

## **Assessierungskonzept von Monika Flörchinger, Vivet Alevi und Marianne Sikor:**

Für die Begleitung interessierter GFK-TrainerInnen scheint uns ein Qualifizierungsprozess sinnvoll, der dem Zertifizierungsprozess des CNVC weitestgehend folgt, ihn aber auch in manchen Punkten ergänzt. Wir bitten daher alle, die sich gerne von einer von uns begleiten lassen wollen, neben den Zertifizierungsunterlagen des CNVC (zu finden unter: <http://www.cnvc.org/training/certification.html>) diese Beschreibung unseres Assessierungskonzeptes genau zu lesen.

An dem von uns genutzten Prozess sind drei Dinge wesentlich:

1. Sowohl KandidatInnen als auch AssessorInnen arbeiten von Anfang an in **Teams** zusammen; dadurch wird die Gemeinschaft der TrainerInnen gestärkt und die Zertifizierung als gemeinschaftliche Tätigkeit getragen.
2. **Feedback** ist ein **kontinuierlicher gegenseitiger Prozess** und kein einmaliges Ereignis; wir sehen dies als die beste Voraussetzung für Wachstum und Entwicklung in der Haltung.
3. Die KandidatInnen und die AssessorInnen **entscheiden** als Ausdruck eines partnerschaftlichen Paradigmas („Macht-mit“) **in gegenseitigem Einvernehmen** auf der Grundlage dieses Prozesses darüber, ob die KandidatIn zum jetzigen Zeitpunkt dem CNVC zur Zertifizierung empfohlen wird.

Weitere Elemente unseres Konzeptes sind:

- Menschen, die zert. TrainerIn werden wollen, beschäftigen sich mindestens 3-5 Jahre intensiv mit der GFK (insgesamt mindestens 50 Seminartage bei mind. 3 verschiedenen TrainerInnen). Der Prozess kann auch auf einen längeren Zeitraum ausgedehnt werden.
- Sie nehmen an mindestens einem längerfristigen Training/Jahreskurs (in der Regel mind. 12-15 Tage) teil.
- Sie machen auch Erfahrungen in internat. Trainings, Workshops, Camps und anderen Veranstaltungen, um Zugehörigkeit zur internat. GFK-Gemeinschaft und Verbindungen mit Menschen aus dem weltweiten GFK-Netzwerk zu erleben.
- Die KandidatInnen bilden (Empathie-, Entwicklungs-) Teams, in denen sie sich gegenseitig in ihrer Entwicklung und in ihrem Lernen unterstützen, sich in der TrainerInrolle üben, und sich regelmäßig gegenseitig Feedback geben. Diese Teams treffen sich 2-4x pro Jahr für mind. 2 Tage.
- Jede KandidatIn sucht sich eine AssessorIn/MentorIn, die die KandidatIn intensiver in ihrem Ausbildungsprozess begleitet. In regelmäßigen Auswertungsgesprächen und Feedbacks werden die zurückgelegten und die noch anstehenden Entwicklungsschritte gemeinsam reflektiert.

- Bei der Teilnahme an mind. zwei Mentoring- und Assessmenttagen wird die KandidatIn zudem vom gesamten AssessorInnenteam begleitet und erhält Feedback und Anregungen für ihren/seinen weiteren Prozess.
- Nach Möglichkeit sucht sich jede KandidatIn zusätzlich zur AssessorIn eine MentorIn, die sie ebenfalls eng begleitet, ihr Feedback gibt und ev. Assistenz- oder Coleitungsmöglichkeiten bietet. Dadurch wird das Feedback und damit die Lernchance vielfältiger und die Einbettung des Prozesses in die gesamte TrainerInnenschaft wird weiter unterstützt.
- Darüber hinaus macht die KandidatIn bei anderen TrainerInnen im Rahmen von Hospitationen, Assistenzen und evtl. Co-Trainings mit Supervision und ausführlichem Feedback Erfahrungen in der Rolle als TrainerIn.
- Außerdem sammelt die KandidatIn Erfahrungen in der TrainerInrolle in eigenen Seminaren, z.B. durch das Leiten von Übungsgruppen, durch Vorträge, Einführungsseminare ..., und holt sich dabei Feedback von den TeilnehmerInnen.
- AssessorInnen/MentorInnen, die KandidatInnen begleiten, schließen sich in Teams zusammen bzw. sind eingebunden in (regionale) Trainernetzwerke, und unterstützen und beraten sich gegenseitig in der Begleitung der KandidatInnen.
- Am Ende des Prozesses treffen sich KandidatInnen und AssessorInnen zu gemeinsamen 3-tägigen Mentoring- und Assessmenttagen. Dabei formuliert die KandidatIn u.a. eine ausführliche Selbsteinschätzung bezüglich der eigenen Stärken und Schwächen als TrainerIn und erhält ein abschließendes Feedback von allen TeilnehmerInnen inkl. den AssessorInnen. Auf dieser Basis entscheiden KandidatIn und AssessorInnen in gegenseitigem Einvernehmen, ob die Kandidatin zum jetzigen Zeitpunkt dem CNVC zur Zertifizierung empfohlen wird, oder ob sie davor noch weitere Lern- und Entwicklungsschritte geht.