



INNOVA-CONSULT

Institut für Wirtschaftspsychologie

Diplomlehrgang für die kombinierte TrainerInnen- und Coachingausbildung

Lernprozesse strukturieren, initiieren
und wirkungsvoll begleiten...

Kurzinformation Stand 2014

INNOVA-CONSULT Institut für Wirtschaftspsychologie
Getreidegasse 4
9020 Klagenfurt
<http://members.chello.at/hobisch>

Training&Beratung GbR
Ried - Malerwiese 17
6130 Schwaz
www.training-beratung.at

EINFÜHRUNG	3
KONZEPTION	4
TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN	6
GESAMTSTUNDENANZAHL	6
QUALITÄT, ANWESENHEIT UND ARBEITSNACHWEIS.....	7
LEHRGANGSABSCHLUSS UND ZERTIFIZIERUNG NACH ISO 17024	7
ORGANISATION.....	8
KOSTEN	8
TRAINERINNENTEAM.....	9

EINFÜHRUNG

Viele TrainerInnen sehen es als Chance zur Erweiterung ihres Dienstleistungsportfolios, wenn sie ihren Kunden über das eigentliche Training hinaus auch als prozessbegleitender „Coach“ zur Verfügung stehen. Umgekehrt kommen immer mehr BeraterInnen in die Situation, dass sie mit ihren Kunden auch Trainings planen und durchführen sollen.

Die Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen guter TrainerInnen unterscheiden sich trotz einiger Gemeinsamkeiten jedoch grundsätzlich von denen, die einen guten Coach ausmachen.

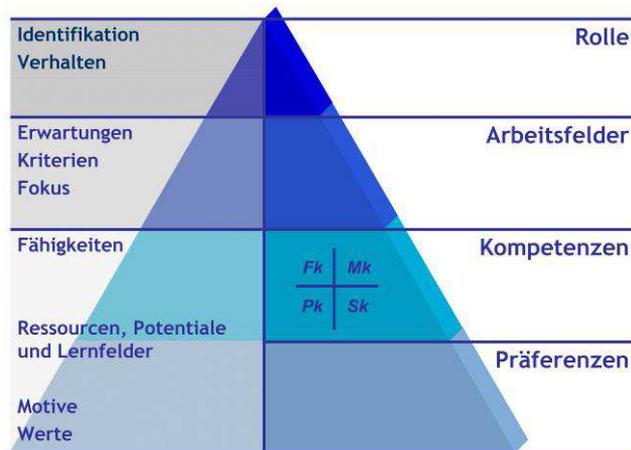
Die Kombination beider Berufsbilder ermöglicht einen ganzheitlichen Beratungsansatz, der in Wirtschaft, Gesellschaft und Privatleben zu mehr Lösungs- und Zielorientierung beiträgt.

Die kombinierte systemische TrainerIn/Coach-Ausbildung eröffnet somit den TeilnehmerInnen ein breites Spektrum an (frei-)beruflichen Einsatzbereichen, sowohl in Profit- als auch Not-Profit-Organisationen.

KONZEPTION

Der Diplomlehrgang vermittelt auf der Basis systemischer Haltung ein klares Verständnis der Rolle und wesentliche Kompetenzen, die ein erfolgreiches Handeln als TrainerIn und Coach ausmachen.

Die konzeptionellen Überlegungen der Lehrgangsentwicklung sind als Modell im Hintergrund zusammengefasst und beinhalten folgende Elemente:



Orientierung an der professionellen Rolle, wobei Verhalten und Identifikation im Vordergrund stehen.

Orientierung an den wesentlichen Aufgaben und Arbeitsfeldern, die die Rolle ausmachen.

Konzeptionsmodell Training&Beratung®

Orientierung an Kompetenzen nach folgender Definition des Kompetenzbegriffs: „Kompetenzen sind aus dieser Sicht zunächst Kombinationen kognitiver, motivationaler oder sozialer Fähigkeiten oder Potentiale, wobei auch moralisch-ethische Komponenten eine wichtige Rolle spielen. Kompetenzen sind in ihrer jeweiligen Ausprägungen in komplexe Handlungssysteme eingebettet und lassen sich daher nicht durch grundlegende kognitive Fähigkeiten oder einfache Fertigkeiten charakterisieren.“ (Lang-von Wins, Triebel, 2006,)

Kompetenzorientierung gewährleistet in diesem Zusammenhang auch eine klare Darstellung und transparente Reflexionsmöglichkeit von Lehr- und Lerninhalten. Als Grundstruktur ist das klassische Feldermodell mit Fach-, Methoden-, Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen hinterlegt. Dadurch kann sich das Programm auch an bestehende, moderne Konzepte der Personal- und Organisationsentwicklung gut anbinden.

