



Praktische Erlebnis- pädagogik 2

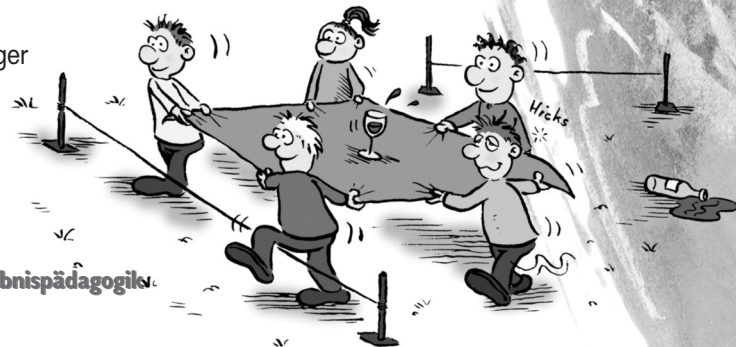
**Neue Sammlung handlungsorientierter Übungen
für Seminar und Training – Band 2**

2. überarbeitete Auflage

Annette Reiners
Illustrationen von Oliver Eger



Gelbe Reihe : Praktische Erlebnispädagogik



Praktische Erlebnispädagogik 2

Einleitung und Danksagungen	9
1. Phasenmodell	11
2. Praxisbeispiele	35
3. Übungen	45
Fazit und Überleitung	46
3.1 Kennenlernen	47
Aufgestellt	48
Begrüßungsallerlei	50
Besonderheiten	51
Der erste Eindruck	52
Fragen über Fragen	53
Fünf Gemeinsamkeiten mit einer Lüge	54
Geldbeutelspitzel	55
Klatsch-und-Tratsch-Galerie	56
Namensduell	57
Namensmarathon	58
Namenssalat	59
Narbengeschichten	60
Platzsuche	61
Stammesrituale	62
Teamschätzung	65
Thematisches Kennenlernen	67
Wissen und Neugier	68
Zwiebel	69

3.2 Warming-Up	71
Abschlag am Seil	72
Buchstabenballett	73
Chinesisch knobeln	75
Das bewegte Tischtuch	77
Einstieg ins Seminar	78
Formel 1	79
Kooperatives Knobeln	80
Menschliche Feder	81
Monty Python	82
Planspiel	83
Seilspannung	84
Shopping Mall	85
Standpunkte vertreten	86
Stuhlwechsel	87
Systemisches Kreisen	88
Transport mit Hindernissen	89
Vertrauensspalier	90
Virtuelle Spielgeräte	91

3.3 Perspektivenwechsel, Einstimmung und Wahrnehmung 93

17 und 4	94
Eiwache	95
Es ist offensichtlich	96
Farbenspiel	97
Full Value Contract	100
Hände blind zählen	102
Kartografen	103
Knotentrick	105
Kreative Rätsel	106
Lernsteine	110
Lernzonen	111
Namensschilder	113
Postkartenübung	114
Richtungswechsel	115
Sicherheit	116
Sterngucker	117
Teampuzzle	118
Toninsel	119
Ziehen und Zerren	120

3.4 Kommunikation, Argumentation und Entscheidung 121

Bleistift-Deal	122
Blind fangen	123
Bullshit-Bingo	124
Der Fluss der Krokodile	127
Es war einmal in Amerika	129
Ferngesteuert	134
Gewinnt so viel ihr könnt!	135
Gleichgewicht	139
Mord in Palermo	141
Pan-Koloss	143
Romeo und Julia	152
Steine der Macht	155
Steinsortiment	156

3.5 Kooperation und Strategie ...	157
Balkenbalance	158
Baumloser Säureteich	159
Brot und Spiele	160
Bullring	161
Codeknacker	163
Das Netz	165
Der See des Schweigens	166
Eieruhr	167
Ein Eimer auf Füßen	168
Eiszeit	169
Feuer im Hotel	171
Figurengarten	173
Flaschen-Fun-Park	175
Flaschenpfeifen	177
Gates	178
Gefangenendilemma	180
Gewichtsfragen	184
Irrgarten	185
Labyrinth	188
Lauter Blindel!	189
Murmelbahn	190
Nikolaus und Pentagramm	192
Performance Puzzle	193
Plankenhüpfen	195
Praktische Mathematik	197
Quadratesalat	199
Riesenrollbahn	201
Robin-Hood-Saga	204
Schafe und Schäfer	205
Schatzsuche	206
Tonnenvariationen	207
Turmbau zu Babel	208
Verbandelt	209
Verheddert	213
Zielfoto	214

