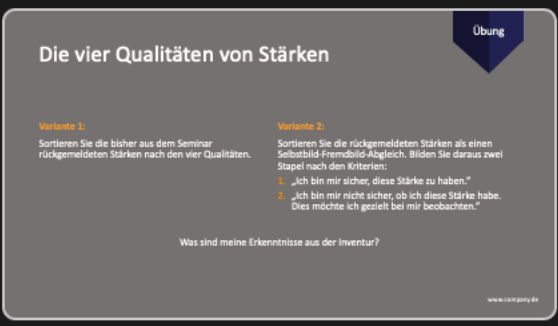
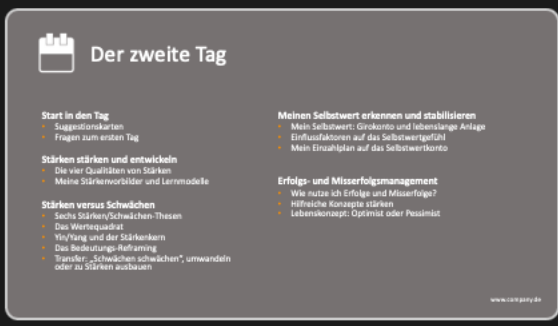
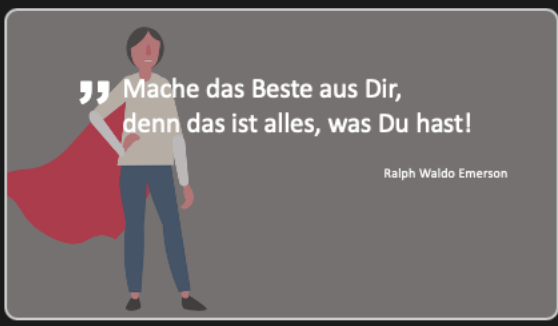




Stärken stärken



Klicken Sie, um Notizen hinzuzufügen



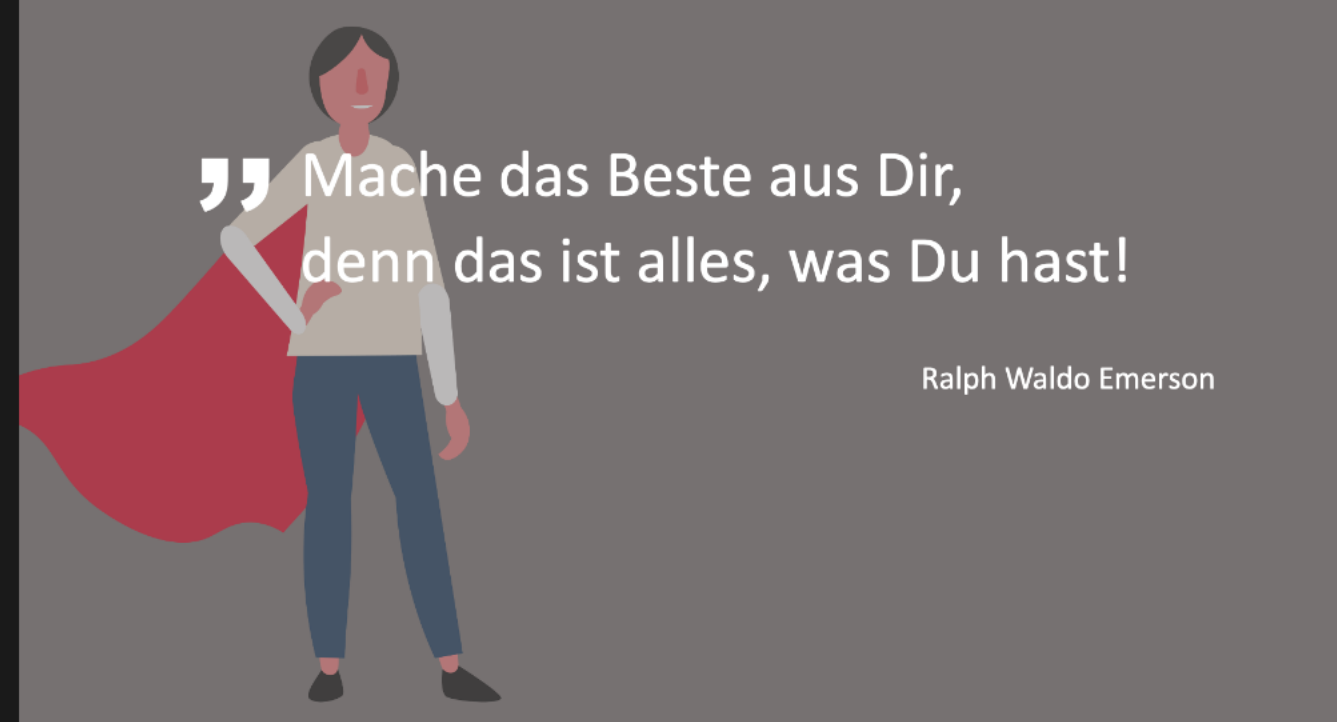


Herzlich willkommen!

Wir freuen uns auf einen spannenden
zweiten Tag
mit Ihnen und unseren Themen



◀ Folie 2 von 36 ▶



„Mache das Beste aus Dir,
denn das ist alles, was Du hast!

Ralph Waldo Emerson

Klicken Sie, um Notizen hinzuzufügen

A⁺ A⁻



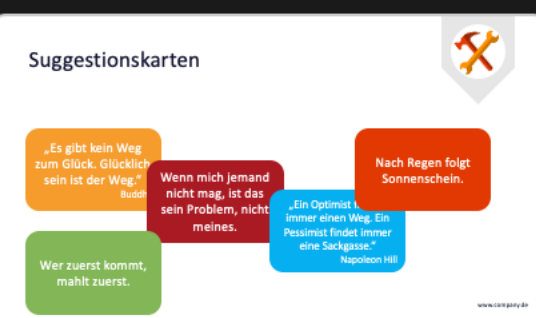
Stärken stärken



Ralph Waldo Emerson



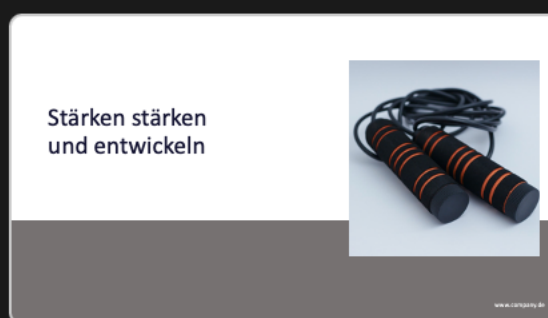
Der zweite Tag



Suggestionskarten



Fragen zum ersten Tag



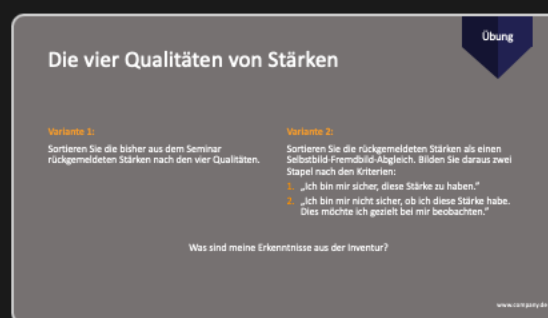
Stärken stärken
und entwickeln



Die vier Qualitäten von Stärken



Die vier Qualitäten von Stärken



Die vier Qualitäten von Stärken



„Mache das Beste aus Dir,
denn das ist alles, was Du hast!“

Ralph Waldo Emerson



Der zweite Tag

Start in den Tag

- Suggestionen
- Fragen zum ersten Tag

Stärken stärken und entwickeln

- Die vier Qualitäten von Stärken
- Meine Stärkenvorbilder und Lernmodelle

Stärken versus Schwächen

- Sechs Stärken/Schwächen-Thesen
- Das Wertequadrat
- Yin/Yang und der Stärkern
- Das Bedeutungs-Reframing
- Transfer: „Schwächen schwächen“, umwandeln
oder zu Stärken ausbauen

Meinen Selbstwert erkennen und stabilisieren

- Mein Selbstwert: Girokonto und lebenslange Anlage
- Einflussfaktoren auf das Selbstwertgefühl
- Mein Einzahlplan auf das Selbstwertkonto

Erfolgs- und Misserfolgsmanagement

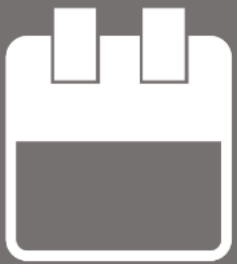
- Wie nutze ich Erfolge und Misserfolge?
- Hilfreiche Konzepte stärken
- Lebenskonzept: Optimist oder Pessimist

www.company.de

Lesen Sie zur Einstimmung in den Tag und in den folgenden Programmpunkt „Die Suggestionen“ das Zitat vor.

Material: Input „Wirkung von Suggestion“

Foto: /pixabay
Bildnachweis: <https://pixabay.com/de/photos/feuerwehrmann-statue-rettung-zahlen-446014/>



Der zweite Tag

Start in den Tag

- Suggestionskarten
- Fragen zum ersten Tag

Stärken stärken und entwickeln

- Die vier Qualitäten von Stärken
- Meine Stärkenvorbilder und Lernmodelle

Stärken versus Schwächen

- Sechs Stärken/Schwächen-Thesen
- Das Wertequadrat
- Yin/Yang und der Stärkenkern
- Das Bedeutungs-Reframing
- Transfer: „Schwächen schwächen“, umwandeln oder zu Stärken ausbauen

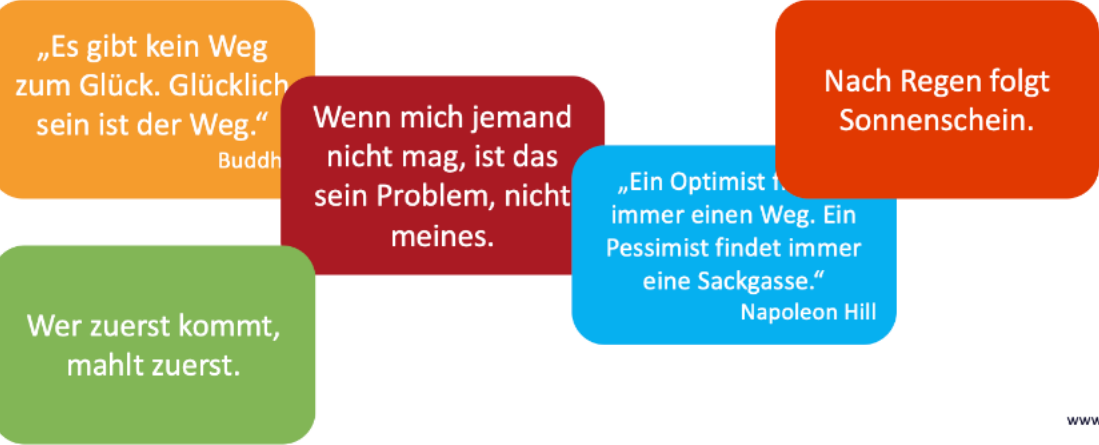
Meinen Selbstwert erkennen und stabilisieren

- Mein Selbstwert: Girokonto und lebenslange Anlage
- Einflussfaktoren auf das Selbstwertgefühl
- Mein Einzahlplan auf das Selbstwertkonto

Erfolgs- und Misserfolgsmanagement

- Wie nutze ich Erfolge und Misserfolge?
- Hilfreiche Konzepte stärken
- Lebenskonzept: Optimist oder Pessimist

Suggestionskarten



Stellen Sie die Inhalte des Tages mit der Übersicht vor.

