

LERNTRANSFER SICHERN – Verhaltensänderung motivieren

Was braucht es, um neu erworbenes Wissen aus Seminaren und Trainings in den Arbeitsalltag zu übertragen?

Um mit Leichtigkeit zu lernen und Ergebnisse zu schaffen, die sich dauerhaft in unseren Köpfen verankern, können wir von drei Grundannahmen über das Lernen ausgehen:

Menschen lernen mit allen Sinnen

Menschen lernen unterschiedlich

Menschen glauben an ihre eigenen Erfahrungen

Um diese Grundannahmen in eigenen Schulungen zu berücksichtigen, benötigen wir eine Vielzahl an Methoden und Aktivierungen, um Teilnehmer in den unterschiedlichen Seminarsituationen immer wieder selber etwas tun zu lassen.

Dennoch stoßen wir in einer sich stetig verändernden Lernkultur mit klassischen Trainingsformaten (Information, Vertiefung, Transfer) an Grenzen. Blockaden tauchen auf, die einer Verhaltensänderung im Weg stehen.

Der Schlüssel, um Einstellungen und Werte-Haltungen von Menschen zu verändern, ist das „Erleben“. Wenn Teilnehmer sich zu Beginn in kognitiv-emotionalen und dynamischen Lernsituationen erleben, fällt es leichter, das Erlebte zu reflektieren und auf das Arbeitsumfeld zu übertragen.

Das Training liefert einen prall gefüllten Methoden-Koffer und erzielt damit bei den Teilnehmern langfristige Erfolge.

Lernziele

Am Ende des Seminars:

- kennen Sie die Grundlagen des ganzheitlichen Lernens.
- kennen Sie unterschiedliche Aktivierungen/ Methoden für verschiedene Seminarsequenzen.

- wissen Sie, wie Sie Einstellungs- und Verhaltensänderungen im Kontext des beruflichen Alltags erfolgreich auslösen.
- erfahren Sie, wie reflektierte Erlebnisse Verhaltensänderungen beschleunigen.
- können Sie Erlebnis-Übungen anleiten, durchführen und zielgerichtet auswerten.
- können Sie Ihre Erkenntnisse in das eigene Trainingskonzept übertragen.

Seminarinhalte

Ganzheitliches Lernen:

- verschiedene Lerntypen und Lernpräferenzen

Lerntransfer sichern:

- sechs Schritte, um Lerninhalte dauerhaft zu verankern

Vom Wissen ins Handeln kommen:

- Wie gelingt es mir, Einstellungen und Werte-Haltungen meiner Teilnehmer zu verändern?

Verhalten erkennen, überlernen, überprüfen:

- Erlebnis-Übungen zu den Themen: Kommunikation, Konflikte, Kooperation, Selbstverantwortung selber erleben

Erlebnis-Übungen selber durchführen

- Vorbereitung: Welches Ziel möchte ich erreichen?
- Dreischritt: Anleiten, Durchführen, Auswerten
- mit Interventionen während der Übungen umgehen





Seminarablauf

Am ersten Tag setzen sich die Teilnehmer mit den unterschiedlichen Lernvoraussetzungen von Menschen auseinander und kommen ihren eigenen Lernvorlieben auf die Spur. Sie erleben unterschiedliche Methoden

und Aktivierungen für unterschiedliche Seminarsequenzen (Einstieg, Vertiefung eines Themas, Wiederholung, praktische Übungen, Abschluss) und treffen daraus Ableitungen für die Gestaltung des eigenen Trainings.

Anschließend geht es um die Frage, wie es gelingt, Einstellungen und Werte-Haltungen von Menschen zu verändern. Der Schlüssel dafür ist das „Erleben“. Im ersten Schritt erleben Sie unterschiedliche Übungen zu verschiedenen Themen als Teilnehmer und bekommen ein Gespür dafür, welche Wirkung Erlebnis-Übungen erzeugen.

Im zweiten Schritt lernen Sie, unterschiedliche Übungen selber anzuleiten und auszuwerten. Reflexionen zwischen den einzelnen Seminarphasen helfen, einen konkreten Handlungsplan zu entwickeln, und die einzelnen Aktivitäten und Übungen in das eigene Trainings-Konzept zu übertragen.

Arbeitsunterlagen

Im Laufe des Seminars erhalten Sie folgende Unterlagen für Ihre Arbeit als Trainer:

- Teilnehmerhandbuch mit prozessbegleitender Dokumentation inkl. bewährten Praxisübungen für verschiedene Situationen mit Anleitung und möglicher Auswertung
- VOSS+PARTNER-Zertifikat – ein in der Wirtschaft anerkannter Nachweis für qualifizierte Ausbildung

Zielgruppe

- Alle, die heute oder in Zukunft Wissen an andere weitergeben
- Verantwortliche für Weiterbildungs- und Personalentwicklungsaufgaben
- Freie Trainer sowie Trainer in Unternehmen
- Führungskräfte mit haupt- und nebenamtlicher Trainer-Funktion

Eine sinnvolle Ergänzung liefert dieses Seminar Trainern, die im Vorwege unsere anderen Trainer-Ausbildungen durchlaufen haben: Trainer-Grundausbildung, Schwierige Trainingssituationen sicher moderieren und Trainingskonzepte passgenau entwickeln.

Seminardauer

2 spannende Arbeitstage

Teilnehmerzahl

Max 8 Teilnehmer*Innen

Weitere Informationen

VOSS+PARTNER GmbH
Hugh-Greene-Weg 2 • 22529 Hamburg
Tel. (040) 7900 767-17/-20 • Fax -10
info@voss-training.de
www.voss-training.de

SEMINAR-PROFIL

LERNTRANSFER SICHERN – Verhaltensänderung in Gang setzen

Für den langfristigen Erfolg eines Unternehmens kommt es darauf an, dass die Mitarbeiter sich immer wieder neuen Lern-Erfordernissen stellen und das neu erworbene Wissen und Verhalten kompetent und motiviert im Alltag einsetzen.

Um mit Leichtigkeit zu lernen und Ergebnisse zu schaffen, die sich dauerhaft in unseren Köpfen verankern, können wir von drei Grundannahmen über das Lernen ausgehen:

- Menschen lernen mit allen Sinnen
- Menschen lernen unterschiedlich
- Menschen glauben an ihre eigenen Erfahrungen

Um diese Grundannahmen in eigenen Schulungen zu berücksichtigen, benötigen wir eine Vielzahl an Methoden und Aktivierungen, um Teilnehmer in den unterschiedlichen Seminarsituationen immer wieder selber etwas tun zu lassen.

Dennoch stoßen wir in einer sich stetig verändernden Lernkultur mit klassischen Trainingsformaten (Information, Vertiefung, Transfer) an Grenzen. Blockaden tauchen auf, die einer Verhaltensänderung im Weg stehen.

Der Schlüssel, um Einstellungen und Werte-Haltungen von Menschen zu verändern, ist das „Erleben“. Wenn Teilnehmer sich zu Beginn in kognitiv-emotionalen und dynamischen Lernsituationen erleben, fällt es leichter, das Erlebte zu reflektieren und auf das Arbeitsumfeld zu übertragen.

Das Seminar liefert einen prall gefüllten Methoden-Koffer und erzielt damit bei den Teilnehmern langfristige Erfolge.

Lernziele

Am Ende des Seminars:

- kennen Sie die Grundlagen des ganzheitlichen Lernens.
- kennen Sie unterschiedliche Aktivierungen/ Methoden für verschiedene Seminarsequenzen.
- wissen Sie, wie Sie Einstellungs- und Verhaltensänderungen im Kontext des beruflichen Alltags in Gang setzen.

- erfahren Sie, wie reflektierte Erlebnisse Verhaltensänderungen beschleunigen.
- können Sie Erlebnis-Übungen anleiten, durchführen und zielgerichtet auswerten.
- können Sie Ihre Erkenntnisse in das eigene Trainingskonzept übertragen.

Seminarinhalte

Ganzheitliches Lernen:

- verschiedene Lerntypen und Lernpräferenzen
- eigene Lernvorlieben erkennen
- andere Lernvorlieben bewusst wahrnehmen und berücksichtigen

Lerntransfer sichern:

- sechs Schritte, um Lerninhalte dauerhaft zu verankern
- Atmosphäre schaffen: Lernumfeld und Räume gestalten
- Lerninhalte mit Emotionen verbinden
- Methoden und Aktivierungen für unterschiedliche Seminarsequenzen

Vom Wissen ins Handeln kommen:

- Wo liegen die Grenzen des klassischen Trainings?
- Wie gelingt es mir, Einstellungen und Werte-Haltungen meiner Teilnehmer zu verändern?
- ein Modell, das Erlebnisse schafft und Blockaden auflöst

Verhalten erkennen, überlernen, überprüfen:

- Erlebnis-Übungen zu den Themen: Kommunikation, Konflikte, Kooperation, Selbstverantwortung selber erleben
- Übungen gemeinsam auswerten
- das eigene Verhalten reflektieren

SEMINAR-PROFIL

Erlebnis-Übungen selber durchführen

- Vorbereitung: Welches Ziel möchte ich erreichen?
- Dreischritt: Anleiten, Durchführen, Auswerten
- mit Interventionen während der Übungen umgehen

Seminarablauf

Am ersten Tag setzen sich die Teilnehmer mit den unterschiedlichen Lernvoraussetzungen von Menschen auseinander und kommen ihren eigenen Lernvorlieben auf die Spur. Sie erleben unterschiedliche Methoden

und Aktivierungen für unterschiedliche Seminarsequenzen (Einstieg, Vertiefung eines Themas, Wiederholung, praktische Übungen, Abschluss) und treffen daraus Ableitungen für die Gestaltung des eigenen Trainings.

Anschließend geht es um die Frage, wie es gelingt, Einstellungen und Werte-Haltungen von Menschen zu verändern. Der Schlüssel dafür ist das „Erleben“. Im ersten Schritt erleben Sie unterschiedliche Übungen zu verschiedenen Themen als Teilnehmer und bekommen ein Gespür dafür, welche Wirkung Erlebnis-Übungen erzeugen.

Im zweiten Schritt lernen Sie, unterschiedliche Übungen selber anzuleiten und auszuwerten. Reflexionen zwischen den einzelnen Seminarphasen helfen, einen konkreten Handlungsplan zu entwickeln, und die einzelnen Aktivitäten und Übungen in das eigene Trainings-Konzept zu übertragen.

Arbeitsunterlagen

Im Laufe des Seminars erhalten Sie folgende Unterlagen für Ihre Arbeit als Trainer:

- Teilnehmerhandbuch mit prozessbegleitender Dokumentation inkl. bewährten Praxisübungen für verschiedene Situationen mit Anleitung und möglicher Auswertung
- Voss+Partner-Zertifikat – ein in der Wirtschaft anerkannter Nachweis für qualifizierte Ausbildung

Zielgruppe

- Alle, die heute oder in Zukunft Wissen an andere weitergeben
- Verantwortliche für Weiterbildungs- und Personalentwicklungsaufgaben
- Freie Trainer sowie Trainer in Unternehmen
- Führungskräfte mit haupt- und nebenamtlicher Trainer-Funktion

Eine sinnvolle Ergänzung liefert dieses Seminar Trainern, die im Vorwege unsere anderen Trainer-Ausbildungen durchlaufen haben: Trainer-Grundausbildung, Schwierige Trainingssituationen sicher moderieren und Trainingskonzepte passgenau entwickeln.

