

Positive Psychologie in Japan

Das erste Trainer-Training in Tokyo

Daniela Blickhan (04-2015)

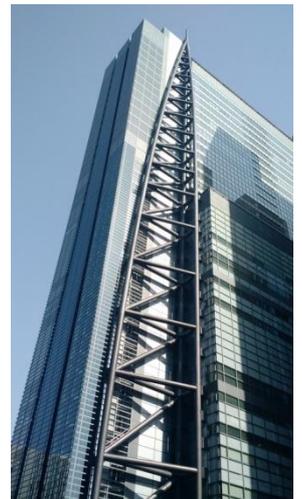
„I want to learn to do a training like you do it“ Mit diesem Auftrag begann ich mein erstes Trainer-Training in angewandter Positiver Psychologie in Japan. Ein anspruchsvolles Ziel, diesen neuen Ansatz der Psychologie in Japan zu unterrichten und gleichzeitig interaktive westliche Methoden einzusetzen – doch es funktioniert! Nach dem Ende des ersten Trainer-Trainings möchte ich hier meine Eindrücke beschreiben.

Start der Reise: die ersten Seminare in Japan

Seit 10 Jahren komme ich regelmäßig nach Japan, zunächst privat, später auch beruflich. 2006 hörte ich dann Robert Dilts bei einem Training über seine Erfahrungen in Japan erzählen und knüpfte kurz darauf erste Kontakte zum *NLP Institut Japan* in Tokyo, dem ältesten NLP Institut Japans. In Asien dauert der Beziehungsaufbau wesentlich länger als in Europa oder in Amerika. Für den Start einer Zusammenarbeit ist wichtig, erst einmal eine gemeinsame Basis aufzubauen, um auszuloten, welche Gemeinsamkeiten bestehen und welche Ziele daraus erwachsen können. In meiner Zusammenarbeit mit dem *NLP Institut Tokyo* dauerte dieser Prozess drei Jahre. Nach einer ersten Präsentation, die dem gemeinsamen Kennenlernen diente, und bei der wir erkannten, dass wir – das



NLP Institut Japan und das *Inntal Institut* – auf einer sehr ähnlichen Philosophie aufbauen, folgten regelmäßige Besuche in Tokyo¹ und eine Hospitation von Yukari Horiguchi, der Leiterin des japanischen Instituts, bei einem unserer Trainer-Trainings. Zu dieser Zeit, also in 2009, gab es in Japan zwar bereits Practitioner- und Master-Ausbildungen, doch noch keine Trainerkurse. Im Vergleich zu Deutschland schien die Entwicklung um etwa 10 bis 15 Jahre verzögert, etwa vergleichbar mit der Situation in Deutschland Anfang der neunziger Jahre, nachdem Robert Dilts den ersten deutschen Trainerkurs in Hamburg angeboten hatte.



¹ Nach meinem ersten Besuch in einem japanischen Practitioner beschrieb ich meine Eindrücke in einem Artikel: Blickhan, D. (2008): Aus einer anderen Welt. Neurolinguistisches Programmieren auf Japanisch. Kommunikation & Seminar 2008, Heft 4



INNTAL INSTITUT

2009 kam ich dann für mein erstes Seminar nach Japan: Ich hielt zwei Tage Training zum *Sozialen Panorama* und einen Tag *NLP für Lehrer und Eltern*. Im Lauf der folgenden Jahre verlagerte sich mein Trainingsschwerpunkt in Japan dann mehr und mehr in Richtung Positiver Psychologie – auch dort nimmt die Häufigkeit von Burnout und Depression zu, ganz zu schweigen von „Karoshi“, dem Tod durch Überarbeitung (der mittlerweile in Japan als Berufskrankheit anerkannt ist und den Hinterbliebenen Rentenansprüche ermöglicht). Die Positive Psychologie als *Wissenschaft des gelingenden Lebens* bietet hierfür wirksame Ansatzpunkte und stößt in Japan auf ähnlich großes Interesse wie in Europa.



