Ausgabe 2 / 2015

Breuel & Partner

FIT IN DIE ZUKUNFT

...als Trainer

Ausbildung zum Trainer und Berater

Selbsterfahrungsorientiert trainieren

Kopfling und Bauchling Lass Dir raten

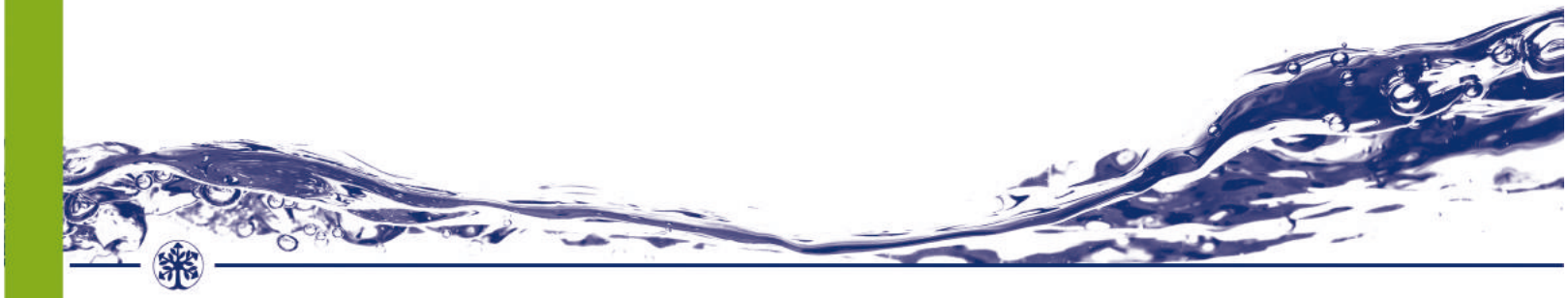
Fit in die Zukunft...
...mit Breuel & Partner

Liebe Kunden, Freunde und Neugierige,

in der zweiten Ausgabe unseres Heftes Fit in die Zukunft beschäftigen wir uns mit unseren Kernkompetenzen: Selbsterfahrungsorientierte Trainings und Entwicklungsprozesse.
Wir beschreiben Ihnen kurz, um was es sich bei selbsterfahrungsorientiertem Training handelt, erzählen dazu eine kleine Geschichte und stellen Ihnen unsere Ausbildung zum Trainer vor.

Sie wissen und erleben es im Unternehmensalltag, wie wichtig es ist, sich auf die Zukunft und neue Entwicklungen einzustellen. Dafür sind stetige Veränderungsprozesse und Innovationen notwendig.
Mit der Erfahrung von nunmehr 35 Jahren begleiten und unterstützen wir Sie auf Ihrem Weg.

Viel Spaß beim Durchblättern
Ihr Breuel & Partner Team



Was ein Trainer mitbringen sollte…

- relativ unabhängig davon zu sein, anderen zu gefallen
- Bereitschaft, sich auf „unsichere" Situationen einzulassen
- Bereitschaft zur persönlichen Weiterentwicklung
- Selbstreflexionsfähigkeit
- Bereitschaft, Konflikte aktiv und lösungsorientiert anzugehen

Vier Lerntypen

Lernen geschieht über Sinne - der Einsatz des stärksten Sinneskanals erhöht die Lerneffektivität, nicht jeder Sinn ist bei jedem gleich stark…

Visuell: lernt am effektivsten, wenn er Dinge sieht
Auditiv: lernt am besten, wenn Inhalte gehört werden
Motorisch: lernt am besten, wenn er es selber macht: learning by doing
Kommunikativ: lernt, wenn er sich mit anderen darüber austauscht

"Erfahrungen sind Maßarbeit.
Sie passen nur dem, der sie macht."
Carlo Levi

Die Erinnerungsquote steigt deutlich an, je mehr Sinne am Lernprozess beteiligt sind:

- Nur Hören 20%
- Nur Sehen 30%
- Sehen und Hören 50%
- Sehen, Hören und Diskutieren 70%
- Sehen, Hören, Diskutieren und selber Tun 90%

Dies sind Fakten, die in klassischen Ausbildungen auf jeden Fall berücksichtigt werden sollten.
Beim selbsterfahrungsorientierten Training steht die Erfahrung und anschließende Reflexion im Vordergrund, denn wir wissen…

In Erinnerung bleiben meist die Lernsituationen, die zum Zeitpunkt des Lernens eher stark emotional verknüpft waren - egal ob positiv oder negativ.

Was ist...

...Selbsterfahrung

Der Begriff Selbsterfahrung ist ein populärwissenschaftlich psychologischer Ausdruck für das Kennenlernen und Reflektieren über das Erleben und Agieren der eigenen Person insbesondere in herausfordernden Situationen.
Selbsterfahrung kann einen Beitrag leisten, sich eigene Verhaltensmuster bewusst zu machen, zu verändern, eventuell auch loszulassen oder zu verstärken.

