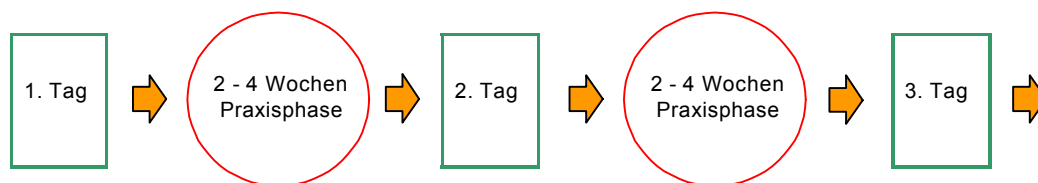


Das INTERVALL- Trainingskonzept

...erreicht seine nachhaltigen Erfolge, weil es in drei schritten Wissen vermittelt, praktisches Erleben und Bewusstsein bewirkt und damit die eigene Persönlichkeit fördert und optimiert.

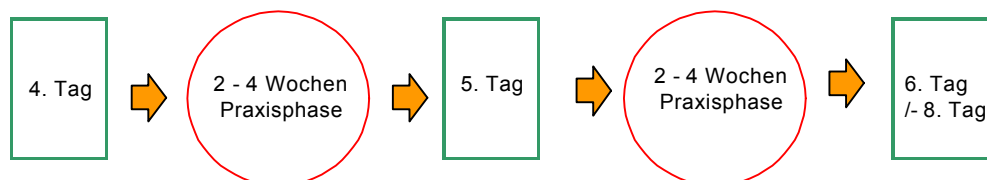
1. Phase: TRAINING

- Im Training werden durch gruppendynamische Methoden (Mischung aus Vortrag, Einzel- und Gruppenaufgaben, Rollenübungen und Diskussionen) Erkenntnisse aufgefrischt, Bekanntes wieder bewusst gemacht, praktisches Wissen vermittelt und Impulse gegeben.
- Es erfolgt eine Unterstützung des Trainings durch schriftliche Unterlagen und erarbeitete Chancenpläne.



2. Phase: PRAXISPHASE

- In der Zeit zwischen den Trainingstagen werden die Teilnehmer durch eigene Zielsetzungen zur bewussten Umsetzung Ihrer Erkenntnisse in der eigenen Praxis angeregt. Wissen wird somit zur erlebten Erfahrung, über die jeder Teilnehmer im nächsten Training berichtet.



3. Phase: LANGZEITWIRKUNG

- Der Austausch von konkreten Praxiserfahrungen macht die Optimierung des persönlichen Stils schon während des Trainings möglich.
- Dauerhafte Veränderungen brauchen Zeit. Durch den Wechsel von Trainingstag und praktischer Anwendung führen erworbene Erfahrungen über eine längere Zeitspanne zum praxisgerechten Verhalten.
- Die Teilnehmer sind beim Intervalltraining nicht über einen längeren, zusammenhängenden Zeitraum vom Arbeitsplatz oder ihrer Tätigkeit abwesend. Der Betriebsablauf ist hierdurch wesentlich weniger eingeschränkt.
- INTEGRAL bedeutet ganzheitlich - die Erfahrung zeigt, dass unser Training sich auf alle Lebensbereiche positiv auswirkt.
- Jedes Training kann bei firmeninterner Durchführung zeitlich und konzeptionell den aktuellen Unternehmensbedürfnissen angepasst werden!

Grundsätzliches

Unsere Trainings unterliegen humanistischen Prinzipien und stellen den Menschen in seiner Selbstverantwortung und den hieraus resultierenden Freiheiten in den Mittelpunkt.

Wahre Bildung ist mehr als bloßes Wissen - wer nur den Intellekt schult, und dabei Herz und Seele vergisst, stößt bald an die Grenzen seiner eigenen Entwicklung.

Es geht bei unseren Trainings nicht um die strikte Umsetzung von "Lehrplänen", sondern um die Vermittlung von Themen die unseren Auftraggebern in seinen Grundsätzen unterstützen und ihn seinen Zielen näher bringen. Ergebnisorientiertheit ist Pflicht! Scheinbar althergebrachtes wie Disziplin, Konsequenz, Fleiß und Selbstverantwortung sind permanente Reflexionspunkte des Trainers. Wir wollen die Teilnehmer unterstützen, Wahrgenommenes/Erlebtes im großen Ganzen (integral) zu sehen und ihnen anbieten, entsprechend agieren bzw. reagieren zu können.

