
INHALT

Kapitel 1: Ein-Leih-Tung 17

1. Die Zielgruppe 17
2. Hilfreiche Warnungen 18
3. Zu den Inhalten 19
4. Die Botschaften 20
5. Danke schön20

Kapitel 2: Trainer - Trends 23

1. Berufe, die man nicht lernen muß? 23
2. Trainer-/Coach-Rollen23
3. Thesen24
 - 3.1 Die neuen Trends..... 26
 - 3.2 Neue Themen29
 - 3.3 Veränderungen rings um und in der Rolle der Trainer 30
 - 3.4 Trainer coachen 34
4. Praxisbeispiele35
 - 4.1 Train-the-Trainer für Technical Support Mitarbeiter 36
 - 4.2 Die Trainer eines Lkw-Herstellers38

Kapitel 3: Maßgeschneiderte Seminare sind Bestseller in der Weiterbildung45

1. Bedarfsanalyse45
 - 1.1 Ein kompletter, fast idealer Bedarfsanalyseprozeß48
 - 1.2 Bedarfsanalyse-Prozeß 49

1.3	Ein Praxisbeispiel: Ist-Aufnahme	63
2.	Design	65
2.1	Design-Prozeß - Übersicht	67
2.2	Die Phasen im Design-Prozeß	67
2.3	Fahrplan zur Vorbereitung von Präsentationen und Seminaren	78
2.4	Grobe Seminar-design-Muster	78
2.5	Biorhythmus und Seminar-design	80
2.6	Seminarbeschreibung	80
2.7	Praxisbeispiel: Ein komplettes Konzept und Vertriebstraining-Curriculum	89

Kapitel 4: Lernen, Lehren, Trainieren 101

1.	Lernen findet in Kreisen statt - Kolbs Lernkreise	102
2.	Sie haben sieben verschiedene Intelligenzen - das Intelligenzkonzept von H. Gardner	107
3.	Wo liegen die Schwerpunkte Ihrer Intelligenz? Fragebogen nach H. Gardner "Abschied vom IQ"	108
4.	Die Intelligenzarten und der Trainerberuf	111
5.	Trainer-Anforderungsprofil	113
6.	Welche Wahrnehmungskanäle bevorzugen Sie beim Lernen?	115
7.	Leistungsgrad von Teilnehmern und Ihr Training-/Coaching-Stil	119
8.	LIFO®-Lern- und Trainer-Stile	123
8.1	Grundannahme	124
8.2	Die vier Teilnehmer-/Lernstile im Detail	124
8.3	Welche Lernstile fahren auf welche Methode ab?	129
8.4	Vorteile der unterschiedlichen Lehr-/Trainer-Stile	130
8.5	Die möglichen Stilprobleme von Trainern	130
8.6	Details zu den vier Stilen	133
9.	Lernen und Lehren nach dem Hermann-Dominanz-Modell (HDI)	145

10. LIFO®-Lernstile und verschiedene Techniken	146
10.1 LIFO®-Lernstile und 5-Stufen-Methode	146
10.2 LIFO®-Lernstile und Kolbs Lernkreise	147
10.3 LIFO®-Lernstile und der Bedarfsanalyse-Prozeß	147
10.4 LIFO®-Lernstile und Nutzenargumentation	147
11. Der Lern-Tempel nach Stefan Runschke	148
12. Lern- und Trainer-Stil-Übungen	149
12.1 Skulpturen	149
12.2 Rollentausch	150
12.3 Lernstrategien erforschen	151
12.4 Haus-Baum-Hund	152
12.5 Marktplatzübungen - oder: Infokanäle testen	153
12.6 Blindenspaziergang	155
12.7 Fishbowl	156
12.8 Pro und Contra	157
12.9 Stellen Sie sich mit LIFO® vor	157
Kapitel 5: Highlights	159
1. Struktur - Sag, was DU willst oder: Sex stimuliert	159
1.1 Die 5-Stufen-Methode	160
1.2 Noch einmal: SEX stimuliert	165
1.3 AIDA	169
1.4 Eine "ideale" Trainingssequenz	171
2. Der Bäng am Anfang - oder: Ein guter Einstieg	172
3. Demos - Führen Sie vor	176
3.1 Ihre ganze Creaktivität ist gefordert	178
3.2 Demo-Tips aus der Praxis der Trainer und Verkäufer eines Medizintechnik-Herstellers	182
3.3 Demo-Memo	183
3.4 Demo-Ablauf	186
3.5 Demo-Tips - rings um den Macintosh	187
3.6 Zwei nicht so gute Demo-Geschichten	187
4. Wiederholungen	189

