

Trainerausbildung

Sie beabsichtigen als Personalentwickler in Ihrem Unternehmen Trainerausbildungen für Ihre Mitarbeiter durchzuführen, oder Sie haben selber Interesse an einer Ausbildung?

Wir bieten Trainerausbildungen mit einer einzigartigen Methodenvielfalt und qualifizieren Sie oder ihre Mitarbeiter zum Trainer und Berater und zum zertifizierten Trainer.

Ziele

- in Seminaren und Workshops Wissen und Können weiterreichen
- ihre Sicherheit im professionellen Umgang mit Gruppen verstärken
- ihr Standing durch eine klare, innere Haltung aufwerten
- praxis- und menschnahe Methoden der Vermittlung kennenlernen

Themen

- Modul 1: Biographie und Identität
Ohne Fundament keine Stabilität
- Modul 2: Psychologische Schulen im Überblick
Keine Dogmen, vermehre die Möglichkeiten
- Modul 3: Didaktik und Agogik
Bereichern statt verändern wollen
- Modul 4: Rhetorik und Präsentation
Die Außenwirkung beginnt im Inneren
- Modul 5: Moderation schwieriger Situationen:
Allparteilichkeit im Spannungsfeld eigener und fremder Interessen wahren
- Modul 6: Akquise und Vertragsgestaltung
Stell dir vor, du bist gut, und keiner weiß es
- Modul 7: Zertifizierung und Abschluss

Zielgruppe

Interessant für Weiterbildner in Organisationen, Coaches, KVP-Moderatoren, Führungskräfte, Uni-Absolventen, Vertriebler, Rechtsanwälte, Steuerberater und für alle weiteren Berufe, in denen Wissen vermittelt wird.



WTM Management Consulting GmbH
Sitz Böhl-Ingelheim
Amtsgericht Ludwigshafen HRB 64698
Ulrike Mas | Frank Titzer | Dr. Olaf Werner
www.wtm-consulting.de



Im Lustjagen 8
67459 Böhl-Ingelheim
T 0 63 24 – 9 68 90 19
F 0 32 12 – 10 500 13
info@wtm-consulting.de



Volksbank Kur- und Rheinpfalz eG
IBAN DE13 5479 0000 0001 2295 32
BIC GENODE61SPE
STEUERNUMMER 41 195 71272

Modul 1: Biographie und Identität Ohne Fundament keine Stabilität

Erkenne dich selbst und vor allem: schätze und achte dich selbst! Dieser Baustein gibt Ihnen den Raum, sich der Frage nach Ihrem Selbst in der professionellen Begegnung zu widmen. Was macht mich zum Trainer? Welche Werte, welche Motive bewegen mich, diese Rolle zu übernehmen? Die Wert-Schätzung des Anderen ist auch Wertschätzung der eigenen Rolle. Was macht mich alles aus und in welcher Komposition stimmen meine Talente zueinander? Geniusarbeit: Was ist meine einmalige Begabung? Was begleitet mich von Geburt an, welche Fähigkeiten und Stärken habe ich in die Wiege gelegt bekommen? Was fällt mir leicht? Wann spüre ich inneren Reichtum? Angenommen, ich hätte den Schlüssel für meine Schatztruhe – was würde ich finden oder wiederfinden? Was hält mich davon ab, auf Schatzsuche zu gehen? Wie können Sie Ihre Gefühle erkennen und als Wegweiser nutzen? **Wie erhöhen Sie Ihre Standhaftigkeit und Ausdauer gegenüber Unsicherheiten und Widerständen?** Wie holen Sie sich Mut zu neuen Verhaltensmustern für Sie und Andere? Wie pflegen Sie Ihren Schatz?

Inhalte:

- Entdeckung der eigenen Biographie
- Werte und Grundannahmen
- Die eigenen Hauptmotivatoren
- Auftragsklärung und Bedarfsanalyse
- Zielformulierung und Zielkontrolle
- Visionsarbeit
- Körperarbeit: Resilienz und Kraftquellen
- Chance Charakter
- Das Berater-Ich
- Ich in meinen Rollen, Rollenklarheit

Ziele: Sie

- kennen Ihre Ressourcen und Lernfelder
- schärfen Ihre Werthaltung im Hinblick auf Menschenarbeit
- können die Begegnung mit sich und Anderen aktiv gestalten
- spüren die Kraft Ihrer inneren Haltung
- kennen Ihren Genius

Praxisphase 1

- Die Teilnehmer erstellen Ihre persönliche Work-Life-Balance mit Beratungsansätzen
- Peergroups bereiten die Vorstellung je einer psychologischen Schule in Modul 2 vor.

