

Weiterbildung No. 2

Professionelle Kompetenz- und Potenzialentwicklung für Trainer, Berater und Coachs (mit und ohne Einbeziehung von Testverfahren)

1



Sternchen: Thematische Schwerpunkte

Tag 1				
No.	Umfang	Inhalt	Lernziel	Methode
1	2 Std. 	Meine Persönlichkeit als Berater/Coach	Verstehen, wo man selbst steht und wie sich Unterschiede in den Wertvorstellungen auswirken können	Selbstbildprüfung nach Leitfaden (Kleingruppe)
2	1,5 Std.	Kompetenzen und Potenziale: Begriffsklärung und Abgrenzungen	State-of-the-Art Definitionen von Kompetenzen, Potenzialen, Stärken etc. Selbst- und Fremdbild	Input, danach weiterarbeiten mit einem nun differenzierteren Selbstbild
3	1,5 Std.	Theorie der Kompetenzentwicklung	Was ist möglich? Wie veränderbar ist der Mensch? (aktuelle Sichtweise Hirnforschung, wichtigste Leitsätze aus Lerntheorien) Unterschied bei der Arbeit mit verschiedenen Altersgruppen (Lebensphasenmodell)	Input Fallbeispiele bearbeiten Erweiterung des Selbstbildes um persönliche Beispiele und Beispiele von Beratungskunden
4	2 	Weitere Tools zur Kompetenzanalyse und -entwicklung	KODE® und weitere kostenlose Tools wie Kompetenzlandkarte etc.	Vorstellung und Übersicht Beispielarbeit mit Kompetenzlandkarte
Total	7-8			

Weiterbildung No. 2

Professionelle Kompetenz- und Potenzialentwicklung für Trainer, Berater und Coachs (mit und ohne Einbeziehung von Testverfahren)

2

Tag 2				
No.	Umfang	Inhalt	Lernziel	Methode
1	2 Std. 	Tests in der Potenzialanalyse	<p>Stärkung der Beurteilungskompetenz</p> <p>Kriterien zur Einschätzung von Testverfahren.</p> <p>Die gängigen und wissenschaftlich akzeptierten Verfahren:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Berufsinteressentests - Persönlichkeitstests (Eigenschaften, Werte/Motivationen und kognitive Kompetenzen) <p>Umgang mit in Deutschland umstrittenen Verfahren (z.B. MBTI)</p> <p>Tests, die keine validen Tests, sondern Tools sind (Karriereanker und Belbin)</p>	<p>Input</p> <p>Übersichten</p> <p>Fallbeispiele</p> <p>Nähere Vorstellung Belbin</p>
2	1,5 Std.	Konkrete Arbeit mit dem RIASEC und BIS (Studenten)	<p>Selbsterfahrung (was wäre ich selbst geworden, wenn...)</p> <p>Achtung: Dafür sind PCs notwendig oder aber die Tests müssen VORAB gemacht werden</p>	<p>Testbesprechung</p> <p>Einschätzung</p> <p>Ableiten von Empfehlungen</p>
3	2,5 Std. 	Das Big Five Modell in der Praxis (für Menschen mit – erster - Berufserfahrung)	<p>Versionen und Ableitungen der Big Five (NEO FFI u.a.), Bochumer Inventar, kostenlose Tests im Internet, Einkauf bei Hogrefe etc.</p> <p>Selbsttest im Seminar, Erfahrungsaustausch</p>	<p>Übung mit Korrelationsstudien ergebnissen, z.B. welche Eigenschaften braucht ein...(Steuerberater, Produktmanager etc.)</p>
4	1 Std.	Grenzen von Tests, Chancen und Risiken	<p>Reflexion des Tages mit Fazit der Gruppe: was wollen wir einsetzen, worauf werden wir achten</p>	<p>Fallbeispiele und Best Practie</p>

Total	7-8			
-------	-----	--	--	--

Weiterbildung No. 2

Professionelle Kompetenz- und Potenzialentwicklung für Trainer, Berater und Coachs (mit und ohne Einbeziehung von Testverfahren)

3

Tag 3				
No.	Umfang	Inhalt	Lernziel	Methode
1	1 Std.	Einfluss von Werten und Motivationen	Zusammenhang und Rückkopplung verstehen	Am Beispiel Karriereanker
2	2 Std. 	Standort- und Potenzialanalyse mit 360-Grad-Modell	360-Grad-Modell als Methode anwenden lernen	Anwendungsübung an konkretem Beispiel (Kleingruppe)
3	1 Std.	Zielklärung in der Kompetenzentwicklung	State-of-the-Art Definitionen von Kompetenzen, Potenzialen, Stärken etc,	Input, danach weiterarbeiten mit einem nun differenzierteren Selbstbild
4	2 Std.	Entwicklung eines konkreten Trainingsplans für 3 Beispielkompetenzen	Was ist möglich? Wie veränderbar ist der Mensch? (aktuelle Sichtweise Hirnforschung, wichtigste Leitsätze aus Lerntheorien)	Input Fallbeispiele bearbeiten Erweiterung des Selbstbildes um persönliche Beispiele und Beispiele von Beratungskunden
5	1 Std. 	Umgang mit Blockaden	Handlungsmöglichkeiten und Interventionen, wenn der Prozess stockt	Fallbeispiele und Best Practise
Total	7-8			