

Bildungsveranstaltung zur beruflichen Weiterbildung i.S.d. HBUG

AUSBILDUNG ZUM INTERNEN ODER EXTERNEN TRAINER - TRAIN THE TRAINER INTENSIVKURS

Die Rolle von Training und Weiterbildung zwischen Praxis, Gesellschaft und Politik

Bildungsurlaub – Zeit 9:30-17:00 h mit 90 Min Pause tägl. (1h Pause mittags, 15 Minuten vor- und 15 Minuten nachmittags)

Montag

Lernziel	Lerninhalt	Päd. Methode	Lernziel	Lerninhalt	Päd. Methode
VORMITTAG			Nachmittag		
Teilnehmer begrüßen, Stimmung einfangen	Individuelle Erwartungen für den Bildungsurlaub	Flip	Als Trainer/In interaktive Übungen nicht nur als Energizer verstehen, sinnvoll einsetzen & auswerten	Der Zuckertum, eine Übung für interkulturelle Aushandlungsprozesse und Synergien insbes. in jungen Teams. (Konstruktivismus) Inhalt, Zielgruppe, Lehrkontext und Lernziele in der Auswertung	Ü Ablatt
Struktur und Sicherheit geben	Regeln, Downloadbereich mit Zusatzvideos und Agenda für die Woche sowie Workbook verteilen	Folie			
Einstiegsritual zur Gruppenbildung	Humorvolle Übung: „Der erste Eindruck“ jeweils zu Dritt. Zwei TN erraten nur über ihren 1. Eindruck Einzelheiten über Privat- und Berufswelt des dritten TN. Der dritte TN verrät nicht, ob dies richtig oder falsch ist. Vorstellung der Behauptungen am Flipchart vor der Gruppe und Korrektur durch den jeweils betroffenen TN. Im Anschluss erhält jeder 3er Gruppe Feedback zu Präsentationsstil und Körpersprache.	KleinGr, (3er) dann: Flip GrFeedb	Ansatz und Methode der wichtigsten Lernauffassungen kennen lernen	Lerntheorien: Behaviorismus versus Konstruktivismus versus Kognitivismus - Hauptströmungen der Lerntheorien einordnen und in der Planung auf konkrete Lernziele anwenden können. Gruppe erhält Trainerimpuls, erarbeitet dann in drei Gruppen jeweils drei verschiedene Arbeitsblätter. Präsentation der Ergebnisse an der Pinnwand.	Folien Ablatt 3xGrPräs
Verstehen und reflektieren, was es bedeutet, Trainer/in zu sein	Wie wir heute die Rolle der Trainerin /des Trainers verstehen – Rollenbild des Bundesverband für Training, Beratung, Coaching (DBVT)	Folie	Ein erstes Grobkonzept gestützt durch Arbeitsblatt aufstellen – Transfer zur Zeile oben	Von der Theorie in die Praxis: Lernformen und Methoden planen: Arbeitsblatt: „Das Führungskräfte-Seminar“	KleinGr Ablatt
Professionalität der Trainerbranche durch richtige Begriffsverwendung bei Teilnehmern und Zielgruppen sichern	Teilnehmer erarbeiten selbständig Abgrenzung der Funktion und Rolle „Training“ zu Funktion und Rolle Führung, Coaching, Beratung, Therapie	Ablatt & KleinGr (4er)	Das Personakzept erlernen und einüben	Zielgruppenorientierung in der Übung: „Mit wem habe ich es im Training zu tun?“ Aufgabe: Eine Persona (ein „Avatar“) an d. Pinnwand erstellen.	Flip + Fotos, die Trainer mitbringt KleinGr an Pinnw.
Rückmeldung der Gruppe für den Trainer	Blitzlicht: „Kann es so weiter gehen?“ Jeder TN benennt kurz, ob es Änderungswünsche f. d. weiteren Ablauf gibt.	GrFeedb	Den gesellschaftlichen Hintergrund der modernen Trainingskultur reflektieren	Warum d. Körpersprache europäischer Trainer moderat sein sollte: Massenbeeinflussung im Dritten Reich aus heutiger Sicht	Ablatt KleinGr 75 Min
Stolperfallen früher erkennen	Realitäten der Trainerpraxis I – „Warum machen die nicht mit?“ (Dozent berichtet von Erfahrungen & Problemlösungen.)	„Lessons-Learned Diskussion“			

