



DER OPTIMALE LERNKORRIDOR

Interventionsmöglichkeiten während der Durchführung von Lernprojekten

Von Tobias Voss

Die Kunst des Trainierens ist es, einen Lernraum zu kreieren, in dem die Gruppe und ihre einzelne Akteure selbst Erfahrungen machen, die für sie von Bedeutung sind. Wir Trainer verfolgen dabei natürlich bestimmte Ziele. So soll die Gruppe beispielsweise „sich ihrer Stärken bewusst werden“, „lernen, wertschätzend miteinander zu kommunizieren“, „das Thema Change oder andere Inhalte erleben, die danach als Theoriemodell erarbeitet werden“. Bei solchen Zielen ist es sehr verführerisch, vor den Lernenden zu dozieren, wie denn z. B. wertschätzende Kommunikation oder ein beliebiges anderes Thema nun wirklich funktioniert. Der Haken daran ist jedoch, dass ein solcher Input vielleicht eine interessante Information ist – die allerdings nur in seltenen Fällen zu dem ganz großen Aha! führt. Dieses große Aha-Erlebnis wäre am ehesten dann gegeben, wenn zuvor eine entsprechende eigene Erfahrung gemacht wurde. Konkret heißt das, je mehr wirkliche, eigene und tiefgreifende Erfahrungen gemacht werden und je mehr der Trainer die eigenen Generalisierungen des Lernenden unterstützt – statt ihm oder ihr das eigene Weltbild oder auch die wissenschaftliche Lehrmeinung überzustülpen –, desto wirkungsvoller wird der Lernprozess. Die Herausforderung ist also, vom Trainingsstil nach der Logik „Ich weiß alles“ und „die Wahrheit bei diesem Thema ist XYZ“ hin zum Lehren durch Schaffung eines passenden Erfahrungsraumes zu kommen.

Optimaler Lernkorridor

Im Bereich des erfahrungsorientierten Lernens geht die Lernkurve nach unten, wenn ich

- » der Gruppe die Lösung sage,
- » die Aufgabe so stelle, dass sie zu schwer ist (außer es ist mein Ziel, explizit „Scheitern“ erleben zu lassen),

- » die Aufgabe so stelle, dass sie zu leicht ist, sodass die Gruppe mit einem „Und jetzt?“ aus dem Lernprojekt rausgeht.

Ich ermögliche wirkungsvolles Lernen, solange ich die Gruppe in einem Zustand

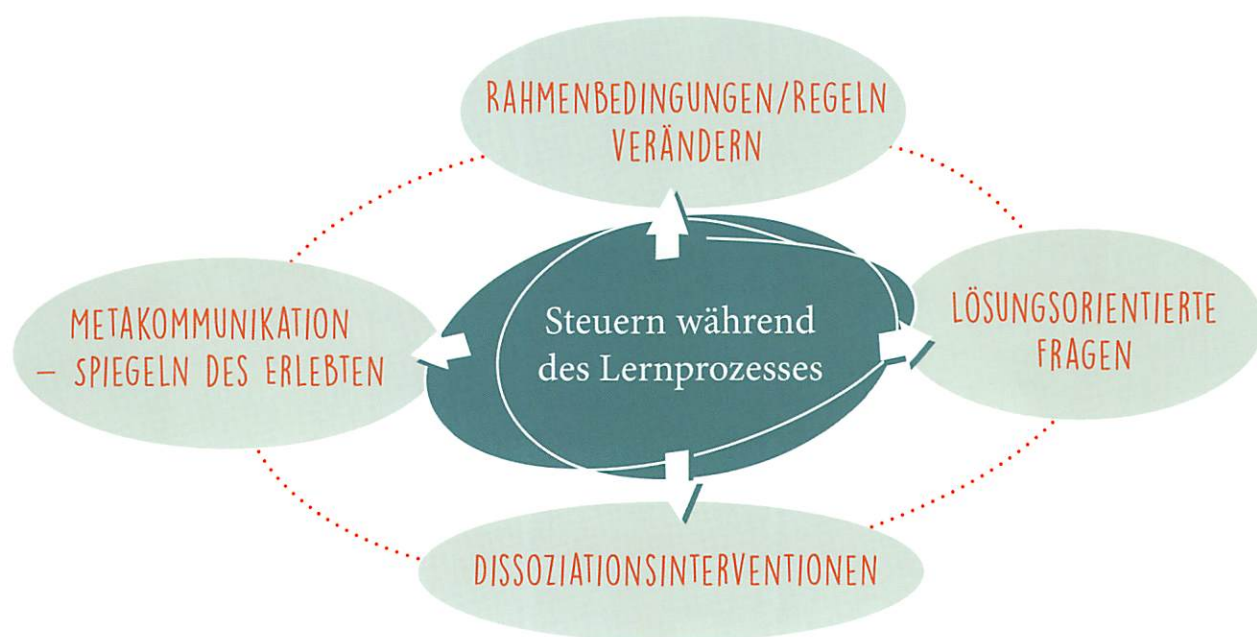
- » des angemessenen Scheiterns,
- » eines angemessenen Stresslevels,
- » eines angemessenen Schwierigkeitslevels,
- » der Spannung und Fokussierung halte.

