

Visionäre

führen anders

Ein Webinar

für Führende an Schulen

LISUM

am 16. und 17. Februar 2022

"Die Zeiten, in denen der Chef alles überblickte, sind vorbei"

Gerald Hüther

Die Liebe bewahrt offenbar die Kraft in sich, ungünstige Beziehungserfahrungen zu transformieren und versiegte Quellen der Kreativität neu zu erschließen."

Gerald Hüther

„Wirklich motiviert ist nur jemand, der aufgrund eigener Erfahrungen Freude an der Sache empfindet“

Gerald Hüther

"Leben in der Liebe zum Handeln und Leben lassen in Anerkennung des fremden Wollens ist die Grundmaxime des freien Menschen."

Rudolf Steiner

Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer,

für dieses Webinar habe ich Ihnen hier eine Linksammlung und eine Literaturliste zusammengestellt, anhand derer Sie sich Anregungen und erweitertes Wissen zu visionärem Denken und Umsetzen aneignen können.

Es geht vereinzelt um Beispiele der Umgestaltung des Lernens, neue Wege der Bildung und um die jüngsten Forschungen der Neurobiologie und der Gehirnforschung.

Einige Dinge werden wir im Webinar behandeln.

Aus der eigenen und der Erfahrung vieler Menschen, die als „Gestalter ihrer Ideen und Vorstellungen für eine friedvolle Welt“ unterwegs sind, ist ein breites Wissen über die Beschaffenheit unserer Gehirne und deren neuroplastische Eigenschaften eine sprudelnde Quelle geworden.

Bitte bedienen Sie sich!

Herzliche Grüße,

Heidemarie Götting

Links:

<https://faktor-a.arbeitsagentur.de/richtig-fuehren/gerald-huether-mitarbeiter-motivieren/>

<https://www.manager-magazin.de/unternehmen/karriere/hirnforscher-huether-supportive-leader-beziehen-kollegen-ein-a-1120706.html>

<https://docplayer.org/175107590-Gemeinsam-ueber-sich-hinauswachsen.html>

<https://www.youtube.com/watch?v=A2VLe4qzTqI>

<https://www.youtube.com/watch?v=foFYRW7O7w>

<https://www.youtube.com/watch?v=fScdoLRAaiQ>

<https://www.youtube.com/watch?v=3Bn6RzBZIJ4>

Buchempfehlungen

Education For Future: Bildung für ein gelingendes Leben

von Gerald Hüther , Marcell Heinrich , et al. | 17. Februar 2020

Wie Träume wahr werden: Das Geheimnis der Potentialentfaltung
von Gerald Hüther , Sven Ole Müller, et al. | 24. September 2018

Würde: Was uns stark macht - als Einzelne und als Gesellschaft
von Gerald Hüther und Uli Hauser | 27. Mai 2019

Was wir sind und was wir sein könnten: Ein neurobiologischer
Mutmacher

von Gerald Hüther | 21. Februar 2013

Gehirngerechte Führung, Taschenbuch von Christoph Hoffmann,
Springer Berlin, 978-3-662-58946-5

Mit Freude lernen - ein Leben lang: Weshalb wir ein neues Verständnis
vom Lernen brauchen. Sieben Thesen zu einem erweiterten Lernbegriff
und eine Auswahl von Beiträgen zur Untermauerung

von Gerald Hüther | 15. Februar 2016

Jedes Kind ist hoch begabt: Die angeborenen Talente unserer Kinder
und was wir aus ihnen machen

von Gerald Hüther und Uli Hauser | 9. Dezember 2013

Die Macht der inneren Bilder: Wie Visionen das Gehirn, den Menschen
und die Welt verändern

von Gerald Hüther | 22. Januar 2014

Lernlust. Worauf es im Leben wirklich ankommt

von Peter Endres und Gerald Hüther | 20. Januar 2014

Wege aus der Angst: Über die Kunst, die Unvorhersehbarkeit des Lebens anzunehmen

von Gerald Hüther | 7. September 2020

Empfehlen möchte ich Ihnen auch die Bücher und Filme von „Andre Stern“

Klare Kommunikation und Konflikt-Management für Führende an Schulen

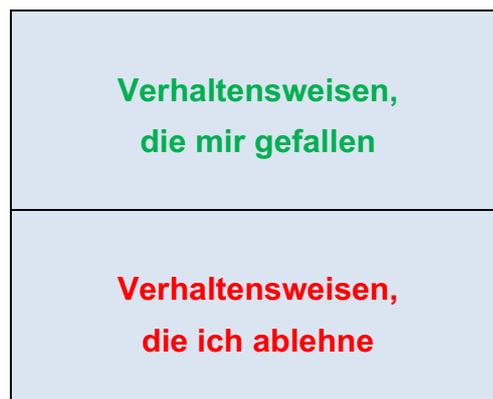
Ergänzend zum Seminar:
„Visionäre führen anders“

Was ist Verhalten?

