CHECKLISTE

Trainer-/Dozenten*-Auswahl

Die nachstehende Checkliste ist aus der Perspektive von Auftraggebern für Seminare (z. B. Fachbereichsleiter oder Personalentwickler) geschrieben. Sie kann bei der Auswahl von Trainern/Dozenten unterstützen und ist insbesondere bei der Vorbereitung eines Auswahlgesprächs hilfreich. Die Fragen eignen sich jedoch auch für Trainer/Dozenten, um sich in die Sichtweise eines potenziellen Auftraggebers hineinzuversetzen. Der klaren Unterscheidung dieser beiden Perspektiven wegen verwenden wir im Folgenden nicht die mehrdeutige Bezeichnung „Seminarleiter" (SL), sondern sprechen von „Trainern/Dozenten".

1 Inhaltliche Expertise und Referenzen

Erfolgreiche Weiterbildung gründet auf fachlicher Kompetenz. Klären Sie das inhaltliche Profil des Trainers/Dozenten und was er unternimmt, um thematisch auf dem neuesten Stand zu bleiben. Fragen Sie nach Referenzen und Empfehlungen.

Über welchen Qualifikationsweg hat der Trainer/Dozent seine Fachkompetenz erworben (Ausbildung, Studium, Zertifizierung)? Verfügt er über besondere Kompetenzen oder Zertifizierungen für bestimmte Verfahren und Tools? Wie lange besteht seine Expertise bzw. Erfahrung in diesem Bereich? Welches theoretische, welches praktische Erfahrungswissen zum Thema liegt vor? Welche Schwerpunkte werden gesetzt? Mit welchen Konzepten oder Modellen wird gearbeitet? Wie aktuell ist das Wissen? Was unternimmt der Trainer, um up to date zu bleiben? Werden neue Forschungsergebnisse und aktuelle Entwicklungen im Themengebiet berücksichtigt? Gibt es eigene Veröffentlichungen (Artikel oder Bücher) zu dem Thema? Werden eventuelle Verknüpfungen zu weiteren Themengebieten berücksichtigt? Wurden bereits Seminare zum Thema durchgeführt? Lassen Sie sich Konzepte, Seminarausschreibungen, Teilnehmerunterlagen, Trainingsprotokolle, Evaluationsergebnisse usw. zeigen. Gibt es Ansprechpartner bei Referenzkunden, die die fachliche Kompetenz bestätigen können?

---

2 Hintergrundwissen und Zielgruppe

Für ein wirksames Training muss der Trainer/Dozent die Zielgruppe und deren generelle Bedürfnisse kennen. Erkundigen Sie sich, was er über Branche, Organisation und Teilnehmerkreis weiß. Fragen Sie nach Erfahrungen im Umgang mit verschiedenen Teilnehmergruppen.

Was weiß der Trainer/Dozent über Entwicklungen in der Branche? Wie gut kennt er die aktuelle Situation des Unternehmens (bzw. der Bildungseinrichtung) oder des Geschäftsbereichs? Welche Erfahrungen mit bestimmten Zielgruppen liegen vor? Welche Vorannahmen zu Bedürfnissen, Erwartungen, Vorwissen der Teilnehmenden hat der Trainer/Dozent? Wie informiert er sich hierzu? Wie reagiert er auf anspruchsvolle Teilnehmende und heterogene Gruppen? Wie differenziert er zwischen unterschiedlichen Anspruchsniveaus?

---

3 Selbstwahrnehmung und Trainerprofessionalität

Das Selbstverständnis des Trainers/Dozenten bestimmt maßgeblich die Passung zu Ihrer Organisation und zu den Teilnehmern. Klären Sie die Motivation und die persönlichen Ziele des Trainers/Dozenten. Fragen Sie nach seinem Bildungsverständnis, seiner Trainingsphilosophie und nach seiner ethischen Einstellung.

