

Trainerausbildung

Einführung:

Abhängig davon, welchen Stellenwert und welche Ausrichtung Training / Aus- und Weiterbildung im Unternehmen hat, wird auch in die Qualifikation von Trainern, Dozenten und Mitarbeitern der Aus- und Weiterbildung investiert.

Verschiedene Richtungen von Training und Weiterbildung werden im Alltag deutlich:

- Fachliche Weiterbildung und Training
- Vertriebstraining
- Training zur Erhöhung sozialer Kompetenz als Führungskraft / Teammitglied / Spezialist
- Training als Sozialleistung
- Training zur Unterstützung der täglichen Arbeit (fachlich- wie verhaltensorientiert)
- Training zur Unterstützung der Unternehmensentwicklung insgesamt

Abhängig von der Kultur des Unternehmens werden entsprechende Akzente gesetzt. Die gelebte Unternehmenskultur ist dabei ausschlaggebend.

Nur selten ist im betrieblichen Alltag Ausrichtung und Stellenwert von Training und Weiterbildung im Unternehmen klar definiert. Welche Bedeutung dieser Bereich für das Unternehmen hat, wird meist aus den Entscheidungen deutlich, wofür und wie viel Geld in Training und Weiterbildung investiert wird.

Trainer, Dozenten und Weiterbildner sind Multiplikatoren, die größeren Einfluss im Unternehmen haben als vielfach angenommen. Wenn auch hierarchisch eingebunden, so stehen sie doch informell, aufgrund ihrer Aufgabe, neben der Hierarchie, haben sowohl zur Führungs- und Geschäftsleitungsebene, als auch zu den sonstigen Mitarbeitern Kontakte und Informationsaustausch. Deshalb bietet es sich an, die Aufgabe des Trainers weiterzufassen und sie nicht nur Seminare und Trainings planen und durchführen zu lassen.

Da der Trainer oftmals über viele, übergreifende Informationen und persönliche Kontakte verfügt und so Zusammenhänge gut erkennen kann, bietet es sich an, ihn auch als internen Berater zu nutzen.

Setzt schon die reine Trainertätigkeit hohe qualitative Ansprüche, so erfordert eine Beraterrolle eine noch wesentlich höhere (u.a. soziale) Kompetenz. Das heißt, ein Trainer sollte nicht nur „Wissen haben über ...“, sondern auch als Person mit seinen Erfahrungen und Einstellungen kompetenter Partner sein. Neben dem „Wissen haben über ...“ ist deshalb „Erfahrungen haben von ...“ ein ganz wesentlicher Punkt der Weiterentwicklung als Trainer und Berater. Dazu folgende, ganz persönliche Erfahrungen eines Trainers:

„Lernen ist Entwicklung als ganze Person. Das heißt, wir lernen mit dem Verstand, mit den Emotionen und dem Körper. Wenn ich mich zurückerinnere an meine Anfangszeit als Trainer, dann stand ich damals vor der Aufgabe, Verkaufstraining für ein Kreditinstitut aufzubauen. Da ich vom Training fast keine Ahnung hatte, habe ich mich zuerst mit den inhaltlichen Fragen des Trainings beschäftigt. Ich habe mir Verkaufstechniken angeeignet und überlegt, **WAS** ich den Trainingsteilnehmern beibringen will. Erst dann kamen Überlegungen zum **WIE**:

Im Laufe der Zeit, 1 Jahr stand mir damals zur Vorbereitung zur Verfügung, lernte und vervollkommnete ich auch meine pädagogischen Kenntnisse. Die ersten Jahre waren stark davon gekennzeichnet, in meiner Rolle als Trainer immer perfekter zu werden. Es war die Zeit des Lernens als „Kopfling“. „Kopflinge“ sind Leute, die Informationen gewinnen über ... Inhalte, Methoden, Techniken, Emotionen, Zusammenhänge im Körper usw. Sie sammeln Informationen und sorgen für ein gutes Handling dieser Informationen. Im Laufe der Zeit werden sie immer perfekter. Dies ist sicher ein Anspruch, den viele Trainer berechtigt an sich haben. Sie tun etwas für ihre Weiterentwicklung in ihrer Rolle als Trainer.