Aus der Sicht der humanistischen Psychologie nach Carl Rogers und Thomas Gordon definieren wir in unserem Zusammenhang das Verhalten eines Menschen als das,...

- was ein Fotoapparat fotografieren,
- ein Tonband aufnehmen,
- oder eine Filmkamera aufzeichnen kann.

Das Verhaltensrechteck



Jeder besitzt aus der jeweiligen Sicht des Beobachters beide Aspekte.

Überprüfen Sie!

Nehmen Sie ein leeres DIN A4 Blatt und falten Sie es in der Mitte!

- Denken Sie jetzt an einen Menschen, mit dem Sie häufig zusammen sind.
- Beschreiben Sie unter der Berücksichtigung der oben benannten Definition von Verhalten 3 Verhaltensweisen dieser Person, die Ihnen gefallen.
- Beschreiben Sie 3 Verhaltensweisen der gleichen Person, die Ihnen nicht gefallen.

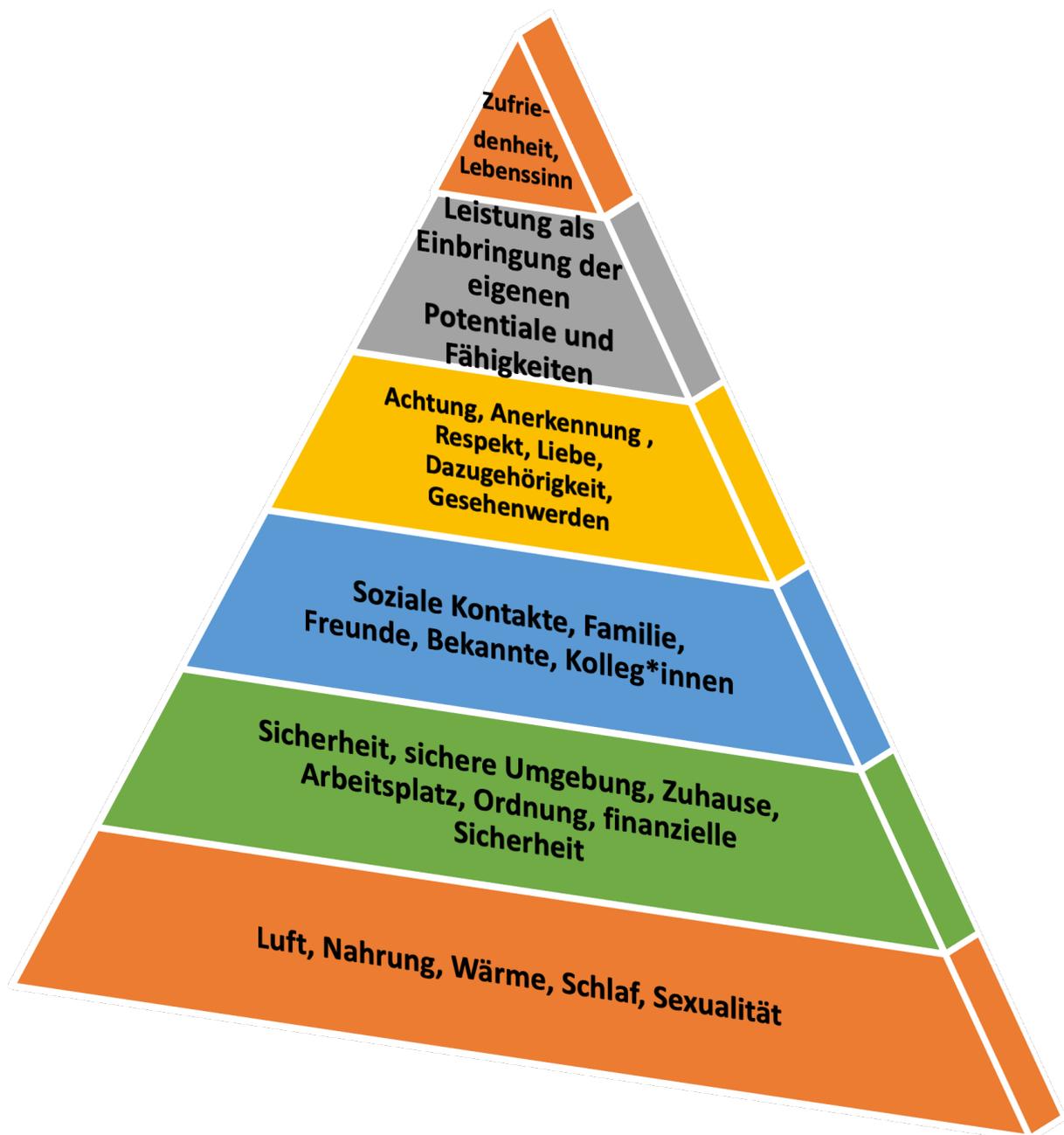
„Jedem Verhalten liegt eine positive Absicht zugrunde.“

