

Trainer- Kontakt-Brief



Das Kontakt-forum für Trainer/innen

32

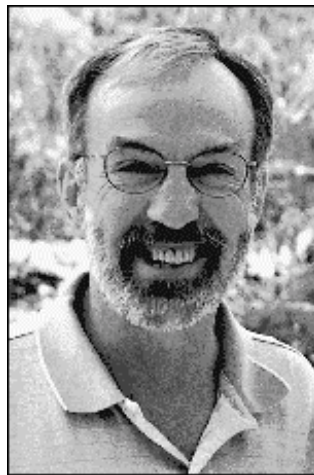
Trainertreffen Deutschland, Kreuzkamp 7, D-31199 Diekholzen, Tel. 05121-2653 - 36, Fax: - 39, Okt. - Nov. 2000, 8.Jg.

Inhalt

- 2 **Editorial**, Impressum
- 3 **Trainertreffen-News**
- 6 **News**
- 11 **Forum**: Zum Wohle eines Unternehmens harmonisch Zusammenwirken, G. Beirer
- 13 **Forum**: Das neue Handlungs-KompetenzModell, Michael Steig
- 14 **Methoden**: Appreciative Inquiry, Walter Bruck
- 15 **Training & Recht**: Training: Gewerbe oder Freiberuf? RA Matthias Lindow
- 16 **Trainerversorgung**: BfA: Verunsicherung ist perfekt! Edit Frater
- 17 **Trends**: Weiterbildungsszene Deutschland
- 18 **Organisationsentwicklung**: Die „Produkt“-Orientierung als fachliche Klärungshilfe, Prof. Dr. Lehner, Prof. Dr. Wilms
- 21 **TT-MemberCard**
- 25 **Marktplatz**: Suche & Biete
- 26 **Trainer-Agentur**: Sabine Bock
- 28 **Kooperation**: Forum zum Change-Management, Wolfgang Siedler
- 29 **Trainingsthemen**: Menschenführung durch soziale Kompetenz, K. Dannenberg
- 30 **Trainerliteratur**
- 32 **Leserrezensionen**
- 34 **Seminarbericht**: Lerninhalte mit Magie wirkungsvoll transportieren, Gerd Ripp
- 35 **Veranstaltungskalender**
- 43 **Termine**: Kommunikation und Aktives Lernen e.V. (KAL)
- 44 **Termine**: Trainertreffen Deutschland

Beilagen

- Landidyll-Hotels
- managerSeminare, Fragebogen
- StrategieForum
- Ideen für Erfolg, Verlag und Seminare



Re-aktive Techniken sind nicht mehr zeitgemäß Michael Grinder

Michael Grinder hatte die Gnade oder das Glück (wie er selbst sagt) in die Familie der Grinders hineingeboren und von seinem Bruder John Grinder und Judith DeLozier ausgebildet zu werden. Die beiden Mitbegründer des NLP trainierten ganz besonders Michael Grinder's Wahrnehmungs- und Beobachtungsfähigkeiten und Michael meinte dazu:

„Ich musste nicht kognitiv sein, um zu den NLP-Trainern von John und Judith zu gehören, das machte einen großen Unterschied – einen großen und langfristigen Unterschied! Ich bin ihnen dafür sehr dankbar, denn ich hatte besondere Wahrnehmungsfähigkeiten die ich mir selbst nicht zugetraut hatte, aber damals hätte ich nicht geglaubt, dass man NLP tatsächlich aufschlüsseln oder „auspacken“ kann und dann wieder verpacken, so dass andere Menschen lernen können, Dinge zu tun, die man selbst kann. Das ist phänomenal, und das ist mein beständiger innerer Impuls: Man muss den Leuten das „WIE“ vermitteln und zwar Schritt für Schritt, und es muss visuell sein – das sind die Bausteine. Alles emotional“.

In über 20 Jahren als Lehrer aller Klassenstufen an verschiedenen Schultypen der USA entwickelte Michael Grinder das NLP der 70er Jahre weiter und leistete damit Pionierarbeit. Denn er übertrug die Erkenntnisse und Werkzeuge des ursprünglich für die Einzeltherapie entwickelten NLP auf Gruppen. In seinen auf diese Zeit folgenden

Management-Seminaren zu „Gruppendynamik“, „Die Kunst der Präsentation“, „Die Macht des Einfluss“ und „Verantwortungsvolles Coaching“ macht er immer wieder auf den Unterschied zwischen dem NLP der 70er und dem der 90er aufmerksam:

Michael Grinder: „In den 70er Jahren in guter Tradition von Carl Rogers waren wir „eins-zu-eins“ orientiert, das heißt, man kümmerte sich um den Einzelnen, auch in Gruppen wurde individueller Rapport vorangestellt. In den 90er Jahren geht es um die Gruppe, um Teams, um Systeme.“

In den 70er Jahren herrschte das psychologische Modell vor, Veränderungen wurden von innen nach außen vollzogen, man setzte in der Psyche des Einzelnen an, damit sich die Veränderung von innen nach außen übertrug – dies wird in den 90er Jahren als Eindringen in die Privatsphäre erlebt, wenn man z.B. Management-Seminare hält, bei denen die Teilnehmer nicht freiwillig kommen.