In meiner eigenen Entwicklung war sicher noch Raum, diesen Grad an Perfektion zu erhöhen. Trotzdem merkte ich, dass es nicht weiterging und ich ein Lernplateau erreicht hatte. Besonders deutlich wurde mir dies in einem Seminar, an dem ich als Teilnehmer dabei war.

Ich wollte wieder Informationen über ... diesmal war es TZI (nach Ruth Cohn). Und sehr schnell übernahm ich in dem Seminar die Rolle eines „Nebentrainers“ (ohne Vertrag). Die Leiterin des Seminars ließ mich gewähren und regte mich nach einiger Zeit an, doch einmal darüber nachzudenken, was ich hier eigentlich für mich erreichen will und wie ich mich hier zeige. Mir wurde schnell klar, dass ich mich nicht zeige, sondern hinter meiner Rolle als Trainer verstecke. Von dem Augenblick an begann ich hinter meiner Maske ein Stück hervorzukommen und als „ich“ zu lernen und Erfahrungen mit mir und über mich zu machen.

Das war der Ausgangspunkt, von dem aus ich auch dem „Bauchling“ in mir Raum und Zeit zur Entwicklung gab. Im Gegensatz zum Sammeln und Handeln von Informationen in meiner Trainerrolle ging es jetzt um Erfahrungen mit mir als Mensch. Die Frage „Und wie setze ich das jetzt in meinem Training um?“ rückte auf einmal in den Hintergrund und mir wurde später immer klarer, dass ich als Person auch Medium bin, das im Seminar die persönlichen Erfahrungen lebt und dadurch auf einer ganz anderen Ebene Impulse an die Teilnehmer gibt. Erst als ich die Frage stellte, was ich für mich ganz persönlich an Weiterentwicklung will und meinen „Bauchling“ aktiviert hatte, begann eine neue Phase in meinem Leben, auch als Trainer.

Ich denke, dass es wichtig ist, (als Trainer) sowohl dem „Kopfling“ als auch dem „Bauchling“ in uns Raum für Entwicklung zu geben.

Mit unserem Weiterbildungsprogramm für Trainer wollen wir Angebote sowohl für den „Kopfling“ als auch für den „Bauchling“ machen.

Unsere Seminare und Workshops sind deshalb so aufgebaut, dass „persönliche Erfahrungen“ machen neben der Vermittlung von Informationen ein entscheidender Teil der Arbeit im Training ist. Da es keine Objektivität beim Verhalten zwischen Menschen gibt, ist es wichtig, die eigene Subjektivität zu erfahren und zu lernen, mit der Subjektivität anderer umzugehen.

Neben dem Wissen über soziale Zusammenhänge (z.B. zwischen Kunde und Verkäufer, Mitarbeiter und Chef, ...), dem fachlichen Wissen und Können (soweit für Training und Schulung erforderlich), ist die soziale Kompetenz und die Erfahrung als Person entscheidend für den Erfolg von Training und Beratung.

Praktische Durchführung:

1. BERATUNGSSITZUNG

Zur Festlegung der Ziele und Inhalte.

2. SEMINARBAUSTEINE UND WORKSHOPS

- "Selbsterfahrungsorientiert Trainieren" (ein Seminar-Projekt)
- Moderationstraining I und II
- Gruppendynamik I und II
- Transaktionsanalyse I und II
- Organisationsentwicklung
- Konfliktmanagement
- Kreativität und innovatives Management
- Interaktionsspiele und -übungen im Training
- "Meine Rolle und ich" - Psychodrama -
- Theorie und Interventionstechniken zur Gruppendynamik
- Selbsterfahrungsseminar als Abschluss des Weiterbildungsprogramms

und sonstige Teilnehmerseminare (z.B. Workshops), die auf das Weiterbildungsziel ausgerichtet sind.

Es müssen nur Seminare besucht werden, die dem individuellen Weiterbildungsziel entsprechen. Diese Bausteine stellen insgesamt nur eine mögliche Auswahl dar.

Auf jeden Fall ist das Seminar-Projekt - "Selbsterfahrungsorientiert Trainieren" - obligatorisch.

3. SEMINARE ALS VOLONTÄR

Entsprechend den gemeinsamen geplanten Zielen nehmen Sie an verschiedenen Seminaren teil, die von der Nötges + Partner GmbH, Paderborn, hausintern oder als offene Veranstaltung durchgeführt werden.