Seminardauer

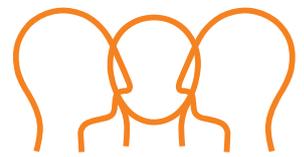
2 spannende Arbeitstage

Teilnehmerzahl

6 – 9 Personen

Weitere Informationen

VOSS+PARTNER GmbH
Hugh-Greene-Weg 2 • 22529 Hamburg
Tel. (040) 7900 767-17/-20 • Fax -10
info@voss-training.de
www.voss-training.de



LERNTRANSFER SICHERN – Verhaltensänderung in Gang setzen

Für den langfristigen Erfolg eines Unternehmens kommt es darauf an, dass die Mitarbeiter sich immer wieder neuen Lern-Erfordernissen stellen und das neu erworbene Wissen und Verhalten kompetent und motiviert im Alltag einsetzen.

Um mit Leichtigkeit zu lernen und Ergebnisse zu schaffen, die sich dauerhaft in unseren Köpfen verankern, können wir von drei Grundannahmen über das Lernen ausgehen:

- Menschen lernen mit allen Sinnen
- Menschen lernen unterschiedlich
- Menschen glauben an ihre eigenen Erfahrungen

Um diese Grundannahmen in eigenen Schulungen zu berücksichtigen, benötigen wir eine Vielzahl an Methoden und Aktivierungen, um Teilnehmer in den unterschiedlichen Seminarsituationen immer wieder selber etwas tun zu lassen.

Dennoch stoßen wir in einer sich stetig verändernden Lernkultur mit klassischen Trainingsformaten (Information, Vertiefung, Transfer) an Grenzen. Blockaden tauchen auf, die einer Verhaltensänderung im Weg stehen.

Der Schlüssel, um Einstellungen und Werte-Haltungen von Menschen zu verändern, ist das „Erleben“. Wenn Teilnehmer sich zu Beginn in kognitiv-emotionalen und dynamischen Lernsituationen erleben, fällt es leichter, das Erlebte zu reflektieren und auf das Arbeitsumfeld zu übertragen.

Das Seminar liefert einen prall gefüllten Methoden-Koffer und erzielt damit bei den Teilnehmern langfristige Erfolge.

Lernziele

Am Ende des Seminars:

- kennen Sie die Grundlagen des ganzheitlichen Lernens.
- kennen Sie unterschiedliche Aktivierungen/ Methoden für verschiedene Seminaresequenzen.
- wissen Sie, wie Sie Einstellungs- und Verhaltensänderungen im Kontext des beruflichen Alltags in Gang setzen.

- erfahren Sie, wie reflektierte Erlebnisse Verhaltensänderungen beschleunigen.
- können Sie Erlebnis-Übungen anleiten, durchführen und zielgerichtet auswerten.
- können Sie Ihre Erkenntnisse in das eigene Trainingskonzept übertragen.

Seminarinhalte

Ganzheitliches Lernen:

- verschiedene Lerntypen und Lernpräferenzen
- eigene Lernvorlieben erkennen
- andere Lernvorlieben bewusst wahrnehmen und berücksichtigen

Lerntransfer sichern:

- sechs Schritte, um Lerninhalte dauerhaft zu verankern
- Atmosphäre schaffen: Lernumfeld und Räume gestalten
- Lerninhalte mit Emotionen verbinden
- Methoden und Aktivierungen für unterschiedliche Seminaresequenzen

Vom Wissen ins Handeln kommen:

- Wo liegen die Grenzen des klassischen Trainings?
- Wie gelingt es mir, Einstellungen und Werte-Haltungen meiner Teilnehmer zu verändern?
- ein Modell, das Erlebnisse schafft und Blockaden auflöst

Verhalten erkennen, überlernen, überprüfen:

- Erlebnis-Übungen zu den Themen: Kommunikation, Konflikte, Kooperation, Selbstverantwortung selber erleben
- Übungen gemeinsam auswerten
- das eigene Verhalten reflektieren

Erlebnis-Übungen selber durchführen

- Vorbereitung: Welches Ziel möchte ich erreichen?
- Dreischritt: Anleiten, Durchführen, Auswerten
- mit Interventionen während der Übungen umgehen

Seminarablauf

Am ersten Tag setzen sich die Teilnehmer mit den unterschiedlichen Lernvoraussetzungen von Menschen auseinander und kommen ihren eigenen Lernvorlieben auf die Spur. Sie erleben unterschiedliche Methoden

und Aktivierungen für unterschiedliche Seminarsequenzen (Einstieg, Vertiefung eines Themas, Wiederholung, praktische Übungen, Abschluss) und treffen daraus Ableitungen für die Gestaltung des eigenen Trainings.

Anschließend geht es um die Frage, wie es gelingt, Einstellungen und Werte-Haltungen von Menschen zu verändern. Der Schlüssel dafür ist das „Erleben“. Im ersten Schritt erleben Sie unterschiedliche Übungen zu verschiedenen Themen als Teilnehmer und bekommen ein Gespür dafür, welche Wirkung Erlebnis-Übungen erzeugen.

Im zweiten Schritt lernen Sie, unterschiedliche Übungen selber anzuleiten und auszuwerten. Reflexionen zwischen den einzelnen Seminarphasen helfen, einen konkreten Handlungsplan zu entwickeln, und die einzelnen Aktivitäten und Übungen in das eigene Trainings-Konzept zu übertragen.

Arbeitsunterlagen

Im Laufe des Seminars erhalten Sie folgende Unterlagen für Ihre Arbeit als Trainer:

- Teilnehmerhandbuch mit prozessbegleitender Dokumentation inkl. bewährten Praxisübungen für verschiedene Situationen mit Anleitung und möglicher Auswertung
- Voss+Partner-Zertifikat – ein in der Wirtschaft anerkannter Nachweis für qualifizierte Ausbildung

Zielgruppe

- Alle, die heute oder in Zukunft Wissen an andere weitergeben
- Verantwortliche für Weiterbildungs- und Personalentwicklungsaufgaben
- Freie Trainer sowie Trainer in Unternehmen
- Führungskräfte mit haupt- und nebenamtlicher Trainer-Funktion

Eine sinnvolle Ergänzung liefert dieses Seminar Trainern, die im Vorwege unsere anderen Trainer-Ausbildungen durchlaufen haben: Trainer-Grundausbildung, Schwierige Trainingssituationen sicher moderieren und Trainingskonzepte passgenau entwickeln.

Seminardauer

2 spannende Arbeitstage

Teilnehmerzahl

6 – 9 Personen

Weitere Informationen

VOSS+PARTNER GmbH
Hugh-Greene-Weg 2 • 22529 Hamburg
Tel. (040) 7900 767-17/-20 • Fax -10
info@voss-training.de
www.voss-training.de

LERNTRANSFER SICHERN – Verhaltensänderung motivieren

Was braucht es, um neu erworbenes Wissen aus Seminaren und Trainings in den Arbeitsalltag zu übertragen?

Um mit Leichtigkeit zu lernen und Ergebnisse zu schaffen, die sich dauerhaft in unseren Köpfen verankern, können wir von drei Grundannahmen über das Lernen ausgehen:

Menschen lernen mit allen Sinnen

Menschen lernen unterschiedlich

Menschen glauben an ihre eigenen Erfahrungen

Um diese Grundannahmen in eigenen Schulungen zu berücksichtigen, benötigen wir eine Vielzahl an Methoden und Aktivierungen, um Teilnehmer in den unterschiedlichen Seminarsituationen immer wieder selber etwas tun zu lassen.

Dennoch stoßen wir in einer sich stetig verändernden Lernkultur mit klassischen Trainingsformaten (Information, Vertiefung, Transfer) an Grenzen. Blockaden tauchen auf, die einer Verhaltensänderung im Weg stehen.

Der Schlüssel, um Einstellungen und Werte-Haltungen von Menschen zu verändern, ist das „Erleben“. Wenn Teilnehmer sich zu Beginn in kognitiv-emotionalen und dynamischen Lernsituationen erleben, fällt es leichter, das Erlebte zu reflektieren und auf das Arbeitsumfeld zu übertragen.

Das Training liefert einen prall gefüllten Methoden-Koffer und erzielt damit bei den Teilnehmern langfristige Erfolge.

Lernziele

Am Ende des Seminars:

- kennen Sie die Grundlagen des ganzheitlichen Lernens.
- kennen Sie unterschiedliche Aktivierungen/ Methoden für verschiedene Seminarsequenzen.

- wissen Sie, wie Sie Einstellungs- und Verhaltensänderungen im Kontext des beruflichen Alltags erfolgreich auslösen.
- erfahren Sie, wie reflektierte Erlebnisse Verhaltensänderungen beschleunigen.
- können Sie Erlebnis-Übungen anleiten, durchführen und zielgerichtet auswerten.
- können Sie Ihre Erkenntnisse in das eigene Trainingskonzept übertragen.

Seminarinhalte

Ganzheitliches Lernen:

- verschiedene Lerntypen und Lernpräferenzen

Lerntransfer sichern:

- sechs Schritte, um Lerninhalte dauerhaft zu verankern

Vom Wissen ins Handeln kommen:

- Wie gelingt es mir, Einstellungen und Werte-Haltungen meiner Teilnehmer zu verändern?

Verhalten erkennen, überlernen, überprüfen:

- Erlebnis-Übungen zu den Themen: Kommunikation, Konflikte, Kooperation, Selbstverantwortung selber erleben

Erlebnis-Übungen selber durchführen

- Vorbereitung: Welches Ziel möchte ich erreichen?
- Dreischritt: Anleiten, Durchführen, Auswerten
- mit Interventionen während der Übungen umgehen





Seminarablauf

Am ersten Tag setzen sich die Teilnehmer mit den unterschiedlichen Lernvoraussetzungen von Menschen auseinander und kommen ihren eigenen Lernvorlieben auf die Spur. Sie erleben unterschiedliche Methoden

und Aktivierungen für unterschiedliche Seminarsequenzen (Einstieg, Vertiefung eines Themas, Wiederholung, praktische Übungen, Abschluss) und treffen daraus Ableitungen für die Gestaltung des eigenen Trainings.

Anschließend geht es um die Frage, wie es gelingt, Einstellungen und Werte-Haltungen von Menschen zu verändern. Der Schlüssel dafür ist das „Erleben“. Im ersten Schritt erleben Sie unterschiedliche Übungen zu verschiedenen Themen als Teilnehmer und bekommen ein Gespür dafür, welche Wirkung Erlebnis-Übungen erzeugen.

Im zweiten Schritt lernen Sie, unterschiedliche Übungen selber anzuleiten und auszuwerten. Reflexionen zwischen den einzelnen Seminarphasen helfen, einen konkreten Handlungsplan zu entwickeln, und die einzelnen Aktivitäten und Übungen in das eigene Trainings-Konzept zu übertragen.

