

Quick

René Leibold

Weiterbildung *mit System*

Wissens



**Wie Sie gezielt
Ihren beruflichen
Erfolg beeinflussen**

Mehr wissen, mehr können – mehr erreichen.
Wie Sie durch Weiterbildung wirklich weiterkommen.

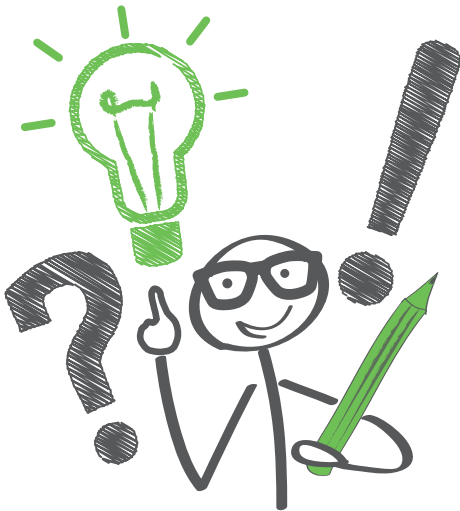


EDITION AUMANN

René Leibold

Weiterbildung *mit System*

Mehr wissen, mehr können – mehr erreichen.
Wie Sie durch Weiterbildung wirklich weiterkommen.



EDITION AUMANN

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet unter <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

1. Auflage 2015

Alle Rechte vorbehalten

© A7-24 Aumann GmbH, Coburg

Gesamtherstellung und Verlag:

A7-24 Aumann GmbH, Edition Aumann

Ketschendorfer Str. 54, 96450 Coburg

Tel. 09561/357 60 88, Telefax 09561/3575080

E-Mail: service@edition-aumann.de

Internet: www.edition-aumann.de

Umschlaggestaltung: Alexandra Krug

Satz: Alexandra Krug, www.grafiar.de


Umschlagabbildungen: © Trueffelpix - fotolia

Abb. S. 1 und 77: © Trueffelpix - fotolia

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Kein Teil dieses Werkes darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form reproduziert, in eine andere Sprache übersetzt, in eine maschinenlesbare Form überführt oder in körperlicher oder unkörperlicher Form vervielfältigt, bereitgestellt oder gespeichert werden. Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Eigennamen, Warenbezeichnungen oder sonstigen Bezeichnungen in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutzgesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Das Werk ist sorgfältig erarbeitet worden. Dennoch erfolgen alle Angaben ohne Gewähr. Für Vollständigkeit, Fehler, Auslassungen u. ä. kann, insbesondere wegen der schnellen Veränderungen in Gesellschaft, Beruf, Bildung, Wirtschaft und Technik, keine Haftung übernommen werden. Vorschläge zur Verbesserung des Inhalts und der Nutzung werden gerne entgegen genommen.

Printed in Germany.

ISBN 978-3-942230-) + 

Vorwort.....	6
--------------	---

Erster Teil: Der Weg zum eigenen Plan

1 Von der Theorie in die Praxis.....	10
2 Die 7 Schritte zum eigenen Plan	15
3 Lernformen heute – ein kleiner Überblick	43

Präsenzunterricht – Die Lern-CD – Das Coaching – Supervision – CBT Computer Based Training – WBT Web Based Training / Online Training – Sonderfall YouTube etc. – Blended Learning – Lesen

4 Vom Lernen.....	52
5 Der siebte Schritt: Reif für den Plan!	57
6 Fertig!.....	59

Zweiter Teil: Umsetzungsphase

1 Wer hilft bei was?	60
2 Kosten kalkulieren	62
3 Mein "Recht auf Fortbildung"	63

4	Seriöse Anbieter?	66
5	Wie überzeuge ich meinen Arbeitgeber?	67
6	Wie bringe ich Impulse ins Unternehmen?	68
7	Wie setze ich das Gelernte um?	72
8	Ergreifen Sie die Initiative	75
	Fazit: Durch den Dschungel?	75
	Quickfinder	78

Vorwort

Gehören auch Sie zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die sich durch Fort- und Weiterbildung persönlich und in ihrer Arbeit weiterentwickeln wollen, doch Sie wissen nicht wie? Dann ist dieses Buch für Sie geschrieben.

Zwei Jahrzehnte Erfahrung als Seminarleiter, Workshop-Moderator und als Arbeitgeber im Bildungsbereich, vor allem aber auch als Teilnehmer verschiedenster Weiterbildungen haben mich motiviert, einen Leitfaden zu schreiben, der eine praktische Orientierungshilfe im Weiterbildungs-Dschungel bietet – Orientierung, die dringend nötig ist.

