



GFK Trainer:innen-Ausbildung

GFK leben und weitergeben

Hey,

Schön dass du dich für unsere Ausbildung interessierst!

Um dir einen Vorgeschmack zu geben, haben wir ein paar unserer Arbeitsblätter zusammengestellt. Das echte Handout hat ungefähr 200 Seiten und deckt alles ab, was dir rund um die GFK, Trainings und knifflige Situationen in Gruppen so begegnet.

Liebe Grüße,

Ronja, Teresa und Markus



GFK TRAINERINNEN-AUSBILDUNG

Unser Ansatz der Ausbildung

In dieser Ausbildung möchten wir dir auf mehreren Ebenen helfen, die Kompetenzen einer GFK-Trainerin zu entwickeln.

Dafür setzen wir auf ein ganzheitliches Konzept, das Hirn, Herz und Hand miteinander verbindet:

Hirn: Um die GFK authentisch zu leben und weiterzugeben, ist es wichtig, die Grundlagen, Modelle und Prozesse zu verstehen. Deshalb wirst du in der Ausbildung lernen, wie du diese sicher und klar erklären kannst.

Herz: GFK ist mehr als eine Technik – sie ist eine Haltung. Wir schaffen Raum für empathisches Zuhören und begleiten dich dabei, GFK in deinem Alltag lebendig werden zu lassen.

Hand: Als GFK-Trainerin brauchst du einen gut gefüllten Methodenkoffer. Du wirst Übungen und Tools kennenlernen, die dir Sicherheit und Flexibilität für deine zukünftigen Workshops geben.

Unser Ziel ist es, dich nicht nur sprachlich (Translation) zu schulen, sondern auch auf einer tieferen Ebene (Transformation) zu begleiten. Damit wirst du in der Lage sein, die GFK authentisch zu vermitteln und zugleich persönlich daran zu wachsen.

Mit Hirn Herz und Hand Kompetenzen einer GFK Trainerin

**Wir helfen dir, auf mehreren Ebenen deine Kompetenzen zu entwickeln.
Deswegen bekommst du**

Wissen fürs Hirn
Du lernst, die Grundlagen der GFK, die Modelle und Prozesse verständlich zu erklären und sicher anzuwenden.

Verbindung fürs Herz
Wir nehmen uns Zeit für empathisches Zuhören und erleben gemeinsam, wie GFK lebendig wird.



Methoden an die Hand
Du erhältst einen prall gefüllten Werkzeugkoffer mit Übungen und Tools, die du direkt in deinen Workshops anwenden kannst.

Autobiographie in fünf Kapiteln

Die Gewaltfreie Kommunikation zu erlernen verläuft oft in ähnlichen Phasen. Am Anfang bist du dir deiner Kommunikationsmuster kaum bewusst und reagierst entsprechend deiner Prägungen. Mit der Zeit erkennst du Muster und übernimmst zumindest **sprachlich** Verantwortung für deine Reaktionen. Darauf baut dann die Fähigkeit auf, tiefer in dich hineinzuhören, um deine wahren Bedürfnisse zu erkennen und sie achtsam auszudrücken.

Je mehr du diese **Haltung** in deinen Alltag integrierst, desto flüssiger wird nicht nur die Kommunikation, sondern generell die Gestaltung deiner Beziehungen. Das Ziel ist nicht, starr in vorgegebenen Schritten zu kommunizieren, sondern authentisch, empathisch und mit Klarheit für deine eigenen Bedürfnisse einzutreten und die der anderen zu hören.

Die „Autobiographie in fünf Kapiteln“ von Portia Nelson veranschaulicht diese Entwicklung treffend:

1. Kapitel

Ich gehe die Straße entlang.
Da ist ein tiefes Loch im Gehsteig.
Ich falle hinein.
Ich bin verloren ... Ich bin ohne Hoffnung.
Es ist nicht meine Schuld.
Es dauert endlos, wieder herauszukommen.

2. Kapitel

Ich gehe dieselbe Straße entlang.
Da ist ein tiefes Loch im Gehsteig.
Ich tue so, als sähe ich es nicht.
Ich falle wieder hinein.
Ich kann nicht glauben, schon wieder am gleichen Ort zu sein.
Aber es ist nicht meine Schuld.
Immer noch dauert es sehr lange, herauszukommen.