Dennoch gilt das Modell der 70er Jahre auch heute noch, und solange es auf individuellem Kontakt (one-on-one) beruht, dem psychologischen Modell folgt, die Teilnehmer freiwillig anwesend sind und Veränderungen von innen nach außen geschehen, ist es wunderbar. Es ist viel powervoller als das professionelle Modell der 90er Jahre,

bei dem die Veränderungen von außen nach innen vollzogen werden, das nicht so tief greifend aber dafür akzeptabler ist.

Die Akzeptanz kommt daher, dass hierbei keine Macht ausgeübt werden muss, da mit Einfluss durch Erlaubnis gearbeitet wird. Ein Beispiel dazu: In der Gruppendynamik lassen sich Prozesse durch geschulte Wahrnehmung bereits erkennen, bevor sie sich manifestiert haben. Das ermöglicht dem Einzelnen pro-aktiv statt re-aktiv zu handeln und mit Einfluss zu wirken, statt seine Macht ein- und durchsetzen zu müssen. Denn reaktive Techniken sind fast immer machtorientiert und damit heute nicht mehr zeitgemäß.

Geschulte Wahrnehmung heisst professionelles „Hören und Sehen“. Wissen was kommt, bevor es kommt und dann pro-aktiv handeln. Dies erfordert eine hohe Konzentrationsleistung und ein gutes inneres „sorting“ – die innere Organisation - der Unterschied zwischen intra- und interpersonell (zwei der sieben Intelligenzformen von Howard Gardner, „Modell der multiplen Intelligenzen“). Besonders in Verhandlung und Mediation und in der Gruppendynamik ist dies sehr wichtig.

Sobald man anfängt zu reagieren, verpasst man die Realität

Die Art, in der ich diese Begriffe benutze, ist intra-personell, ist der Bezug zu sich selbst, der assoziierte Zustand, Gefühle, im Kontaktsein mit sich selbst. Interpersonell sagen wir, wenn wir jemand anders beobachten, besonders in Bezug auf Gruppendynamik ist dies wichtig, man schaut und weiß, was geschieht. Wenn man aber versucht, bei der Beobachtung von Gruppendynamik seine eigene assoziierte Intelligenz (intra) zu erhöhen, verwirrt man sich nur selbst. Denn der Schlüssel zur Anwendung von Gruppendynamik ist, dass man dissoziiert ist, so dass man nicht seine eigenen Schablonen, Emotionen und Filter vor Augen hat, wenn man beobachtet. Gute Anwendung von Gruppendynamik ist, wenn man sehen und hören kann, ohne unbedingt dabei zu denken, zu reagieren oder zu antworten.

Sobald man also anfängt zu reagieren oder zu antworten, verpasst man die Realität, denn man geht in dem Moment nach innen und versucht herauszufinden, was die eigene Reaktion auf das ist, was dort draußen vor sich geht. Daher empfehle ich jedem ganz dringend, beide Intelligenzen zu steigern und einzusetzen, jedoch niemals zur gleichen Zeit.

Wenn ich also nicht im Seminar bin, reflektiere ich unheimlich viel über meine Gefühle zum Seminar, über das, was Dinge bedeuten, wie ich dazu eingestellt bin und welches intellektuelle Erklärungsmodell das erfassen würde.

Verhandele nie vor anderen mit dir selbst

Zurück zum „professionellen Hören und Sehen“, der scharfen Wahrnehmung. Das ist nicht in einem Wochenkurs zu vermitteln oder zu erlernen. Die erste Gelegenheit wirklich langfristig und erfolgreich mit Teilnehmern meiner Seminare das zu üben und zu perfektionieren hatte ich in Australien. Über zwei Jahre haben sich dort Teilnehmer verpflichtet mehrere Präsenzseminare mit mir abzuhalten und zwischendurch „Hausaufgaben“ zu machen und an sich zu arbeiten. Jedes Halbjahr wurde dieser Kurs noch mit einem Pflichttreffen mit der Veranstalterin abgerundet. Die weiteren sehr guten Gelegenheiten erlebte ich in Deutschland zuletzt mit dem Veranstalter, mit dem ich exklusiv in Europa zusammenarbeite, der WirtschaftsAkademie Werdenfels aus Murnau.

