

Trainer werden ist nicht schwer ...

... Trainer sein dagegen sehr: Von der Train-the-Trainer-Ausbildung zur Praxis

Der Beruf des Trainers ist offenbar recht attraktiv – warum schießen sonst verschiedenste Train-the-Trainer-Ausbildungen wie Pilze aus dem Boden? Worauf man bei der Entscheidung zu so einer Ausbildung achten sollte und wie es nachher weitergeht untersucht der folgende Artikel.

Von Dr. Peter Sommer

Anderen Menschen beizubringen, wie sie besser kommunizieren, verkaufen, telefonieren, mit ihrer Zeit umgehen oder Mitarbeiter führen können ist eine spannende Herausforderung. Viele junge Menschen – aber mitunter auch schon länger im Berufsleben stehende – haben daher das Bedürfnis, als Trainer tätig zu werden. Eine interessante Aufgabe, ein wechselndes Betätigungsfeld und die Aussicht auf ein leistungsbezogenes Honorar wecken die Motivation für diesen Beruf.

Aber: Erwachsene zu unterrichten und zu trainieren ist etwas anderes als nur einfach Wissen weiterzugeben. Managementtrainings, Kommunikationsseminare oder Fachschulungen sind nicht die Fortsetzung der Volksschule auf höherem Niveau, sondern haben ihre eigenen Gesetze. Zum einen kommen die Teilnehmer in der Regel aus eigenem Interesse, weil sie ein bestimmtes Wissen erwerben

möchten und/oder weil sie ihre persönliche und berufliche Qualifikation verbessern wollen.

Die Eigenmotivation ist also in der Regel deutlich höher als in der Schule. Auf der anderen Seite steht für solche Veranstaltungen nur sehr wenig Zeit zur Verfügung. In 2-3 Tagen wollen zum Teil gänzlich neue Inhalte erlernt werden, wollen Fähigkeiten vertieft und persönliche „Skills“ erworben werden. Eine andere „pädagogische Kompetenz“ muss daher her! Denn wenn man diese Inhalte im gleichen Tempo oder mit der gleichen Methodik wie an den üblichen Schulen vermitteln wollte, bräuhete man für ein Moderationstraining zwei Semester und für eine Rhetorik-Schulung neun Monate. Die Teilnehmer erwarten sich von solchen Seminaren modernste Didaktik und Methodik sowie eine verdichtete, auf Erwachsene und ihre Bedürfnisse abgestimmte Vermittlung von Wissen und Fähigkeiten.

Was ein Trainer können muss

Wer sich also dem Beruf des Trainers verschreiben möchte braucht eine spezielle Ausbildung. Sicher, es gibt sie, die „Self-made-Trainer“, die oft auch erstaunliche Erfolge erzielen. Das sind dann ehemalige Spitzenverkäufer oder Manager, die ihr Wissen weitergeben. Oder auch „Psychogurus“, die einmal auch für ein ordentliches Honorar in der Wirtschaft arbeiten und nicht nur von den kargen Therapiehonoraren leben wollen. Aber alle diejenigen, die ohne dezidierte Ausbildung Trainer geworden sind, haben in der Regel eine Vielzahl an Management-Seminaren selbst besucht, waren in unzähligen Psychotrainings oder anderen Weiterbildungsveranstaltungen. Sie haben sich viel „Trainer-Know-how“ einfach anschauen können – konnten aus eigener Erfahrung beobachten, welche Methoden gut, welche weniger gut funktionieren und erlebten, wie die Gruppe mit bestimmten

Inhalten umging. Wem das nicht gegönnt war, dem bleibt nichts anderes übrig, als sich eine Train-the-Trainer-Ausbildung zu verordnen – und davon gibt es ja mittlerweile sehr viele am Markt.