Seit 2013 biete ich nun regelmäßig Seminare in angewandter Positiver Psychologie in Japan an. Dazu muss man wissen, dass japanische Angestellte meist nur einen kleinen Bruchteil ihres Jahresurlaubs nehmen – 2015 wurde ein Gesetz erlassen, das es Angestellten vorschreibt, dass sie mindestens 8 Tage Urlaub nehmen müssen – und Fortbildung prinzipiell nur in der Freizeit, d.h. an Wochenenden stattfinden kann. Theoretisch gilt in Japan die 40-Stunden-

Woche; praktisch arbeiten die meisten Angestellten jedoch sechs Tage die Woche von 9 bis 22 Uhr. Die Trainings in angewandter Positiver Psychologie stießen auf großes Interesse und die Teilnehmer waren begeistert. Japanische Gruppen sind üblicherweise größer als in Deutschland, und so hatte ich meistens um die 40 Teilnehmer, die sich voller Engagement sowohl auf die Inhalte der Positiven Psychologie als auch auf die westlichen, interaktiven Methoden einließen - die in Japan nach wie vor sehr ungewöhnlich sind. Bereits in der Schule findet vorwiegend Frontalunterricht statt, und das bleibt auch bei Fortbildungsseminaren so. Spontane Fragen von Teilnehmern gibt es praktisch nie, und auch nach einer expliziten Einladung dazu stellen japanische Teilnehmer nur sehr selten Fragen, denn dies gilt als Sich-in-den-Mittelpunkt-Stellen und damit als unhöflich.

Meine Teilnehmer in den Seminaren zur Positiven Psychologie hatten jedoch überwiegend bereits NLP-Erfahrung und waren daher schnell dazu bereit, auch Fragen zu stellen und von ihren Erfahrungen in den Übungen zu erzählen. Anders als in Deutschland geschieht dieses „Sharing“ der eigenen Erfahrungen recht detailliert. Ein Teilnehmer steht dazu auf (bei einer Gruppengröße von 40 ist das auch durchaus sinnvoll) und berichtet ausführlich und persönlich. Wenn ein Teilnehmer in Deutschland lange erzählt, ist es durchaus möglich, als Trainer dazu kurze Kommentare zu geben, nachzufragen oder einen Punkt besonders hervorzuheben – in Japan ist das dagegen die Redezeit des Teilnehmers. Ich habe schnell gelernt dass es wenig bringt, kurze Kommentare einzuflechten wie ich das üblicherweise in deutschen Trainings mache. Das bedeutet, dass es durchaus vorkommen kann, dass ein Teilnehmer fünf Minuten am Stück berichtet, und dies limitiert naturgemäß die Anzahl der Teilnehmer, die Feedback aus Übungen geben. Umso entscheidender ist es deshalb, als Trainer am Ende sehr



INNTAL INSTITUT

beziehungs- und lösungsorientiert zu antworten, um so die ganze Gruppe wieder einzubeziehen und den Prozess zu steuern. In ihren Rückmeldungen betonten meine Teilnehmer immer wieder, wie sehr sie diese Vernetzung und den interaktiven Trainingsstil schätzen.

Mit diesen Erfahrungen aus drei Basiskursen und einem Aufbaukurs in angewandter Positiver Psychologie begann ich also mein erstes japanisches Trainer-Training - „I want to learn to do a training like you do it“.

Trainer-Training Teil 1: Auftragsklärung, Trainingsdesign und Teilnehmerorientierung

