

Für Azubis / StudentInnen / MitarbeiterInnen / Leitungen in Aus-/Fort-/Weiterbildung
und zur Mitarbeiterschulung

Konzept / Leitung: Jens Franke

Die Summe aller Dinge

Entwicklung von Persönlichkeit und Sozialkompetenz
zur Weiterentwicklung der beruflichen Rolle
und Servicequalität im beruflichen Kontext

Phase 1

ICH – DU – WIR

Einführung

– die Auseinandersetzung mit MIR, dem/der Gegenüber, der Gruppe, dem Team

Inhalt dieses Seminars ist es, mich und mein Gegenüber im beruflichen Kontext auf spielerisch direkte Weise kennen zu lernen. Es geht darum, mich und das System in dem ich mich bewege besser zu verstehen. Geschult wird das wertfreie, einfühlsame und anerkennende Miteinander auf Augenhöhe. In Fehlerfreundlichkeit wird mit großem Verständnis füreinander, vertrauensvoll umgegangen und zusammengearbeitet. Der inhaltlich kritische Umgang mit der beruflichen Realität wird als Spiegel genutzt, um sich professionell weiter zu entwickeln.

Ziel ist es, mit spielerisch szenischen Methoden aus der Theaterpädagogik, dem Persönlichkeitstraining und Coaching die Wahrnehmung zu schulen und Erlebensräume zu erweitern. Es werden innere und äußere Räume neu erfahren und somit die Blickwinkel im beruflichen Miteinander erweitert. Ebenso werden Möglichkeiten gefunden, in Situationen des beruflichen Alltags lebendiger und mit Leichtigkeit zu agieren und zu reagieren.

Wichtig ist es unser Gegenüber als unseren geistigen und emotionalen Spiegel zu sehen, anzuerkennen und entsprechend wertvoll zu behandeln.

Ziel ist es auch, sich einzufühlen in das System Sparkasse und sich damit eindeutig zu identifizieren.

Jens Franke

Über das Prinzip des Lassens, wird der Raum gegeben, Haltungen - innen wie außen - aktiv zu erleben und in Handlungen sichtbar zu machen. Über direkte Haltungsänderung zu Themen aus dem beruflichen Alltag werden direkt Handlungsänderungen vorgenommen, wie z.B. der Umgang mit Kollegen, Kunden, Vorgesetzten.

Phase II

ICH BIN VIELE

Die berufliche Rolle in Verbindung mit der eigenen Persönlichkeit

Ein weiterer Inhalt, der spielerisch umgesetzt und theoretisch methodisch untermauert ist, stellt die persönlichen Seiten in der beruflichen Rolle in größtmöglicher Vielfalt, vielseitig, vielsichtig, vielfarbig, vielschichtig, in allen Facetten, Kompetenzen und Ressourcen, zur Verfügung.

Bereits vorhandene Erkenntnisse über Rolle und Rollenstrukturen werden aktiviert und durch diverse Methoden aus der Rollenarbeit erweitert und konkretisiert. Neue Seiten und Sichtweisen auf die berufliche Rolle und die damit verbundenen Aufgaben als Möglichkeiten zur eigenen Weiterentwicklung werden entdeckt und durch konkretes spielerisches Erleben manifestiert.

Rollen- und Beziehungsstrukturen der beruflichen Lebenswelt sind somit aus einem anderen, erweitertem Blickwinkel sichtbar gemacht. Durch das direkte szenische Erleben, das „in Bewegung sein“, entsteht eine sofortige und direkte Vertiefung und somit ein sofortiger nachhaltiger Erkenntnisgewinn.

Eine Methode des Rollentrainings ist „Spiegelung und Projektion“ als Erlebensmittel auf dem Weg zur Rollensichtung /-findung. Ebenfalls sind spielerische Methoden aus dem Improvisationstheater sowie diverse Skalierungen aus der Gruppendynamik und der Soziometrie.

Was ist Rollenvielfalt? Welcher Rollentypus bin ich? Was ist mein Rollenspektrum? Welche Rollen werden mir zugewiesen und welche weise ich mir selbst zu? Was sind Anforderungen an meine berufliche Rolle? Was fordere ich von ihr? Was ist ein Rollenklischee?

