



Seminare können ein Arbeitsleben
angemessen begleiten

SEMINARE

Eine Chance für Monteure

Nie zuvor war die technische Entwicklung so schnell und so umfassend wie im Augenblick. Produkte werden ständig weiterentwickelt, Systeme und Verarbeitungen verbessert.



Um das eigene Wissen auf den neuesten Stand zu bringen, ist Weiterbildung für jeden Monteur ein Muss. Wie schnell verliert man den Anschluss, wenn man sich nicht in Seminaren weiterbildet? Kein Zweifel, dass auch der erfahrene Mitarbeiter schnell den Anschluss verliert, wenn er nicht ständig dazu lernt.

WER BIETET WAS AN?

Neben den Kammern bieten auch Hersteller im Werk oder an zentralen Orten Fortbildung zu günstigen Konditionen an. Meist sind es die Mitarbeiter selbst, denen das Interesse an einer Seminarteilnahme fehlt. Gelegentlich sind es auch die Inhaber, die einem Seminarbesuch gleichgültig gegenüberstehen. Man hofft, sich auf irgendeine Weise über Neuheiten informieren zu können und verzichtet auf den Seminarbesuch, der durch nichts zu ersetzen ist. Mit der Einstellung „Außer Spesen nichts gewesen“ hat man die Bedeutung der Weiterbildung nicht begriffen.

WIE TERMINE ERFAHREN?

Durch die Fachpresse und über das Internet erfährt jeder Mitarbeiter alles über Veranstalter, Seminarthemen, Termine und Teilnehmergebühren. Lieferanten und Hersteller ergänzen die Themenvielfalt der Verbände und Kammern. Man muss sich einfach mal die Zeit nehmen, zu recherchieren. Auch im SBZ Monteur und ebenfalls im Blog der Fachzeitung werden Infos erwähnt.

SPASS ODER ERNST?

Wenn Sie ein Seminar besuchen, ist das ein Arbeitstag, nicht nur Tapetenwechsel. Ein Seminarbesuch verpflichtet zu Ergebnissen. Der Besuch ist optimal, wenn der Teilnehmer gerne zum Seminar geht, nicht vom Vorgesetzten angehalten wird, daran teilzunehmen. Der motivierte Seminarteilnehmer ist aufnahmebereiter, das Ergebnis ist insgesamt besser.

LERNEN, WIE MAN LERNT

Wer in seinem Fachgebiet neugierig ist, tut sich beim Lernen leichter. Wer Lernen positiv sieht und Neues nicht gleich ne-

PARADOXES ÜBERS LERNEN

- Je mehr wir lernen, desto mehr wissen wir.
- Je mehr wir wissen, desto mehr vergessen wir.
- Je mehr wir vergessen, desto weniger wissen wir.
- Je weniger wir wissen, desto weniger vergessen wir.
- Je weniger wir vergessen, desto mehr wissen wir.

Warum also lernen?

gativ bewertet, schafft eine Grundvoraussetzung für die Entwicklung von Selbstlernkompetenzen. Lernen geschieht nicht auf Knopfdruck: Genauso wenig, wie jemand nach einer Woche Tennis-Training in Wimbledon spielt, kann jemand nach drei Tagen Lernen erfolgreich auftreten. Jeder Mitarbeiter benötigt viele unterschiedliche Aktivitäten und Anläufe, um Wissen zu verinnerlichen und sicher anzuwenden. Beim Lernen ist Zeitdruck schädlich, jeder hat ein unterschiedliches Lerntempo. Lernen besteht aus einer Aufnahme- und einer Aktivitätsphase. In der Aufnahme phase wird etwas verstanden und kognitiv verarbeitet – durch Zuhören, Lesen oder Beobachten und durch Einbindung der Informationen in schon vorhandenes Wissen. Erst in der aktiven Phase aber wird wirklich etwas gelernt – und zwar allein durch regelmäßiges, wiederholtes Anwenden.

LERNPROBLEME?

Vermeintliche Profis begreifen Lernen nicht als mehrstufigen Prozess – und lassen die Anwendung des Lernstoffs, das Ausprobieren und Üben gerne aus.

Sinnvoll ist es beim Lernen stets einen Bezug zum Alltag herzustellen, um Abstraktes anschaulicher und nachvollziehbarer zu machen. Wer lernt, muss sich aber auch einen Überblick über das gesamte Lernpensum verschaffen, um sich dann kleine Portionen zurechtzulegen. Lernen als Einzelaufgabe wird ergänzt durch Gespräche in der Gruppe und Diskussionen mit einem professionellen Referenten. Neben der Vermittlung der Inhalte spielt die Moderation beim Lernen eine große Rolle. Was motiviert außerdem zum Lernen?