Arbeitsunterlagen

Im Laufe des Seminars erhalten Sie folgende Unterlagen für Ihre Arbeit als Trainer:

- Teilnehmerhandbuch mit prozessbegleitender Dokumentation inkl. bewährten Praxisübungen für verschiedene Situationen mit Anleitung und möglicher Auswertung
- VOSS+PARTNER-Zertifikat – ein in der Wirtschaft anerkannter Nachweis für qualifizierte Ausbildung

Zielgruppe

- Alle, die heute oder in Zukunft Wissen an andere weitergeben
- Verantwortliche für Weiterbildungs- und Personalentwicklungsaufgaben
- Freie Trainer sowie Trainer in Unternehmen
- Führungskräfte mit haupt- und nebenamtlicher Trainer-Funktion

Eine sinnvolle Ergänzung liefert dieses Seminar Trainern, die im Vorwege unsere anderen Trainer-Ausbildungen durchlaufen haben: Trainer-Grundausbildung, Schwierige Trainingssituationen sicher moderieren und Trainingskonzepte passgenau entwickeln.

Seminardauer

2 spannende Arbeitstage

Teilnehmerzahl

Max 8 Teilnehmer*Innen

Weitere Informationen

VOSS+PARTNER GmbH
Hugh-Greene-Weg 2 • 22529 Hamburg
Tel. (040) 7900 767-17/-20 • Fax -10
info@voss-training.de
www.voss-training.de

SEMINAR-PROFIL

LERNTRANSFER SICHERN – Verhaltensänderung in Gang setzen

Für den langfristigen Erfolg eines Unternehmens kommt es darauf an, dass die Mitarbeiter sich immer wieder neuen Lern-Erfordernissen stellen und das neu erworbene Wissen und Verhalten kompetent und motiviert im Alltag einsetzen.

Um mit Leichtigkeit zu lernen und Ergebnisse zu schaffen, die sich dauerhaft in unseren Köpfen verankern, können wir von drei Grundannahmen über das Lernen ausgehen:

- Menschen lernen mit allen Sinnen
- Menschen lernen unterschiedlich
- Menschen glauben an ihre eigenen Erfahrungen

Um diese Grundannahmen in eigenen Schulungen zu berücksichtigen, benötigen wir eine Vielzahl an Methoden und Aktivierungen, um Teilnehmer in den unterschiedlichen Seminarsituationen immer wieder selber etwas tun zu lassen.

Dennoch stoßen wir in einer sich stetig verändernden Lernkultur mit klassischen Trainingsformaten (Information, Vertiefung, Transfer) an Grenzen. Blockaden tauchen auf, die einer Verhaltensänderung im Weg stehen.

Der Schlüssel, um Einstellungen und Werte-Haltungen von Menschen zu verändern, ist das „Erleben“. Wenn Teilnehmer sich zu Beginn in kognitiv-emotionalen und dynamischen Lernsituationen erleben, fällt es leichter, das Erlebte zu reflektieren und auf das Arbeitsumfeld zu übertragen.

Das Seminar liefert einen prall gefüllten Methoden-Koffer und erzielt damit bei den Teilnehmern langfristige Erfolge.

Lernziele

Am Ende des Seminars:

- kennen Sie die Grundlagen des ganzheitlichen Lernens.
- kennen Sie unterschiedliche Aktivierungen/ Methoden für verschiedene Seminarsequenzen.
- wissen Sie, wie Sie Einstellungs- und Verhaltensänderungen im Kontext des beruflichen Alltags in Gang setzen.

- erfahren Sie, wie reflektierte Erlebnisse Verhaltensänderungen beschleunigen.
- können Sie Erlebnis-Übungen anleiten, durchführen und zielgerichtet auswerten.
- können Sie Ihre Erkenntnisse in das eigene Trainingskonzept übertragen.

Seminarinhalte

Ganzheitliches Lernen:

- verschiedene Lerntypen und Lernpräferenzen
- eigene Lernvorlieben erkennen
- andere Lernvorlieben bewusst wahrnehmen und berücksichtigen

Lerntransfer sichern:

- sechs Schritte, um Lerninhalte dauerhaft zu verankern
- Atmosphäre schaffen: Lernumfeld und Räume gestalten
- Lerninhalte mit Emotionen verbinden
- Methoden und Aktivierungen für unterschiedliche Seminarsequenzen

Vom Wissen ins Handeln kommen:

- Wo liegen die Grenzen des klassischen Trainings?
- Wie gelingt es mir, Einstellungen und Werte-Haltungen meiner Teilnehmer zu verändern?
- ein Modell, das Erlebnisse schafft und Blockaden auflöst

Verhalten erkennen, überlernen, überprüfen:

- Erlebnis-Übungen zu den Themen: Kommunikation, Konflikte, Kooperation, Selbstverantwortung selber erleben
- Übungen gemeinsam auswerten
- das eigene Verhalten reflektieren

SEMINAR-PROFIL

Erlebnis-Übungen selber durchführen

- Vorbereitung: Welches Ziel möchte ich erreichen?
- Dreischritt: Anleiten, Durchführen, Auswerten
- mit Interventionen während der Übungen umgehen

Seminarablauf

Am ersten Tag setzen sich die Teilnehmer mit den unterschiedlichen Lernvoraussetzungen von Menschen auseinander und kommen ihren eigenen Lernvorlieben auf die Spur. Sie erleben unterschiedliche Methoden

und Aktivierungen für unterschiedliche Seminarsequenzen (Einstieg, Vertiefung eines Themas, Wiederholung, praktische Übungen, Abschluss) und treffen daraus Ableitungen für die Gestaltung des eigenen Trainings.

Anschließend geht es um die Frage, wie es gelingt, Einstellungen und Werte-Haltungen von Menschen zu verändern. Der Schlüssel dafür ist das „Erleben“. Im ersten Schritt erleben Sie unterschiedliche Übungen zu verschiedenen Themen als Teilnehmer und bekommen ein Gespür dafür, welche Wirkung Erlebnis-Übungen erzeugen.

Im zweiten Schritt lernen Sie, unterschiedliche Übungen selber anzuleiten und auszuwerten. Reflexionen zwischen den einzelnen Seminarphasen helfen, einen konkreten Handlungsplan zu entwickeln, und die einzelnen Aktivitäten und Übungen in das eigene Trainings-Konzept zu übertragen.

Arbeitsunterlagen

Im Laufe des Seminars erhalten Sie folgende Unterlagen für Ihre Arbeit als Trainer:

- Teilnehmerhandbuch mit prozessbegleitender Dokumentation inkl. bewährten Praxisübungen für verschiedene Situationen mit Anleitung und möglicher Auswertung
- Voss+Partner-Zertifikat – ein in der Wirtschaft anerkannter Nachweis für qualifizierte Ausbildung

Zielgruppe

- Alle, die heute oder in Zukunft Wissen an andere weitergeben
- Verantwortliche für Weiterbildungs- und Personalentwicklungsaufgaben
- Freie Trainer sowie Trainer in Unternehmen
- Führungskräfte mit haupt- und nebenamtlicher Trainer-Funktion

Eine sinnvolle Ergänzung liefert dieses Seminar Trainern, die im Vorwege unsere anderen Trainer-Ausbildungen durchlaufen haben: Trainer-Grundausbildung, Schwierige Trainingssituationen sicher moderieren und Trainingskonzepte passgenau entwickeln.

Seminardauer

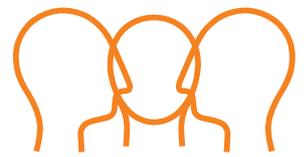
2 spannende Arbeitstage

Teilnehmerzahl

6 – 9 Personen

Weitere Informationen

VOSS+PARTNER GmbH
Hugh-Greene-Weg 2 • 22529 Hamburg
Tel. (040) 7900 767-17/-20 • Fax -10
info@voss-training.de
www.voss-training.de



LERNTRANSFER SICHERN – Verhaltensänderung in Gang setzen

Für den langfristigen Erfolg eines Unternehmens kommt es darauf an, dass die Mitarbeiter sich immer wieder neuen Lern-Erfordernissen stellen und das neu erworbene Wissen und Verhalten kompetent und motiviert im Alltag einsetzen.

Um mit Leichtigkeit zu lernen und Ergebnisse zu schaffen, die sich dauerhaft in unseren Köpfen verankern, können wir von drei Grundannahmen über das Lernen ausgehen:

- Menschen lernen mit allen Sinnen
- Menschen lernen unterschiedlich
- Menschen glauben an ihre eigenen Erfahrungen

Um diese Grundannahmen in eigenen Schulungen zu berücksichtigen, benötigen wir eine Vielzahl an Methoden und Aktivierungen, um Teilnehmer in den unterschiedlichen Seminarsituationen immer wieder selber etwas tun zu lassen.

Dennoch stoßen wir in einer sich stetig verändernden Lernkultur mit klassischen Trainingsformaten (Information, Vertiefung, Transfer) an Grenzen. Blockaden tauchen auf, die einer Verhaltensänderung im Weg stehen.

Der Schlüssel, um Einstellungen und Werte-Haltungen von Menschen zu verändern, ist das „Erleben“. Wenn Teilnehmer sich zu Beginn in kognitiv-emotionalen und dynamischen Lernsituationen erleben, fällt es leichter, das Erlebte zu reflektieren und auf das Arbeitsumfeld zu übertragen.

Das Seminar liefert einen prall gefüllten Methoden-Koffer und erzielt damit bei den Teilnehmern langfristige Erfolge.

Lernziele

Am Ende des Seminars:

- kennen Sie die Grundlagen des ganzheitlichen Lernens.
- kennen Sie unterschiedliche Aktivierungen/ Methoden für verschiedene Seminaresequenzen.
- wissen Sie, wie Sie Einstellungs- und Verhaltensänderungen im Kontext des beruflichen Alltags in Gang setzen.

- erfahren Sie, wie reflektierte Erlebnisse Verhaltensänderungen beschleunigen.
- können Sie Erlebnis-Übungen anleiten, durchführen und zielgerichtet auswerten.
- können Sie Ihre Erkenntnisse in das eigene Trainingskonzept übertragen.

Seminarinhalte

Ganzheitliches Lernen:

- verschiedene Lerntypen und Lernpräferenzen
- eigene Lernvorlieben erkennen
- andere Lernvorlieben bewusst wahrnehmen und berücksichtigen

Lerntransfer sichern:

- sechs Schritte, um Lerninhalte dauerhaft zu verankern
- Atmosphäre schaffen: Lernumfeld und Räume gestalten
- Lerninhalte mit Emotionen verbinden
- Methoden und Aktivierungen für unterschiedliche Seminaresequenzen

Vom Wissen ins Handeln kommen:

- Wo liegen die Grenzen des klassischen Trainings?
- Wie gelingt es mir, Einstellungen und Werte-Haltungen meiner Teilnehmer zu verändern?
- ein Modell, das Erlebnisse schafft und Blockaden auflöst

Verhalten erkennen, überlernen, überprüfen:

- Erlebnis-Übungen zu den Themen: Kommunikation, Konflikte, Kooperation, Selbstverantwortung selber erleben
- Übungen gemeinsam auswerten
- das eigene Verhalten reflektieren

Erlebnis-Übungen selber durchführen

- Vorbereitung: Welches Ziel möchte ich erreichen?
- Dreischritt: Anleiten, Durchführen, Auswerten
- mit Interventionen während der Übungen umgehen

Seminarablauf

Am ersten Tag setzen sich die Teilnehmer mit den unterschiedlichen Lernvoraussetzungen von Menschen auseinander und kommen ihren eigenen Lernvorlieben auf die Spur. Sie erleben unterschiedliche Methoden

und Aktivierungen für unterschiedliche Seminarsequenzen (Einstieg, Vertiefung eines Themas, Wiederholung, praktische Übungen, Abschluss) und treffen daraus Ableitungen für die Gestaltung des eigenen Trainings.