Jens Franke

Phase III

Ludo ergo sum - Ich spiele, also bin ich

Szenisch spielerische Darstellung des beruflichen Alltags

Über das Spielen werden Haltungen und Handlungen bewusster erlebt und somit können sie im Bewusstsein als wahrhaftiger verankert und authentischer reproduziert werden.

Alltagssituationen werden auf die Bühne gebracht und werden in der Gruppe besprochen.

Haltungen und Handlungen werden trainiert, um sie auf den entsprechenden Tiefungsebenen zu verankern. So können sie im beruflichen Alltag besser abgerufen werden.

Prozesse werden sichtbar gemacht und spielerisch als auch verbal gespiegelt.

Ebenso werden szenische Sequenzen zur Verdeutlichung gefilmt u.a. im „Vorher/Nachher“ – Verfahren, um eine weitere Erlebens- u. Erkenntnisebene zu eröffnen.

Eine weitere Ebene in Phase III ist der Fokus dem Umgang mit Produkten zur weiteren Identifikation mit dem Unternehmen und der Entwicklung von Leidenschaft im Umgang damit.

Aufgabe ist es, in Gruppenarbeit ein Produkt zu erfinden und dieses authentisch zu präsentieren und sich gleichzeitig wahrhaftig mit dem System zu identifizieren.

Es wird ein berufspolitisches Statement szenisch skizziert, z.B. ein neues Gesetz auf staatlicher Ebene, Beschluss auf städtischer oder Landesebene, der EU oder aus der Geschichte des Berufsbildes. Somit wird auch der kognitive Einfühlungs- u. Auseinandersetzungsprozess trainiert.

Aufgaben zu dieser Phase werden am Ende von Phase II an Kleingruppen vergeben. Die Wahl des Themas ist frei.

Die Verschriftlichung von Gedanken und deren spielerische Umsetzung wird auch Platz in dieser Phase haben. Verschriftlichung hilft der späteren Konkretisierung eines Themas und fordert und fördert die kognitive Kreativität und auf indirekt spielerische Weise die Anteile auf der inneren Bühne.

Jens Franke

Phase IV

Die Summe aller Dinge

Vertiefung und Abkühlung

In Phase IV werden die Inhalte aus den 3 vorangegangenen Phasen wiederholt, die persönliche Entwicklung unter zielführenden Kriterien spielerisch sichtbar gemacht und visionsorientiert weiterentwickelt.

Durch das Erfahren der Entwicklung einer professionellen Haltung zum eigenen Berufsbild und das Erkennen des eigenen beruflichen Wertes, wird es einfacher, in Konfliktsituationen und auch im alltäglichen Umgang, miteinander, wertschätzen zu handeln.

Synergien

Es ist möglich, dass z.B. ein Azubi/Student aus einem höheren Jahrgang oder ein Mitarbeiter aus einer Fördergruppe oder der Personalentwicklung als Co-Leitung fungiert und entsprechend an den Kursen teilnimmt. Im Austausch kann so eine weitere Ebene der Vernetzung und des Erkenntnisgewinns stattfinden, sowie ein Lernprozess auf anderer Ebene. Die CO-Leitung, kann zum Beispiel als ein weiterer Impulsgeber von außen sein, ist auf alle Fälle ein Spiegel der Leitung und kann als Spiegel für die Gruppe zu Verfügung stehen. Natürlich ist das Teilnehmen an gewissen Übungen immer möglich. Die CO-Leitung kann als weiterer professioneller Kommunikator und als Vorbild wirken.

Die Auswahl der Person trifft die Ausbildungsleitung nach dem Freiwilligkeitsprinzip der avisierten Person.