Zeitbedarf: 5 Minuten

Stärken versus Schwächen



www.company.de



Foto: Denis Geier/Pixabay
Bildnachweis: <https://pixabay.com/de/photos/stra%C3%9fe-natur-asphalt-anleitung-3324442/>

en

Stärken

Schwächen

Stärken

Schwächen

www.company.de

Die vier Qualitäten von Stärken

Übung

Stärken

Schwächen

www.company.de

Die vier Qualitäten von Stärken

Übung

Stärken

Schwächen

www.company.de

Meine Stärkervorbilder und Lernmodelle

Übung

Stärken

Schwächen

www.company.de

Pause

Stärken

Schwächen

www.company.de

Stärken versus Schwächen

Stärken

Schwächen

www.company.de

„Wo Licht ist, da ist auch Schatten.“

Johann Wolfgang von Goethe

Stärken

Schwächen

www.company.de

Sechs Stärken-Schwächen-Thesen

Stärken versus Schwächen

Stärken

Schwächen

www.company.de

Trainingslager der Tiere

Stärken

Schwächen

www.company.de

Das Wertequadrat

ist eine Schwäche nur der Stärke zugeordnet?

Stärken

Schwächen

www.company.de

Entwickeln Sie ein V für die Schwächen:

Stärken

Schwächen

www.company.de

Sechs Stärken-Schwächen-Thesen

Stärken versus Schwächen

Stärken sind trainierte, Schwächen sind untrainierte Fähigkeiten.

Stärken/Schwächen sind nie absolut, sondern nur relativ im spezifischen Kontext zu bewerten.

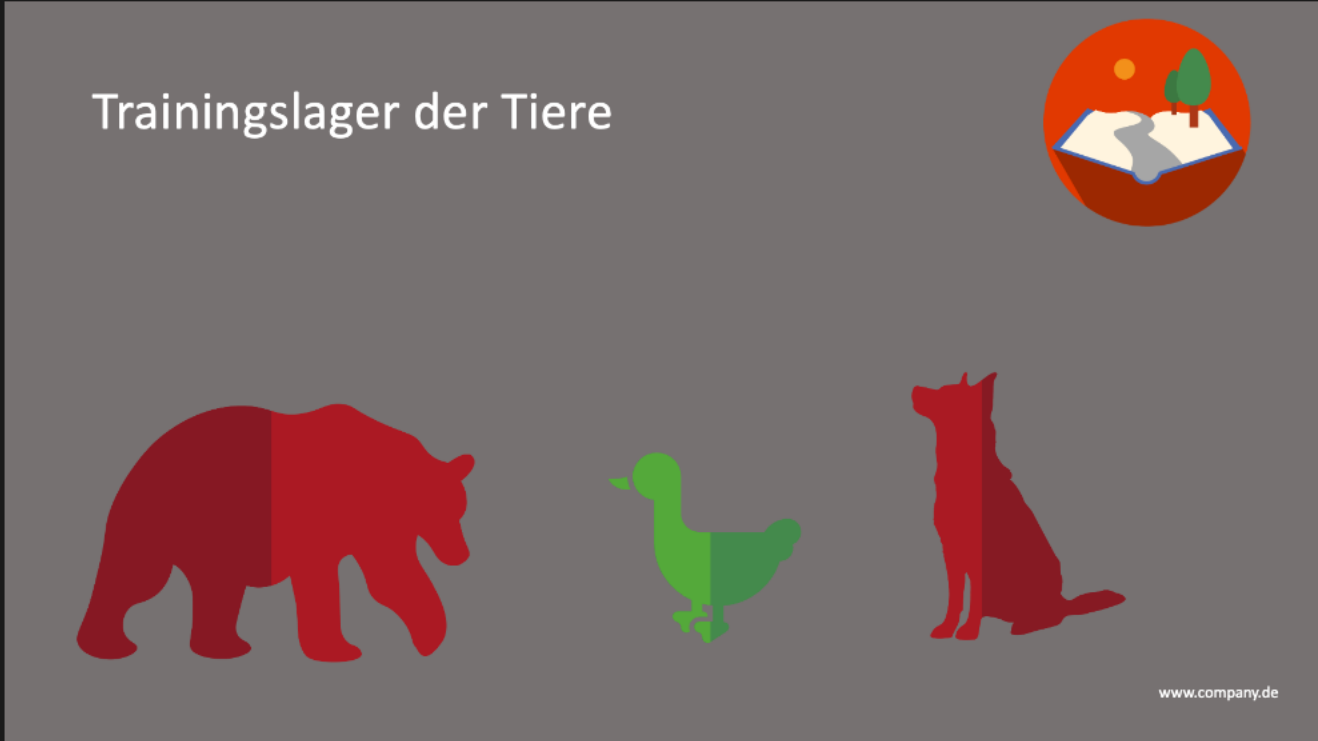
Eine Stärke ist nur in positiver Spannung zur „Schwester-Stärke“ wertvoll.

Eine Schwäche ist eine übertriebene Stärke.

Eine Schwäche hat immer den positiven Stärkenkern.

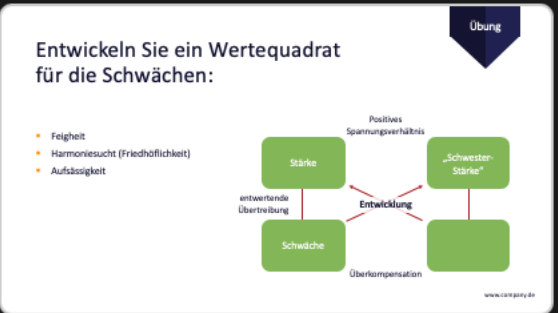
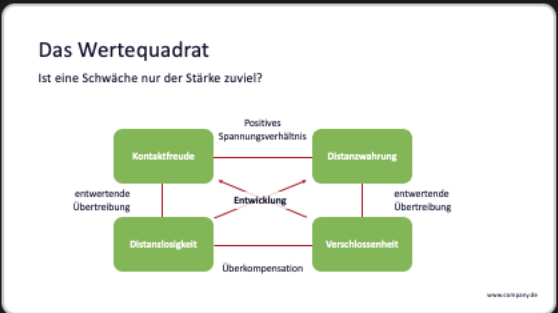
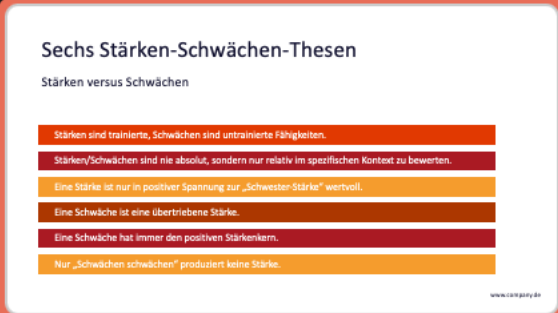
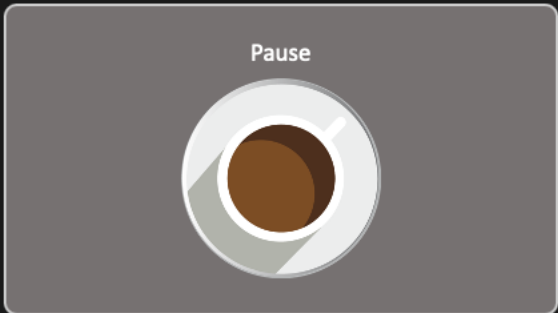
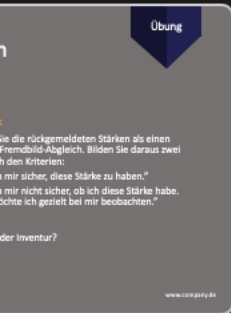
Nur „Schwächen schwächen“ produziert keine Stärke.

www.company.de

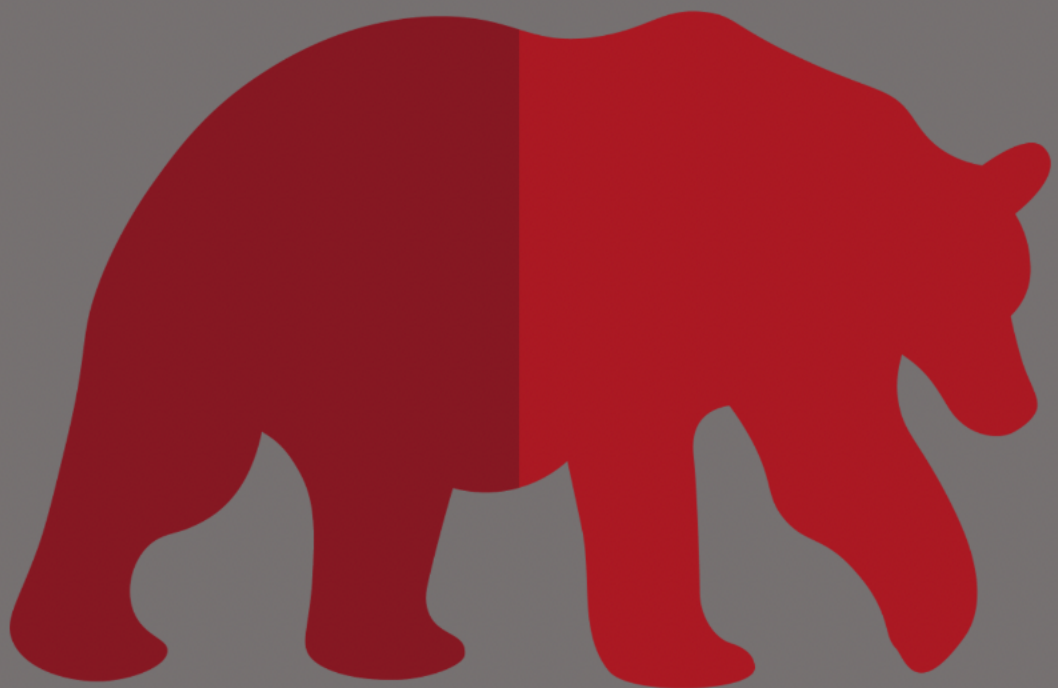


Stellen Sie die Thesen vor und diskutieren Sie diese anhand von Beispielen mit den Teilnehmenden. Nutzen Sie dabei die Ergebnisse der Vorbereitungsunterlagen und das Wertequadrat.