3. Kapitel

Ich gehe dieselbe Straße entlang.
Da ist ein tiefes Loch im Gehsteig.
Ich sehe es.
Ich falle immer noch hinein... aus Gewohnheit.
Meine Augen sind offen.
Ich weiß, wo ich bin.
Ich weiß, dass ich das selbst zu verantworten habe.
Ich komme sofort heraus.

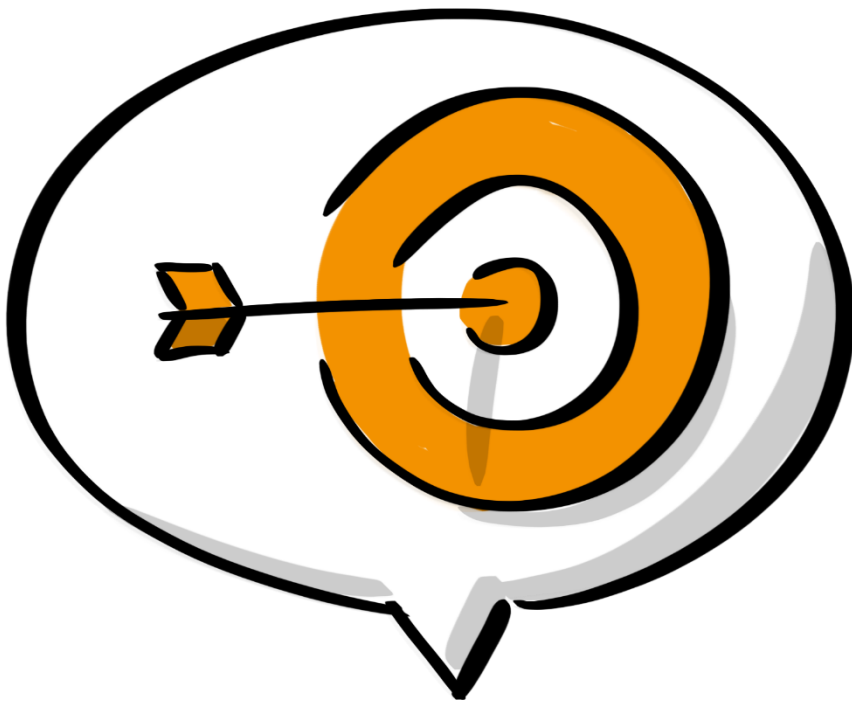
4. Kapitel

Ich gehe dieselbe Straße entlang.
Da ist ein tiefes Loch im Gehsteig.
Ich gehe darum herum.

5. Kapitel

Ich gehe eine andere Straße.

