



# DIE WACHSTUMSSCHMIEDE

Gerd Kalmbach



## UNSERE SEMINARE

Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!

+49 781 2840 4930

[kontakt@wachstumsschmiede.de](mailto:kontakt@wachstumsschmiede.de)

[www.wachstumsschmiede.de](http://www.wachstumsschmiede.de)

DIE WACHSTUMSSCHMIEDE

Gerd Kalmbach

Senefelder Straße 4

77656 Offenburg



[www.xing.com/profile/Gerd\\_Kalmbach](http://www.xing.com/profile/Gerd_Kalmbach)



[www.facebook.com/gerdkalmbach.trainer](http://www.facebook.com/gerdkalmbach.trainer)  
[www.facebook.com/wachstumsschmiede](http://www.facebook.com/wachstumsschmiede)

## **ARBEITEN MIT DER WACHSTUMSSCHMIEDE**

---

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
| WER SIND DIE WACHSTUMSSCHMIEDE? | 3 |
| GERD KALMBACH                   | 4 |
| UNSER TRAINERTEAM               | 5 |
| UNSERE KUNDEN                   | 6 |

## **SEMINARE FÜR TRAINER UND MODERATOREN**

---

|  |    |
|--|----|
| TRAINERAUSBILDUNG KOMPAKT                  | 7  |
| AKTIVIERENDES LEHREN – DAMIT WAS ANKOMMT   | 9  |
| AKTIVIERENDES LEHREN – REFRESHER           | 10 |
| NEUE AUSBILDUNGSMETHODEN & LERNBERATUNG    | 11 |
| MODERATION I: DIE GRUNDLAGEN               | 12 |
| MODERATION II: UMGANG MIT SCHWIERIGKEITEN  | 13 |
| TRAIN-THE-TRAINER: ROLLE ALS LERNBEGLEITER | 14 |
| METHODENKOFFER FÜR AKTIVIERENDE TRAININGS  | 15 |
| KONSTRUKTIV BEURTEILUNGSGESPRÄCHE FÜHREN   | 16 |
| STRATEGIEWORKSHOP „ZUKUNFT AUS-BILDUNG“    | 17 |

## **VERANSTALTUNGS- UND WORKSHOPMODERATION**

---

|                          |    |
|--------------------------|----|
| VERANSTALTUNGSMODERATION | 18 |
| WORKSHOP-MODERATION      | 19 |

## **SEMINARE FÜR AUSBILDER UND AUSBILDUNGSBEAUFTRAGTE**

---

|   |    |
|---|----|
| VOM AUSBILDER ZUM LERNBEGLEITER             | 20 |
| DIE EIGENE AUSBILDER-PERSÖNLICHKEIT STÄRKEN | 21 |
| KOMMUNIKATIONSTRAINING FÜR AUSBILDER        | 22 |
| AZUBIS ZIELORIENTIERT BEURTEILEN            | 23 |
| AZUBIS FÜHREN UND MOTIVIEREN                | 24 |
| AKTIVIERENDE AUSBILDUNGSMETHODEN            | 25 |
| NEU ALS AUSBILDUNGSBEAUFTRAGTER             | 26 |
| NEUE AUSBILDUNGSMETHODEN UND LERNBERATUNG   | 27 |

## **SEMINARE FÜR AUSZUBILDENDE UND BERUFSEINSTEIGER**

---

|   |    |
|---|----|
| KNIGGE FÜR AUSZUBILDENDE                              | 28 |
| YOUNG PROFESSIONALS: DER WEG IN DIE RICHTIGE RICHTUNG | 29 |
| FEEDBACK GEBEN UND ANNEHMEN                           | 30 |
| FIT FOR YOUR JOB: DER GUTE START FÜR BERUFSEINSTEIGER | 31 |

## WER SIND DIE WACHSTUMSSCHMIEDE?

Erfahren Sie mehr...



### Wir Wachstumsschmiede

– das sind Gerd Kalmbach und sein Trainernetzwerk.

Unser gemeinsames Thema ist Wachstum und Lernen – und wie beides bestmöglich erfolgen kann.

Unternehmen und Organisationen haben heutzutage immer mehr Wissen und internes Know-how, das transportiert und weitergegeben werden muss. Die Fachbereiche werden stetig spezieller und Experten in ihrem Gebiet sind häufig gebeten, ihr Wissen an MitarbeiterInnen weiterzugeben.

Gerade wenn Unternehmen keine ausgebildeten TrainerInnen und auch deren MitarbeiterInnen keine pädagogische Ausbildung haben, anderen aber fachliches Wissen vermitteln möchten, kommt es immer wieder zu Problemen – aber keine Sorge: Trainieren kann man lernen. Mein Team und ich von der Wachstumsschmiede sind **Dienstleister, die Trainings- und Trainerkompetenz weitergeben**. Wir unterstützen angehende wie auch erfahrene Trainerinnen und Trainer dabei, ihre Kompetenz aufzubauen.

So begleiten wir schon **seit dem Jahr 2000** Trainerinnen und Trainer dabei, ihr Wissen wirksam weiterzugeben – und zwar so erfolgreich und gut, dass bei anderen Lernen entsteht. Dabei entwickeln wir Ihre MitarbeiterInnen von PowerPoint-Folien-Vorlesern hin zu Lern-Verführern.

#### Wir engagieren uns

- im Berufsverband für Trainer, Berater und Coaches : BDVT
- in der Berufsgruppe der Selbständigen im BDVT
- als Mitautor der Compliance unseres Berufsverbandes BDVT  
als Jurymitglied beim Internationalen Deutschen Trainingspreis des BDVT (2012-2015)

**Wir sprechen die Sprache unserer Kunden** – daher sind unsere Trainings und Coachings nicht nur in deutscher Sprache

- sondern auch englisch.

#### Wir sind da wo unsere Kunden sind

- und agieren von Süd-Baden aus nicht nur regional sondern deutschlandweit.
- und zusätzlich bisher auch in Österreich und der Schweiz als auch in englischsprachigen Trainings in der Türkei, Spanien, Tschechien, Holland und Lettland.

## GERD KALMBACH

Ihr Trainer & Profi für aktivierendes Lehren



### **Herausforderer – Förderer – Former**

**„Seid nie langweilig, sondern aktiviert und berührt.  
Nehmt eure TeilnehmerInnen mit und lasst sie wachsen!“**

Lebenslanges Lernen – als Diplompädagoge ist das mein Kern –, aber vor allem mein Herzens-thema in der Erwachsenenbildung. Denn bis heute lässt mich die Frage nicht los: Wie kann Wissen vermittelt werden, sodass es nicht nur ankommt, sondern auch nachhaltig wirkt? Persönliches Wachstum bei anderen Menschen zu fördern, ist, was mich antreibt. Dabei kommen weder Humor noch Spaß zu kurz. Menschen zu trainieren und sie wachsen zu sehen ist der Motor meines täglichen Tuns.

#### **Machen Sie Ihre Trainingsteilnehmer zu aktiv Mitwirkenden!**

Begeistern kann nur, wer selbst begeistert ist – von dem, was er sagt, was er tut und was er vorlebt. Als Trainer für Trainer erarbeite ich mit Ihnen, Ihre Strategien und Ideen, wie Sie Ihre Trainings aktivierend und begeisternd gestalten können.

Erleben Sie als selbst Lehrender einen zunehmenden Genuss darin, andere mit neuem Wissen zu begeistern. Ihre Trainingsteilnehmer werden den Spaß am Lernen für sich kennenlernen – und persönliches Wachstum erleben.

#### **Kompetenzen**

- Trainings nach systemisch-konstruktivistischem Ansatz
- Aktivierende Lernlandschaften
- Vorträge zu Lernen und Veränderung
- Team-, Moderations-, und Führungstrainings
- Ausgebildeter Eventmoderator
- Trainingssprachen: Deutsch/Englisch

#### **Das ist genau das, was Sie suchen?**

Dann freuen wir uns auf Ihren Anruf: 0781 28 40 49 30.



## UNSER TRAINERTEAM

Für Ihre Trainings greifen wir von der Wachstumsschmiede auf ein herzliches und wirksames Trainerteam zurück, das durch seine Erfahrung und seine Qualität punktet. Alle TrainerInnen besitzen die erforderlichen Zertifikate und Ausbildung und wurden von Herrn Kalmbach persönlich ausgewählt – mitunter sogar ausgebildet. Sie sind flexibel zu ihren Fachthemen einsetzbar.