Dies ist der optimale Lernkorridor. Ziel sollte immer sein, dass Einzelne und die Gruppe selbst Lernerfahrungen machen. Wie sieht das nun während der Durchführung eines Lernprojekts wie z. B. eines METALOG® training tools aus?

Navigieren durch Interventionen

Während des Lernprojekts ergeben sich zahlreiche Möglichkeiten, den Prozess der Gruppe so zu navigieren, dass sie im optimalen Lernkorridor gehalten wird. Interventionen sind immer dann besonders nötig, wenn die Gruppe aus diesem Lernkorridor auszutreten scheint, z. B. wenn sie sich festgefahren hat, zu problemorientiert kommuniziert, der Zeitrahmen gesprengt wird, die Aufgabe sich als zu leicht gestellt entpuppt usw. Im Großen und Ganzen lassen sich vier Kategorien von Interventionen unterscheiden, die ich gerne anhand von konkreten Gruppensituationen beschreiben möchte:

Situation 1: Stellen wir uns vor, die Gruppe ist gerade dabei, den Tower of Power zu konstruieren. Sie hat bereits drei Bauteile aufeinandergestellt und jetzt sind plötzlich zwei Bauteile nachein-



ander beim Versuch des Anhebens umgefallen. Nun verlieren sich die Akteure in endlose Diskussionen, welche Strategie nun die wirklich richtige ist, ohne tatsächlich erneut ins Tun zu kommen. Hier hat der Trainer die Möglichkeit, die **Rahmenbedingungen/Regeln** zu verändern. Das heißt z. B., die Zeit verkürzen: „Ab jetzt habt Ihr noch 10 Minuten, um die Aufgabe zu lösen.“ Oder im Fall einer Regeländerung hieße das: „Es ist ab jetzt nicht mehr erlaubt, zu sprechen.“

Situation 2: Stellen wir uns eine Gruppe vor, in der es zwei informelle „Führer“ gibt, die versuchen, „ihre“ Version des Turmbaus bei der Gruppe durchzusetzen. Das andauernde Widersprechen führt natürlich dazu, dass nicht an einem Strang gezogen wird, sondern dass das Team zweigeteilt und gegeneinander agiert. Hier hat der Trainer die Möglichkeit, mittels **Metakommunikation das Erlebte zu spiegeln**. In diesem Fall unterbricht der Trainer den Prozess und macht der Gruppe das eigene Verhalten bewusst, indem er z. B. fragt „Wie erleben Sie sich gerade als Team?“ oder „Wie halten Sie sich gerade davon ab, die Aufgabe zu lösen?“.

Situation 3: Stellen wir uns eine Gruppe vor, in der sich die einzelnen Akteure gegenseitig die Schuld zuschieben, wenn Bauteile umgefallen sind. Hier hat der Trainer die Möglichkeit, **lösungsorientiert zu fragen**. Der Trainer entwickelt mithilfe lösungsorientierter Fragen konkrete Schritte für neue Verhaltensweisen während des Lernprojekts. Solche Fragen könnten sein „Was brauchen Sie jetzt, damit Sie zum Ziel kommt?“, „Was wollen Sie ändern?“, „Was funktioniert bereits sehr gut und wo sind Optimierungen hilfreich?“.

Situation 4: Wenn in einer Gruppe aufgrund des problemorientierten Umgangs mit Misserfolgen wie dem Umfallen mehrerer Bauteile die Situation eskaliert und beispielsweise ein Akteur mit den Worten „Ich habe keine Lust mehr, mitzuarbeiten!“ seine Schnur loslässt, ist es höchste Zeit für eine **Dissoziationsintervention**. Das Ziel einer solchen Dissoziationsintervention ist es, Abstand zum momentan Erlebten aufzubauen und von außen neue Blickwinkel auf das Lernprojekt zu entwickeln. Dies gelingt mit den Mitteln der Raumintervention und sprachlicher Intervention: „Ich möchte Sie bitten, kurz aus Ihrer Rolle als Akteure herauszugehen und mit mir gemeinsam auf das Lernprojekt zu schauen. Der Trainer fordert also die Gruppe auf, ihre Plätze zu verlassen und von einem anderen Ort im Raum auf das „Aktionfeld“ zu blicken. „Stellen wir uns vor, wir sind Berater und sehen gerade einer Gruppe zu, die dabei ist, eine anspruchsvolle Aufgabe zu lösen. Ich frage euch ... unter Kollegen ... was seht ihr, was bereits gut funktioniert hat? Und was braucht die Gruppe noch, um die Aufgabe vollständig zu lösen? Inwiefern könnte ihnen Führung helfen? Welche ihrer Kompetenzen nützen sie noch nicht ausreichend? Wer oder was könnte sie unterstützen?“ Auf diesem Weg kann es nicht nur gelingen, den Tower of Power fertig aufzubauen, sondern auch eine Menge hilfreicher Erkenntnisse über die Gruppenkommunikation herauszufiltern.

Produktvideo: Wer den Tower of Power noch nicht kennt, findet auf www.metalog.de ein Produktvideo.

Sie wollen mehr zu diesem Thema erfahren? Lesen Sie noch mehr dazu im Buch „Die METALOG® Methode“ oder kommen Sie gleich zu uns in die EOL-Trainerzertifizierung.