Train the Trainer-Ausbildungen

• **Präsentationstechniken:** Ein guter Trainer muss lernen, wie man Inhalte schnell, prägnant und verständlich vermitteln kann. Jede Schulung, jedes Seminar enthält Elemente angewandter Präsentationstechnik. Der Umgang mit Beamer, Overhead, Pinnwand sowie Flipchart will gelernt werden – genauso wie die Gestaltung von Handouts und Unterlagen. Bei jedem Training geht es schließlich in erster Linie darum, Lernprozesse in den Köpfen der Teilnehmer auszulösen – und dazu ist die Präsentationstechnik die unabdingbare Basis.

• **Moderationstechnik:** Viele Inhalte lassen sich besser mit einer Teilnehmergruppe erarbeiten, wenn sie nicht nur einfach präsentiert werden, sondern im Gruppenprozess entstehen. Die Moderationstechnik bietet praktische Werkzeuge, um Teilnehmer zu aktivieren und eigenständiges Lernen zu ermöglichen. Außerdem lernt man dabei, in

TRAIN THE TRAINER

anderer Weise mit Visualisierungsmedien umzugehen als bei der Präsentationstechnik – und erprobt alternative Wege, Gedanken optisch darzustellen. Schließlich ist die Moderationstechnik auch eine kleine Einführung in gruppensdynamische Prozesse und dient als Ergänzung zu diesem Know-how.

• Didaktik:

Alle Vermittlungstechniken nützen nichts, wenn man als Trainer kein klares Konzept hat, wie man den Teilnehmern Inhalte nahe bringt. Die Seminardidaktik ist ein oft unterbewertetes, aber in Wirklichkeit zentrales Kapitel einer guten Trainerausbildung. Es geht dabei um den Aufbau eines Trainings insgesamt, um die Anordnung der Übungen und Input-Sequenzen sowie um die „Mikrostruktur“ einzelner Trainingseinheiten. Dabei sind Erkenntnisse der Lernpsychologie ebenso eine Grundlage

wie pädagogische Erfahrungen und seminarpraktische Kenntnisse.

• Methodik: Neben dem klassischen Vortrag – oder besser: Präsentation – gibt es natürlich viele Methoden, um Wissen und Fertigkeiten zu vermitteln. Kleingruppenarbeit, Einzelarbeit, spezielle Fragetechniken, Tests, Spiele, Simulationen, strukturierte Übungen, Aktivierungstools, Visualisierungsmethoden und vieles mehr befinden sich im Methoden-Werkzeugkoffer eines Trainers. Wann welche Methode zum Einsatz kommt und wofür sich bestimmte Methoden besser eignen als andere, wird im Folgenden genauer erklärt:

• Gruppendynamik:

Erwachsene sind als Lernende in vielerlei Hinsicht einfacher als Kinder: die Motivation ist anders, das Problem der „Disziplin“ ist wesentlich geringer. Auf der anderen Seite steht man als Trainer mitunter Men-

schen gegenüber, die wesentlich älter und berufserfahrener sind als man selbst. Das kann zu Spannungen und Konflikten führen – wenn man darauf nicht eingestellt ist. Gruppendynamische Erfahrungen sind dabei sehr hilfreich – wer selbst erlebt und reflektiert hat, wie Organisationsprozesse in Gruppen ablaufen und welche Dynamik sich in einer Gruppe – zum Positiven wie zum Negativen hin – entwickeln kann, der kann mit schwierigen Situationen und Angriffen auf die „Trainerautorität“ besser umgehen – und wird auch in seinem Trainer-Verhalten umsichtiger und weniger konfliktauslösend sein.