### Martin Wedgwood

- Agent für produktives Handeln, kreative Potentialentfaltung und wirkungsvolle Kommunikation
- Systemisch-lösungsorientierter Coach, Supervisor und Organisationsberater (NIK)
- Kreativer Konzepter, Software- und Web-Entwickler
- Diplom in den Humanwissenschaften



### Ariane Bertz

- selbstständige Eventmoderatorin, Trainerin und Speakerin
- Ausbildung bei der Moderatorenschule Baden-Württemberg
- Diplom als Betriebswirtin



### Claudia Brockschmidt

- Personalfachkauffrau (IHK)
- BDVT geprüfte Trainerin | Systemischer Job- und Karriere Coach (CEE)



### Claudia Brohammer

- Staatlich geprüfte Logopädin
- Praxisinhaberin
- Fachbuchautorin
- Zertifizierte Fachtherapeutin



### Felicia Vollkammer

- M.Sc.-Psychologin, Schwerpunkte: Wirtschaftspsychologie und Positive Psychologie
- Systemische Beratung, Coaching, Therapie (DGSF)
- Organisationsentwicklerin
- Zertifizierte Entspannungstrainerin

## UNSERE KUNDEN

---

Wir sagen DANKE für die Zusammenarbeit!

- ALNO | Küchenhersteller, Pfullendorf
- BASF | Pharma, Ludwigshafen
- BCD Travel | Reiseveranstalter für Businesskunden, Stuttgart
- Berufsakademie Lörrach
- Cenit AG | IT-Beratung, Stuttgart
- CHT Textilveredelung | Chemie, Tübingen
- Dunkermotoren | Elektromotoren, Bonndorf
- EM Business School Strasbourg
- Eurocoles GmbH & Co. KG | Infrastrukturtechnik, Neumarkt
- fischerwerke GmbH & Co. KG | Industrieunternehmen Befestigungstechnik, Waldachtal
- GEMA Gesellschaft für musikalische Aufführungs- und mechanische Vervielfältigungsrechte, München/Berlin
- Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit GIZ | Entwicklungshilfe, Eschborn
- GKN Driveline | Automotive, Kaiserslautern
- Haufe Akademie | Bildungsdienstleister, Freiburg im Breisgau
- Hochschule Offenburg
- IHK Schwarzwald-Baar-Heuberg | Verband, Villingen-Schwenningen
- janoschkagroup | Pre-Press Lösungen, Kippenheim
- Kaba Gallenschütz | Gebäudezutrittstechnik, Bühl
- Krauss-Maffei Kunststofftechnik | Industrieanlagen, München
- MANN+HUMMEL | Filtertechnik, Ludwigsburg
- Moderatorenschule Baden-Württemberg, Karlsruhe
- MTU Aero Engines | Triebwerkhersteller, München
- MTU Friedrichshafen | Maschinenbau & Antriebssysteme
- Rational | Groß- und Industrieküchengeräten, Landsberg am Lech
- REA Elektronik GmbH | Maschinenbauunternehmen, Mühlthal
- Robert Bosch GmbH | Automotive, Stuttgart
- Semikron | Halbleitermodule, Nürnberg
- TGE-Akademie | Bildungsdienstleister, Neumarkt / Oberpfalz
- TOX PRESSOTECHNIK GmbH & Co. KG | Maschinenbauunternehmen, Weingarten
- Vetter Pharma-Fertigung | Pharmadienleistung, Ravensburg
- vioma | Online Marketing Agentur für Hotels, Offenburg
- Voith Paper Fiber Systems | Maschinen für Papierherstellung, Heidenheim
- Zeppelin Rental GmbH & Co. KG | Komplettanbieter Vermietung, Garching b. München

## TRAINERAUSBILDUNG KOMPAKT

---

TRAININGS, DIE WIRKEN

### Hintergrund

Die **WACHSTUMSSCHMIEDE Trainerausbildung** in 5 Modulen liefert Ihnen das methodische, inhaltliche und mentale Rüstzeug, um in Ihrer Arbeit als Trainer oder Trainerin großartige Lernerfolge bei Ihren Teilnehmern zu bewirken. Schritt für Schritt werden Sie in praxisorientierten Übungen und Sequenzen herangeführt, wie Sie Ihr Wissen verständlich und interessant aufbereiten, um Ihren Mitarbeitern und Kunden als in- oder externer Trainer kreative und effektive Lernprozesse zu ermöglichen.

Die modulare Struktur bietet Ihnen eine größtmögliche Flexibilität, denn die einzelnen Module können Sie für Sie zeitlich passend planen.

Die 5 Module à 3 Tage bieten Ihnen eine fundierte Basis für Ihre Arbeit als Trainer.

Die Module sind bei entsprechenden Vorkenntnissen selbstverständlich auch einzeln buchbar.

### Dauer je Modul

3 Tage

### Termin/Ort

Nach Absprache

### M-1 Lernen mit allen Sinnen – Einführung in den TrainerInnen - Mindset

---

- Persönliche Ausgangspunkt – Meine Rolle als Trainer
- Wie funktioniert Lernen – und wie nicht!!!
- Transferblocker und das Gegenteil
- NLP, TA, TZI und Co – Erste Einblicke in humanistische Modelle
- Grundverständnis für Trainer – Meine Haltung und mein Menschenbild
- Lehrmethoden und Lernspiele – hier gibt es nix zu lachen, hier wird gelernt!

### M-2 Leitfaden und Dramaturgie – Trainingskonzeption und Evaluierung erfolgreicher Trainings

---

- Von der Bedarfserhebung zum Trainingskonzept
- Trainingsprozess in Phasen – Accelerated Learning
- Lehrstoff vertiefen mit der richtigen Methode
- Methoden zur Transfersicherung und Lernzielkontrolle von Trainings
- Die Trainingsnachbereitung – Reflektion + professioneller Umgang mit Feedback
- Evaluation und Lernzielkontrolle

### M-3 Rhetorik für Trainer – Menschen zum Lernen verführen

---

- Kategorischer Imperativ für Trainer: „Seid nie langweilig“!
- Wie entsteht Wirkung?
- Pacing und Leading: Sprachliche und körpersprachliche Anpassung an Teilnehmer.
- Mit Emotionen spielen
- Menschen berühren, ohne sie anzufassen – das Initial, die Story und der Nutzen für die Teilnehmer - Relevanz klären
- Entertainment im Seminar, Lachen als Lernturbo
- Training von Schlagfertigkeit
- Übungsvorträge mit Videofeedback

### M-4 Und wer bist Du? – Die Persönlichkeit des Trainers

---

- Was brennt in mir? Die MotivationsPotenzialAnalyse als Hilfsmittel, meine Trainings meinen Motiven anzupassen
- Passende Methoden zu meinen Potenzialen
- Mein Auftrag? Was möchte ich eigentlich erreichen, was ist meine Mission?
- Mein USP – warum bin ich ein guter Trainer?

### M-5 Feinschliff Ihrer Trainerkompetenz – vom Meistern schwieriger Seminarsituationen und: das richtige Format

---

- Von Vielrednern, Co-Trainern und Vorgesetzten...!
- „Das bringt doch eh nichts!“ Umgang mit Killerphrasen.
- Selffulfilling prophecy – es wird so kommen, wie wir es erwarten!
- Erfolgversprechende Interventionsmöglichkeiten.
- Returns, Feedback oder „manchmal ist auch Schweigen Gold“ ...
- Üben, üben, üben...
- Finales Ausarbeiten des eigenen Seminarkonzepts

### Optionale Wahlmodule zur Erweiterung ihres Trainingsportfolios

---

SPEZIALTHEMEN – TEILWEISE ORGANISIERT FÜR SIE ZUSAMMEN MIT UNSEREN PARTNERN

- Professionelle Moderation
- Erlebnisorientiertes Training  
Interaktive Übungen indoor und outdoor
- Erlebnisorientiertes Training in luftigen Höhen  
Intensives Arbeiten im Hochseilgarten mit high- und low-rope Elementen
- Training 2.0 – eLearning & eMarketing für Trainer
- 5 – 4 – 3 – 2 – 1 – Los  
Elemente aus dem Improvisationstheater zur Aktivierung und Steigerung von persönlichen Präsenz, Kreativität und Schlagfertigkeit



# AKTIVIERENDES LEHREN – DAMIT WAS ANKOMMT

## GRUNDLAGEN DES AKTIVIERENDEN LEHRENS

### Hintergrund

Die Neurobiologie hat es bewiesen – Lernen funktioniert im Dreiklang Relevanz-Resonanz-Intensität. Lernen ist also kein passives Empfangen von Botschaften, keine eins zu eins Übertragung von einem Hirn ins andere, sondern eher ein aktiver Prozess des Auseinandersetzens mit einem Thema. Was logisch klingt, wird in vielen ineffizienten PowerPoint Schlachten sträflich übersehen. Die Folge davon sind langweilige Schulungen, die den Teilnehmenden weder Spaß bereiten noch ihrer Weiterentwicklung helfen. Darum gilt es, Lernende zu aktivieren, sie mit einzubeziehen, sie an ihrem eigenen Prozess der Weiterentwicklung zu beteiligen.