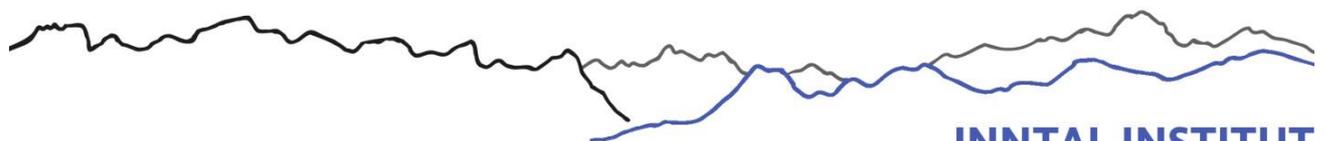


Mein zentrales Ziel in diesem Trainer-Training war es, den Teilnehmern einen interaktiven, teilnehmer-orientierten Trainingsstil nahezubringen, also westliche Didaktik nach Asien zu bringen. Ich habe einige Jahre Japanisch gelernt, und um diese Sprache zu lernen, muss man gleichzeitig viel über japanische Gewohnheiten, Kultur und Mentalität verstehen. Die japanische Sprache ist kontextabhängig, d.h. die Auswahl der Worte richtet sich nicht nur nach dem gewünschten Inhalt des Gesagten, sondern ebenso nach der Beziehung zwischen Sprecher und Zuhörer und dem sozialen Gefüge, in dem diese Unterhaltung stattfindet. In meinen Trainings war klar, dass ich ein wenig „Europa“ nach Japan bringe, und das ist für japanische Teilnehmer in der Regel auch leichter verständlich und besser akzeptierbar als die amerikanische Mentalität, da sich Japaner im Durchschnitt den Deutschen näher bzw. ähnlicher fühlen. Ich hatte hier also einen gewissen persönlichen

Spielraum, wollte aber andererseits den Teilnehmern auch Fertigkeiten vermitteln, die sie dann in der Zukunft in ihren rein japanischen Gruppen nutzen konnten. Wir hatten dafür drei plus zwei Tage zur Verfügung – nicht viel Zeit...

Die Teilnehmer

Alle Teilnehmer hatten mindestens bereits zwei Seminare in Japan bei mir besucht, manche auch mehr. Die Teilnehmer kamen aus unterschiedlichen beruflichen Feldern und waren im Schnitt um die 40-45 Jahre alt. Einige kamen aus dem Business-Feld, andere aus dem therapeutischen oder medizinischen Bereich und wieder andere wollten Positive Psychologie in Schule und Erziehung anwenden. Eine sehr heterogene Gruppe, die das gemeinsame Interesse an angewandter Positiver Psychologie verband, und die auch alle bereits NLP-Vorerfahrung hatten.





Die Gruppengröße hatte ich auf 16 limitiert, und die erste Überraschung für die Teilnehmer war der Aufbau des Trainingsraums am ersten Tag. Wir hatten viel Platz zur Verfügung und so konnte ich auf einer Seite einen Halbkreis um Leinwand und Beamer aufbauen und auf der anderen Seite einen Stuhlkreis. Das eine nutzte ich für die Vermittlung von Inhalten und Präsentation bzw. Demonstration, das andere für kollegialen Austausch und persönlichere Atmosphäre. Für die Teilnehmer war das Setting im Halbkreis sehr ungewohnt, da sie

das wegen der in Japan üblichen, großen Gruppen weder aus der Schule noch aus beruflichen Kontexten kannten. Mein erster Inhaltspunkt war daher der Zusammenhang von Setting und Gruppenatmosphäre bzw. -beteiligung, denn in einer Gruppe von 40 ist es natürlich wesentlich leichter, sich „unsichtbar“ zu machen.

In Deutschland beginnen wir unsere Trainerausbildungen damit, dass sich jeder Teilnehmer in einer kurzen Präsentation der Gruppe vorstellt, über seinen persönlichen Hintergrund und seine Ziele spricht, und das vor der ganzen Gruppe. Genauso begann ich auch mein japanisches Trainertraining, und die Nervosität bei diesem ersten „Live-Auftritt“ war durchaus vergleichbar mit deutschen Gruppen. Und genauso hilfreich war danach das Angebot, dass sie damit das Schwierigste bereits hinter sich hatten, nämlich eine spontane, nicht vorbereitete Präsentation.

Die Inhalte des ersten Tages waren zweigeteilt – einerseits ging es mir darum, über das persönliche Ziel und das Aktivieren von Ressourcen eine gute persönliche Grundlage für die eigene Trainerrolle zu schaffen und andererseits um zentrale Inhalte wie Auftragsklärung, Vertragsverhandlung, Kursdesign und Ablaufplanung. In der Feedbackrunde am ersten Abend waren die Teilnehmer dann auch dementsprechend geschafft (es war ein umfangreiches Programm), aber sehr zufrieden mit dem, was sie bereits gelernt hatten. Da dies mein erstes japanisches Trainer-Training war, hatte ich natürlich ein großes Interesse daran zu erfahren, inwieweit die Teilnehmer ihre Erwartungen erfüllt sahen bzw. welche weiteren Wünsche es für den nächsten Tag gab. Dies überraschte sie sehr, denn es war offensichtlich noch nicht vorgekommen, dass ein Trainer bzw. Lehrer explizit nach ihren Wünschen gefragt hatte, um diese dann in den weiteren Verlauf einzubeziehen.