Modul 2: Psychologische Schulen im Überblick

Keine Dogmen, vermehre die Möglichkeiten

Trainer sollten in der Lage sein, das Verhalten ihrer Teilnehmer persönlich, aber auch auf die Dynamik der Gruppe bezogen einzuordnen, um entsprechend auf sie eingehen zu können. Dazu sind Erklärungsmodelle sinnvoll, wie sie die psychologischen Schulen bieten. Hier machen wir also den Methodenkoffer auf und ermöglichen Ihnen einen Überblick über die wichtigsten psychologischen Ansätze, ihre Sicht- und Arbeitsweisen, ihre wichtigsten Techniken: Was heißt eigentlich systemisch? Welche Methoden der Kommunikationspsychologie lassen sich anwenden? Wie funktioniert NLP? Wie unterscheiden sich Psychodrama und Organisationsaufstellung? Welche Konzepte stellt die Transaktionsanalyse bereit? Was ist Gruppendynamik? Was verbirgt sich hinter TZI und welche Möglichkeiten bietet die Gestaltarbeit? Wir stellen das Gemeinsame, aber auch die Unterschiede heraus und entwickeln Ideen, wie sich die vorgestellten Ansätze in Ihren persönlichen Beratungsansatz integrieren lassen. Zusätzlich erleben Sie vertiefend, auf welche Schulen wir in der Trainerausbildung zurückgreifen.

Inhalte:

- Überblick über gängige Modelle und Schulen: Psychodrama, Gestalt, NLP, TA, Organisationsaufstellung...
- Lösungs- oder Problemorientierung - was ist wann hilfreicher?
- Kann man Menschen erkennen und einordnen?
- Ist das Verhalten von Menschen vorhersagbar?
- Die Verbindung von Prozesskompetenz und Methodenkompetenz.
- Die Kunst, mit den Reaktionen auf das eigene Handeln umzugehen.
- Feedback geben und annehmen.
- Umgang mit Beziehungsstörungen.
- Welche Chancen bieten die Modelle, mich als Trainerpersönlichkeit selbst zu erkennen und weiter zu entwickeln?
- Beratungsaspekte im Training

Ziele: Sie

- lernen wesentliche Ansätze und Schulen kennen.
- Kennen Nutzen, Grenzen und Akzeptanz der Methoden
- können die Modelle in der Fallarbeit in der Gruppe und in der Einzelberatung konkret anwenden.
- wissen um die Möglichkeiten, aber auch um die Grenzen der Anwendung.
- sind in der Lage, mehr über die Persönlichkeitsstrukturen Ihrer Klienten zu erfahren.
- erfahren etwas über Ihre eigene Persönlichkeit und können darüber Ihre professionelle Trainerrolle weiter auszubauen.
- können sich entscheiden, wo sie einen vertieften Fortbildungsbedarf sehen.

Praxisphase 2

Die Teilnehmer

- entwerfen in Peergroups ein Seminar/design
- entwickeln eine Übung, passend zu einer bestimmten Methode

Modul 3: Didaktik und Agogik Bereichern statt verändern wollen

„Wissen lässt sich nicht als eine Art Gegenstand, eine Sache oder ein Ding begreifen und Lernen ist nicht der Prozess, bei dem man den Schülern ein Loch in den Kopf bohrt und dann dort die Weisheit hineinschüttet“ (Heinz von Foerster). Menschen als lebende Systeme sind nicht instruierbar, sie organisieren autonom ihren Wissenserwerb selbst! Was bedeutet das für die Beraterrolle? Was brauchen Sie als Moderierender eines Lern- und Veränderungsprozesses, um Ihre Klienten maßgeschneiderte Konzepte erstellen zu können, die das Lernen ermöglichen? Auf welchen Wegen können Sie Ihre Botschaft am besten vermitteln? Wann und wie nutzen Sie Workshops („Was ist mit uns? Was wollen wir sein?“), Seminare („Wissen und Können fördern“) oder Trainings („Üben, üben, üben...“)?

Die Basis für ein lernförderndes Design bildet nicht allein die Darstellung fachlicher Inhalte (das WAS!), sondern vor allem deren gekonnte Verbindung mit grundlegenden Erkenntnissen der modernen Lehr- und Lernforschung (Das WIE!). In diesem Modul vermitteln wir diese Grundlagen gehirngerechten, modernen Lernen und Lehrens.