Dienstag

Lernziel	Lerninhalt	Päd. Methode	Lernziel	Lerninhalt	Päd. Methode
VORMITTAG			NACHMITTAG		
Verschiedene Arten von Trainings-Konzeptionen kennen lernen und eine erste eigene Konzeption entwerfen.	Das richtige Konzept für den passenden Adressaten: Schlüssige Trainingskonzepte in drei Schritten aufbauen nach HBUG, als schlankes Konzept (IHK) oder für private Anbieter. Arbeitsgruppe (AG)1: „Rhetorik-Zertifikatslehrgang“ IHK-Format; AG 2: Bildungsurlaub: „Vom Mitarbeiter zur Führungskraft“ nach HBUG; AG 3: Teambuilding-Seminar als In-House Training bzw. für den privaten Seminaranbieter „FORUM Heidelberg“. →Jede AG: Präsentation Ergebnisse am Flipchart für die anderen TN	Folien KleinGr Flip	Dynamische Teamübungen nicht nur als Energizer verstehen & sinnvoll ein-setzen, Risiken abschätzen	Das Band – Übung von Metalog® Übung mit der gesamten Gruppe, vorzugsweise im Freien. TN lernen eine Übung kennen für Team-Building oder Veranstaltungen mit gruppenspezifischer Ausrichtung. Risiken und versicherungstechnische Hintergründe werden besprochen.	Ü Ablatt GrDisk
			Klarheit zum Wissenstest schaffen	Information zum Wissenstest: Auf was es am Freitag ankommt. Umfang, Form der Testung & Präsentation.	Flip Übersicht im Workbook S. 9
Zentrale Rolle der Dramaturgie in der Seminarpraxis kennen lernen	Seminar-Dramaturgie: Unterschied zu Agenda, Trainingskonzept, Folien und Skript. Lernphasen sinnvoll aufeinander abstimmen.	Flip	Einsatzmöglichkeiten von Seminarunterlagen verstehen, typische Fehler vermeiden	„Skript / Workbook“ Teilnehmerunterlagen – wozu sinnvoll, wie erstellen, welcher Inhalt?	Folien
Transferleistung zum Thema oben	Übung: Meine individuelle Dramaturgie: 2er Teams konzipieren ein Tagesseminar an der Pinnwand, unterstützt durch Vorlagen-Karten, die Trainer mitbringt	Pinnw	Grundprinzipien der Leistungssteigerung im Lernkontext verstehen und anwenden.	Didaktische Treppe am Beispiel des Dreyfus-Modells: 5 Schritte zum Experten. Seeding und Wiederholung in neuer Form als Handwerkszeug für Trainer. 5er Gruppen entwerfen eine Input-Trainings-Transfer-Sequenz	Flip Flip oder Pinnw
Verstehen, was Lernziele beinhalten	„Pyramide der Lernziele“ und Lernzielbestimmung lt. B. Bloom, zweier Teams fragen sich mit Lernkarten ab.	Flip; dann: Kart	Selber erfahren, wie es sich anfühlt, Teilnehmer-„Rechte“ nicht zugestanden zu bekommen	Die „Rechte der Teilnehmer“: 16 Dinge, die jeder Teilnehmer für sich in Anspruch nehmen können soll. Rollenspiel nach Vorgaben in der Großgruppe: Die Trainerrolle wird jeweils von einem TN gespielt. Trainer/in verletzt 2 TN-Rechte. Reaktion des betroffenen TN als Feedback.	Flip Großüb
Den Fokus eines Trainings richtig setzen können.	Was ist das E-V-K Modell des Lernens aus der Tradition des Neuro-Linguistischen Programmierens (NLP)? Gruppendiskussion zu eigenen Erfahrungen oder Teilnahme an „misslungenen Trainings“	Kart (Magnatiles) GrDisk	Grundlagen der aktuellen gesellschaftlichen Strömungen im Trainingsbereich durchschauen	Die gesellschaftliche und ethische Verantwortung von Trainer/Innen	Folie Artikel im Workbook 75 Min.
Stolperfallen früher erkennen	Realitäten der Trainerpraxis II – „Kunde mit Überraschungseffekt“ (Dozent berichtet von Erfahrungen & Problemlösungen.)	„Lessons-Learned Diskussion“			

