

Treffen der CNVC-zertifizierten TrainerInnen in Niederkaufungen vom 07. - 09.10.2015 zum Thema „Zusammenarbeit im und gemeinsame Weiterentwicklung des Zertifizierungsprozesses“

An dem Treffen nahmen 25-30 TrainerInnen teil.

1. Am Mittwoch gab es ein erstes Treffen nach dem Abendbrot, in dem wir uns nach einem **Willkommen durch die anwesenden deutschsprachigen AssessorInnen** in Kleingruppen aufteilten, um uns dort **über unseren eigenen Zertifizierungsprozess auszutauschen**:

1. Was jede von uns ihren Zertifizierungsprozess erlebt hat,
2. Was ihr gut daran gefallen hat,
3. Was sie sich noch gewünscht hätte.

Hier die Ergebnisse aus diesen Kleingruppen:
Was war gut?



Was hätte ich mir noch gewünscht?



2. Der Donnerstag begann damit, dass die **AssessorInnen ihre Motivation für dieses Treffen ausdrückten**. Dabei ging es neben dem Wunsch nach Zusammenarbeit auch um den Schmerz darüber, dass bzgl. der Zertifizierung wenig Kontakt besteht zwischen den AssessorInnen und den meisten zertifizierten TrainerInnen. Sie wünschen sich mehr Kontakt.

Dieses Treffen soll dazu dienen, einen Rahmen dafür zu finden.

Es wurde auch die Freude über den Zertifizierungsprozess ausgedrückt, so wie er jetzt funktioniert. Die wertvolle Arbeit der AssessorInnen und die gute Vernetzung innerhalb des AssessorInnenteams wurden gefeiert.

Es wurde der Wunsch zum Ausdruck gebracht, dass es wieder attraktiv sein soll, CNVC-Trainer zu sein.

Es wurde der Zusammenhang zwischen Vernetzung und Ausbildung angesprochen: „in der Firma sind alle verantwortlich für die Lehrlinge.“

Daraus ergaben sich zwei Fragen an die Gemeinschaft:

„Was machen wir untereinander?“

„Was machen wir mit den Neuen?“

3. Dazu folgten dann in der großen Runde **Themen und Fragen** aus dem TrainerInnenkreis:

Themen & Fragen Do 16. II

- * GfK Gemeinschaft als Voraussetzung für Zertifizierung
- * Austausch: Welche Trainings brauchen wir? (Gemeinschaftsbildung...)
- * Rolle von MentorInnen
Erwartungen, Wünsche, Liste
- * Feedback (Entwicklung) Feedback als Empowermentprozess *Woher / wie wird im Feedback eine Gefährdung?*
- * Willkommenskultur / Entgegenkommen (individuelle Hürden)
- * Affiliation ohne Trainer werden zu wollen
Anerkannte Zugehörigkeit
- * Was machen wir mit unserer Vielfalt in Bezug auf "Was ist GfK?"
- * Verbindung wie bei intern. Kongressen
- * Verzweiflungsarbeit
Wie wird "Healing"/empathische Verböhmung in der CT Gemeinschaft gemacht

- * Verhältnis CT zu nicht-CT*
- * Assistenzen
- * Wie kann es wieder sexy werden CT zu sein/werden?
- * egal was international passiert, in D den Zertifizierungsprozess erhalten
Autonomie + Verbindung
- * Rolle der CTs als Wisdom Keeper
- * IIT als Voraussetzung, bzw. Anerkennung anderer intern. langer Trainings
- * Alternativen zu "Tagebuch"
Kreativität/Flexibilität bei Anforderung
- * Finanzieller Ausgleich für Feedback
o Mentoring → Klarheit
→ internationale Perspektive
- * Kontakt zum Fachverband, Steyerberg
- * Wie privilegiert ist es CT zu sein?
Wie öffnen wir uns für Menschen, die weniger Ressourcen zur Verfügung haben