Anschließend geht es um die Frage, wie es gelingt, Einstellungen und Werte-Haltungen von Menschen zu verändern. Der Schlüssel dafür ist das „Erleben“. Im ersten Schritt erleben Sie unterschiedliche Übungen zu verschiedenen Themen als Teilnehmer und bekommen ein Gespür dafür, welche Wirkung Erlebnis-Übungen erzeugen.

Im zweiten Schritt lernen Sie, unterschiedliche Übungen selber anzuleiten und auszuwerten. Reflexionen zwischen den einzelnen Seminarphasen helfen, einen konkreten Handlungsplan zu entwickeln, und die einzelnen Aktivitäten und Übungen in das eigene Trainings-Konzept zu übertragen.

Arbeitsunterlagen

Im Laufe des Seminars erhalten Sie folgende Unterlagen für Ihre Arbeit als Trainer:

- Teilnehmerhandbuch mit prozessbegleitender Dokumentation inkl. bewährten Praxisübungen für verschiedene Situationen mit Anleitung und möglicher Auswertung
- Voss+Partner-Zertifikat – ein in der Wirtschaft anerkannter Nachweis für qualifizierte Ausbildung

Zielgruppe

- Alle, die heute oder in Zukunft Wissen an andere weitergeben
- Verantwortliche für Weiterbildungs- und Personalentwicklungsaufgaben
- Freie Trainer sowie Trainer in Unternehmen
- Führungskräfte mit haupt- und nebenamtlicher Trainer-Funktion

Eine sinnvolle Ergänzung liefert dieses Seminar Trainern, die im Vorwege unsere anderen Trainer-Ausbildungen durchlaufen haben: Trainer-Grundausbildung, Schwierige Trainingssituationen sicher moderieren und Trainingskonzepte passgenau entwickeln.

Seminardauer

2 spannende Arbeitstage

Teilnehmerzahl

6 – 9 Personen

Weitere Informationen

VOSS+PARTNER GmbH
Hugh-Greene-Weg 2 • 22529 Hamburg
Tel. (040) 7900 767-17/-20 • Fax -10
info@voss-training.de
www.voss-training.de

LERNTRANSFER SICHERN – Verhaltensänderung motivieren

Was braucht es, um neu erworbenes Wissen aus Seminaren und Trainings in den Arbeitsalltag zu übertragen?

Um mit Leichtigkeit zu lernen und Ergebnisse zu schaffen, die sich dauerhaft in unseren Köpfen verankern, können wir von drei Grundannahmen über das Lernen ausgehen:

Menschen lernen mit allen Sinnen

Menschen lernen unterschiedlich

Menschen glauben an ihre eigenen Erfahrungen

Um diese Grundannahmen in eigenen Schulungen zu berücksichtigen, benötigen wir eine Vielzahl an Methoden und Aktivierungen, um Teilnehmer in den unterschiedlichen Seminarsituationen immer wieder selber etwas tun zu lassen.

Dennoch stoßen wir in einer sich stetig verändernden Lernkultur mit klassischen Trainingsformaten (Information, Vertiefung, Transfer) an Grenzen. Blockaden tauchen auf, die einer Verhaltensänderung im Weg stehen.

Der Schlüssel, um Einstellungen und Werte-Haltungen von Menschen zu verändern, ist das „Erleben“. Wenn Teilnehmer sich zu Beginn in kognitiv-emotionalen und dynamischen Lernsituationen erleben, fällt es leichter, das Erlebte zu reflektieren und auf das Arbeitsumfeld zu übertragen.

Das Training liefert einen prall gefüllten Methoden-Koffer und erzielt damit bei den Teilnehmern langfristige Erfolge.

Lernziele

Am Ende des Seminars:

- kennen Sie die Grundlagen des ganzheitlichen Lernens.
- kennen Sie unterschiedliche Aktivierungen/ Methoden für verschiedene Seminarsequenzen.

- wissen Sie, wie Sie Einstellungs- und Verhaltensänderungen im Kontext des beruflichen Alltags erfolgreich auslösen.
- erfahren Sie, wie reflektierte Erlebnisse Verhaltensänderungen beschleunigen.
- können Sie Erlebnis-Übungen anleiten, durchführen und zielgerichtet auswerten.
- können Sie Ihre Erkenntnisse in das eigene Trainingskonzept übertragen.

Seminarinhalte

Ganzheitliches Lernen:

- verschiedene Lerntypen und Lernpräferenzen

Lerntransfer sichern:

- sechs Schritte, um Lerninhalte dauerhaft zu verankern

Vom Wissen ins Handeln kommen:

- Wie gelingt es mir, Einstellungen und Werte-Haltungen meiner Teilnehmer zu verändern?

Verhalten erkennen, überlernen, überprüfen:

- Erlebnis-Übungen zu den Themen: Kommunikation, Konflikte, Kooperation, Selbstverantwortung selber erleben

Erlebnis-Übungen selber durchführen

- Vorbereitung: Welches Ziel möchte ich erreichen?
- Dreischritt: Anleiten, Durchführen, Auswerten
- mit Interventionen während der Übungen umgehen





Seminarablauf

Am ersten Tag setzen sich die Teilnehmer mit den unterschiedlichen Lernvoraussetzungen von Menschen auseinander und kommen ihren eigenen Lernvorlieben auf die Spur. Sie erleben unterschiedliche Methoden

und Aktivierungen für unterschiedliche Seminarsequenzen (Einstieg, Vertiefung eines Themas, Wiederholung, praktische Übungen, Abschluss) und treffen daraus Ableitungen für die Gestaltung des eigenen Trainings.

Anschließend geht es um die Frage, wie es gelingt, Einstellungen und Werte-Haltungen von Menschen zu verändern. Der Schlüssel dafür ist das „Erleben“. Im ersten Schritt erleben Sie unterschiedliche Übungen zu verschiedenen Themen als Teilnehmer und bekommen ein Gespür dafür, welche Wirkung Erlebnis-Übungen erzeugen.

Im zweiten Schritt lernen Sie, unterschiedliche Übungen selber anzuleiten und auszuwerten. Reflexionen zwischen den einzelnen Seminarphasen helfen, einen konkreten Handlungsplan zu entwickeln, und die einzelnen Aktivitäten und Übungen in das eigene Trainings-Konzept zu übertragen.

Arbeitsunterlagen

Im Laufe des Seminars erhalten Sie folgende Unterlagen für Ihre Arbeit als Trainer:

- Teilnehmerhandbuch mit prozessbegleitender Dokumentation inkl. bewährten Praxisübungen für verschiedene Situationen mit Anleitung und möglicher Auswertung
- VOSS+PARTNER-Zertifikat – ein in der Wirtschaft anerkannter Nachweis für qualifizierte Ausbildung

Zielgruppe

- Alle, die heute oder in Zukunft Wissen an andere weitergeben
- Verantwortliche für Weiterbildungs- und Personalentwicklungsaufgaben
- Freie Trainer sowie Trainer in Unternehmen
- Führungskräfte mit haupt- und nebenamtlicher Trainer-Funktion

Eine sinnvolle Ergänzung liefert dieses Seminar Trainern, die im Vorwege unsere anderen Trainer-Ausbildungen durchlaufen haben: Trainer-Grundausbildung, Schwierige Trainingssituationen sicher moderieren und Trainingskonzepte passgenau entwickeln.

Seminardauer

2 spannende Arbeitstage

Teilnehmerzahl

Max 8 Teilnehmer*Innen

Weitere Informationen

VOSS+PARTNER GmbH
Hugh-Greene-Weg 2 • 22529 Hamburg
Tel. (040) 7900 767-17/-20 • Fax -10
info@voss-training.de
www.voss-training.de

SEMINAR-PROFIL

LERNTRANSFER SICHERN – Verhaltensänderung in Gang setzen

Für den langfristigen Erfolg eines Unternehmens kommt es darauf an, dass die Mitarbeiter sich immer wieder neuen Lern-Erfordernissen stellen und das neu erworbene Wissen und Verhalten kompetent und motiviert im Alltag einsetzen.

Um mit Leichtigkeit zu lernen und Ergebnisse zu schaffen, die sich dauerhaft in unseren Köpfen verankern, können wir von drei Grundannahmen über das Lernen ausgehen:

- Menschen lernen mit allen Sinnen
- Menschen lernen unterschiedlich
- Menschen glauben an ihre eigenen Erfahrungen

Um diese Grundannahmen in eigenen Schulungen zu berücksichtigen, benötigen wir eine Vielzahl an Methoden und Aktivierungen, um Teilnehmer in den unterschiedlichen Seminarsituationen immer wieder selber etwas tun zu lassen.

Dennoch stoßen wir in einer sich stetig verändernden Lernkultur mit klassischen Trainingsformaten (Information, Vertiefung, Transfer) an Grenzen. Blockaden tauchen auf, die einer Verhaltensänderung im Weg stehen.

Der Schlüssel, um Einstellungen und Werte-Haltungen von Menschen zu verändern, ist das „Erleben“. Wenn Teilnehmer sich zu Beginn in kognitiv-emotionalen und dynamischen Lernsituationen erleben, fällt es leichter, das Erlebte zu reflektieren und auf das Arbeitsumfeld zu übertragen.

Das Seminar liefert einen prall gefüllten Methoden-Koffer und erzielt damit bei den Teilnehmern langfristige Erfolge.

Lernziele

Am Ende des Seminars:

- kennen Sie die Grundlagen des ganzheitlichen Lernens.
- kennen Sie unterschiedliche Aktivierungen/ Methoden für verschiedene Seminarsequenzen.
- wissen Sie, wie Sie Einstellungs- und Verhaltensänderungen im Kontext des beruflichen Alltags in Gang setzen.

- erfahren Sie, wie reflektierte Erlebnisse Verhaltensänderungen beschleunigen.
- können Sie Erlebnis-Übungen anleiten, durchführen und zielgerichtet auswerten.
- können Sie Ihre Erkenntnisse in das eigene Trainingskonzept übertragen.

Seminarinhalte

Ganzheitliches Lernen:

- verschiedene Lerntypen und Lernpräferenzen
- eigene Lernvorlieben erkennen
- andere Lernvorlieben bewusst wahrnehmen und berücksichtigen

Lerntransfer sichern:

- sechs Schritte, um Lerninhalte dauerhaft zu verankern
- Atmosphäre schaffen: Lernumfeld und Räume gestalten
- Lerninhalte mit Emotionen verbinden
- Methoden und Aktivierungen für unterschiedliche Seminarsequenzen

Vom Wissen ins Handeln kommen:

- Wo liegen die Grenzen des klassischen Trainings?
- Wie gelingt es mir, Einstellungen und Werte-Haltungen meiner Teilnehmer zu verändern?
- ein Modell, das Erlebnisse schafft und Blockaden auflöst

Verhalten erkennen, überlernen, überprüfen:

- Erlebnis-Übungen zu den Themen: Kommunikation, Konflikte, Kooperation, Selbstverantwortung selber erleben
- Übungen gemeinsam auswerten
- das eigene Verhalten reflektieren

SEMINAR-PROFIL

Erlebnis-Übungen selber durchführen

- Vorbereitung: Welches Ziel möchte ich erreichen?
- Dreischritt: Anleiten, Durchführen, Auswerten
- mit Interventionen während der Übungen umgehen

Seminarablauf

Am ersten Tag setzen sich die Teilnehmer mit den unterschiedlichen Lernvoraussetzungen von Menschen auseinander und kommen ihren eigenen Lernvorlieben auf die Spur. Sie erleben unterschiedliche Methoden

und Aktivierungen für unterschiedliche Seminarsequenzen (Einstieg, Vertiefung eines Themas, Wiederholung, praktische Übungen, Abschluss) und treffen daraus Ableitungen für die Gestaltung des eigenen Trainings.

