

**Nr. 12**

**Hans Rosenkranz**

# **Rückblick und Entwicklung von Training**



Mein Wunschtraum als Kind vor ca. 60 Jahren war, jederzeit auf einem Miniaturfußballfeld die Spiele meines Lieblingsvereins ansehen zu können. Als ich vor 30 Jahren beim Computerkauf den Wunsch äußerte, meine Kundenadressen in einer tragbaren Box überall hin mitnehmen zu können, wurde ich noch ausgelacht. Heute ist wahr geworden, was wir früher für unmöglich hielten. Wie hat dies die Bildungslandschaft und das Training, das ich seit 40 Jahren anbiete, verändert?

Unsere Kommunikationskultur ist ganz wesentlich durch die neuen Medien beeinflusst.

Wenn ich bei Fernsehdiskussionen z. B. erlebe, wie respekt- und disziplinlos höchste Vertreter des Landes sich am Kern ihrer Themen vorbei lavieren, wird mir ganz Angst und Bange bei dem Gedanken, dass Zuschauer sie als Vorbild nehmen könnten.

Andererseits staune ich als sogenannter IT-Immigrant, wie meine Kinder mit Internet, Computer und Filmkameras Kunstwerke schaffen.

Hypothesen, Hoffnungen, Befürchtungen, vor allem aber Fragen tauchen auf. Verführt uns die Möglichkeit, mit ein paar Mausklicks an ein unermessliches Wissensrepertoire heranzukommen, nicht zu Oberflächlichkeit, Generalisierung, Arroganz, Bequemlichkeit und Passivität? Wissen wir Werthaltungen des Daranbleibens und des Findens einer angemessenen Intensität und Tiefe für eine Problemlösung noch zu schätzen? Führt Wissen, nicht oder nur ungenügend verarbeitet, auch zu verantwortungsvollem Können? Wie finden wir

Fähigkeiten, die Spreu vom Weizen zu trennen, wenn es darum geht z. B. den richtigen fachlichen Berater oder Coach zu finden? Ich kann für das gleiche Honorar Scharlatane und hoch Professionelle finden. Was an den pathologischen Phänomenen in Wirtschaft und Gesellschaft ist auf die neuen Techniken direkt oder indirekt zurückzuführen?

An mir selbst merke ich, wie ich mich allzu oft durch Internet, Computer und TV zu mehr als mir gut tut, zu Nebensächlichem, Oberflächlichem und Wertlosem verführen lasse. Die schöne neue Welt der Medien versetzt mich und auch Andere, so fürchte ich, allzu häufig in einen illusionären Zustand des angeblichen Dabeiseins und des überladenen Informationsreichtums mit allen positiven und negativen Folgen für Denken, Fühlen und Handeln. So meine ich, dass wir der permanenten Gefahr ausgesetzt sind, in eine passiv-reaktive Konsumentenhaltung zu geraten. "Wohlstandsaggression" ist eine leider immer häufiger auftretende beobachtbare Haltung, die der Therapie bedarf. Da wir mit Wissen und Nachrichten überflutet werden, die zumeist negative Emotionen hervorrufen, ziehen wir es vor, abhängig, passiv und reaktiv zu bleiben, uns um Wesentliches nicht mehr zu kümmern. Positive Angst und Kreativität werden dabei nur allzu oft ausgeschaltet. Die Bereitschaft und Motivation, aktiv Verantwortung für die Lösung essentieller Probleme zu übernehmen ist unterentwickelt und geschieht eher widerwillig.

Für mich als Managementtrainer, Teamcoach und Familientherapeut stellt sich die Frage:

Wie fördere ich methodisch adäquat bei meinen Klienten die Fähigkeit...

1. Wesentliches von Unwichtigem zu unterscheiden
2. Wesentliches und Wertvolles zu erkennen und aktiv zu werden, um die selbst und mit anderen definierten Ziele von humaner Qualität zu erreichen.

Die besten Voraussetzungen für das Erreichen solch wertorientierter Lehr- und Lernziele bietet, so bin ich überzeugt, das von Kurt Lewin in den vierziger Jahren grundlegende und von uns weiterentwickelte gruppensdynamische Laboratorium, bei dem die überwiegende Mehrheit der Teilnehmer das Vertrauen zur eigenen Autorität zurückerwinnt.

In den Gruppensdynamikseminaren – für die das Team Dr. Rosenkranz bekannt geworden ist – konzentrieren wir uns auf die Selbstentwicklung der Autorität. Die Teilnehmer erfahren, dass die Ressourcen, die ihr Körper ihnen als Emotionen zur Verfügung stellt, wert- und kraftvoll sein können. Durch Energiemanagement lernen sie Verantwortung für sich selbst und ihre Mitarbeiter zielorientiert und angemessen zu übernehmen und sich gegen manipulative Einflüsse von außen abzugrenzen.

Sowohl bei Einzelcoaching wie auch in Gruppen- und bei Organisationsentwicklung unterstützen wir unsere Klienten, achtsam, langsam, körper- und prozessorientiert ihre Probleme in der Gegenwart anzunehmen und ihren eigenen Stil unter Nutzung ihrer Ressourcen zu entwickeln. Als besonders hilfreiche Methode hat sich dabei das am Institut entwickelte Mikroteaching vor dem Spiegel erwiesen, da es Feedback unmittelbar in der Gegenwart nützt.