Wie ist dies in Ihrem Arbeitsumfeld ein- und umsetzbar?

In unserem Basisworkshop erlernen Sie die Grundlagen des aktivierenden Lehrens und haben vor allem (ganz im Sinne der Aktivierung) viel Gelegenheit, dies selbst Ihr Thema, für Ihre Expertise auszuprobieren.

### Inhalte des Trainings

- Wie lernen Menschen? Eine moderne Sicht auf Erwachsenenbildung.
- Aktivierendes Lehren als Grundhaltung.
- Wider des Lehr-Lern-Kurzschlusses – Gesagt ist nicht gleich gelernt!!!
- Erarbeitung einer sinnvollen Methodenauswahl bzw. eines zielgerichteten Methodenmix anhand Ihrer ganz konkreten Praxisthemen.
- Schluss mit müden Schulungen – Aufbrechen der PowerPoint Vorlesung...
- Lernhemmnisse – Ängste und Befürchtungen vor Neuem/Veränderungen.
- Wege durch das „Tal der Tränen“ des Lernens.
- Erfolgserlebnisse generieren und Transfer sichern

### Methoden

Erlebnisorientiertes Lernen, Einzelarbeit mit Selbstreflexion, Partner- und Gruppenarbeit, Trainerinput, Übungen, Erfahrungsaustausch, Aktivierende Methoden

### Dauer

2-3 Tage

### Termin/Ort

Nach Absprache

## AKTIVIERENDES LEHREN – REFRESHER

---

ONCE A YEAR PLEASE! OUR REFRESHING SEMINAR FOR INTERNAL TRAINERS AND COACHES

### Hintergrund

Auf Basis des ersten Modules wird hier noch stärker auf die didaktisch methodische Ausgestaltung Ihrer Fachthemen eingegangen. Mit max. 7 TN arbeiten wir hier ganz konkret an dem Aufbau eines Ihrer Trainings.

Ihre bisherigen Erfahrungen werden ebenso mit einbezogen wie die Lust, etwas Neues auszuprobieren, Ihre Teilnehmerinnen mit neuen Methoden zu erstaunen und zu begeistern.

### Inhalte des Trainings

- Wo steh ich gerade? Wie gehe ich normalerweise vor?
- Was hat sich bewährt, wo sehe ich Nachholbedarf.
- An welcher Stelle laufe ich Gefahr, meine Teilnehmer zu verlieren?
- Kreative Methoden, um Bewegung und Aktivierung zu erreichen.
- Lernspiele – mehr als „nur gespielt“
- Meine eigene Rolle bei der Aktivierung der TN – meine Wirkung und Performance: Übungen und Feedback
- „Ich bin nicht unterhaltsam!“ Mein Selbstbild und meine Trainerqualitäten

### Methoden

Erlebnisorientiertes Lernen, Einzelarbeit mit Selbstreflexion, Partner- und Gruppenarbeit, Trainerinput, Übungen, Erfahrungsaustausch, Aktivierende Methoden

### Dauer

2-3 Tage

### Termin/Ort

Nach Absprache

## NEUE AUSBILDUNGSMETHODEN & LERNBERATUNG

ENTWICKELN SIE KREATIVE UND PRAXISNAHE LEHR-LERN-METHODEN

### Hintergrund

Mit der Fokussierung der Pädagogik auf den Lernenden wird eine Unterscheidung immer wichtiger, die Lehrende oft vergessen zu treffen: Nämlich die Unterscheidung zwischen Lehr- und Lerninteressen.

Also brauchen wir Mittel und Wege, um an die Lerninteressen der Teilnehmer heran zu kommen. „Lernberatung“ ist eine mögliche Herangehensweise, die hier im Seminar vorgestellt wird.

Gleichzeitig werden wir Ihre Themen und Inhalte methodisch unter die Lupe nehmen und schauen, ob sie den Teilnehmern einen guten Zugang gewähren, damit Lernen und Transfer insgesamt erfolgreicher werden.

### Inhalte des Trainings

- Erarbeitung einer sinnvollen Methodenauswahl bzw. eines zielgerichteten Methodenmix anhand konkreter Praxisthemen
- Lernhemmnisse – Ängste und Befürchtungen vor Neuem/Veränderungen.
- Wege durch das „Tal der Tränen“ des Lernens
- Lehr-Lern-Gespräche erfolgreich planen und durchführen
- Die Stufen-Methode der sinnvollen Unterweisung
- Lerninhalte attraktiv machen
- Lernen in positiver Atmosphäre – Ausarbeitung und Vorbereitung von konkreten Lernmitteln
- Individuelle Lerninteressen der Teilnehmer versus institutioneller Lehrinteressen der Trainer – wie geht man mit diesem Spannungsverhältnis um
- Lernberatung als Zugang zu Lerninteressen – ein didaktische Konzept, um Lerninteressen zu ergründen
- Ganz konkretes Didaktisieren von Inhalten aus den jeweiligen Fachbereichen (Hier sollten die Teilnehmenden konkrete Themen mitbringen, die wir exemplarisch bearbeiten können)
- Methoden entwickeln, die den Lerntransfer unterstützen

### Methoden

Erlebnisorientiertes Lernen, Einzelarbeit mit Selbstreflexion, Partner- und Gruppenarbeit, Trainerinput, Übungen, Erfahrungsaustausch, Aktivierende Methoden

### Dauer

2-3 Tage

### Termin/Ort

Nach Absprache

## MODERATION I: DIE GRUNDLAGEN

---

DAS STARTSEMINAR AUF DEM WEG ZU EINEM GUTEN MODERATOR

### Hintergrund

Haben Sie auch manchmal das Gefühl, dass in Ihren Besprechungen viel zu viel geredet und viel zu wenig erarbeitet wird? Dann liegt es vielleicht daran, dass diese gar nicht oder ineffizient moderiert werden. Frei nach dem Motto: Es ist alles gesagt, aber noch nicht von jedem...

Egal ob Abteilungsmeeting, Ideenworkshop oder das wöchentliche jour fixe: Erst durch eine zielgerichtete und manchmal auch straffe Moderation werden Ergebnisse erzielt, die dann auch dokumentiert und damit verbindlich werden.

Dieses Seminar vermittelt Ihnen das notwendige Grundwissen und erste grundlegende Methoden um Workshops zu planen, sich sauber vorzubereiten und eigenständige Moderationen im Unternehmen durchzuführen.

Sie werden sich wundern, wie effizient Ihre Meetings plötzlich laufen, wie nachhaltig Ergebnisse erreicht werden. Und Ihre Kollegen werden es danken, wenn die Sitzungen eben nicht „nur verschwendete“ Zeit darstellen.

### Inhalte des Trainings

- Grundlagen: Rolle und Aufgabe des Moderators.
- Neutralität versus eigene Interessen.
- Der Moderationszyklus als Ablaufschema.
- Contracting – welche Informationen brauche ich im Vorfeld des Workshops .
- Vorbereitung: Welche Methode zu welcher Phase?
- Kartenabfrage, Brainstorming und Co – einige ausgewählte Methoden für Ihren nächsten Workshop.
- Üben, Ausprobieren und Feedback erhalten...

### Methoden

Erlebnisorientiertes Lernen, Einzelarbeit mit Selbstreflexion, Partner- und Gruppenarbeit, Trainerinput, Übungen, Erfahrungsaustausch, Aktivierende Methoden

### Dauer

2-3 Tage

### Termin/Ort

Nach Absprache

## MODERATION II: UMGANG MIT SCHWIERIGKEITEN

AUCH IN SCHWIERIGEN SITUATIONEN DIE KONTROLLE BEHALTEN UND SOUVERÄN MODERIEREN

### Hintergrund

Manchmal ist es wie verhext. Sie sind gut vorbereitet, haben ein schönes Konzept für Ihren Workshop entwickelt und plötzlich passieren Dinge, mit denen Sie nicht gerechnet haben:

Ihre Teilnehmer haben keine Lust? Oder noch viel schlimmer, sie arbeiten aktiv gegen Sie als Moderator oder gegeneinander? Die Widerstände sind groß, die Beteiligung eher gering? Thematische Arbeit findet gar nicht statt, stattdessen nur Konflikte und Reibereien. Die Technik versagt und Ihr gesamtes Konzept geht den Bach hinunter.

Gut, wenn Sie dann einen Koffer voller Methoden an der Hand haben, um in diese Situationen reagieren zu können. Genau darum geht es in diesem Training:

Hier arbeiten und üben Sie an konkreten Fallbeispielen aus Ihrer Praxis, um für genau solch knifflige Situationen zukünftig gewappnet zu sein. Wir üben Interventionen und reflektieren, was der Moderator (evtl. schon im Vorfeld des Workshops) tun kann, um auch in Krisen souverän zu agieren.