4. Danach berichteten die Assessorinnen darüber, wie sie selbst jetzt den Zertifizierungsprozess erleben.

Bericht der AssessorInnen Do 16. II

- * Idealvorstellung Lehrling-Geselle-Meister
gemeinschaftlicher Empowermentprozess
Lernen/Wachsen im Team
Peergroups und AssessorInnen-Teams
Entscheidung im gegens. Einverständnis
CPP ist Gelände, wirklicher Prozess
passiert im Miteinander, im Team
individuelle Z.-Wege
- * viel Nachfrage auch für genau diesen
Wachstumsprozess
- * Ritual zum Feiern (Einladung an Mentoren)
- * andere TrainerInnen ~~ein~~ eingeladen zu
Mentoring & Assessment Tagen
- * AssessorInnen-tätigkeit als wichtige
Aufbauarbeit

Do 16. II

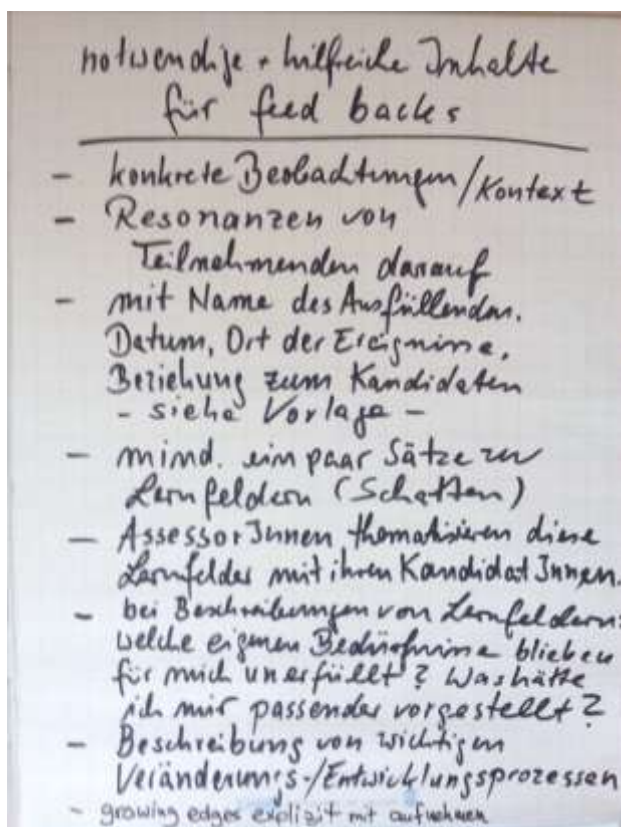
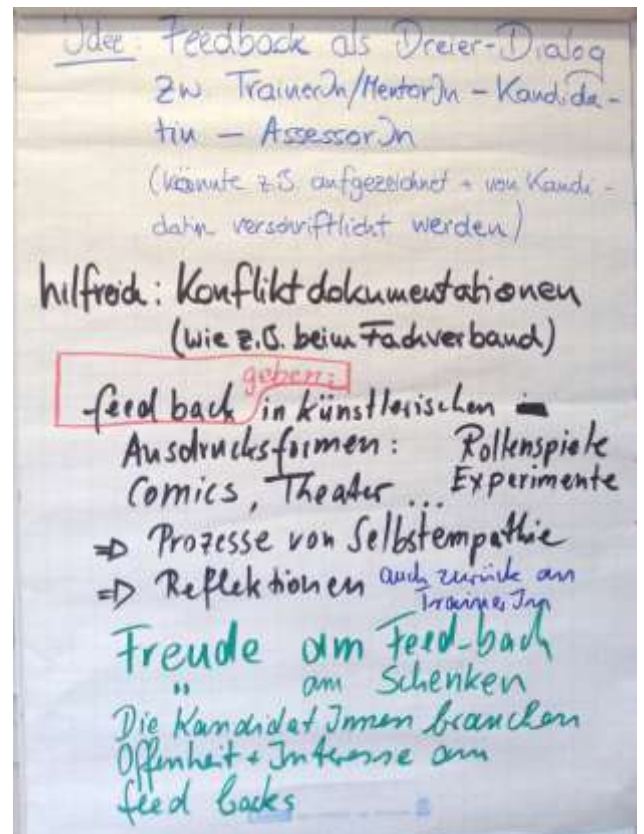
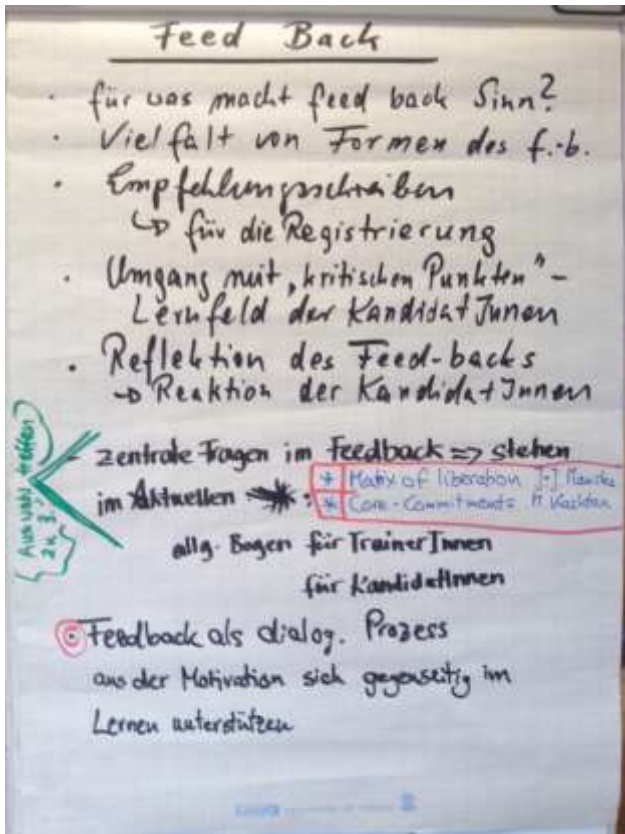
- * kollektive Intelligenz im A-Team
- * Verbindung deutsch-sprechender AssessorInnen
und auch International
- * in Assessmenttagen neues Paradigma gelebt
wie kann "Haltung" gelebt werden?
- * Z-Prozess als Identitätsfindung
- * Beitrag zur Verbreitung der GfK in
Marshall's Sinne
- * Wertschätzung für die Ausbildungs-
fähigkeit der TrainerInnen
- * Internationale Mentoring/Assess Tage
- * CT - eingebettet in Gemeinschaft der CTs
- * auch in dieser Umbruchsphase sind viele
im Vertrauen, dass dieser Prozess für sie
wichtig ist und dass es auf internationaler
Ebene so etwas weiter geben wird
- * gibt auch "Reibungen" unter AssessorInnen