Dieser Grundsatz aus dem neurolinguistischen Programmieren (NLP) für Gesundheit lehrt uns, Verhalten zu verstehen und der Frage nachzugehen:

Was will dieser Mensch mit seinem Verhalten für sich selbst erreichen?

24 Stunden des Tages tun Menschen nichts anderes, als ihre wichtigen Bedürfnisse zu befriedigen.

Um diese Bedürfnisse zuordnen zu können, hat der amerikanischen Psychologe Abraham Maslow 1943 eine Hierarchie menschlicher Bedürfnisse entworfen.



Klare Kommunikation durch Ich-Botschaften

Probleme in der Kommunikation vermeiden

Die Folge von einem (Du) Vorwurf ist Widerstand.

Wenn wir das "Du" durch ein "Ich" ersetzen, schwindet oft der Widerstand und der Partner ist offener und kann die Aussage annehmen.

Die Lösung sind Ich-Botschaften.

damit kann der größte Teil der Probleme vermieden werden. Es ist authentisch und echt, sich selbst mit den eigenen Bedürfnissen darzustellen und es lohnt sich, den Mut aufzubringen, klare Aussagen über sich selbst zu treffen. Probleme entstehen in der Regel durch unklare Kommunikation.

Eine klare und präzise Selbstdarstellung führt dazu, von anderen schnell verstanden zu werden.

Die Nachvollziehbarkeit, die durch Ich-Botschaften entsteht führt zu Effizienz und Effektivität in allen verbalen Kommunikationsabläufen.

Denn:

Wir allein sind verantwortlich für das Ergebnis unserer Kommunikation.

1. Die Selbstdarstellende Ich-Botschaft

Von mir erzählen, wie ich mich fühle, was in mir vorgeht. Dadurch kann der andere nachvollziehen, was mich bewegt und ich gebe ihm die Möglichkeit, meine Zusammenhänge zu verstehen und nachvollziehen zu können. So entsteht eine Nähe zum anderen.

Bsp.:

"Ich brauche mehr Anerkennung und Bestätigung für meine Arbeit, sonst sinkt meine Motivation und ich weiß gar nicht, woran ich bin."

Nur wenn ich dies äußere, können die anderen meinem Wunsch nachkommen. Sonst tappen sie im Dunkeln.

Diese Art zu kommunizieren, entspricht nicht der eines unterwürfigen Bittstellers, sondern eines Menschen mit hoher Persönlichkeitskompetenz, der genau weiß, was er braucht und genau dies erreicht.

2. Die Verneinende Ich-Botschaft

wenden wir an, wenn wir etwas wirklich nicht wollen. Unsere Körpersprache verrät uns so wie so. Dann hilft ein klares...

" Nein ich will nicht, weil ...(eigenes inneres Anliegen aussprechen)"

Sagen Sie „Nein“ und nennen Sie den wirklichen Grund! Authentizität gehört zu unserer beruflich notwendigen Kompetenz. Nur da, wo wir ehrlich sind, können wir etwas bewegen. Wenn Sie sich also einer Aufforderung eines anderen gegenüber sehen, dann überlegen Sie, ob Sie diesem Anliegen auch wirklich nachkommen wollen. Wenn nicht, dann sprechen Sie es aus!