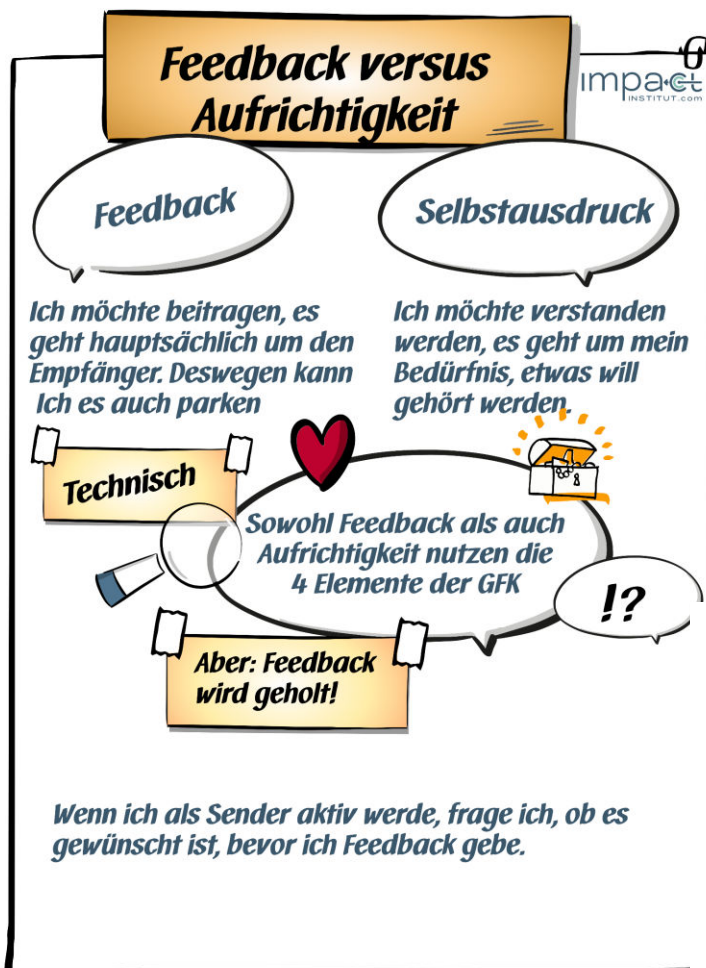




Feedback-Gespräche mit GFK

GFK TRAINERINNEN-AUSBILDUNG

Block 1: Übungsgruppen anleiten





Tipps für Feedback

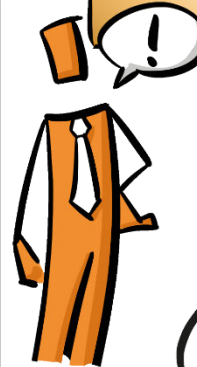
STELL SICHER, DASS ES GEHÖRT WIRD

Als Leitungsperson gehört es wahrscheinlich zu deinen Aufgaben, Feedback zu geben. Damit du aber nicht „mit der Wand redest“, ist es wichtig, dass es auch gehört wird – idealerweise, weil die Rückmeldung gerade wirklich erwünscht ist.

Du kannst zum Beispiel regelmäßige Gespräche vereinbaren und im Vorfeld besprechen, woran deine Kolleg:in arbeiten möchte.

„Ich möchte gerne üben, mir Kritik geduldiger anzuhören. Kannst du da mal schauen, was du so mitbekommst und mir in zwei Wochen eine Einschätzung geben, ob ich auf einem guten Weg bin?“

Tipps für Feedback



Idealerweise wirst du um Feedback gebeten. Wenn der Impuls von dir kommt: Stell sicher, dass es gehört werden kann.

Formuliere klare Beobachtungen und beziehe dich auf deine Werte ("mir ist wichtig...") statt auf Normen ("das machen wir hier anders")

Achte auf deine Intention – möchtest du das Lernen unterstützen oder etwas ansprechen, dass dich stört?

Mach dir Notizen

Wenn dein Fokus nur auf Verbesserung liegt, schau ob es auch Fortschritte zum Feiern gibt.

Vor allem: Hol dir selbst aktiv Feedback

Feedback mit GFK Zwei Beispiele

Wenn mir etwas nicht gefallen hat.

(Beobachtung)

Du hast gestartet, ohne mit der Teilnehmerin zu klären, was sie sich wünscht.

(Bewertung)

Da fühle ich mich unwohl, weil mir wichtig ist, dass sie Klarheit über die Begleitung bekommt und mitentscheiden kann.

(Vorschlag)

Du könntest sie z.B. vorher fragen: "...."

Wenn mir etwas gefallen hat

(Beobachtung)

Du hast die Teilnehmerin gefragt, wie sie begleitet werden möchte

(Bewertung)

Das hat mir gefallen, weil es ihr Klarheit gibt und sie mitentscheiden kann.



ACHTE AUF DEINE INTENTION

Wenn dich etwas stört, möchtest du natürlich nicht darauf warten, dass dich deine Kolleg:in endlich mal um Feedback fragt. Du hättest gerne jetzt sofort eine Veränderung. Und natürlich kannst du jederzeit auf die Person zugehen – aber du machst dir vorher klar, ob du eine Störung beheben möchtest, oder ob es um Feedback geht.

Zur Unterscheidung frag dich einfach: „Was, wenn die Person es nicht hören will?“ Bist du sauer/verärgert/frustriert über dessen Nein? Dann geht es um dein Bedürfnis, du möchtest gehört werden. Also ist Aufrichtigkeit angebracht. Akzeptierst du das Nein der Person, ohne mit der Wimper zu zucken? Dann ist es wahrscheinlich Feedback und du kannst sie entspannt fragen, ob sie es hören möchte.

Feedback: Was möchtest du annehmen, was nicht?

