



Balltransport

Wie ein rohes Ei

Erfahrungsorientierte Lernmethoden

Sie haben ein METALOG® training tool erworben! Damit haben Sie sich für eine flexibel einsetzbare Methode entschieden, mit der Sie bei der Arbeit mit Gruppen Inhalte erlebbar machen und so den nachhaltigen Praxistransfer stärken. Wenn dies Ihre erste Begegnung mit erfahrungsorientierten Lernmethoden ist, dann laden wir Sie ein, sich in den folgenden Abschnitten ein Bild von diesem Konzept zu machen, damit Sie Ihr neues Tool in der Praxis optimal nutzen können. