

HS: „Institutionen der Erwachsenenbildung (Praxisbeobachtung)“

Dozent: Prof. Dr. Heiner Barz, WS 2002/2003

06.02.2003

Dokumentation des Seminars „Sprech- und Redetraining“ des Bildungszentrums

ThyssenKrupp Stahl

Ein Unternehmen von ThyssenKrupp Steel



Katharina Eichelberg, Philipp-Reis-Str. 6, 40215 Düsseldorf

Diplom-Pädagogik, 7. Semester

Einordnung in die Bereiche der Weiterbildung

Betriebliche Weiterbildung

Größe des Bildungszentrums

1. Zahl der Mitarbeiter:

- ca. 150 hauptberufliche Mitarbeiter
- nebenberufliche Mitarbeiter je nach Bedarf

2. Zahl der Teilnehmer:

- ca. 1400-1500 Azubis pro Jahr
- ca. 28.000 – 30.000 Teilnehmer am Weiterbildungsangebot pro Jahr

Weiterbildungsumfang

- Im Geschäftsjahr 2000/2001 wurden insgesamt 23.926 Mitarbeiter in 2.652 Veranstaltungen zu 537 Themen geschult!
- Teilnehmerzahlen steigen weiter
- Weiterbildungsquote* = 102%
(d.h. rein rechnerisch: jeder Mitarbeiter besuchte min. eine Weiterbildungsmaßnahme von durchschnittlich 22,6 Stunden Dauer im Geschäftsjahr)
- 89% der Weiterbildungsmaßnahmen wurden von eigenen Mitarbeitern besucht

* Als Weiterbildungsquote wird im Kontext der Erwachsenenbildungsforschung in der Regel der Prozentsatz der Personen verstanden, die im letzten Jahr an einer oder mehreren Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben. Mehrfachzählungen derselben Person sind dabei ausgeschlossen. Wenn das Bildungszentrum der ThyssenKrupp Stahl eine Weiterbildungsquote von über 100% ausweist, sind dabei Teilnehmer mehrfach erfaßt.

Konzeption des Weiterbildungssystems

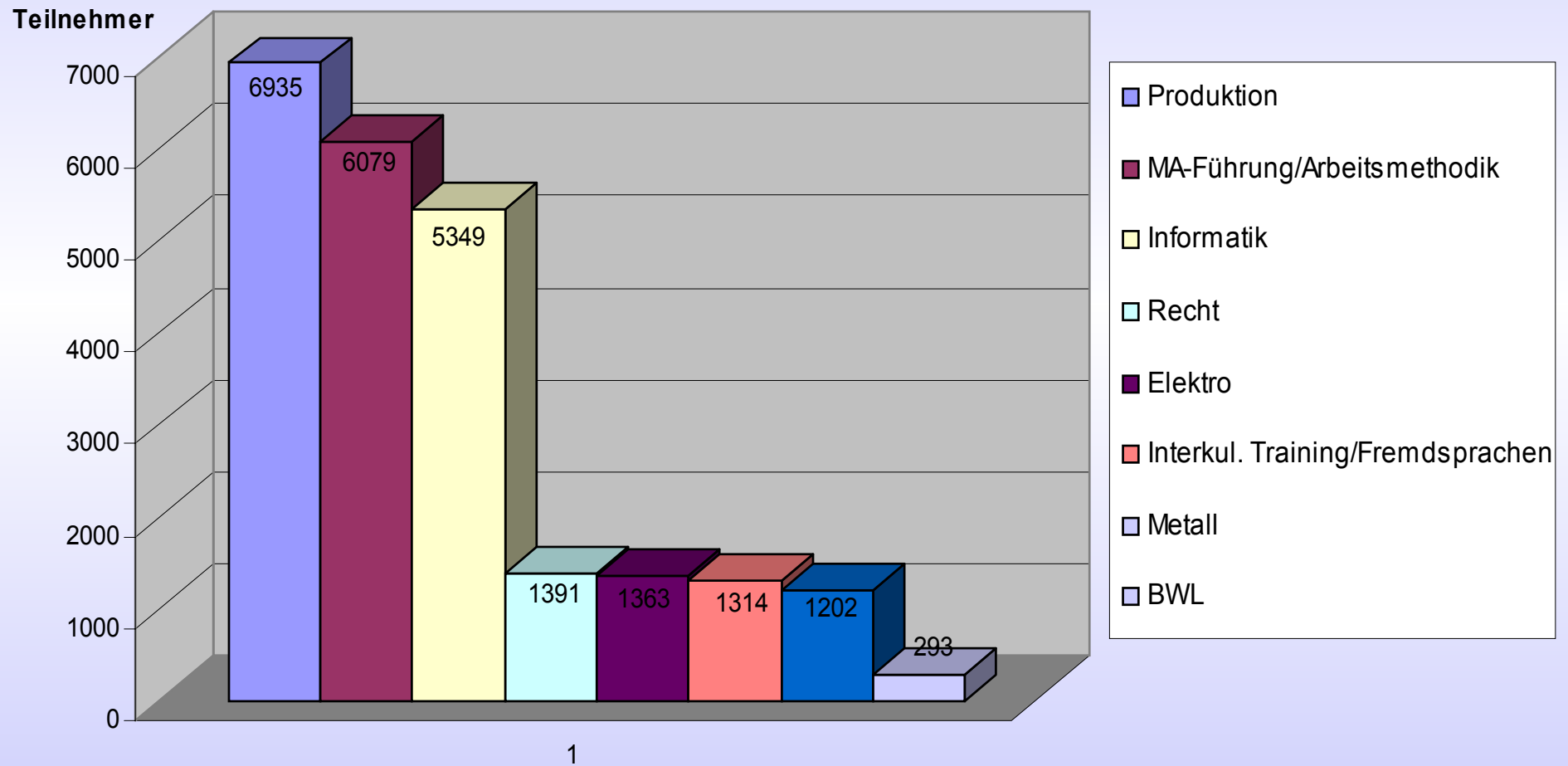
1. Analyse der Qualifizierungsanforderungen
2. Konkretisierung des Qualifizierungsbedarfs und eines Grobkonzepts
3. Erstellen des Feinkonzepts mit einem zeitlich und inhaltlich abgestimmten Angebot
4. Entscheidung zur Durchführung und Einleitung der Maßnahme
5. Ergebniskontrolle - falls gewünscht auch in Form einer längerfristig angelegten Transferkontrolle