### Inhalte des Trainings

- Rückblick Contracting – weiß ich alles, was ich brauche?
- Zielgruppenanalyse: Mit wem habe ich es zu tun?
- Wem helfen Spielregeln, welche gibt es?
- Prozesssteuerung und inhaltliche Verantwortung – in welchem Feld liegt welcher Ball?
- Interventionen in schwierigen Situationen – Möglichkeiten und Grenzen.
- Führung übernehmen, straff moderieren.
- Exit-Strategien. Ab wann brech´ ich einen Workshop ab?
- Übungen

### Methoden

Erlebnisorientiertes Lernen, Einzelarbeit mit Selbstreflexion, Partner- und Gruppenarbeit, Trainerinput, Übungen, Erfahrungsaustausch, Aktivierende Methoden

### Dauer

2-3 Tage

### Termin/Ort

Nach Absprache

# TRAIN-THE-TRAINER: ROLLE ALS LERNBEGLEITER

HANDWERKSZEUG FÜR TRAINER UND WISSENSVERMITTLER

## Hintergrund

Welche Rolle spiele ich als interner Trainer in den Lernprozessen meiner Teilnehmer? Wie kann ich einzelne Lernschritte besser vorbereiten, unterstützen und Inhalte aufbereiten?

Dieses Training soll neben dem Erproben von neuen Methoden auch Spaß und Freude am Lehren/Lernen verdeutlichen. Die Wichtigkeit der Aufgabe und der Person des Trainers steht neben methodischem Handwerkszeug im Mittelpunkt des Seminars.

Die Teilnehmer erhalten einen kurzen theoretischen Rückblick auf Grundlagen des Lehrens und reflektieren ihr bisherige Arbeit als Trainer.

Schwerpunkt des Trainings ist es, neue Methoden und Möglichkeiten zu entdecken, die Aufmerksamkeit und die Lust am Lernen bei Ihren eigenen Teilnehmern an ihrem ganz konkreten Arbeitsplatz in der täglichen Praxis wecken können, um sowohl bei sich selbst als auch bei den Lernenden eine Motivationssteigerung zu ermöglichen.

Dieses Seminar richtet sich an erfahrene Trainer, die Ihren persönlichen „Methodenkoffer“ erweitern wollen. Es sensibilisiert ihre Internen Trainer für ihre Rolle als Lernbegleiter und unterstützt sie mit neuen und aktivierenden Lehrmethoden und Werkzeugen.

## Inhalte des Trainings

- „Nur wer selbst brennt, kann andere entzünden“ – Oder: Wie überzeuge ich jemanden?
- Wahrnehmung und Lernen – was hat das miteinander zu tun? Was heißt das für den Lehrprozess?
- Behaltensregeln: Was können wir uns eigentlich merken?
- Weniger ist mehr – kleine Einheiten statt Überforderung der Azubis
- Kommunikation im Lehr-/Lernprozess: Zuhören, Fragen und Feedback geben
- Pädagogischer Bezug – Aufbauen einer „guten Beziehung“
- Erfolgreiches Lernen geht nur mit positiven Emotionen!
- Schluss mit müden Unterweisungen
- Lehren und Lernen in Phasen
- Methoden-Training: spielerisches Lernen, „Kniffe“, Teilnehmer zu integrieren und Spaß am Lernen zu fördern

## Methoden

Erlebnisorientiertes Lernen, Einzelarbeit mit Selbstreflexion, Partner- und Gruppenarbeit, Trainerinput, Übungen, Erfahrungsaustausch, Aktivierende Methoden

## Dauer

2-3 Tage

## Termin/Ort

Nach Absprache



# METHODENKOFFER FÜR AKTIVIERENDE TRAININGS

IDEENSAMMLUNG UND AKTIVIERENDE METHODEN FÜR DRINNEN UND DRAUßEN

## Hintergrund

Welche bessere Voraussetzung gibt es für ein erfolgreiches Lernen, als eine anregende und lebendige Lernumgebung? Erleben und lernen Sie eine Vielfalt von Methoden für drinnen und draußen kennen und probieren Sie sie aus. Testen Sie, welche Methoden für Ihre Themenfelder geeignet sind und generieren Sie damit didaktischen Mehrwert für Ihre Trainings.

Es bedarf keiner großen Investitionen und keiner „großen Show“, um Ihre eigenen Veranstaltungen noch besser zu machen. Was Sie benötigen, ist das Wissen um neue, kreative und erlebnisorientierte Ansätze und Methoden und ihren sinnvollen Einsatz.

In diesem Seminar bestücken Sie Ihren persönlichen, gedanklichen „Trainerkoffer“ mit zahlreichen Methoden, die Sie konkret in Ihre Veranstaltungen einbauen können. Sie erleben, welche Methode an welcher Stelle, wie lange und mit welchem Ziel zum Einsatz kommen kann.

So erarbeiten Sie, wie Sie für Ihre Teilnehmer, eine förderliche und aktive Lernatmosphäre herstellen können.

## Inhalte des Trainings

- Die Vorteile spielerischer und erlebnisorientierter Methoden
- Anmoderation von Übungen — step by step
- Die eigene Vorbereitung
- „Weniger ist Mehr“ — was brauche ich dafür?
- Methoden für den Einstieg — „Anwärmen fürs Thema“
- Kennenlernen — Übungen
- Kommunikationsübungen — „Wie sag ich`s?“
- Teamübungen — Mit Spaß die Zusammenarbeit fördern
- Sich mit Distanz auch schwierigen Themen nähern — Beispiel zur Problemlösung
- Aktivierung der Teilnehmenden — Schluss mit müden Schulungen!
- Abschluss und Transferübungen

## Methoden

Erlebnisorientiertes Lernen, Einzelarbeit mit Selbstreflexion, Partner- und Gruppenarbeit, Trainerinput, Übungen, Erfahrungsaustausch, Aktivierende Methoden

## Dauer

2-3 Tage

## Termin/Ort

Nach Absprache

# KONSTRUKTIV BEURTEILUNGSGESPRÄCHE FÜHREN

## FEEDBACK ALS FÜHRUNGSINSTRUMENT

### Hintergrund

In diesem Training geht es darum das Führungsinstrument „Lob und Feedback“ vertraut zu machen und gleichzeitig mehr Sicherheit in der Beurteilung von Auszubildenden zu vermitteln. Förderung gelingt vor allem mit konstruktiven Rückmeldungen, die den jungen Menschen auch deutlich machen, wo sie gerade stehen und wo etwaige Grenzen gezogen werden müssen. Damit werden sie auch gleichzeitig gefordert, Verantwortung zu übernehmen, Regeln zu lernen und diese auch einzuhalten.

Dazu ist es auch wichtig, klar, nachvollziehbar aber auch wertschätzend zu beurteilen. Das dafür notwendige Handwerkszeug und die passenden rhetorischen Fähigkeiten werden in dem hier skizzierten Training besprochen und geübt. Gleichzeitig können auch die Kriterien des Beurteilungssystems, ihre Bedeutung und ihre Wahrnehmbarkeit diskutiert werden.

Dies ist ein Seminar rund um das „Feedback geben“ und den „Beurteilungsbogen“. Mit Themen wie „Formaler Ablauf von Beurteilungen“, „Beurteilungsmerkmale“ und „Beurteilungsverzerrungen“ gibt es den Trainer, Ausbildern und Ausbildungsbeauftragten Sicherheit, das Feedback als Führungsinstrument zu nutzen.

### Inhalte des Trainings

- Beurteilungen als originäre Führungsaufgabe
- Klärung von einzelnen Elementen des Beurteilungsbogens (die im folgenden genannten Begriffe sind Beispiele)
- "Selbständigkeit und Verantwortung" – woran erkennt man das?
- „Lernbereitschaft“? Kann ich das beobachten?
- „Teamfähigkeit“ – was genau ist das?
- Woran erkenne ich als Ausbilder „Kritikfähigkeit“?
- Warum eigentlich Beurteilung?
- Das abschließende Beurteilungsgespräch – formaler Ablauf
- Feedback als Geschenk
- Feedback – Gespräche/ Erarbeiten eines Leitfadens
- Kritik-Gespräche/Bewertungsgespräche im Rollenspiel durchführen

### Methoden

Erlebnisorientiertes Lernen, Einzelarbeit mit Selbstreflexion, Partner- und Gruppenarbeit, Trainerinput, Übungen, Erfahrungsaustausch, Aktivierende Methoden

### Dauer

2-3 Tage

### Termin/Ort

Nach Absprache

## STRATEGIEWORKSHOP „ZUKUNFT AUS-BILDUNG“

---

STRATEGISCHE ZIELE FÜR DIE AUSBILDUNG ENTWICKELN

### Hintergrund

Sie wollen Ihre Ausbildung strategisch für die Zukunft neu aufstellen und ausrichten? Mit einem aktivierenden 2-tägigen Strategie-Workshop sammeln wir die bisherigen Erfahrungen Ihrer Trainer, Moderatoren, Ausbilder und Ausbildungsbeauftragten. Strategien und Umsetzungsmaßnahmen werden entwickelt und in einem Maßnahmenplan festgehalten.