5. Bei der Diskussion über die weitere Vorgehensweise kristallisierten sich **drei Themen** heraus, an denen wir weiterarbeiten wollten, und zu denen **Arbeitsgruppen** gebildet wurden:

- Feedback
- Mentoring und Assistenz
- Willkommenskultur

Auch hier wieder die Flipcharts und Punkte, die die Gruppen als Ergebnisse präsentiert haben:

Arbeitsgruppe zum Thema Feedback



Arbeitsgruppe zum Thema Mentoring und Assistenzen



Arbeitsgruppe zum Thema Willkommenskultur

Willkommenskultur

- * Bereitschaft W. zu leben
- * Wunsch nach GFK gem. die das auch will
- * Klarheit: wodurch definiert sich unsere Gemeinschaft
- * Einladungen aussprechen
Einladungskultur: "Wir überspringen die Hürden gemeinsam"
- * wo ermächtigen? wo einladen?
- * Beitragen zu Paradigmenwechsel
- * Umsonstkultur?
- * Zugehen auf Flüchtlinge/freiwillige Helfer
- * wie können wir GFK anders verbreiten als über die üblichen Seminare? community based activities
- * 'free empathy' - jenseits von Seminaren
- * Sprache und Kultur / Mitein/Lebensgeschichte
- * mehr Strategien, was in anderen Situationen hilfreich ist