Rückmeldungen nach dem ersten Trainingstag

Feedback

- Auftrags- und Zielklärung sind entscheidend für den Trainingserfolg
- Ein Trainer, der die Gruppe beobachtet und ihre Reaktionen in sein Handeln einbezieht, ist deutlich flexibler
- „Ich habe gelernt, dass ich den Teilnehmern direkte Fragen stellen kann.“
- die Arbeit an persönlichen Ressourcen ist eine gute Grundlage für die Trainerrolle



INNTAL INSTITUT

Wünsche

- Informationen über Honorarhöhe - wie kann ich gut verhandeln?
(Das ist auch immer ein Thema in deutschen Trainerkursen...)
- „Wie kann ich dieses Lernfeld schaffen, in dem sich Teilnehmer aktiv beteiligen?“

...speziell dieser Wunsch zeigte mir, dass das Interesse der Teilnehmer an interaktiver Didaktik geweckt war, und darauf konzentrierte ich mich am Folgetag.

Das Handwerkszeug für einen interaktiven Trainingsstil



Am ersten Tag hatten wir die vorbereitenden Themen eines Trainings geklärt – Auftragsverhandlung, Kursplanung und Ablaufgestaltung – und nun ging es um den Aufbau praktischer Kompetenz, um als Trainer die Gruppe interaktiv einzubeziehen. Dafür nutzen wir seit Jahren Michael Grinders Ansatz² in Verbindung mit Claus Blickhans Rollenmodell³. Kurz gesagt geht es darum, ab Beginn eines Trainings konsequent verschiedene Trainerrollen zu nutzen und diese sowohl inhaltlich (Thema), verbal (Sprachstil) als auch nonverbal (Haltung, Stimme, Gestik und Position im

Raum) zu trennen bzw. zu ankern. Die Möglichkeiten der Ausgestaltung dieser Trainerrollen sind vielfältig und hängen vom Ziel bzw. Kontext ab – was aber zu Beginn immer hilfreich ist, sind Michael Grinders Rollen des *Präsentators* und *Moderators*. Ein *Präsentator* zeigt sich als Fachmann bzw. -frau, wirkt überzeugend und glaubwürdig und vermittelt Struktur und Sicherheit. Diese Rolle ist entscheidend für das Vermitteln kognitiver Inhalte, den Aufbau von Wissen und das Verständnis von Zusammenhängen. Da ein Trainer aber nicht dasselbe ist wie ein Lehrer (und da gute Lehrer auch mehr tun als bloßes Wissen zu vermitteln), braucht es als zweite Rolle den Trainer als Gesprächspartner. Michael Grinder nennt diese Rolle den *Moderator* bzw. *Facilitator*. Dieser fragt die Teilnehmer um ihre Meinung, Erfahrung und Wünsche; er holt ihre Beiträge ab und verbindet sie mit dem Trainingsziel. Beide Rollen lassen sich schnell und effektiv über Verhalten (Stimme, Haltung, Gestik), Fähigkeiten (Präsentieren bzw. Fragen stellen und Aktives Zuhören), Werte (Glaubwürdigkeit bzw. Zugänglichkeit) und die eigene Rolle als *Fachmann* bzw. *Gesprächspartner* ankern und abrufen.

Stellt man sich Präsentator und Moderator als Gegenpole auf einem imaginären Spektrum vor, dann gibt es gewisse kulturelle Prägungen. Nach unserer Erfahrung kommen in Europa (und wahrscheinlich mehr noch in Amerika) angehende Trainer eher von der „Moderatorseite“: sobald sie im Gespräch mit der

² Michael Grinder (2008): Permission and Influence. Seminar in Bad Aibling, Inntal Institut

³ Blickhan, C. (2001) in Blickhan, D. (2001): Das Persönlichkeits-Panorama – Angewandtes NLP in Beratung und Coaching. Junfermann, Paderborn, 2001



Gruppe sind, handeln sie meist entspannt und wirken locker. Das Präsentieren fällt dagegen vielen schwer – entweder wirken sie steif und manchmal fast „pastoral“, oder sie wissen nicht, wohin mit ihren Händen und wollen schnellstmöglich aus dieser ungewohnten Rolle heraus. In Japan scheint es genau anders zu sein: das entspannte Präsentieren mit festem Stand fällt den Teilnehmern leicht – die Gruppe direkt und persönlich anzusprechen, fällt ihnen deutlich schwerer. In Asien gilt direkter Blickkontakt übrigens auch heute noch als eher unhöflich. Auch sind die Gesten eher klein und sparsam – als Trainer ist es dagegen hilfreich, seine Gesten durchaus auch einmal größer zu machen bzw. länger zu halten. Das war für viele meiner japanischen Teilnehmer recht ungewohnt.