In dem darauf folgenden Review-Workshop wird der dann erreichte Stand beleuchtet, diskutiert und weitere Schritte / Anpassungen werden vereinbart.

### Inhalte des Workshops

- Ankommen – wo stehen wir heute
- Impulsvortrag eines Verantwortlichen
- Ideensammlung, Trendthemen
- Wo geht die Reise hin? Fishbowl Diskussion
- Strategiesammlungen in Kleingruppen
- Definition von „ToDos“ inklusive verbindlicher Maßnahmenpläne mit Verantwortlichkeiten
- Blitzlicht und Abschlussfeier

### Methoden

Erlebnisorientiertes Erarbeiten, bei Bedarf Großgruppenmethoden wie World Café und/oder Open space, aktivierende Methoden.

### Dauer

2-3 Tage

### Termin/Ort

Nach Absprache

# VERANSTALTUNGSMODERATION

---

## IN DER ROLLE DES GASTGEBERS

### Hintergrund

Als professionelle und erfahrene Moderatoren übernehmen Gerd Kalmbach und sein Team die Gastgeberrolle Ihres Events und leiten gekonnt und sicher durch Ihre Veranstaltung/Ihr Event – bei Bedarf auch gern in Englisch.

Dies können die verschiedensten Veranstaltungen sein:

- Willkommens-Event für neue Mitarbeiter
- Firmenjubiläen
- Fachkongress
- Abendgala
- Roadshows
- Etc.

An der renommierten Moderatorenschule Baden-Württemberg wurden Gerd Kalmbach und Ariane Bertz zu Event-Moderatoren ausgebildet. Seitdem begleiten sie regelmäßig Events und Veranstaltungen – mit sehr viel Leidenschaft und Herzblut. Darum gelingt es ihnen, die TeilnehmerInnen zu begeistern und die Aufmerksamkeit zu halten. Neben ihrer Fähigkeit, Botschaften auf den Punkt zu bringen, führen sie gleichzeitig charmant, mit niveaувollem Witz und unterhaltsam durch das Event bei zudem zeitlicher Präzision. Eben all das, was ein Veranstaltungsmoderator mitbringen muss, um Ihr Event zu einem Erfolg zu machen.

### Dauer

Nach Absprache

### Termin/Ort

Nach Absprache

## WORKSHOP-MODERATION

---

NIE MEHR LANGWEILIGE WORKSHOPS

### Hintergrund

Das kennen Sie auch: Sie hetzen von einem Workshop zum nächsten, während Ihre eigentliche Arbeit liegen bleibt? Wenn diese Meetings dann auch noch ohne Ergebnissen bleiben liegt es oft daran, dass sie nicht effektiv vorbereitet und schon gar nicht gut moderiert wurden.

Das muss nicht so bleiben: Engagieren Sie einen externen Moderator und setzen Sie zukünftig Gerd Kalmbach und sein Team als Moderatoren Ihrer Veranstaltung ein.

So werden

- Teambesprechungen und Meetings effektiv geleiten
- mögliche Konflikte gelöst
- Diskussionen gesteuert

Unsere Moderatoren haben Menschenkenntnis, Gespür für Gruppendynamik, den Überblick über den Prozess, sind methodensicher und vor allem **neutral**. Dies sind Kompetenzen, die Besprechungen konstruktiv verlaufen lassen und zu einem möglichst **gewinnbringenden Ergebnis** führen.

Arbeitsergebnisse werden visualisiert, Ziele erreicht und die Teilnehmenden gehen zufrieden aus dem Workshop. Jeder konnte sich und seine Themen/Ideen platzieren und findet sich im gemeinsamen Ergebnis wieder.

Und das eventuell sogar obwohl Konfliktpotenzial vorhanden und Meinungsverschiedenheiten auch offen angesprochen wurden.

Fragen Sie uns gerne an: In Gerd Kalmbach und seinem Team finden Sie souveräne und kompetente Moderatoren.

### Dauer

Nach Absprache

### Termin/Ort

Nach Absprache

## VOM AUSBILDER ZUM LERNBEGLEITER

HANDWERKSZEUG FÜR AUSBILDER & AUSBILDUNGSBEAUFTRAGTE

### Hintergrund

Dieses Training soll neben dem Erproben von neuen Methoden auch Spaß und Freude am Lehren/Lernen verdeutlichen. Die Wichtigkeit der Aufgabe und der Person des Ausbilders steht neben methodischem Handwerkszeug im Mittelpunkt des Seminars.

Die Teilnehmer erhalten einen kurzen theoretischen Rückblick auf Grundlagen des Lehrens und reflektieren ihre bisherige Arbeit als Ausbilder.

Schwerpunkt des Trainings ist es, neue Methoden und Möglichkeiten zu entdecken, wie die Ausbilder die Aufmerksamkeit und die Lust am Lernen bei Ihren Auszubildenden an ihrem ganz konkreten Arbeitsplatz in der täglichen Praxis wecken können, um sowohl bei sich selbst als auch bei den Lernenden eine Motivationssteigerung zu ermöglichen.

Dieses Seminar richtet sich an Ausbilder/innen, die bereits Erfahrungen mit der Betreuung von Auszubildenden haben und die Ihren persönlichen „Methodenkoffer“ erweitern wollen.

### Inhalte des Trainings

- „Vom Ausbilder zum Lernbegleiter“
- Die Azubis als Kunden betrachten; Zielgruppen-Analyse
- „Nur wer selbst brennt, kann andere entzünden“ – Oder: Wie überzeuge ich jemanden?
- Wahrnehmung und Lernen – was hat das miteinander zu tun? Was heißt das für den Lehrprozess?
- Behaltensregeln: Was können wir uns eigentlich merken?
- Weniger ist mehr – kleine Einheiten statt Überforderung der Azubis
- Kommunikation im Lehr-/Lernprozess: Zuhören, Fragen und Feedback geben
- Pädagogischer Bezug – Aufbauen einer „guten Beziehung“
- Erfolgreiches Lernen geht nur mit positiven Emotionen!
- Schluss mit müden Unterweisungen
- Lehren und Lernen in Phasen
- Methoden-Training: spielerisches Lernen, „Kniffe“, Azubis zu integrieren und Spaß am Lernen zu fördern

### Methoden

Erlebnisorientiertes Lernen, Einzelarbeit mit Selbstreflexion, Partner- und Gruppenarbeit, Trainerinput, Übungen, Erfahrungsaustausch, Aktivierende Methoden

### Dauer

2-3 Tage

### Termin/Ort

Nach Absprache



# DIE EIGENE AUSBILDER-PERSÖNLICHKEIT STÄRKEN

## PERSÖNLICH WIRKSAMER WERDEN

### Hintergrund

„Wir überzeugen durch unsere Persönlichkeit.“ (Walt Whitman)

Dass die Persönlichkeit des Ausbilders, seine Vorlieben und Kompetenzen fast noch mehr den Erfolg der Ausbildung beeinflussen als der Inhalt einer „Lehreinheit“, liegt auf der Hand.

Umso wichtiger ist es dann auch, dass Ausbilder das, was sie selbst „predigen“, auch vorleben. Wer also vom freundlichen Umgang, von guten zwischenmenschlichen Beziehungen innerhalb der Firma, von Fleiß und Zuverlässigkeit etc. spricht, sollte diese Persönlichkeitsmerkmale auch selbst besitzen. Denn die Azubis messen den Ausbilder nicht nur danach, was er sagt, sondern auch danach, was er tut. Und wenn beides sich widerspricht, ergibt sich eine Inkongruenz - ein klassischer Lernverhinderer.

Dementsprechend ist es wichtig und notwendig, sich als Ausbilder über die eigene Persönlichkeit Gedanken zu machen, welcher Ausbildungsstil und welche Herangehensweise zu einem selbst passt und welche Einflussmöglichkeiten auf Azubis sich aus der eigenen Persönlichkeit letztlich ergeben, ohne sich selbst „verbiegen“ zu müssen.

Darüber Erkenntnisse zu erlangen und gleichzeitig auch Tipps und Hinweise für die Ausbilderpraxis zu erarbeiten ist Ziel dieses dreitägigen Trainings.