Anschließend geht es um die Frage, wie es gelingt, Einstellungen und Werte-Haltungen von Menschen zu verändern. Der Schlüssel dafür ist das „Erleben“. Im ersten Schritt erleben Sie unterschiedliche Übungen zu verschiedenen Themen als Teilnehmer und bekommen ein Gespür dafür, welche Wirkung Erlebnis-Übungen erzeugen.

Im zweiten Schritt lernen Sie, unterschiedliche Übungen selber anzuleiten und auszuwerten. Reflexionen zwischen den einzelnen Seminarphasen helfen, einen konkreten Handlungsplan zu entwickeln, und die einzelnen Aktivitäten und Übungen in das eigene Trainings-Konzept zu übertragen.

Arbeitsunterlagen

Im Laufe des Seminars erhalten Sie folgende Unterlagen für Ihre Arbeit als Trainer:

- Teilnehmerhandbuch mit prozessbegleitender Dokumentation inkl. bewährten Praxisübungen für verschiedene Situationen mit Anleitung und möglicher Auswertung
- Voss+Partner-Zertifikat – ein in der Wirtschaft anerkannter Nachweis für qualifizierte Ausbildung

Zielgruppe

- Alle, die heute oder in Zukunft Wissen an andere weitergeben
- Verantwortliche für Weiterbildungs- und Personalentwicklungsaufgaben
- Freie Trainer sowie Trainer in Unternehmen
- Führungskräfte mit haupt- und nebenamtlicher Trainer-Funktion

Eine sinnvolle Ergänzung liefert dieses Seminar Trainern, die im Vorwege unsere anderen Trainer-Ausbildungen durchlaufen haben: Trainer-Grundausbildung, Schwierige Trainingssituationen sicher moderieren und Trainingskonzepte passgenau entwickeln.

Seminardauer

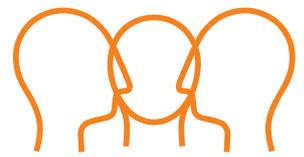
2 spannende Arbeitstage

Teilnehmerzahl

6 – 9 Personen

Weitere Informationen

VOSS+PARTNER GmbH
Hugh-Greene-Weg 2 • 22529 Hamburg
Tel. (040) 7900 767-17/-20 • Fax -10
info@voss-training.de
www.voss-training.de



LERNTRANSFER SICHERN – Verhaltensänderung in Gang setzen

Für den langfristigen Erfolg eines Unternehmens kommt es darauf an, dass die Mitarbeiter sich immer wieder neuen Lern-Erfordernissen stellen und das neu erworbene Wissen und Verhalten kompetent und motiviert im Alltag einsetzen.

Um mit Leichtigkeit zu lernen und Ergebnisse zu schaffen, die sich dauerhaft in unseren Köpfen verankern, können wir von drei Grundannahmen über das Lernen ausgehen:

- Menschen lernen mit allen Sinnen
- Menschen lernen unterschiedlich
- Menschen glauben an ihre eigenen Erfahrungen

Um diese Grundannahmen in eigenen Schulungen zu berücksichtigen, benötigen wir eine Vielzahl an Methoden und Aktivierungen, um Teilnehmer in den unterschiedlichen Seminarsituationen immer wieder selber etwas tun zu lassen.

Dennoch stoßen wir in einer sich stetig verändernden Lernkultur mit klassischen Trainingsformaten (Information, Vertiefung, Transfer) an Grenzen. Blockaden tauchen auf, die einer Verhaltensänderung im Weg stehen.

Der Schlüssel, um Einstellungen und Werte-Haltungen von Menschen zu verändern, ist das „Erleben“. Wenn Teilnehmer sich zu Beginn in kognitiv-emotionalen und dynamischen Lernsituationen erleben, fällt es leichter, das Erlebte zu reflektieren und auf das Arbeitsumfeld zu übertragen.

Das Seminar liefert einen prall gefüllten Methoden-Koffer und erzielt damit bei den Teilnehmern langfristige Erfolge.

Lernziele

Am Ende des Seminars:

- kennen Sie die Grundlagen des ganzheitlichen Lernens.
- kennen Sie unterschiedliche Aktivierungen/ Methoden für verschiedene Seminaresequenzen.
- wissen Sie, wie Sie Einstellungs- und Verhaltensänderungen im Kontext des beruflichen Alltags in Gang setzen.

- erfahren Sie, wie reflektierte Erlebnisse Verhaltensänderungen beschleunigen.
- können Sie Erlebnis-Übungen anleiten, durchführen und zielgerichtet auswerten.
- können Sie Ihre Erkenntnisse in das eigene Trainingskonzept übertragen.

Seminarinhalte

Ganzheitliches Lernen:

- verschiedene Lerntypen und Lernpräferenzen
- eigene Lernvorlieben erkennen
- andere Lernvorlieben bewusst wahrnehmen und berücksichtigen

Lerntransfer sichern:

- sechs Schritte, um Lerninhalte dauerhaft zu verankern
- Atmosphäre schaffen: Lernumfeld und Räume gestalten
- Lerninhalte mit Emotionen verbinden
- Methoden und Aktivierungen für unterschiedliche Seminaresequenzen

Vom Wissen ins Handeln kommen:

- Wo liegen die Grenzen des klassischen Trainings?
- Wie gelingt es mir, Einstellungen und Werte-Haltungen meiner Teilnehmer zu verändern?
- ein Modell, das Erlebnisse schafft und Blockaden auflöst

Verhalten erkennen, überlernen, überprüfen:

- Erlebnis-Übungen zu den Themen: Kommunikation, Konflikte, Kooperation, Selbstverantwortung selber erleben
- Übungen gemeinsam auswerten
- das eigene Verhalten reflektieren

Erlebnis-Übungen selber durchführen

- Vorbereitung: Welches Ziel möchte ich erreichen?
- Dreischritt: Anleiten, Durchführen, Auswerten
- mit Interventionen während der Übungen umgehen

Seminarablauf

Am ersten Tag setzen sich die Teilnehmer mit den unterschiedlichen Lernvoraussetzungen von Menschen auseinander und kommen ihren eigenen Lernvorlieben auf die Spur. Sie erleben unterschiedliche Methoden

und Aktivierungen für unterschiedliche Seminarsequenzen (Einstieg, Vertiefung eines Themas, Wiederholung, praktische Übungen, Abschluss) und treffen daraus Ableitungen für die Gestaltung des eigenen Trainings.

Anschließend geht es um die Frage, wie es gelingt, Einstellungen und Werte-Haltungen von Menschen zu verändern. Der Schlüssel dafür ist das „Erleben“. Im ersten Schritt erleben Sie unterschiedliche Übungen zu verschiedenen Themen als Teilnehmer und bekommen ein Gespür dafür, welche Wirkung Erlebnis-Übungen erzeugen.

Im zweiten Schritt lernen Sie, unterschiedliche Übungen selber anzuleiten und auszuwerten. Reflexionen zwischen den einzelnen Seminarphasen helfen, einen konkreten Handlungsplan zu entwickeln, und die einzelnen Aktivitäten und Übungen in das eigene Trainings-Konzept zu übertragen.

Arbeitsunterlagen

Im Laufe des Seminars erhalten Sie folgende Unterlagen für Ihre Arbeit als Trainer:

- Teilnehmerhandbuch mit prozessbegleitender Dokumentation inkl. bewährten Praxisübungen für verschiedene Situationen mit Anleitung und möglicher Auswertung
- Voss+Partner-Zertifikat – ein in der Wirtschaft anerkannter Nachweis für qualifizierte Ausbildung

Zielgruppe

- Alle, die heute oder in Zukunft Wissen an andere weitergeben
- Verantwortliche für Weiterbildungs- und Personalentwicklungsaufgaben
- Freie Trainer sowie Trainer in Unternehmen
- Führungskräfte mit haupt- und nebenamtlicher Trainer-Funktion

Eine sinnvolle Ergänzung liefert dieses Seminar Trainern, die im Vorwege unsere anderen Trainer-Ausbildungen durchlaufen haben: Trainer-Grundausbildung, Schwierige Trainingssituationen sicher moderieren und Trainingskonzepte passgenau entwickeln.

Seminardauer

2 spannende Arbeitstage

Teilnehmerzahl

6 – 9 Personen

Weitere Informationen

VOSS+PARTNER GmbH
Hugh-Greene-Weg 2 • 22529 Hamburg
Tel. (040) 7900 767-17/-20 • Fax -10
info@voss-training.de
www.voss-training.de

LERNTRANSFER SICHERN – Verhaltensänderung motivieren

Was braucht es, um neu erworbenes Wissen aus Seminaren und Trainings in den Arbeitsalltag zu übertragen?

Um mit Leichtigkeit zu lernen und Ergebnisse zu schaffen, die sich dauerhaft in unseren Köpfen verankern, können wir von drei Grundannahmen über das Lernen ausgehen:

Menschen lernen mit allen Sinnen

Menschen lernen unterschiedlich

Menschen glauben an ihre eigenen Erfahrungen

Um diese Grundannahmen in eigenen Schulungen zu berücksichtigen, benötigen wir eine Vielzahl an Methoden und Aktivierungen, um Teilnehmer in den unterschiedlichen Seminarsituationen immer wieder selber etwas tun zu lassen.

Dennoch stoßen wir in einer sich stetig verändernden Lernkultur mit klassischen Trainingsformaten (Information, Vertiefung, Transfer) an Grenzen. Blockaden tauchen auf, die einer Verhaltensänderung im Weg stehen.

Der Schlüssel, um Einstellungen und Werte-Haltungen von Menschen zu verändern, ist das „Erleben“. Wenn Teilnehmer sich zu Beginn in kognitiv-emotionalen und dynamischen Lernsituationen erleben, fällt es leichter, das Erlebte zu reflektieren und auf das Arbeitsumfeld zu übertragen.

Das Training liefert einen prall gefüllten Methoden-Koffer und erzielt damit bei den Teilnehmern langfristige Erfolge.

Lernziele

Am Ende des Seminars:

- kennen Sie die Grundlagen des ganzheitlichen Lernens.
- kennen Sie unterschiedliche Aktivierungen/ Methoden für verschiedene Seminarsequenzen.

- wissen Sie, wie Sie Einstellungs- und Verhaltensänderungen im Kontext des beruflichen Alltags erfolgreich auslösen.
- erfahren Sie, wie reflektierte Erlebnisse Verhaltensänderungen beschleunigen.
- können Sie Erlebnis-Übungen anleiten, durchführen und zielgerichtet auswerten.
- können Sie Ihre Erkenntnisse in das eigene Trainingskonzept übertragen.