Mittwoch

Lernziel	Lerninhalt	Päd. Methode	Lernziel	Lerninhalt	Päd. Methode
VORMITTAG			NACHMITTAG		
Sich selbst prüfen, Inhalte wiederholen	Mini-Quiz zum Vortag Schriftlicher Multiple-Choice Text und eine letzte Frage mit Freitext Inhalte: Dreyfus-Modell, Pyramide der Lernziele, Konzept vs. Dramaturgie, Ethik im Training; Besprechung der Musterlösung	ABLatt Trennwände zw. TN Folie	Energizer verstehen und selbst einsetzen	Teambalken - Reorganisation ohne herunterzusteigen nach Vornamen. <small>Siehe Abb. 1 links unten</small> Übung für offene und in-house Trainings kennen lernen. Verl.Risiken abwägen.	Ü ABLatt
Grundlagen der Visualisierung kennen lernen. Einsicht, dass Teilnehmer und Thema sowie Entwicklungsziele im Fokus stehen und nicht die/der Trainer/in mit glänzenden PowerPoint® Folien.	Effektive Visualisierungen mit Pinnwand, Flipchart und PowerPoint® – „Warum der Beamer eher Bühnenbild als Textgenerator sein sollte“ TN lernen, dass Visualisierung und die Nutzung von Requisiten Teil der Dramaturgie sein sollten. TN trainieren Grundlagen mit Flipchart und Pinnwand. Der Trainer demonstriert abschließend, wie sich eine überladene Folienpräsentation plus gleichzeitiger, energischer Pinnwandeinsatz negativ auf TN-Verständnis und -Akzeptanz auswirken.	Ü Flip Pinw Folie	Vermittlung einer Inputphase trainieren, Feedback erhalten	Kleingruppe 2 präsentiert Einstieg oder Input als Trainer-Duo(Trio) dann Feedback der „Teilnehmer“	Flip / Pinnw Folie /.. GrFeedb
			Vermittlung einer Inputphase trainieren, Feedback erhalten	Kleingruppe 3 präsentiert Einstieg oder Input als Trainer-Duo(Trio) dann Feedback der „Teilnehmer“	Flip / Pinnw Folie /.. GrFeedb
			Vermittlung einer Inputphase trainieren, Feedback erhalten	Kleingruppe <n> präsentiert Einstieg oder Input als Trainer-Duo(Trio) dann Feedback der „Teilnehmer“	Flip / Pinnw Folie /.. GrFeedb
Teilnehmer lernen den minimalistischen Einsatz von Inputphasen kennen	Grundsätze und Ziele von Präsentationen als Lehrgespräche: So wird es für Ihre Teilnehmer spannend und aktivierend.	Flip	Gesellschaftliche & politische Strömungen und Normen zur Bildungsförderung einordnen können	Politisch gewollt, gesetzlich gefördert. Wie die Parteien Bildung fördern.	ABLatt 75 Min.
Teilnehmer trainieren den minimalistischen Einsatz von Inputphasen	Vorbereitung in KleinGruppen: Aufbau eines Spannungsbogen + Storytelling als Methode im Training: Entwurf eines Einstiegs in den Trainingstag oder alternativ Entwurf einer kurzen „Input-Phase“ zu Rhetorik, Führung oder eigenem Thema.	KleinGr 2er oder 3er Trainer-Tipps	Grundlagen rezeptartig kennen lernen und individuelle Schlüsse ziehen	Elemente und Signale von Körpersprache, -haltung und Bewegung bei der Gesprächsführung in der Gruppe	ABLatt mit Zeichnungen
Die Vermittlung einer Inputphase trainieren, Feedback erhalten	Kleingruppe 1 präsentiert Einstieg oder Input als Trainer-Duo(Trio); Dann Feedback der „Teilnehmer“	Flip / Pinnw Folie /.. GrFeedb	Spüren, wie sich grobe körpersprachliche Fehler schnell auf Akzeptanz und Lernbereitschaft der Gruppe auswirken	Übung: „Die Anmoderation“ Wer findet den Fehler in der Körpersprache? Jeweils ein Teilnehmer wird zuvor vom Trainer instruiert, einen bestimmten körpersprachlichen Fehler zu machen. Feedback durch TN, der in Trainerrolle geschlüpft ist.	Ü ABLatt
Über den Tellerand hinaus schauen	Hinweis auf Artikel „Kommunikationspsychologische Grundlagen im Training“ im Workbook als Hausaufgabe.	ABLatt			
Stolperfallen früher erkennen	Realitäten der Trainerpraxis III – „Also, mir bringt das jetzt gar nichts“ (Dozent berichtet von Erfahrungen & Problemlösungen.)	„Lessons-Learned Diskussion“			



