

# Beraterausbildung

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

Wir bieten Beraterausbildungen mit einer einzigartigen Methodenvielfalt und qualifizieren Sie oder ihre Mitarbeiter zum Berater und zum zertifizierten Berater/Coach.

## Ziele

- andere Menschen professionell begleiten und stärken
- die Orientierung für Menschen und Organisationen verbessern
- persönlichen Potenziale in der Beratung kennenlernen und nutzen

## Inhalte

- Modul 1: Biographie und Identität  
Ohne Fundament keine Stabilität in der Beratung
- Modul 2: Der Blick auf den Menschen: Psychologische Methoden und Schulen (in) der Beratung  
Perspektivenreichtum als Quelle der Veränderung
- Modul 3: Methodik der Beratung  
Bereichern statt verändern wollen
- Modul 4: Praxis der Beratung  
Reflexion und Intuition
- Modul 5 Moderation schwieriger Situationen: Allparteilichkeit im Spannungsfeld eigener und fremder Interessen wahren
- Modul 6: Zertifizierung und Abschluss

## Nutzen

Um für Sie Transparenz zu schaffen, haben wir uns entschlossen, uns an der weltweit größten Non-Profit-Vereinigung professioneller Coaches, der International Coach Federation (ICF) zu messen und uns selbst den ethischen Richtlinien und den 11 Kernkompetenzen zu stellen! Mit der internationalen Zertifizierung zum PCC (Professional Certified Coach) stehen wir für überprüfte Qualität und für ständige Weiterqualifizierung.

## Zielgruppe

Interessant für angehende Coaches, Strategieberater, Personalberater, Personalentwickler intern, KVP-Berater, Young Professionals, Gemeindeberater, Therapeuten.



WTM Management Consulting GmbH  
Sitz Böhl-Ingelheim  
Amtsgericht Ludwigshafen HRB 64698  
Ulrike Mas | Frank Titzer | Dr. Olaf Werner  
[www.wtm-consulting.de](http://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](mailto: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 in der Beratung**

Erkenne dich selbst und vor allem: schätze und achte dich selbst! Dieser Baustein gibt Ihnen den Raum, sich der Frage nach Ihrem Selbst zu widmen. Was macht mich alles aus und in welcher Komposition stimmen meine Talente zueinander? 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? Wie können Sie Ihre Gefühle erkennen und als Wegweiser nutzen? Wie erhöhen Sie Ihre Standhaftigkeit und Ausdauer gegenüber Unsicherheiten und Widerständen? Welche Werte und Grundannahmen sind Ihnen wirklich wichtig, was schätzen Sie? Wie holen Sie sich Mut zu neuen Verhaltensmustern?

#### **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
- Mein Beitrag zum gesunden Unternehmen
- Persönlicher Masterplan für die Weiterbildung

#### **Ziele: Sie**

- entdecken Ihre Ressourcen und Potentiale
- entwickeln 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 für Ihre Weiterentwicklung
- Sie suchen sich ein konkretes Projekt für die Weiterbearbeitung während der Ausbildung
- Peergroups bereiten die Vorstellung je einer psychologischen Schule für Modul 2 vor und entwickeln eine Übung, passend zur Methode

## **Modul 2: Der Blick auf den Menschen: Psychologische Methoden und Schulen (in) der Beratung Perspektivenreichtum als Quelle der Veränderung**

Berater sollten in der Lage sein, ihr eigenes Verhalten, aber auch das ihrer Klienten persönlich 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 Beraterausbildung zurückgreifen.

### **Inhalte:**

- Überblick über gängige Modelle und Schulen: Psychodrama, Gruppendynamik, Gestalt, NLP, TA, TZI, systemische Beratung
- 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.
- Umgang mit Beziehungsstörungen.
- Welche Chancen bieten die Modelle, mich als Trainerpersönlichkeit selbst zu erkennen und weiter zu entwickeln?

### **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 bauen dadurch Ihre professionelle Rolle weiter aus
- können sich entscheiden, wo Sie einen vertieften Fortbildungsbedarf sehen.

