



TOBA
Trainerwochenende
3. – 6. Juni 2010
Hamburg

Dokumentation
TTT Workshop

Kurzworkshop

Grundausstattung

Trainerwissen



Trainerleben

Erfolgsformel

LST^{Best} = TOBA

(Talent + Wissen +
Empathie + Übung)





Kommunikations- Psychologie

Wirkungsmittel
bewusst einsetzen

Interesse wecken – Konzentration erleichtern –
Aufmerksamkeit erhalten – Beziehung zu den Teilnehmern
gestalten – Gruppenkultur prägen – sympathisch und
kompetent wirken – Adaption des Lernstoffs erleichtern –
Gruppendynamik steuern.

Wirkungsmittel in der Kommunikation

Nonverbale Kommunikations- Mittel – ca. 60%

Körpersprache (Haltung/Körperspannung, Mimik, Blickkontakt, Gestik,...)
Objektsprache (Kleidung, Brille, Schmuck,...)
Raumsprache (Bewegung im Raum, Sitzplatzwahl, Distanzzonen,...)

Verbale Kommunikations- Mittel – ca. 10%

Satzbau, Grammatik, Wortwahl, Abkürzungen, „Denglisch“,
Fachsprache, Argumentations-, - u. Fragetechniken, Killerphrasentechnik,
Moderationstechniken,...

Averbale Kommunikations- Mittel – ca. 30%

Tonfall, Stimme (Stimmfestigkeit, -höhe, -klang,...) Betonung, Atmung
Sprechtempo, Pausen (verstärken die Wirkung), Satzmelodie,...

Nice to know

Kommunikation

Eisberg- Modell

Beziehungsebene – Sachebene: Auf der Sachebene geht es voran, wenn die Beziehungsebene stimmt. (--> Wirkungsmittel wirken "unter der Wasseroberfläche des Eisbergs".)

4 Seiten einer Nachricht

Sachinhalt (Worüber ich informiere) – Selbstoffenbarung (Was ich dabei von mir selbst kundgebe) – Beziehungsebene (Wie wir zueinander stehen) – Appell (Wozu ich dich veranlassen möchte).

