

Trainer-Kontakt-Brief

Das Kontakt-Forum für Trainer/innen

Trainertreffen Deutschland, Kreuzkamp 7, D-31199 Diekholzen, Tel. 05121-26 53 36, Fax: -26 53 39, Juni-September 98 - 6. Jg. Nr.23

Train-the-Trainer

Die Trainer-Handwerks-Lehre

Claudia Simmerl, Kommunikationstraining Simmerl

Qualifizierung und Professionalisierung der Trainings-, Seminar- und Beratungsarbeit ist ein stets aktuelles, heiß diskutiertes und wichtiges Thema unserer Gesellschaft. Eine Möglichkeit, sich als Trainer professionell aus- bzw. weiterzubilden, ist die von Kommunikationstraining Simmerl entwickelte „Trainer-Handwerks-Lehre“. Claudia Simmerl stellt hier das Konzept und die Grundgedanken vor und gibt verschiedene Anregungen für Interessenten an einer Trainerausbildung.

Damit der provokative Spruch „Trainer sind wie Eunuchen: Sie wissen zwar, wie's geht, können's aber nicht!“ nicht immer wieder seine Bestätigung findet, legen wir von Kommunikationstraining Simmerl seit ca. 8 Jahren Praxis mit unserer „Trainer-Handwerks-Lehre“ den Schwerpunkt auf die Verknüpfung von Wissen und Können. Es reicht nicht, wenn der Lehrende eine oder mehrere gute Absichten und Theorien im Kopf hat, aber nicht die gewünschten Wirkungen erzielt. Kommunikationstraining Simmerl geht es um ganzheitliche Bildung im Sinne von Johann Heinrich Pestalozzi:

zusammen:

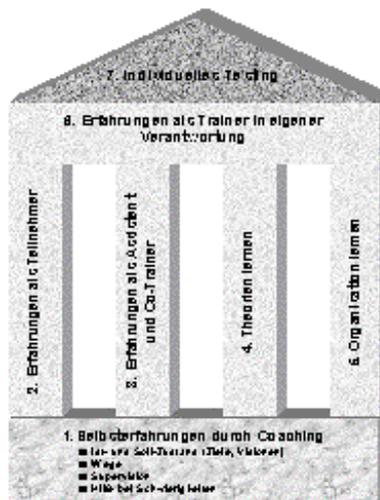
Lernen mit Kopf ☺, Herz ♥ und Hand 🙌!

Das Konzept der „Trainer-Handwerks-Lehre“ wurde von uns für zukünftig oder gegenwärtig tätige Trainer und Seminarleiter entwickelt. Wer diesen Ausbildungsweg geht, lernt, das Trainer-Handwerk in verschiedenen theoretischen (vor allem pädagogischen, psychologischen und betriebswirtschaftlichen) Zusammenhängen zu verstehen, sich mit seinen eigenen Einstellungen, Werten, Zielen und Verhaltensmustern wohlwollend kritisch auseinanderzusetzen, sich in den Rollen als Teilnehmer, Assistent, Co-Trainer und als eigenständiger Trainer weiterzuentwickeln und didaktisch-methodisch wie auch betriebswirtschaftlich als Profi zu denken und zu handeln.

Das Konzept der „Trainer-Handwerks-Lehre“

Das seit 1986 bestehende Trainingsinstitut Kommunikationstraining Simmerl begann vor ca. 8 Jahren mit der Aus- und Weiterbildung von Trainern mit der sogenannten „Trainer-Handwerks-Lehre“. Ein Anlaß war die Erfahrung und Erkenntnis, daß das Erlernen und Weiterlernen dieses Berufes seine Zeit, Übung und konzeptionelle und persönliche Begleitung braucht, was in einzelnen nicht aufeinander abgestimmten Seminaren allein nicht ausreichend gewährleistet werden konnte.

Die daraufhin entwickelte „Trainer-Handwerks-Lehre“ setzt sich aus 7 Bausteinen



Die Bausteine der Trainer-Handwerks-Lehre

1. Selbsterfahrungen durch Coaching

Das Coaching des Lernenden ist die Basis der „Trainer-Handwerks-Lehre“.