Material: Input „Wertequadrat“



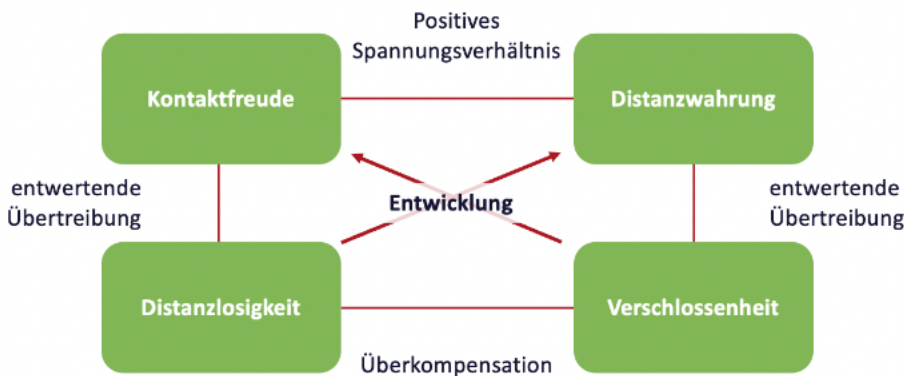
Trainingslager der Tiere



www.company.de

Das Wertequadrat

Ist eine Schwäche nur der Stärke zuviel?



www.company.de

Lesen Sie den Impuls „Trainingslager der Tiere“ als Einleitung zum Thesenpapier Stärken/Schwächen vor.

Material: Impuls „Trainingslager der Tiere“

Zeitbedarf: 2 Minuten



◀ Folie 16 von 36 ▶

^ ~

Lernmodelle

Übung

ermittelte für diese verschiedenen Stärken?
von der Qualität 2/3
Ihre sie bewusst leben?
in ich sie bewusst leben?
und können klar darstellen? In welchen

Pause

Stärken versus Schwächen

„Wo Licht ist, da ist auch Schatten.“

Johann Wolfgang von Goethe

Sechs Stärken-Schwächen-Thesen

Stärken versus Schwächen

Stärken und Schwächen, Schwächen sind unerwartete Fähigkeiten.

Stärken/Schwächen sind nie absolut, sondern nur relativ im spezifischen Kontext zu bewerten.

Eine Stärke ist nur in positiver Spannung mit „Schwächen/Defiziten“ verwirklicht.

Eine Schwäche ist eine übertriebene Stärke.

Eine Schwäche hat immer den positiven Stärkenkern.

Nur „Schwächen/Schwächen“ produziert keine Stärke.

Trainingslager der Tiere

Das Wertequadrat

Ist eine Schwäche nur der Stärke zuviel?

Entwickeln Sie ein Wertequadrat für die Schwächen:

Übung

Feigheit

Neugierde (Neugierde)

Aufmerksamkeit

Das Prinzip von Yin und Yang

Eine Schwäche hat immer einen positiven Stärkenkern!

„Sie durchdringen sich gegenseitig und enthalten doch selbst schon eine Spur des Gegenteils.“

Friedrich Schlegel von Thun

Mittagspause

Stärken versus Schwächen

Sir Thomas

Ein Hund, ein Bär und eine Ente begaben sich in ein Trainingslager. In einem Eingangstest wurden ihre Fähigkeiten in den Disziplinen Rennen, Klettern und Schwimmen ermittelt. Wie nicht anders zu erwarten, war der Hund in der Disziplin „Rennen“ der schnellste, im Klettern kam der Bär auf Platz eins und im Schwimmen gewann die Ente mit großem Vorsprung.

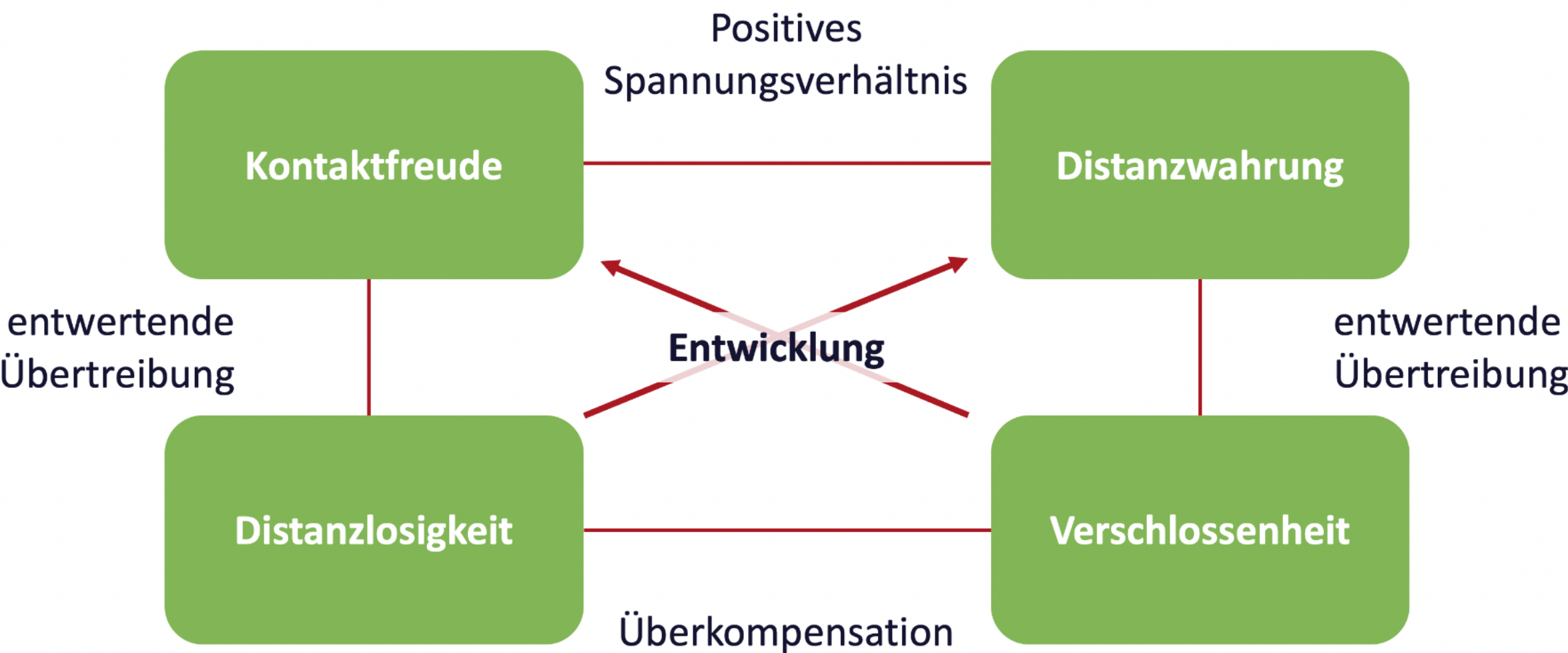
Der Trainer entwickelte so für jedes Tier einen individuellen Trainingsplan. Für die Ente, die ja die schlechteste im Klettern war, hieß dies, morgens und abends je eine Stunde Klettern zu trainieren und dafür auf das Schwimmen zu verzichten, denn hier war sie ja schon die erste. Nach zwei Wochen wurden in einem Abschlusstest die Trainingserfolge gemessen.

Die Ente hatte sich im Klettern zwar verbessert, kam aber dennoch nur auf Platz drei hinter dem Bären und dem Hund. Da sie aber solange kein Schwimmen mehr geübt hatte, kam sie in ihrer Königsdisziplin „Schwimmen“ nur auf den zweiten Platz. Der Hund war schneller.



Das Wertequadrat

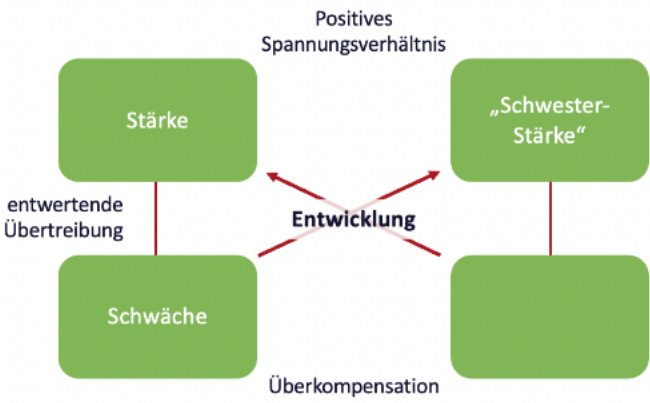
Ist eine Schwäche nur der Stärke zuviel?



www.company.de

Entwickeln Sie ein Wertequadrat für die Schwächen:

- Feigheit
- Harmoniesucht (Friedhöflichkeit)
- Aufässigkeit

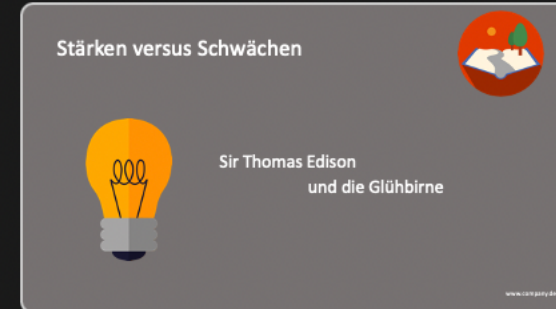
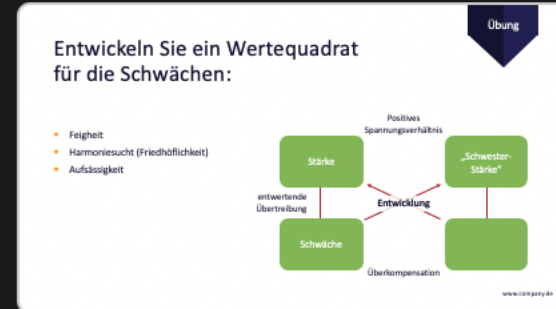
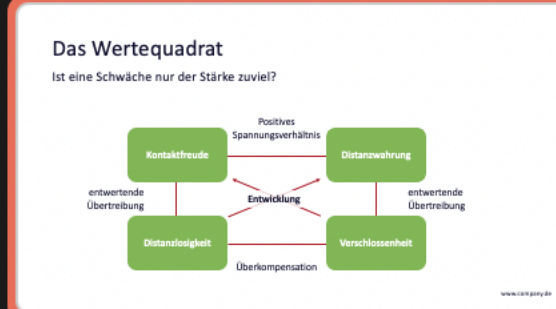
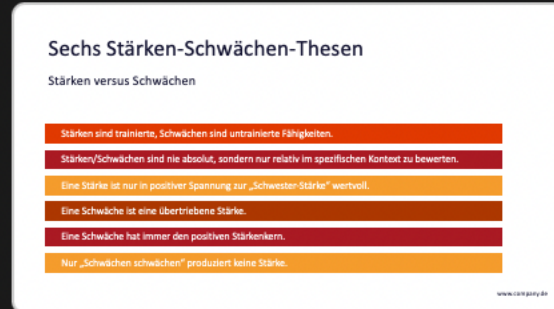


www.company.de

Entwickeln Sie einige Beispiele für Wertequadrate zusammen mit den Teilnehmenden. Verteilen Sie anschließend das Handout „Wertequadrat Übung“.