Orientierung an Präferenzen:

Gemeint ist damit die Berücksichtigung individueller Denkpräferenzen, die die Teilnehmer und Teilnehmerinnen in ihre Berufsrolle einbringen und die eine wesentliche Grundlage von Ressourcen, Potentialen und individuellen Lernfeldern darstellen.

Die Rolle der Denkpräferenzen ist von Maus (Maus, 2009, Herausforderung Motivation) ausführlich beschrieben, im Rahmen des Programms wird den Teilnehmern und

Teilnehmerinnen angeboten, ihre individuellen Denkpräferenzen zu messen, dazu stehen unterschiedliche Verfahren zur Verfügung.

Orientierung an aktivitäts- und umsetzungsorientierten Trainingsmodellen nach G. Hoberg (Hoberg, 2004) und D. Meier (Meier, 2004). Weitere Details dazu sind im Abschnitt Haltung, Methodik und didaktisches Modell beschrieben.

Der Diplomlehrgang ist in drei Bereiche gegliedert. Um intensives Arbeiten und entsprechende Qualität in der Umsetzung gewährleisten zu können, wird die Lehrgangsguppe auf max. 14 TeilnehmerInnen begrenzt. Die Ausbildung ist modular aufgebaut und erstreckt sich über einen Zeitraum von 12 Monaten.

Modul A: Systemische TrainerInnenausbildung

5 Wochenendblöcke, insgesamt 13 Tage (104 UE)

Abschluss: Sie erstellen selbständig ein **Trainingsdesign (Projektarbeit)** und präsentieren dieses im Rahmen von Mikrotrainings

Modul B: Systemische Coachingausbildung

3 Wochenendblöcke, insgesamt 9 Tage (72 UE)

Coaching-Testing, Lehrgangsreflexion und Zeugnisverteilung: 1 Tag (10 UE)

Abschluss: Sie agieren in einem Coachinggespräch als selbständiger Coach, anschließend erfolgt ein Feedbackgespräch mit dem/der Auszubildenden.

Modul C: Selbstreflexion / Selbsterfahrung

Die 5 Einheiten themenbezogener Einzel-Selbstreflexion erstrecken sich über die gesamte Ausbildungszeit und werden mit den Auszubildenden individuell festgelegt.

Weitere Details:

Peergruppenarbeit: 5 Peergruppentreffen zu je 3 Stunden dienen zur Vertiefung der Ausbildungsinhalte und sind begleitend zum Lehrgang zu absolvieren.

Transferaufgaben werden am Ende jedes Moduls ausgegeben und müssen von Ihnen bis zum nächsten Modul bearbeitet werden.

Literaturstudium: Sie erhalten eine Fachliteraturliste zum Selbststudium. Für die Bearbeitung wird ein Zeitrahmen von ca. 75 EH angenommen

Sie erhalten nach Absolvierung des Lehrganges (80 %ige Anwesenheit erforderlich) und der Prüfungen ein Lehrgangsdiplom.

Kompetenzzertifikat der SystemCert: Das Diplomzeugnis ist ein wesentlicher Grundbaustein zur Erlangung eines staatlich anerkannten Kompetenzzertifikats zur „Fachtrainerin“ bzw. zum „Fachtrainer“ nach ISO 17024.

ZIELGRUPPE

Dieser Lehrgang richtet sich an InteressentInnen aus sozialen, pädagogischen und psychologischen Berufen, Wirtschafts- und Gesundheitsberufen, TrainerInnen und BeraterInnen, ErwachsenenbildnerInnen, Personen in Management- und Leitungsfunktionen in Profit- und Non-Profit-Unternehmen.

TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN

Abgeschlossene Berufsausbildung sowie eine entsprechende Motivation und positives Menschenbild sind wesentliche Voraussetzungen, um am Lehrgang teilzunehmen. Nach Anmeldung mittels beiliegendem Anmeldeformular wird von der Lehrgangsführung über die Aufnahme entschieden, eventuelle Unklarheiten bzw. offenen Fragen werden im Vorfeld geklärt.