5. Performances	190
6. Stellen Sie sich vor	192
6.1 Allgemeines	194
6.2 Vorstellungsrunden für kleine Gruppen	196
6.3 Vorstellungsrunden in großen Gruppen	201
7. ... und Tschüß - Wie Sie zum Ende kommen	203
7.1 Scheiden tut weh	203
7.2 Fifty Ways to leave your Lover	205

Kapitel 6: Visualisierung - Power of the Pen211

1. Warum Bilder? Warum Visualisieren?	211
2. Visualisierungspraxis	214
2.1 Visualisierungstechniken - wozu?	215
2.2 Das Disaster mit dem Visualisierungs-Werkzeug in Hotels und Unternehmen	216
2.3 Ihr Trainer-Moderationskoffer	217
2.4 Farben können Sie als Symbole einsetzen	219
2.5 Grundprinzipien für das flexible Visualisieren auf Pinwänden und Flipcharts	220
2.6 Hilfreiche Tips und Tricks für das Arbeiten mit Pinwand und Flipchart	221
2.7 Zwei Geschichten	227
3. Medienkasten	229
4. Technische Hilfsmittel bei Präsentationen	231
4.1 Eine lange Liste technischer Hilfsmittel	231
4.2 Es ging alles schief - nur die Leinwand hing gerade herunter	233
4.3 Die Interaktion zwischen Mensch und Maschine	237
4.4 Einige Dutzend Tips und Tricks	239
4.5 Präsentationswerkzeuge	250
4.6 Achtung: Folien-Schaufler!	251

Kapitel 7: Interventionen - Umgang mit schwierigen Teilnehmern 257

1. Sich selbst erfüllende Prophezeiung 257
2. Warum Erwachsene nicht lernen - warum sie also zu "schwierigen" Teilnehmern werden könnten 259
3. Und was könnte man denn nun tun? 262
4. Killerphrasen-Liste 265
5. Interventionsklavier - ein Spektrum von Interventionsmöglichkeiten 268
6. Meine bisher härteste Trainersituation 269

Kapitel 8: Act Out, Fallstudie und Rollenspiel 279

1. Rollenspiele: Eine Frage der Definition? 280
 - 1.1 Rollenspiele mit engen Vorgaben 280
 - 1.2 Eher "frei gestaltbare" Rollenspiele 281
 - 1.3 Kommunikationsübungen à la kontrollierter Dialog 281
2. Das Act Out 282
 - 2.1 Act Out als spezielles Rollenspiel 282
 - 2.2 Ein Regiebuch 284
 - 2.3 Variationen 290
3. Das Brückenbau-Spiel: die ausgebaute Version 291
 - 3.1 Das Regiebuch 292
 - 3.2 Raumskizze für die Abschlußverhandlung 299
 - 3.3 Brückenbau Budget 300
 - 3.4 Die einfache Grundversion 300
4. Flächenvergleich - Experiment zur Demonstration der Leistungsvorteile der Gruppe 301

Kapitel 9: Training mit großen Gruppen305

1. Woraus speisen sich meine Ideen?	308
2. Große Gruppen in Ihrer Trainingspraxis	309
2.1 Vorteile des Arbeitens mit großen Gruppen	310
2.2 Voraussetzung für das Training mit großen Gruppen: ein Trainer-Team	312
2.3 Das Zusammenspiel zwischen Großgruppe und Kleingruppe	317
2.4 Große Gruppen im fachlich-technischen Training	318
2.5 Noch einige wichtige Details für das Großgruppentraining	319
3. Wie Sie große Gruppen klein machen können... und einige weitere Interventionstechniken	321
3.1 Erkenntnisse aus der Kleingruppenforschung	323
3.2 Gruppen machen sich selbst klein	323
3.3 Schlußfolgerung	324
3.4 Ein Überblick über die Techniken	325
4. Der Info- bzw. Diskussionsmarkt	342
4.1 Infomarkt als Alternative zur Ein-Weg-Kommunikation	343
4.2 Infomärkte im fachlichen und technischen Bereich	345
4.3 Rechnen wir es einmal durch	345
4.4 Sie bekommen eine ganze Reihe weiterer Vorteile	346
4.5 Infomärkte, Change und Beteiligung der MitarbeiterInnen	347
4.6 Anlässe bzw. Themen für Info- bzw. Diskussionsmärkte	348
4.7 Einige wichtige Voraussetzungen	349
5. Die Infomarkt-Methode - stark vereinfacht dargestellt	350
6. Zwei Praxisbeispiele zum Infomarkt	352
6.1 TQM Infomarkt im Geschäftsbereich Personenfernverkehr bei der Deutschen Bahn AG	358
6.2 "Niederlassungsleiter als Coach" bei der Vereins- und Westbank Hamburg	364