Sie haben dabei die Rolle als Beobachter, Assistent oder Co-Trainer, jeweils entsprechend Ihrem persönlichen und pädagogischen Entwicklungsstand. Wir besprechen täglich mit Ihnen die Seminarsituation und planen gemeinsam den weiteren Seminarablauf.

Entsprechend Ihrer Rolle übernehmen Sie verschiedene Aufgaben (z.B. Auswahl, Durchführung und Auswertung von Kommunikationsübungen, Leiten von Feedback, Einführung von Übungen, Theorie, Beiträge u.a.).

Sie protokollieren jedes Seminar und werten Ihre Erfahrung für Ihr eigenes Lernen aus. Am Ende eines Seminars findet ein Beratungsgespräch statt, in dem Sie an den Umsetzungszielen für Ihre Praxis arbeiten.

4. SUPERVISIONSTAGE

An diesen Tagen haben Sie die Möglichkeit, an Ihren aktuellen und grundsätzlichen Fragen und Problemen aus der Trainer- und Berater-Tätigkeit zu arbeiten. Sie können auch grundsätzliche Fragen und Hintergrundinformationen klären.

Die Gruppe der Volontäre, die unterschiedliche Trainingsziele haben, werden sich durch die Heterogenität der Gruppe gegenseitig ergänzen und Anregungen geben.

An diesen Tagen können Sie beispielsweise mitgebrachte Video-Aufnahmen aus Trainingssituationen, die Sie gestaltet haben, in der Gruppe bearbeiten, spezielle Fragen der Seminar- und Trainingsplanung diskutieren, persönliche Entwicklungsprobleme durch Feedback anarbeiten.

Ein Supervisionstreffen (2 Tage) und eine Beratungssitzung pro Jahr sind obligatorisch.

5. SUPERVISIONS-ABSCHLUSS-SEMINAR

Im letzten Seminar des Volontär-Programms werden Sie unter Supervision weitgehend Seminararbeit selber gestalten und durchführen. Dieses Seminar kann auch eine Veranstaltung Ihres Unternehmens sein.

5. SUPERVISIONS-ABSCHLUSS-SEMINAR

Im letzten Seminar des Volontär-Programms werden Sie unter Supervision weitgehend Seminararbeit selber gestalten und durchführen. Dieses Seminar kann auch eine Veranstaltung Ihres Unternehmens sein.

6. BERATUNGSSITZUNG

Einmal jährlich und am Ende der Volontärzeit findet ein Beratungsgespräch statt, in dem Sie Ihren Lernprozess betrachten und Ziele für Ihre zukünftige Trainingsarbeit setzen.

7. LITERATURSTUDIUM

"Anleitung zum Misserfolg 2"
Heinz-J. Nötges
Deutscher Fachverlag

Anleitung zum sozialen Lernen für Paare, Gruppen und Erzieher
Lutz Schwäbisch / Martin Siems
rororo Sachbuch 6846

Miteinander reden: Störungen und Klärungen I und II
Friedemann Schulz v. Thun
rororo 7489

Gespräche selbstsicher und ebenbürtig führen
Sherod Miller / E.W. Nunnally u.a.
MVG-Velag 216

Der Trainer in der Erwachsenenbildung, Rolle, Aufgabe, Verhalten
Schrader / Gottschall / Runge
C. Hanser Verlag München, Wien

Manager-Konferenz
Thomas Gordon
rororo-Taschenbuch

Weitere Literatur werden wir entsprechend Ihrer persönlichen Ausrichtung und der entsprechenden Volontär-Seminare gemeinsam festlegen.

8. BESCHEINIGUNG / ZERTIFIKAT

Nach Beendigung des Volontär-Programms erhalten Sie ein Teilnahmezertifikat, aus dem hervorgeht, an welchen Zielen und Inhalten Sie während der Volontärzeit gearbeitet haben, welche Teilnehmer- und Volontär-Seminare Sie besucht haben. Auf Wunsch erfolgt auch ein schriftliches Feedback und Vorschläge zur Weiterentwicklung entsprechend dem abschließenden Beratungsgespräch.

9. BEGINN / DAUER

Nach Absprache - Dauer ca. 2 - 4 Jahre.

Die endgültige Teilnahme entscheiden Sie und wir nach dem ersten Beratungsgespräch. Sollten Sie während der Volontärzeit (vorzeitig) das Programm beenden, findet auf jeden Fall noch das abschließende Beratungsgespräch statt.