Art und Themenbereiche des Weiterbildungsangebotes

- Qualifizierungsformen:
- Standardmaßnahmen (Seminare)
 - Lernen im Netz – LiNet
 - bereichs-/funktionsspezifische Gruppenmaßnahmen (Seminare/Workshops)
 - Qualifizierungsmaßnahmen am Arbeitsplatz
 - bereichsinterne kontinuierliche Verbesserungsmaßnahmen

- Themenbereiche:
- Informatik
 - Betriebswirtschaft
 - Recht
 - Mitarbeiterführung / Arbeitsmethodik
 - Interkulturelles Training / Fremdsprachen
 - Produktion
 - Elektro
 - Metall

Teilnehmer nach Qualifizierungsbereichen



Zielgruppe und Teilnehmerschaft

- Teilnahme an den Weiterbildungsangeboten im Übersichtsheft (Standardmaßnahmen) steht grundsätzlich allen Mitarbeitern frei
- allerdings unter Beachtung der jeweiligen Zielgruppe und der Bestimmungen der geltenden Betriebsvereinbarungen und Richtlinien
- Teilnehmerschaft hauptsächlich Mitarbeiter des Unternehmens ThyssenKrupp Stahl (89%), aber auch Konzernmitarbeiter und Externe

Finanzierung (Zuschüsse?)

- Eigenfinanzierung des Betriebes ThyssenKrupp Stahl ohne Zuschüsse
- für Mitarbeiter aus Konzernunternehmen ist die Teilnahme kostenpflichtig – Preisliste
- Preise für konzernexterne Teilnehmer werden individuell vereinbart

Personal (Rekrutierung, Qualifikation)

- Rekrutierung nach fachlicher Eignung und Bedarf bzw. Verfügbarkeit
- erst Probetraining, später Akkreditierung
- frei zu rekrutierende Mitarbeiter:
 - akademischer Abschluss
 - bei Ausbildern min. Technischer Meister oder Industriemeister-Niveau

Didaktik / Unterrichtsmethoden

Je nach Angebotsanforderungen:

von Frontalunterricht (z.B Fremdsprachen-Seminare)

über Gruppenarbeit

Betriebsbesichtigung

Exkursionen

Planspiele (Trainees)

Outdoor-Trainings

bis Rollenspiele (Führungstrainings)

Räumlichkeiten

- Unterschiedliche Anforderungen an die Räumlichkeiten je nach Art des Seminars
- Schwerpunkt der Aktivitäten im eigenen Haus (Konferenzräume, Computerräume, Werkstätten...)
- Tagungen oder spezielle Veranstaltung in Hotels
- Outdoor-Trainings zur Teamförderung werden demnächst im „Eventgarten“, der auf dem Betriebsgelände entsteht, durchgeführt

Evaluation und Qualitätssicherung

- Prozess- und Gesamtzertifizierung sind selbstverständlich (ISO 9000 und folgende, EFQM)
- Externe Prüfung und regelmäßige interne Prüfungen/Audits
- Bildungscontrolling zur Stabilisierung, Neuorientierung und Optimierung der einzelnen Angebote
- Personenzertifizierung der Dozenten in Planung

Transfersicherung

- Praxiseignung der vermittelten Inhalte wird meist am Ende der Veranstaltung per Fragebogen erhoben
- punktuelle Überprüfung der Anwendung im betrieblichen Alltag – Nachfragephase nach 6 Monaten per E-Mail, Befragung der Vorgesetzten und Teilnehmer selbst (Pilotphase)
- Tests, Prüfungen oder Klausuren nur bei Maßnahmen, in denen es um die Erlangung eines Zertifikats oder Abschlusszeugnisses geht
- Tutorennetzwerk im Aufbau