Donnerstag

Lernziel	Lerninhalt	Päd. Methode	Lernziel	Lerninhalt	Päd. Methode
VORMITTAG			NACHMITTAG		
Gelerntes festigen / Fragen klären	Offene Fragen mit der Gruppe klären. Alle TN haben 5 Min. Zeit, das Workbook / ihre Notizen durchzusehen und einige Fragen zu notieren. Manche Teilnehmer nutzen die Runde auch, um Feedback von anderen Teilnehmern zu einer aktuellen kommunikativen Herausforderung einzuholen.	GrDisk	Teamübungen einordnen und für sich selbst anpassen & sinnvoll einsetzen, Risiken abschätzen können	Der Störfall – Eine typische Übung zum Themenfeld Zeit- und Erfolgsdruck, Führung, Teamleistung, Work-Life-Balance oder Selbstorganisation. Ausgelegt auf 45 bis 90 Min. Gruppendiskussion: „Welche Varianten der Übung sind vorstellbar, um sie einzigartig für sich als Trainer/In zu machen?“	Ü ABLatt GrDisk
Lernen, wie man als Trainer Teilnehmer dazu bringt, in das Seminar zu „investieren“	Interaktive Elemente selbst in Lehrmodule einbauen: Aus acht verschiedenen, vom Trainer vorgestellten interaktiven Möglichkeiten werden eine oder zwei geplant und getestet.	KleinGr	Sechs Phasen einer Übung kennen lernen	Kurze Einführung: Die sechs Phasen einer Übung Vorstellung 6 Phasen durch den Trainer	Pinnw
Souverän positive oder negative Rückmeldung geben	Effektives Feedback im Training umsetzen: Feedback-Modell nach Marshall Rosenberg kennen lernen; Übung im 2er Team als Rollenspiel nach einem von 3 Szenarien (oder eigenes)	Folien & Flip Ü	In der Lage sein, Übungen vorzustellen, auszuwerten und den Transfer zu sichern	Die sechs Phasen einer Übung durch 6 Arbeitsgruppen am Beispiel der Störfall dargestellt: AG1: Herausford. Praxis AG2: Modell vorstellen AG3: Übung demonstrieren AG4: Übung durchführen AG5: Auswertung & Trainerfeedback AG6: Transfer in die Praxis Gruppendiskussion: Den TN ihre Fehler wegnehmen, was ist daran falsch??	Großüb
Wiss. Forschung von populären Persönlichkeitsmodellen unterscheiden lernen	Menschliches Verhalten verstehen - Analyse der persönlichen Kommunikations- und Verhaltensstile nach OCEAN Modell	Flip ABLatt	Reflexion über bereits erlebte oder erwartete Herausforderungen. Erfahrungen anderer TN reflektieren.	Potenzielle Schwierigkeiten im Training präventiv verhindern Erfahrungen am Flipchart oder der Pinnwand sammeln	Folie KleinGr
Anspruch und Realität in Unternehmen verstehen lernen am Beispiel des Hessisches Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub	Das HBUG im Überblick – Gesellschaftliche Akzeptanz im Spannungsfeld zwischen Unternehmen und Angestellten	ABLatt Folie 75 Min.	Grundlagen der TZI kennen lernen	Einführung in die Themenzentrierte Interaktion (TZI) Erlebnis- und reflexionsorientiertes Lernen ermöglichen. Der / die Trainer/In als Katalysator für Lernprozesse.	Folie ABLatt
Stolperfallen früher erkennen	Realitäten der Trainerpraxis IV – „Eine bittere Erfahrung“ (Dozent berichtet von Erfahrungen & Problemlösungen.)	„Lessons-Learned Diskussion“			