HOL DIR SELBST AKTIV FEEDBACK

Wenn Feedback wirklich etwas Wertvolles ist, dann ist es für Personen, die in der Hierarchie höher stehen ein Geschenk, Rückmeldung von den Mitarbeitenden zu bekommen. Leider geht das offizielle Feedback häufig nur in eine Richtung, nämlich von oben nach unten. Wenn du mit Menschen arbeitest, sei es als Erzieher:in, Chef:in, Trainer:in, ... überleg dir doch mal, welche Rückmeldung für dich hilfreich wäre. Was interessiert dich zu erfahren, z. B. über deine Arbeit, deine Wirkung oder dein Verhalten?

Wenn du als positives Beispiel vorangehst wird Feedback leichter in die gemeinsame Umgangskultur übergehen, vorausgesetzt du vermeidest das nächste Missverständnis.

ACHTE AUF ERFOLGE – ABER NICHT, UM KRITIK ZU VERPACKEN

Ein geläufiger Tipp für Feedback ist die Sandwich-Methode – das bedeutet: Du verpackst deine Kritik zwischen zwei Portionen Lob.

Der Gedanke ist verständlich: Kritik ist schwer zu hören, wie weiter oben bereits erwähnt. Sie aber zwischen Lob zu verpacken, ist problematisch. Besonders, wenn dein Gegenüber diesen Ansatz kennt, lernt er jedem Lob zu misstrauen – eigentlich kommt es ja nur auf die Kritik an.

Stattdessen kannst du einmal darauf achten, worauf dein Fokus liegt. Gibt es Fortschritte, Erfolge, Positives zu feiern? Muss es heute besser sein als gestern oder kannst du auch gleichbleibende Qualität wahrnehmen? Ein Azubi lernt mindestens genauso viel, wenn nicht sogar mehr, wenn ich ihm mitteile, was mir gefallen hat. Feedback ist nicht gleichbedeutend mit Kritik.

TRENNE DEINE BEOBACHTUNGEN VON DER BEWERTUNG

Egal ob du etwas positiv oder negativ bewertest, mach deutlich, dass es deine Bewertung ist. Ein anderer kann das ganz anders sehen. Je klarer ich die Wertung als meine eigene kennzeichne, umso eher können die Fakten erstmal stehenbleiben, ohne als Kritik anzukommen. Ferner hilft es, Verallgemeinerungen zu vermeiden.

Was genau ist die Handlung, auf die du dich beziehst? Nicht die Charaktereigenschaft oder deine Gedanken darüber, sondern was genau die Person gemacht hat.

SPRICH VON DEINEN WERTEN STATT VON ÜBERGEORDNETEN NORMEN

Statt in gut/schlecht zu denken oder als Begründung nur „wir machen das hier halt so“ zu nennen, frag dich einmal, warum es dir ganz persönlich wichtig ist, etwas anzusprechen.