Werbung und Öffentlichkeitsarbeit

Keine Öffentlichkeitsarbeit im eigentlichen Sinne

Thysseninterne Bekanntmachung des Angebotprogramms durch:

- Übersichtsheft
- ergänzt durch Quartalsankündigungsfaltblatt mit konkreter Terminübersicht
- Bekanntmachung in Intranet
- zusätzliche Infoblätter werden direkt an die Zielgruppe verschickt
- direkte Beratung durch die Ansprechpartner des Qualifizierungsbereiches
- oft wird den Mitarbeitern eine Teilnahme von Vorgesetzten nahe gelegt

Beschreibung eines konkreten Weiterbildungsangebotes:

Qualifizierungsbereich: Mitarbeiterführung / Arbeitsmethodik
Rhetorik

Titel des Seminars: „Rhetorik: Sprech- und Redetraining,
Basisseminar: Stimme und Persönlichkeit“

- zwei Aufbauseminare werden hierzu angeboten
- Zyklus wird ca. zwei mal – je nach Nachfrage - im Geschäftsjahr angeboten

Räumlichkeit, Ausstattung

- großer Seminarraum im Bildungszentrum in Duisburg Hamborn
- sehr gute Medienausstattung
- angegliederte kleine Cafeteria

Dauer

- 2 Tage (28. und 29. Januar 2003)
- jeweils von 9.00 – 17.00 Uhr (+ je 1 Stunde überzogen)
- Pausen je nach Bedarf zwischen einzelnen Lerneinheiten (ca. je 15 Minuten)
- 1 Stunde Mittagspause

Teilnehmerzahl

- 10 Teilnehmer – alle Mitarbeiter von ThyssenKrupp Stahl
- alle mit Führungsverantwortung
- Gruppengröße von 10 bis max. 12 Teilnehmern aus Kostengesichtspunkten

Zielgruppe/Teilnehmervoraussetzungen

- Führungs- und Führungsnachwuchskräfte
- Mitarbeiter z.B. aus dem Vertrieb

keine besonderen Teilnahmevoraussetzungen, weil Basisseminar

Preis und Finanzierung (Zuschüsse?)

- Seminarkosten trägt ThyssenKrupp Stahl
- bei Konzernmitarbeitern werden die Kosten – ca. 300,- Euro pro TN - dem Unternehmen in Rechnung gestellt (Preisliste)
- Externe zahlen einen ähnlichen Preis

Zertifikat

- Dokumentation der Weiterbildungsmaßnahme im Personaldatensystem bei ThyssenKrupp Stahl
- von Thyssen unabhängiges Zertifikat des Instituts für Stimmbildung, Kommunikation und Rhetorik auf Wunsch

Qualifikation des Dozenten

- Externer Trainer Herr Lambertus Lucas, ausgebildeter Opernsänger
- Dozent für Stimmbildung, Musik und Darstellende Kunst
- Trainer, Coach und Autor für Stimmbildung, Kommunikation und Rhetorik
- Zusammenarbeit mit ThyssenKrupp Stahl seit ca. 3,5 Jahren



Seminarablauf

Gliederung des Seminars in einzelne Module:

1. Selbstwahrnehmung
2. Körpersprache
3. Atmung
4. Stimme und Klang
5. Artikulation
6. Visualisierung
7. Zäsur

Phasen innerhalb der einzelnen Module

1. Einstiegsphase in das Thema
2. Selbstwahrnehmung und individuelle Standortbestimmung durch Video - erst einmal nur Selbstwahrnehmung
3. Übungsteil
4. Anwendungsphase – kurze Präsentation (Videoaufzeichnung)
5. Überprüfungsphase durch Video (Selbstwahrnehmung) und Feedback-Runde (Fremdwahrnehmung)

Methode und Didaktik

Medieneinsatz:

- Overheadprojektor + Folien
- Videokamera und Beamer
- Videorekorder + Fernseher
- Polaroid / Spiegel
- Arbeitsmappe + Merk- und Arbeitsblätter
- Flipchart
- Korken, Kaugummi, Luftballon

Sozialform / didaktisches Setting

- Partnerarbeit
- Gruppenarbeit in 2er/3er-Gruppen
- Gruppenarbeit der gesamten Gruppe
- Frontalunterricht
- Einzelvorträge / -präsentationen
- Moderation

Artikulations- und Atemübungen



Lernziele

- Erlernen von Grundregeln, um Sprechsicherheit und Kontaktfähigkeit zu erhöhen
- Körpersprache bewusst einsetzen und wahrnehmen können
- Sprechen in der Hauptsprechstimmlage
- freies Sprechen vor einer Gruppe
- Positive Ausstrahlung und sicheres, überzeugendes Auftreten
- Überzeugungskraft in Besprechungen und Diskussionen

Evaluation und Qualitätssicherung

anonymer Fragebogen am Ende des Seminars zu:

- Seminarorganisation
- Räumlichkeiten
- Gruppengröße / -zusammensetzung
- Seminarinhalten / -unterlagen
- Seminarmethoden
- Dozentenbeurteilung
- Alltagstauglichkeit

gezieltes Feedback soll Aufschluss über Schwächen und Stärken des Seminars geben