Hier werden:

- der Ist-Zustand des eigenen Trainer-Know-hows und -handwerks im Gespräch gemeinsam definiert,
- eigene Ziele und Visionen erarbeitet,
- Wege und Kontrollschritte vereinbart,
- Supervisionsschritte gegangen und
- Hilfen bei Schwierigkeiten gegeben.

2. Erfahrungen als Teilnehmer

Wir halten in der Regel mindestens folgende Seminar-Bausteine zu folgenden Themen für sinnvoll:

Theoretische u. methodische Schwerpunkte:

- NLP in Training und Unterricht,
- Moderation,
- Coaching mit NLP u. systemischem Ansatz,
- Unternehmens-Spiel-Regeln,
- Gruppendynamik,
- Prozeßorientiertes (Hilfe zur Selbsthilfe förderndes, modellhaftes) Trainieren.

Persönlichkeitsorientierte Schwerpunkte:

- Gegenwarts- und ressourcenorientiertes Selbstmanagement,
- Visionsorientiertes Selbstmanagement.

3. Erfahrungen als Assistent und Co-Trainer

Der Lernende nimmt als Assistent und im weiteren Verlauf der „Trainer-Handwerks-Lehre“ als Co-Trainer an unseren offenen und firmeninternen Seminaren teil, um die Teilnehmerrolle zu verlassen und nun die Trainerrolle assoziiert zu erleben und zu lernen. Er hat so die Möglichkeit zum „Modell-Lernen“ vom Trainer und zum

Fortsetzung siehe Seite 13

Inhaltsübersicht Nr. 23

2	Editorial, Impressum
3	News aus dem Trainertreffen
4	Leserumfrage Seminarhotels
5	News aus den Netzwerken
7	Forum / Leserbriefe
8	News
11	EKS-Strategie (3) Prof. Dr. Lothar J. Seiwert
12	Seminarhaus Weilquelle
12	Das Wettrudern (Geschichte)
14	Internet-Tips & -News
15	Lady Di, Ballermann 6 - und was macht Ihre Firma ? Dr. Kai Stumper (Training & Recht)
16	Weiterbildungsmarkt in D,A,CH (Trends)
17	Beziehung und Transfer - des Trainers täglich Brot Beatrix Noack (Professionalisierung)
18	Methoden des Improvisationstheaters im Kommunikations- und Verhaltenstraining Peter Flume (Methoden)
19	Business goes Theater (Methoden)
20	Schon Akquise-Gespräche sollten dem Kunden Nutzen bringen René Busch (Akquisition)
21	TT-MemberCard
25	Marktplatz: Suche & Biete
26	Trainer-Agentur
28	Leser-Rezensionen
29	Bücher-Ecke
30	Die erste Million ist die Leichteste! Edit Frater (Trainerversorgung)
31	Fördermittel-Seminar Hartmut Detemple (Trainer-Fortbildung)
32	Mediation - der Weg zur effizienten Streitkultur in Institutionen und Unternehmen Andrea Fritsche (Trainer-Fortbildung)
33	Veranstaltungskalender für Trainer
43	TKB-Themenübersicht
44	Terminübersicht
Beilagen:	
■	capito: Moderationsmaterialien
■	Hotel Freizeit In, Göttingen
■	S.V.S.: Reiserücktrittskosten-Versicherung

Fortsetzung von Seite 1

Ausprobieren unter Anleitung, Reflexion und Schutz. Auf dieser Stufe geht es vor allem um die Verknüpfung von Kopf, Herz und Hand und um das Verhindern des „Eunucheneffekts“. Die Seminarwahl für die Assistenz und das Co-Training erfolgt nach den individuellen Zielen und dem Ausbildungsstand des Lernenden.

4. Theorien lernen

Wir fordern vom Lernenden weiterhin das Lernen aus Büchern, das Führen eines Seminartagebuches, das Verfassen von Arbeitspapieren für die eigene Seminararbeit und das Schreiben von Artikeln über Erfahrungen und Erkenntnisse, damit er als Trainer systematisch und begründbar anstatt nur intuitiv handeln kann.

