

*Ich höre und vergesse, ich sehe und behalte, ich tue
und verstehe.*

**[2] Trainer, Mentor, Coach (m/w/d) –
Ausbildung**
zur Führungskraft für Erwachsenenbildung
und Personalentwicklung mit Train-the-
Trainer-Kompetenz in Unternehmen,
Behörden und Consulting



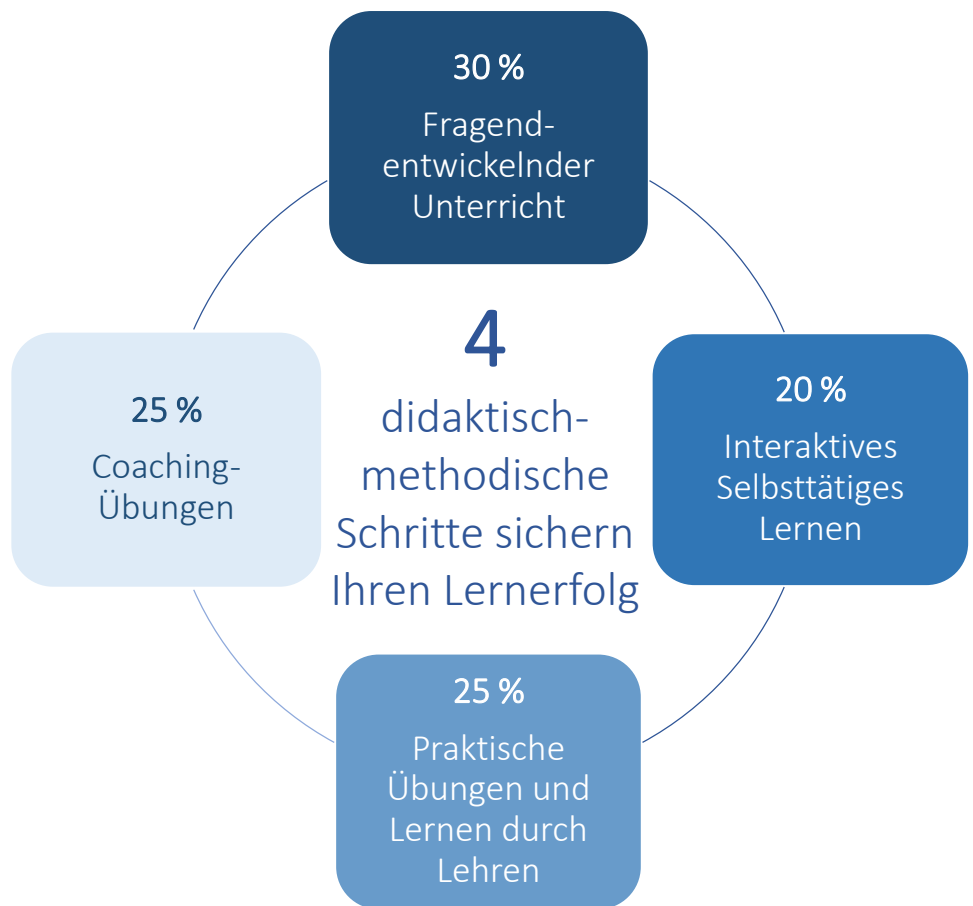
Von Menschen für Menschen

Mentoring bezeichnet im Gegensatz zu Coaching - was die übergreifende Zielrichtung angeht – die Tätigkeit einer erfahrenen Person. Sie gibt ihr fachliches Knowhow und Erfahrungen an eine noch unerfahrenere Person weiter; eine Kunstfertigkeit mit psychologischem Fingerspitzengefühl. Die wichtigsten Modelle der Fachausbildung stammen aus verschiedenen Wissensgebieten (Individualpsychologie, Psychoanalyse, Humanistische Psychologie, Lösungsorientierte Beratung, Organisationsentwicklung, Hirnforschung, Kommunikationspsychologie, Ethik etc.) und werden jeweils prägnant erklärt und dann in Hinblick auf die Anwendung im Coaching eingeschätzt.

Hinsichtlich der Trainer-Kompetenz werden Führungsverhaltensweisen und -instrumente dargestellt und diskutiert. Es geht darum, das eigene Führungsverhalten zu überprüfen und zu optimieren. Im Fokus stehen effektive und effiziente Motivation, erfolgreiches Prozessmanagement und Selbst-organisation.

Aktives Lernen

Wir wollen Sie aktiv auf Ihren Berufsalltag vorbereiten und Ihnen die Möglichkeit bieten, das Gelernte auch direkt anwendbar zu machen. Unser Lehrkonzept unterstützt Sie dabei nicht nur effizient sondern bietet auch Raum, für Ihre ganz individuelle Entwicklung.



Sie sind der Motor Ihres Erfolges. Entwickeln Sie ein tiefes Themenverständnis und verankern Sie das Gelernte systematisch.

Sie sind nicht allein! Während Ihrer Weiterbildung sind unsere Dozenten und Lerncoaches jederzeit für Sie da.



