

Sequenz II:

Teamspiel BRÜCKENBAU

Sequenz II

Teamspiel BRÜCKENBAU

Einleitung

Im Folgenden beschreiben wir den schrittweisen Ablauf des Teamspiels Brückenbau, das in der Regel mit Gruppen von 20 – 30 Personen durchgeführt werden kann. Zur Vereinfachung ist das Spiel hier mit 14 Teilnehmern dargestellt, die in zwei Arbeitsteams aufgeteilt werden. Bei höherer Teilnehmerzahl werden entsprechend vier oder sechs Arbeitsteams (ca. 6-7 Personen pro Team) gebildet. Die Gesamtdauer des ersten Teils dieser Sequenz beträgt ca. 150 Minuten, zzgl. der Pausen. Die Auswertung kann je nach Bedarf gestaltet werden. Die bezieht sich auf die Durchführung des Spiels mit der ersten Auswertungsrunde.

ZEIT 150



Im Anhang befinden sich Vorschläge für einfache „warming-up“ Übungen, eine schematische Spielübersicht zur Arbeitserleichterung für den Moderator, die Spielanleitung für die Teilnehmer sowie der Beobachterbogen für die Beobachter.

ANLAGE



Werden beide in diesem Leitfaden vorgestellten Sequenzen hintereinander mit der gleichen Gruppe durchgeführt, gibt einem die erste Sequenz Auskunft über die emotionale Stabilität der Gruppe. Dieses Vorgehen gestattet den Moderatoren im Brückenbauspiel ggf. „härtere“ Baubedingungen (z.B. geringere Zeitvorgabe, weniger Kommunikationsmöglichkeiten) zu stellen, um pädagogisch wichtige Erkenntnisse erfahrbar zu machen (Zeitdruck, Stress, evtl. Scheitern) Allerdings sollte das Leitungsteam der Moderatoren Erfahrungen haben, um gegebenenfalls aufkommende Unzufriedenheit auffangen zu können, damit der Prozess nicht irgendwann am Widerstand der Teilnehmer scheitert und abgebrochen werden muss.

1. Der Seminareinstieg

Zu Beginn des Seminars empfiehlt es sich ein kurzes „warming-up“, bzw. eine gruppenspezifische Übung durchzuführen. Anschließend informiert das Leitungsteam die Teilnehmer über die Ziele und den Ablauf des Seminars.

ANLAGE



Im Rahmen des Teamtrainings werden die Teilnehmer an diesem Tag an einer Erfahrungssequenz teilhaben, die ihnen die Möglichkeit gibt, sich

ZEIT 10 "



- ⇒ in einer Kleingruppe
- ⇒ bei der Erstellung eines Teilproduktes
- ⇒ in einer begrenzten Zeit
- ⇒ mit vorgegebenem Material

als Teil eines Teams zu erleben.

In diesem Prozess wird ein Produkt entstehen, das das Ergebnis des gemeinsamen Arbeitsprozesses von je zwei Arbeitsteams ist. In der Auswertung werden wir zunächst unser eigenes Verhalten in der Gruppenarbeit reflektieren. In einer zweiten Evaluierung werden wir uns mit einem konkreten Thema unserer zukünftigen Planung der Ausbildung befassen. Es ist eine sogenannte Trainingslabor-Situation, die Einsichten, Erkenntnisse und Erfahrungen in einer zwar dem Alltag gemäßen, jedoch künstlich geschaffenen Spielsituation liefert. Im Anschluss an die praktische Übung wird die Erfahrung dann in weiteren Schritten unter verschiedenen Aspekten unseres Themas "Team" reflektiert.

HINWEIS

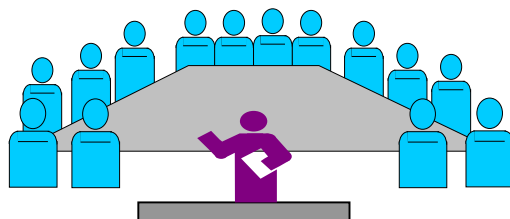
*Eine **Einführung** dient der umfassenden Information der Teilnehmer über die Lernziele, die Aktivitäten und den zeitlichen Ablauf der Lernsequenz. So können sie sich auf die kommenden Lernaktivitäten einstellen. Weiterhin dient eine einführende Information der Herstellung eines Konsens über die gemeinsame Arbeit. Die Teilnehmer können Fragen stellen, Einwände erheben, ihren Unmut äußern etc. Die Verständigung dient letztendlich der Motivation der Teilnehmer, weshalb wir eine Einführung gut vorbereiten sollten.*

In einer Einführung sollten genannt werden:

- die Ziele der einzelnen Lernschritte
- die geplanten Aktivitäten
- die grobe zeitliche Planung.

Als Moderator wollen wir ja auch durch unser eigenes Verhalten Veränderungen im Klassenraum herbeiführen. Daher ist es wichtig darauf zu achten, dass alle Teilnehmer über den Inhalt und den Ablauf der Sequenz informiert werden. Schüler in der Techniker-ausbildung haben einen Anspruch darauf, zu Beginn einer Lerneinheit zu erfahren, was gemeinsam bearbeitet werden soll! Ein guter informierender Seminarbeginn ist wichtig, um einen Konsens über die Ziele und die Planung der gemeinsamen Arbeit herzustellen.