Ganzheitlichkeit ist die Summe aller Dinge

und führt zu Identifikation, Authentizität, Wahrhaftigkeit, Augenhöhe, Respekt, Dialog, Anregung von Kreativität, Leichtigkeit, Leidenschaft, Kommunikation, Teamgeist, Aktion, Reaktion, Emotionen, Offenheit, Selbstreflexion, Gruppenempfinden, Dynamik, Rhetorik und Sprache, Impulsivität, Fokus, Zentrierung, Wertschätzung, Direktheit, Eigenständigkeit, Diversität, Selbstvertrauen, Vertrauen, Zielführung, Eigen-/Fremdwahrnehmung, Kollegialität, Nähe und Distanz, Status, Beziehungen, Konflikt, Kompromiss, Haltung, Handlung, Aufmerksamkeit, Verantwortung, Eigen- u. Fremdmanagement, Stressmanagement, Freude, Spaß, Erleben, Bewegen, Professionalität, Profession, Kompetenzen, Ressourcen, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Mut, Grenzen.

Im Mittelpunkt der Mensch

Der Arbeitsansatz in diesen Seminaren ist aktiv erlebensorientiert und mit entsprechenden Theorien unterfüttert.

Wir gehen mit spielerischem Spaß, Freude am Ausprobieren und in wertschätzenden fehlerfreundlichen Miteinander auf Augenhöhe auf eine Entdeckungsreise und experimentieren voller Lust an unseren Möglichkeiten.

Spiel gehört zum Menschsein dazu und der professionelle Umgang damit wirkt selbstbewusstseinsstärkend.

Ein spielerisch leichter Umgang mit Situationen, gibt Möglichkeit zu einer erweiterten, offeneren Sichtweise.

Es werden durch das direkte Erleben in der Bühnenrealität, gegeben durch eine gute Distanz zur IstRealität, konstruktive Rückschlüsse gebildet.

Gruppendynamiken und Gruppenimpulse, als auch -konflikte sowie inhaltliche als auch strukturelle Veränderungen, können im spielerischen Spiegel unbefindlicher erlebt und mit professioneller Distanz bearbeitet werden.

Die Azubis gehen mutiger, vielleicht auch anmutiger, selbstverständlicher, souveräner, einfühlsamer, freudiger und freundlicher mit sich, Anderen und Situationen um, sie öffnen sich an der einen Stelle leichter und grenzen sich an anderer Stelle professioneller ab und sind selbstführorglicher.

Wichtig ist es, wach und in Bewegung zu bleiben.

Evaluation

Es gibt Feedbackrunden zum Ende jedes Kurses und zum Ende des Gesamtkomplexes. In diesen Kursen können Szenen entstehen, die ev. zu Firmenevents präsentiert werden. Es wird Videomitschnitte geben, die von den Teilnehmern eigenständig aufgearbeitet, zur Dokumentation dienen.

Aufbau

Jede Phase ist in Unterphasen eingeteilt:

- 1) Anwärmphase
- 2) Aktionsphase / Integrationsphase
- 3) Vertiefungs- u. Auswertungsphase
- 4) Abkühlung / Abschlussphase

Gesamt betrachtet betrifft dies auch übergeordnet das 4 Phasen-Kursmodell

Formelle Struktur

Dauer pro Phase: 2 Tage von 9:00 – 17:00 incl. Pausen

Teilnehmerzahl: 10 – 14

Räume: 1 größerer Gruppenraum, 2 kleinere Gruppenräume

Die Module sind sehr gut auch für Mitarbeiterschulungen geeignet und können auch einzeln stattfinden.

Modul I – Empathie und Achtsamkeit

Modul II – Rollenfindung und Rollenvielfalt

Modul III – Spielerische Simulation von beruflichen Alltagssituationen

Modul IV – Mein Team und ICH

Leitung

Jens Franke, Theaterpädagoge (BA), Dozent für Theater und Gesang, Trainer für Kommunikation, Präsentation, Persönlichkeits- u. Sozialkompetenzentwicklung, Supervisor (DGSv) und Coach (DGSv) und Psychodramaleiter. Nach vielen Jahren in institutioneller Leitung ist er seit 2016 im deutschlandweit freiberuflich tätig.

„Kompetenz- u. Ressourcenarbeit, Menschen auf ihrem persönlichen Entwicklungs-/ Findungsweg zu begleiten und zu begeistern, ist eine meiner beruflichen Leidenschaften – Räume schaffen, um Räume zu erweitern.“