5. Organisation lernen

Wer heute als Trainer bestehen will, muß auch über administrative und betriebswirtschaftliche Kenntnisse verfügen.

Zur „Trainer-Handwerks-Lehre“ gehört deswegen auch das Beherrschen der Administration und betriebswirtschaftlichen Grundlagen. Zur Anregung und Entwicklung seiner späteren eigenen Büroorganisation erhält der Lernende Einblick in unser Verwaltungs-Know-how und unsere Geschäftsgrundsätze. Dadurch brauchen unsere Trainer manches Rad nicht neu erfinden. Gerade organisatorische und wirtschaftliche Beispiele und Tips können später viel Mühe und Geld ersparen.

6. Erfahrungen als Trainer in eigener Verantwortung

Während der Lehre muß der Lernende schließlich Erfahrungen als Trainer in alleiniger Verantwortung sammeln. Durch Supervision wird er unterstützt, seine Erfahrungen zu reflektieren und zu nutzen. Dazu kann der Lernende Passagen seiner Trainertätigkeit mit Video aufzeichnen.

7. Individuelles Testing

Die „Trainer-Handwerks-Lehre“ wird mit einem individuellen Testing in Praxis und Theorie, quasi dem Gesellenstück, beendet. In diesem Testing wird Wissen und Können und der Transfer der erworbenen Fähigkeiten geprüft. Die „Trainer-Handwerks-Lehre“ wird mit einem Zertifikat dokumentiert. Auf Wunsch stellen wir auch ein qualifiziertes Zeugnis aus.

Die „Trainer-Handwerks-Lehre“ kann in ihrer Zusammenstellung der Trainingseinheiten je nach Lerner unterschiedlich ausfallen. In der Regel hat sie einen zeitlichen Umfang von ca. 66 Ausbildungstagen und 5 Coachings.

Erfahrungen und Anregungen

- Wirklich gutes (wirkungsvolles und spektvolles) Trainieren lernt man nicht in sogenannten „Kompaktlehrgängen“. Zur Integration von Gelerntem braucht man Zeit und Übung im Alltag. Der Kopf mag zwar schnell und viel erfassen, aber wo bleibt die gedankliche, emotionale und handlungsmäßige Verarbeitung und Integration? Welche Früchte wird wohl ein Verkaufstrainer ernten, wenn er seinen Teilnehmern Rollenspiele zu Verkaufssituationen üben läßt und dabei unbewußt glaubt, daß Verkauf ein Gewinner-Verlierer-Spiel ist? Wäre es da nicht vorher nötig, sich mit seinen eigenen einschränkenden Glaubenssätzen über's Verkaufen auseinanderzusetzen? Eine Trainer-Handwerks-Lehre bietet dazu ausreichend Gelegenheit durch ihren ganzheitlichen Ansatz und ihre zeitliche Dauer (ca. 2-4 Jahre).

- Jeder „Lehrling“ hat brauchbares, wichtiges Vorwissen und Können. Niemand soll nochmals lernen müssen, was er schon kann. Um das zu berücksichtigen, braucht man ein Bausteinprogramm mit guten Auswahlmöglichkeiten. Attraktive Wahlmöglichkeiten sind auch deshalb notwendig, weil die Teilnehmer an der „Trainer-Handwerks-Lehre“ aus den verschiedensten Berufsbereichen und Studiengängen kommen.

- Wir schätzen höchstes Eigeninteresse. „Lehrlinge“, die ihre Ausbildung selbst zahlen, also ihr persönliches Geld oder ihre freie Zeit investieren, lernen nach unseren Erfahrungen meist schneller und zielorientierter. Unser Entgegenkommen für solch hoch engagierte privatzahlende Leute ist ein Preisnachlaß von 40 %. Berücksichtigt man die steuerliche Seite, dann stehen dadurch Firmen und Privatzahler gleich.

