



## Ist der Begriff „Training“ noch zeitgemäß?

**Gerade in der betrieblichen Weiterbildung sind die Begriffe „Training“ und „TrainerIn“ nach wie vor besonders stark verbreitet und beliebt, wenn es um die Beschreibung von extern durchgeführten, auf 1 bis 3 Tage anberaumten Weiterbildungsmaßnahmen und deren Begleitung durch externe ExpertInnen geht.**

*Dr. Peter Hofer*

„Wir waren auf einem Training und unser Trainer war echt super“, eine Aussage, die nicht selten zu hören ist. Aber was das Wort „Training“ tatsächlich bedeutet bzw. implizit vermittelt und worauf ein „Training“ in der Regel abzielt, wird selten kritisch betrachtet. Die Frage ist also mehr als berechtigt, ob der Begriff im verwendeten Sinne noch zeitgemäß ist. Nun geht es hier nicht darum, Wortklauberei zu betreiben, und schon gar nicht darum, die Verbannung von etablierten Bezeichnungen aus dem Wortschatz anstreben zu wollen. Sehr wohl allerdings um eine Bewusstmachung jener Entwicklungen, die sich besonders auch im betrieblichen Weiterbildungsbereich vollzogen haben. In den Bildungswissenschaften ist das Wort „Training“ oder „TrainerIn“ in der Zwischenzeit verpönt und zum Unwort erklärt worden, weil es impliziert, es gäbe den Wissenden (= den/

die TrainerIn) und die Unwissenden (die Trainings-TeilnehmerInnen). Die Unwissenden müssten dahingehend getrimmt werden, dass sie annähernd in die Lage kommen, sich genau jenes Wissen anzueignen, über das der wissende „Trainer“ oder die wissende „Trainerin“ verfügt. Diese Vorstellung mag zutreffen, wenn es darum geht, sich ganz bestimmte Handgriffe oder

streng standardisierte Abläufe anzueignen, greift aber überall dort zu kurz, wo spezielle Umgebungs- und Ausgangssituationen und situative Eigenheiten berücksichtigt werden müssen und wo auf individuelle Vorer-

fahrungen, Potenziale und Kompetenzen und die Komplexität und Dynamik von Phänomenen eingegangen werden muss. Starre Rezepte, entweder richtig oder falsch, dogmatische Anweisungen und Verhaltensregeln und eindimensionale Modelle greifen hier zu kurz.

Es ist eine Zeiterscheinung, dass aufgrund eines zunehmenden Komplexitätsgrads und zunehmender Dynamisierung reines Faktenwissen und antrainierte Verhaltensweisen nicht mehr genügen, den Herausforderungen der Zeit erfolgreich zu begegnen. Daher mussten sich auch die Ansätze in der Bildungslandschaft, also die Lernformen und Lernsettings, den neuen Herausforderungen stellen und anpassen. Auf der Suche nach Ansätzen, den Anforderungen der Zeit gerecht zu werden, war der/die klassische „TrainerIn“ zunehmend gezwungen, sich stärker zum/zur ProzessbegleiterIn, ModeratorIn und ImpulsgeberIn zu entwickeln. Besonders im betrieblichen Weiterbildungskontext wurde dieser Transformationsprozess, zumindest im Vergleich zu öffentlichen Bildungsinstitutionen (Schulen, Universitäten, Fachhochschulen, ...), wohl am stärksten vollzogen, ähnlich wie bei den heute erfolgreichen Führungskräften, die idealerweise von den MitarbeiterInnen eher als begleitender Coach wahrgenommen werden.

>> In den Bildungswissenschaften ist das Wort „Training“ verpönt und zum Unwort erklärt worden. <<

Der/die „TrainerIn“ wird also nun zum/zur „ProzessbegleiterIn“, „ModeratorIn“ und „ImpulsgeberIn“ und das „Training“ zum „Workshop“, „Coaching“ und „Begleiteten Reflexionsprozess“.