...Lernen

Aus lernpsychologischer Sicht wird Lernen und Entwicklung als ein Prozess der relativ stabilen Veränderung des Verhaltens, Denkens oder Fühlens aufgrund von Erfahrung oder neu gewonnenen Einsichten und des Verstehens aufgefasst.

...Fazit

Wirkliches, nachhaltiges Lernen entsteht durch die Veränderung der inneren Haltung und Einstellungen. Hierbei kann Theorie nur begrenzt einen Nutzen haben. Tiefgreifende Veränderungen werden nur dann Bestand haben, wenn dazu die entsprechenden, eigenen, ganz individuellen Erfahrungen gemacht worden sind.
Denn was für den einen gilt, muss für den andren noch lange nicht passen - und umgekehrt.
Aus diesem Grund stehen wir für selbsterfahrungsorientiertes Trainieren, um somit langfristig und nachhaltig Veränderungen bei Einzelnen, in Teams und in Organisationen zu bewirken.

Kopfling und Bauchling - „Lass Dir raten" geschrieben von Reinhard Breuel

Es war einmal ein König. Er suchte einen neuen Berater, der ihn unterstütze, sein großes Reich zu führen. Die Nachricht gelangte zum Kopfling. Auch der Bauchling, der schon lange nicht mehr mit dem Kopfling zusammenlebte, hörte davon. Beide meldeten sich unabhängig voneinander beim Hofmeister des Königs. Als der Kopfling vorgeladen wurde und vor dem König stand, bot er sich als ein Berater an, der aufgrund seines logischen Denkens, der Klarheit seiner Gedanken und der Präzision seiner Empfehlungen der Richtige für den König sei. Schließlich könne man ein so großes Reich nicht mit Gefühl und innerer Eingebung steuern; Professionalität sei Gebot.

Viele andere wurden vor den König geladen, aber keiner gefiel ihm so gut wie der Kopfling.
Als endlich der Bauchling vor den König trat, erzählte er ihm von seinen intuitiven Fähigkeiten, vom Zeitlassen und Nachspüren und davon, wie wichtig es sei, sich auf seine innere Stimme zu verlassen. Sicher hätten ihm viele erklärt, wie unentbehrlich Struktur und Logik sei. Und er wisse auch, wie gut sich das für jedermann anhören würde, aber der König hätte sicher auch schon Situationen erlebt, in denen er besser entschieden hätte, wenn er auf sich und nicht auf vermeintlichen Verstand vertraut hätte. Erst ärgerte sich der König über die Rede des Bauchlings, aber dann gefiel ihm, was er sagte. Entscheiden aber konnte er sich nicht. Abends erzählte er seiner Königin von seinen Zweifeln und, dass ihm sowohl Kopfling als auch Bauchling gefallen hätten, aber er nicht wisse, wie er sich entscheiden solle. Die Königin hörte ihm zu und meinte dann: „Beide müsste man haben."

Der König schüttelte den Kopf: „Nein, dann hätten wir Streit und jeder würde mir etwas andres raten." Und über dem Gespräch schlief er ein. Am Morgen erzählte er der Königin, dass er schlecht geschlafen und intensiv geträumt habe, sich aber nicht mehr erinnern könnte.

Er lud Kopfling und Bauchling zusammen ein. Als die beiden sich nach den vielen Jahren wiedersahen, erkannten sie sich zuerst nicht. Der König erzählte ihnen von seinem schlechten Schlaf in der Nacht und forderte sie auf, ihm noch einmal ihre Anschauungen vorzutragen. Sie mussten einander zuhören. Da erwachte in ihnen die Erinnerung. Sie sahen sich an und der Kopfling erklärte, warum ihm eine Zusammenarbeit mit dem Bauchling recht vernünftig erschiene und er deshalb vorschlüge, sie beide einzustellen.
Der Bauchling umarmte den Kopfling, der sich zuerst dagegen wehrte, und sagte: „Wir gehören zusammen."

Unsere Trainerausbildung

Ausbildung zum internen und externen Trainer und Berater

Trainer und Weiterbildner sind Multiplikatoren, die größeren Einfluss im Unternehmen haben als vielfach angenommen. Wenn auch hierarchisch eingebunden, so stehen sie doch informell auf Grund ihrer Aufgabe neben der Hierarchie, haben sowohl zur Führungs- und Geschäftsleitungsebene als auch zu allen anderen Mitarbeitern Kontakt und Informationsaustausch. Deshalb bietet es sich an, die Aufgabe des Trainers weiter zu fassen und ihn nicht nur Seminare und Trainings planen und durchführen zu lassen.