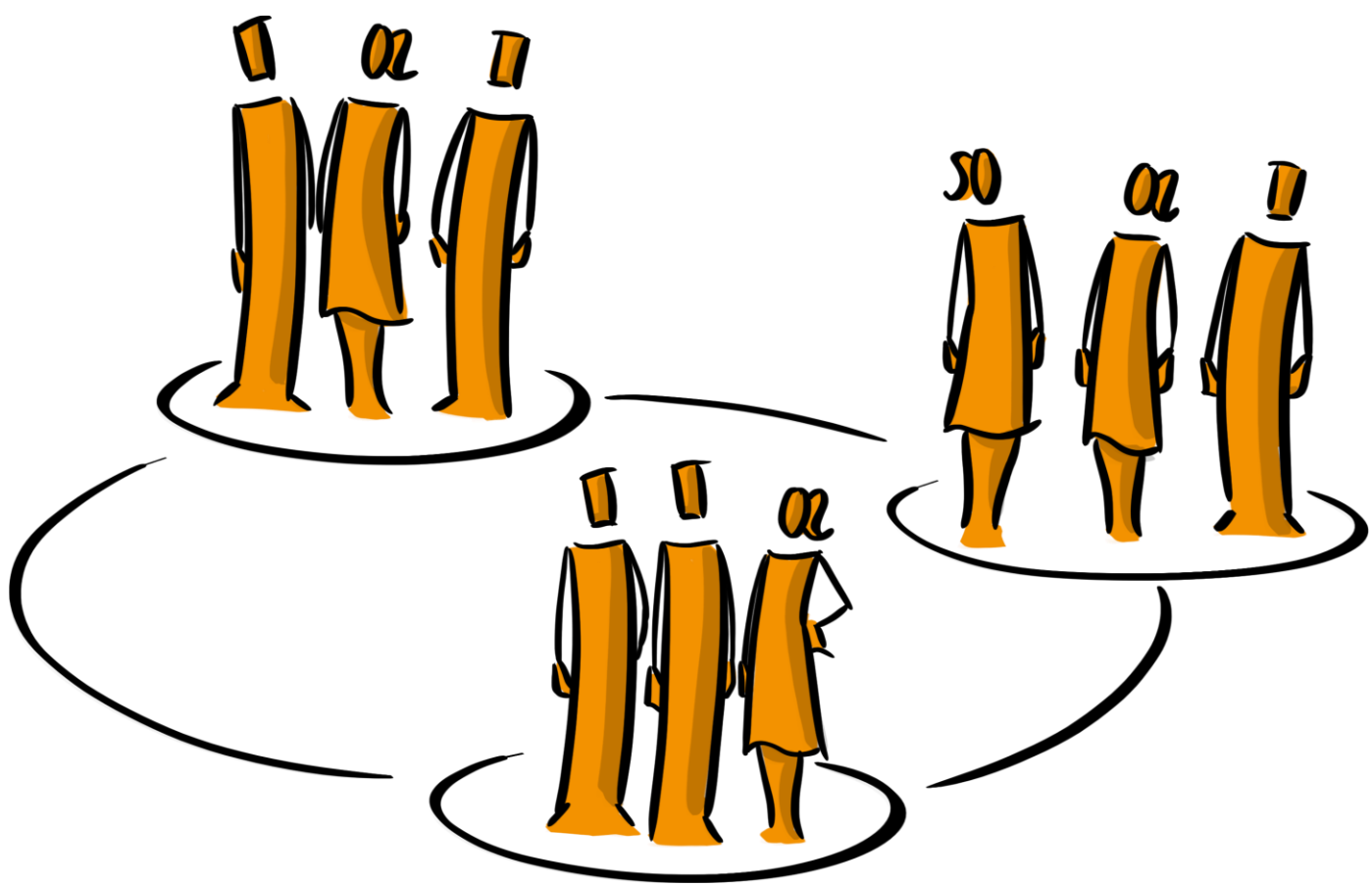
„Du hast mir gestern mit meinem Computerproblem geholfen, das hat mich sehr erleichtert, weil ich dadurch noch die Deadline einhalten konnte. Danke!“ sagt mehr aus als „Du bist echt hilfsbereit!“

ZWISCHENDURCH: VERBINDUNG PRÜFEN

Jede Kommunikation, und sei die Intention auch noch so gut, kann misslingen. Deswegen ist es ratsam, feinfühlig auf Signale zu reagieren und auch hin und wieder verbal die Verbindung zu checken.

Beispiel: „Wieviel kannst du noch aufnehmen?“

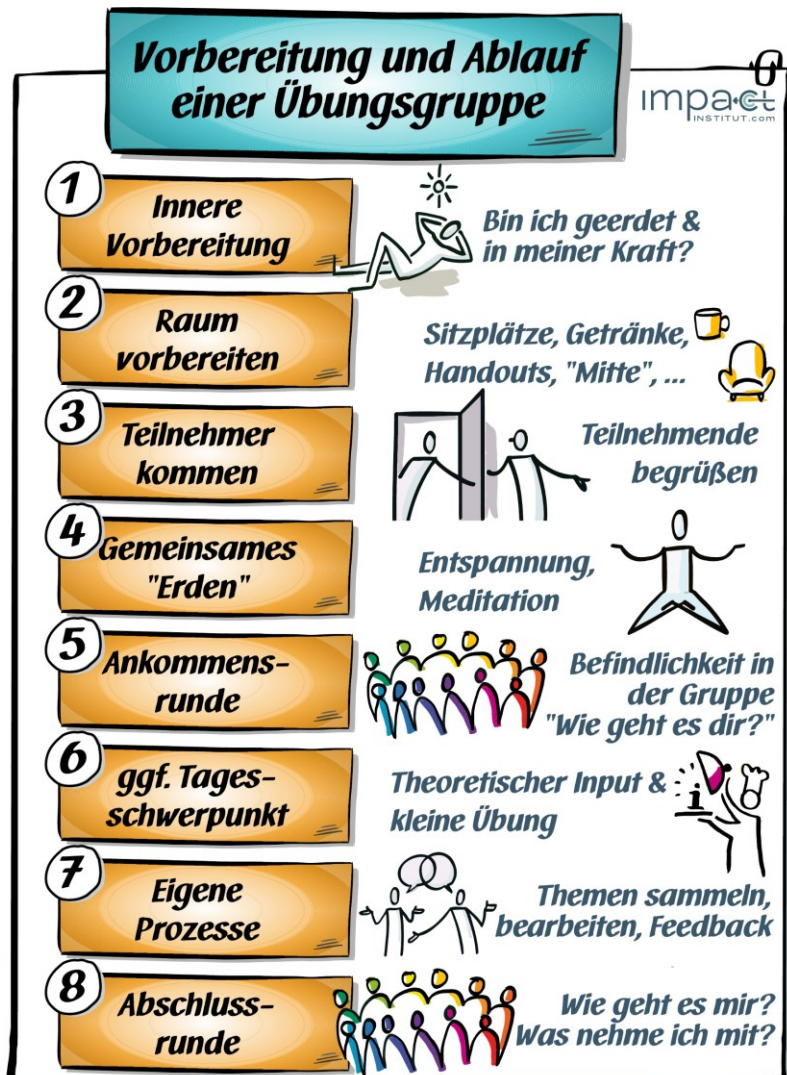
Oder: „Wie geht es dir mit dem, was du gehört hast?“



