

TTPlus

A framework for continuous professional
development of trainers



TTPlus

- Leonardo Projekt
- Period: Oktober 2006 – September 2008
- 7 Partner (6 Forschungsinstitute, 1 Evaluator)
 - UK, DE, P, EL, NL, RO, AU
- Ziel: a framework for the continuing professional development of trainers



5 hypothesis

- Lifelong learning is leading to wider context and processes of learning including informal and e-learning
- Diffusion of training processes, increasing numbers of people responsible for some form of training
- Professional trainers discover new roles and responsibilities at the work place (e-learning, environments for informal learning, continuing professional development).
- Traditional structures and systems have failed.
- A need for continuing professional development (CPD) that is linked to the actual practice of training.



Methodologie

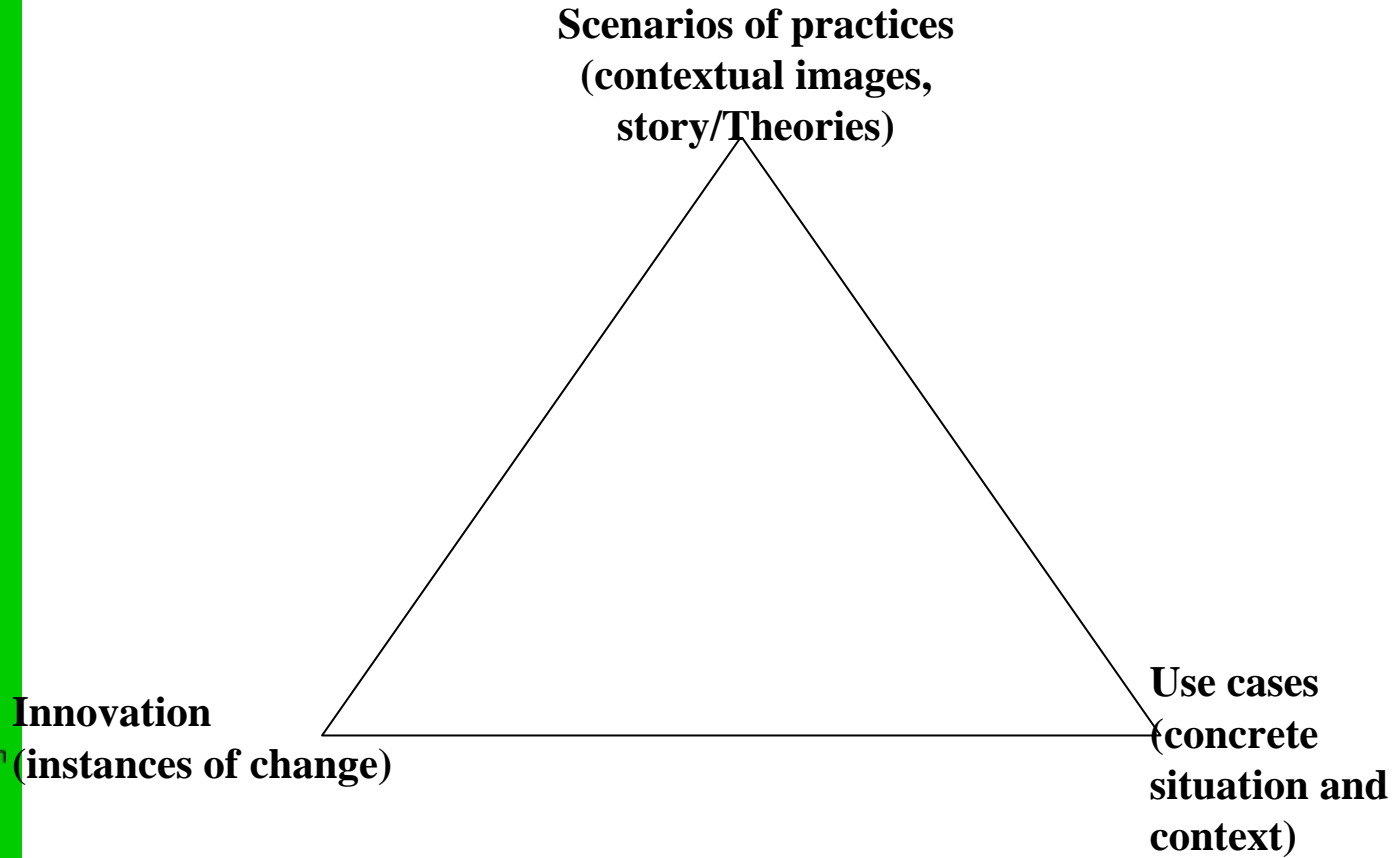
- Qualitative Forschung mittels Interviews
- Fokus auf: Weiterbildung von betrieblichen Aus- und Weiterbildnern
- Fallstudien
 - 3 Unternehmen pro Land
- Use cases
 - Narration
 - Erzählung einer Geschichte aus unterschiedlichen Perspektiven
 - Trainer
 - Trainee
 - Person, die die Ausbildung im Unternehmen organisiert
 - Versucht, die tatsächliche Praxis von Ausbildern abzubilden