Seminarinhalte

Ganzheitliches Lernen:

- verschiedene Lerntypen und Lernpräferenzen

Lerntransfer sichern:

- sechs Schritte, um Lerninhalte dauerhaft zu verankern

Vom Wissen ins Handeln kommen:

- Wie gelingt es mir, Einstellungen und Werte-Haltungen meiner Teilnehmer zu verändern?

Verhalten erkennen, überlernen, überprüfen:

- Erlebnis-Übungen zu den Themen: Kommunikation, Konflikte, Kooperation, Selbstverantwortung selber erleben

Erlebnis-Übungen selber durchführen

- Vorbereitung: Welches Ziel möchte ich erreichen?
- Dreischritt: Anleiten, Durchführen, Auswerten
- mit Interventionen während der Übungen umgehen





Seminarablauf

Am ersten Tag setzen sich die Teilnehmer mit den unterschiedlichen Lernvoraussetzungen von Menschen auseinander und kommen ihren eigenen Lernvorlieben auf die Spur. Sie erleben unterschiedliche Methoden

und Aktivierungen für unterschiedliche Seminarsequenzen (Einstieg, Vertiefung eines Themas, Wiederholung, praktische Übungen, Abschluss) und treffen daraus Ableitungen für die Gestaltung des eigenen Trainings.

Anschließend geht es um die Frage, wie es gelingt, Einstellungen und Werte-Haltungen von Menschen zu verändern. Der Schlüssel dafür ist das „Erleben“. Im ersten Schritt erleben Sie unterschiedliche Übungen zu verschiedenen Themen als Teilnehmer und bekommen ein Gespür dafür, welche Wirkung Erlebnis-Übungen erzeugen.

Im zweiten Schritt lernen Sie, unterschiedliche Übungen selber anzuleiten und auszuwerten. Reflexionen zwischen den einzelnen Seminarphasen helfen, einen konkreten Handlungsplan zu entwickeln, und die einzelnen Aktivitäten und Übungen in das eigene Trainings-Konzept zu übertragen.

Arbeitsunterlagen

Im Laufe des Seminars erhalten Sie folgende Unterlagen für Ihre Arbeit als Trainer:

- Teilnehmerhandbuch mit prozessbegleitender Dokumentation inkl. bewährten Praxisübungen für verschiedene Situationen mit Anleitung und möglicher Auswertung
- VOSS+PARTNER-Zertifikat – ein in der Wirtschaft anerkannter Nachweis für qualifizierte Ausbildung

Zielgruppe

- Alle, die heute oder in Zukunft Wissen an andere weitergeben
- Verantwortliche für Weiterbildungs- und Personalentwicklungsaufgaben
- Freie Trainer sowie Trainer in Unternehmen
- Führungskräfte mit haupt- und nebenamtlicher Trainer-Funktion

Eine sinnvolle Ergänzung liefert dieses Seminar Trainern, die im Vorwege unsere anderen Trainer-Ausbildungen durchlaufen haben: Trainer-Grundausbildung, Schwierige Trainingssituationen sicher moderieren und Trainingskonzepte passgenau entwickeln.

Seminardauer

2 spannende Arbeitstage

Teilnehmerzahl

Max 8 Teilnehmer*Innen

Weitere Informationen

VOSS+PARTNER GmbH
Hugh-Greene-Weg 2 • 22529 Hamburg
Tel. (040) 7900 767-17/-20 • Fax -10
info@voss-training.de
www.voss-training.de

SEMINAR-PROFIL

LERNTRANSFER SICHERN – Verhaltensänderung in Gang setzen

Für den langfristigen Erfolg eines Unternehmens kommt es darauf an, dass die Mitarbeiter sich immer wieder neuen Lern-Erfordernissen stellen und das neu erworbene Wissen und Verhalten kompetent und motiviert im Alltag einsetzen.

Um mit Leichtigkeit zu lernen und Ergebnisse zu schaffen, die sich dauerhaft in unseren Köpfen verankern, können wir von drei Grundannahmen über das Lernen ausgehen:

- Menschen lernen mit allen Sinnen
- Menschen lernen unterschiedlich
- Menschen glauben an ihre eigenen Erfahrungen

Um diese Grundannahmen in eigenen Schulungen zu berücksichtigen, benötigen wir eine Vielzahl an Methoden und Aktivierungen, um Teilnehmer in den unterschiedlichen Seminarsituationen immer wieder selber etwas tun zu lassen.

Dennoch stoßen wir in einer sich stetig verändernden Lernkultur mit klassischen Trainingsformaten (Information, Vertiefung, Transfer) an Grenzen. Blockaden tauchen auf, die einer Verhaltensänderung im Weg stehen.

Der Schlüssel, um Einstellungen und Werte-Haltungen von Menschen zu verändern, ist das „Erleben“. Wenn Teilnehmer sich zu Beginn in kognitiv-emotionalen und dynamischen Lernsituationen erleben, fällt es leichter, das Erlebte zu reflektieren und auf das Arbeitsumfeld zu übertragen.

Das Seminar liefert einen prall gefüllten Methoden-Koffer und erzielt damit bei den Teilnehmern langfristige Erfolge.

Lernziele

Am Ende des Seminars:

- kennen Sie die Grundlagen des ganzheitlichen Lernens.
- kennen Sie unterschiedliche Aktivierungen/ Methoden für verschiedene Seminarsequenzen.
- wissen Sie, wie Sie Einstellungs- und Verhaltensänderungen im Kontext des beruflichen Alltags in Gang setzen.

- erfahren Sie, wie reflektierte Erlebnisse Verhaltensänderungen beschleunigen.
- können Sie Erlebnis-Übungen anleiten, durchführen und zielgerichtet auswerten.
- können Sie Ihre Erkenntnisse in das eigene Trainingskonzept übertragen.

Seminarinhalte

Ganzheitliches Lernen:

- verschiedene Lerntypen und Lernpräferenzen
- eigene Lernvorlieben erkennen
- andere Lernvorlieben bewusst wahrnehmen und berücksichtigen

Lerntransfer sichern:

- sechs Schritte, um Lerninhalte dauerhaft zu verankern
- Atmosphäre schaffen: Lernumfeld und Räume gestalten
- Lerninhalte mit Emotionen verbinden
- Methoden und Aktivierungen für unterschiedliche Seminarsequenzen

Vom Wissen ins Handeln kommen:

- Wo liegen die Grenzen des klassischen Trainings?
- Wie gelingt es mir, Einstellungen und Werte-Haltungen meiner Teilnehmer zu verändern?
- ein Modell, das Erlebnisse schafft und Blockaden auflöst

Verhalten erkennen, überlernen, überprüfen:

- Erlebnis-Übungen zu den Themen: Kommunikation, Konflikte, Kooperation, Selbstverantwortung selber erleben
- Übungen gemeinsam auswerten
- das eigene Verhalten reflektieren

SEMINAR-PROFIL

Erlebnis-Übungen selber durchführen

- Vorbereitung: Welches Ziel möchte ich erreichen?
- Dreischritt: Anleiten, Durchführen, Auswerten
- mit Interventionen während der Übungen umgehen

Seminarablauf

Am ersten Tag setzen sich die Teilnehmer mit den unterschiedlichen Lernvoraussetzungen von Menschen auseinander und kommen ihren eigenen Lernvorlieben auf die Spur. Sie erleben unterschiedliche Methoden

und Aktivierungen für unterschiedliche Seminarsequenzen (Einstieg, Vertiefung eines Themas, Wiederholung, praktische Übungen, Abschluss) und treffen daraus Ableitungen für die Gestaltung des eigenen Trainings.

Anschließend geht es um die Frage, wie es gelingt, Einstellungen und Werte-Haltungen von Menschen zu verändern. Der Schlüssel dafür ist das „Erleben“. Im ersten Schritt erleben Sie unterschiedliche Übungen zu verschiedenen Themen als Teilnehmer und bekommen ein Gespür dafür, welche Wirkung Erlebnis-Übungen erzeugen.

Im zweiten Schritt lernen Sie, unterschiedliche Übungen selber anzuleiten und auszuwerten. Reflexionen zwischen den einzelnen Seminarphasen helfen, einen konkreten Handlungsplan zu entwickeln, und die einzelnen Aktivitäten und Übungen in das eigene Trainings-Konzept zu übertragen.

Arbeitsunterlagen

Im Laufe des Seminars erhalten Sie folgende Unterlagen für Ihre Arbeit als Trainer:

- Teilnehmerhandbuch mit prozessbegleitender Dokumentation inkl. bewährten Praxisübungen für verschiedene Situationen mit Anleitung und möglicher Auswertung
- Voss+Partner-Zertifikat – ein in der Wirtschaft anerkannter Nachweis für qualifizierte Ausbildung

Zielgruppe

- Alle, die heute oder in Zukunft Wissen an andere weitergeben
- Verantwortliche für Weiterbildungs- und Personalentwicklungsaufgaben
- Freie Trainer sowie Trainer in Unternehmen
- Führungskräfte mit haupt- und nebenamtlicher Trainer-Funktion

Eine sinnvolle Ergänzung liefert dieses Seminar Trainern, die im Vorwege unsere anderen Trainer-Ausbildungen durchlaufen haben: Trainer-Grundausbildung, Schwierige Trainingssituationen sicher moderieren und Trainingskonzepte passgenau entwickeln.

Seminardauer

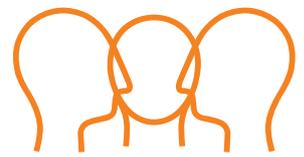
2 spannende Arbeitstage

Teilnehmerzahl

6 – 9 Personen

Weitere Informationen

VOSS+PARTNER GmbH
Hugh-Greene-Weg 2 • 22529 Hamburg
Tel. (040) 7900 767-17/-20 • Fax -10
info@voss-training.de
www.voss-training.de



LERNTRANSFER SICHERN – Verhaltensänderung in Gang setzen

Für den langfristigen Erfolg eines Unternehmens kommt es darauf an, dass die Mitarbeiter sich immer wieder neuen Lern-Erfordernissen stellen und das neu erworbene Wissen und Verhalten kompetent und motiviert im Alltag einsetzen.

Um mit Leichtigkeit zu lernen und Ergebnisse zu schaffen, die sich dauerhaft in unseren Köpfen verankern, können wir von drei Grundannahmen über das Lernen ausgehen:

- Menschen lernen mit allen Sinnen
- Menschen lernen unterschiedlich
- Menschen glauben an ihre eigenen Erfahrungen

Um diese Grundannahmen in eigenen Schulungen zu berücksichtigen, benötigen wir eine Vielzahl an Methoden und Aktivierungen, um Teilnehmer in den unterschiedlichen Seminarsituationen immer wieder selber etwas tun zu lassen.

Dennoch stoßen wir in einer sich stetig verändernden Lernkultur mit klassischen Trainingsformaten (Information, Vertiefung, Transfer) an Grenzen. Blockaden tauchen auf, die einer Verhaltensänderung im Weg stehen.

Der Schlüssel, um Einstellungen und Werte-Haltungen von Menschen zu verändern, ist das „Erleben“. Wenn Teilnehmer sich zu Beginn in kognitiv-emotionalen und dynamischen Lernsituationen erleben, fällt es leichter, das Erlebte zu reflektieren und auf das Arbeitsumfeld zu übertragen.

Das Seminar liefert einen prall gefüllten Methoden-Koffer und erzielt damit bei den Teilnehmern langfristige Erfolge.