Übungsgruppen anleiten

GFK TRAINERINNEN-AUSBILDUNG

Wie läuft eine Übungsgruppe ab



GFK TRAINERINNEN-AUSBILDUNG

Wie einzelne Übungsgruppen aufeinander aufbauen

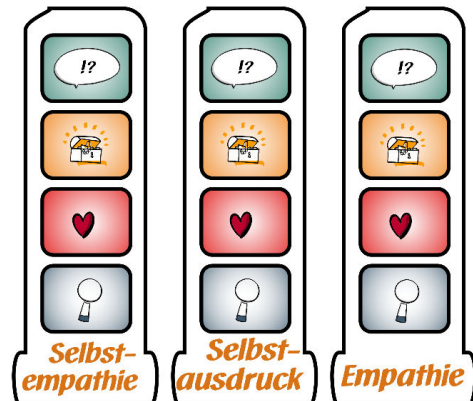
GFK vermitteln In kleinen Häppchen

impact
INSTITUT.com

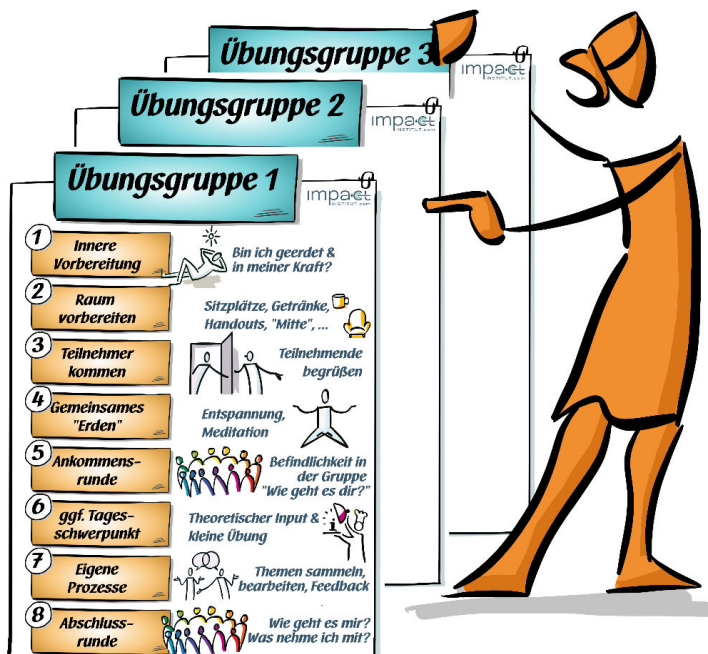
Die Gewaltfreie Kommunikation
basiert auf 4 Elementen



Und den sich
daraus
ergebenden
"drei Säulen
der GFK"



Die Inhalte deiner Übungsgruppen orientieren
sich an diesen Elementen und Säulen.