Tipp: Wie das Wertequadrat erläutert werden kann, können Sie beispielhaft im Film „Wertequadrat Film“ beobachten. Weiteren Input liefert die Audio-Datei „Abenteuer Kommunikation“. Beide Dateien finden Sie in den Online-Ressourcen zu diesem Trainingskonzept.

Material: Handout „Wertequadrat Übung“

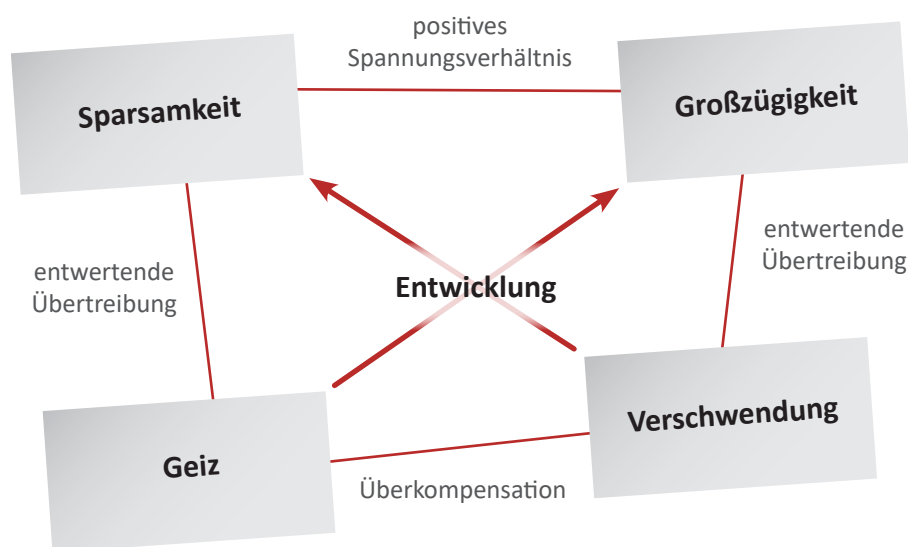


„Ist eine Schwäche nur der Stärke zuviel?“

Das „Werte- und Entwicklungsquadrat“ (Paul Helwig 1967, Schulz von Thun 1989) bietet Orientierung sowohl für konkrete Situationen als auch für die gesamte Lebensführung. Das ursprünglich von Paul Helwig stammende Wertequadrat hat Schulz von Thun für die Belange der zwischenmenschlichen Kommunikation und der Persönlichkeitsentwicklung ausgebaut und mit dem Entwicklungsgedanken verbunden. Die Prämisse lautet: Jeder Wert (jede Tugend, jedes Leitprinzip, jede menschliche Qualität und Stärke) kann nur dann zu einer konstruktiven Wirkung gelangen, wenn er sich in ausgehaltener Spannung zu einem positiven Gegenwert, einer „Schwesterntugend“ befindet. Statt von ausgehaltener Spannung lässt sich auch von gehaltener Balance sprechen. Ohne diese Balance verkommt ein Wert zu seiner entwertenden Übertreibung.

Mithilfe des Werte- und Entwicklungsquadrats kann es uns gelingen, Wertvorstellungen und persönliche Maßstäbe in dynamischer Balance zu halten und in konstruktiver Weise wirksam werden zu lassen. Das Wertegesetz, das sich dabei zeigt, lautet: Jeder Wert ist nur in ausgehaltener Spannung zu seinem positiven Gegenwert ein wirklicher Wert.

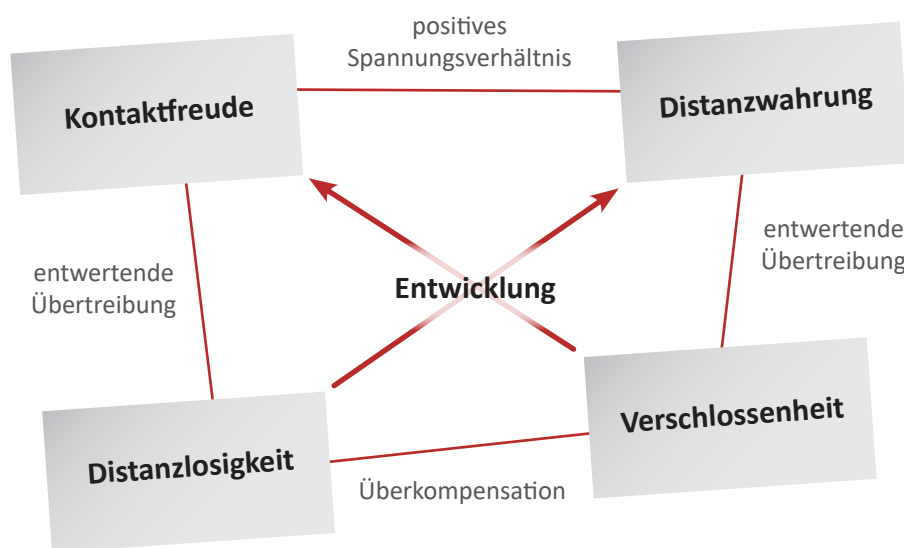
So braucht man neben der Sparsamkeit auch die Großzügigkeit, um nicht zum Geizhals zu verkommen, und umgekehrt bewahrt die Balance mit Sparsamkeit den Großzügigen vor der Verschwendung. Die Entwicklungsrichtung findet sich nun in den Diagonalen. Wer die Sparsamkeit übertreibt und zum Geizigen wird, dessen Entwicklungspfeil zeigt zur Großzügigkeit. Komplementär gilt es für den Verschwenderischen, die Sparsamkeit zu entwickeln.



Tugenden und Stärken lassen sich aus sich heraus nur stärken, wenn zugleich die Spannung zu dem Gegenwert gesteigert und gestärkt wird. Konkret bedeutet das: Der positive Gegenwert muss entsprechend mitwachsen. Die „Großzügigkeit“ bedarf, um in gesteigerter Form auch an Wert zu wachsen, der Steigerung der „Sparsamkeit“ – und umgekehrt. Mit anderen Worten: Kein Wert ist allein an sich schon, was er sein soll, er wird es erst durch die Einbeziehung des positiven Gegenwerts „wertvoll“.

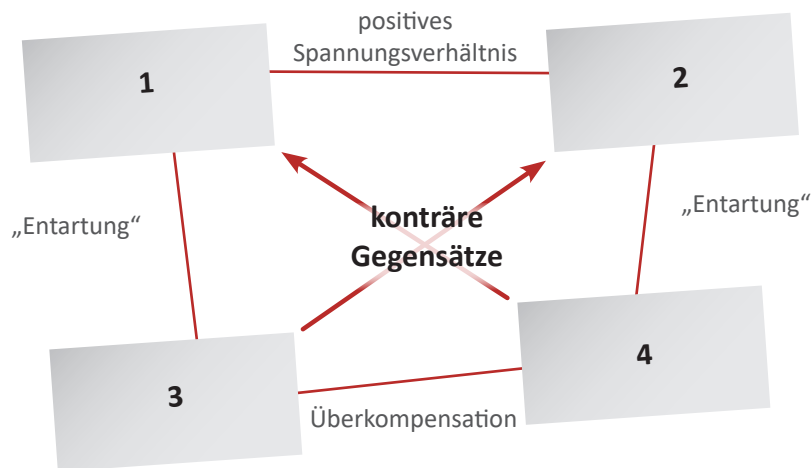
Die bildliche Darstellung schärft in Diskussionen den Blick dafür, dass sich in einem beklagten Fehler oder einer Schwäche nicht etwas „Schlechtes“ manifestieren muss, das es „auszumerzen“ gilt. Vielmehr lässt sich darin immer ein positiver Kern entdecken, dessen Vorhandensein wir schätzen können, wobei lediglich dessen Überdosis (des Guten oder der Stärke zu viel) problematisch wird. Ergänzend ist damit die Überzeugung verbunden, dass jeder Mensch mit einer bestimmten erkennbaren Stärke und Eigenschaft immer auch über einen „schlummernden“ Gegenpol verfügt, den er in sich wecken und zur Entwicklung bringen kann.

Ein weiteres Beispiel, dargestellt im Wertequadrat: die Kontaktfähigkeit

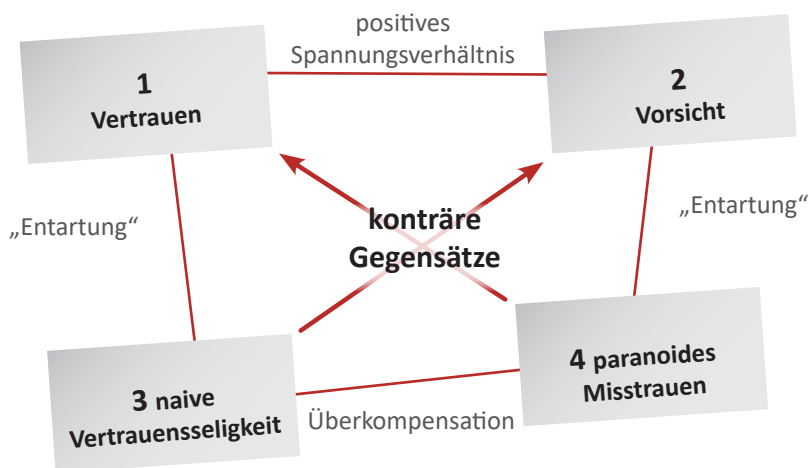


Wie erstellen Sie ein Wertequadrat?

- 1. Das Wertequadrat von einer Stärke ausgehend:** Sie gehen von der Stärke oder dem positiven Wesenszug (Position 1) in die übertreibende „Entwertung/Entartung“ (Position 3), dann in die Überkompensation (Position 4) und nun hinauf zur Schwester-tugend (Position 2).