### Inhalte des Trainings

- Auf welche meiner Ausbilderfähigkeiten kann ich aufbauen?
- Wie schärfe ich meine Menschenkenntnis und wie nutze ich sie?
- Wie richte ich meine Führungspersönlichkeit passend und erfolgreich aus?
- Wie verstärke ich meine Selbst-Motivation und begeistere durch meine Begeisterung?
- Reflexion – Welche Führungspersönlichkeit lebe ich?
- Die eigene Wirkung als Führungspersönlichkeit ergänzen und erweitern
- Situationen, die ich effizienter gestalten möchte

### Methoden

Erlebnisorientiertes Lernen, Einzelarbeit mit Selbstreflexion, Partner- und Gruppenarbeit, Trainerinput, Übungen, Erfahrungsaustausch, Aktivierende Methoden

### Dauer

2-3 Tage

### Termin/Ort

Nach Absprache

# KOMMUNIKATIONSTRAINING FÜR AUSBILDER

RHETORISCH SICHER VOR UND MIT AUSZUBILDENDEN REDEN

## Hintergrund

Die Fähigkeit, Themen klar, präzise und gut verständlich auf den Punkt zu bringen gehört zu den wesentlichsten Eigenschaften eines Ausbilders. Gerade das Erklären komplexer Zusammenhänge verlangt viel rhetorische Finesse.

Zusätzlich ist das fröhliche und selbst motivierte Ermuntern und Aufbauen der Auszubildenden ebenso wichtig, damit die Azubis gerne lernen und zuhören.

Aber auch klare Ansagen, Delegationsgespräche oder das Äußern konstruktiver Kritik sollten nicht vergessen werden. Auch da werden wir einen Blick drauf werfen und testen, wie stark ausgeprägt unsere „Nein-Sagen“ Fähigkeiten tatsächlich sind.

In interaktiver Weise und mit vielen Übungen (auch aus dem Impro-Theater) werden wir unsere kommunikativen Fertigkeiten ausbauen, Feinschliff betreiben und vieles Neues probieren. Dabei liegt der Schwerpunkt freilich bei der Perspektive „Lehrender, der einem Lernenden etwas rüberbringen möchte“.

## Inhalte des Trainings

- Grundlagen der Kommunikation zwischen Azubi und Ausbilder
- klar und deutlich kommunizieren
- Dinge auf den Punkt bringen – wie erkläre ich das richtig?
- „Mit Sinnlosem überzeugen“
- Kommunikationsprobleme überwinden
- „Schwierige Botschaften“ rüberbringen – Nein Sagen!
- durch richtige Körpersprache, Gestik + Mimik souverän auftreten – Status-Übung
- Meine stimmlichen Mittel gut einsetzen – Betonung, Artikulation und Co...
- Schlagfertigkeit – kann ich das auch?
- „Lehr-Vorträge“ sinnvoll strukturieren + attraktiv gestalten
- Fragen über Fragen...!!! Wie kann ich den Azubi zur eigenen Erkenntnis führen?
- Zirkuläres Fragen – Themen einkreisen mit den richtigen Fragen...
- Medien und Materialien unterstützend einzusetzen
- Lehrgespräche planen + durchführen
- „Lampenfieber“ vor kleinen Vorträgen? Stehgreif-Reden im Seminar als Gegenmittel...☺

## Methoden

Erlebnisorientiertes Lernen, Einzelarbeit mit Selbstreflexion, Partner- und Gruppenarbeit, Trainerinput, Übungen, Erfahrungsaustausch, Aktivierende Methoden

## Dauer

2-3 Tage

## Termin/Ort

Nach Absprache

## AZUBIS ZIELORIENTIERT BEURTEILEN

---

BEURTEILEN - NICHT VERURTEILEN.

### Hintergrund

Ausbilder und Ausbildungsbeauftragte tun sich häufig schwer, die Leistungen der Azubis objektiv zu beurteilen. Sympathie und das Gefühl, womöglich die Zukunft der jungen Leute zu verbauen hindern viele Ausbilder daran, ehrlich und kritisch zu beurteilen. Dabei hilft den Azubis gerade auch eine konstruktive Rückmeldung, sich zu verbessern und weiter zu entwickeln.

Das Abschätzen der Leistung, das Vermeiden von Beurteilungsverzerrungen und das Sammeln von objektiven und beobachtbaren Kriterien anhand Ihrer jeweiligen Beurteilungsbögen wird hier geübt und besprochen, damit Sie als Ausbilder nach dem Training sicherer und klarer in Ihrem Urteil werden. Das führt dann dazu, dass das Beurteilungsgespräch leichter und präziser wird – zum Nutzen von beiden Seiten.

### Inhalte des Trainings

- Ziele der Beurteilung ermitteln
- Zeitpunkt und formaler Ablauf der Beurteilung
- Beurteilen, nicht verurteilen
- Beurteilungsbögen ausfüllen, Freitexte und Notenskalierung
- Beurteilungskriterien mit beobachtbarem Verhalten verknüpfen
- Beurteilungsfehler bzw. -verzerrungen vermeiden
- Konstruktive Beurteilungsgespräche führen

### Methoden

Erlebnisorientiertes Lernen, Einzelarbeit mit Selbstreflexion, Partner- und Gruppenarbeit, Trainerinput, Übungen, Erfahrungsaustausch, Aktivierende Methoden

### Dauer

2-3 Tage

### Termin/Ort

Nach Absprache

## AZUBIS FÜHREN UND MOTIVIEREN

DIE (MINDESTENS) 6 GOLDENEN REGELN EINER GLAUBWÜRDIGEN FÜHRUNG

### Hintergrund

Dieses Training soll den Ausbildungsbeauftragten zunächst die Wichtigkeit ihrer Funktion und Rolle für das Unternehmen, aber auch als Vorbild für die Jugendlichen bewusst machen. Gleichzeitig soll die Möglichkeit gegeben sein, die eigenen Erwartungen sowohl an die Azubis als auch das Unternehmen zu formulieren, zu diskutieren und einen gemeinsamen „Lernzielkatalog“ zu erstellen.

Neben diesen grundlegenden Themen steht auch das Erproben von neuen Methoden im Vordergrund, die auch Spaß und Freude am Lernen verdeutlichen. Ebenso soll die Wichtigkeit der Persönlichkeit des Ausbildungsbeauftragten als direkte Bezugsperson des Azubis neben methodischem Handwerkszeug im Mittelpunkt des Seminars stehen.

Alle vorgestellten Einheiten werden auch gleich konkret und praxisorientiert ausprobiert und umgesetzt. Schwerpunkt des Trainings ist es, Methoden und Möglichkeiten zu entdecken, wie die Ausbilder die Aufmerksamkeit und die Lust am Lernen bei den Azubis wecken können, um sowohl bei sich selbst als auch bei den Azubis eine Motivationssteigerung zu ermöglichen

### Inhalte des Trainings

- Rolle des Ausbildungsbeauftragten? Was gehört alles dazu?
- Vorbild sein – was heißt das konkret für mich...
- Welche Erwartungen habe ich an den Azubi? Und umgekehrt?
- Was begeistert Auszubildende wirklich für die Ausbildung?
- Was ist zu tun, das Azubis von sich aus initiativ werden?
- Wie führe ich Auszubildende zu mehr eigenverantwortlichem Handeln?
- Bewährte Methoden, um Auszubildende gekonnt zu führen
- Eigenmotivation für die Ausbildung aktivieren statt Anpassung zu dulden
- Intrinsische Motivation als Basisstrategie aufrufen und fördern
- Motivation durch Kompetenzerweiterung der Azubis
- Aufgaben, Verantwortlichkeiten, Kompetenzen?
- Situative Führung – Die Einen so, die Anderen so...
- Behaltensregeln: Was können wir uns eigentlich merken?
- Pädagogischer Bezug – Aufbauen einer „guten Beziehung“
- Aktivierendes Lehren als Grundhaltung

### Methoden

Erlebnisorientiertes Lernen, Einzelarbeit mit Selbstreflexion, Partner- und Gruppenarbeit, Trainerinput, Übungen, Erfahrungsaustausch, Aktivierende Methoden

### Dauer

2-3 Tage

### Termin/Ort

Nach Absprache

## AKTIVIERENDE AUSBILDUNGSMETHODEN

SPIELEND KREATIVE LEHR-LERN-METHODEN ENTWICKELN

### Hintergrund

Mit der Fokussierung der Pädagogik auf den Lernenden wird eine Unterscheidung immer wichtiger, die Lehrende oft vergessen zu treffen: Nämlich die Unterscheidung zwischen Lehr- und Lerninteressen. Nur weil wir Ausbilder ein bestimmtes Thema relevant finden muss es das deshalb noch nicht für den Azubi sein!

Also brauchen wir Mittel und Wege, um an die Lerninteressen der Azubis heran zu kommen. „Lernberatung“ ist eine mögliche Herangehensweise, die hier im Seminar vorgestellt wird.

Gleichzeitig werden wir Ihre Themen und Inhalte methodisch unter die Lupe nehmen und schauen, ob sie den Azubis einen guten Zugang gewähren, damit Lernen und Transfer insgesamt erfolgreicher werden.