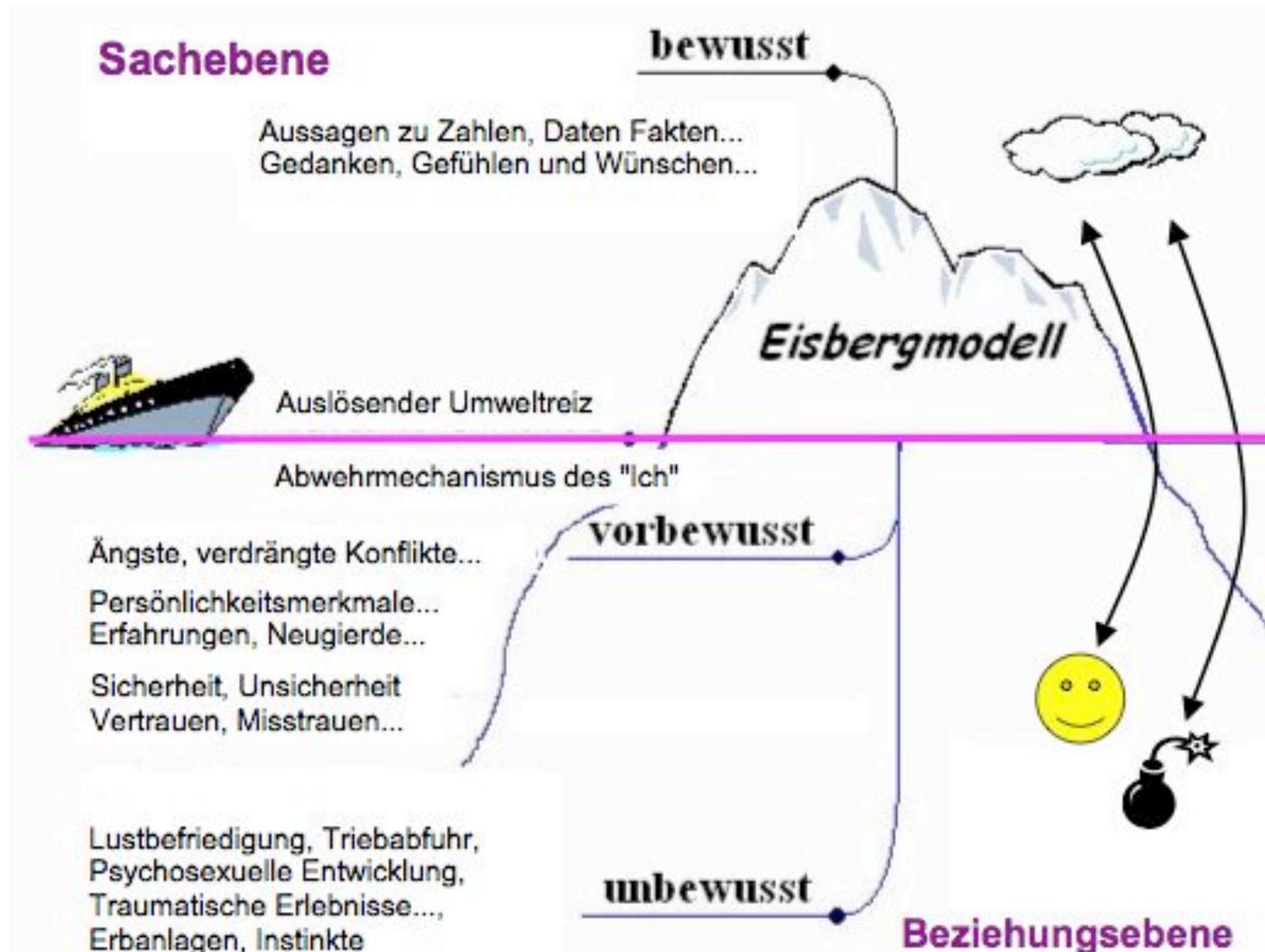
Empfänger hören mit 4 Ohren

Sachohr (Wie verstehe ich den Sachverhalt) – Selbstoffenbarungsohr (Was bist du für einer) – Beziehungsohr (Was hältst du von mir) – Appellohr (Was soll ich tun).

Wandzeitung Kommunikation



Wandzeitung Eisbergmodell





Teilnehmer-Typen erkennen

Gezielt
kommunizieren

Menschen haben unterschiedliche Persönlichkeiten und Denkstile, lernen auf unterschiedliche Arten und haben in Abhängigkeit ihres Denk- und Persönlichkeitsstils unterschiedliche Erwartungen an die Strukturierung und Gestaltung eines Trainings.

Teilnehmer-Typen erkennen

Lerntypen

Auditive, visuelle, kommunikative und kinästhetische Lerntypen adaptieren den Lernstoff über unterschiedliche Kanäle.

H.B.D.I.

Herrmann Brain
Dominanz
Instrument

Denkstilanalyse. Eine leicht umsetzbare Methode, Teilnehmer-Typen zu erkennen und sich gezielt auf ihre Bedürfnisse und Erwartungen einzustellen.