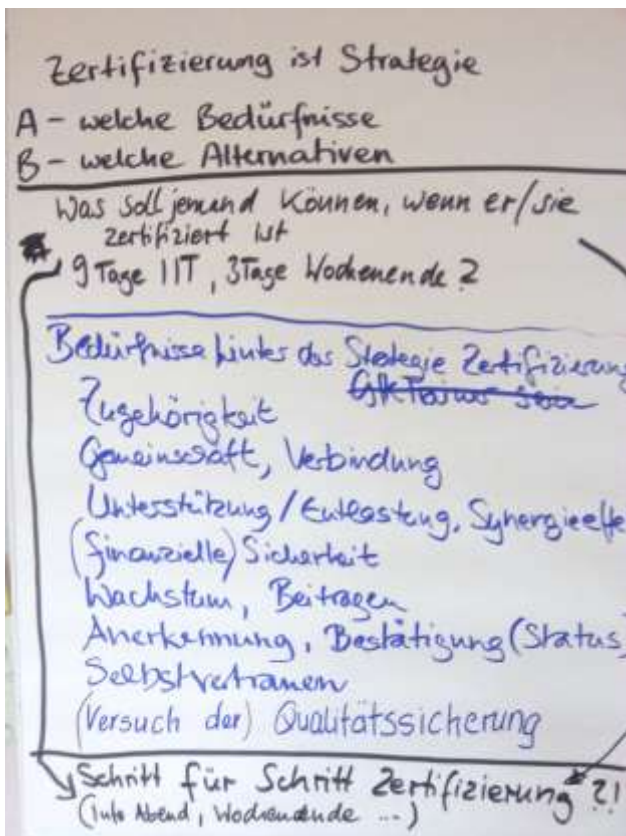
Zugänglichkeit zur Zertifizierung

- "menschliche" Ressourcen/Barrierefreiheit
- finanzielle Ressourcen
- andere Wege (Robin Hood in Engl.)

Zugänglichkeit zur GFK Gemeinschaft
"die Gemeinschaft, in der ich bin"

! GFK in der Gesellschaft barrierefrei zugänglich

Ziel für uns:
Impulse / Empfehlungen für das Assessor/mententeam und Betroffene (erster Schritt)



6. Ein Thema, das uns die ganze Zeit begleitete, war die Frage, wie wir damit umgehen, dass auf dem Trainertreffen auch nicht zertifizierte Trainer anwesend waren, wir aber ein exklusives Angebot für zertifizierte Trainer durchführten. Wie können wir unseren Wunsch nach Gemeinschaft und „Willkommen“ ausdrücken und gleichzeitig im geschlossenen Kreis arbeiten? Können und „dürfen“ wir das überhaupt? Diese Frage drückte sich schon bei der Bildung der Arbeitsgruppen aus und war auch in der großen Abschlussrunde präsent. Es war beides zu spüren: die Offenheit und der Wunsch, eine „Willkommenskultur“ zu leben, Kandidaten und Interessierte mit einzubeziehen auf der einen Seite, und gleichzeitig ein starkes Selbstbewusstsein in der Trainerschaft, eine Attraktivität, die wir selbst sehen und auch vermitteln wollen.
7. So kam es am letzten Tag zu wichtigen **Beschlüssen und Entscheidungen**:
1. Es wurde eine Gruppe gebildet, die die Einrichtung einer eigenen **Website für die CNVC zertifizierten TrainerInnen in Deutschland** vorbereitet.
 2. Es wird eine **MentorInnen-Liste** geben, d.h. der zertifizierten TrainerInnen, die sich bereit erklärt haben, Zertifizierungskandidatinnen als Mentoren zu unterstützen.
 3. Es hat sich eine Gruppe gebildet, die als **„Ombudsstelle“ zur Beilegung von Konflikten** zwischen Kandidatinnen und Trainern, Mentorinnen und Assessorinnen beitragen möchte, und an die sich die Kandidatinnen direkt wenden können.

Vor allem Punkt zwei und drei sind Ergebnis des Wunsches, mit klaren und leicht einsehbaren Strukturen unsere Willkommenskultur auszudrücken. Punkt eins steht für das Selbstbewusstsein und das „Wir-Gefühl“, das in der Gruppe spürbar war.

8. Das wurde auch deutlich, als es zum Abschluss um die Frage ging, wie wir weitermachen wollen. Wir einigten uns sehr schnell darauf, dass es schon zum nächstmöglichen Zeitpunkt das **nächste Treffen der zertifizierten Trainer** geben soll, und das wird an den beiden Tagen vor dem Trainertreffen **in München, vom 10.02.16, 18 Uhr - 11.02.16, 18 Uhr**, sein. Gudrun hat die Organisation dieses Treffens übernommen. Demnächst werden die AssessorInnen dazu per Mail einladen.