GESAMTSTUNDENANZAHL

Summe Lehrgangseinheiten Module A, B, C	191 UE
Transferaufgaben (7 Module á 7 EH)	49 UE
Peergruppenarbeit	15 UE
Literaturstudium	75 UE
Gesamtstundenanzahl des Diplomlehrganges:	330 UE*

*: 1 UE/EH entspricht 50 Minuten

QUALITÄT, ANWESENHEIT UND ARBEITSNACHWEIS

Zur Umsetzung des hohen Qualitätsanspruches wird die Größe der Lehrgangsguppe auf 14 Personen beschränkt.

Voraussetzungen für den Erwerb des Abschlussdiploms sind:

- Die 80%ige Anwesenheit bezogen auf die Lehrgangseinheiten der Teile A, B und C
- Die positive Absolvierung der fortlaufenden Mikrotrainings auf der Grundlage der erstellten Projektarbeit (eigene Trainingskonzeption) und des Coaching-Testings
- Die positive Absolvierung der Transferaufgaben und des Literaturstudiums
- Der Nachweis über die Peergruppenarbeit

LEHRGANGSABSCHLUSS UND ZERTIFIZIERUNG NACH ISO 17024

Nach Erfüllung aller gegebenen Kriterien wird bei mind. 80%iger Anwesenheit ein Diplomzeugnis überreicht.

Da der Lehrgang seit Mai 2007 nach ISO 17024 zertifiziert ist, haben Absolventinnen die Möglichkeit, unter Nachweis entsprechender formaler und praktischer Kriterien die entsprechende Prüfung zum/r „Zertifizierten FachtrainerIn“ abzulegen.

ORGANISATION

Arbeitszeiten:

Module A1 + A2

Freitag: 13.00 - 19.30
Samstag: 08.30 - 17.00

Für alle anderen Module (3-tägig):

Freitag: 13.00 - 19.30
Samstag: 08.30 - 18.00
Sonntag: 08.30 - 13.00

KOSTEN

Die Lehrgangskosten betragen € 4.000,-- excl. MwSt. und beinhalten die Lehrgangsmodule A, B und C inklusive Unterlagen und Protokollierung.

TRAINERINNENTEAM

Alle TrainerInnen sind in Sinn der ISO 17024 als ReferentInnen und PrüferInnen zugelassen.



Doris Andreatta, MSc

- NLP-Master-Ausbildung bei Dr. Gundl Kutschera
- Trainerausbildung bei Klaus Karstädt, München
- Ausbildung zum Systemischen Coach bei Bernd Isert, Berlin
- Mitglied der ECA (European Coaching Association)
- Mitglied ÖBM (Österreichischer Bund der Mediatoren)

Selbständige Trainerin und Coach, Dipl. Pädagogin, ECA-Business- & Managementcoach, Eingetragene Mediatorin, Supervisorin nach ÖVS, , Dipl. Lebensberaterin, Organisationsentwicklerin, Inhaberin der Training&Beratung GbR, Schwaz



Dr. Gerald Hobisch

- Studium der Psychologie und Pädagogik an der Karl-Franzens-Universität Graz
- Postgraduate-Ausbildung zum "Klinischen Psychologen" und Gesundheitspsychologen"
- Ausbildung zum systemischen Coach
- TZI-Ausbildung für Trainer
- Mentorenausbildung zur Leitung von Ressourcen-Pools

Inhaber des INNOVA-CONSULT Institut für Wirtschaftspsychologie, Klagenfurt, selbständiger Betriebs-, Arbeits- und Organisationspsychologe, Trainer, Coach, Supervisor und Berater in Personal- und Organisationsentwicklung, Erwachsenenbildung, Bildungsberatung und Karriereplanung, lehrende und unterrichtende Tätigkeiten im Fachhochschulen



Robert Schmidt, MAS

- NLP-Master-Practitioner
- Wirtschafts- und Organisationstrainer
- Systemischer Coach
- Konfliktmanager, -moderator und -berater
- Mitglied der ECA (European Coaching Association)
- Mitglied ÖBM (Österreichischer Bund der Mediatoren)

Selbständiger Trainer und Coach, Dipl. Lebensberater, ECA-Business- & Managementcoach, Wingwave-Coach, Eingetragener Mediator, Unternehmensberater, Supervisor nach ÖVS, Organisationsentwickler, Inhaber der Training&Beratung GbR, Schwaz