Schritt I: Einführung - Gesamtseminargruppe



2. Die Beobachterwahl

Aus der Gesamtseminargruppe werden je zwei Seminarteilnehmer bestimmt, um die Beobachterrolle in den Arbeitsprozessen der Arbeitsteams zu übernehmen. Während der gesamten Spielzeit haben die Beobachter die Aufgabe, die Prozesse in den Arbeitsteams zu verfolgen und sich Notizen zu machen. Sie nehmen nicht aktiv am Brückenbau teil und erfüllen einen konkreten Arbeitsauftrag.

Der Auftrag an die Beobachter:

Sie sollen das Verhalten einzelner und das Verhalten der Gruppe nach vorgegebenen Kriterien während der Bauphasen protokollieren und in einem späteren Schritt an die Gruppe zurückgeben (erste Reflexion).

AUFGABE

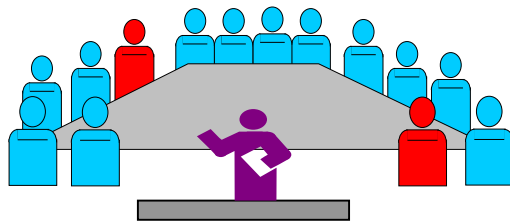


Als Arbeitshilfe wird den ernannten Beobachtern ein Beobachtungsbogen (Anlage) ausgehändigt. Dieser Beobachtungsbogen sollte als OH-Folie ausgedruckt und im Plenum vorgestellt werden.

ANLAGE



Schritt II: Ernennung der Beobachter



HINWEIS



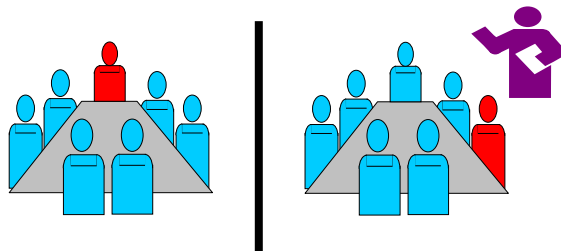
Bei der **Beobachterausswahl** ist zu beachten, WER welche Gruppe beobachtet. In der Zusammenarbeit mit Lehrern, die mit ihren Koordinatoren und Direktoren im Fortbildungsseminar arbeiten, ist es empfehlenswert, die Direktoren die Rolle der Beobachter einnehmen zu lassen. Dabei sollte ein Beobachter jeweils eine ihm nicht bekannte Gruppe beobachten. Wenn in der Arbeit mit Gruppen ein großes Hierarchiegefälle besteht, wirkt sich das in aller Regel negativ auf die Dynamik der Gruppe aus. Direktoren und Koordinatoren werden – so lehrt uns die Erfahrung – fast immer mit koordinierenden Aufgaben betraut, was in der Natur der Sache liegt. Dies stört den beabsichtigten Gruppenprozess, aus dem heraus sich aus den formal gleichgestellten Mitgliedern ein Koordinator herausbilden soll.

3. Die Arbeitsteambildung

Aus der Gesamtseminargruppe werden anschließend zwei Arbeitsteams gebildet, die mindestens aus vier jedoch maximal aus sieben Mitgliedern bestehen. Dies ist wichtig, da die Erfahrungen zeigen, dass bei einer Gruppe mit weniger als vier Teilnehmern, aber auch bei mehr als sieben Teilnehmern, die Dynamik und Partizipation geringer sind.

Die beiden Arbeitsteams werden räumlich so voneinander getrennt, dass keine verbale oder visuelle Kommunikation zwischen ihnen möglich ist.

Schritt III: Bildung der Arbeitsteams



Beide Arbeitsteams zusammen bilden das Bauteam.

HINWEIS



*In der Lehrerfortbildung sind grundsätzlich mehrere Möglichkeiten gegeben, die **Zusammensetzung der Teams** zu steuern. Wenn man sich für die Gruppe einer Schule entscheidet, die auch ein Team bildet, kann die Gruppe bereits auf eingespielte Kommunikations- und Kooperationsformen zurückgreifen. Die Gesamtzeit sollte dann auf 60 Minuten begrenzt sein. Wählt man das Zufälligkeitsprinzip bei der Zusammenstellung der Gruppen, sollte die Zeit je nach Erfahrung der Teilnehmer 70 – 75 Minuten betragen.*

4. Die Materialausgabe

Jedes Arbeitsteam erhält folgendes Arbeitsmaterial / Arbeitsmittel:

- 5 Bogen Karton zerschnitten in Karten und Streifen
- 1 Lineal
- 1 Klebstoff (unbedingt Pritt / Papierkleber, der nicht sofort klebt)
- 1 Schere
- 1 Bleistift
- 4 Blatt Papier für Notizen / Baumaterial

Die Beobachter erhalten einen Beobachtungsbogen, Notizblätter und einen Kugelschreiber.

Für alle Gruppen unbedingt das gleiche Material bereitstellen! Ergänzendes Material und Werkzeuge sind nicht zugelassen!

5. Die Gruppenarbeitsphase

Der Arbeitsauftrag: Bau einer Brücke

ZEIT 60 "



- Das Bauteam baut e i n e Brücke.
- Jedes Arbeitsteam baut eine Brückenhälfte, die zur Brückenhälfte des anderen Arbeitsteams passen muss.