Methodologie

- Entwicklung von Szenarios
 - Szenarios als Idealtypen bestimmter Ausbildungspraktiken
 - Können in jedem Land gefunden werden, mit bestimmter Veränderung / Abweichung entsprechend der nationalen Systeme
 - Geschrieben in “natural language”, einfach zu verstehen für Forscher, Praktiker, Lehrer, Ausbilder, Politikmacher
- Von „scenarios of practice“ zu „scenarios of policies“ => framework for professional development

Analyserraster





Beispiele - UK

- Inhouse training – outgesourct
- Keine klassische Ausbildung sondern eher Weiterbildung
- Schwieriger Feldzugang, keine Bereitschaft von Betrieben an der Forschung teilzunehmen
- In allen 3 Fallstudien stehen selbständige Trainer im Mittelpunkt der Untersuchung
- => Konsequenzen für die professionelle Identität und die berufliche Weiterbildung



UK (Wales) – Fallstudie 1

- IT trainer (age 28), m, keine Ausbildung als Trainer, bietet IT-Basisschulungen an
- IT – Schulung führt z. T. nicht zu formellen Qualifikationen,
 - Angst der Arbeitgeber ihre Arbeiter auf Produktionsebene zu verlieren
- Basisschulungen werden nicht mehr benötigt
 - verstärktes Arbeiten an IT – Lösungen
 - Kunden rufen an, wenn sie ein Problem haben
 - Wandel von kurs-basierten Ausbildungseinheiten zu problem-basierten Lerneinheiten



UK (Wales) – Fallstudie 2

- Trainer (age 54), w, keine pädagogische Ausbildung, Schulunterricht, Problemkinder, dann Ausbildung von Lehrern,
- Themengebiet: moderation, feedback, action learning , nicht zertifiziert da Zielgruppe mittleres Management im öffentl. Sektor
- Professionelles Verständnis
 - “Teaching is a craft”
 - “skills” eines Ausbilders sind zumeist nicht inhaltsbasiert, bspw. Language ability, Empathie, schnelle Auffassungsgabe, Schauspielerei
 - “content” macht nur 25% des Trainings aus



UK (Wales) – Fallstudie 3

- Health foundation: Stiftung um die Qualität im Gesundheitswesen zu verbessern
- 12 Jahre Trainingsprogramm, alle 2 Jahre ein Kurs von 16 Leuten
- Unterschiedliche Trainingsprogramme
 - Untersuchtes Programm: „facilitation scheme“ for improvement of quality in patient relationship in health sector
- Teilnehmer aus jedem Bereich im Gesundheitswesen
 - Organisation, Inhalt
 - Gezielte Vielfältigkeit schaffen



Fallstudie 3 – lessons learned aus der Pilotphase

- „Who owns the training scheme?“
 - Trainer oder Health Foundation
 - Lösung: Einführung einer zusätzlichen Funktion, eine Person, die zwischen Trainern und Health foundation vermittelt (schreibt jährliche Berichte über Trainer, direkter Ansprechpartner für Trainer)
 - Pilot Projekt begann mit 2 Trainern nun gibt es einen Pool aus 16 Trainern
 - Jährlicher Workshop um Trainer über Ziele der Health Foundation zu informieren (wird auch für Weiterbildung der Trainer genutzt)



UK (Wales) – Fallstudie 3

- Trainer (age 52), m, Schulunterricht, Problemkinder, dann Ausbildung von Lehrern,
- Fokus: Arbeiten mit Teams, diese zur besseren Zusammenarbeit zu bringen
- Klienten: UN, Health Foundation
- Professionelle Identität: facilitator

The types of Consultants organisations can use





The types of Consultants organisations can use



**Medical consultant-
type consultant**

*“Trust me, I’m an
expert”*

- “Expert”
- Treats everyone as ill
- Dependency



The types of Consultants organisations can use



Whatever your problem he will sell you the same solution!