Die Teilnehmer waren durchweg begeistert vom Ansatz der Trainerrollen, der ihnen erlaubt, sowohl über ihr Verhalten bzw. die eigene Position im Raum als auch ihre innere Haltung differenziert mit der Gruppe zu arbeiten. Der Großteil des zweiten Tages befasste sich daher mit der konkreten Ausgestaltung dieser Trainerrollen: Ziel- und lösungsorientierte Sprache, Reframing negativer Beiträge, Aktives Zuhören und Aktiv Konstruktives Antworten (eine Kommunikationsstrategie aus der Positiven Psychologie) sowie das Anbieten von Optionen, um Gruppenentscheidungen und Selbstverantwortlichkeit zu unterstützen.

Rückmeldungen nach dem zweiten Trainingstag

Feedback

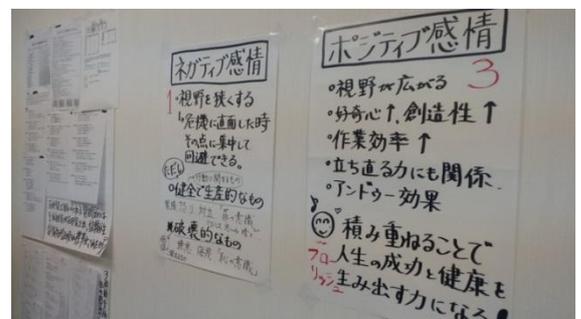
- Kleine Dinge (wie z.B. ein Positionswechsel) haben große Wirkung
- Wenn ich Trainerrollen nutze, kann ich als Trainer/In ich selbst sein
- In den praktischen Übungen erkenne ich meine eigenen Stärken und die der anderen.
- Ich habe Sicherheit gewonnen, wie ich auch mit kritischen Beiträgen umgehen kann.

Wünsche

- Wie geht der Trainerrollen-Wechsel im Sitzen bzw. auch unter beengten Raumverhältnissen?
(eine übliche Frage auch in Deutschland)
- weitere Beispiele für Reframing kritischer bzw. negativer Teilnehmerbeiträge

Die Teilnehmer waren sich einig darin, dass sie sich persönliches Feedback von mir wünschen. Bei einer Gruppengröße von 16 Teilnehmern, bei der wir aus Zeitgründen die Übungen in vier Vierergruppen durchführten, eine anspruchsvolle Aufgabe – noch dazu, da mein Japanisch leider nicht ausreicht, um die präsentierten Inhalte ohne Übersetzung sicher zu verstehen.

Am dritten Trainingstag ging es zunächst um ein Modell, das dabei hilft, komplexe Inhalte in einem Training anschaulich und verständlich darzustellen. Dieses Modell, das „4-MAT“ wird auch oft in NLP-Trainings zitiert und dabei häufig Wyatt Woodsmall zugeschrieben. Tatsächlich



wurde es aber bereits 1980 von Bernice McCarthy entwickelt⁴ und seitdem vor allem in den USA im Schulbereich eingesetzt. Kurz gesagt geht es beim 4-MAT darum, zunächst die Motivation zu wecken (das „Warum?“), dann ein großes Bild zu zeichnen (das „Was?“) um daraus praktische Anwendung abzuleiten (das „Wie?“). Erst danach kommt die Phase der Erweiterung, Abgrenzung und Spezifizierung (das „Was noch?“ bzw. „Wie nicht?“), und diese führt zur nächsten Lernschleife, die wieder mit dem Nutzen, also dem „Warum?“ beginnt. Die Teilnehmer in Japan waren ähnlich begeistert wie unsere deutschen Teilnehmer, denn dieses Modell ermöglicht es, komplexe Inhalte einfach und teilnehmerorientiert zu strukturieren.