Ein Großteil der Erfahrungen aus diesen Seminaren ist in Buch- und Videoform festgehalten worden. Es wurden dabei die 100 wichtigsten Muster der Gruppendynamik, Präsentationsfähigkeiten und Nonverbale Kommunikation festgehalten. Nonverbale Kommunikation kann man eigentlich nicht beschreiben, man muss es sehen, und dennoch muss man das dokumentieren, was man sieht, damit man die Fertigkeiten stabilisiert und die Leute sie lernen und anwenden können – ich habe sie ja selber zuerst draußen in der Realität beobachtet und dann modelliert. Mein Streben auf lange Sicht ging dahin, alles, was ich tue, entweder in Buch- oder Videoform zu bringen und dazu für jede Fertigkeit ein Arbeitsblatt und einen Beobachtungsbogen zu entwerfen – das war und ist ein langfristiges Ziel.

Ich glaube aber, es bringt den Seminarteilnehmern nichts, alles einfach nur aufzuschreiben, denn ich denke nicht, dass es die Leute dann wirklich lernen. Viele kommen einfach nur wegen des kognitiven Wissens, sie sammeln mehr und mehr abstrakte Konzepte und „Visionen“, aber sie setzen sie nicht in die Realität um! Das ist ein echtes Problem in dieser visuellen, missionsorientierten Zeit. Ich bin nicht gegen Visionen, ich bin nur gegen dieses Ungleichgewicht in dieser Zeit.

Praktisch bedeutet das also, nur dann, wenn man den Beobachtungsbogen ausfüllt, also eine Kollegin oder einen Kollegen z.B. bei der Anwendung der spezifischen Fertigkeiten beobachtet, nur dann bezieht man sich wirklich auf die sinnesspezifischen Beobachtungen, dann geht es wirklich um scharfe, um exakte Wahrnehmung, aber wenn man nur die Arbeitsblätter für die einzelnen Fertigkeiten für sich selbst anwendet, geht man nach innen und beginnt, sich Fragen zu stellen – und dann sucht man nach einem mentalen Zustand und schon hat man das wesentliche verpasst – darum geht's mir überhaupt nicht!

In den jetzigen Seminaren werden verstärkt Videoaufnahmen gemacht und eingesetzt und zusammen mit den ausführlichen Skripten und Büchern ergibt das eine gute Voraussetzung in den Präsenzveranstaltungen die provokativen Mikromuster zu erlernen und in den Übungen schnell umzusetzen und mit meinem Feedback zu überprüfen.

Gemeinsame, ortsnahe Teamer werden gebildet und tauschen ihre Erfahrungen und Arbeitsergebnisse untereinander und mit dem Veranstalter aus, so bleibt man immer „in touch“ mit den Entwicklungen und Ergebnissen.“

Ausbildungsmöglichkeiten:

Im insgesamt einjährigen Ausbildungskurs „Gruppendynamik“ kann der Teilnehmer auf Wunsch zertifiziert werden. Zum Umfang des Zertifizierungsprozesses gehören:

Drei 4,5-tägige Präsenzkurse, das wöchentliche Erstellen von Arbeits- und Beobachtungsbögen über einen Zeitraum von 11 Monaten zwischen den Kursen und zwischen dem zweiten und dritten Ausbildungsteil: das Erstellen eigener Videoaufzeichnungen von ca. 40 Skills, die in den vorausgegangenen Ausbildungsteilen vermittelt wurden.

Die neuen Kurse beginnen am 1. November 2000 mit einem abgeschlossenen 4,5 Tages-Seminar zum Führungsinstrument „Coaching“, unmittelbar danach am 5. November beginnt der erste 4,5 tägige Ausbildungsteil „Gruppendynamik“. Um praktisches Umsetzen und Üben und konzentriertes Wahrnehmen zu ermöglichen, ist die Teilnehmerzahl an der einjährigen Ausbildung begrenzt.

Wer Michael Grinder kennenlernen möchte, kann dies am 3.11.2000 in München tun. [Hier müßte noch mehr über die Art / Thema der Veranstaltung stehen.] Siehe hierzu unter: www.w-a-w.de/präsentation

Nähere Informationen zu Ausbildungen, Seminaren und Präsentationen gibt der Veranstalter:

WirtschaftsAkademie Werdenfels GmbH
D-82418 Murnau, Neu-Egling 7
Tel: 08841-6152-0, Fax:08841-6152-17
E-Mail: info@w-a-w.de, Internet:www.w-a-w.de

Veröffentlichungen:

NLP für Lehrer
Ein praxisorientiertes Arbeitsbuch.
VAK-VERLAG, 1997, 5. Aufl. 226 S., DM 49,80

Ohne viele Worte
Nonverbale Muster für erfolgreiches Unterrichten.
VAK-VERLAG, 1995, 253 S., DM 49,80

Gruppendynamik und Präsentation
VHS-Cassette, 61 Minuten, PAL
Bezugsquelle: WirtschaftsAkademie Werdenfels GmbH (siehe zuvor)

Michael Grinder
Michael Grinder & Associates
16303 N.E. 259th St.
Battle Ground, WA 98604 (USA)
Internet: [members.aol.com / mggrinder / homepage.html](http://members.aol.com/mggrinder/homepage.html)