

Teamtraining für Hamburger Schulen

Grundlage des Trainings ist ein bewährtes Konzept des Teammanagements. Dabei werden Methoden und Prinzipien effektiver, ziel- und interessenorientierter Zusammenarbeit bewusst gemacht, ausgebaut und trainiert. Ziel ist es, die Ressourcen und Kompetenzen innerhalb von Teams zu entdecken und optimal einzusetzen, Prozesse zu planen und gemeinsam zu steuern, auszuwerten und zu optimieren. Es soll trainiert werden, mit begrenzter Zeit effektiv und zielgerichtet zu arbeiten und mit Konflikten, die durch unterschiedliche Ziele und Vorgehensweisen entstehen, konstruktiv umzugehen. Am Ende des Seminars haben sich die persönlichen Arbeitstechniken verbessert, die individuellen Stärken werden im Interesse eines qualitativ hochwertigen Gesamtergebnisses gezielt eingesetzt, es wurde Leitungskompetenz im Team entwickelt. Vereinfachend könnten die Ziele des Seminars benannt werden: Beim Training geht es darum mit der Methode des Erfahrungslernens folgende Ziele zu erreichen:

1. Gemeinsam Ziele setzen und vereinbaren.
2. Systematisch mit anderen zusammen arbeiten und die Arbeitsmethoden verbessern
3. Entscheidungen treffen und Konsens herbeiführen
4. Durch Koordination Aufgaben effektiver bearbeiten.
5. Feedback und Anerkennung geben.
6. Stärken erkennen und für eine effektive Teamarbeit nutzen.

Das wird durch einen Ablauf erreicht, in dem Teilnehmer/innen in Gruppen von etwa 6-8 Personen gemeinsam Aufgaben lösen müssen, Ergebnisse präsentieren und danach über den Prozess der gemeinsamen Arbeit mit Trainern reflektieren und Verabredungen treffen, die Arbeit zu optimieren. Dabei ist Konfliktbearbeitung immer ein zentrales Thema. Darüber hinaus werden die TN einige Instrumente kennenlernen, mit denen sie zielgerichteter und effektiver arbeiten können, sowohl individuell wie auch im Team.

1. Die „Coverdale-Methode“

Ralph Coverdale war ein englischer Jesuit, Soldat, Psychologe und Manager, der im Februar 1975 als Management-Berater im Alter von 56 Jahren starb. Er ist der Begründer des „Coverdale-Managementtrainings“ und der 1965 von ihm in London gegründeten Unternehmensberatung, der er seinen Namen gab. 1955 entwickelte Ralph Coverdale sein erstes Trainingsprogramm für

Manager. Dieses entwickelte er in der folgenden Zeit weiter. „Mit [dem] Ansatz, in Kleingruppen Aufträge zu bearbeiten und durch Rückmeldung der beobachteten Erfahrungen Prinzipien abzuleiten, wurde die Coverdale-Methode „Lernen aus Erfahrung“ begründet. [...] Seit den Anfängen von Coverdale stellt „Lernen aus Erfahrung“ sicher, dass Fertigkeiten („skills“) vermittelt werden, damit Manager die Erledigung von Aufgaben und das Erreichen von Zielen in Zusammenarbeit mit anderen erfolgreich bewältigen.“¹ 1980 begannen in Deutschland erste Coverdale-Trainings.

Doch nicht nur für Führungskräfte wird es immer wichtiger, den rasanten Innovationen sowie den steigenden Effektivitäts- und Qualitätsansprüchen zu genügen. Die heutige Arbeitswelt setzt an alle Teilnehmer hohe Anforderungen. Aufgrund des heutigen Arbeitsmarktes² und mangelnder Lehrstellen müssen Schülerinnen und Schüler bereits vor ihrer Ausbildung zahlreiche Fähigkeiten erlernen, die sie auf dem Arbeitsmarkt bestehen bzw. zunächst eine Ausbildung finden lassen.

1.1 Das Prinzip

Die „Coverdale-Methode“ basiert darauf, dass eine Trainingssituation den Teilnehmerinnen und Teilnehmern erlaubt, unter Bedingungen geringen Risikos zu experimentieren. Dafür wird der Gruppe ein „echter“ Auftrag, der keine speziellen fachlichen Kompetenzen erfordert, gegeben, den sie gemeinsam im praktischen Tun (mit einem konkret vorzeigbaren Ergebnis) innerhalb einer gesetzten Zeit (meist 45 Minuten) erfüllen müssen.

Die Teilnehmer/innen erkennen, dass „Tun“ ihnen oftmals mehr bringt, als „Diskutieren über das Tun“. Zudem reduziert das „Tun“ Angst, löst Spannung und fördert Begeisterung, die sich motivierend auf die folgenden Aufträge auswirkt. Das „Tun“ schafft Zuversicht und macht die Notwendigkeit deutlich, Risiken abzuwägen und einzugehen. Letztlich bildet dieses aktive „Tun“ die Bereitschaft zu einer Zusammenarbeit aus, die es zu fördern gilt.

„Im Training muss (gemeinsames) Tun mit Denken in sinnvoller Weise alternieren. Durch einen Feedback- und Rückkoppelungsprozess in der Rückblende werden nicht nur die Schwachpunkte und Misserfolge der Auftragserledigung bearbeitet, sondern es wird vor allem auch eine fundierte Analyse dessen betrieben, was gut gelaufen ist, um zu erfahren, wie man diesen Erfolg jederzeit nach eigenem Willen wiederholen kann. Diese Erfolgsanalyse dient überdies den Teilnehmerinnen und Teilnehmern als Basis, auf der sie als Gruppe wie auch als Individuum Sicherheit und Stärken für die Zukunft aufbauen können.“³

Abschließend erfolgt die Vereinbarung wichtiger Schritte, wie beispielsweise beim nächsten Auftrag einen Zeitwächter einzusetzen. Durch die Vereinbarungen wird sichergestellt, dass die Erfahrungen tatsächlich umgesetzt werden. Es gelingt schrittweise die Entwicklung von einer Gruppe zu einem funktionstüchtigen Team.

¹ Quelle: www.coverdale.de - Download: 'Die Entwicklung der Coverdale-Methode', S. 3.

² Immer weniger Arbeits- und Ausbildungsstellen (Arbeitslosigkeit von 5.012.000; Stand 01/2006)

³ Quelle: www.coverdale.de, a.a.O., S. 4f.