3.6 City Bound	215
Blinder Spielplatz	216
Chaos im Informationsbüro	217
Chiffre	219
Ein fetter Auftrag	221
Führungskräfte verstecken	222
Gegen den Fremdenhass	224
Geschenkejagd	227
Hans im Glück	229
Rollstuhltour	230
Sabotage	231
Scotland Yard	233
 3.7 Reflexion und Ausklang	 237
Diashow	238
Distanz	239
Drei-Karten-Feedback	240
Entwicklungsfluss	242
Fishbowl	243
Flaschenreflexion	244
Fragenkatalog	245
Framegames	248
Gut gemacht	250
Gute Frage!	251
Kreuze und Raster	252
Narren und Hüte	254
Schiffsbesatzung	256
Standard	257
Streichholzreflexion	258
Team mit Vision	259
Teamkultur	261
Was bleibt hängen?	263
Welche Rolle?	264
 4. Literaturverzeichnis	 267
 Die Autorin	 269



1. Phasenmodell

Wie gelingt eine erlebnispädagogische Intervention?

Theoretischer Rahmen mit praktischen Konsequenzen

Für diejenigen Leser, die das Kapitel „Einleitung und Danksagungen“ übersprungen haben, könnte es wichtig sein, Folgendes zu erfahren: Der Fokus dieses Buches richtet sich vorrangig auf die Einbindung erlebnispädagogischer Methoden in Workshops mit einem Teamentwicklungskontext. Insofern bezieht sich auch das hier vorgestellte Phasenmodell auf diesen Kontext. Die Anwendung auf andere Entwicklungsfelder und Themenbereiche ist aber auch möglich, sofern handlungsorientierte Lehr-Lern-Formen zum Einsatz kommen.

Die Grundlage meines Phasenmodells speist sich aus den Basisideen der Systemtheorie. Diese möchte ich hier nur in sehr verdichteter und knapper Form wiedergeben. Für eine weitergehende Beschäftigung verweise ich auf die einschlägige Literatur.²

Vom Standpunkt der Systemtheorie aus, ist die Einflussnahme eines Trainers auf die Lernerfolge der Teilnehmer begrenzt. Aus dem Blickwinkel des Coaches agiert ein Team als autonomes System, das sich durch Selbstorganisation und operationelle Geschlossenheit auszeichnet. Insofern ist eine direkte „instruktive Interaktion“ zwischen Coach und dem System „Team“ eigentlich unmöglich.

Diese Sichtweise auf ein Lehr-Lern-Geschehen widerspricht deutlich den gängigen Schulweisheiten: „Ein Lehrender, der sich schlauer als seine Lernenden deucht, weiß und bestimmt, was diese tun, erleben, denken und lernen und die Lernenden leisten diesem Folge.“ Aber selbst bei einer ausgesprochen hohen Kooperations- und Lernbereitschaft vonseiten der Lernenden ist dies aus Sicht der Systemtheorie nicht unmittelbar umsetzbar.

² empfehlenswerte Literatur zur systemtheoretisch basierten Therapie und Beratung:

- Grundlagen:

Wiener, Norbert (1963): Kybernetik. Econ-Verlag

von Schlippe/Schweitzer (2003): Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung. Vandenhoeck & Ruprecht

- im Zusammenhang mit Management:

Senge, Peter (2001): Die fünfte Disziplin. Klett-Cotta

Vielmehr sind hier die tatsächlichen Interventionsmöglichkeiten eines Beraters von indirekter Gestalt. Sie bestehen im „provozieren“ von bereits existenten „Eigenzuständen“ als auch in „Störungen“ oder „Irritationen“ des Geschehens. Auch neurophysiologisch verdichten sich die Hinweise, dass der Mensch lernt, indem er bereits aktive Neuronen mit neuen verknüpft oder bereits bestehende Faserverbindungen zwischen den Nervenzellen verstärkt. Es braucht also für das Lernen von neuen Inhalten hirnpysiologische Anknüpfungs- und Vernetzungsprozesse auf der Grundlage von bereits bestehenden Strukturen. Die Geschichte mit den Anknüpfungspunkten, vor allem denen emotionaler und mentaler Natur, erscheint auf den ersten Blick hin trivial. Natürlich braucht man Referenzerfahrungen, um neue Erfahrungen einsortieren zu können. Aber wie oft geschieht es trotzdem, dass Lerninhalte ignorant gegenüber dem Erfahrungsstand des Lernenden in ihn hineingetrichtert werden. Dies geschieht, weil der Lehrende, der Vorgesetzte, die Personalabteilung es für wichtig und/oder richtig hält. Da verwundert es nicht, wenn bei allem Aufwand, der betrieben wird, so wenig von dem angeblich vermittelten Wissen umgesetzt wird. Wir kommen bei dem Kapitel „Transfer“ wieder darauf zurück.