AUFGABE



Der vorgegebene Zeitrahmen von 60 / 70 Minuten Arbeitszeit für den Bau der Brückenhälften darf nicht überschritten werden!

Zum Bau der Brückenhälften dürfen nur Pappstreifen sowie die vorgegebenen Karten verwendet werden. Art, Form und Größe der Brücke können frei gewählt werden.

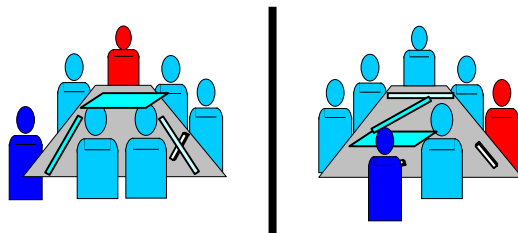
Zwei Bedingungen sind allerdings zu beachten:

1. Die beiden Brückenhälften müssen zusammenpassen, bzw. es muss eine Brücke präsentiert werden.
2. Die Brücke muss in der Mitte eine Mindesttragfähigkeit von 0,1 kg (z.B. ein Pritt-Klebestift) besitzen.

Die einzig mögliche Verständigung zwischen den beiden Arbeitsteams läuft über die Sprecher/Koordinatoren. Nur der Sprecher kann sich über die Details (z.B. Bauart und Maße) der Brückenteile mit dem Sprecher des anderen Arbeitsteams an einem dritten Ort, und zwar nur mündlich, austauschen.

Die beiden Arbeitsteams arbeiten in getrennten Räumen und dürfen sich nicht sehen und nicht direkt verständigen. Die Vorgabe bei erfahrenen Arbeitsteams (relativ homogene Gruppen, die sich untereinander kennen) sind zwei Austauschmöglichkeiten pro Spieldauer, bei nicht so erfahrenen Gruppen kann man auch drei Treffen zwischen den Sprechern vorgeben.

Schritt IV: Beginn der Gruppenarbeit



Während der Treffen der Sprecher ist der Austausch von Skizzen, Zeichnungen etc. nicht gestattet!

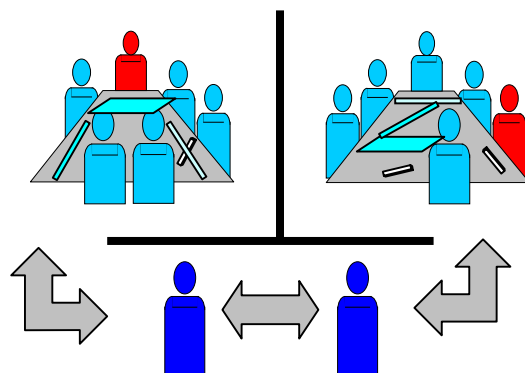
Die Arbeitsanweisung liegt als Vorschlag in der Anlage vor. Die Bezeichnung „Brückenhälften“ ist bewusst so unspezifisch gewählt: Es ist den Arbeitsteams überlassen zu definieren, was eine „Hälfte“ ist.

ANLAGE



Die Sprecher werden von dem Arbeitsteam ausgewählt und der Spielleitung namentlich genannt bzw. von den Beobachtern im Beobachtungsbogen notiert, bevor sie Kontakt mit der anderen Gruppe aufnehmen dürfen.

Schritt V: Treffen der Sprecher (Koordinatoren) (2-3 x pro Spielablauf)



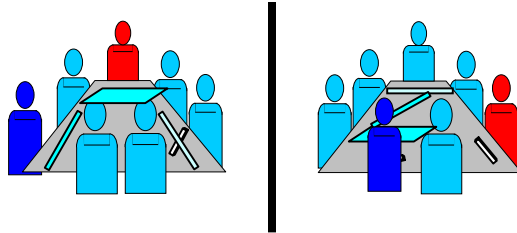
HINWEIS



Je enger man die **Vorgaben** macht (wenig Zeit, nur 2 Treffen der Sprecher), desto höher ist das Risiko, dass das Bauteam mit dem Brückenbau und damit mit dem Arbeitsauftrag nicht fertig wird. Das ist in methodischer Hinsicht gut für die Analyse nicht effizient geführter Verständigung und Zusammenarbeit. Das zeigt die Grenzen der eigenen beruflichen Handlungskompetenz und führt die Teilnehmer zu der Erkenntnis, dass gutes Teamverhalten gelernt sein will. Es bedarf allerdings selbstbewusster Lehrer bzw. Ausbilder, um den Misserfolg auch verkraften zu können. „Weichere“ Vorgaben führen zu einem Produkt und damit zu einem Ergebnis und bescheren den Teilnehmern einen Erfolg. Das ist ein stimulierendes Element für den Verlauf der Fortbildung, legt allerdings nicht die Defizite im kommunikativen Verhalten offen. Es obliegt den Moderatoren dieses Fortbildungsmoduls, entsprechende Entscheidungen vorab zu treffen und die Bedingungen, je nach Gruppe härter oder weicher zu gestalten.

Die Gruppenarbeit wird in den beiden weiterhin getrennten Bauteams fortgesetzt. Die Bauteams entscheiden selbst, wann das Folgetreffen der Sprecher stattfinden soll.