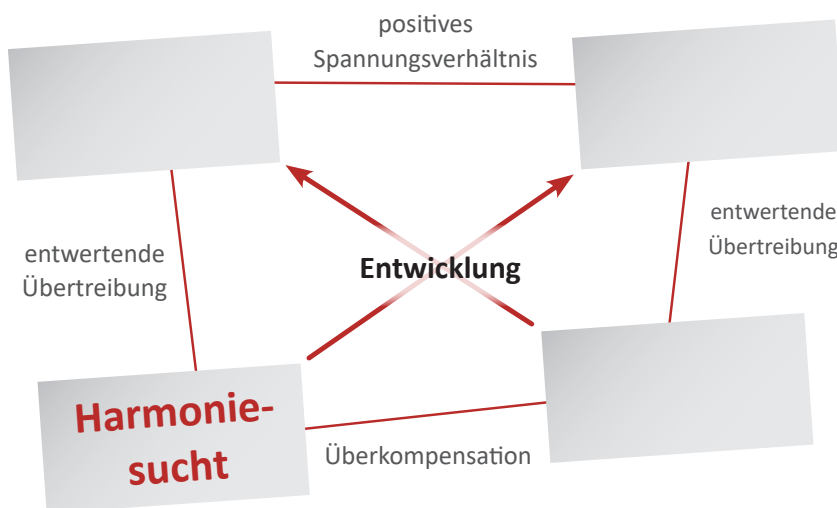
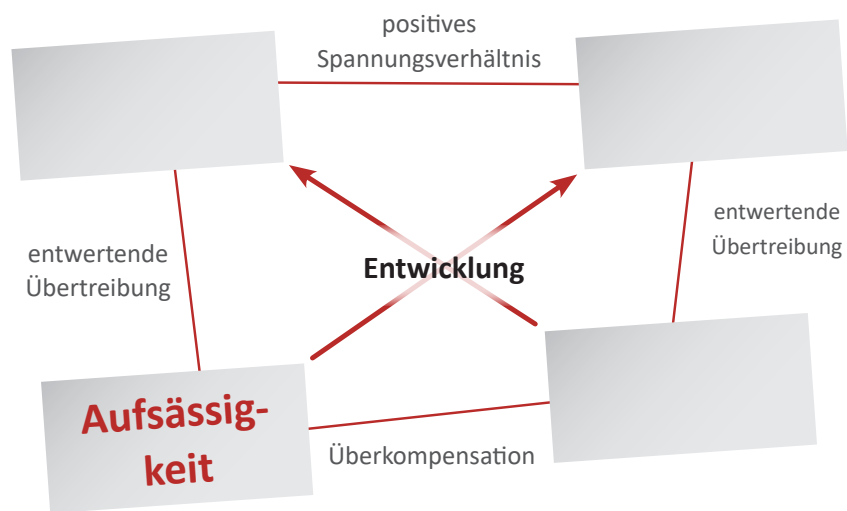
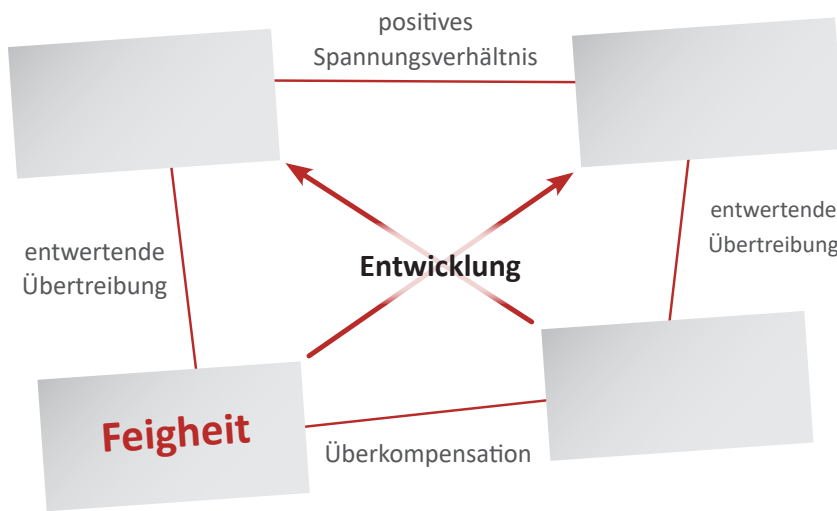
Beispiel eines vollständigen Wertequadrat zur Stärke „Vertrauen“:



- 2. Das Wertequadrat von einer Schwäche „Entwertung/Entartung“ ausgehend:** Hier gehen Sie in der Positionsreihenfolge Position 3 für die Schwäche, dann 4 und anschließend 2 und 1 vor.

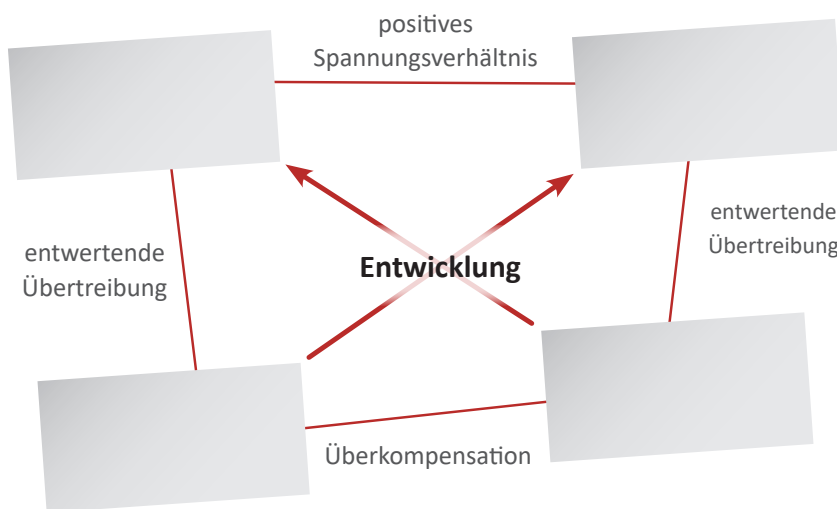
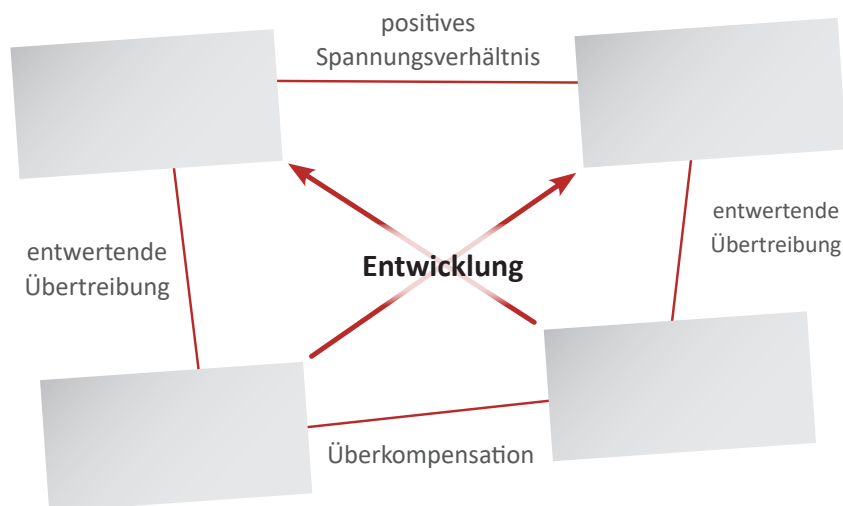
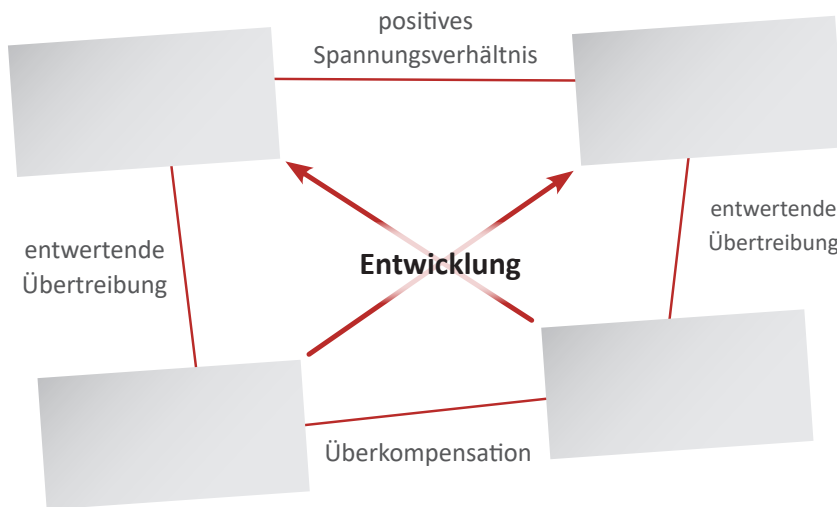
Wertequadrat – Übung

Blatt 1



Wertequadrat – Übung

Blatt 2



Das Prinzip von Yin und Yang

Eine Schwäche hat immer einen positiven Stärkenkern!



„ Sie durchdringen sich gegenseitig und enthalten doch selbst schon eine Spur des Gegenteils.