Da der Trainer oftmals über viele, übergreifende Informationen und persönliche Kontakte verfügt und so Zusammenhänge gut erkennen kann, bietet es sich an, ihn auch als internen Berater zu nutzen. Setzt schon die reine Trainertätigkeit hohe qualitative Ansprüche, so erfordert eine Beraterrolle eine noch wesentlich höhere (auch soziale) Kompetenz. Das heißt, neben dem „Wissen haben über ..." ist deshalb „Erfahrungen haben von ..." ein ganz wesentlicher Punkt der Weiterentwicklung als Trainer und Berater. Und wir denken, dass es wichtig ist, als Trainer sowohl dem „Kopfling" als auch dem „Bauchling" in uns Raum für Entwicklung zu geben.

Unsere Seminare und Workshops sind deshalb so aufgebaut, dass „Persönliche-Erfahrungen-machen", neben der Vermittlung von Informationen, ein entscheidender Teil der Arbeit im Training ist. Da es keine Objektivität beim Verhalten zwischen Menschen gibt, ist es wichtig, die eigene Subjektivität zu erfahren und zu lernen, mit der Subjektivität anderer umzugehen. Der Trainer lässt zu und ermöglicht den Teilnehmern, ihre eigenen Erfahrungen zu machen und daraus für sich zu lernen.

Als Trainer werden wir nicht ausschließlich daran gemessen, was wir sagen, sondern größtenteils daran, wie wir uns zeigen. Die eigene Lebenserfahrung, die relativ unabhängig vom Alter ist, spielt dabei eine wichtige Rolle. Zudem ist es notwendig, viel psychologisches Einfühlungsvermögen, Kenntnisse von Zusammenhängen des Zusammenlebens von Gruppen und dem Zusammenwirken zwischen Gruppen, der Entwicklung von ganzen Systemen und vieles mehr zu haben.

Der Weg zum erfolgreichen Trainer und Berater

...Inhalte und Aufbau der Ausbildung

Die Ausbildung zum Trainer fußt auf vier Säulen und läuft über einen Zeitraum von ca. 2 ½ Jahren.

Die Ausbildungskosten liegen bei 4.850 € (zzgl. MwSt) pro Halbjahr (insgesamt 24.500 €)

Vorteile eines internen Trainers

- kennt das Unternehmen
- vernetzt im Haus
- kostengünstiger
- Brücke zwischen intern und extern - vereinen von verschiedenen Blickwinkeln

Grundlagen des Trainings

Trainerworkshop: Selbsterfahrungsorientiert trainieren (2 Vorbereitungstage, 6 Tage, 5 Tage)
Analyse-und Interventionstechniken (3 Tage), Integration von Outdoor-Aktivitäten in die Trainingsarbeit (3 Tage)

Persönliche Entwicklung

Teilnahme an folgenden Seminaren: Gruppendynamik (5 Tage), Konfliktmanagement (5 Tage),
Forcing (5 Tage), Transaktionsanalyse (5 Tage), optional weitere Seminare aus unserem offenen Angebot

Praxis

Einsatz bei offenen Seminaren, internen Workshops und Trainings
als Beobachter, Assistenz und Co-Trainer

Reflexion

5 Gruppensupervisionstermine, 5 Peergroup-Treffen

Warum bei uns? Das macht´s aus...

Die Teilnehmer lernen am Modell des Seminars, selbstverantwortlich Trainings aufzubauen und zu praktizieren. Entsprechend ihren Vorkenntnissen erweitern sie ihr Wissen und sammeln Erfahrungen in der praktischen Durchführung. Sie erlernen Methoden selbsterfahrungsorientierten Trainings am Beispiel des Seminars, wenden sie selbst an, reflektieren ihre Lerneffektivität und integrieren sie entsprechend. Begleitet wird dies durch die persönliche Entwicklung, da Trainer in ihrer Rolle als Modell für ihre Kunden wirken. Der Teil persönliche Reife und authentisch sein spielt dabei eine entscheidende Rolle.

Wir hoffen, Ihnen hat auch unsere zweite Ausgabe gefallen.

Sollten Sie weitere Informationen, z. B. zu unseren Seminaren, zu weiteren Angeboten und zur Trainer-Ausbildung wünschen oder/und Anregungen und Rückmeldungen haben, dann freuen wir uns, wenn Sie mit uns Kontakt aufnehmen oder unsere Webseite besuchen.

www.breuel-und-partner.de

Wenn Sie dieses Heft nicht mehr erhalten wollen, rufen Sie uns an oder schicken Sie uns eine E-Mail.

Breuel & Partner GmbH
Werner-von-Siemens-Str. 17
82140 Olching

+49 (0) 8142 13805
info@breuel-und-partner.de

Wir fördern Wachstum