• Spezialkenntnisse:

Jeder zukünftige Trainer ist gut beraten, wenn er nicht nur allgemeine Kenntnisse der Wissensvermittlung an Erwachsene besitzt, sondern in einem Spezialgebiet eine besonders intensive Ausbildung hat. Reine Kommunikationstrainings sind nicht so häufig – und auch unter diesem Namen schlecht „verkaufbar“. Viele Kunden wünschen neue Erkenntnisse, andere Zugänge und einen speziellen Nutzen, der über das klassische Angebot hinausgeht. Eine Spezialisierung kann natürlich in einem inhaltlichen Fachgebiet erfolgen (wie EDV oder Projektmanagement) oder auch im methodischen – wie z.B. durch eine psychotherapeutische Zusatzausbildung, NLP, Superlearning, Grossgruppenarbeit, Biodynamik, Spielpädagogik oder einem der vielen anderen vertieften Zugänge zum Menschen. Sehr hilfreich sind auch Ausbildungen im Bereich Coaching oder Mediation – nicht nur, weil man dort für sich als Trainerpersönlichkeit profitiert, sondern weil dort besondere Techniken vermittelt werden, die auch im „normalen“ Semi-

narbetrieb eingebaut werden können.

Die optimale Ausbildung

Schon aus der Beschreibung, was ein Trainer alles können sollte, geht deutlich hervor, dass „Schnellsiederkurse“ als Train-the-Trainer-Ausbildungen ungeeignet sind. Nur wer ein überschießendes Selbstbewusstsein – oder entsprechende Berufserfahrung – hat sollte sich auf eine Ausbildung einlassen, die weniger als ein Jahr lang dauert oder nur aus 3-4 Seminaren besteht. Gute Train-the-Trainer-Ausbildungen ermöglichen das Lernen aus Erfahrung – und zum Sammeln von Erfahrungen benötigt man Zeit. Aber nicht nur Zeit, sondern auch Gelegenheiten: In einer solchen Ausbildung muss es genug Raum für die Praxis geben – dass man selbst Trainingsmodule unter Supervision hal-

Mit 400 Absolventen des Train-the-Trainer-Lehrgangs pro Jahr zählen die Trainingsunternehmen Corporate Consult und DEON Personalentwicklung zu Österreichs größten Anbietern von Trainerlehrgängen.

Train-the-Trainer-Lehrgang:

Start November 2003

Eichgraben (Nähe Wien), Graz und Klagenfurt
20 Tage verteilt auf 8 Monate;
Lehrgangskosten EUR 2.176,- inkl. USt.

Intensiv-Lehrgang zum Business Coach Start November 2003

In Eichgraben (Nähe Wien) und Graz
16 Tage verteilt auf 6 Monate;
Lehrgangskosten EUR 2.760,- inkl. USt.
(in Graz EURO 3.012,-)

Infos Lehrgänge Eichgraben

Corporate Consult
Markus.rimser@corporateconsult.net
02742/20 242

Infos Lehrgänge Graz und Klagenfurt

DEON Personalentwicklung
hanschitz@deon.at
0699/188 58 58 1



Ferry Fischer

ten, als Co-Trainer mitmachen oder zumindest „Beiwagerl“ sein kann. Das Feed-back zur konkreten praktischen Arbeit als Trainer ist eine der besten Lernmöglichkeiten. Dazu Mag. Ferry Fischer, Coaching Institut für Führungskräfte: „Zu Beginn darf das Geldverdienen nicht im Vordergrund stehen! Die Erfahrung, die man mit guten Trainern on the job (meist unentgeltlich) sammelt ist Gold wert und verhilft zum idealen Einstieg. Auch können sich die Ausbildungsteilnehmer untereinander

der zusammenschließen, um neue Trainings zu entwerfen und dann vor geladenem Publikum (am besten gute Freunde) auszuprobieren.“