Friedemann Schulz von Thun

www.company.de

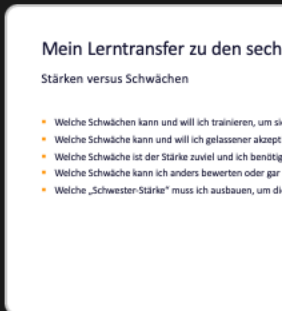
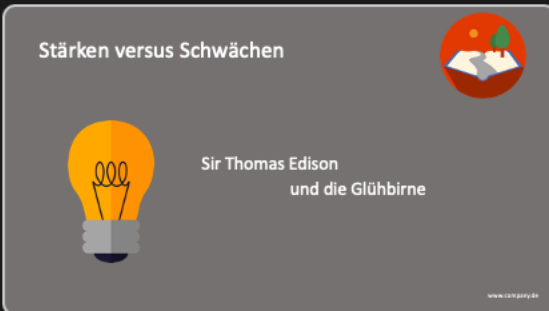
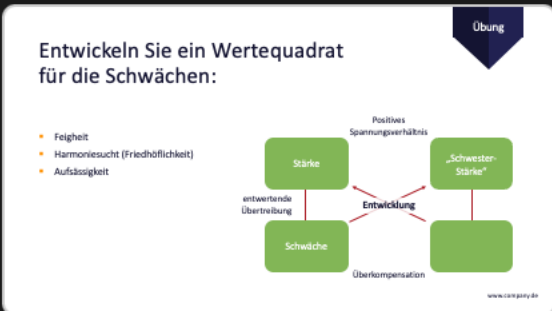
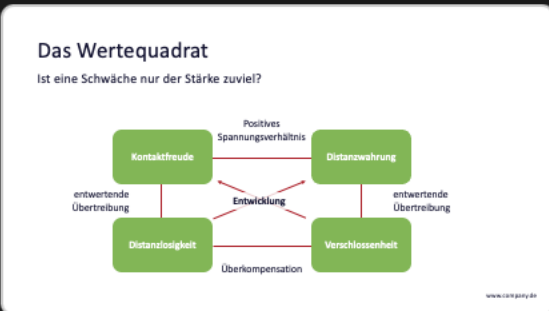
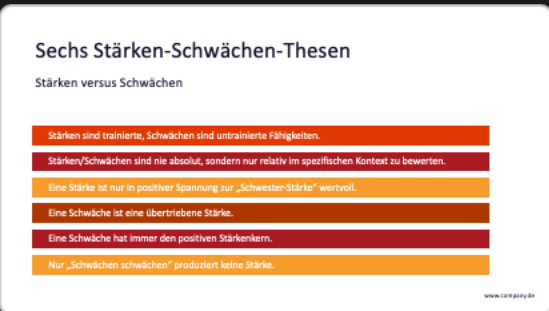
Mittagspause



Nutzen Sie zur Erläuterung den ergänzenden Input „Aristoteles und Yin-Yang-Prinzip“.

Material: Input „Aristoteles und Yin-Yang-Prinzip“

Zeitbedarf: 5 Minuten



Stärken stärken

Ein Persönlichkeits-Training

3-Tages-Seminar





INHALT

Blatt 2

STÄRKEN STÄRKEN	4
Ein Persönlichkeits-Training für Führungskräfte	
ANWENDUNG DES KONZEPTS	5
Was Sie Ihren Teilnehmenden mit diesem Konzept bieten können	5
Die Themen	5
Die Modelle	5
Die Methoden	6
SEMINARÜBERBLICK NACH TAGEN	7
Der erste Tag	7
Der zweite Tag	8
Der dritte Tag	8
Der Seminarspannungsbogen	9
DAS MATERIAL IM ÜBERBLICK	10
Das Trainingsdesign	10
Die PowerPoint-Präsentation	10
Der Vorbereitungsbogen	11
Die Handouts	11
Die Impulse	12
Die Inputs	12
Die Charts	13
Filme und Audio-Dateien	13
Textdateien und Blanko-Vorlagen als Online-Ressource	14
Zusatzmaterial für das Training	14





UMGANG MIT DEM INHALT	15
Zeitangaben	15
Anrede	15
Quellen	15
Transfernoteizen/Trainingstagebuch	15
DURCHFÜHRUNG DES TRAININGS	16
Freiwilligkeit	16
Die Teilnehmenden und Zielgruppen	16
Gruppengröße	16
Umgang mit dem Auftraggebenden	17
Offenheit den Teilnehmenden gegenüber	17
Die Rolle des Trainers/der Trainerin	17
Alleine oder im Trainer-Tandem?	17
Prozesshaftes Arbeiten	18
Reflexion	18
RISIKEN UND NEBENWIRKUNGEN	19
DIE AUTORIN	20
AUSSERDEM	21
Nutzungsrechte, Urheberrechtshinweise und Haftungsausschluss	21
Seminar live	21
Online-Ressourcen zu diesem Trainingskonzept	21
Weitere Services	22
Danke	22
Impressum	22





EIN PERSÖNLICHKEITSTRAINING FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Mit Seminaren und Trainings versuchen Unternehmen, die Schwächen ihrer Mitarbeitenden auszugleichen und diese auf ein passables Leistungsniveau zu heben. Damit gehen sie einen einseitigen, meist falschen Weg, denn ihre Entwicklungspläne konzentrieren sich darauf, Lücken zu schließen und zu reparieren. Nun sind die Zeiten langsam vorbei, in denen man immer nur an den Schwächen arbeiten, sie ausmerzen und „glatt bügeln“ wollte. Stattdessen gilt es heute als Führungsqualität, die besonderen Talente und Stärken der Mitarbeitenden zu erkennen, zu fördern, ihre Stärken auszubauen und diese gewinnbringend zu investieren.

Wenn man seine Stärken aufbauen will, ist neben Wissen auch Können erforderlich. Können verleiht dem Wissen, das auf Erfahrung beruht, Struktur – und zwar derart, dass das gesammelte Wissen in eine Folge von Arbeitsschritten systematisiert wird. Das Anwenden der erlernten Vorgehensweise wird als zunehmend erfolgreich erlebt und schließlich als besondere Stärke wahrgenommen. Dies versetzt den Menschen in die Lage, nicht mehr nach dem Prinzip Versuch-und-Irrtum zu handeln, sondern die besten Erkenntnisse in die eigene Leistung einzugliedern. Wer sich dieses Zusammenhangs einmal bewusst ist, lernt, wie er seine Stärken kontinuierlich weiterentwickeln und auch in unterschiedlichen Kontexten nutzen kann.

Stärken stärken als Return on Invest

Für Sie als Führungskraft bedeutet der Aufbau eines Bereiches, eines Teams oder von Einzelpersonen, der auf Stärken basiert, Folgendes:

- Als Führungskraft lohnt es sich, viel Zeit und Geld dafür aufzuwenden, die richtigen Mitarbeitenden, die die für die Aufgabe relevanten Stärken haben, auszuwählen oder einzustellen.
- Die Talente und Stärken jedes Menschen sind einzigartig. So ist es sinnvoll, sich auf die individuellen Stärken des jeweiligen Mitarbeitenden zu konzentrieren, statt jeden Mitarbeitenden in die gleiche Form zu pressen.
- Der Schlüssel für das Wachstum jedes Menschen liegt in seinen größten Stärken. Daher ist es für Sie wichtig, die Weiterbildung und Qualifizierung so auszurichten, dass die Mitarbeitenden in ihren Stärken geschult werden und sie lernen, auf ihren Stärken aufzubauen.
- Da sich Menschen am stärksten in dem weiterentwickeln können, was ihnen liegt, sollten Sie Wege entwickeln, um jeden Mitarbeitenden in seiner Karriere fördern zu können, ohne ihn zwangsläufig auf der Unternehmensleiter hinauf- und aus den Gebieten seiner Stärken hinauszubefördern.

Diese vier Schritte stellen einen systematischen Prozess dar, um die im „menschlichen Kapital“ eines Unternehmens gebundenen Werte zu nutzen und zu „maximieren.“ Und daher liegt auch der Fokus dieses Persönlichkeitstrainings auf dem Ansatz „Stärken stärken“.





Was Sie Ihren Teilnehmenden mit diesem Konzept bieten können

In diesem Trainingskonzept bieten Sie Ihren Teilnehmenden ein Forum zur intensiven Auseinandersetzung mit sich selbst und ihrer Rolle als Führungskraft. Dabei geht es in erster Linie um das Erfassen und Ausschöpfen bereits vorhandener, individueller Stärken der Teilnehmenden. Das Trainingskonzept ist so angelegt, dass Ihre Teilnehmenden durch Sie Impulse zur Förderung der individuellen Stärken und ihrer Handlungskompetenz erhalten werden. Sie unterstützen Ihre Teilnehmenden beim Erarbeiten eigener (Lösungs-)Wege und beim bewussten Anwenden ihrer eigenen Stärken. Durch verschiedene erlebnisorientierte Aufgaben bieten Sie ihnen die Möglichkeit, Erfahrungen mit außergewöhnlichen Herausforderungen zu sammeln, bei denen es darum geht, individuelle Potenziale und angelegte Stärken auszuschöpfen.

Die Themen

Im Persönlichkeitstraining „Stärken stärken“ wird der Fokus auf die Auseinandersetzung mit der eigenen Person im unmittelbaren Umfeld von Beruf und Privatleben gelegt. Die Reflexion und bewusste Steuerung dieser Verknüpfung ist maßgeblich, um langfristig leistungsfähig, zufrieden und gesund bei der Arbeit zu bleiben. Die hier gewählten Schwerpunkte greifen ineinander, bauen aufeinander auf und bilden gemeinsam eine fundierte Grundlage, um sich selbst und andere stärkenorientiert zu führen. Folgende Themen werden im Trainingskonzept bearbeitet:

- Eigene Stärken und Schwächen reflektieren
- Talente, Begabung, Stärken und Schwächen – Begriffsdefinitionen
- Ansätze der positiven Psychologie der Charakterstärken
- Stärken und Schwächen bewerten
- Stärken verstärken und ausbauen
- Schwächen umdeuten und gelassener akzeptieren
- Trainieren von Stärken und Trainingspläne für Schwächen erstellen
- Das eigene Selbstwertgefühl stabilisieren
- Stärken weiterentwickeln durch Zutrauen in sich selbst
- Mein Erfolgsmanagement
- Lebenskonzept Optimismus versus Pessimismus
- Abgleich Selbstbild-Fremdbild zu Stärken und Schwächen

Die Modelle

Integrierte Modelle sind u.a.:

- Das Wertequadrat von Paul Helwig/Friedemann Schulz von Thun
- Reframing-Ansätze aus dem NLP
- Aristoteles Nikomachische Ethik
- Positive Psychologie nach Seligmann u.a.
- VIA-IS Stärkeninventar der Universität Zürich





Die Methoden

In diesem Trainingskonzept werden erlebnisorientierte Übungen aus verschiedenen Bereichen eingesetzt. Es gibt: Analysen und Reflexionsfragen im Vorfeld zum Seminar, Trainer-Impulse, Einzelreflexion, Bestform-Präsentation, Lernpartnerarbeit, interaktive Übungen, Kollegiale Fallberatung/Reflecting Team, Feedback sowie Metaphern, Lerngeschichten, Fingerpuppenarbeit zur Auswahl in der Seminarmethodik. Einzelarbeit, Kleingruppen- und Plenumsarbeit, Lernpartnertransfer und Moderations- sowie Präsentationstechniken sorgen für ein abwechslungsreiches Programm. Alle Übungen und Experimente stehen im unmittelbaren Zusammenhang mit dem angestrebten Ziel der jeweiligen Lerneinheit.

In ausführlichen Reflexionsphasen werden persönliche Potenziale und Erfolgsstrategien sowie Probleme und Schwierigkeiten im aufgetretenen Kontext hinterfragt und ausgewertet. Im Plenum und in Lernpartnerschaften wird der Transfer in den Arbeitsalltag vollzogen, indem Bezüge zur jeweiligen Berufspraxis hergestellt werden. Anwendungsmöglichkeiten der Lernergebnisse im Alltag werden gemeinsam erarbeitet.