Den Nachmittag unseres ersten Kursblocks – die drei Tage waren wie im Fluge vergangen – nutzten wir für einen Workshop Positive Psychologie. Die Teilnehmer sammelten Fragen wie z.B. „Wie können uns Ansätze der Positiven Psychologie glücklich machen?“, „Was nützt Positive Psychologie im Business?“, „Was sind Stärken und wie tragen sie zum Wohlbefinden bei?“, und entwickelten dafür in Kleingruppen Antworten in Form einer Präsentation. Diese fanden im Plenum statt und so konnte ich einigen weiteren Teilnehmern ihren Wunsch nach differenziertem persönlichem Feedback erfüllen. Zum Abschluss bekamen die Teilnehmer noch eine Aufgabe für das kommende Wochenende: sie sollten eine Präsentation zu einem Thema der Positive Psychologie vorbereiten, dafür eine wissenschaftliche Quelle nutzen, ihre Präsentation möglichst interaktiv gestalten und sie auch einmal zur Probe vor einer kleinen Gruppe halten. Und natürlich gab es nach dem Kursende noch ein gemeinsames Abendessen in beschwingter und sehr zufriedener Atmosphäre – auch das übrigens ein Unterschied zu Deutschland, denn dort ist es eher üblich, dass man sich am Vorabend des letzten Kurstages zusammensetzt. Die Stimmung ist aber sowohl dort wie hier ausgelassen, zufrieden und angenehm.

Trainer-Training Teil 2: Lösungsorientiertes Gruppenmanagement & State Management als Trainer

Unser zweites Wochenende begann in erwartungsvoller und aufgeregter Stimmung. Einige Teilnehmer waren am ersten Tag bereits zwei Stunden früher gekommen, um ihre Präsentationen noch zu üben und sich gegenseitig Feedback zu geben. Diese Bereitschaft lange zu arbeiten und sich gegenseitig zu unterstützen ist in der japanischen Mentalität fest verankert.



Eine weitere Besonderheit ist übrigens, wie leicht und konfliktfrei sich die Teilnehmer immer wieder neu zu Kleingruppen zusammenfinden. Wir hatten oft ein Setting von 4x4 Teilnehmern und es war faszinierend zu sehen, wie schnell und vor allem wie selbstverständlich sich die Teilnehmer neu gruppieren. In deutschen Kursen gibt es oft Vorlieben für bestimmte persönliche Konstellationen; dies habe ich

⁴ McCarthy, B./ About Learning, Inc. (1980): The 4MAT System: Teaching to Learning Styles with Right and Left Mode Techniques.



in Japan nie beobachtet. Dort ist es einfach selbstverständlich, dass jeder mit jedem übt, unabhängig von Vorkenntnis oder beruflichem bzw. sozialem Status. Das Zeitmanagement ist exzellent (die japanische Pünktlichkeit ist der deutschen noch deutlich überlegen) und es fällt auf, wie die Gruppen auch unauffällig darauf achten, dass jeder zu seinem Recht kommt. In Deutschland passiert es manchmal, dass ein Teilnehmer so in seinen persönlichen Prozess eintaucht, dass das Gruppen-Zeitmanagement darunter leidet – das habe ich in Japan in all den Jahren nie beobachtet. Die Aufmerksamkeit der gesamten Gruppe ist zu 100 Prozent beim Sprecher und es gibt viel nonverbale Bestätigung durch Nicken und Spiegeln der Körpersprache. Emotionen werden durchaus gezeigt (vor allem in meinen Gruppen, weil diese erstens ein wenig „Europa“ und damit Freiheit bringen und zweitens weil die Teilnehmer das aus ihrem NLP-Training kennen. Dort hatten sie schon ein wenig „Amerika“ kennengelernt). Allerdings werden diese Emotionen kürzer gezeigt als in Deutschland, d.h. sie wechseln schneller wieder zurück zum Mittelbereich der konzentrierten Aufmerksamkeit.