Die theoretische Ausbildung ist ein sehr wichtiges Standbein und darf nicht zu kurz kommen. Aber die praktische Erfahrung und die Supervision eigener „Einsätze“ ist das zweite ebenso wichtige Standbein. Wer also auf der Suche nach einer passenden Ausbildung ist sollte sich genau ansehen, wie das Curriculum aufgebaut ist und welche konkreten Lern-Angebote es gibt. Auf der anderen Seite ist auch die Persönlichkeit der Auszubildenden ein wichtiges Kriterium für die Wahl des Ausbildungsanbieters. Stimmt die Chemie zwischen Trainer-Trainer und Lernendem? Ein persönliches Gespräch, die Teilnahme an einem Schnuppertag oder Ähnliches können das klären helfen. Leben die Trainer-Trainer die Werte und Methoden, die sie lehren, auch persönlich vor? Wie sieht die Präsentation eines Trainer-Trainers aus, der anderen Personen das Präsentieren beibringen möchte? Wie ist das Verhalten eines Trainers, der Mitarbeiterführung lehrt, zu seinen eigenen Mitarbeitern und Teampartnern? Nicht immer sind die, die etwas lehren, auch glaubwürdige Vertreter dessen, was sie lehren...! So gibt es doch tatsächlich Verkaufstrainer, die zwar anderen sagen, wie Verkaufen geht, selbst aber gar nicht verkaufen können und das Vermarkten ihrer Trainertätigkeit anderen überlassen.

Trainer werden...

Die beste Ausbildung kann nur die Basis für ein erfolgreiches Trainerleben bieten – die praktische Erfahrung im Traineralltag ist erst der „wahre

Abschluss“ jeder Trainerausbildung. Wenn man das Glück hat, mit einem erfahrenen Trainer mitzugehen, als Assistent oder Co-Trainer, dann kann man das Gelernte auf ideale Weise vertiefen und seine Kompetenz harmonisch ausbauen. Wenn man sich allerdings gleich „ins kalte Wasser“ stürzt kann die persönliche Weiterentwicklung auch durch Frusterlebnisse verstärkt werden – denn nicht alle Teilnehmergruppen verzeihen Anfängerfehler.

Supervision und Intervention ist – gerade in der Anfangsphase – entscheidend wichtig. Wenn man sich mit Freunden, Teampartnern oder auch erfahrenen Kollegen austauschen, Methoden oder Seminardecks besprechen kann, dann geht das „Trainer werden“ einen guten Weg. Trainer sind oft Einzelkämpfer – und leiden mitunter darunter. Trainerpartnerschaften dienen daher oft nicht nur ökonomischen Interessen – sie helfen durch die gegenseitige Supervision auch dem Einzelnen, besser und sicherer zu werden. Wo Menschen arbeiten geht es ja bekanntlich menschlich zu. Kommt es bei Trainingspartnerschaften nicht öfters zu Konkurrenzdenken? Ferry Fischer: „Für mich gibt es einen unendlich großen Markt für jeden Einzelnen. Daher gibt es für mich auch keine Konkurrenz. Trainerpartnerschaften sind gut, wenn die Mitglieder sich sehr gut verstehen (sowohl menschlich als auch vom Inhalt her). Schafft es ein Mitglied ein ‚Konkurrenz‘-Unternehmen aufzustellen, spricht das für die Qualität und sensibilisiert den Markt auf die gemeinsame Methode. Das kann immer ein Gewinn für alle sein.“

Trainer zu werden ist nicht schwer, na ja, sagen wir: nicht besonders schwer! Trainer zu

Profitieren Sie von unserem Know-how!

Workshop-Intensiv-Reihe speziell für Trainerkollegen und Personalverantwortliche

- **AKQUISITION** – Bedarfserkennung und Nutzenverkauf für Trainer und Berater (Mag. Ferry Fischer, 16.–17. 12. 03)
- **CHARISMA-TRAINING** – Aufbau und bewusster Einsatz der persönlichen Wirkung (Mag. Ferry Fischer, 13.–14. 1. 04)
- **DAS PROCESS COMMUNICATION MODELL DER NASA** – Eigene und fremde Kommunikations- und Stressmuster erkennen und gezielt nutzen; inkl. persönlicher Profilauswertung (Christian Blaschka, 19.–20. 1. 04)
- **DIE LEBE-V®-METHODE** – rasche, erlebnisbetonte Umsetzung in und mit Teams (Mag. Ferry Fischer / Christian Blaschka, 18.–20. 3. 04)
- **PERSÖNLICHE VISIONSSUCHE** – Zeichen deuten und eigenen Weg erkennen mit schamanischen Methoden in und mit der Natur (Mag. Ferry Fischer, 20.–26. 5. 04)

Wir wollen die Erfolgsgeheimnisse, die uns innerhalb kurzer Zeit zu einem der bedeutendsten Unternehmen unserer Branche gemacht haben, an Kollegen und Interessierte weitergeben, dabei neue Menschen kennen lernen und mit ihnen gemeinsam unsere Zukunft und Expansion gestalten.