### **Praxisphase 2**

#### **Die Teilnehmer**

- entwerfen in Peergroups ein Beratungsdesign für ihr konkretes Projekt
- bereiten je eine Beratungsmethode zur Vorstellung im Plenum vor

### **Modul 3: Methodik der Beratung 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? Hier bekommen Sie noch mehr für Ihren Methodenkoffer. Was brauchen Sie als Moderierender eines Lern- und Veränderungsprozesses, um Ihren Klienten maßgeschneiderte Konzepte erstellen zu können, die Veränderung ermöglichen? Wann und wie nutzen Sie Workshops („Was ist mit uns? Was wollen wir sein?“), Seminare („Wissen und Können fördern“) oder Trainings („Üben, üben, üben...“)?

#### **Inhalte:**

- Planung von Beratungsablauf und
- -dramaturgie (Motivierende Einstiege, schlüssige Schlüsse, zielführende Vorgehensweisen)
- Die Kunst, mit den Reaktionen auf das eigene Handeln umzugehen
- Feedback geben und annehmen
- Methoden der persönlichen Beratung: die drei Rollenwelten, Trübungen und Fokussierungen, das Thomann-Riemann-Kreuz, Modelle von Schulz von Thun, ...
- Methoden der Strategieberatung: SWOT, Anticipatory Failure Determination, Balanced Scorecard...
- Großgruppenmethoden: World Café, RTSC, Zukunftskonferenz...
- Die eigene Haltung als Ermöglicher von Veränderungsprozessen

#### **Ziele: Sie**

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

#### **Praxisphase 3**

- Die Teilnehmer entwickeln persönliche Definitionen von „Coaching“, „Moderation“, „Mediation“, „Organisationsentwicklung“

## **Modul 4: Praxis der Beratung Reflexion und Intuition**

In diesem Modul haben Sie die Gelegenheit, Ihre bisherige Beratertätigkeit zu reflektieren. Anhand Ihrer Fallbeispiele können Sie auch unterschiedliche Interventionstechniken kennen lernen und Ihr methodisches Repertoire erweitern. Gleichzeitig bekommen Sie Feedback für Ihr professionelles Handeln und Perspektiven für weiteres Vorgehen. In intensiven Beratungsgesprächen gehen wir nicht nur auf die Besonderheiten Ihres Falls ein, sondern auch auf Ihr persönliches, individuelles Vorgehen. Sie lernen also dreifach: für Ihre individuellen Fall, aus den Fallbeispielen der anderen und für Ihren persönlichen Stil.

Was waren bewusste, was waren unbewusste Strategien? Inwieweit sind Sie rational, inwieweit intuitiv vorgegangen? Nach welchen Kriterien wählen Sie Ihre Interventionen aus? Wonach beurteilen Sie deren Erfolg? Wie anspruchsvoll sind Sie sich selbst gegenüber?

### **Inhalte:**

- Grundlagen der Kommunikation (aktives Zuhören, Fragetechniken, Körpersprache)
- Den Gesprächspartner einschätzen können
- Eine positive Atmosphäre schaffen
- Gesprächsstile: die eigene Wirkung erkennen und authentisch bleiben
- Unterschiedliche Interventionsmethoden
- Selbstsicherheit in schwierigen Situationen
- Konflikte wahrnehmen und konstruktiv damit umgehen
- Intuitionsübungen

### **Ziele: Sie**

- kennen die Ausstrahlung ihrer Körpersprache und können ihre Stimme bewusst kontrollieren und dosiert einsetzen
- wissen, was einen guten Zuhörer ausmacht
- können an unterschiedliche Klientensysteme ankoppeln
- haben Akzeptanz in Auftreten und Inhalt
- sind sicher in der Anwendung Ihrer Interventionstechniken

### **Praxisphase 4**

- Die Teilnehmer beschreiben einen oder zwei erlebte oder mögliche Konflikte/schwierige Situationen in Beratungssituationen 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?

Berater 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.

### **Inhalte:**

- Grundlagen der Kommunikationspsychologie - Werkzeuge im Kommunikationsprozess
- Rolle und Aufgabe des Beraters 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
- Übertragung und Projektion
- Umgang mit Widerständen
- Methoden zur Konflikt- und Problembewältigung in schwierigen Beratungssituationen
- 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: 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 Beratungs-/Trainingssequenz mit der gesamten Gruppe
- Persönliches Feedback durch Ausbilder und Gruppe
- Prüfungsgespräch mit den Ausbildungsleitern
- Einzelcoaching für jeden Teilnehmer
- Projektbesprechung
- 

### **Bedingungen:**

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