

Thomas Schmidt, Real Life Training. Wie Sie die Realität in den Seminarraum holen. managerSeminare Verlag GmbH 1. Auflage 2013.

ISBN: 978-3-941965-50-8

Gut strukturiert lassen sich einige bekannte und unbekanntere Methoden entdecken, die im Seminarraum die Wirklichkeit von Führungskräften erleben und bearbeiten helfen.

Damit Trainings nachhaltig sind, ist es unerlässlich, an möglichst realitätsnahen Beispielen zu arbeiten. Gerade wenn es um Verhaltensänderung geht, darf es nicht bei Präsentationen von Folien und dem Erzählen von erlebten Geschichten gehen. Nur eine Einbindung der emotionalen Ebene der Teilnehmenden sichert eine tatsächliche Änderung des Auftretens in vergleichbaren Situationen. Dass das auch gelingen kann zeigt diese Ausgabe aus der Reihe Training aktuell auf. Handlungsorientiertes und experimentelles Lernen nennt Schmidt diese Dimension sinnvoller Seminargestaltung. Angefangen von sehr einfachen und vielfach gut bekannten Übungen wie der Soziometrie bis zu hochkomplexen Rollenspielszenarios aus dem Psychodrama wird hier ein großartiger Methodenkoffer gefüllt.

Bereits zu Beginn eines Seminars lassen sich mit so einfachen Methoden wie der Namenskette, einer Landkarte und ähnlichem die zumindest formalen Realitäten der teilnehmenden Menschen darstellen und erschließen. Bei den soziometrischen Übungen bleibt es nicht bei eindimensionalen Aufstellungen. Viel tiefer gehen dabei schon die multipolaren Darstellungen, die eine Aufstellung zu mehreren Kriterien ermöglichen.

Mit Hilfe von Demo-Übungen macht der Trainer an echten Erlebnissen vor, wie ein gutes Verhalten aussehen kann. Beispiele werden für das aktive Zuhören, Ich und Du Botschaften oder dem Feedback gegeben. Der Hinweis darauf, dass der Trainer dazu selbst hervorragende Kenntnisse dieser Kompetenz an den Tag legen sollte, ist eigentlich obsolet. Aber wer weiß, vielleicht kennen die Herausgeber ja auch anders agierende Leser und halten deshalb einen solchen Tipp für notwendig. Diese Vermutung wird bei mir hinsichtlich der meisten Skizzen genährt. Vor allem im eigentlich hervorragenden zweiten Teil des Buches, der sich intensiv verschiedener Methoden zum Coaching innerhalb der Seminargruppe widmet, sind die Zeichnungen mehr Auflockerung eines sonst vermutlich zu geschlossenen Textbildes als hilfreiche Ergänzung desselben. Eins zu eins werden die gut nachvollziehbaren Beispiele im gezeichneten Bild mit Sitzordnung und Sprechblasen wiedergegeben. Spätestens beim dritten Fall schaue ich da gar nicht mehr hin. Die sehr differenziert erläuterten Fälle für das Real Life Coaching sind ausgesprochen gut beschrieben und bieten im Text deutlich mehr Hinweise als es die Skizzen ermöglichen. Sehr gut gefallen mir die aufgezeichneten Dialoge zu den jeweiligen Methoden, die vermutlich alle aus der Praxis stammen und erkennen lassen, dass und wie die Übung funktioniert.

Zu nennen sind hier das Finden von passenden Coachingthemen, der Rollentausch, das Rollenspiel, die Nachinszenierung, das Actstorming, die Stunde der Wahrheit und die Bearbeitung im Hier und Jetzt. Auch wenn es sich scheinbar um genau die gleichen Inszenierungen handelt, gibt es doch kleine Unterschiede. Beispielsweise nimmt beim Rollentausch der Ratsuchende die Rolle einer an dem Fall beteiligten Person ein. Beim Rollenspiel werden unter Umständen alle Beteiligten von den Seminar-Teilnehmern gespielt, die der Ratsuchende in Ich-Form vorher brieft, sich also sukzessive in die verschiedenen Rollen einlebt. Es ist dann gar nicht mehr unbedingt notwendig, dass die Rollenspieler wirklich agieren.

Die Durchführung der Real Life Coachings folgen dem bekannten GROW-Modell: Goal (Zielbeschreibung) – Reality (Realitätsbeschreibung) – Options (Lösungsmöglichkeiten) – Way forward (erste Schritte der Umsetzung).

Jeweils zum Ende einer Methodenbeschreibung finden sich wertvolle Literaturhinweise, die für den interessierten Leser eine gute Vertiefung in das Thema ermöglichen. Dabei wird nicht nur

aktuelle Literatur verlinkt sondern auch auf Standardliteratur z.B. von Schulz von Thun verwiesen.

Damit ist das Repertoire aber noch lange erschöpft. Mit den Übungen Teamskulptur und Organisationsaufstellung (glücklicherweise in Abgrenzung zu Hellinger dargestellt) wird die Bearbeitung von Teamthemen angesprochen und mit den Stuhlaufstellungen und der Tetralemma-Aufstellung schließlich auch das innere Team in den Blick genommen.

Abschließend finden sich Hinweise zur integrierten Personalentwicklung, in der die im Buch vorgestellten Methoden eine wesentliche Rolle spielen können.

Wer die Serie Training aktuell kennt, weiß um die Online-Materialien. Über den entsprechenden Link finden sich Vorlagen zum Ausdruck, die ein umständliches Kopieren vermeiden aber auch zwei weitere Methodenbeschreibungen – Reflecting Team und Walt Disney Strategie – und Fallbeschreibungen.

Die 368 Seiten wird man kaum am Stück lesen, aber zur Vorbereitung auf entsprechend konzipierte Seminare immer wieder gerne in die Hand nehmen.