Wir freuen uns auf Sie / Dich und auf die Workshops! Näheres unter www.coaching-institut.at, Tel.: 01/368 97 68



Lassen Sie Ihrer Kreativität freien Lauf:

Zu wenig Platz?
Unter www.training-coaching.at/kreativ finden Sie mehr.

Kreativität nutzen

KON

Training & Coaching

www.training-coaching.at

TRAIN THE TRAINER

sein dagegen sehr – denn es bedeutet ständig zu lernen, ständig an sich zu arbeiten, ständig um eigene Weiterentwicklung bemüht zu sein. Kaum ein Fachgebiet ist so einer Entwicklung ausgesetzt wie das Feld der Kommunikation und der Seminar-Methodik. Und auch Kundenbedürfnisse ändern sich ständig. Wer ein Seminar unverändert 20 mal gehalten hat ist nicht nur ein schlechter Trainer – es

wird ihm dabei auch schrecklich langweilig. Seminar-designs sind lebende Objekte, ständig in Wandlung, ständig in Verbesserung befindlich. Neue Fragen zu integrieren, neue Abläufe zu entwickeln, mit neuen Methoden, Spielen oder Übungen zu experimentieren macht die Qualität eines Trainers aus – und ist auch eine lustvolle Herausforderung. Und auch die Schwerpunkte der Kunden ändern

sich: Standarddesign ist out – individuell angepasste Trainings, Coachings und Entwicklungsmaßnahmen sind in! Ein wesentlicher Teil der Trainerarbeit geschieht daher in der Vorbereitung und Nachbereitung. Gut ist dran, wer dafür Partner oder Coaches hat, denn mit einer guten Ausbildung allein ist es nicht getan. Trotzdem – diese ist und bleibt die Basis für ein erfolgreiches Berufsleben als Trainer.

Ferry Fischer: „Charismatische Trainer sind die, die auf die Bedürfnisse der Teilnehmer rasch eingehen können und die eine spannende und belebende Methodenvielfalt beherrschen. Viel zu oft stehen vor der Gruppe unscheinbare Menschen, die Angst vor den Menschen oder Angst vor Un erwartetem haben und daher lieber auf Nummer sicher gehen – sprich sich auf die gute alte Folie oder Powerpoint-

Tipps und Anregungen aus der Trainings-Praxis ...

... von Peter Jelinek, seit 20 Jahren Trainer, seit 15 Jahren Trainerausbildner und Inhaber der WIENER TRAINERAKADEMIE

Ob eine Trainer-Ausbildung für Sie gut ist hängt zuallererst von Ihrer persönlichen Zielsetzung ab. Stellen Sie sich daher die Frage: Was will ich erreichen und was möchte ich nach der Ausbildung können? Es macht einen Unterschied, ob Sie für gelegentliche Fachtrainings etwas Didaktik- und Präsentationskompetenz erwerben oder als hauptberuflicher Trainer Ihr Handwerk von der Pike auf erlernen möchten. Oder sind Sie bereits Trainer und möchten Ihre theoretischen und methodischen Kenntnisse verbessern? Nach dieser Vorauswahl können Sie generelle Qualitätskriterien prüfen: Wer ist der Trainer-Ausbildner und wie viel Berufserfahrung hat er/sie selbst? Verfügt er über ein theoretisch fundiertes und auf Praxiserfahrung gestütztes Ausbildungskonzept? Welche Kenntnisse hat er in Lernpsychologie, Didaktik und Methodik? Kann er mit Fallbeispielen aufwarten? Nehmen Sie sich als Interessent unbedingt Zeit für ein ausführliches Vorgespräch, in dem Sie dem Ausbildner Ihre Fragen stellen können!

