizit dazu aufgefordert, sein Wissen immer auf dem neuesten Stand zu halten und zu erweitern. Es stellt sich jedoch zunehmend die Frage, wie diese Anforderung zu bewältigen ist. Und was genau ist unter „Wissen" eigentlich zu verstehen?

Noch vor wenigen Jahren waren diese Fragen leicht zu beantworten. Zur Einführung neuer Produkte oder zum Erlernen spezieller Fähigkeiten, wie etwa Fachwissen, Verkaufstechniken oder EDV-Systemkenntnisse, wurden Mitarbeiter für jeweils einen oder zwei Tage auf Seminare geschickt. Heute ist diese Art des Trainings weitgehend out. Einerseits kann es sich ein Unternehmen kaum noch leisten, neben den Seminarkosten auch noch die Kosten des Arbeitsausfalls zu tragen. Andererseits reicht reines Faktenlernen in der komplexen Arbeitswelt auch häufig nicht mehr aus. Gefragt sind vielmehr Kompetenzen, die es den Arbeitnehmern ermöglichen, auch in neuen und oft stressigen Situationen angemessen und punktgenau zu reagieren. Natürlich sind dafür zunächst harte Fakten und Kenntnisse notwendig.

Arbeits- und Verhaltensweisen neuen Gegebenheiten anpassen

Darüber hinaus muss der Mitarbeiter jedoch in der Lage sein, kreativ, empathisch und dennoch effektiv und teamorientiert zu handeln. Dazu gehört vor allem eine fundierte Analysefähigkeit in den verschiedensten Situationen. Mitarbeiter müssen auch in die Lage versetzt werden, Fehler zu erkennen und zu korrigieren. Dabei ist es unerheblich, ob der Fehler im technischen Bereich oder im eigenen persönlichen Verhalten oder im Verhalten eines Kollegen auftritt. Noch verschärft wird der Bedarf an dieser Fähigkeit dadurch, dass Arbeiten häufig nicht mehr zentral an einem Ort, sondern dezentral, oft über Länder- und Sprachgrenzen hinweg, stattfindet. Teams arbeiten also an verschiedenen Standorten und müssen dennoch im Stande sein, einheitlich und mit gleichem Qualitätsoutput zu agieren. Daher ist es unerlässlich, dass die Arbeits- und Verhaltensweisen den neuen Gegebenheiten angepasst werden.

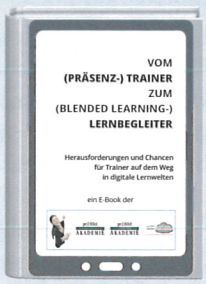
Lernprozesse individuell planen und steuern

Um derartige Fähigkeiten zu erlangen, muss es für den Lernenden Möglichkeiten geben, seine eigenen Lernprozesse zu planen und zu steuern. Lernen findet demnach nicht im luftleeren Raum statt, sondern genau da, wo reale (häufig unternehmensspezifische) Probleme und Herausforderungen zu bewältigen sind. Kommunikation und zwischenmenschliche Interaktion spielen dabei eine herausragende Rolle. Lernen findet mehr und mehr auch über digitale Medien statt und verzahnt so die digitale Arbeitswelt mit effektiver Kompetenzentwicklung. Ergänzend kommt hinzu, dass immer mehr der Fokus auf die Nachhaltigkeit des Gelernten gelegt wird. Beim Lernen ohne nachhaltigkeitsfördernde Maßnahmen ist häufig schon nach wenigen Tagen ein Erinnerungsverlust von über 50 % zu beobachten. Wie sowohl effektive als auch effiziente Lösungen konkret aussehen können, erläutert das E-Book der profiTel-AKADEMIE, das Ihnen per QR-Code oder über die URL-Adresse kostenlos zum Download zur Verfügung steht.

PROFITEL-AKADEMIE

e-Book zum kostenlosen Download

Die profitel-AKADEMIE ist heute der 1. und einzige Anbieter, der einen Großteil seiner Schulungs-Themen nicht nur in klassischen Präsenzformaten anbietet, sondern auch in Form von Live-Webinaren und „on-demand"-abrufbaren e-Learn-Modulen.



1.profitel.de/ebook-anforderung

„Auch Weiterbildung muss immer individueller und digitaler werden"

Beate Middendorf,
Leiterin profitel-Akademie
Kontakt: www.profitel.de