3. Die Vorbeugende Ich-Botschaft

wird dann angewendet, wenn Probleme vermieden werden sollen.

z.B.:

„Ich möchte, dass Sie das bis zum Feierabend erledigen, damit ich...“

„Ich brauche morgen diese Aufzeichnungen ganz dringend, damit ich den Auftrag ausführen kann...“

4. Die Anerkennende Ich-Botschaft

Sie geht deutlich tiefer als ein einfaches Lob.

z.B.:

"Ich habe mich über die Blumen so gefreut, dass ich den ganzen Tag fröhlich war."

Was geschieht, wenn ich diese Ich-Botschaft auf ein Zettelchen schreibe und es dem Gesprächspartner auf seinen Platz lege?

Hier geht es darum, Menschen auf den Gebieten zu bestätigen, wo sie uns gut tun. Und diese Arbeit bringt annähernd 100% Beziehungs-Zinsen ein mit deutlicher Wachstumstendenz.

Allerdings sollte dieses Instrument überlegt eingesetzt werden, damit es seine außergewöhnliche Wirkung entfalten kann. Die Botschaft muss absolut ehrlich gemeint sein.

So erreichen wir eine ausgezeichnete Beziehungsqualität, die schließlich zu hoher Effizienz und Effektivität in der gemeinsamen Arbeit führt.

Das Prinzip der Selbstöffnung bewirkt:

- wachsende Selbstachtung
 - menschliche, persönliche Kompetenz, mehr Wertschätzung für uns selbst
 - mehr Wertschätzung für die Anliegen der anderen
- und damit ein harmonisches „Betriebsklima“

Wer hat das Problem?

A) Er/Sie hat ein Problem. annehmbare Verhaltensweisen
Niemand hat ein Problem. annehmbare Verhaltensweisen
B) Ich habe ein Problem nicht annehmbare Verhaltensweisen

Ein Problem hat die Person, die die Folgen eines Verhaltens zu tragen hat.
Diese Folgen können sein: Zeit, Geld, Energie, Ansehen

Was können wir tun?

A. Wenn er/sie ein Problem hat: →aktiv Zuhören

(keine Fragen stellen und bitte keine Ratschläge erteilen)

- zunächst, ohne etwas zu sagen, (mit den Augen hören), alle körpersprachlichen Signale wahrnehmen,
- keine eigenen Gedanken äußern und am besten auch keine erzeugen
- mit der Aufmerksamkeit ganz beim anderen sein, nur konzentriert auf die Signale des Gesprächspartners achten,
- nicht über eigene Lösungen nachdenken,
- wahrnehmen was ist, ohne Wertung und Interpretation, nichts eigenes hinzufügen,
- den anderen dort abholen, wo er gefühlsmäßig ist,
- mit eigenen Worten das zusammenfassen, was wir verstanden haben,
- den Mut aufbringen, auch die Gefühle des Gesprächspartners anzusprechen, der fühlt sich besser verstanden und tritt ein in eine gelungene Selbstreflektion

B. Wenn wir ein Problem mit den Verhaltensweisen anderer haben:

Solange es sich um „kleine Dinge“ handelt, sagen wir sofort und ganz konkret, was genau uns stört und was wir stattdessen brauchen.

In dieser Phase sind die Probleme mit relativ wenig Energieaufwand lösbar.

Wenn die Probleme bereits größer sind: hilft eine

→**„Konfrontations-Ich-Botschaft“**, die aus 3 Teilen besteht:

1. Beschreibung des Verhalten so exakt und kurz wie möglich

ohne Vorwurf (das, was eine Kamera filmen, ein Tonband aufnehmen oder eine Filmkamera filmen kann / Kripobericht!).

z.B. *„Es ist 17.00 Uhr und das Frühstücksgeschirr steht noch auf dem Tisch“*

2. Beschreibung des eigenen Gefühls

Gefühle sind die Kernkompetenz eines Menschen

z.B.

„Wenn ich das schmutzige Geschirr stehen sehe, fühle ich mich nicht wohl in der Küche und darum räume ich es weg. Gleichzeitig ärgere mich, weil ich mich in meinen Bedürfnissen nicht respektiert fühle.“

3. Was sind genau die Folgen (kostet Zeit, Geld, Energie, Ansehen)

z.B.