Achten Sie auch darauf, in welchem Umfang Praxisorientierung stattfindet: Wie viel Raum wird dem Üben und Anwenden unter Feedback gegeben? Wie viele Intervalle hat die Ausbildung? Intervalltraining bietet den Teilnehmern die Chance, das Gelernte mittels Umsetzungsaufgaben in der Praxis umzusetzen, mit Kunden oder in der Peer Group. Diese Erfahrungen können im folgenden Trainingsblock dann aufgearbeitet werden. Fragen Sie nach, ob die Ausbildung Supervisionsphasen beinhaltet, wo Sie außerhalb des Seminarraums praktisch tätig sind und dabei supervidiert werden. Bei Neulingen beginnen die ersten Fehler meist schon im Vorfeld einer Schulung. Der häufigste Fehler: unklare Zielvereinbarungen mit dem Auftraggeber. Die resultierende Unzufriedenheit bei den Teilnehmern ist im Nachhinein schwer auszuräumen. Daher: möglichst genau ausdiskutieren, was die TeilnehmerInnen nach der Veranstaltung wissen und können sollen. Ein zweiter Fehler schon vor Beginn: die Nutzen-Frage nicht gestellt zu haben. Was hat der Teilnehmer davon, dass er der Schulung folgt? Es ist Aufgabe des Trainers, den Teilnehmern auch aufzuzeigen, wie und wo sie ihr erworbenes Wissen sinnvoll einsetzen können. Zentrale Herausforderungen nach Abschluss der Ausbildung sind: Erfahrung und Routine sammeln und sich

auf dem Markt zurechtfinden. Die vielfach verlangte Berufserfahrung ist direkt nach der Ausbildung noch nicht vorhanden. Für neu ausgebildete Trainer, die nicht gerade in einem engen Spezialgebiet tätig sind, gilt es daher Nischen zu suchen, wo auch unerfahrene Trainer aufgenommen werden. Organisatorische Anfangsprobleme drehen sich um Fragen der Selbstständigkeit, wie Gewerbeschein und Steuerrecht, die Frage ob Einzelkämpfer oder im Verbund. Typische wirtschaftliche Hürden betreffen Risikostreuung vs. effiziente Auslastung durch einen oder wenige Auftraggeber sowie die Notwendigkeit laufender Akquisition zur Vermeidung zyklischer Schwankungen.

Die WIENER TRAINERAKADEMIE bietet seit 15 Jahren hochwertige Trainer-Ausbildungen an. Kernmodul ist der Zertifikats-Lehrgang „Train the Trainer“, der heuer auf 14 Trainingstage aufgestockt wurde, um noch mehr Möglichkeit zum praktischen Üben zu bieten. Der Lehrgang besteht aus vier Einheiten mit Intervallen zur Umsetzung. Vertiefend bietet die WIENER TRAINERAKADEMIE eine umfangreiche Diplomausbildung zum Wirtschaftstrainer, die drei weitere Module umfasst, wie die Vertiefung der persönlichen und methodischen Kompetenz und eine schriftliche Diplomarbeit. Ein Modul ist der Supervision in der Praxis gewidmet; hier wird eine komplette eigene Veranstaltung mit Planung, Beobachtung und anschließender Analyse supervidiert. Seit heuer wird auch eine Spezialausbildung zum Blended Learning Trainer angeboten, die Kompetenzen des E-Learning mit der klassischen Trainer-Tätigkeit verknüpft. Workshops bieten laufend Weiterbildung auch für erfahrene Trainer. Supervision ist auch außerhalb der Lehrgänge jederzeit buchbar.