Welchen Stellenwert nimmt die Trainer- bzw. Dozententätigkeit ein (Haupterwerb, nebenberuflich, ehrenamtlich)? Worin liegt die persönliche Motivation? Was ist das Rollenverständnis des Trainers/Dozenten (Fachexperte, Pädagoge, Dienstleister, Moderator)? Was möchte er mit seiner Tätigkeit in erster Linie bewirken? Was ist sein Verständnis vom Lernen Erwachsener? Was sind aus Sicht des Trainers Schlüsselelemente einer erfolgreichen Veranstaltung? Woran bemisst der Trainer/Dozent den Erfolg seines Seminars? Welche Werteorientierung liegt vor? Distanziert sich der Trainer/Dozent von manipulativen Methoden und Sekten (z. B. Erklärung zur Abgrenzung von Scientology)?

* Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird im Text die männliche Form verwendet. Die weibliche Form ist selbstverständlich immer mit eingeschlossen.

CHECKLISTE

4 Didaktische und methodische Kenntnisse

Die Gestaltung von nachhaltigen Lehr- und Lernprozessen bildet eine Kernkompetenz des Trainers/Dozenten. Verschaffen Sie sich ein Bild über seine didaktische Erfahrung. Fragen Sie nach Trainingsplänen und bevorzugten Seminarmethoden.

Wie ist das typische Vorgehen des Trainers/Dozenten bei der Veranstaltungsplanung? Wie sieht ein Seminarplan aus? Wie sieht ein typischer Einstieg ins Seminar bzw. das Ende eines Seminars aus? Welche Methoden und Aktionsformen (z. B. Rollenspiele, Fallstudien, Beispiele) werden eingesetzt? Wie werden die Teilnehmenden motiviert und aktiviert? Welche Medien werden eingesetzt? Wie werden die Inhalte visualisiert? Wie wird der Lerntransfer gefördert bzw. sichergestellt? Wie strukturiert sind die Seminarunterlagen? Gibt es Arbeitsproben und Fotoprotokolle? Liegt eine ausgewiesene didaktische Qualifizierung vor (z. B. Train-the-Trainer-Zertifizierung oder Dozentenfortbildung)? Gibt es Ansprechpartner bei Referenzkunden, die die didaktische Kompetenz des Trainers/Dozenten bestätigen können?

---

5 Auftreten und Belastungsfähigkeit

Ein engagiertes Auftreten wirkt positiv auf Lernprozesse und Gruppendynamik. Überzeugen Sie sich von der Präsentationskompetenz und der Fähigkeit des Trainers/Dozenten, in kritischen Situationen souverän zu agieren.

Passen die Ausstrahlung und Persönlichkeit zur Organisation und Zielgruppe? Verfügt der Trainer/Dozent über ein sicheres und professionelles Auftreten? Hat er eine klare und verständliche Ausdrucksweise (rhetorische Fähigkeiten)? Kann er gut zuhören, Feedback geben und ist empathisch (Kommunikationsfähigkeit)? Wie steuert bzw. führt er eine Gruppe (Umgang mit Gruppendynamik)? Wie geht er mit Störungen und schwierigen Teilnehmern um (evtl. können Sie eine kleine Simulation machen)? Verfügt der Trainer/Dozent über ausreichend Begeisterung und Leistungsorientierung? Hat er einerseits Ausdauer, andererseits aber auch Verständnis für Regenerationsbedürfnisse (sowohl für Teilnehme als auch sich selbst)?

---

6 Nachbereitung und Erfolgskontrolle

Einen guten Trainer/Dozenten erkennt man daran, dass er nicht nur die eigentliche Veranstaltung im Blick hat, sondern den Lernprozess der Teilnehmenden auch weiterdenkt. Klären Sie, inwieweit er die Wirksamkeit seiner Lehrtätigkeit überprüft. Fragen Sie, wie er Erfahrungen aus gelungenen und misslungenen Trainings aufgreift und daraus Konsequenzen zieht.

Wie erfolgt die Nachbereitung und Dokumentation der Veranstaltung? Steht der Trainer/Dozent auch nach dem Seminar für Fragen zur Verfügung? Was versteht er unter einem erfolgreichen Training? Was wären hierfür messbare Kriterien? Ist der Trainer/Dozent offen für und interessiert an Feedback? Fordert er aktiv Rückmeldung von den Teilnehmenden ein? Plant er seinerseits eine Erfolgskontrolle? Fragen Sie ihn nach Erfahrungen aus wenig erfolgreichen („Broken Bricks") und erfolgreichen Trainingsverläufen („Success Stories").