Inhalte:

- Auftragsklärung und Bedarfsanalyse
- Zielformulierung und Zielkontrolle,
- Planung von Seminarablauf und Trainingsdramaturgie (Motivierende Einstiege, schlüssige Schlüsse, zielführende Vorgehensweisen, Trainingsplan, Unterlagenerstellung)
- Die eigene Haltung als Ermöglicher von Lern- und Veränderungsprozessen
- Das Gehirn - Neurologische Grundlagen des Lernens, Lerntypen, Überblick über Methoden gehirngerechten „Lehrens“
- Lehr und Lernmethoden: Rollenspiele, Einzelarbeit, Gruppenarbeit, Impulsreferat, Spiele und andere Transfermöglichkeiten wirkungsvoll einsetzen
- Leistungskurve und Konzentration
- Persönliches Feedback zu den Aspekten Didaktik, Übungsaufbau, Teilnehmeraktivierung und partnerschaftliche Kommunikation

Ziele: Sie

- haben einen Überblick über relevante Methoden der Vermittlung von Wissen, Können und Haltung
- können unterschiedliche Methoden der Einübung von Lernstoff einsetzen
- passen ihre Methodik an unterschiedliche Lern- und Wahrnehmungstypen an
- können ein Seminar design interessant, schlüssig und stringent konzipieren
- können die jeweiligen Rollen unterscheiden und Handlungen daraus gezielt ableiten

Praxisphase 3

- Die Teilnehmer erstellen eine Selbstpräsentation (alternativ wahlweise: Firmenpräsentation/Abteilungspräsentation)

Modul 4: Rhetorik und Präsentation

Die Außenwirkung beginnt im Inneren

Was man ist, das strahlt man auch aus. Und die wichtigsten Medien dazu sind Ihr Körper und Ihre Stimme. Die zwei wesentlichen Werkzeuge, die Sie in Kontakt mit Ihren Klienten bringen, bilden den Mittelpunkt dieses Moduls. Wie können Sie leichter Kontakt herstellen und beim Klienten ankoppeln über (Körper-)Sprache und Stimme? Was sagt Ihre äußere Haltung über Ihre innere? Was macht Sie überzeugend? Welche Möglichkeiten haben Sie, Ihren Körper als Medium einzusetzen? Wie bekommen Sie das „Standing“ vor Ihren Klienten?

Was gehört zu einer klaren, verständlichen und angemessenen Ausdrucksweise? Nur zu leicht passiert es, dass man glaubt, man habe jemanden verstanden. Wie vergewissern Sie sich, dass Sie verstanden haben? Wie zeigen Sie es Ihren Klienten? Wahrnehmung für die eigene Wirkung ist dabei aber nur die eine Seite der Medaille. Denn verstanden werden setzt verstehen wollen voraus. Was gehört zum guten Zuhören? Wie vermitteln Sie Ihren Klienten, dass Ihnen deren Anliegen nicht nur klar, sondern auch wichtig ist?

Inhalte:

- Stimme und Körper
- Sprache und Verständlichkeit
- Fragetechniken
- Visualisierung und Medieneinsatz
- Präsentationsformen (Überzeugung, Information, Entscheidung...)
- Argumentationsformen und Dialektische Übungen
- Umgang mit Störungen Überraschungen und Widerständen

Ziele: Sie

- können ihre Stimme bewusst kontrollieren und dosiert einsetzen
- kennen die Ausstrahlung ihrer Körpersprache
- können sich verständlich, klar und angemessen ausdrücken
- wissen, was einen guten Zuhörer ausmacht
- wissen, welche Medien und Visualisierungsmethoden ihre Botschaft unterstützen können
- erweitern Ihre sprachlichen Möglichkeiten
- können verschiedenen Präsentationsformen bewusst und zielgerichtet einsetzen

Praxisphase 4

- Die Teilnehmer überlegen sich in Peer-Groups einen oder zwei erlebte oder mögliche Konflikte/schwierige Situationen in Trainingssituationen zur Vorstellung und Bearbeitung im nächsten Modul

Modul 5: Moderation schwieriger Situationen: Allparteilichkeit im Spannungsfeld eigener und fremder Interessen wahren

Auch bei guter Vorbereitung, klarer Auftragsklärung und anscheinend positiv gestimmten Klienten kann etwas Unvorhergesehenes in Beratungen passieren. Wie kann man Konflikte und Widerstände erkennen und für den Prozess nutzen? Was gibt Sicherheit und Halt, wenn die völlige Orientierungslosigkeit droht? Wie professionell mit Kritik umgehen? Und wie - trotz vielleicht eigener Betroffenheit - Allparteilichkeit und Rollenklarheit wahren und Steuerungskompetenz beweisen? Wie die eigene Stimmigkeit wahren?

Trainer sollten in der Lage sein, das Verhalten ihrer Klienten persönlich (situativ auch auf die Dynamik einer Gruppe) bezogen einzuordnen. Sie sollten aber auch vor allem die eigenen Konfliktmuster (er-)kennen und ihre individuellen und möglichen Reaktionen in schwierigen Trainingssituationen reflektiert haben.