Freitag

Lernziel	Lerninhalt	Päd. Methode	Lernziel	Lerninhalt	Päd. Methode
VORMITTAG			NACHMITTAG		
Balance Begriff in der TZI kennen lernen	Fortsetzung zur TZI Die dynamische Balance & das Leitungsverständnis in TZI-Gruppen nach Ruth C. Cohn	Flip Ablatt	Energie für die zweite Hälfte des Tages sammeln. Erfahren, wie subjektiv die Beschreibung der eigenen Wahrnehmung ist. Teilnehmer werden explizite vs. implizite Sprache verstehen.	Übung mit der gesamten Gruppe: KommunikARTio von Metalog® Im Kontrast stehen hier Die Themen Kommunikation ohne Regeln und Mehrdeutigkeit von Botschaften. Der Moderator hat die Rolle, alle Teilnehmer einzubeziehen – mit Ausdauer und Durchsetzungsvermögen.	Ü
SPV Dreieck nach Sperber kennen lernen	Teilnehmer hören im Impulsvortrag zum ersten Mal vom Dreieck „Struktur – Prozess – Vertrauen“ nach Sperber 2009 und stellen dies nach Lektüre eines Arbeitsblattes selbständig dar.	Folie Ablatt TaT			
TZI-Haus verstehen und anwenden können	Fragen auf dem Arbeitsblatt: „Das TZI-Haus“ mit Axiomen, Postulaten, Methoden + Techniken im 2er Team bearbeiten.	Ablatt & KleinGr Trainer-Tipps	Mit Grenzsituationen in der Seminarpraxis umgehen lernen	Wirkungsvolle Interventionstechniken anwenden: Sechs mögliche Stufen der Intervention bei Störungen	Pinnw GrDisk
Destruktive Gesprächssituationen nach T Gordon erkennen und aufweichen können	Mit Kommunikationssperren konstruktiv umgehen: TN üben in 2er Teams und mit Magnatiles-Lernkarten, eine Sperre zu überwinden, die/der Trainingspartner/in „aufbaut“.	KleinGr Kart	Grundlagen der Seminaroptimierung, Evaluation und Seminar-dokumentation verstehen	Konstante(1) Verbesserung, Evaluation(2) und Dokumentation(3): Teilnehmer wählen ihren Favoriten aus jeweils zwei Alternativen der drei Themen.	Flip Klebepunkte-abstimmung
Grundlagen der Elitediskussion kennen lernen und reflektieren	Warum Elite kein gutes Wort ist – Politische Strömungen rund um private Bildung sowie Stellungnahmen zu Fort- und Weiterbildung im Spiegel der Zeit	Folie GrDisk 75 Min.	Einen Zaubertrick als Anknüpfungspunkt in Akquise oder Smalltalk für Trainer kennen lernen	Verflixte Schlinge – Knopflochtrick als Methapher für „vom Kennen zum Können“ TN trainieren diesen oder einen alternativen Trick. Übung mit Augenzwinkern	Ü
Ein Bewusstsein für Transfer-sicherung herstellen und zunehmend bei den TN verankern	Trainer präsentiert „15 Wege, die vom Wissen zum Können führen: Transfer sichern in der Praxis“ am Flipchart. Die Teilnehmer bekommen in 2er Teams Aufgabenblätter, die ein Seminarszenario beschreiben. „Wie würden sie den Transfer hier sichern?“	Flip KleinGr mit Ablatt dann an Pinnw	Die eigene Leistung einschätzen	Wissenstest -schriftlich, 30 Minuten	Ablatt Trennwände
			Positive Rückmeldung eines Teilnehmers zum Abschluss der Woche erhalten	Übung: Das Kompliment: Ein Teilnehmer/in sucht sich eine beliebige Teilnehmer/in aus, um ein Kompliment bezüglich des Verhaltens während der Seminarwoche zu geben.	Ü
			Dem Trainer Rückmeldung zu seinem Verhalten geben und sich in Ruhe von allen verabschieden	Mündliche Feedbackrunde, Feedbackbögen ausfüllen und Schließen der Veranstaltung	Ü GrFeedb
Stolperfallen früher erkennen	Realitäten der Trainerpraxis IV – „Ich war ja so naiv!“ (Dozent berichtet von Erfahrungen & Problemlösungen.)	„Lessons-Learned Diskussion“			