Kapitel 10: Outdoor und auch Indoor 369

- 1. Sieben Intelligenzen und Outdoor370
- 2. Prinzipien für Outdoor/Indoor-Events 371
- 3. Praxisbeispiele374
 - 3.1 Zunächst geht es um "Gestalten" 375
 - 3.2 Ein "komplettes Event" 383
 - 3.3 Noch ein paar Beispiele komplexer Events - in Kurzform400
 - 3.4 Noch mehr Anregungen - sportliche Anders-Übungen486

**Kapitel 11: Lerntransfer, Evaluierung und
Lerncontrolling 409**

- 1. Machen wir eine Rechnung auf 412
- 2. ROT - Return-on-Training-Investment 413
- 3. Elemente des Lern-Transfers und
des Lern-Controllings 415
 - 3.1 Vor dem Seminar und ständig/regelmäßig 415
 - 3.2 Unmittelbar vor dem Seminar416
 - 3.3 Im Seminar 417
 - 3.4 Nach dem Seminar417
 - 3.5 Generell418
- 4. Ein Praxisbeispiel für Transferplanungs-
und Evaluierungsprozeß 419
 - 4.1 Ziele 419
 - 4.2 Seminar-Feedback-Bogen420
 - 4.3 Seminar-Follow-Up-Feedback-Bogen 422
- 5. Trainer-Beurteilungsblatt (nach Harry Holzheu)424

**Kapitel 12: Räume endlich lerngerecht
gestalten427**

- 1. Einige Beispiele dafür, was man trotzdem
noch machen kann 428

2.	Ideale Raumgestaltung für allgemeine Seminare und Workshops	430
3.	Ideale Raumgestaltung für LKW Schulungen	431
4.	Ideale Gestaltung für Software-Training	433
5.	Eine erweiterte Wunschliste	434
6.	Was heißt das alles in Ihrer Praxis?	437
7.	Noch ein Nach-Schlag: Bestuhlungsmöglichkeiten	438

Kapitel 13: Trainer Selbstmanagement441

1.	"Ach, Sie sind kein Fußballtrainer?!"	442
2.	Fit for Fun - Wie fit sind Sie?	443
3.	Denken Sie quer im Selbstmanagement!	445
3.1	Wenn Sie nicht wissen, was Sie wollen, werden Sie es auch nicht bekommen	445
3.2	Sie brauchen eine Vision, um erfolgreich zu sein	446
3.3	Denken Sie langfristig - planen Sie täglich	446
3.4	Designen Sie Ihr eigenes Planungs- und Info-Management-System - aber stimmen Sie es mit Ihrem Team ab	447
3.5	Kontakten Sie vielfältig und unterschiedlich - auch ohne zu reisen	448
3.6	Nutzen Sie Informationstechnologie - aber bleiben Sie mobil	449
3.7	Nutzen Sie den Zugang zu allen Informationen, aber selektieren Sie zielgerichtet	450
3.8	Kontakten Sie mit vielen Menschen - und lernen Sie wieder, allein zu sein	451
3.9	Machen Sie Karriere - aber horizontal	451
3.10	Rotieren Sie nicht, aber machen Sie Job Rotation oder wechseln Sie das Unternehmen	452
3.11	Sorgen Sie sich nicht - leben Sie	453
3.12	Smarter arbeiten - statt länger	454
3.13	Hängematte statt Hektik	455
3.14	Anforderungen an den Manager von morgen - Die 12 "i" des Idealprofils	457

Kapitel 14: Ideen für ein	
TTT - Programm	459
1. Besondere Merkmale des	
ctn-Train-the-Trainer-Programmes	461
2. Weitere Ideen für ein ctn-TTT-Programm	463
3. Rollen für Trainer	464
4. Trainer-Qualitätsmanagement:	
Wie viele Fragen können Sie mit "ja" beantworten?	465
5. Modellieren Sie sich einen Trainer	466
6. Lassen Sie sich Feedback geben - Ihre Übungskarte	470
7. Train-the-Trainer für Verkaufstrainer	471
7.1 Inhaltsbausteine	471
7.2 Methodenausbildung	472
7.3 Trainer-Coaching für erfahrene Trainer - Ablaufkonzept	473
8. Seminarbeschreibung "Train-the-Trainer"	474
8.1 Seminarteil 1	474
8.2 Seminarteil 2	476
9. Ein Train-the-Trainer-Brief an meine Kollegen	478
9.1 Stichwort: Gehirn	479
9.2 Informationsverarbeitung beobachten	481
9.3 Gleiche Wellenlänge	482
9.4 Fragetechnik	483
9.5 Mentale Filme - Imagineering = Visualisieren	487
9.6 Verhaltensveränderung	489
9.7 Stressmanagement	490
Anhang: Aufruf	493
1. Meine Botschaften	493
2. Und jetzt mein Aufruf	495

Literaturverzeichnis 497

Stichworte 505