MBTI

Myers-Briggs
Typ Indicator

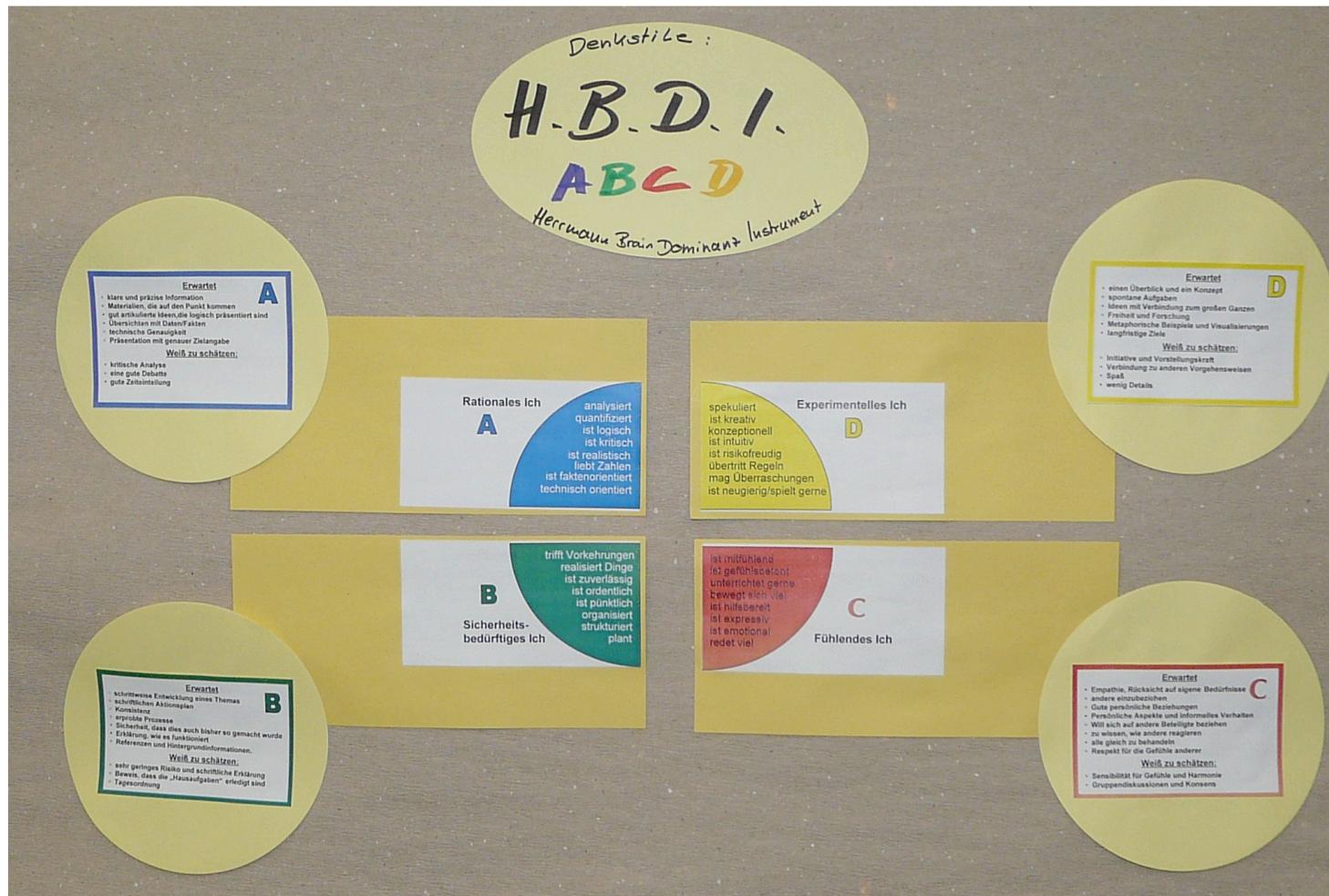
Persönlichkeitstypologie. Ein etwas umfangreicheres Tool zur Clusterung der verschiedenen Persönlichkeiten.