Übersetzt für die Interventionsmöglichkeiten in dem hier vorgestellten handlungsorientierten Lehr-Lern-Kontext, könnten diese Überlegungen Folgendes bedeuten:

- Erfinden von Szenarien, die – in verdaulichen Häppchen serviert – denen des Arbeitsplatzes ähneln bzw. vergleichbare Strukturen aufweisen und ähnliche Handlungsmuster fordern (Provozieren von Eigenzuständen).
- Im Rahmen dieser Szenarien, die behutsame Veränderung erfolgskritischer Parameter wie zum Beispiel durch außergewöhnliche Rahmenbedingungen (draußen, mit verbundenen Augen und ungewohnten Ressourcen).

„Die meisten Berater verstehen sich (jedoch, Anm. d. Verf.) als Problemlöser und Spezialisten für die Einführung von Veränderungen. Ihre Diagnose betrachten sie als Wahrheit, der sich das Unternehmen stellen muss. Sie halten Wandel für planbar und denken in eindeutigen Ursache-Wirkungs-Beziehungen ... Ein systemischer Berater geht von einem anderen Denkansatz aus: Er versteht sich in erster Linie als Impulsgeber, dessen Interventionen darauf zielen die Wahlmöglichkeiten des Systems zu erhöhen. Ob sich daraus neue Handlungsmuster ergeben oder nicht, bleibt dem Klientensystem überlassen. So gesehen ist eine Diagnose immer vorläufig und wird als Hypothese formuliert ... Ein systemisch denkender (und handelnder) Berater wird immer Distanz zum Klientensystem wahren und nicht einseitig Veränderungen propagieren. Stattdessen hat er immer im Blick, dass sich Systeme selbst organisieren und ein Gleichgewicht von Verändern und Bewahren bestehen muss.“ (Hauser 1994, S. 12).³

³ Hauser, E. (1968): Erst die Lösung zeigt das Problem. Systemische Organisationsberatung in der Praxis.
In: Systhema 8 (1), S. 11–15

Das mag für Trainer, die den Wunsch nach eindeutig plan- und steuerbaren Prozessen hegen, desillusionierend klingen. Schließlich hat ein pädagogischer Prozess ja auch den Anspruch zielgerichtet zu sein!

Dieser Anspruch wird jedoch auch aus systemischer Sicht vertreten. Nur kann hier das Ziel nicht von außen vorgegeben, sondern nur innerhalb des Systems erschaffen werden. Der Teamentwicklungsscoach betritt die Bühne als „Experte für die Entwicklung von Kooperationsbeziehungen“⁴, der den Prozess steuert und mit hilfreichen Methoden untermauert. Sein Bestreben ist es, eine Hinterfragung der individuellen, mentalen Modelle und Grundannahmen anzuregen, sodass „generatives“ Lernen möglich wird; ein Lernen also, in dessen Prozess gemeinsame Werte geschaffen und neue Wirklichkeiten erfunden werden. Der Beitrag des Beraters besteht dabei darin, zunächst als außenstehender Beobachter des Systems, die dem formulierten Ziel hinderlichen Interaktionsmuster zu erkennen. Daraufhin bildet er Hypothesen darüber, welche Dynamik diesen Mustern zugrunde liegt. Dementsprechend entwickelt und plant er die Szenarien, die eine Musterunterbrechung oder ein alternatives Interaktionsmuster ermöglichen. Während der Intervention beobachtet er die Auswirkungen derselben und diskutiert sie anschließend in der Reflexion mit den Teammitgliedern. Dabei überprüft er die alten Hypothesen, ergänzt sie, verändert sie und konzipiert den nächsten Handlungsschritt.

Die Verantwortung der Seminarleitung besteht also in dem professionellen Design des Trainings und der einzelnen Lernsituationen nach bestem Fachwissen und eruiertem Kenntnisstand, jedoch wird den Teilnehmern gleichzeitig die Freiheit gewährt, dieses Design vollkommen zu ignorieren bzw. anders als geplant zu interpretieren und zu nutzen. Dies stellt hohe Ansprüche an die operative Flexibilität eines Coaches. Entsprechend bedeutsam sind deshalb die coachseitig wirksamen mentalen Modelle mit den dazugehörigen praktischen Konsequenzen.

In diesem Sinne: Packt man also die im zweiten Teil des Buches vorgestellten Übungen kreativ und flexibel an, so bilden sie eine überaus potenzialträchtige Grundsubstanz. Durch das hohe Maß an Komplexität ist es bei fast allen Übungen möglich, team-relevante Faktoren abzubilden. Gleichzeitig ist ihre Strukturähnlichkeit zu „handelsüblichen“ Prozessen so gut darstellbar, dass die Simulation ein gewisses Maß an Alltags-„Nähe“ erhält. Demnach ergeht ein Designauftrag an den Coach, eben jene Spielregeln, Rahmenbedingungen und Metaphern einzublenden, die die spezifischen Fragestellungen auf den Punkt bringen und ein konkretes Probehandeln im struktur-ähnlichen Raum (gefahrlos = konsequenzenfrei) ermöglichen.