### Inhalte des Trainings

- Eine sinnvolle Methodenauswahl und einen zielgerichteten Methodenmix erarbeiten
- Lehr-Lern-Gespräche erfolgreich planen und durchführen
- Stufen-Methode der sinnvollen Unterweisung
- Lerninhalte attraktiv machen
- Individuelle **Lern**interessen der Azubis versus institutioneller **Lehr**interessen der Ausbilder – wie gehen Azubis mit diesem Spannungsverhältnis um
- Eigene Inhalte (aus dem jeweiligen Fachbereich) konkret ausarbeiten und didaktisieren
- Methoden entwickeln, die den Lerntransfer der Auszubildenden unterstützen
- Lernberatung als Zugang zu Lerninteressen
- Die natürliche Kreativität der Azubis nutzen
- Arbeiten mit Azubiprojekten

### Methoden

Erlebnisorientiertes Lernen, Einzelarbeit mit Selbstreflexion, Partner- und Gruppenarbeit, Trainerinput, Übungen, Erfahrungsaustausch, Aktivierende Methoden

### Dauer

2-3 Tage

### Termin/Ort

Nach Absprache

## NEU ALS AUSBILDUNGSBEAUFTRAGTER

---

### DAS STARTSEMINAR – ERSTES RÜSTZEUG

#### Hintergrund

Sie übernehmen die wichtige Aufgabe eines Ausbildungsbeauftragten in Ihrer Fachabteilung und wollen zukünftig noch mehr mit jungen Menschen arbeiten und diese weiterbringen? Damit übernehmen Sie Verantwortung für den Nachwuchs in Ihrem Unternehmen und können sich gleichzeitig darum kümmern, positive Werbung für Ihre Abteilung und Ihren Beruf zu machen.

Dieses Seminar gibt Ihnen das erste Rüstzeug an die Hand um zusätzlich zu Ihrem Fachwissen zu erfahren, worauf es auch ankommt: Sie erhalten ein erstes Methodenrepertoire, damit Ihre Expertise bei den Azubis ankommt und so wirkt, wie Sie sich das wünschen. Außerdem erfahren Sie: Was gibt es zu tun? Wofür bin ich verantwortlich? Wer gestaltet die Lehreinheiten und wie ist das mit den Beurteilungen?

Es gibt also viele Fragen zum Einstieg in diese Aufgabe, die in diesem Training beantwortet werden.

#### Inhalte des Trainings

- Meine Rolle als ABA (Ausbildungsbeauftragter), Aufgaben und Verantwortlichkeiten
- Erwartungen an Azubis – wie stelle ich mir das vor?
- Das erste Gespräch: Was möchte ich meinem Azubi am ersten Tag sagen?
- Struktur der Ausbildung: Was bringe ich dem Azubi wann bei?
- Erarbeiten einer sinnvollen Methodenauswahl und eines zielgerichteten Methodenmixes, der Spaß macht und damit erfolgreich ist
- Lehr-Lern-Gespräche erfolgreich planen und durchführen
- Abschluss und Beurteilung

#### Methoden

Erlebnisorientiertes Lernen, Einzelarbeit mit Selbstreflexion, Partner- und Gruppenarbeit, Trainerinput, Übungen, Erfahrungsaustausch, Aktivierende Methoden

#### Dauer

2-3 Tage

#### Termin/Ort

Nach Absprache



# NEUE AUSBILDUNGSMETHODEN UND LERNBERATUNG

## INNOVATIVE UND KREATIVE LEHR-LERN-METHODEN ENTWICKELN

### Hintergrund

Mit der Fokussierung der Pädagogik auf den Lernenden wird eine Unterscheidung immer wichtiger, die Lehrende oft vergessen zu treffen: Nämlich die Unterscheidung zwischen Lehr- und Lerninteressen. Nur weil wir Ausbilder ein bestimmtes Thema relevant finden muss es das deshalb noch nicht für den Azubi sein!

Also brauchen wir Mittel und Wege, um an die Lerninteressen der Azubis heran zu kommen. „Lernberatung“ ist eine mögliche Herangehensweise, die hier im Seminar vorgestellt wird.

Gleichzeitig werden wir Ihre Themen und Inhalte methodisch unter die Lupe nehmen und schauen, ob sie den Azubis einen guten Zugang gewähren, damit Lernen und Transfer insgesamt erfolgreicher werden.

### Inhalte des Trainings

- Erarbeitung einer sinnvollen Methodenauswahl bzw. eines zielgerichteten Methodenmix anhand konkreter Praxisthemen
- Lernhemmnisse – Ängste und Befürchtungen vor Neuem/Veränderungen.
- Wege durch das „Tal der Tränen“ des Lernens
- Lehr-Lern-Gespräche erfolgreich planen und durchführen
- Die Stufen-Methode der sinnvollen Unterweisung
- Lerninhalte attraktiv machen
- Lernen in positiver Atmosphäre – Ausarbeitung und Vorbereitung von konkreten Lernmitteln
- Individuelle Lerninteressen der Azubis versus institutioneller Lehrinteressen der Ausbilder – wie gehen Azubis mit diesem Spannungsverhältnis um
- Lernberatung als Zugang zu Lerninteressen – ein didaktische Konzept, um Lerninteressen zu ergründen
- Ganz konkretes Didaktisieren von Inhalten aus den jeweiligen Fachbereichen (Hier sollten die Teilnehmenden konkrete Themen mitbringen, die wir exemplarisch bearbeiten können)
- Methoden entwickeln, die den Lerntransfer der Auszubildenden unterstützen
- Die natürliche Kreativität der Azubis zu nutzen

### Methoden

Erlebnisorientiertes Lernen, Einzelarbeit mit Selbstreflexion, Partner- und Gruppenarbeit, Trainerinput, Übungen, Erfahrungsaustausch, Aktivierende Methoden

### Dauer

2-3 Tage

### Termin/Ort

Nach Absprache

# KNIGGE FÜR AUSZUBILDENDE

FUNDAMENT FÜR EINEN GUTEN START IN DEN NEUEN LEBENSABSCHNITT

## Hintergrund

In diesem Workshop geht es darum, die unten dargestellten Themen und Inhalte mit den Auszubildenden gemeinsam zu erarbeiten. Anhand ganz konkreter Fallbeispiele wird zum Beispiel in kleinen „Forums-Theater“ Sequenzen das erwünschte Verhalten von Azubis ausprobiert und vom Publikum (den Azubis) modelliert. Zusätzlich werden ganz praktische Ergebnisse wie ein Anforderungsprofil des Ideal-Azubis oder ein 10-Punkte Plan für jeden einzelnen Teilnehmer in aktiver Kleingruppenarbeit entwickelt.

## Inhalte des Trainings

- Eintritt in das Berufsleben – Unterschied Schule und Beruf?
- Der „Ideal-Azubi“!
- Verhaltensregeln in konkreten Situationen
- Kommunikationsregeln für Azubis
- Zuhören, offen auf Kollegen zugehen
- Fehler zugeben, ehrlich sein etc.
- Konkrete Ziele: Ich werde...- TOP 10 Aktivitätenplan
- Selbstbewusstsein – irgendwo zwischen Selbstsicher und arrogant...
- Unternehmens- Kultur, Berichtshefte, Mitdenken, Verlässlichkeit, Selbstständiges Lernen, Nachfragen, Interesse zeigen
- Umgang mit Feedback, Feedback geben
- Mein eigenes Ausbildungsprojekt – Karriere, und was hat das mit mir zu tun?

## Methoden

Erlebnisorientiertes Lernen, Einzelarbeit mit Selbstreflexion, Partner- und Gruppenarbeit, Trainerinput, Übungen, Erfahrungsaustausch, Aktivierende Methoden

## Dauer

2-3 Tage

## Termin/Ort

Nach Absprache

## YOUNG PROFESSIONALS: DER WEG IN DIE RICHTIGE RICHTUNG

STÄRKEN, MOTIVE UND RESSOURCEN ERKENNEN UND EINSETZEN

### Hintergrund

Dieses Training unterstützt Sie bei Ihrer beruflichen Entwicklung, indem Sie Ihre persönlichen Stärken und inneren Ressourcen identifizieren und reflektieren. Je eher Sie erkennen, welche Stärken Sie besitzen, was Sie antreibt und wie Sie dies in den beruflichen Alltag übersetzen können, umso besser werden Sie zum bewussten Gestalter Ihrer beruflichen Entwicklung. Ein klares Bild der eigenen Stärken erhöht die persönliche Wirksamkeit, Flexibilität, fördert die Motivationskompetenz und hilft, Situationen zielgerichteter mitzugestalten.