Schritt VI: Fortsetzung der Gruppenarbeit



Rund zehn Minuten vor Ablauf der Bauzeit weist der Moderator auf die verbleibende Zeit hin. Anschließend beendet er diese Spielphase mit der Aufforderung an die Bauteams sich in das Plenum zu begeben.

Es empfiehlt es sich vor Beginn der Präsentation eine Auflockerungsübung (warming-up) durchzuführen.

ANLAGE



6. Präsentation

Das Bauteam muss sein Produkt anschließend im Plenum vorstellen und verkaufen. Dazu stellt sich der Spielleiter als Bürgermeister einer Gemeinde oder einer Stadt vor, die in Kürze Wahlen hat und die deshalb in möglichst kurzer Zeit den Vorschlag für den Bau einer Brücke von mehreren Architektenbüros einholen möchte. Aus diesem Grund initiiert die Stadt oder Gemeinde eine öffentliche Ausschreibung und bittet um die Einreichung und Vorstellung von Vorschlägen.

ZEIT 10 "



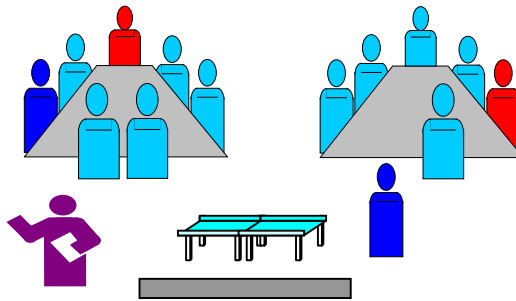
Die Brückenhälften werden im Plenum zusammengesetzt, dabei soll das Arbeitsergebnis als Objekt eines Architektenwettbewerbes von einem Teilnehmer präsentiert werden, in dem die Vorzüge der Teamleistung (Produkt, Qualität, Termintreue, Arbeitsmethode, Arbeitsatmosphäre u.ä.) kurz erläutert werden sollen.

AUFGABE



Der Spielleiter übernimmt die Rolle des Bürgermeisters, der mit seinem Architekt oder Ingenieur das Produkt entgegennimmt und es sich erklären lässt. Dazu kann der Bürgermeister auch Fragen an das Bauteam stellen sowie eine Qualitätskontrolle durchführen. Ein Klebestift auf die Mitte der Brücke gestellt, gibt Auskunft über die Qualität und Haltbarkeit des Produkts.

Schritt VII: Präsentation der Brücke in der Gesamtgruppe



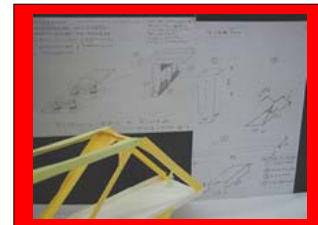
Die Beobachter der Gruppe und die Spielleitung fungieren als Jury, die bewertet, welches Brückenteil den Anforderungen und damit dem Auftrag (am ehesten) entspricht. Eine abschließende Bewertung sollte jedoch nicht vorgenommen werden, denn dies schürt eine Konkurrenzsituation, die dem weiteren Seminarverlauf abträglich ist. Es ist ratsam, dass die Gemeinde dann alle Brücken "kauft".

AUFGABE



Kriterien für die Bewertung sind:

- Originalität
- Funktionsfähigkeit
- Sorgfalt
- Stabilität



7. Erste Auswertungsrunde

Die Arbeitsteams gehen nacheinander im Beisein des Partnerteams in eine geleitete Reflexionsrunde über ihre Teamarbeit.

ZEIT 20 "



Die Beobachter präsentieren in dieser Runde ihre Beobachtungsprotokolle (je 5-7 Minuten).

AUFGABE



In der geleiteten Reflexion sollte der Leiter der ersten Auswertungsrunde in jedem Falle danach fragen, wie es zur Bestimmung des „Sprechers“ gekommen ist. Wichtige Punkte im Arbeitsprozess sind die Aufgaben, die dem Sprecher mitgegeben wurden und wie in der Gruppe die Ergebnisse der Konsultationen zurückgekoppelt und aufgenommen wurden.

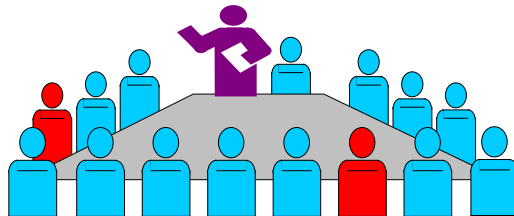
Es geht bei dieser Übung in erster Linie darum, den Kommunikationsfluss zu analysieren und jedem Teilnehmer die Möglichkeit zu geben, seinen Einfluss auf die gesamte Kommunikation innerhalb des vorgegebenen Rahmens reflektieren zu können.



*In der geleiteten ersten **Auswertungsrunde** gibt es zur Einführung folgende Hinweise: Es handelt sich um eine Reflexion, in der das Verhalten anderer nicht bewertet wird (sehr wichtig!). Jeder Teilnehmer spricht nur von sich selbst bzw. von seiner Gruppe. Jeder kann dem anderen sein Gefühl und seine Freude oder Verärgerung in bestimmten Situationen vermitteln. Es bleibt jedem selbst überlassen, aus dem Erleben in der Gruppe zu lernen.*

Ein Beispiel für die angestrebte Auswertung sind Äußerungen wie: „Ich wäre auch gern Koordinator oder Sprecher gewesen, aber das ging so schnell, dass ich nichts mehr sagen wollte.“ Dann bleibt es den anderen Gruppenmitgliedern überlassen, darauf zu antworten oder es als Hinweis für möglicherweise dominantes Verhalten mit nach Hause zu nehmen und daran zu arbeiten, die eigene Sensibilität für die Bedürfnisse anderer zu erhöhen.