- Ohne Coaching geht's nicht. Diese vertrauliche prozeßorientierte Beratung erspart teure Umwege in der praktischen Realisierung und hilft über emotionale und gedankliche Barrieren hinweg. Außerdem ist Coaching eine nicht mehr wegdenkbare Methode, die man als Trainer immer wieder braucht - sei es während eines Seminars, wenn ein Teilnehmer an ein Problem stößt und Hilfe will, oder zur Visions- und Zielklärung als Schritt vor der Empfehlung von passenden Trainingsveranstaltungen.

- Ich selbst habe neben meinem Diplom-Pädagogik-Studium die Trainer-Handwerks-Lehre absolviert. Für mich war sie eine wertvolle Bereicherung, indem ich wissenschaftliche und praktische Perspektiven vernetzen konnte. Dadurch habe ich verschiedene Reflexionsmöglichkeiten im Kopf zur Auswahl, mir wesentliche Einstellungen und Werte im Herzen verinnerlicht und im wahren Sinne des Wortes ein Repertoire an nützlichem „Handwerkszeug“ zur Hand.

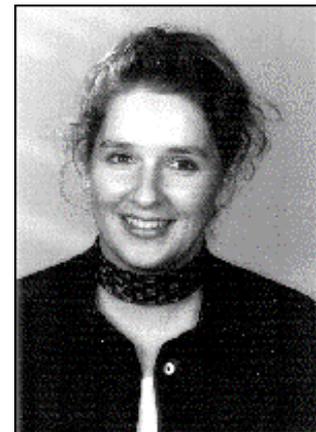
Fazit

Zusammenfassend möchte ich seienden und werdenden Trainern empfehlen, auf ganzheitliches und interdisziplinäres Lernen zu achten, wenn sie sich für eine Trainerausbildung oder -weiterbildung entscheiden. Kritisch unter die Lupe zu nehmen sind meiner Ansicht nach „Hau-ruck-Angebote“ („fertiger Trainer in 3 Wochen“), die jegliche Zeit für Verarbeitung, Integration und Übung des Gelernten außen vor lassen, und rezeptartige und überstandardisierte Ausbildungsgänge, die keinen Spielraum mehr für den individuellen Lerner bieten.

Die besten Voraussetzungen und Chancen auf dem Weiterbildungsmarkt haben Sie sicherlich als Trainer mit einer fundierten Aus- oder Weiterbildung: Wenn Sie Klarheit über Ihre Ziele, Visionen, Werte und Fähigkeiten haben, methodisch und theoretisch gut ausgestattet sind, sich vom Inneren her als „Dienst-leister“ für den Lerner verstehen, dann wird es Ihnen leichter gelingen, potentiellen Kunden ein Abbild Ihrer Professionalität zu geben. Wachstum und Entwicklung lassen sich schlecht erzwingen, dafür aber ermöglichen oder verhindern. Es ist noch kein Grashalm schneller gewachsen, wenn man an ihm gerupft und gezogen hat. Professioneller Trainer zu werden und zu sein, erfordert Engagement und Geduld und die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen.

Meine Literaturtips:

- **Praxis der Gruppendynamik. Übungen und Techniken.** Antons, K., Göttingen: Hogrefe, 92
- **Andragogische Didaktik: zunehmend Fehlzanzeige.** Reischmann, J., In: Derichs-Kunstmann, K./Faulstich, P./Tippelt, R. (Hg.): Beiheft zum Report. Theorien und forschungsleitende Konzepte der Erwachsenenbildung. Fm.: DIE, S. 137-142, 95
- **Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung.** Tippelt, R., Opladen: Leske und Budrich, 94
- **NLP in Seminaren: Lernen erfolgreich gestalten.** Ulsamer, B. Bremen: GABAL, 94



Claudia Simmerl, Jg. 71, Dipl.-Päd. Univ., Bei Kommunikationstraining Simmerl zuständig für Seminar- und Trainingsarbeit, Entwicklung andragogischer Konzepte, Öffentlichkeitsarbeit.

Kontakt- und Info-Adresse:

Kommunikationstraining Simmerl
 Claudia Simmerl
 Vandaliast. 7, D-96215 Lichtenfels
 Tel.: 09571/4333; Fax: 09571/4303
 e-mail: kommunikationstraining@simmerl.de
 Internet: www.simmerl.de