

„Das Feuer großer Gruppen“ – Großgruppenmoderation und -mediation

Termine

Frühjahr 2006

06.04. – 08.04.2006

18.05. – 20.05.2006

22.06. – 24.06.2006

Dauer

9 Tage

9:00 bis 17:00 Uhr

Teilnehmerzahl

max. 16 Teilnehmer

Preis

€ 2.700

Seminarort

Nürnberg

Trainer

Reinhard Sellnow

Dipl.-Volkswirt, Moderator & Mediator, Berater, Lehrtrainer „Mediation im öffentlichen Bereich“ der Fernuniversität Hagen, der Universität Oldenburg und der ARGE Bildungsmanagement Wien

Zielgruppe

Führungskräfte, Projektleiter, Berater, Trainer, Moderatoren und Mediatoren

Hintergrund und Ziele

Wer große Gruppen (20 – 200 Personen) zielgerichtet und ergebnisorientiert zu leiten, zu moderieren oder zu medieren hat, weiß, dass in dieser Größenordnung eine ganz eigene Dynamik auftritt, ein „Feuer“, das für alle wärmend und gewinnbringend, aber auch verbrennend und destruktiv sein kann. Es kommt auf die Handhabung, die Haltung und die verfügbaren Methoden an. Auf der Grundlage vorhandener Kommunikations-, Moderations- und Mediationskompetenzen werden die Besonderheiten im Umgang mit großen Gruppen vermittelt. Hierbei geht es um die Kommunikation in großen Gruppen, die gemeinsame Arbeit an Zielen und Aufgaben, wie auch um den konstruktiven Umgang mit Konflikten.

Methoden

Trainerinput, zielorientierte Einzel-, Partner- und Gruppen- und Plenumsarbeit, kreativitätsfördernde Übungen, Rollenspiele, Berücksichtigung von Beispielen und Erfahrungen aus der Praxis der Teilnehmer.

Schwerpunkte

Block I: Kommunikation in großen Gruppen

- Methode „Appreciative Inquiry – Wertschätzende Erkundung“ (Vertrauen gewinnen, Motivieren)
 - Besinnung auf persönliche Qualitäten und Stärken der Gruppenmitglieder
 - Rahmenbedingungen erlebter Erfolge und Höhepunkte erkunden
 - Nutzung von Erlebnissen „interner Exzellenz“ bei der Organisation/dem Unternehmen
 - Arbeit mit Bildern und Geschichten
 - Das Beste aus der Vergangenheit als Ermutigung für die Zukunft
- Teamarbeit fördern, für gutes Arbeitsklima sorgen
 - Gute Teamarbeit erlebbar machen
 - Bedingungen für gutes Arbeitsklima schaffen
- Gewaltfreie Kommunikation (nach M. Rosenberg)
 - Die vier Schritte in der Gewaltfreien Kommunikation
 - Aufrichtig sein und eine Haltung von Wertschätzung bewahren
 - Wie kann ich meinen Anliegen Gehör verschaffen?
 - Unerwünschtes Verhalten Anderer klar ansprechen
 - Bereiche von eigener und fremder Verantwortung in der Kommunikation
 - Umgang mit fremdem Ärger, eigenen Ärger richtig ausdrücken
 - Erfolgreich andere dazu bewegen, sich konstruktiv zu verhalten
 - Anerkennung und konstruktives Feedback geben
 - Manipulationsversuche durchschauen und abwehren
 - „Übersetzen“ von Äußerungen verbaler Gewalt
 - Konkreter Transfer dieses Konfliktlösungsmodells in Moderations- und Mediationssituationen

Block II: In großen Gruppen gemeinsam Zukunftsaufgaben lösen

- Methodenüberblick: Zukunftswerkstatt, Open Space, RTSC, Zukunftskonferenz, World Café
 - Präsentation der Methoden, Herausarbeiten der Unterschiede
 - Aufwand, Eignung, Reichweiten

- Intensiv: Moderation von Zukunftskonferenzen (Durchführung einer kompletten ZK)
 - Die Rahmenbedingungen und die 6 Prinzipien
 - Die 5 Phasen (Vergangenheit, Gegenwart, Zukunft, Konsens, Maßnahmen)
 - Vorbereitung, Planung, Durchführung, Nachbereitung
- Intensiv: Moderation von „Kreativer Lösungssuche“
 - Was ist Kreativität?
 - Problemanalyse und Abgrenzung als Fundament
 - Rational-analytische Kreativitätstechniken
 - Intuitiv-spielerische Kreativitätstechniken
 - Ideenbewertung und Entscheidung

Block III: Mediation mit großen Gruppen

- Grundlagen der Mediation (kurze Auffrischung)
- Das „Setting“ von Großgruppenmediationen (Teilnehmerauswahl, Geschäftsordnung, Regeln, Rolle des Mediators, Kompetenzklärung, Entscheidungsfindung)
- Besonderheiten der Mediation in großen Gruppen anhand eines konkreten Falles
 - Vielparteienkonflikte
 - Arbeit mit zahlenmäßig vielen Personen
 - Interessenvertretung oft durch Repräsentanten mit unterschiedlichen Mandaten (Stellvertreter)
 - Entscheidungskompetenzen meist nicht bei den Medianten
 - Konfliktaustragung teilweise im öffentlichen Bereich
 - Umgang mit Presse und Öffentlichkeit
 - Ideologisch und weltanschaulich geprägte Wertekonflikte
 - Vielfältige und divergierende Interessenebenen
 - Macht- und Ressourcenungleichgewichte
 - Unsicherer Ausgang eines möglichen Rechtsstreits
- Umgang mit „schwierigen“ Gesprächsteilnehmern
 - Einwände / Einwandbehandlung
 - Rhetorische Tricks und ihre Abwehr
 - „Lesen“ der Körpersprache der Teilnehmer
- Supervision von mitgebrachten Praxisfällen der Teilnehmer