Aus den so ausgetauschten Erfahrungen entstehen Ideen und Handlungsmöglichkeiten für jeden Einzelnen, sodass der Weg für persönliche konkrete Vereinbarungen und erste Veränderungsschritte offen steht. Die Teilnehmenden erhalten während des Seminars immer wieder Gelegenheit, ihre persönlichen Erkenntnisse in Form von Transfernotizen schriftlich festzuhalten.





Der erste Tag

Start in den Tag	› Begrüßung und Einführung › Seminarziele › Der Spannungsbogen › Erster Tag im Überblick › Organisatorisches › Erwartungen › Rollenverteilung
Wir lernen uns kennen I	› Warm-up-Soziogramm › Seminarrahmenvertrag › Johari-Fenster › Feedback-Regeln › Das erste Stärken-Schwächen-Feedback
Wovon reden wir?	› Begriffsdefinitionen: Begabung, Talent, Stärken, Schwächen › Positive Psychologie › Die 24 Charakterstärken
Wir lernen uns kennen II	› Ein Gast stellt mich vor › Reflexion und Feedback
Meine Stärkenanalyse aus der Vorbereitung	› Erkenntnisse und Fragen › Mein Leistungsanspruch › Was definiere ich als Erfolg?
Stärken erleben lassen	› Meine „Bestform“-Präsentation › Feedback der Stärkenmanager
Tagesausklang	





Der zweite Tag

Start in den Tag	› Suggestionskarten › Fragen zum 1. Tag
Stärken stärken und entwickeln	› Die vier Qualitäten von Stärken › Meine Stärkenvorbilder und Lernmodelle
Stärken versus Schwächen	› Sechs Stärken-Schwächen-Thesen › Das Wertequadrat › Yin/Yang und der Stärkenkern › Das Bedeutungs-Reframing › Transfer: „Schwächen schwächen“, umwandeln oder zu Stärken ausbauen?
Meinen Selbstwert erkennen und stabilisieren	› Mein Selbstwert: Girokonto und lebenslange Anlage › Einflussfaktoren auf das Selbstwertgefühl › Mein Einzahlplan auf das Selbstwertkonto
Erfolgs- und Misserfolgsmanagement	› Wie nutze ich Erfolge und Misserfolge? › Hilfreiche Konzepte stärken › Lebenskonzept: Optimismus und Pessimismus
Tagesausklang	

Der dritte Tag

Start in den Tag	› Der Baum meiner „Weltwunder-Stärken“ › Fragen zum 2. Tag
Wir gründen ein Unternehmen für mich	› Rollen entsprechend der Stärken wahrnehmen › Alternativen für sich prüfen › Feedback als Zutrauen, das Entwicklung fördert
Kollegiale Fallberatung	› Lösungskompetenz in schwierigen Situationen stärken
Mein persönlicher Coach	› Zukunftsberatung mit dem Coach als mentaler Partner
Warmer Regen	› Ein Nur-Stärken-Feedback
Seminartransfer	› Mein Wunschscenario
Seminarabschluss	› Seminar-Feedback › Abschied





Das Trainingskonzept ist so aufgebaut, dass Sie es sehr leicht und schnell umsetzen können. Sie können, je nach Zeitvorgabe durch den Auftraggebenden, die einzelnen Bausteine teilweise auch nach Bedarf zusammenstellen und einzelne Blöcke herausnehmen oder umstellen. Dabei ist es sinnvoll, sich am Bedarf der Teilnehmenden zu orientieren.

Verdeutlichen Sie den Teilnehmenden, dass das Seminar einem Spannungsbogen folgt, der von der Ist-Analyse (dem Fundament) bis zur Weiterentwicklung der Stärken reicht. Betonen Sie, dass im Seminar auch das Thema „Schwächen“ bearbeitet wird – jedoch nicht nach dem Ansatz, Schwächen „auszumerzen“, sondern sie aus verschiedenen Perspektiven hilfreicher zu betrachten. Betonen Sie ebenso, dass die Vorbereitung (Analysen, Checklisten) und deren Ergebnisse mit in das Seminar einbezogen werden (siehe Inhalte 1. Tag).

Der Seminarspannungsbogen

1. Tag	Vergewisserung des eigenen Stärken-Schwächen-Fundaments
2. Tag	Die Weiterentwicklung durch Vertrauens in sich, die eigenen Fähigkeiten und Grenzen
3. Tag	Ausbauen durch Zutrauen in sich und die eigenen Stärken





Trainingsdesign

Die Word-Datei „*Trainingsablauf_Staerken_staerken.docx*“ stellt Ihnen eine detaillierte, vielfach erprobte Ausarbeitung zur Verfügung, wie Sie zeitlich und inhaltlich das Seminar „Stärken stärken“ als 3-Tages-Seminar gestalten können. Der Ablaufplan lässt sich entweder als „Blaupause“ umsetzen oder kann Ihnen als methodisch-didaktische Grundlage für Ihre Zusammenstellung dienen. Die Zeitangaben sind ungefähre Angaben, kalkuliert mit einer Teilnehmerzahl von acht Personen. Des Weiteren erfahren Sie, welche Medien Sie benötigen und welche Materialien und Teilnehmerunterlagen Ihnen das Trainingskonzept für jede Lerneinheit zur Verfügung stellt. Da die Begriffe verlinkt sind, können Sie die dazugehörigen Dateien zu jedem Trainingsmodul durch Anklicken direkt öffnen, ansehen und ausdrucken.

Beachten Sie hierbei: Die hinterlegten Links funktionieren nur, solange Sie die vorgegebene Ordnerstruktur sowie die Dateinamen nicht verändern! Sollten Sie dies tun (um z.B. das Konzept auf Ihre Anforderungen zuzuschneiden), müssen Sie die Links in Word aktualisieren bzw. neu setzen. Im Übrigen können Sie die Vorlage ganz nach Ihren persönlichen Vorstellungen ergänzen und anpassen.

Die PowerPoint-Folien weichen an manchen Stellen vom Trainingsablauf ab – immer dann, wenn Ihnen zusätzliche Bearbeitungs-Alternativen vorgestellt werden (siehe nächsten Punkt: „Die PowerPoint-Folien“). Dadurch können Sie Ihr Training flexibler gestalten.

Die PowerPoint-Präsentation

Achten Sie bei der PowerPoint-Präsentation darauf, dass Sie eine ausreichend große Leinwand zur Verfügung haben. Das Trainingskonzept ist so aufgebaut, dass Sie nahezu alles über PowerPoint präsentieren können. Je nach Geschmack können Sie die Folien präsentieren oder die Dateien als „roten Faden“ für die eigene Orientierung einsetzen. Die Folien sind thematisch geordnet, sodass Sie sie der Reihe nach präsentieren können. Manche Passagen, insbesondere am zweiten Tag, decken sich nicht vollständig mit dem Trainingsdesign. An diesen Stellen werden Ihnen Alternativen angeboten, falls Sie das Thema anders oder ausführlicher gestalten möchten. Dadurch ändert sich das erforderliche Zeitbudget, das Sie ggf. an anderer Stelle anpassen müssen.

Im Notizbereich der PowerPoint-Datei finden Sie Anregungen, Beispiele, Zeitvorgaben, Ergänzungen und Hinweise. **Tipp:** Nutzen Sie bei der Präsentation die Referentenansicht, so haben Sie stets den Notizbereich mit allen nötigen Verweisen, Hintergrundinfos und Übungsanleitungen im Blick – außerdem die Zeit und die Folienübersicht, um ggf. schnell vor- und zurückspringen zu können. Für manche Übungen benötigen Sie zusätzliche Materialien. Auch darauf wird in den Notizen hingewiesen, ebenso, wenn Bearbeitungsalternativen angeboten werden.

Auch wenn Sie mit der PowerPoint-Präsentation grundsätzlich das gesamte Seminar gestalten können, empfiehlt sich ein Medien- und Methodenmix. Mit handgeschriebenen Pinnwänden und Flipcharts schaffen Sie Abwechslung und gestalten Ihre Präsentation lebendiger. Nutzen Sie





die Gelegenheit, Themenblöcke mit den Teilnehmenden gemeinsam in Kleingruppen oder im Plenum zu erarbeiten, um anschließend das Erarbeitete als Zusammenfassung durch die Folien zu ergänzen. Das erleichtert den Lerntransfer und das Behalten des Gelernten.

Die Vorbereitungsbögen

Die beiden Vorbereitungsbögen sind Teil der unten aufgeführten Handouts. Senden Sie Ihren Teilnehmenden die Bögen zur Vorbereitung auf dieses Seminarthema etwa drei Wochen vor Seminarbeginn zu. Fordern Sie Ihre Teilnehmenden auf, sich auf diese Weise schon einmal mit ihren persönlichen Stärken auseinanderzusetzen. Anhand dieser Inhalte wird sich jeder Teilnehmende am Nachmittag des ersten Seminartages im Plenum präsentieren.

Die Handouts

In den Handouts finden Sie Arbeitsblätter und Fragebögen, mit denen die Teilnehmenden einzeln oder in Gruppen zu den verschiedenen Themen arbeiten. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick, zu welcher thematischen Einheit welche Handouts zum Einsatz kommen. In den Download-Ressourcen sind zusätzlich digital bearbeitbare Handouts hinterlegt, die die Teilnehmenden direkt am Computer ausfüllen können.

1. Tag	Wir lernen uns kennen I	› Stärken-Schwächen-Feedback
	Wovon reden wir?	› Stärkenprofil
	Meine Stärkenanalyse aus der Vorbereitung	› Vorbereitungsbogen – persönliche Stärken › Vorbereitungsbogen – Hinweise und Fragen
2. Tag	Stärken stärken und entwickeln	› Stärken stärken
	Stärken versus Schwächen	› Wertequadrat Übung › Wertequadrat Lösungsblatt › Bedeutungs-Reframing Übung
	Meinen Selbstwert erkennen	› Vertrag mit mir selbst
	Erfolgs- und Misserfolgsmanagement	› Optimismus – Pessimismus
3. Tag	Wir gründen ein Unternehmen	› Unternehmensgründung
	Kollegiale Fallberatung	› Kollegiale Fallberatung Vorgehen › Kollegiale Fallberatung Tipps
	Mein persönlicher Coach	› Mein persönlicher Coach
	Seminartransfer	› Mein Wunschscenario › Seminartransfer





Impulse

Impulse sind kleine Geschichten und Denkanstöße, die zu Tagesbeginn, Tagesende und zwischendurch je nach Thematik verteilt werden können. Sie können sie als Metapher benutzen oder als Einstieg in Gesprächsrunden. An diesen Stellen können Sie die Impulse gut einsetzen:

2. Tag	Stärken versus Schwächen	› Trainingslager der Tiere › Edison und die Glühbirne
	Meinen Selbstwert erkennen und stabilisieren	› Geschichte vom 50-Euro-Schein
3. Tag	Start in den Tag	› Sieben Weltwunder
	Seminarabschluss	› Der Junge

Inputs

Im Ordner Inputs finden Sie vertiefende Ausführungen, Hintergrundwissen und Denkanstöße.