Ver- änderungs- stile

Die innere Haltung zu Neuem und Unbekanntem bewegt sich auf einem Kontinuum zwischen „Bewahrer“ (Tendenz Ablehnung) und „Initiator“

Wandzeitung

Teilnehmer-Typen



Gruppendynamik gestalten

Gruppenphasen

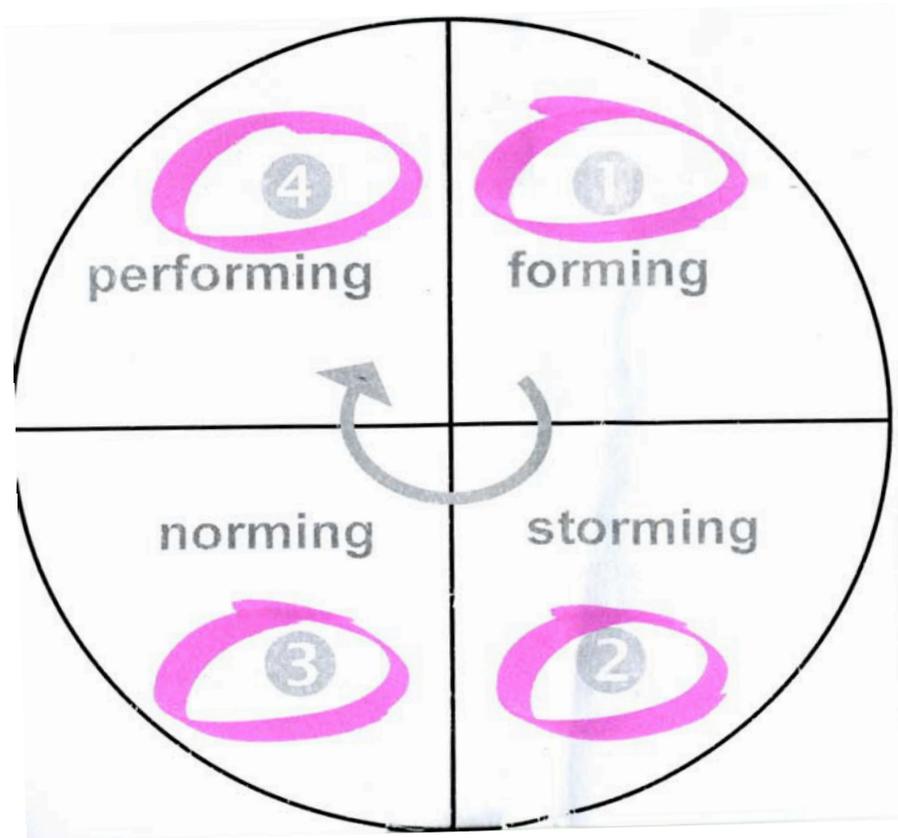


Jede (Seminar-) Gruppe durchläuft nacheinander 4 Phasen:
forming – storming – norming – performing.

Uneingeschränkte Arbeitsfähigkeit ist in Phase 4 erreicht.
Adäquate, gezielte Steuerung durch den Trainer unterstützt
die Gruppe dabei, schnell arbeitsfähig zu werden.

Wandzeitung

Gruppenphasen



Traineraufgaben:

Forming: strukturieren, beschleunigen

Storming: ausgleichen, kanalisieren

Norming: vorgeben

Performing: erhalten

Gruppendynamik

Rollen in der Gruppe

Aktive Gruppen- Rollen

Werden von den Teilnehmern angestrebt, z.B. informelle Führungsrolle, der Tüchtigste, der Oppositionelle,...

Passive Gruppen- Rollen

Werden von der Gruppe zugewiesen., z.B. der Außenseiter, der Beliebteste, der Gruppentrottel,...

Gruppen- Rollen (M. Belbin)

Rollentypologie mit 9 Rollen, die bestimmte Beiträge zum Geschehen in der Gruppe leisten (Macher, Umsetzer, Perfektionist, Neuerer, Beobachter, Spezialist, Koordinator, Teamer, Weichensteller).