⁴ von Schlippe/Schweitzer (2003): Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung. Vandenhoeck & Ruprecht, S. 277f.

Begrüßungsallerlei



Ort: im Seminarraum
und draußen

Schwerpunkt: Kennenlernen,
Spaß

Material: –

Vorbereitung: –

Beschreibung: In der ersten Runde gehen die Teilnehmer im Raum umher und begrüßen sich „normal“ per Handschlag. In der zweiten Runde bekommen sie den Auftrag, die Begrüßung in der Rolle eines „Autoverkäufers“ zu spielen, also ein wenig übertrieben, aufgedreht und „verkauforientiert“. In der dritten Runde sollen sich die Teilnehmer in ihre Pubertät zurückversetzen und sich nur linkisch und schüchtern, ohne Blickkontakt begrüßen.

Kommentar / Diskussionsanregungen:

Diese Übung erlaubt den Teilnehmern die zu Beginn eines Seminars häufig tatsächlich vorhandene Schüchternheit einmal „ganz legal“ nach außen zu kehren.

Variationen: Man kann die Ansagen auch länderspezifisch vornehmen: „Jetzt begrüßen sich alle einmal chinesisch mit einem Lächeln.“ „Jetzt begrüßen sich alle einmal französisch, mit einer Verbeugung und einem ‚Bonjour‘“, „Jetzt begrüßen sich alle einmal mit dem linken Ellenbogen.“ usw.

Quelle: Zeitschrift e&I 2/2000, S. 14

Besonderheiten

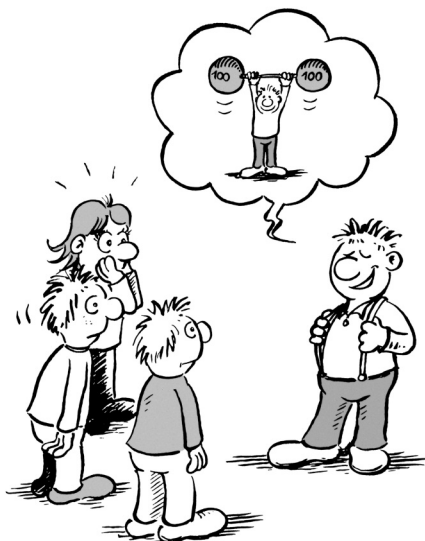
Ort: im Seminarraum und draußen

Schwerpunkt: Kennenlernen

Material: –

Vorbereitung: –

Beschreibung: Diese Übung ist eine etwas anspruchsvollere Vorstellungsrunde: Die Teilnehmer sitzen in einem Stuhlkreis. Der erste Teilnehmer stellt sich kurz nach dem gängigen Muster vor (Name, Beruf, Hobbys); als Letztes nennt er noch eine ganz spezielle Besonderheit, die ihn von allen anderen unterscheidet und ihn einzigartig macht. Dabei sind der Fantasie keine Grenzen gesetzt. Die „billigste“ Lösung sind irgendwelche äußeren Erscheinungsmerkmale, die interessanteren Alternativen sind aber die nicht so offensichtlichen Kennzeichen einer Person wie zum Beispiel gemachte Erfahrungen, Charaktereigenschaften oder Ähnliches.



Bei der Nennung der „Besonderheit“ kann jeder andere Teilnehmer Einspruch einlegen, wenn er über die gleiche Erfahrung, Charaktereigenschaft etc. verfügt. Dies hat zur Folge, dass sich der „Vorsteller“ eine andere Besonderheit, die ihn auszeichnet, überlegt.

Kommentar / Diskussionsanregungen:

Viele Teilnehmer, die diese Übung gemacht haben, haben angemerkt, dass es manchmal wirklich sehr interessant sein kann, sich zu überlegen, was einen von anderen wirklich in seiner Einzigartigkeit unterscheidet.

Variationen: Eine schnelle und doch gehaltvolle Einstiegsrunde bietet die Ausformulierung des Satzes: „Ich heiße ..., die Besonderheit, die mich von allen anderen unterscheidet ist ... und ich werde an ... merken, dass sich das Seminar für mich gelohnt hat, wenn ich am ... Folgendes imstande bin zu tun: ...“

Quelle: WUP-Spieleseminar am 10.–12. Mai 1996 in Schloss Hirschberg