Salesman-type consultant

“My British/French/German/Dutch system is what you need....”

The types of Consultants organisations can use



- Looks for evidence
- Often an “expert”
- Writes long reports

Detective

“I shall find out what is wrong and who to blame!”

The types of Consultants organisations can use



Travel agent – type consultant

“Tell me where you want to go and I’ll find out choices about how to get there.”

- Focused on the journey as well as the destination
- Offers the client options and consequences

One more “consultant” (?).....



**Mountain-guide type
consultant**

*“I will help you find
your route and help you
and your team manage
problems on the
journey”*

- **“Real-time learning
professional”**
- **Treats client with
respect**
- **Expertise in navigation,
not the geology of the
mountains**

Which consultants do organisations use most?



PONTYD



Medical consultant



Detective



Mountain guide



Salesman



Travel agent



One more “consultant” (?).....



**“Real time learning”
professional???**

**Mountain-guide type
consultant**

***“I will help you find
your route and help
you and your team
manage problems on
the journey”***



Fazit UK

- Einheitlicher Trainertyp: selbstständig, starke professionelle Identität
 - Keine / kaum formale Ausbildung
 - Evaluation / Assessment der Leistungen geschieht durch direkten Kontakt mit Klienten
 - Weiterbildung ist Teil des professionellen Selbstverständnisses
 - Fachliche / technische Kompetenzen sind zweitrangig, wichtig sind soziale / pädagogische Kompetenzen
 - Selbstverständnis als Facilitator, der Lernende / Teams ermöglicht, ihre Probleme zu lösen



Company profiles – Training contexts

The companies in the German sample/ The training contexts to be presented:

- SST: Family enterprise, background in handicrafts, expansion to system installations and bio-energy systems – Training mainly in electric occupations
- MK: Initially family enterprise, now part of an IT Holding group, specialised as IT system service supplier – Training mainly in IT occupations
- ArcBr: Branch of a multi-national steel producer, large organisation with many local plants – Training in metal/mechanic and electric occupations (industrial maintenance)



Value of training – Organisational characteristics

Training concepts in the respective companies:

- SST: Using the dual system of apprenticeship for recruitment and induction of new staff to the departments
- MK: Using the dual system for linking the induction to production/service teams and for promoting the rapidly renewing IT-related (technical and service) competences
- ArcBr: Using the dual system for inducting the staff to work in different local plants – Training is guided by a Central training department and carried out by trainers & mentors in the respective plants and production units)



Views on the training practice

Remarks on the training practice:

- In all companies the relative importance of learning in real work situations was emphasised (The use of the central training workshop at ArcBr is being reduced)
- Understanding of the whole work process (in the own company and in the client company) is being emphasised in all companies
- Regarding the competences of trainers, less importance was given for the formal training (of trainers) as such, more importance was given on the commitment to the training functions and to the substance knowledge



Specific remarks – Emerging issues

Pattern variance – Interfaces – Prospects:

- Smaller and Medium enterprises link training directly to production departments/units; Large organisations support training with special departments (career path);
- Cooperation with schools is undergoing changes (recruitment of trainees; creation of joint learning arenas)
- Investment on training and strengthening of training activities seen as strategic priority
- Externalisation is not seen as alternative for dual system



Rumänien – die unbemerkten Ausbilder

- In Rumänien sind laut EU Statistik nur 1,3% der Erwerbstätigen im Bereich von Ausbildung / Weiterbildung beschäftigt

Fallstudie 3

- Zementfabrik
- Ehemals staatlich, dann an ausländisches Unternehmen verkauft, jetzt im privatem rumänischem Besitz
- Keine offizielle Aus- und Weiterbildung
- Mitarbeiter offiziell technischer Mitarbeiter, aber:
 - Hält seit 20 Jahren Kurse ab
 - Bewertet Kursteilnehmer
 - Erfüllt coaching Funktionen
 - Hat nie einen Ausbilderkurs besucht, aber Ausbildungsinstrumente wie Job Rotation, Coaching aus der Praxis heraus entwickelt



Rumänien – die unbemerkten Ausbilder

