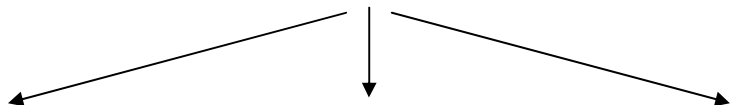


**Die ISCT Trainingsmethodik**

**Drei simultan bediente Ebenen**



<b>Vermittlung in der Praxis</b>	<b>Innovationsanregung</b>	<b>Beziehungsförderung</b>
<p><b>Werkzeuge</b> „Wenden Sie diese Technik <b>auf das anstehende Thema</b> an...“</p> <p><b>Prozesse</b> „Wählen Sie doch diesen Weg <b>für Ihr anstehendes Thema</b>...“</p> <p><b>Modelle</b> „Sehen Sie <b>Ihre Welt</b> durch diese Brille...“</p>	<p><b>Persönliche Struktur</b> „Wie können Sie sich anders definieren/ ein anderes Fremdbild erzeugen?“ „In welchen Bereichen möchten Sie Ihre Identität/ Handlungsmuster/ Kommunikation/ Ihr tägliches Handeln verändern?“</p> <p><b>Teamstruktur/ -„leistung“</b> „Wenden wir dieses Tool doch gleich mal auf das hier anwesende Team an...“</p> <p><b>Beiträge zur Unternehmens-Innovation</b> Arbeit mit und an zukünftig strategisch relevanten Themen, auf welche die Tools angewendet werden. Die Ergebnisse gehen an die Unternehmensleitung.</p> <p><b>Wissenskonzepte</b> Bewusste Formulierung von Praxisaufgaben an die Gruppe, sodass dort neues Wissen aufgrund der Zusammenführung von Erfahrungen</p>	<p><b>Vernetzung</b> Nutzung des bestehenden Vertrauens in der TN-Gruppe für Folgeprojekte, z.B. Mentoring-Vorhaben, Change-Projekte, Wissensmanagement-Vorhaben etc.</p> <p><b>Austausch</b> Aufbau von Vertrauen zwischen den Teilnehmern, um einen Rahmen für den informellen Austausch zu bilden</p> <p><b>Langfristige Intervention</b> Aufbau einer Struktur der langfristigen kollegialen Beratung.</p>

	entstehen kann	
--	----------------	--

Aus: Sonja Radatz: „Erlebte Erfolgsfaktoren im Inhouse-Training“, in: LO 43, Was Training können kann