MATERIAL ZUM THEMA

Lohnt sich ein Seminar für mich oder einen Mitarbeiter?
Prüfen Sie es doch einfach mittels eines vorbereiteten Tests.

www.sbz-monteur.de → Das Heft → Material zum Heft

Der Praxisbezug ist extrem wichtig. Nur dann kann der Seminarteilnehmer einen persönlichen Nutzen aus dem Lernstoff ziehen. Man verliert schnell die Lust am Lernen, wenn sich Lerninhalte nicht in den eigenen Erfahrungs- bzw. Erkenntnishorizont einordnen lassen – und deshalb aus Wissen auch nicht Können werden kann.

Lernen ist effektiv, wenn der Mitarbeiter ...

- ... Bezug zur eigenen Praxis herstellen kann
- ... sich den Lernstoff in individuelle Lernportionen einteilen kann
- ... sich ohne Zeitdruck mit den Inhalten befassen kann
- ... die Inhalte nicht sofort negativ bewertet
- ... zwischendurch das Gelernte schriftlich zusammenfassen kann
- ... mit anderen Seminarteilnehmern diskutieren kann
- ... den Praxisbezug schnell erkennt
- ... für sich ein persönliches Lernziel sieht

WEITERBILDUNG VOR ORT

Seminare sind vor allem auch mit Präsentationen beim Veranstalter verbunden. Schon deshalb sind sie so wichtig für die weitere Entwicklung der Monteure. Vor Ort kann man mit dem Techniker des Lieferanten diskutieren, die beste Vorbereitung für die praktische Anwendung später. Außerdem kommt man mit Berufskollegen zusammen. Wo sonst kann man sich in kurzer Zeit so viel Fachwissen aneignen wie auf einem Fachseminar? Auch theoretische Grundlagen, z.B. Verordnungen oder Richtlinien über energetische Maßnahmen, werden in Seminaren vermittelt. Besonders wichtig sind die rationellen Arbeitsmethoden, über die gesprochen wird. Dadurch kann man beim Kunden später Zeit einsparen. Schließlich bedeutet Weiterbildung auch die Chance, sich von den Wettbewerbern abzuheben.

UND DIE KOSTEN?

Dem stehen allerdings die Kosten gegenüber, die ein Seminarbesuch verursacht. Wer die Kosten fokussiert und den Seminarnutzen außer Acht lässt, hat schnell eine Ausrede, sich nicht für Weiterbildung zu interessieren. Der Aufwand muss immer im Verhältnis zum Nutzen gesehen werden.

Wenn Vorgesetzte ihren Mitarbeitern die Chance auf Weiterbildung geben, sollte das jeder dankbar annehmen. Wer ehrgeizig ist und weiterkommen will, verlangt vom Betrieb Weiterbildung. Gerade dann, wenn Weiterbildung in Stellenangeboten genannt wird, kann der Mitarbeiter auf Einhaltung bestehen.

KILLER-EINSTELLUNG EINES TEILNEHMERS

- Ich warte erst mal mit der Anmeldung ab.
- Das Seminar ist etwas für andere, nicht für mich.
- Ich habe mit dem Thema nicht viel zu tun.
- Da sollen erst mal die anderen ins Seminar.
- Ich habe gar keine Zeit für Weiterbildung.
- Die anderen gehen auch nicht ins Seminar.
- Das ist viel zu aufwendig.
- Das ist nur eine Werbeveranstaltung.
- Seminare sind graue Theorie, die Praxis sieht anders aus.
- Ich bin schon so lange in der Firma – was soll da ein Seminar?

TRANSFER DES SEMINARWISSENS

Sicherlich nimmt jeder Teilnehmer wertvolle Anregungen und Erkenntnisse für seine berufliche Praxis mit. Aber: Wie kann er den Gewinn aus dem Seminar transferieren? Wie wird das erworbene Wissen praktisch anwendbar? Es genügt nicht, ausführliche Notizen während des Seminars zu machen. Für die Seminar-Nacharbeit muss noch Zeit und Gelegenheit gegeben sein. Es ist sinnvoll, sich die Notizen innerhalb einer Woche nach dem Seminar wieder durchzulesen. Eine stille Viertelstunde muss man sich jede Woche reservieren können. Schon während des Seminars notiert man sich Vorsätze für die tägliche Praxis. Dabei muss man die einzelnen Punkte differenzieren in leicht umsetzbar und schwierig. Natürlich fängt man immer nur mit einem Vorsatz an und hält ihn eine Woche durch.



AUTOR



Dipl.-Betw. Rolf Leicher ist Kommunikationstrainer und Autor. Er bietet Tagesseminare über Vertrieb und Marketing an.
Telefon: (0 62 21) 80 48 82
Telefax: (0 62 21) 80 93 41
E-Mail: Rolf.Leicher@T-Online.de