- ➔ Jede Übungsgruppe hat einen Tagesschwerpunkt
- ➔ Beginne mit den 4 Elementen, danach den Prozessen
- ➔ Berücksichtige die nötigen Kenntnisse und Voraussetzungen

Klär für dich, ob du einen geschlossenen, aufeinander aufbauenden Kurs von X Einheiten machen möchtest, oder eine offene Gruppe die nicht aufeinander aufbaut.

3 HERAUSFORDERNDE SEMINARSITUATIONEN

3.1 Eure Situationen aus dem Google Doc

- Es werden Sachen nach einer Übung geteilt, jemand behauptet etwas, mit dem ich nicht einverstanden bin - z.B. "Nach der GFK sieht das so aus..."
- Wenn ich einen Plan habe, Teilnehmende dann aber (implizit) andere Themen platzieren, die heute nicht dran sind. -> ich frage mich "Hätte ich den Rahmen enger stecken sollen?"
- Rückmeldung aus der Gruppe: "Das ist alles total langweilig"
- Spielt die Gruppengröße eine Rolle - bei 30 ist egal, wenn 3 was anderes machen?
- Notfallselbstempathie
- Diskrepanz Auftrag des Auftragsgeber vs. Gruppen-Erwartung
- TN (Kinder) gucken rum, blödeln, sind woanders mit ihrer Aufmerksamkeit, quatschen.
- Laute, aggressive Vielredner
- wie gebe ich mir im Notfall Selbstempathie, die mich auch erreicht und mich wieder in die Verbindung bringt?
- wertschätzend unterbrechen oder zum Ende bringen
- wie komme ich in die Selbstempathie, wenn meine Worte als absolut ankommen, obwohl ich das gar nicht möchte
- eine TN redet sich in Fahrt und würde mehr Raum als der Gruppenprozess erlaubt brauchen
- Wie kann man Teilnehmer gut mitnehmen, die nicht freiwillig da sind (weil Vorgabe des Arbeitgebers z.B.)?
- Fehlende Bereitschaft des Mitmachens.

3.2 Reflexion: Wo stehst du gerade?

Nimm dir einen Moment Zeit und beantworte die folgenden Fragen schriftlich oder im Kopf:

- Wann fühlst **du** dich in Trainings unsicher oder überfordert?
- Was macht es dir schwer, bei dir zu bleiben, z.B. wenn Teilnehmende Widerstände zeigen oder kritisch nachfragen?
- Welche **Bewertungen** tauchen **in dir** auf, wenn jemand den Ablauf verändern möchte, oder mehr redet als dir lieb ist?
- Wie gehst du innerlich mit Fehlern um - deinen eigenen oder denen der Teilnehmenden?
- Und wie bereit bist du, Feedback zu hören, ohne dich zu verteidigen?

3.3 Umgang mit schwierigen Situationen

Viele Trainerinnen wünschen sich mehr **Methoden, Tools oder Satzbausteine** für schwierige Momente. Und ja, all das ist hilfreich und unterstützt.

Aber noch wichtiger ist: **Wie bist du innerlich unterwegs, wenn es eng wird?**

Denn deine Haltung wird spürbar, und sie ist oft wirksamer als dein konkretes Verhalten.

"Connection before correction". Das gilt nicht nur im Seminarraum, sondern auch für dich selbst.

Verbinde dich mit dir selbst, bevor du die Situation verändern willst.

Neben der Haltung brauchst du natürlich konkrete Werkzeuge, um mit schwierigen Situationen umzugehen. Als GFK Trainer sind deine wichtigsten Werkzeuge **im akuten Moment** immer dieselben: **Selbstempathie, Empathie und klarer Selbstausdruck**. Damit sie dir zur Verfügung stehen, musst du lernen, mit Stress so umzugehen dass du handlungsfähig bleibst: dein Nervensystem zu regulieren, dich zu beruhigen (mehr dazu in Kapitel Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden., Seite Fehler! Textmarke nicht definiert.).



Neben den Ad-hoc Interventionen kannst du natürlich auch **strukturell** einiges vorbereiten. Ein Seminar zu zweit, klare Vereinbarungen, oder auch nur genug zeitlicher Puffer für Unvorhergesehenes, all das hilft damit es gar nicht erst schwierig wird.

Im Anschluss an heikle Situationen kannst du das Gespräch mit Teilnehmenden suchen, dich selbst klären und fürs nächste Mal vorbereiten oder dir kollegiale Unterstützung suchen.