Gruppendynamik unterstützen

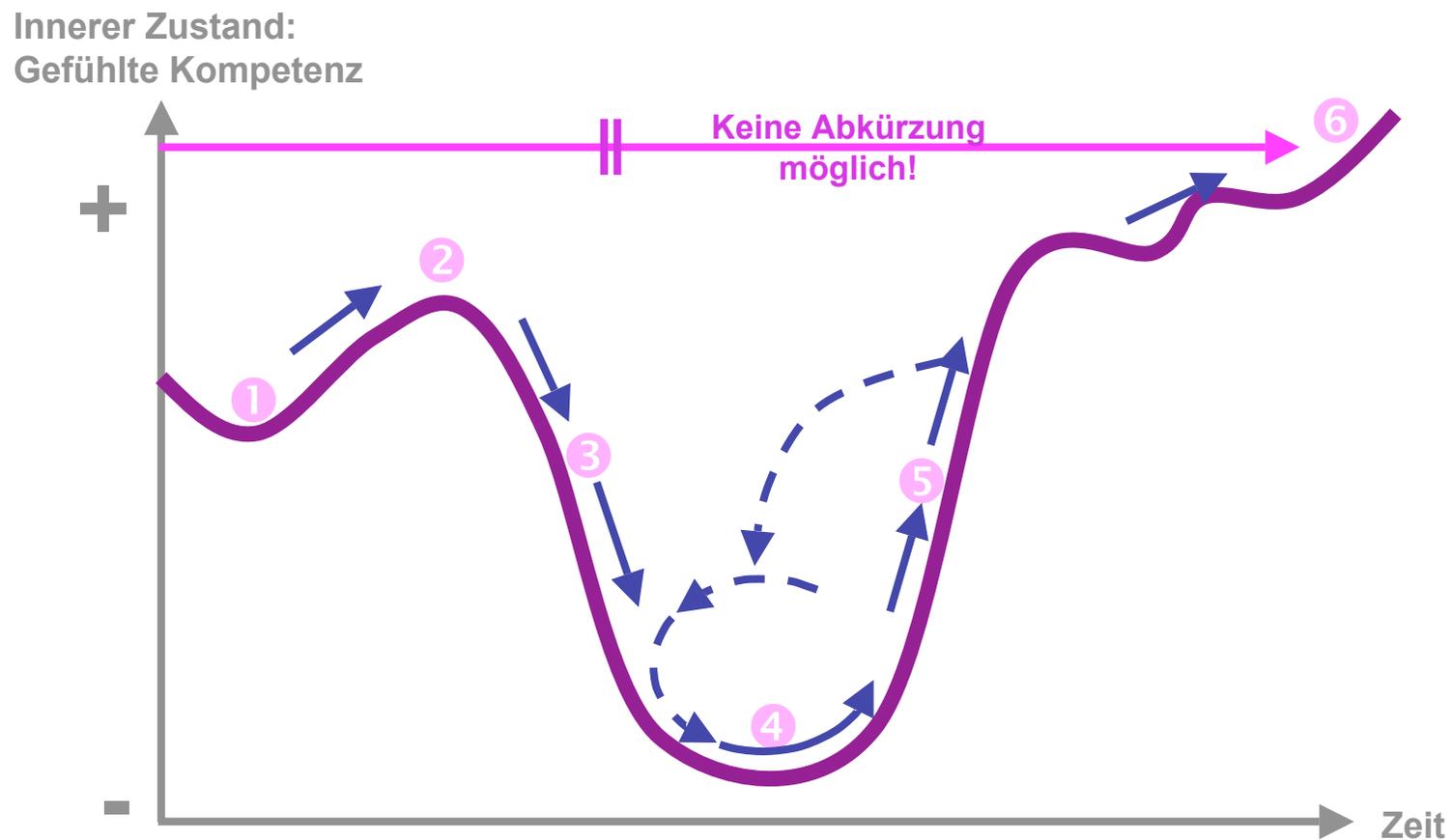
Veränderungskurve



Jede Veränderung löst beim Menschen eine Dynamik aus, die Sekunden oder - im Extrem - auch Jahre dauern kann. Jede der 6 Phasen werden durchlebt: Schock, Verneinung, rationale Einsicht, emotionale Akzeptanz, neue Handlungskompetenz und Perspektiven entwickeln, Integration.