Die Veranschaulichung des "einfach (nicht simpel) denken und handeln" als eine unserer Prämissen soll dafür sorgen, den Focus auf das Wesentliche zu richten. Der Alltag unserer Teilnehmer ist in der Regel kompliziert genug.

Wir haben nicht den Anspruch, es allen recht machen zu können und wollen dieses Credo derart vermitteln, dass Veränderung und Akzeptanz zum Leben gehören und jede Tätigkeit einen Anspruch auf Spaß und Freude hat. Ansonsten gilt es zu entscheiden! Die Folge ist, dass jeder Verhaltensänderung eine Änderung des Denkens (der inneren Einstellung) vorausgehen muss!

Methodik

Diese ist den Teilnehmern im Rahmen einer Erwachsenenweiterbildung angepasst und verständlich. Wir setzen in unseren Trainings keine komplizierten Verfahren und Methoden ein die über das notwendige Maß hinausgehen; sie müssen von durchschnittlich begabten und ausgebildeten Menschen verstanden werden und den unterschiedlichen Lerntypen gerecht werden. Dies kann situatives Verändern der Methoden beinhalten.

- Affektive (Sinn, Werte und Einstellung) Lernziele immer vor kognitiven (Wissen und Fertigkeiten)!
- Diagnose immer vor Therapie!
- Von der These über die Antithese zur Synthese!

Darbietung des Stoffes in der Form, dass der Zusammenhang mit den Anforderungen des Unternehmens, des Marktes und sonstigen Querverbindungen klar wird.

Dies bedeutet:

- Vorbereitung
- Zieldefinition
- Problemstellung - Sensibilisierung
- Meinungsdarlegung
- Thesenbildung
- Antithesen
- Synthese
- Konditionierung (verfestigen durch Wiederholung)
- Festlegung bzw. weiteres Vorgehen
- Kontrolle
- Neue Ziele
- sowie Lachen, Humor und die Bereitschaft es auch mal ganz anders zu machen

Weitere Grundlagen, die hier nur unvollständig sein können, sind:

- Meine eigene kaufmännische und psychologische Ausbildung, Erfahrungen, Arbeiten und Konzepte sowie ständige persönliche Weiterbildung und der kollegiale Austausch im Integral-Team
- Arbeits- und Ausbildungshandbücher für Dozenten u. a. Michael Birkenbihl und Kurt Nagel)
- Die Grundlagen der Lern-, Stress- und Hirnforschung von Frederic Vester
- Die Kommunikationsgesetze nach Watzlawik und Harvard
- Die Motivforschung nach Maslow und Herzberg
- Allgemeine und differentielle Psychologie nach Schulz von Thun, F. Perls, Fritz Riemann , C.G. Jung
- Kreatives Denken u. a. nach de Bono, R. Czichos und Paul Watzlawik
- Professionelles Management u. a. F. Malik, B. Wildemann und R. Lay
- Persönlichkeitsbildung u. a. Eric Berne (TA), W. Lasko, Dale Carnegie, Meyer-Briggs (MBTI)
- Konfliktmanagement u. a. nach Vopel und Glasl

Didaktik

Zu Grunde liegt immer das für die jeweiligen Teilnehmer bzw. Auftraggeber erarbeitete Konzept und persönliche Trainerdrehbuch; hieraus ergibt sich auch die Zeitstruktur.

1. Fragen und immer wieder hinterfragen verbunden mit der Aufforderung die Dinge einfach auszudrücken und zuzuhören - Diskussions- und Feedbackkultur
2. Beispiele aus der Praxis einbringen und fordern
3. In Bildern sprechen und mit Bildern arbeiten
4. Gruppen- und Einzelarbeiten
5. Zweiergespräche unter den TN
6. Probleme segmentieren / Euphemismen bilden
7. Integral-Stern mit Situations- und Ursachenanalysen
8. Übungen und Erleben im Freien
9. Rollenspiele
 - zur Konditionierung (von der bewussten zur unbewussten Kompetenz)
 - und Internalisierung (Verinnerlichung)
10. Präsentationen, Rede und Vortrag (einzeln oder als Gruppe)
11. Gastreferenten und Führungskräfte referieren zu speziellen Themen
12. Tests (MBTI, DISC, Führungsanalysen, Meeting usw. – nach Trainingsthema)

Das genutzte technische Instrumentarium besteht i. d. R. aus

- Overheadprojektor
- Flipchart
- Pinwänden
- Foto und Video nach Bedarf
- für diverse Trainings entwickelte Materialien