„Die Folge für mich ist, dass ich wieder 10 Minuten meiner Zeit, die ich so gerne für mich hätte, zum Aufräumen nutzen muss.“

Wenn unser Gesprächspartner die Bereitschaft signalisiert, über sein Verhalten nachzudenken und es möglicherweise zu verändern, ist die Konfrontations-Ich-Botschaft gelungen.

Sobald wir bemerken, dass sich unser Gesprächspartner in eine Rechtfertigungsposition begibt, holen wir ihn da heraus, weil dies als Kommunikationssperre wirkt und den ethischen Grundlagen der humanistischen Psychologie und ihres Weltbildes grundsätzlich widerspricht. Rechtfertigungen sind unwürdig, Erklärungen hingegen sind oft notwendig und kompetent. Hier hilft aktives Zuhören.

Wir sind verantwortlich dafür, in welchem Zustand wir einen anderen Menschen aus unserer Gegenwart entlassen.

Wenn gegensätzliche Positionen bestehen und ein Kompromiss oder eine Lösung gesucht wird, hilft

Die Methode 3

1. Bedürfnisse erkennen (Was genau will der, diejenige, was will ich?)

Alle Bedürfnisse haben eine grundlegend gleiche Berechtigung. Nach einem Bedürfnis fragen wir:

Was bringt Dir das?

Was hast Du davon?

2. Ideen (z.B. Brainstorming)

Verschiedene Möglichkeiten sammeln, auch solche, die nicht realistisch sind.

3. Bewertung der Ideen

Drei mögliche Lösungen herausarbeiten.

4. Entscheidung für eine Lösung

Eine Lösung für die Umsetzung auswählen.

5. Organisation

Wie kann die Lösung umgesetzt werden?

Was, wer, wo, wie, mit wem.....?

Wie lange wollen wir die neue Lösung ausprobieren, auf Tauglichkeit testen?

Wann treffen wir uns zur Auswertung?

6. Kontrolle

Woran merken wir, dass die Lösung für alle Beteiligten gut ist?

Änderungen können jederzeit vereinbart werden, deshalb ist es wichtig, die Prioritäten der Auswahlliste aus Punkt 3 aufzuheben.

Literaturhinweise:

Thomas Gordon, „Lehrer-Schüler-Konferenz“, Heyne Verlag, 1989 (nur noch im Antiquariat)

„Zu: Thomas Gordon: Lehrer-Schüler-Konferenz... Wie man Konflikte in der Schule löst“

Pinar Kehribar, Grin Verlag, Dezember 2009

Abraham H. Maslow, „Motivation und Persönlichkeit“, Rowohlt, 2008

Nachdenkens - Wertes

- ❖ Jedem Verhalten liegt eine gute Absicht zugrunde (Grundbedürfnis nach: Nahrung, Wärme, Sicherheit, Sexualität, Achtung, Wertschätzung, Anerkennung, Dazugehörigkeit, Selbstachtung oder Liebe)

Die dazugehörigen Fragen lauten:

- Was hat er/sie davon, (sich so zu verhalten)?
 - Was bringt ihm/ihr das?
-
- ❖ Die Verantwortung für das Ergebnis der Kommunikation liegt beim Kommunikator.
 - ❖ Widerstand ist eine Folge der Unflexibilität des Kommunikators.
 - ❖ Jeder Mensch ist ein einzigartig, wunderbar und vollkommen. Vergleiche zwischen Menschen sind deshalb unerlaubt.
 - ❖ Jedes Bedürfnis ist gerechtfertigt.
 - ❖ Jeder Mensch hat recht, betrachten wir seinem eigenen Hintergrund, und seine daraus resultierende Erfahrung.
 - ❖ Die Menschen verhalten sich so, wie wir sie sehen, wie wir über sie denken.
 - ❖ Ich bin verantwortlich für alles, was ich denke, für alles, was ich tue und für alles, was mir geschieht.
 - ❖ Jeder Mensch tut in jeder Sekunde seines Lebens das Äußerste, was er kann
 - ❖ Schaffe neue Wahl-Möglichkeiten, nimm keine weg.
 - ❖ Für jedes Problem gibt es mindestens drei Lösungsmöglichkeiten.

- ❖ Wir erleben, was wir denken, das Leben gibt uns immer recht.
- ❖ Ein negatives Verhalten kann erst dann verschwinden, wenn ein neues, von dem entsprechenden System angenommenes (kompatibles) Verhalten gefunden und erlernt wurde.