Wandzeitung

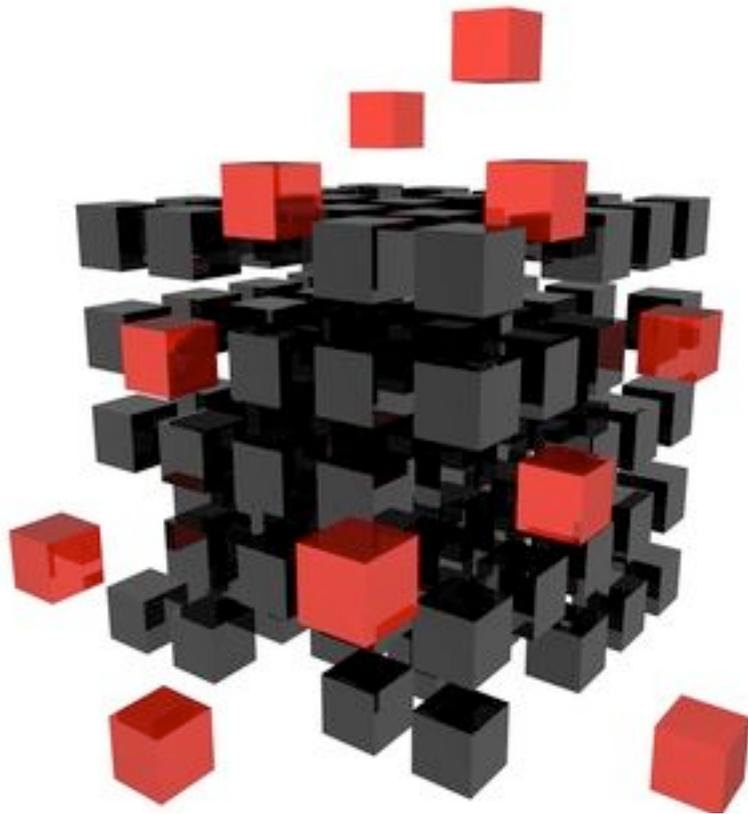
Veränderungskurve



In welcher Phase befindet sich unser Teilnehmer?

Traineraufgabe

Führung



Prozesssteuerung

Selbststeuerung

Teilnehmersteuerung

Change-Management

Steuerung des

Auftraggebers

Führung

Steuerungskompeten

Auftraggeber steuern

Ausgesprochene und unausgesprochene Ziele, Wünsche, Ansprüche, Hintergründe, Befürchtungen (...) entdecken und verstehen...
Auftraggeber beraten, vom optimalen Trainingsprozess überzeugen...

Selbststeuerung

Rollenklarheit, Empathie, innere Einstellung, Konzentration, Fach- und Trainerwissen, Geduld, Stress-Techniken...

Teilnehmersteuerung

Kommunikationsmittel, Gruppenrollen, Gruppendynamik, Moderationstechniken, Teilnehmertypen...

Führung

Steuerungskompeten

Prozess- steuerung

Vorbereitung (schwierige Situationen in der Veranstaltung wurzeln überwiegend in der mittelbaren + unmittelbaren Vorbereitung des Trainers / Auftragnehmers!) – Startphase – Flow – Schlussphase – Nachbereitung

Change- Management

ITIL „Change“ – Veränderungsstile von Menschen erkennen und sich darauf einstellen – aktuelle innere Befindlichkeit von Teilnehmern erkennen und adäquat darauf reagieren (→ Veränderungskurve), Erfolgsfaktoren bei der Gestaltung von Change-Prozessen kennen und berücksichtigen...



Sibylle
Hanke-Abraham
Coach
Trainerin

Kontakt Daten

sibylle.abraham@brc-gmbh.de

T +49 (0) 2104-2339650

M +49 (0) 178-7297786

BRC-GmbH

Willbecker Str. 24

40699 Erkrath