

Welt-Beziehungs-Erfahrung

Bernd Schmid

Zu verhaltensorientierten Weiterbildungen gehört Selbsterfahrung. Denn man soll nicht nur Wissen anhäufen, sondern sich selbst im Kontakt mit den Dingen erfahren. Doch was meint Selbst? Was ist dabei eigentlich zu erfahren und wie soll diese Erfahrung in Kompetenzstärkung münden? Schließlich handelt es sich um berufliche Weiterbildung. Mein Verständnis von Selbsterfahrung hat sich im Laufe der Jahrzehnte deutlich verändert.

Zur Gruppendynamik der 1970er Jahre kamen Ansätze der humanistischen Psychologie hinzu: Gestalt- und Körpertherapien, Psychosynthese, Transaktionsanalyse, Hypnose und vieles mehr. Allen gemeinsam waren »innere Prozesse«, »Biographie-Arbeit« und »Beziehungs-Klärungen« einerseits sowie das Fehlen von Inhalten, Aufgaben-, Rollen- und Kontextbezüge andererseits. Ob der Transfer in berufliches Handeln befriedigend und dem Aufwand und Aufruhr solcher Erfahrungen angemessen war, darf bezweifelt werden. Erstaunlich, dass selbst »archaische Varianten« bis heute nicht ausgestorben sind.

Was sind dazu eigentlich zeitgemäße Alternativen? Formate sind zwar viele denkbar, doch ist entscheidend, dass andere Dimensionen Berücksichtigung finden.

Erstens, dass sich Teilnehmer, Auftraggeber, Veranstalter und Selbsterfahrungs-Leiter jederzeit auf Augenhöhe über Vorgehen, Sinn, Zweck und Wirkungen auseinandersetzen und vereinbaren können. Mystifizierungen nach der Art: »Wer es kritisch

sieht, verdrängt was oder hat es nicht verstanden!« sind Gift für emanzipiertes Lernen.

Zweitens ist zu fragen, ob der meist pauschal behauptete Transfer durch Didaktik und Vorgehensweisen, durch Haltungen und Verhalten, durch Horizonte und Gütekriterien angesichts Ressourcenverbrauch und Nebenwirkungen der Lernprozesse realistisch ist. Zwar ist zu erwarten, dass bei einigermaßen verantwortlichen und einfühlsamen Vorgehensweisen irgendwelche berührenden und erhellenden Erfahrungen gemacht werden, doch ob und wofür diese relevant sind, muss extra auf den Prüfstand. Beim Lernen für berufliche Rollen, Aufgaben und Kontexte sollten diese Dimensionen im Lernkontext abgebildet sein. Also statt z.B. allgemein Umgang mit Autorität oder Nähe in Zufallsbeziehungen besser Haltungen, Erleben und Verhalten als Führungskraft in spezifischen Führungsbeziehungen und -kontexten mit ganz verschiedenen Persönlichkeiten als Gegenüber. Gerne dürfen dabei Bezüge zu privaten Beziehungen und zur Biographie hergestellt werden, soweit dies der beste Weg ist, konkrete Führungsbeziehungen zu verbessern.

Drittens ist rollen-, aufgaben- und kontextspezifisches Lernen auch im Seminar entscheidend. Beispielsweise führen wir für Berater eine Spiegelungs-Übung durch, in der die Feedbackgeber sich bewusst auf die Berufssituation draußen besinnen und verteilt als Auftraggeber, Mitarbeiter, Vorgesetzter, Kunde, Kollege etc. das

erlebte Verhalten auf sich wirken lassen und spezifisch aus diesen Perspektiven Resonanz geben. Dadurch kommen automatisch vielerlei Gesichtspunkte, die auch im richtigen Leben entscheidend sind, neben psychologischen ins Spiel.

Viertens spielen Zusammensetzung der Lerngruppen, die Einbettung in die sonstige Weiterbildung und in die alltägliche Lern- und Arbeitskultur eine wesentliche Rolle. Jeder kennt die Erfahrung, dass neu Gelerntes verpufft, wenn Einzelne »back home« wieder dem Geflecht gegenläufiger Impulse ausgesetzt sind. Gemeinsame Seminarbesuche und Weiterlernen zuhause anhand echter Arbeitsbeispiele hätten bessere Chancen. Wie reagieren z. B. Mitglieder eines realen Teams, wenn nur von Geld und Technik, nicht aber von ihrer Lebensqualität bei der Arbeit die Rede ist? Als solche Welt-Beziehungs-Erfahrung hätte Selbsterfahrung wesentlich mehr Relevanz. Auf ihre allgemeine Bedeutung für Lebensgestaltung Einzelner und Organisationskultur befragt, wäre sie auch Bildung im besten Sinne. ■

Der Autor



Dr. Bernd Schmid

schmid@isb-w.de

www.isb-w.de

www.blog.bernd-schmid.com

Kostenlose Materialien im Bereich

Download auf www.isb-w.eu und

www.youtube.com/user/ISBlearning