Zusammenfassung: Themen zur gesellschaftspolitischen Bildung

Montag: Warum die Körpersprache europäischer Trainer/Innen moderat sein sollte: Massenbeeinflussung im Dritten Reich und deren Erbe aus heutiger Sicht	75 Min.
Dienstag: Die gesellschaftliche und ethische Verantwortung von Trainer/Innen	75 Min.
Mittwoch: Politisch gewollt, gesetzlich gefördert. Wie die Parteien Bildung fördern.	75 Min.
Donnerstag: Das HBUG im Überblick – Gesellschaftliche Akzeptanz im Spannungsfeld zwischen Unternehmen und Angestellten	75 Min.
Freitag: Warum „Elite“ kein gutes Wort ist – Politische Strömungen rund um private Bildung sowie Stellungnahmen zu Fort- und Weiterbildung im Spiegel der Zeit	75 Min.

Zeit in Summe: **6 ¼ Stunden**

Kurztext

Kompakt und praxisnah

Lernen Sie von Praktikern, intern im eigenen Unternehmen oder als externe Trainer/in bzw. für Bildungsanbieter und Bildungsträger Seminare zu planen, zu konzipieren, durchzuführen und den Erfolg zu evaluieren. Die Fachtrainerausbildung bildet dabei auch die Basis für den Business-Trainer.

Der Schwerpunkt dieser Veranstaltung liegt auf praktischen Aspekten. Sie werden insbesondere in der Lage sein, auch schwierige Situationen zu meistern. Diese Ausbildung orientiert sich an der Ausbildung „Fachtrainer“ des BDVT. Lernen Sie effektive und aktuelle Trainingsmethoden kennen und erhalten Sie während des Bildungsurlaubs immer wieder persönliches Feedback.