Lernziele

Am Ende des Seminars:

- kennen Sie die Grundlagen des ganzheitlichen Lernens.
- kennen Sie unterschiedliche Aktivierungen/ Methoden für verschiedene Seminaresequenzen.
- wissen Sie, wie Sie Einstellungs- und Verhaltensänderungen im Kontext des beruflichen Alltags in Gang setzen.

- erfahren Sie, wie reflektierte Erlebnisse Verhaltensänderungen beschleunigen.
- können Sie Erlebnis-Übungen anleiten, durchführen und zielgerichtet auswerten.
- können Sie Ihre Erkenntnisse in das eigene Trainingskonzept übertragen.

Seminarinhalte

Ganzheitliches Lernen:

- verschiedene Lerntypen und Lernpräferenzen
- eigene Lernvorlieben erkennen
- andere Lernvorlieben bewusst wahrnehmen und berücksichtigen

Lerntransfer sichern:

- sechs Schritte, um Lerninhalte dauerhaft zu verankern
- Atmosphäre schaffen: Lernumfeld und Räume gestalten
- Lerninhalte mit Emotionen verbinden
- Methoden und Aktivierungen für unterschiedliche Seminaresequenzen

Vom Wissen ins Handeln kommen:

- Wo liegen die Grenzen des klassischen Trainings?
- Wie gelingt es mir, Einstellungen und Werte-Haltungen meiner Teilnehmer zu verändern?
- ein Modell, das Erlebnisse schafft und Blockaden auflöst

Verhalten erkennen, überlernen, überprüfen:

- Erlebnis-Übungen zu den Themen: Kommunikation, Konflikte, Kooperation, Selbstverantwortung selber erleben
- Übungen gemeinsam auswerten
- das eigene Verhalten reflektieren

Erlebnis-Übungen selber durchführen

- Vorbereitung: Welches Ziel möchte ich erreichen?
- Dreischritt: Anleiten, Durchführen, Auswerten
- mit Interventionen während der Übungen umgehen

Seminarablauf

Am ersten Tag setzen sich die Teilnehmer mit den unterschiedlichen Lernvoraussetzungen von Menschen auseinander und kommen ihren eigenen Lernvorlieben auf die Spur. Sie erleben unterschiedliche Methoden

und Aktivierungen für unterschiedliche Seminarsequenzen (Einstieg, Vertiefung eines Themas, Wiederholung, praktische Übungen, Abschluss) und treffen daraus Ableitungen für die Gestaltung des eigenen Trainings.

Anschließend geht es um die Frage, wie es gelingt, Einstellungen und Werte-Haltungen von Menschen zu verändern. Der Schlüssel dafür ist das „Erleben“. Im ersten Schritt erleben Sie unterschiedliche Übungen zu verschiedenen Themen als Teilnehmer und bekommen ein Gespür dafür, welche Wirkung Erlebnis-Übungen erzeugen.

Im zweiten Schritt lernen Sie, unterschiedliche Übungen selber anzuleiten und auszuwerten. Reflexionen zwischen den einzelnen Seminarphasen helfen, einen konkreten Handlungsplan zu entwickeln, und die einzelnen Aktivitäten und Übungen in das eigene Trainings-Konzept zu übertragen.

Arbeitsunterlagen

Im Laufe des Seminars erhalten Sie folgende Unterlagen für Ihre Arbeit als Trainer:

- Teilnehmerhandbuch mit prozessbegleitender Dokumentation inkl. bewährten Praxisübungen für verschiedene Situationen mit Anleitung und möglicher Auswertung
- Voss+Partner-Zertifikat – ein in der Wirtschaft anerkannter Nachweis für qualifizierte Ausbildung

Zielgruppe

- Alle, die heute oder in Zukunft Wissen an andere weitergeben
- Verantwortliche für Weiterbildungs- und Personalentwicklungsaufgaben
- Freie Trainer sowie Trainer in Unternehmen
- Führungskräfte mit haupt- und nebenamtlicher Trainer-Funktion

Eine sinnvolle Ergänzung liefert dieses Seminar Trainern, die im Vorwege unsere anderen Trainer-Ausbildungen durchlaufen haben: Trainer-Grundausbildung, Schwierige Trainingssituationen sicher moderieren und Trainingskonzepte passgenau entwickeln.

Seminardauer

2 spannende Arbeitstage

Teilnehmerzahl

6 – 9 Personen

Weitere Informationen

VOSS+PARTNER GmbH
Hugh-Greene-Weg 2 • 22529 Hamburg
Tel. (040) 7900 767-17/-20 • Fax -10
info@voss-training.de
www.voss-training.de

LERNTRANSFER SICHERN – Verhaltensänderung motivieren

Was braucht es, um neu erworbenes Wissen aus Seminaren und Trainings in den Arbeitsalltag zu übertragen?

Um mit Leichtigkeit zu lernen und Ergebnisse zu schaffen, die sich dauerhaft in unseren Köpfen verankern, können wir von drei Grundannahmen über das Lernen ausgehen:

Menschen lernen mit allen Sinnen

Menschen lernen unterschiedlich

Menschen glauben an ihre eigenen Erfahrungen

Um diese Grundannahmen in eigenen Schulungen zu berücksichtigen, benötigen wir eine Vielzahl an Methoden und Aktivierungen, um Teilnehmer in den unterschiedlichen Seminarsituationen immer wieder selber etwas tun zu lassen.

Dennoch stoßen wir in einer sich stetig verändernden Lernkultur mit klassischen Trainingsformaten (Information, Vertiefung, Transfer) an Grenzen. Blockaden tauchen auf, die einer Verhaltensänderung im Weg stehen.

Der Schlüssel, um Einstellungen und Werte-Haltungen von Menschen zu verändern, ist das „Erleben“. Wenn Teilnehmer sich zu Beginn in kognitiv-emotionalen und dynamischen Lernsituationen erleben, fällt es leichter, das Erlebte zu reflektieren und auf das Arbeitsumfeld zu übertragen.

Das Training liefert einen prall gefüllten Methoden-Koffer und erzielt damit bei den Teilnehmern langfristige Erfolge.

Lernziele

Am Ende des Seminars:

- kennen Sie die Grundlagen des ganzheitlichen Lernens.
- kennen Sie unterschiedliche Aktivierungen/ Methoden für verschiedene Seminarsequenzen.

- wissen Sie, wie Sie Einstellungs- und Verhaltensänderungen im Kontext des beruflichen Alltags erfolgreich auslösen.
- erfahren Sie, wie reflektierte Erlebnisse Verhaltensänderungen beschleunigen.
- können Sie Erlebnis-Übungen anleiten, durchführen und zielgerichtet auswerten.
- können Sie Ihre Erkenntnisse in das eigene Trainingskonzept übertragen.

Seminarinhalte

Ganzheitliches Lernen:

- verschiedene Lerntypen und Lernpräferenzen

Lerntransfer sichern:

- sechs Schritte, um Lerninhalte dauerhaft zu verankern

Vom Wissen ins Handeln kommen:

- Wie gelingt es mir, Einstellungen und Werte-Haltungen meiner Teilnehmer zu verändern?

Verhalten erkennen, überlernen, überprüfen:

- Erlebnis-Übungen zu den Themen: Kommunikation, Konflikte, Kooperation, Selbstverantwortung selber erleben

Erlebnis-Übungen selber durchführen

- Vorbereitung: Welches Ziel möchte ich erreichen?
- Dreischritt: Anleiten, Durchführen, Auswerten
- mit Interventionen während der Übungen umgehen





Seminarablauf

Am ersten Tag setzen sich die Teilnehmer mit den unterschiedlichen Lernvoraussetzungen von Menschen auseinander und kommen ihren eigenen Lernvorlieben auf die Spur. Sie erleben unterschiedliche Methoden

und Aktivierungen für unterschiedliche Seminarsequenzen (Einstieg, Vertiefung eines Themas, Wiederholung, praktische Übungen, Abschluss) und treffen daraus Ableitungen für die Gestaltung des eigenen Trainings.

Anschließend geht es um die Frage, wie es gelingt, Einstellungen und Werte-Haltungen von Menschen zu verändern. Der Schlüssel dafür ist das „Erleben“. Im ersten Schritt erleben Sie unterschiedliche Übungen zu verschiedenen Themen als Teilnehmer und bekommen ein Gespür dafür, welche Wirkung Erlebnis-Übungen erzeugen.

Im zweiten Schritt lernen Sie, unterschiedliche Übungen selber anzuleiten und auszuwerten. Reflexionen zwischen den einzelnen Seminarphasen helfen, einen konkreten Handlungsplan zu entwickeln, und die einzelnen Aktivitäten und Übungen in das eigene Trainings-Konzept zu übertragen.

Arbeitsunterlagen

Im Laufe des Seminars erhalten Sie folgende Unterlagen für Ihre Arbeit als Trainer:

- Teilnehmerhandbuch mit prozessbegleitender Dokumentation inkl. bewährten Praxisübungen für verschiedene Situationen mit Anleitung und möglicher Auswertung
- VOSS+PARTNER-Zertifikat – ein in der Wirtschaft anerkannter Nachweis für qualifizierte Ausbildung

Zielgruppe

- Alle, die heute oder in Zukunft Wissen an andere weitergeben
- Verantwortliche für Weiterbildungs- und Personalentwicklungsaufgaben
- Freie Trainer sowie Trainer in Unternehmen
- Führungskräfte mit haupt- und nebenamtlicher Trainer-Funktion

Eine sinnvolle Ergänzung liefert dieses Seminar Trainern, die im Vorwege unsere anderen Trainer-Ausbildungen durchlaufen haben: Trainer-Grundausbildung, Schwierige Trainingssituationen sicher moderieren und Trainingskonzepte passgenau entwickeln.

Seminardauer

2 spannende Arbeitstage

Teilnehmerzahl

Max 8 Teilnehmer*Innen

Weitere Informationen

VOSS+PARTNER GmbH
Hugh-Greene-Weg 2 • 22529 Hamburg
Tel. (040) 7900 767-17/-20 • Fax -10
info@voss-training.de
www.voss-training.de

SEMINAR-PROFIL

LERNTRANSFER SICHERN – Verhaltensänderung in Gang setzen

Für den langfristigen Erfolg eines Unternehmens kommt es darauf an, dass die Mitarbeiter sich immer wieder neuen Lern-Erfordernissen stellen und das neu erworbene Wissen und Verhalten kompetent und motiviert im Alltag einsetzen.

Um mit Leichtigkeit zu lernen und Ergebnisse zu schaffen, die sich dauerhaft in unseren Köpfen verankern, können wir von drei Grundannahmen über das Lernen ausgehen:

- Menschen lernen mit allen Sinnen
- Menschen lernen unterschiedlich
- Menschen glauben an ihre eigenen Erfahrungen

Um diese Grundannahmen in eigenen Schulungen zu berücksichtigen, benötigen wir eine Vielzahl an Methoden und Aktivierungen, um Teilnehmer in den unterschiedlichen Seminarsituationen immer wieder selber etwas tun zu lassen.

Dennoch stoßen wir in einer sich stetig verändernden Lernkultur mit klassischen Trainingsformaten (Information, Vertiefung, Transfer) an Grenzen. Blockaden tauchen auf, die einer Verhaltensänderung im Weg stehen.