### **Unsere Empfehlung:**

Wenn Sie selbst im gruppensdynamischen Laboratorium lernen möchten, besuchen Sie unser Seminar **Gruppensdynamik I.**

## Artikel vom Institut Team Dr. Rosenkranz

- Nr. 01 „Führung in einer werteunsicheren Gesellschaft,,
- Nr. 02 „Organisationsentwicklung, Teamcoaching und Prozessberatung - Wieso? Wozu? Wie?,,
- Nr. 03 „Konfliktmanagement"
- Nr. 04 „Unser Verhaltensdrehbuch"
- Nr. 05 „Gruppendynamik als Führungstraining,,
- Nr. 06 „Führung und Dynamik von Arbeitsgruppen in Schule und Betrieb,,
- Nr. 07 „Die Konfrontationsmethode zwischen Gruppen,,
- Nr. 08 „Was leisten Schule und Universität für die Entwicklung sozialer Kompetenz?,,
- Nr. 09 „Teamtraining im Rahmen der Organisationsentwicklung,,
- Nr. 10 „Kooperation – Eine Illusion?,,
- Nr. 11 „Chancen und Risiken der Kooperation"
- Nr. 12 „Rückblick und Entwicklung von Training“
- Nr. 13 „Studie – Untersuchung der Wirkung von Team Dr. Rosenkranz Seminaren“
- Nr. 14 „Gruppendynamik – warum, wozu, wie“
- Nr. 15 „Die Lernende Organisation

**Bei Interesse können Sie diese Artikel auf unserer Homepage [www.team-rosenkranz.de](http://www.team-rosenkranz.de) unter der Rubrik „Service – Veröffentlichungen“ herunterladen.**

## Veröffentlichungen von Dr. Hans Rosenkranz



**Wie wir aus Stroh Gold machen können**  
Wertorientierte  
Erfolgsstrategien für Mana-  
gementtraining und syste-  
mische Organisationsent-  
wicklung

Hans Rosenkranz

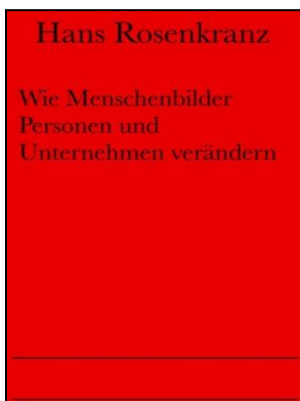
ISBN 978-3-7375-0368-6



**Von der  
Gruppendynamik zur  
Organisationsentwicklung**  
Praxismodelle für Training  
und Organisationsberatung  
in der Wirtschaft

Hans Rosenkranz  
Reinhard Breuel

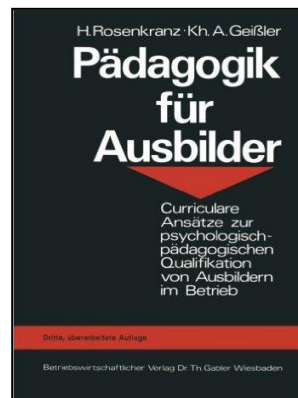
1982, Gabler Verlag  
ISBN-13: 978-3409963411  
ISBN-10: 3409963413



**Wie Menschenbilder Per-  
sonen und  
Unternehmen verändern**

Hans Rosenkranz

2013, epubli GmbH  
ISBN-13: 9783844251463  
ISBN-10: 3844251464



**Pädagogik für Ausbilder**  
Curriculare Ansätze zur  
psychologisch-  
pädagogischen Qualifikation  
von Ausbildern im Betrieb

Hans Rosenkranz  
Karlheinz A. Geißler

1977, Gabler Verlag  
ISBN-13: 9783409812146  
ISBN-10: 3409812148



**Von der Familie zur  
Gruppe zum Team**  
Familien- und gruppendy-  
namische Modelle zur  
Teamentwicklung

Hans Rosenkranz

2006, Team Dr. Rosenkranz  
ISBN-13: 9783000197376  
ISBN-10: 3000197370

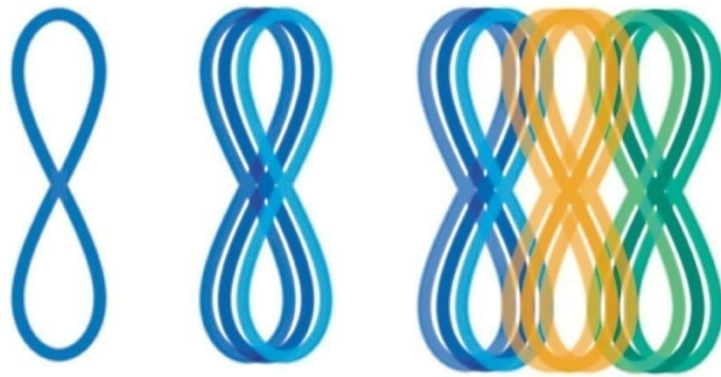
2012, epubli GmbH  
ISBN-13: 9783844228014



**Soziale Betriebsorganisa-  
tion unter anthropologi-  
schen und pädagogischen  
Aspekten**

Hans Rosenkranz

1982, UTB für Wissenschaft  
ISBN: 9783497007028



**Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile!**





*TEAM DR. ROSENKRANZ*

 *Managementtraining  
Organisationsentwicklung*

*Team Dr. Rosenkranz GmbH*

*Bahnhofstraße 103  
82166 Gräfelfing*

*Telefon: 089-85 49 071  
Telefax: 089-8 54 93 50*

*post@team-rosenkranz.de  
www.team-rosenkranz.de*