

Durchführungsprinzipien bei Seminaren und Trainings

Bei der Durchführung unserer Maßnahmen ist es kaum möglich, eine "einheitliche" Beschreibung zu liefern, da je nach Auftragsklärung die Inhalte und Methoden den jeweiligen Fragestellungen, der Zielgruppe und den übergeordneten Zielen des Kunden angepasst werden.

Wir lassen uns aber von grundsätzlichen Prinzipien leiten, die insbesondere für Maßnahmen im Rahmen der von uns durchgeführten Seminare und Trainings differenzierter dargestellt werden können:

Systematische Einbindung der Führungskräfte

Dies geschieht z.B. über gemeinsame Lernzieldefinitionen im Vorfeld und durch Absprachen bezüglich der konkreten Umsetzung des Gelernten in der beruflichen Praxis. Somit wird gewährleistet, dass das "Neue" organisch und "sozial verträglich" in den beruflichen Kontext übertragen werden kann.

Arbeit an eigenen, konkreten beruflichen Situationen

Damit finden zum einen die konkreten Fragen der Teilnehmer Eingang ins Seminar, zum anderen wird damit der Transfer erleichtert.

Situationsgerechtes Einspielen von theoretischem und methodischem Input

Wir arbeiten mit kurzen Inputs, die Modelle und Landkarten beinhalten, die den Teilnehmern eine verbesserte Steuerung ermöglichen. Dabei wird auf die enge Verknüpfung von vorhandenem Wissen und Erfahrungen, neuen Konzepten und Blickwinkeln geachtet. Aus diesem Grund favorisieren wir auch eine situationsgesteuerte Inputgestaltung, bei der Fragen aus dem Plenum mit Hilfe von Landkarten (Theorie und Hintergrundwissen) Antworten erhalten.

Kontinuierliches Feedback von Kollegen und dem Trainer

Da unsere Trainings primär verhaltensorientiert ausgerichtet sind, nutzen wir - wenn immer möglich - die Situation im Hier und Jetzt, um Teilnehmer direkte Feedbackerfahrungen erleben zu lassen. Eine ähnlich große Rolle wie das Feedback von uns Trainern spielen dabei die Reaktionen von Kollegen, da diese eine größere ökologische Relevanz im Sinne des echten Betriebskontextes haben, als die Reaktionen der "externen Trainer".

Reflexion von Gelerntem und Umgesetzten

"Erfahrung nützt nichts, außer man hat daraus gelernt" (Bernd Schmid).

Dieser Aussage schließen wir uns an und geben deshalb den Teilnehmern immer wieder Gelegenheit zu reflektieren und bewusste Lernschritte aus Erfahrungen abzuleiten. Dieses Vorgehen soll die Teilnehmer auch ermutigen, Reflexion als ein kontinuierliches Lernmittel in ihrem Alltag zu verwenden, denn dieses steht ihnen immer offen und ermöglicht ganz praktisch lebenslanges Lernen.

Kollegiales Lernen und Beraten

Wir lassen uns von der Vorstellung leiten, dass viele Ressourcen in einer Seminargruppe vorhanden sind, es gilt nur, diese mit entsprechenden Settings zu "heben". Wir nutzen mit diversen Methoden den Vorteil eines "Lernteams" im Rahmen der Seminare und damit die unterschiedlichen Ausgangsniveaus bzw. Erfahrungen der verschiedenen Teilnehmer.

Erlebnisorientiertes Lernen

Lernen findet immer dann am besten und schnellsten statt, wenn möglichst viele Sinne beteiligt sind und das Ganze in ein emotional positives Umfeld eingebettet ist. Aus diesem Grund wählen wir zum Lernen im Hier und Jetzt viele Übungen und Spiele, die einen hohen erlebnisorientierten Anteil besitzen. Immer wieder suchen wir auch nach Möglichkeiten, in "normale" Inhouse Veranstaltungen "outdoor" Übungen zu integrieren, die der körperlichen Beteiligung noch einen größeren Raum geben.