Der Schlüssel, um Einstellungen und Werte-Haltungen von Menschen zu verändern, ist das „Erleben“. Wenn Teilnehmer sich zu Beginn in kognitiv-emotionalen und dynamischen Lernsituationen erleben, fällt es leichter, das Erlebte zu reflektieren und auf das Arbeitsumfeld zu übertragen.

Das Seminar liefert einen prall gefüllten Methoden-Koffer und erzielt damit bei den Teilnehmern langfristige Erfolge.

Lernziele

Am Ende des Seminars:

- kennen Sie die Grundlagen des ganzheitlichen Lernens.
- kennen Sie unterschiedliche Aktivierungen/ Methoden für verschiedene Seminarsequenzen.
- wissen Sie, wie Sie Einstellungs- und Verhaltensänderungen im Kontext des beruflichen Alltags in Gang setzen.

- erfahren Sie, wie reflektierte Erlebnisse Verhaltensänderungen beschleunigen.
- können Sie Erlebnis-Übungen anleiten, durchführen und zielgerichtet auswerten.
- können Sie Ihre Erkenntnisse in das eigene Trainingskonzept übertragen.

Seminarinhalte

Ganzheitliches Lernen:

- verschiedene Lerntypen und Lernpräferenzen
- eigene Lernvorlieben erkennen
- andere Lernvorlieben bewusst wahrnehmen und berücksichtigen

Lerntransfer sichern:

- sechs Schritte, um Lerninhalte dauerhaft zu verankern
- Atmosphäre schaffen: Lernumfeld und Räume gestalten
- Lerninhalte mit Emotionen verbinden
- Methoden und Aktivierungen für unterschiedliche Seminarsequenzen

Vom Wissen ins Handeln kommen:

- Wo liegen die Grenzen des klassischen Trainings?
- Wie gelingt es mir, Einstellungen und Werte-Haltungen meiner Teilnehmer zu verändern?
- ein Modell, das Erlebnisse schafft und Blockaden auflöst

Verhalten erkennen, überlernen, überprüfen:

- Erlebnis-Übungen zu den Themen: Kommunikation, Konflikte, Kooperation, Selbstverantwortung selber erleben
- Übungen gemeinsam auswerten
- das eigene Verhalten reflektieren

SEMINAR-PROFIL

Erlebnis-Übungen selber durchführen

- Vorbereitung: Welches Ziel möchte ich erreichen?
- Dreischritt: Anleiten, Durchführen, Auswerten
- mit Interventionen während der Übungen umgehen

Seminarablauf

Am ersten Tag setzen sich die Teilnehmer mit den unterschiedlichen Lernvoraussetzungen von Menschen auseinander und kommen ihren eigenen Lernvorlieben auf die Spur. Sie erleben unterschiedliche Methoden

und Aktivierungen für unterschiedliche Seminarsequenzen (Einstieg, Vertiefung eines Themas, Wiederholung, praktische Übungen, Abschluss) und treffen daraus Ableitungen für die Gestaltung des eigenen Trainings.

Anschließend geht es um die Frage, wie es gelingt, Einstellungen und Werte-Haltungen von Menschen zu verändern. Der Schlüssel dafür ist das „Erleben“. Im ersten Schritt erleben Sie unterschiedliche Übungen zu verschiedenen Themen als Teilnehmer und bekommen ein Gespür dafür, welche Wirkung Erlebnis-Übungen erzeugen.

Im zweiten Schritt lernen Sie, unterschiedliche Übungen selber anzuleiten und auszuwerten. Reflexionen zwischen den einzelnen Seminarphasen helfen, einen konkreten Handlungsplan zu entwickeln, und die einzelnen Aktivitäten und Übungen in das eigene Trainings-Konzept zu übertragen.

Arbeitsunterlagen

Im Laufe des Seminars erhalten Sie folgende Unterlagen für Ihre Arbeit als Trainer:

- Teilnehmerhandbuch mit prozessbegleitender Dokumentation inkl. bewährten Praxisübungen für verschiedene Situationen mit Anleitung und möglicher Auswertung
- Voss+Partner-Zertifikat – ein in der Wirtschaft anerkannter Nachweis für qualifizierte Ausbildung

Zielgruppe

- Alle, die heute oder in Zukunft Wissen an andere weitergeben
- Verantwortliche für Weiterbildungs- und Personalentwicklungsaufgaben
- Freie Trainer sowie Trainer in Unternehmen
- Führungskräfte mit haupt- und nebenamtlicher Trainer-Funktion

Eine sinnvolle Ergänzung liefert dieses Seminar Trainern, die im Vorwege unsere anderen Trainer-Ausbildungen durchlaufen haben: Trainer-Grundausbildung, Schwierige Trainingssituationen sicher moderieren und Trainingskonzepte passgenau entwickeln.

Seminardauer

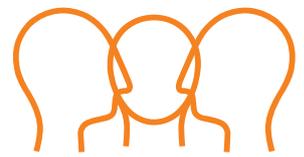
2 spannende Arbeitstage

Teilnehmerzahl

6 – 9 Personen

Weitere Informationen

VOSS+PARTNER GmbH
Hugh-Greene-Weg 2 • 22529 Hamburg
Tel. (040) 7900 767-17/-20 • Fax -10
info@voss-training.de
www.voss-training.de



LERNTRANSFER SICHERN – Verhaltensänderung in Gang setzen

Für den langfristigen Erfolg eines Unternehmens kommt es darauf an, dass die Mitarbeiter sich immer wieder neuen Lern-Erfordernissen stellen und das neu erworbene Wissen und Verhalten kompetent und motiviert im Alltag einsetzen.

Um mit Leichtigkeit zu lernen und Ergebnisse zu schaffen, die sich dauerhaft in unseren Köpfen verankern, können wir von drei Grundannahmen über das Lernen ausgehen:

- Menschen lernen mit allen Sinnen
- Menschen lernen unterschiedlich
- Menschen glauben an ihre eigenen Erfahrungen

Um diese Grundannahmen in eigenen Schulungen zu berücksichtigen, benötigen wir eine Vielzahl an Methoden und Aktivierungen, um Teilnehmer in den unterschiedlichen Seminarsituationen immer wieder selber etwas tun zu lassen.

Dennoch stoßen wir in einer sich stetig verändernden Lernkultur mit klassischen Trainingsformaten (Information, Vertiefung, Transfer) an Grenzen. Blockaden tauchen auf, die einer Verhaltensänderung im Weg stehen.

Der Schlüssel, um Einstellungen und Werte-Haltungen von Menschen zu verändern, ist das „Erleben“. Wenn Teilnehmer sich zu Beginn in kognitiv-emotionalen und dynamischen Lernsituationen erleben, fällt es leichter, das Erlebte zu reflektieren und auf das Arbeitsumfeld zu übertragen.

Das Seminar liefert einen prall gefüllten Methoden-Koffer und erzielt damit bei den Teilnehmern langfristige Erfolge.

Lernziele

Am Ende des Seminars:

- kennen Sie die Grundlagen des ganzheitlichen Lernens.
- kennen Sie unterschiedliche Aktivierungen/ Methoden für verschiedene Seminaresequenzen.
- wissen Sie, wie Sie Einstellungs- und Verhaltensänderungen im Kontext des beruflichen Alltags in Gang setzen.

- erfahren Sie, wie reflektierte Erlebnisse Verhaltensänderungen beschleunigen.
- können Sie Erlebnis-Übungen anleiten, durchführen und zielgerichtet auswerten.
- können Sie Ihre Erkenntnisse in das eigene Trainingskonzept übertragen.

Seminarinhalte

Ganzheitliches Lernen:

- verschiedene Lerntypen und Lernpräferenzen
- eigene Lernvorlieben erkennen
- andere Lernvorlieben bewusst wahrnehmen und berücksichtigen

Lerntransfer sichern:

- sechs Schritte, um Lerninhalte dauerhaft zu verankern
- Atmosphäre schaffen: Lernumfeld und Räume gestalten
- Lerninhalte mit Emotionen verbinden
- Methoden und Aktivierungen für unterschiedliche Seminaresequenzen

Vom Wissen ins Handeln kommen:

- Wo liegen die Grenzen des klassischen Trainings?
- Wie gelingt es mir, Einstellungen und Werte-Haltungen meiner Teilnehmer zu verändern?
- ein Modell, das Erlebnisse schafft und Blockaden auflöst

Verhalten erkennen, überlernen, überprüfen:

- Erlebnis-Übungen zu den Themen: Kommunikation, Konflikte, Kooperation, Selbstverantwortung selber erleben
- Übungen gemeinsam auswerten
- das eigene Verhalten reflektieren

Erlebnis-Übungen selber durchführen

- Vorbereitung: Welches Ziel möchte ich erreichen?
- Dreischritt: Anleiten, Durchführen, Auswerten
- mit Interventionen während der Übungen umgehen

Seminarablauf

Am ersten Tag setzen sich die Teilnehmer mit den unterschiedlichen Lernvoraussetzungen von Menschen auseinander und kommen ihren eigenen Lernvorlieben auf die Spur. Sie erleben unterschiedliche Methoden

und Aktivierungen für unterschiedliche Seminarsequenzen (Einstieg, Vertiefung eines Themas, Wiederholung, praktische Übungen, Abschluss) und treffen daraus Ableitungen für die Gestaltung des eigenen Trainings.

Anschließend geht es um die Frage, wie es gelingt, Einstellungen und Werte-Haltungen von Menschen zu verändern. Der Schlüssel dafür ist das „Erleben“. Im ersten Schritt erleben Sie unterschiedliche Übungen zu verschiedenen Themen als Teilnehmer und bekommen ein Gespür dafür, welche Wirkung Erlebnis-Übungen erzeugen.

Im zweiten Schritt lernen Sie, unterschiedliche Übungen selber anzuleiten und auszuwerten. Reflexionen zwischen den einzelnen Seminarphasen helfen, einen konkreten Handlungsplan zu entwickeln, und die einzelnen Aktivitäten und Übungen in das eigene Trainings-Konzept zu übertragen.

Arbeitsunterlagen

Im Laufe des Seminars erhalten Sie folgende Unterlagen für Ihre Arbeit als Trainer:

- Teilnehmerhandbuch mit prozessbegleitender Dokumentation inkl. bewährten Praxisübungen für verschiedene Situationen mit Anleitung und möglicher Auswertung
- Voss+Partner-Zertifikat – ein in der Wirtschaft anerkannter Nachweis für qualifizierte Ausbildung

Zielgruppe

- Alle, die heute oder in Zukunft Wissen an andere weitergeben
- Verantwortliche für Weiterbildungs- und Personalentwicklungsaufgaben
- Freie Trainer sowie Trainer in Unternehmen
- Führungskräfte mit haupt- und nebenamtlicher Trainer-Funktion

Eine sinnvolle Ergänzung liefert dieses Seminar Trainern, die im Vorwege unsere anderen Trainer-Ausbildungen durchlaufen haben: Trainer-Grundausbildung, Schwierige Trainingssituationen sicher moderieren und Trainingskonzepte passgenau entwickeln.

Seminardauer

2 spannende Arbeitstage

Teilnehmerzahl

6 – 9 Personen

Weitere Informationen

VOSS+PARTNER GmbH
Hugh-Greene-Weg 2 • 22529 Hamburg
Tel. (040) 7900 767-17/-20 • Fax -10
info@voss-training.de
www.voss-training.de