---

7 Angebot

Ein professioneller Trainer/Dozent zeichnet sich durch eine transparente und präzise Angebotsgestaltung aus. Prüfen Sie genau, welche Leistungen er Ihnen anbietet.

Sind alle Kosten erfasst und dokumentiert (z. B. Reisekosten, Übernachtung/Verpflegung, Materialien, Spesen)? Wo können zusätzliche Kosten für die Teilnehmenden entstehen? Ist die Nutzung der verwendeten Materialien lizenzrechtlich geklärt und im Angebotspreis enthalten? Sind Vor- und Nachbereitung im Angebot enthalten? Wer ist für die Erstellung und Auslieferung von Unterlagen zuständig (Trainer, Unternehmen/Bildungsorganisation, Seminarhaus/Hotel)? Verfügt der Trainer/Dozent über alle Rechte am Konzept? Wem gehören die Rechte am Seminarkonzept, falls es sich um ein maßgeschneidertes Konzept oder eine Auftragsarbeit handelt? Welche Ziele verfolgt der Trainer/Dozent mit seiner Tätigkeit (Pilotierung/Test, mittelfristiges Engagement, strategische Partnerschaft usw.)?

Autoren
Mirjam Soland, Jan-Torsten Kohrs, Ulrich Iberer, Ulrich Müller

CHECKLISTE

Trainer-/Dozenten*-Auswahl (eigene Notizen)

1 Inhaltliche Expertise und Referenzen

Erfolgreiche Weiterbildung gründet auf fachlicher Kompetenz. Klären Sie das inhaltliche Profil des Trainers/Dozenten und was er unternimmt, um thematisch auf dem neuesten Stand zu bleiben. Fragen Sie nach Referenzen und Empfehlungen.

2 Hintergrundwissen und Zielgruppe

Für ein wirksames Training muss der Trainer/Dozent die Zielgruppe und deren generelle Bedürfnisse kennen. Erkundigen Sie sich, was er über Branche, Organisation und Teilnehmerkreis weiß. Fragen Sie nach Erfahrungen im Umgang mit verschiedenen Teilnehmergruppen.

3 Selbstwahrnehmung und Trainerprofessionalität

Das Selbstverständnis des Trainers/Dozenten bestimmt maßgeblich die Passung zu Ihrer Organisation und zu den Teilnehmern. Klären Sie die Motivation und die persönlichen Ziele des Trainers/Dozenten. Fragen Sie nach seinem Bildungsverständnis, seiner Trainingsphilosophie und nach seiner ethischen Einstellung.

* Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird im Text die männliche Form verwendet. Die weibliche Form ist selbstverständlich immer mit eingeschlossen.

CHECKLISTE

4 Didaktische und methodische Kenntnisse

Die Gestaltung von nachhaltigen Lehr- und Lernprozessen bildet eine Kernkompetenz des Trainers/Dozenten. Verschaffen Sie sich ein Bild über seine didaktische Erfahrung. Fragen Sie nach Trainingsplänen und bevorzugten Seminarmethoden.

5 Auftreten und Belastungsfähigkeit

Ein engagiertes Auftreten wirkt positiv auf Lernprozesse und Gruppendynamik. Überzeugen Sie sich von der Präsentationskompetenz und der Fähigkeit des Trainers/Dozenten, in kritischen Situationen souverän zu agieren.

6 Nachbereitung und Erfolgskontrolle

Einen guten Trainer/Dozenten erkennt man daran, dass er nicht nur die eigentliche Veranstaltung im Blick hat, sondern den Lernprozess der Teilnehmenden auch weiterdenkt. Klären Sie, inwieweit er die Wirksamkeit seiner Lehrtätigkeit überprüft. Fragen Sie, wie er Erfahrungen aus gelungenen und misslungenen Trainings aufgreift und daraus Konsequenzen zieht.

7 Angebot

Ein professioneller Trainer/Dozent zeichnet sich durch eine transparente und präzise Angebotsgestaltung aus. Prüfen Sie genau, welche Leistungen er Ihnen anbietet.

Dieses Dokument ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz frei nutzbar:
Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen (CC BY-SA 3.0 DE)