Eine Empfehlung zum Abschluss:

Versuchen Sie als JungtrainerIn nicht, alle Themen abzudecken, sondern bauen Sie über ein möglichst klares, Ihren Schwerpunkten und Ihrem Können entsprechendes Profil zielsicher ein Qualitätsimage auf!

Infos: www.wienertrainerakademie.com



Präsentation verlassen. Ein guter Trainer versteht es, charismatisch zu dienen. Das Publikum will unterhalten werden. Viel zu wertvoll ist die Zeit, um nur geschriebenes Wissen vorgekaut zu bekommen. Die Menschen wollen Selbsterfahrung und sie wollen gefordert werden. Dienen heißt, ich stelle meine Bedürfnisse und vor allem meine Eitelkeit zurück, zum Wohle der Teilnehmer. Wie oft ist der Trainer beleidigt, weil er sich nicht verstanden fühlt und zieht sich dann auf seine Folien zurück! Oder er versucht den Stoff noch durchzupressen, weil sonst ja was fehlt? Es fehlt oft an Selbsterfahrung in der Train-the-Trainer-Ausbildung, durch die der künftige Trainer mehr und mehr erfährt, wer er selber ist, vor allem im Hinblick auf Kongruenz und Einzigartigkeit. Für den guten Trainer sollte nicht das Wissen im Vordergrund stehen, sondern der Transfer dieses Wissens. "

Leistbare Ausbildungen

Mag. Michael Hanschitz von DEON Personalentwicklung: „Viele Anbieter versprechen (um teure Ausbildungshono-



Michael Hanschitz

(rare) den schnellen Weg zum Startrainer und Tagesgagen von 2000,- EUR. Fakt ist, dass der Weg zum Trainer nicht in Crashkursen von sechs oder zehn Tagen stattfinden kann, sondern dass ausreichend Zeit für das Setzen und Vernetzen der Inhalte berücksichtigt werden muß! Wir weisen in unse-

ren Ausbildungen immer wieder darauf hin, dass jemand, der eine Trainerausbildung absolviert hat, nicht sofort Trainer ist, sondern dass dazu noch viel mehr an persönlichem Engagement gehört. Da auch die Vielfalt an Trainingsmethoden und Fach-Know-how enorm wächst, müssen Trainerlehrgänge all die neuen Strömungen in ihrer Didaktik berücksichtigen und diese mit bewährtem Trainingswissen verknüpfen."



Martin Rimser

Und Mag. Markus Rimser, Geschäftsführer Corporate Consult: „Wir legen in unseren Ausbildungen hohen Wert auf finanzielle Leistbarkeit und die tatsächliche (auch betriebswirtschaftlich mögliche) Umsetzung, simulieren daher im Lehrgang den Weg von der Trainingsidee zur Konzeption, vom Konzept zur Methodik, vom Trainingsdesign zum Auftraggeber und dann letzten Endes von der Akquise zur Seminardurchführung und Transfersicherung. Für mich persönlich steht der Ausbildner selbst im Mittelpunkt einer qualitativ hochwertigen Ausbildung. Er müsste auch in Personal- und Organisationsentwicklung ausgebildet sein. Genau dieser Aspekt fehlt in vielen Ausbildungen. Wer heute glaubt, dass Auftraggeber Seminare von der Stange kaufen, der irrt gewaltig – vielmehr legen diese besonderen Wert auf ganzheitliche, an Mitarbeiter, Firmenphilosophie und Kunden abgestimmte Seminarkonzepte." T

SCHUSS

AV - SYSTEMS



Der Markenimporteur für Österreich!



TOSHIBA BenQ PLUS Gyratlon SANYO MEDIUM

Schuss AV-Projektionssysteme GmbH,
Distributor für Präsentations- und Konferenzraumtechnik,
Service-Center & Solutions

A-1140 Wien, Scheringgasse 3 · Tel: +43 (1) 97021-0
Fax: +43 (1) 97021-163 · E-Mail: av@schuss.at

www.schuss-av.at