Denn in den letzten Jahren ist der Markt der Bildungsmöglichkeiten regelrecht explodiert. Allein in Deutschland gibt es aktuell mehr als 170 Weiterbildungsdatenbanken. Kein Zweifel, dass es in dieser Menge großartige Angebote gibt, sowohl inhaltlich als auch durch das Nutzen neuer Lerntechnologien. Neben den guten gibt es dann auch noch die ordentlichen Angebote und - leider - die schlechten. Und bei den mangelhaften gibt es zwei Gruppen: Die Angebote, die schlecht durchgeführt sind und diejenigen, bei denen die Inhalte einfach nichts bringen. Glauben Sie mir, es gibt zahllose Angebote, deren Wirkung auf Ihr Wissen und Können gleich „0“ sind.

Wahrscheinlich können Sie selbst aus eigener Erfahrung berichten, wie groß die Unterschiede sein können. So wundert es nicht, dass über all den Angeboten offenbar immer mehr Menschen vor den verständlichen Fragen stehen: Was ist denn jetzt bitte das Richtige für mich? Und was sagt mein Unternehmen dazu?

Oft fehlt ein strukturierter Plan. Vielfach haben wir das Gefühl, trotz hohen Engagements im Unternehmen so nicht weiterzukommen. Und tatsächlich haben wir nicht selten selbst Zweifel daran, ob das, was wir da erlernt haben, für unsere Praxis wirklich taugt.

Viele ArbeitnehmerInnen erleben, dass ihr in intensiven Fort- und Weiterbildungen erworbenes Wissen im Unternehmen kaum „ankommt“. Inhaltlich können sie ihre neuen Fähigkeiten viel zu wenig einsetzen oder Veränderungsimpulse finden keinen Eingang in die Unternehmenskultur. Persönlich hilft ihnen ihr Bildungsengagement auch oft nicht weiter, sich mit Blick auf ihre Karriere zu entwickeln. Häufig ist es sogar so, dass Kolleginnen und Kollegen, die sich fortbilden mit negativen Reaktionen in ihrem Arbeitsumfeld rechnen müssen. Sie lassen ja ihre Kollegen mit der vielen Arbeit „im Stich“. Das „Lebenslange Lernen“ ist in der betrieblichen Wirklichkeit bislang nicht überall als wertvoll anerkannt, obwohl wissenschaftlich der Nutzen vielfach nachgewiesen wurde

Weil das so ist, vertritt dieser Ratgeber folgende Thesen:

1. Lebenslanges Lernen ist heute unerlässlich. Aber mit Plan.
2. Weiterbildung braucht mehr als einen spontanen Impuls, auch innere Orientierung ist nötig.
3. Jeder Mitarbeiter sollte einen langfristigen, persönlichen Entwicklungs- und Fortbildungsplan haben. Dieser richtet sich an Bildungszielen aus. Er beinhaltet auch Hilfestellungen, wie erworbenes Können durch systematische Anwendung und Übung wachgehalten werden kann.
4. Weiterbildung muss eine Win-win-Situation für den Lernenden und das Unternehmen sein.

5. Der persönliche Fortbildungsansatz muss im Unternehmen „verkauft“ und als nachhaltig wirksam auch für das Unternehmen erkannt werden.
6. Die Initiative muss bei Ihnen liegen. Sie sind für Ihr Fortkommen selbst verantwortlich.

Um diese Ziele zu erreichen biete ich hier folgende Instrumente an:

- Die Leserinnen und Leser erarbeiten sich einen persönlichen Bildungsplan und werden sich dessen bewusst, was sie schon können (gelernt haben) und das, was sie als Bildungsziele kurz-, mittel-, und langfristig erreichen wollen.
- „Mein persönlicher lebenslanger Lernplan“ ist das Ergebnis. So bekommen Weiterbildungswillige Orientierung, aber auch die nötige Flexibilität in ihren Vorhaben. Vor allem übernehmen sie die Eigenverantwortung für ihre Weiterbildungspläne.
- Sie lernen, ihre Vorhaben in die Personalentwicklung des Unternehmens zu integrieren und im Unternehmen „zu verkaufen“. Die erlernten Fähigkeiten werden geplant trainiert, auch wenn das Unternehmen sie nicht in vollem Umfang nutzt (Bildungscontrolling).
- Die Leserinnen und Leser erhalten Lösungsstrategien dafür, ihr Wissen und Können gezielt zum Weiterkommen im Unternehmen einzusetzen. Die Karrierechancen werden so gesteigert.
- Anhand von Praxisbeispielen aus verschiedenen persönlichen Ausgangslagen und Unternehmenskulturen werden Best Practice-Beispiele zur Verdeutlichung und Motivation eingearbeitet.