Und bei aller Planung und Vorbereitung wird es immer Situationen geben, die du nicht eingeplant hast und selten(!) auch echte Krisen, die alle Beteiligten überfordern. Mach dir am besten einmal Gedanken, was das sein könnte (Feuer, medizinischer Notfall, Psychosen, Herzinfarkt, Alien-Invasion, Zombie-Apokalypse, ...) und überleg dir, worauf du dich vorbereiten möchtest (und was so unrealistisch ist, dass du darauf keine Zeit verwenden möchtest).

3.4 Reflexionsaufgabe: Mein Umgang mit schwierigen Situationen

Was wäre für mich eine wirklich heikle oder herausfordernde Situation im Seminar?





Worauf bin ich gut vorbereitet, was habe ich in der Hand?





Wo fühle ich mich unsicher oder unklar?







9 BEI KRITIK AN DIR ENTSPANNT BLEIBEN

Du hast dich tagelang vorbereitet, alles minutiös geplant, den Raum vorbereitet, dich mit der email Orga rumgeschlagen und gibst seit 5 Stunden alles um präsent und empathisch zu sein – nur damit jemand dich auf einen Rechtschreibfehler im Skript hinweist. Hast du jetzt noch Giraffenohren und kannst es als wertvollen Beitrag hören – oder schießt dein Wolf dir dazwischen?

Je nachdem, auf welchen Punkten dein innerer Wolf sowieso rumhakt, wirst du manche Aussagen eher als hilfreich einordnen, für andere willst du dein Gegenüber zum Mond schießen. Hier ein paar **Tipps**, wie du gelassener bleiben und mehr

Durchatmen. klingt banal, aber du weißt es: Wenn du unter Stress gerätest atmest du flacher, dein Herzschlag steigt, du kannst nicht mehr auf alle deine Fähigkeiten zugreifen. Wenn du tief durchatmest und abwartest, bis sich dein Nervensystem reguliert hat, kannst du viel souveräner mit der Rückmeldung umgehen.

Fütter dein Aufmerksamkeits-Schweinchen. Du möchtest eigentlich nur hören, wie dankbar die Leute sind für deinen Aufwand? Hören, welche Bedürfnisse ihnen das Seminar erfüllt hat? Was es ihnen gebracht hat?

Dann frag direkt danach! Hol dir positives Feedback – das negative wird von alleine kommen.

Wenn dich etwas ärgert, kannst du sicher sein, dass da noch ein **Urteil von dir selbst** steckt. Mach dir bewusst, dass deine Erwartungen, dein Wolf, dein Perfektionismus es sind, die dir weh tun – nicht der Satz vom Gegenüber. Nimm dir in einer ruhigen Minute Zeit, dahinter zu schauen - vielleicht möchtest du beitragen? Angenommen werden? Wertvoll sein für andere?

Mach dir bewusst, dass das möglich ist, auch wenn etwas nicht perfekt lief.

Wenn du den Impuls verspürst, direkt alles umzuschmeißen und neu zu planen: Mach einen **Realitätscheck**. Kommt die Rückmeldung öfter oder ist der Rest der Gruppe eigentlich ganz zufrieden? Mach dir bewusst, dass du es niemals allen recht machen kannst.



Mit Kritik entspannter umgehen

Kritik kann schwer zu hören sein, wenn du sie persönlich nimmst.

*Der Umgang mit ihr wird leichter, wenn du Giraffenohren aufsetzt:
Auf welche Beobachtung bezieht sie sich?
Welches Bedürfnis ist zu kurz gekommen?
Welche Bitte hörst du?*

Tipps

Durchatmen!
*Wenn keine direkte Reaktion nötig ist:
Bedanken und die Antwort verschieben.*

Selbstempathie
*Was fühlst du? Ärgerst du dich?
Welche Gedanken machen es dir schwer?*

Empathisches Vermuten
Was möchte dein Gegenüber dir eigentlich sagen?

*Aus innerer Wahlfreiheit heraus antworten
Möchtest du in Kontakt gehen?
Willst du die Bitte erfüllen?
Braucht es einen Dialog?*

Langfristig denken
*Kommt die Rückmeldung öfter?
Wie willst du damit umgehen?*

Was fällt dir noch ein?