Es gibt „Vortragende“, „Experten“ und „Seminarleiter“ und es gibt **Trainer mit fundierter methodisch-didaktischer Ausbildung.**

Der Unterschied liegt in der Kenntnis und Nutzung von lehr- und lernpsychologischen Fähigkeiten und Fertigkeiten und in der Kenntnis wichtiger gruppendynamischer Prozesse:

- Sie lernen sich selbst besser kennen und bauen Ihr Netzwerk mit anderen Trainerinnen und Trainern aus
- Sie lernen das methodische und didaktische Vorgehen für die Trainerarbeit kennen
- Sie werden in der Lage sein, Ihre eigene Seminarplanung, -Durchführung und -Auswertung durchzuführen

Sie werden eine Vielzahl von Instrumenten, Tests, Übungen und Methoden für den direkten Praxiseinsatz im Seminar kennen lernen, der sich auch für Workshops und andere Umsetzungsformen eignet. Sie finden Ihren oder Ihre Themenschwerpunkt/e im Businessbereich und lernen, wie Sie sie gestalten. Nicht zuletzt werden Sie das Selbstverständnis von Trainern, der Trainingsbranche und der Weiterbildungsszene zwischen Praxis, Gesellschaft und Politik reflektieren.

Zielgruppe

Die Veranstaltung richtet sich an alle Personen, die ihre berufliche Zukunft als Vermittler von fachlichen Inhalten sehen und eine gute Grundlage suchen. Angestellte Trainer/innen, die in die freiberufliche Selbständigkeit gehen wollen. Angestellte und Freiberufliche Trainer/innen, sowie alle, die in dieses Feld einsteigen wollen oder nach Jahren der aktiven Arbeit oder einer langen Pause eine Neuorientierung suchen.

Ihr Recht auf Bildungsurlaub

Das Recht auf Bildungsurlaub ist ein Anspruch der Arbeitnehmer/ -innen auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts zur Teilnahme an einer Veranstaltung der politischen Bildung oder der beruflichen Weiterbildung. Auszubildende haben einen Anspruch allein zur Teilnahme an einer Veranstaltung der politischen Bildung.

Pro Jahr steht allen in Hessen Beschäftigten, die in einer Fünf-Tage-Woche arbeiten, ein Anspruch auf fünf Tage Bildungsurlaub zu. Bei einer längeren oder kürzeren regelmäßigen Wochenarbeitszeit verlängert oder verkürzt sich der Anspruch entsprechend. Der Anspruch besteht für Beschäftigte der privaten Wirtschaft und des öffentlichen Dienstes.

Voraussetzung ist, dass das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis mindestens sechs Monate besteht. Das gleiche gilt für arbeitnehmerähnliche Personen (freie Mitarbeiter/-innen, Heimarbeiter/-innen sowie ihnen Gleichgestellte) sowie für Beschäftigte in Werkstätten für Behinderte. Für Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Soldatinnen und Soldaten bestehen Sondervorschriften.

Die Freistellung für die Teilnahme muss beim Arbeitgeber beantragt werden. Der Antrag muss mindestens sechs Wochen vor Beginn der Veranstaltung schriftlich vorliegen. Folgende Unterlagen müssen vorgelegt werden:

- Anmeldebestätigung
- Nachweis der Anerkennung durch das Hessische Sozialministerium
- Vorlage des Programms der Veranstaltung, aus dem sich Zielgruppe, Lernziele, Lerninhalte und der zeitliche Ablauf ergeben
- Nach Ende der Veranstaltung die Teilnahmebestätigung.

Der Arbeitgeber muss grundsätzlich die Gewährung des Bildungsurlaubs gegenüber den Beschäftigten erklären. Will er die Freistellung verweigern, so ist die Ablehnung des Bildungsurlaubsantrags den Beschäftigten spätestens drei Wochen nach Erhalt des Freistellungsantrags schriftlich unter Angabe der Gründe mitzuteilen. Der Anspruch auf Bildungsurlaub verfällt damit nicht. Die Freistellungsunterlagen erhalten Sie von uns in der Regel mit der Anmeldebestätigung.

Anhang – Ihr Schlüssel

Alphabetischer Schlüssel zur Spalte „Pädagogische Methode“

Hinweis: Einige Abkürzungen weisen auch auf den Einsatz von Medien hin, um die Art der eingesetzten pädagogischen Methode zu verdeutlichen.