Schritt VIII: Die Berichte der Beobachter und die geleitete Auswertung in der Gesamtgruppe



8. Der Beobachtungsleitfaden (variabel)

In der Anlage stellen wir einen Beobachtungsleitfaden vor, der den zeitlichen Ablauf des Arbeitsprozesses in der Gruppe protokolliert. Wichtig ist der Hinweis, dass die Beobachter möglichst viel mitschreiben. Auch beobachten will gelernt sein! Deshalb ist es günstig, dass die Beobachter der ersten Sequenz (Turmbauspiel) auch die zweite Sequenz protokollieren.

ANLAGE



In der einführenden Erklärung sollte man auf den Unterschied der beiden Spalten WAS (inhaltlicher Ablauf) und das WIE (methodischer Ablauf) des Beobachtungsleitfadens eingehen.

In der Vorstellungsrunde sollte die Spielleitung den Beobachtern bei der Erklärung der Beobachtungsbögen konkrete Beispiele geben, damit sie sich in ihre Rolle hineinfinden können.

Wichtig ist für die Auswertung in erster Linie das Gruppenverhalten. Folgende Prozesse sollen beobachtet werden:

- Wie werden Entscheidungen in der Gruppe herbeigeführt?
- Wer nimmt an den gemeinsamen Entscheidungen teil, wer nicht?
- Wer redet mit wem?
- Welche Gruppen/Untergruppen bilden sich?
- Wer beschäftigt sich z.B. mit dem Schneiden von Karten, obwohl das noch gar nicht vorgesehen ist?
- Wer formuliert die Verhandlungsaufträge für den Sprecher, bzw. wer beteiligt sich daran?
- Wer hört zu, wenn der Sprecher die Ergebnissen zurückkopelt?
- Wer beschäftigt sich mit anderen Dingen etc.?

Vorbereitete Fragen

Eine andere Möglichkeit ist die Beobachtung nach vorgegebenen Fragen, bzw. Kriterien. Dieses ist die effizientere Beobachtungsmethode, erfordert allerdings erfahrene Pädagogen, die sich in der Arbeit mit Gruppen auskennen. Wenn man über solche Personen in der Gruppe verfügt, kann man Leitfragen zur Beobachtung vorgeben.

Im folgenden zwei unterschiedlich ausgerichtete Zusammenstellungen von Leitfragen. Im ersten Beispiel liegt der Schwerpunkt auf dem Ablauf, auf der Planung und auf der Orientierung an Funktionen innerhalb des Arbeitsprozesses. Im zweiten Beispiel geht es schwerpunktmäßig um die Teamfähigkeit. Hier steht der Gruppenprozess im Vordergrund.

Leitfragen – Beispiel 1:

- ↳ In welchem zeitlichen Verhältnis steht die Planung zur praktischen Ausführung? (Planungskapazität)
- ↳ Inwieweit sind die Aufgaben auf die einzelnen Personen bezogen - oder machen alle alles? (Arbeitsteilung)
- ↳ Welche Rolle spielt der Wettbewerb? (Motivation)
- ↳ Wie integrieren sich die Sprecher (Techniker) in die Gruppe? Wie vermitteln sie die Ergebnisse der Treffen? (soziale Kompetenz)

↳ Überwiegen die Überlegungen zu einer sachgemäßen Fertigstellung? (technische Kompetenz)

↳ Wer hat sich über den Verkauf des Produkts Gedanken gemacht?

Leitfragen – Beispiel 2:

↳ Wie kam es dazu, dass die Person „X“ zum Sprecher wurde?

↳ Welche Rollen sollte es in einem Team geben? Welche Rollen konnten im Team beobachtet werden?

↳ Wurde verhandelt, gekämpft, kooperiert?

↳ Wer hat den Arbeitsprozess organisiert und wie hat sich die Rolle herausgebildet?

↳ Wer konnte eine zugewiesene Rolle übernehmen? Wie kam es dazu?

↳ Welche Rollen(Verteilungen) ergaben sich im Team?

9. Zweite Auswertungsrunde

Für die zweite Auswertungsrunde soll ein thematischer Aspekt der Übung im Mittelpunkt stehen. Wir wollen zwei Auswertungsrunden vorstellen, die alternativ ausgewählt werden können. Man kann auch beide Übungen hintereinander durchführen. Die Arbeitsweise ist die gleiche, die in der ersten Sequenz bereits vorgestellt wurde.