### Inhalte des Trainings

- Selbsteinschätzung und Selbstreflexion der eigenen Stärken.
- Eigene Werte und innere Motivatoren erkennen.
- Abgleich des Selbst- und Fremdbilds.
- Erkennen der inneren Steuerungsprogramme.
- Erstellung und Auswertung eines persönlichen Profils mit einer Psychologin.
- Übersetzung der Stärken und Fähigkeiten in das berufliche Umfeld.
- Persönlicher individueller Umsetzungsplan zu Ihren Ressourcen und Stärken auf Basis psychologischer Forschung.
- Ihr Nutzen
- Sie erkennen Ihre Stärken, Fähigkeiten und Werte.
- Sie erkennen, wie Sie Ihre Stärken zielorientiert einsetzen können, um Ihre persönliche und berufliche Weiterentwicklung bewusst zu gestalten.
- Sie erkennen Ihre inneren Motivatoren und Antreiber.
- Sie erfahren, wie Sie auf andere wirken.
- Sie erhalten ein persönliches Profil zu Ihren Stärken und Ressourcen.

### Methoden

Impuls-Information, Gruppenarbeit, kreative Moderation, Diskussionen, Tests und Checklisten und professionelles Feedback.

### Dauer

2-3 Tage

### Termin/Ort

Nach Absprache

## FEEDBACK GEBEN UND ANNEHMEN

KONSTRUKTIV UND EHRlich FEEDBACK EINHOLEN, ANNEHMEN ABER AUCH GEBEN

### Hintergrund

Wer möchte schon gerne kritisiert werden? Dieser Satz gilt gerade auch für Azubis, die jung und in ihrer Persönlichkeit deshalb noch nicht so ausgereift sind, dass sie Kritik einfach so wegstecken können. Schließlich ist es gerade während der Ausbildung so, dass sie noch Fehler machen (sollen) und sehr häufig Kritik bekommen – schließlich lernt man viel über Fehler.

Um hier stabiler zu werden gilt es, sich einige klare Feedback-Regeln einzuprägen. Die Azubis lernen in diesem Seminar, dass Kritik sehr positiv ist, immer auch Aspekte enthält, die weiterbringen und sie nicht persönlich zu nehmen ist.

Außerdem ist es auch Ziel des Trainings, dass Azubis in die Lage versetzt werden, selbst konstruktiv Kritik zu äußern – sie lernen Formulierungen und werden in Übungen befähigt, auch gegenüber ihren Ausbildern Rückmeldungen zu kommunizieren.

### Inhalte des Trainings

- Das Schlechte an Kritik? Und was könnte das Gute dran sein?
- Konstruktive Kritik als Lernchance.
- Mein persönlicher Umgang mit Kritik?
- Feedbackregeln – wie sag ich's denn nun?
- Feedback geben und annehmen – auch gerade im Umgang mit Ausbildern. Übungen anhand konkreter Fälle.
- Was ich meinem Ausbilder schon immer mal sagen wollte.
- Heißer Stuhl – Feedback-Übungen.
- Umgang mit schwierigen Situationen, Konflikten

### Methoden

Erlebnisorientiertes Lernen, Einzelarbeit mit Selbstreflexion, Partner- und Gruppenarbeit, Trainerinput, Übungen, Erfahrungsaustausch, Aktivierende Methoden

### Dauer

2-3 Tage

### Termin/Ort

Nach Absprache

## **FIT FOR YOUR JOB: DER GUTE START FÜR BERUFSEINSTEIGER**

MODULARE SEMINARE & WORKSHOPS FÜR ALLE, DIE FRISCH INS UNTERNEHMEN KOMMEN

Egal ob Ausbildung oder Studium – vor Berufseinsteigern stehen spannende Herausforderungen. Mit unserem vierteiligen Programm „Fit for your job“ begleiten wir Ihre Auszubildenden oder DH-Studenten vom Ausbildungsstart über die Halbzeit bis zum Ausbildungsende.

Investieren Sie heute in Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Morgen!

### **Modul I: Wo bin ich denn hier? Alles neu?**

#### **Hintergrund**

Berufseinsteiger im ersten Ausbildungsjahr oder DH-Studenten erhalten mit diesem Seminar einen guten Start in den neuen Berufsabschnitt. Durch verschiedene Elemente aus Teambuilding und Teamentwicklung und einem breiten Grundlagenkoffer aus Kommunikation und persönlicher Kompetenz gelingt der Start.

#### **Inhalte des Trainings**

- Eintritt in das Berufsleben - Unterschiede zur Schule?
- Der Ideal-Azubi!?!?!?
- Was bin ich bereit, einzubringen? Ehrgeiz, Fleiß, Ausdauer, Höflichkeit, Offenheit, Der „proaktive“ Azubi, Eigeninitiative - wozu?
- Und vor allem: Was heißt das alles für mich?
- Verhaltensregeln in konkreten Situationen
- Konkrete Ziele: Ich werde...- TOP 10 Aktivitätenplan
- Firmen-Kultur, Berichtshefte, Mitdenken, Verlässlichkeit, Selbstständiges Lernen
- Evtl. Ergebnisse des Workshops den Ausbildern präsentieren

### **Modul II: Halbzeit – Wie geht es weiter?**

#### **Hintergrund**

Für Auszubildende im zweiten Lehrjahr ist dieses Seminar eine Auffrischung von Grundlagen und eine weitere Vertiefung von Themen wie Kommunikation, Feedback, Lernmethodik und Projektmanagement.

#### **Inhalte des Trainings**

- Eigenreflexion – was war gut im ersten Lehrjahr? Was nicht?
- Sender-Empfänger Modell
- 4 Seiten einer Nachricht
- Fragetechniken
- Und vor allem Praxisdialog: Welche Gespräche haben denn so gar nicht geklappt im ersten Jahr und warum eigentlich?

### Modul III: Endspurt und Blick nach vorne!

---

#### Hintergrund

Das Ende der Ausbildung naht? Wie geht es weiter? Wo liegen meine persönlichen Stärken und Schwächen? In welche Richtung will ich mich entwickeln?

In diesem Seminar geht es neben einer Wiederholung vor allem auch um persönliche Aspekte um eine gute Grundlage für eine mögliche Übernahme und einen entsprechenden „Start“ in den nächsten Berufsabschnitt zu schaffen.

#### Inhalte des Trainings

- Reflektion/Rückblick auf die bisherige Ausbildung
- Was ist eine „Gute Vorbereitung“ auf die Prüfungspräsentation
- Was kann schiefgehen? Tipps, um das zu verhindern!
- Medienwahl und Benutzung
- AIDA-Prinzip
- Übungen
- Spontanzeit – Offene Fragen, die die Azubis schon länger beschäftigen...

### Modul IV: Beurteilungsbögen nutzen und Lernchancen aufdecken

---

#### Hintergrund

In diesem Seminar geht es sowohl darum Feedback und Kritik anzunehmen und umzusetzen aber auch selbst in Richtung Ausbilder oder Abteilung vernünftig zu geben. Auszubildende sollen lernen Feedbackbögen und deren Interpretation zu verstehen. Mit diesem Wissen können Lernchancen erkannt und für eine positive Entwicklung im Unternehmen genutzt werden.

#### Inhalte des Trainings

- Was bedeutet Teamfähigkeit? Verstehen des Bogens
- Beobachtbares Verhalten versus Subjektivität
- Beurteilungsskalierung: Was heißt „entspricht den Anforderungen“?
- Was kann ein Azubi im ersten bzw. im dritten Lehrjahr leisten?
- Formaler Ablauf des Beurteilungsgesprächs
- Wie sag ich's meinem Kinde?
- Der gute Abschluss der jeweiligen Ausbildungsphase

#### Dauer je Modul

2 Tage

#### Termin/Ort

Nach Absprache



# DIE WACHSTUMSSCHMIEDE

Gerd Kalmbach



## Konnten wir **Ihre Neugier wecken?**

Sehr gerne unterstützen wir Sie bei Ihrer individuellen Aufgabenstellung und entwickeln gemeinsam mit Ihnen ein passendes Konzept.

### **IHR KONTAKT ZUR WACHSTUMSSCHMIEDE**

**Erfahren Sie mehr auf unserer Webseite**

[www.wachstumsschmiede.de](http://www.wachstumsschmiede.de)

**bei Facebook**

[www.facebook.com/wachstumsschmiede](http://www.facebook.com/wachstumsschmiede)

[www.facebook.com/gerdkalmbach.trainer](http://www.facebook.com/gerdkalmbach.trainer)

**bei XING**

[www.xing.com/profile/Gerd\\_Kalmbach](http://www.xing.com/profile/Gerd_Kalmbach)

**via eMail...**

[kontakt@wachstumsschmiede.de](mailto:kontakt@wachstumsschmiede.de)

**via Telefon...**

+49 781 2840 4930

**Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!**