Lernumfeld von maximal
15 Teilnehmern



Auszug Ausbildungsinhalte

Grundmodelle der Didaktik; Lernen durch Lehren; Kooperatives Lernen; Training near-the-job; Mentoring, Definition; Zielgruppen hinsichtlich des Mentoring; Unterschied zwischen internem Mentoring und Cross Mentoring; Bedeutung der Vertraulichkeit; Voraussetzungen für ein internes Mentoring; Bedeutung von Transparenz für ein internes Mentoring-Programm; Holschuld im Rahmen des Mentoring; Aufgaben des Mentees; Selbstverständnis der Mentorin hinsichtlich Gesprächs-partnerschaft; Sparring-Partnerschaft; Feedbackgeber und Mutmacher; Gründe für Mis-Matching; Methoden der Erwachsenenbildung; Vorstellungsrunden – Muss das sein?; Lerntechniken an Teilnehmer vermitteln; Führung: Feedback auf Augenhöhe; Definition von Mitarbeiter-Gesprächen, Zielvereinbarungs-Gesprächen und Feedback-Gesprächen; Mangelhaftes Feedback; Vorteile einer lebendigen Resonanz-Kultur im Unternehmen; Geisteshaltung; Differenzierung; Ressourcen-Orientierung und Menschenbild; Bedeutung der Personalentwicklung; Self-Leadership; Nachhaltige Personal- und Organisationsentwicklung; Team-Identität; Team-Entwicklung; Führung; Führungs-kraft...

Coaching; Sehnsucht nach Glück und Erfüllung - Mythos Schweinehund; Individualpsychologie - Grundproblem jeder psychologischen Betrachtung; Motivation - Menschenführung - Gemeinschaft - Zusammenarbeit - Ethisches Verhalten - Teleologie - Sicherheitsstreben - Fiktion - Charakter - Private Logik; Grundbegriffe der Individualpsychologie; Stellungnahme; Sicherungsstreben; Lebensstil; Anthropologie und Coaching - Ziele setzen; Begriff „Coaching“: Unterschied Trainer und Coach; Grundtypen von Klienten; Das Coachinggespräch; Führung - Führungsstile - Führungskraft - Leader - Leadership - State - Habit - Trait Theory – Eigenschaftstheorie; Transformationale, autoritäre, demokratische und Laisser-faire-Führung; Motivation: Motivationstheorien - Attribuierung – Motivationsstörungen - Coaching – Führung; Ein Plädoyer für individualpsychologisches Coaching; Aktives Zuhören à la gGHH; Überzeugungskompetenz; Der Königsweg der Kommunikation; Argumentation - Analyse der Argumentationsstruktur; Fragen in der Kommunikation; Die Vier-Ohren-Theorie; Johari-Fenster (Das Fenster zur Seele); Teambildungsphasen; Diskussions-leitung als Führungsinstrument – Die 10-Minuten-Diskussion; Moderationsmethode; Coaching, Coachingkompetenz und Selbstführung/Self-Leadership; Selbstwirksamkeit; Entwicklungsphasen nach Sigmund Freud und Erik H. Erikson; Neurosen des Alltags; Überzeugen; Foot-in-the-door-Technik; Door-in-the-Face-Technik



Jobperspektiven

Unsere Weiterbildung bietet Ihnen eine breite Grundlage sowie vielfältige Kern- und Schlüsselkompetenzen aus den Bereichen:

- Psychologie und Menschenkenntnis
- Coaching als Führungsstil
- Teamentwicklung
- Self-Leadership
- Nachhaltige Führung
- Personalentwicklung und Erwachsenenbildung
- Präsentationskompetenz
- Beratung und soziale Kompetenzen
- Konflikt- und Kritikmanagement

Sehr gefragte Zusatzqualifikation und ein fundierter Start in die Personalentwicklung bzw. das Personalmanagement

Praxisorientierte Weiterbildung mit täglichen Übungseinheiten bilden Ihre perfekte Arbeitsgrundlage

Erwerb von gefragten Schlüsselkompetenzen, sehr gute Aussichten für Bewerber mit sozialpsychologischem Hintergrund

Investition in Ihre Zukunft

Ihre Betätigungsfelder sind vielfältig:

- Personalentwicklung
- Office Management mit Schwerpunkt Personal
- Erwachsenenbildung
- Coach
- Trainer
- Train-the-Trainer
- Berater mit psycho-sozialem Schwerpunkt



33 praxisbezogene Präsenztage
zzgl. vertiefendes Lernen während
der angeleiteten Selbstlernphase



4.830 €
100 % der Kursgebühren können über den
Bildungsgutschein gefördert werden



100 % staatlich anerkannt und
akkreditiert



wissenschaftlich fundierte
psychologische und systemische
Weiterbildung



Entdecken Sie neue Horizonte!

Wir sind für Sie da:
0800 - 0 366 466 (gebührenfrei)

gGHH – gemeinnützige Gesellschaft für
Hochschulkultur und Hochschul-Changemanagement
Berliner Straße 56 a
14169 Berlin
weiterbildung@hochschulkultur-deutschland.de
hochschulkultur-deutschland.de