ZEIT 120"



Themenstellung I

Welche Schlüsselqualifikationen oder transversalen Kompetenzen (oder auch einfach Fähigkeiten) hat die Gruppe während der Arbeit entwickeln müssen, um den Arbeitsprozess bewältigen zu können. Hier soll es darauf ankommen, Aktivitäten nach vorgegebenen Kriterien zu analysieren. Gleichzeitig wird das komplexe Zusammenspiel von Erfahrungslernen und neuem intentionalen Lernen genauer untersucht. Genauer müsste man sagen, dass das von den Teilnehmern bereits aus Vorerfahrungen Erlernte im Zusammenspiel mit neuen Intentionen – den in der Trainingslaborsituation gegebenen Intentionen - untersucht und damit zunächst einmal bewusst gemacht wird. Dies ist für pädagogische Prozesse von Bedeutung, wenn wir Lernaktivitäten planvoll den vorgegebenen Zielen zuordnen können wollen. In der Praxis spielen neben den konkreten Lernzielen immer auch Schlüsselqualifikationen eine Rolle und Lernarrangements in der beruflichen Ausbildung sollten auch so angelegt sein.

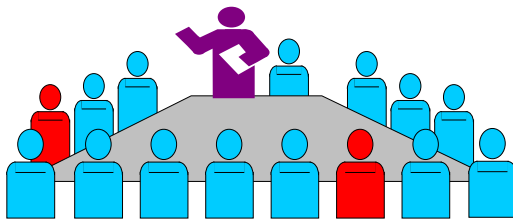
Die Moderatoren können eine Struktur vorgeben, wonach dann im einzelnen ausgewertet werden soll:

Hier ein Beispiel, wobei die Moderatoren die Kategorien (zweite und dritte Zeile) vorgeben:

Capacidades Transversales				
Comunicar...		Manejar...		analizar... evaluar...
Interpretar información brindada por terceros	Actitudes de cooperación	Capacidad para desarrollar diferentes roles	Responsabilidad frente a compromisos	Contribuir a la calidad total de actividades esperadas
Interpretar la consigna	Establecer pautas de convivencia	El tiempo dificulta la participación	Compromiso entre partes	Análisis de recursos en el proceso y corrección de la planificación
Consignas claras y acotadas	Trasmitir con actitudes las pautas de convivencia	Criterios para la formación de grupos	Contrato didáctico	No crear falsas expectativas

In diesem Falle lag der Schwerpunkt auf der „Interpretation vorgegebener Information“ und auf dem „Umgang mit unterschiedlichen Rollen“, hier konkret auf der Arbeitsanweisung für die Gruppenarbeit und der in der Praxis entwickelten Rollen – bewusst oder unbewusst, das spielt zunächst keine Rolle -. Die Übung ist so angelegt, dass jede in der Gruppe identifizierte Zielebene in Verbindung mit der konkreten Aktivität reflektiert und auf die Umsetzung hin analysiert wird. Die Teilnehmer haben überlegt, was für die Arbeit mit Auszubildenden / Schülern wichtig ist (grüne Zeile). Die Ergebnisse finden sich in der letzten Zeile der als Beispiel vorgestellten Tabelle. Je nach Schwerpunkten der Arbeit können die Vorgaben variieren. Im Teamspiel Brückenbau kommen nahezu alle Schlüsselqualifikationen in der einen oder anderen Form vor.

Schritt IX. Geleitete zweite Auswertungsrunde



Themenstellung II

Was haben die Moderatoren zur Durchführung der Gruppenarbeit geplant?

Mit der 2. Themenstellung wird die Arbeit zur Planungsfähigkeit, die in der ersten Sequenz auf sehr allgemeinem Niveau begonnen worden ist, vertieft und fortgesetzt. Hier handelt es sich um die Planungsschritte, nach denen in der neuen Ausbildung der Techniker in Argentinien vorgegangen wird.

Ausgangspunkt ist eine Problemstellung. Curricula sind ziel- und problemorientiert angelegt, weshalb es in der Lehrerfortbildung darum gehen muss, unter diesen Aspekten Planungsschritte zu entwickeln. Es geht also darum umzudenken. Nicht mehr der Inhalt ist das Zentrum der didaktischen Entscheidungen, sondern ausgehend von einem Problem wird überlegt, an welchen Inhalten bestimmte Fähigkeiten entwickelt werden können.

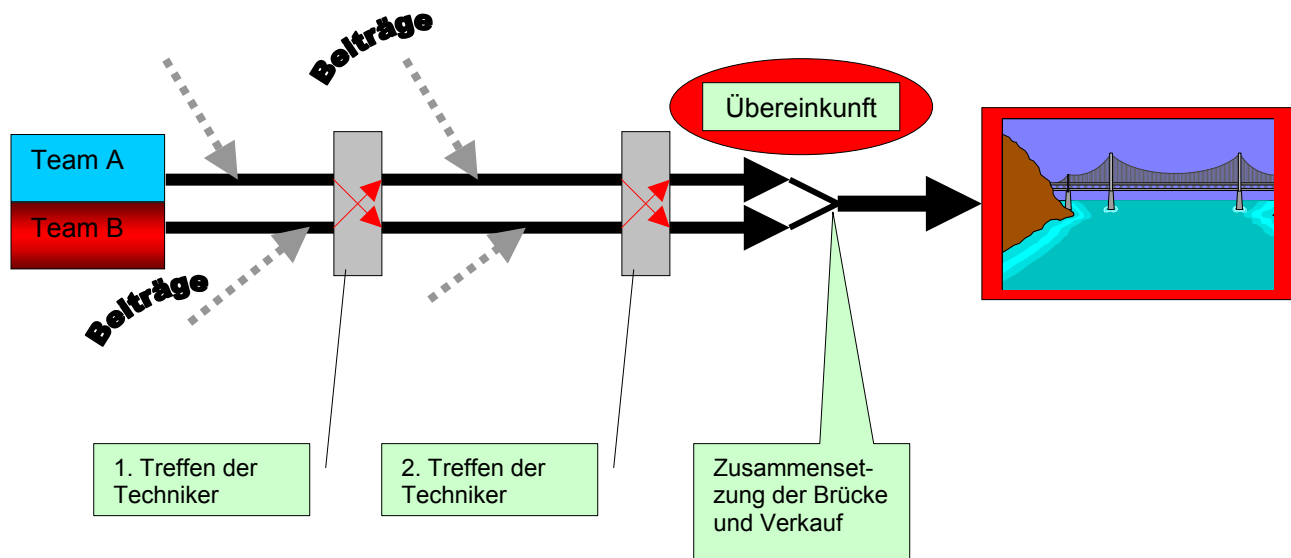
In methodischer Hinsicht reflektieren die Teilnehmer den vorangegangenen und selbst erlebten Prozess. Sie wechseln die Rolle und gehen in die eines Beobachters, der den Moderatoren bei ihrer Arbeit über die Schulter geschaut hat.