In diesem Modul wird auf der Basis der Themenzentrierten Interaktion (TZI), der Transaktionsanalyse (TA) und der Gruppendynamik der Umgang mit schwierigen Trainingssituationen sowohl in der Moderationsrolle bei Gruppenkonflikten wie auch in persönlichen Angriffssituationen reflektiert und eingeübt.

Inhalte:

- Grundlagen der Kommunikationspsychologie - Werkzeuge im Kommunikationsprozess
- Rolle und Aufgabe des Trainers bei Störungen und Konflikten
- Eigene Haltung und Werte
- Die TZI und ihre Kommunikationsregeln
- Gruppendynamik und Gruppenrollen - Analyse gruppendynamischer Prozesse
- Teamentwicklungsuhr - Anzeichen und Symptome von Störungen im Trainingsprozess
- Umgang mit Widerständen
- Methoden zur Konflikt- und Problembewältigung in schwierigen Trainingssituationen
- Soziale Steuerung durch Moderation - in Kontakt kommen - Distanz wahren
- Feedback

Ziele: Sie

- können Klärungsprozesse initiieren, lenken und beenden
- sind in der Lage, Rollen und Phasen in Konflikten zu identifizieren und ihre Arbeit danach auszurichten
- werden sensibel, Konflikte und Widerstände im Beratungsprozess zu erkennen und zu nutzen
- kennen eigene Fallen, Muster und Verführbarkeiten in (Gruppen-)konflikten, erkennen eigene Ressourcen und Stärken
- können anhand der Teamuhr Gruppenphase und Interventionsmöglichkeit bestimmen

Praxisphase 5

Die Teilnehmer

- entwickeln ein Seminar-/Trainingsdesign zur Durchführung in der Gruppe
- analysieren eine Gruppe aus ihrem Arbeitsumfeld

Modul 6: Akquise und Vertragsgestaltung

Stell dir vor, du bist gut, und keiner weiß es

Die Frage: Wie komme ich an einen Auftrag? hat zwei ganz unterschiedliche Aspekte: Welche Fragen muss ich stellen, damit eine saubere Auftragsklärung erreicht wird? Was soll Thema sein, was nicht? Gibt es versteckte oder verdeckte Interessen? Wessen? Denn ohne einen klaren Auftrag wird es nicht nur sehr schwer, einen messbaren Kundennutzen zu erzielen. Oft ergibt sich daraus auch heftige Kritik an falschen oder fehlenden Inhalten.

Der zweite wichtige Aspekt sind die rechtlichen Rahmenbedingungen. Wer haftet für was? Was passiert, wenn Sie ausfallen? Und nicht zu vergessen: Was müssen Sie bei den Honorarverhandlungen beachten?

Beides kombiniert sich in der Frage nach dem Marketing. Wen muss ich wie und wann ansprechen? Was kann ich, was der Markt braucht? Was könnten sinnvolle Strategien sein, um auf sich aufmerksam zu machen? Auch hier ist rechtlich nicht alles erlaubt. Andererseits haben Kunden durchaus ein Interesse, gute Lieferanten zu kennen. Wie funktioniert das Selbstmarketing?

Inhalte:

- Selbstmarketing
- Vertragsgestaltung und Auftragsklärung
- Rechtlich
- Im Sinne der TA
- Auftragsklärung
- Bedarfsermittlung
- Nutzenargumentation für Kundennutzen und langfristige Kundenbeziehungen
- Distanz und professionelle Haltung
- Anforderungsprofil eines Trainers

Ziele: Sie

- kennen Strategien der Auftragsbeschaffung
- können Honorarverhandlungen führen
- kennen die wichtigsten rechtlichen Rahmenbedingungen
- kennen die Anforderungen an einen Vertragsabschluss
- sind in der Lage, auch bei ablehnender Reaktion eine professionelle Haltung zu bewahren
- kennen Ihre Lernfelder

Praxisphase 6

Die Teilnehmer

- haben einen Auftrag beschafft
- einen Flyer für die eigene Präsentation entworfen

Modul 7: Zertifizierung und Abschluss

Das Ziel ist erreicht! Nach Bestehen der Prüfung und einem anschließenden konstruktiven Feedback durch Ihre Ausbildungsleiter erhalten Sie Ihr Zertifikat und können das Ergebnis mit uns feiern.

Inhalte:

- Schlusspräsentation
- Zertifizierung
- Durchführung der fristgerecht eingereichten Trainingssequenz mit der gesamten Gruppe
- Persönliches Feedback durch Ausbilder und Gruppe
- Prüfungsgespräch mit den Ausbildungsleitern
- Einzelcoaching für jeden Teilnehmer
- Projektbesprechung
- haben die Übertragbarkeit der in der Ausbildung gelernten Inhalte gesichert (Transfer)

Bedingungen:

Teilnahme an allen Ausbildungsmodulen
Teilnahme an den Peer-Group-Treffen
Bestehen der Prüfung