Mein Schwerpunktthema des zweiten Kursblocks war das inhaltliche Umgehen mit Teilnehmerbeiträgen, um einen lösungsorientierten, interaktiven Trainingsstil zu unterstützen. Dabei konnten die Teilnehmer natürlich wieder die Trainerrollen üben, die sie am ersten Wochenende kennengelernt hatten. Da in Japan Frontalunterricht extrem verbreitet ist, war mein Ziel, ein Maximum an Aktivität zu erreichen. Dafür nutzten wir kreative Kombinationen, indem wir z.B. Runden zum Erfahrungsaustausch mit Kurzpräsentationen und geplanten Trainer-Positionswechseln verbanden. Dies wurde von den Teilnehmern sehr positiv aufgenommen, ebenso wie die Möglichkeit, sich einen persönlichen „Trainermentor“, also eine unterstützende Personifikation aufzubauen. Und dann ging es natürlich um die vorbereiteten Präsentationen der Teilnehmer und möglichst ausführliches Trainerfeedback dazu. Bei den Präsentationen konnte ich sehen, wieviel die Teilnehmer in der kurzen Zeit gelernt hatten und bereits sicher umsetzen konnten. In Deutschland dauert unsere Trainerausbildung 20 Tage, und für die Inhalte, die ich in Japan vermittelt hatte, nehmen wir uns etwa 10 Tage Zeit. Umso beeindruckender war es für mich, welche individuellen Fortschritte ich bei jedem einzelnen der Teilnehmer sehen konnte. Und was das wichtigste für mich war: die neuen Skills fügten sich harmonisch in das eigene Verhalten ein, nichts wirkte aufgesetzt oder „zu westlich“. Faszinierend, wie sich hier der asiatisch-höfliche Stil mit dem westlich-direkten verbinden konnte.



betrifft) auf sehr hohem Niveau.

Neu für die Teilnehmer war, dass jeder Teilnehmer in einer Kleingruppe individuelle Feedbackaufgaben bekam und diese schriftlich auf einem entsprechenden Bogen notierte. Diese Form strukturiert das Feedback und erhöht die Effizienz enorm. Das kannten die Teilnehmer bisher so noch nicht und nahmen es begeistert auf. Insgesamt verliefen die Präsentationen sowohl inhaltlich (was die Positive Psychologie betrifft) als auch formal (was die Trainerskills

betrifft) auf sehr hohem Niveau. Als Abschluss dieses außergewöhnlichen Trainings bat ich jeden Teilnehmer noch einmal nach vorne vor die Gruppe für ein persönliches Statement „Ich bin Trainer der Positiven Psychologie, weil...“. In diesen



Positive Psychologie in Japan | Das erste Trainer-Training in Tokyo | Daniela Blickhan

kurzen Präsentationen wurde deutlich, welche Fortschritte jeder einzelne gemacht hatte. Alle Teilnehmer wirkten sicher, souverän, überzeugend und hatten ihren individuellen Stil erweitert und bereichert. Was sie inhaltlich sagten, war bewegend, und es gab während diese Runde sehr starke Emotionen. Das Vorurteil, dass Japaner angeblich keine Gefühle zeigen, kann ich in keiner Weise bestätigen. Es gab viele Tränen, auch von Männern, und ebenso viel Lachen, teilweise gleichzeitig. Für mich war es sehr berührend sehen zu können, wie sich jeder einzelne erlaubte, seine Gefühle zu zeigen, und wie ihn gleichzeitig dabei die Gruppe trug. Diese Abschlussrunde war für mich persönlich die bewegendste in meiner mehr als 20-jährigen Trainererfahrung (...und ich habe schon viele emotionale Runden erlebt...).



Der Veranstalter dieses Trainings, Dr. Katsura Sugihara, nannte diesen Kurs in seinem Schlusswort den Beginn einer neuen Epoche in Japan, in der die Ansätze der Positiven Psychologie dorthin gebracht werden, wo sie benötigt werden: in die Firmen, in Schulen und Familien, zu Klienten und Patienten. Ich bin sehr dankbar für die Möglichkeit, ein Stück dazu beigetragen zu haben, und freue mich auf die Fortsetzung der Trainings im kommenden Jahr. Und vielleicht kommen ja einige der japanischen Teilnehmer nach Deutschland zum Seminar Positive Psychology Coaching mit Robert Biswas-Diener im September. Bei den Kongressen im vergangenen Sommer waren viele von ihnen schon in Rosenheim.

Daniela Blickhan (2015)