In der zweiten geleiteten Auswertung analysieren die Teilnehmer:

- ↪ Was war das Problem, welches es zu lösen galt?
- ↪ Welche Fähigkeiten sollten die Teilnehmer erlernen?
- ↪ Welche Strategie der Planung hat der Moderator angewandt?
- ↪ Welche einzelnen Lernaktivitäten hat die Gruppe entwickelt?
- ↪ An welchen Inhalten hat sie diese Fähigkeiten entwickeln können?
- ↪ Welche Hilfsmittel hat sie dazu benötigt?

Reflexión para la planificación curricular					
Situación problemática	Capacidades	Estrategia "docente"	Actividades formativas	Contenidos	Recursos
Comunicar acuerdo	Interpretación (consigna)	Presentación de tarea	Construir puente	Concepto de puente	Lenguaje específico
Interrelación grupal	Planificar y asumir # roles	Criterios de formar grupos	Decisión de grupos de trabajo	Uso, función tipo - material	Materiales limitados
	Comunicar y transmitir información	Organización de espacio	Observación y análisis		tiempo

Es fällt den Teilnehmern in aller Regel schwer, die gestellte Aufgabe genau zu beschreiben. Worum geht es? Beim Teamspiel Brückenbau geht es um die Lösung eines Kommunikationsproblems. Am Ende steht eine ausgehandelte Vereinbarung. Wie können beide Gruppen eine Kommunikation so durchführen, dass alle erforderlichen Details zum Bau und anschließenden Verkauf der Brücke ausgehandelt werden?



Unter dem Gesichtspunkt der Organisationsentwicklung geht es um Folgendes: Es gibt zwei Prozesse in zwei Gruppen, die koordiniert werden müssen. Beide Gruppen erarbeiten Beiträge zur Lösung einer gemeinsamen Aufgabe und sind Teil des gemeinsamen Prozesses, dessen Ziel die Verhandlung einer Übereinkunft ist. Beide Gruppen tragen einen Teil zum Gesamtprozess bei. Es geht darum, diese Teilprozesse möglichst effizient zu gestalten und der Schlüssel liegt in den beiden Treffen der Sprecher oder Techniker, die die Verhandlungen mit dem anderen Techniker führen. Es geht erst in zweiter Linie um den Bau.

Das Spiel ist bewusst so gewählt, um die Neuorientierung zur Bewältigung problemorientierter Curricula herauszustellen: Im Vordergrund steht ein Lernprozess, der gut organisiert werden will. Das Erlernen von Teamfähigkeit im hier vorgegebenen Beispiel wird mit einem Lernarrangement realisiert, in dem einzelne einen Beitrag zu einem gemeinsamen Produkt leisten müssen. Gruppenarbeit ist unabdingbar. In den Ausbildungswerkstätten verfügen Ausbilder über eine ganze Reihe von Erfahrungen. Darauf kann die Gestaltung neuer Lernarrangements aufbauen.

In methodischer Hinsicht gestalten die Moderatoren ein Fragen entwickelndes Gespräch mit der Gruppe. Dabei geht es darum, über die Präzisierung der Problemstellung das zu lösende Problem in all seinen Facetten sichtbar zu machen. Mit der Präzisierung entwickelt sich die Lösung. Dazu eignet sich eine Frage recht gut: Was ist die Hälfte der Brücke im Sinne der Aufgabenstellung? Könnten sich die Arbeitsteams auch so einigen, dass eine Gruppe die Stützen und die andere die Brücke baut? Könnte eine Gruppe die Brücke bauen und die andere den Verkauf vorbereiten? Wie ist die Aufgabenstellung zu interpretieren?

Die Moderatoren sollten bei der ersten Spalte eine Zeit lang verweilen, um die Problemstellung genau herauszuarbeiten. Das zu erkennen, fällt vielen Lehrern und Ausbildern, die Jahre lang inhaltsorientiert gearbeitet haben, schwer. Erst wenn das Problem erkannt wurde, kann man fragen, mit welcher Strategie die Moderatoren gearbeitet haben. In dem oben angeführten Beispiel sieht man auch, dass die Formulierungen eine ganze Reihe von Teilaspekten wiedergeben, aber der Kern oft noch im unklaren bleibt.