ABlatt: Die Teilnehmer bearbeiten in Zweier-Gruppen, in der Kleingruppe oder einzeln ein Arbeitsblatt im Skript.

Buzzer: Leuchtende Taster, wie aus Fernseh-Quiz-Shows bekannt, die über eine Funkverbindung die schnellste Wortmeldung ermitteln.

Film: Kurzer Lehrfilm von 2 bis 5 Minuten als Impuls für die Gruppe / zum Start oder Abschluss eines Themas

Flip: Sammeln von Antworten / Argumenten der gesamten Gruppe oder Lehrgespräch / Vorstellung eines Themas / Methode durch Trainer für gesamte Gruppe am Flipchart

Folie(n): Lehrgespräch / Vorstellung Thema oder Methode durch den Trainer für gesamte Gruppe über wenige Folien über Beamer oder Overheadprojektor

GrDisk: Gruppendiskussion zwischen Trainer und der gesamten Gruppe, zu einem (Impuls-)Thema. Z.B. um danach mehr über mögliche Lösungen zu erfahren, als Feedback für den Tag oder um mit einer Übung oder Gruppenarbeit anzuknüpfen.

GrFeedb: Gruppen-Feedback ist eine Rückmeldung der gesamten Gruppe für einen einzelnen Teilnehmer/in oder einen Teil der Teilnehmer. Z.B. nach einer Präsentation, Arbeit an der Pinnwand oder z.B. einem Rollenspiel.

Größüb: Großübung mit der gesamten Gruppe, mit oder ohne Beteiligung des Trainers als Schauspieler. Meist mit verteilten Rollen, die auf Karten zugeteilt werden.

GrPräs: Gruppenpräsentation. 2er oder 3er Teams Präsentieren vor der Gruppe, auch mit anschließendem (schriftlichen/mündlichen) Feedback durch Gruppe oder Trainer möglich

Kart: Karten als eine Set von Lernkarten im Din A6 Format oder Magnatiles (Kunststoffkarten mit magnetischen Rändern, die aneinandergehängt werden können

KleinGr: Kleingruppenarbeit mit Ergebnis. Gruppen von 2, 3 oder mehr Teilnehmern diskutieren oder erarbeiten etwas bild- oder schriftlich. Meist im Raum verteilt, um gegenseitige Ablenkung der Gruppe zu minimieren.

Pinnw: Pinnwand als Medium für Gruppenübungen, zur Sammlung von Argumenten / Themen / Methoden durch den Trainer

TaT: „Trainer als Teilnehmer“. Der Trainer setzt sich zu den Teilnehmer/innen und stellt zum richtigen Zeitpunkt dem neuen Dozenten (eine Teilnehmer/in) bestimmte Fragen, die die Gruppe in die Richtung einer Lösung lenken. Die / Der neue Dozent/in ist aus den Reihen der Teilnehmer/innen, hat sich freiwillig dafür gemeldet und bekommt zuvor eine Hilfestellung in Form einer einfachen Methode, eines Lösungsansatzes auf einem Blatt Papier oder eines vorgearbeiteten Flipcharts.

Trainer-Tipps: Der Trainer wechselt während einer längeren Vorbereitungszeit zwischen den sich vorbereitenden Gruppen hin- und her und korrigiert Fehlentwicklungen und gibt Hinweise zur effektiven Umsetzung der gestellten Aufgabe.

Ü: Übung. Interaktive dynamische Übung ohne schriftl. Ergebnis, z.B. in Zweier-Teams („2er“) oder Kleingruppen. Wenn es sich nicht um eine mündliche Übung, wie z.B. Dialog-Übungen handelt, wird die Übung unter der Spalte „Lerninhalt“ genauer beschrieben. Wenn Übung mit der ges. Gruppe durchgeführt wird, wird dies erwähnt.