1. Tag	Wir lernen uns kennen I	› Johari-Fenster › Feedback als Lernchance
	Wovon reden wir?	› Positive Psychologie › 24 Charakterstärken
	Meine Stärkenanalyse aus der Vorbereitung	› Vorbereitungsbogen Analyse
2. Tag	Start in den Tag	› Suggestion
	Stärken versus Schwächen	› Wertequadrat › Aristoteles und Yin-Yang-Prinzip › Reframing von Schwächen
	Meinen Selbstwert erkennen und stabilisieren	› Selbstwertgefühl
	Erfolgs- und Misserfolgsmanagement	› Lebenskonzept Optimismus
3. Tag	Kollegiale Fallberatung	› Kollegiale Fallberatung

Wichtiger Hinweis: In den jeweiligen Ordnern zu den Handouts, Impulsen und Inputs sind die Arbeitsblätter einzeln, aber auch noch einmal als Gesamtdatei in den Download-Ressourcen (Handouts_gesamt.docx, Impulse_gesamt.docx, Inputs_gesamt.docx) hinterlegt. Dies erleichtert Ihnen den schnellen Ausdruck.





Charts

Die zum Teil in der PowerPoint-Präsentation benannten Flipcharts sowie einige weitere themenbezogene Beispiele finden Sie im Ordner „Flipcharts“. Sie können diese im JPEG-Format abgespeicherten Dateien als Vorlage und Denkanstoß für eigene Flipcharts nutzen oder auch direkt via Beamer in Großansicht auf die Leinwand projizieren.

1. Tag	Start ins Seminar	› Agenda
	Wir lernen uns kennen I	› Feedback-Karten
2. Tag	Start in den Tag	› Suggestionskarte I › Suggestionskarte II
	Stärken versus Schwächen	› Stärken-Schwächen-Thesen › Wertequadrat nach Helwig
	Meinen Selbstwert erkennen und stabilisieren	› Einflussfaktoren Selbstwert
3. Tag	Kollegiale Fallberatung	› Lösungskompetenz › Kollegiale Fallberatung Methode
	Warmer Regen	› Warmer Regen
	Seminartransfer	› Wunschscenario

Filme und Audio-Dateien als Online-Ressourcen

Über die Online-Ressourcen haben Sie Zugriff auf zwei kurze Filme sowie eine Audio-Datei, die Sie als Hintergrundinformation bzw. zur Vertiefung der Inhalte nutzen können. Der erste Film „Wertequadrat“ erläutert das Wertequadrat nach Paul Helwig und Friedemann Schulz von Thun (Laufzeit: 6:35 Minuten) und steht damit im inhaltlichen Bezug zum Modul „Stärken versus Schwächen“ am zweiten Seminartag. Der zweite Film „Mein innerer Coach“ (Laufzeit: 5:10 Minuten) lässt sich vertiefend zum Modul „Mein persönlicher Coach“ am dritten Seminartag einsetzen und erläutert insbesondere den Einsatz von Fingerpuppen als Methode. Die Audio-Datei „Abenteuer Kommunikation“¹ (Laufzeit: 22:12 Minuten) widmet sich thematisch ebenfalls dem Wertequadrat. Über den folgenden Link können Sie sich diese drei Dateien herunterladen:



¹ **Vielen Dank:** Die Audio-Datei wurde uns von **Hans-Jürgen Walter**, NLP-Lehr- und Führungskräftetrainer aus Bammental, für dieses Konzept freundlicherweise zur Verfügung gestellt. Sie entstammt seiner Hörsendung Nr. 82 aus „Das Abenteuer NLP & Kommunikation“, nachzuhören unter: www.das-abenteuer-kommunikation.de





Textdateien und Blanko-Vorlagen als Online-Ressource

Wenn Sie die Inhalte der Teilnehmerunterlagen an Ihre eigenen Bedürfnisse anpassen und überarbeiten wollen, so können Sie hierfür auf offene Textdateien (Word-Dokumente) zurückgreifen. Diese sind ebenfalls im Internet als Online-Ressource hinterlegt, auf die Sie über die Eingabe des folgenden Links Zugriff haben:



Dort finden Sie auch Blanko-Vorlagen, mit denen Sie das Konzept beliebig um eigene Inhalte im gleichen Design erweitern können.

Empfohlenes Zusatzmaterial für das Training

Die nachfolgenden Hilfsmittel erleichtern Ihnen die Durchführung des Seminars:

- Versenden Sie bereits rechtzeitig vor Seminarbeginn die „Vorbereitungsbögen“ an Ihre Teilnehmenden. Fordern Sie sie auf, die eigenen Interessen, persönlichen Stärken und erlebten Erfolge niederzuschreiben, um sich ggf. damit im Seminar kurz zu präsentieren.
- Sorgen Sie für ausreichend Moderationsmaterial: mindestens fünf Pinnwände, zwei Flipcharts, einen gut gefüllten Moderationskoffer.
- Eine Kamera ist sinnvoll, um Ihre Teilnehmenden und die Arbeitsergebnisse zu fotografieren und ein Protokoll zu erstellen.
- Die Filmkamera sowie einen Beamer bzw. einen Bildschirm benötigen Sie für das Aufzeichnen und Ansehen der Bestform-Präsentation.
- Ein Musik-Player und angenehme Pausen- und Hintergrundmusik unterstützen eine gute Atmosphäre bei Einzelarbeiten (bitte vorher Aufführungsrechte klären).
- Sorgen Sie dafür, dass jeder Teilnehmende sowohl Papier für persönliche Notizen und die Lerntransfernotizen als auch einen Ordner für die ergänzenden Informationen, Handouts und Impulse hat.
- Für die vorgestellten Übungen innerhalb der drei Tage benötigen Sie ein Feedback-Kartenspiel, verschiedene Fingerpuppen, eine gute Sammlung von Suggestionpostkarten.

Zur Einführung am ersten Tag lege ich immer eine kleine Pappschachtel mit herbstlichem Dekor aus, in welcher ich gesammelte Früchte des Herbstes aufbewahre (Kastanien, Blüten der Lam-pionblume, Nüsse, getrockneter Sanddorn, Hagebutten). Damit transportiere ich, dass es im Seminar um das Ernten der reichhaltigen Stärkenfrüchte geht. So eine Art „Erntedose“ können Sie sicher – wenn Ihnen der Gedanke gefällt – nach eigenen Ideen zusammenstellen.





Tanja Frei arbeitet seit 1992 als Trainerin im Bereich Persönlichkeitsentwicklung. Ihren großen Erfahrungsschatz ergänzt sie durch stetige eigene Fortbildung, wie zuletzt M.A. in Systemischer Beratung. Dadurch entwickeln sich auch ihre Trainingskonzepte ständig weiter. Das vorliegende Konzept bietet ein erprobtes, schlüssiges, vielseitiges Kompendium auch und gerade für erfahrene Trainerinnen und Trainer.



„Träume nicht Dein Leben, sondern lebe Deinen Traum.“ Dieser Leitsatz hat Tanja Frei nach Jahren der Vertriebs- und Führungstätigkeit zum Beruf der Trainerin geführt. Ihre Aufgabe definiert sie als: sich selbst und andere zu begeistern, Menschen bei ihrer Entwicklung zu begleiten und ihnen zu helfen, das Gelernte umzusetzen. Sie versteht sich als Impulsgeberin und setzt Methodenvielfalt für Veränderungsprozesse ein.

Tanja Frei wurde 1962 in Bamberg geboren. Nach ihrem pharmazeutischen Berufsabschluss in Nürnberg zog es sie in den Vertrieb eines Pharmaunternehmens. Hier fasste Sie sehr erfolgreich Fuß und wechselte nach einigen Jahren Vertriebstätigkeit in die Aus- und Weiterbildung eines Pharmakonzerns. Sie absolvierte verschiedene Weiterbildungen in Moderation, als NLP-Master und -Practitioner, Suggestopädin sowie Stressmanagement-Trainerin. Zudem studierte Sie in Erlangen Psychologie und in Hagen Wirtschaftsmediation, um ihre Funktion als Personalentwicklerin kompetent ausfüllen zu können. Sie wechselte danach nochmals in die Vertriebsführung eines deutschen Pharmaunternehmens.

Seit 1992 ist sie freiberuflich und branchenübergreifend in der Erwachsenenbildung tätig. Neben der Arbeit als Trainerin und Coach begleitet sie in eigener psychotherapeutischer Praxis (HpG) Klienten. Dafür nutzt sie tiefenpsychologische Verfahren wie das katathyme Bilderleben und die kognitive Verhaltenstherapie nach Ellis. Sie arbeitet u.a. als Trainerin und Coach des hr-TEAMS, Böblingen, in dem sie auch ihre eigene Trainer- und Coachausbildung absolvierte.

Ihre Arbeitsschwerpunkte sind erlebnis- und prozessorientierte Trainings mit Fokus auf Persönlichkeitsentwicklung, Burnout-Prävention und Stressbewältigung. Darüber hinaus bringt sie reiche Erfahrung aus Team- und Einzelcoachings, Teamentwicklung, Sozial- und Selbstkompetenztrainings sowie Konfliktmoderation mit.

Kontakt zur Autorin Tanja Frei:

info@tanjafrei.de
www.tanjafrei.de
Tel: 0951 / 2 08 03 08



Hat Ihnen diese Leseprobe gefallen?

Als Mitglied von **Training aktuell** erhalten Sie beim Kauf von Trainingsmedien Sonderpreise. Beispielsweise bis zu **20 % Rabatt auf Bücher**.

Zum Online-Shop

Training *aktuell* einen Monat lang testen



Ihre Mitgliedschaft im Testmonat beinhaltet:

- ▶ eine **ePaper-Ausgabe Training aktuell** (auch Printabo möglich)
- ▶ **Teil-Flatrate** auf 5.000 Tools, Bilder, Inputs, Vertragsmuster www.trainerkoffer.de
- ▶ **Sonderpreise** auf Trainingsmedien: ca. **20 % Rabatt** auf auf Bücher, Trainingskonzepte im Durchschnitt **70 EUR günstiger**
- ▶ **Flatrate auf das digitale Zeitschriftenarchiv**: monatlich neue Beiträge, Dossiers, Heftausgaben

Mitgliedschaft testen