HINWEIS



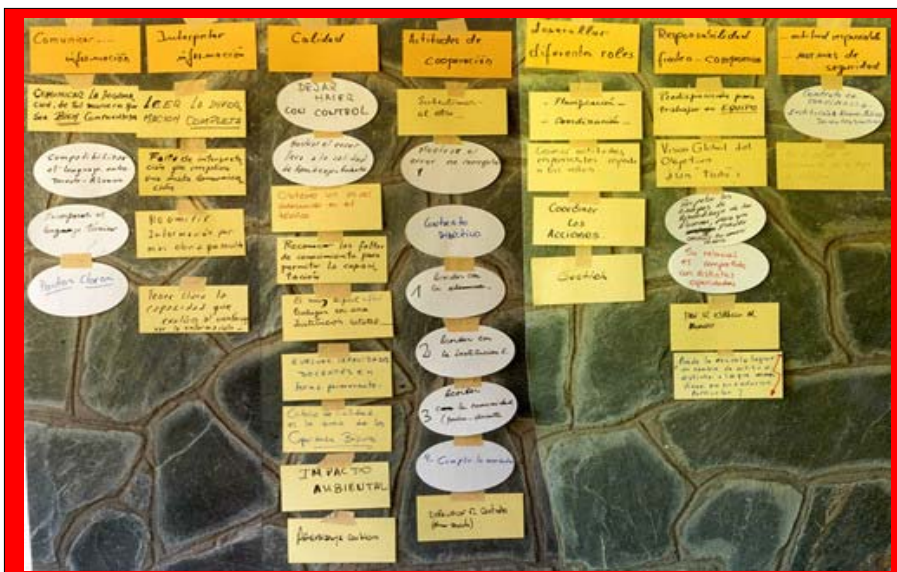
Wenn die Gruppe das erste Mal mit Karten arbeitet, sollte das Leitungsteam die Arbeitstechnik kurz vorstellen.

Erforderliches Material:

- Karten der Größe 20 cm/10 cm in unterschiedlichen hellen Farben,
- Ca. 15 Marker, Schwarz / 15 Marker rot
- Nadeln oder TessaKrepp
- 5 lange Karten, ca. 50 cm auf 10 cm oder ein Papier der Größe A2 für die Schlussfolgerungen

Auf jeder Karte maximal 3 Zeilen und nicht mehr als 7 Worte notieren. Groß und deutlich schreiben! Eine Idee sollte in 7 Worte zu fassen sein. Wenn es mehr Worte sind, 2 Karten benutzen! Immer daran denken, dass alle die Karten lesen können. Die Karten werden entweder mit Nadel auf eine Pinnwand geheftet oder – steht eine Pinnwand nicht zur Verfügung - mit Test a einer weißen Wand angeheftet. Die Ideen aus dem Plenum zu den Fragen werden kurz vorgestellt, Einwände bzw. Verbesserungsvorschläge aufgenommen und so abgerundet. Dann schreibt ein Teilnehmer die Idee auf die Karte und heftet sie unter der entsprechenden Rubrik an die Pinnwand.

In beiden Fällen bietet sich die Metaplanmethode an, um mit dieser Arbeitstechnik die Ergebnisse zu visualisieren und die vielen Gedanken zu ordnen. Ist eine Idee auf einer Karte eine Aktivität oder ein Ziel? Erst nach der Präzisierung wird die Karte dort plaziert, wo sie hingehört. Die genaue Reflexion eignen Handelns führt in der Systematisierung der vorgegebenen Kategorien zur Planungsstruktur. Aus der Planungsstruktur lassen sich dann auch die einzelnen Planungsschritte nach vorgegebenen Kriterien ableiten. Es geht hier darum, das aus der Erfahrung bekannte Wissen zu ordnen und in didaktischer Hinsicht Erfahrungslernen zu einer neuen Wissensstruktur weiterzuentwickeln.



10. Vertiefende Übungen:

Auch diese Reflexionen können mit einer neuen Phase der Gruppenarbeit vertieft werden.

Nach den entwickelten Kriterien der anzuwendenden Planungssystematik kann man den Teilnehmern anbieten, jetzt einen Ausbildungsabschnitt der nächsten Wochen genau zu planen. Wie lassen sich die in den neuen Curricula vorgegebenen Ziele umsetzen?

Hat die Gruppe das Thema der Schlüsselqualifikationen bearbeitet, kann in einer Gruppenarbeit ein in den nächsten Tagen anstehendes Lernarrangement daraufhin untersucht werden, wie man durch geeignete Methoden einzelne ausgewählte Schlüsselqualifikationen fördern kann. Wie kann man z.B. in bestimmten Lernsituationen die Teamfähigkeit fördern und geplante Lernaktivitäten in methodischer Hinsicht neu strukturieren?

Die Arbeitsschritte sind die gleichen, wie in der Sequenz I (Turmbauspiel) bereits dargestellt wurden. Die Gruppen arbeiten je nach Übereinkunft 3 bis 4 Stunden und stellen anschließend ihre Ergebnisse vor.



Die Moderatoren stellen sicher, dass jede Gruppe ihr Ergebnis auch dokumentieren kann (Plakatpapier – dicke Stifte (Marker) - Tesa vorbereiten).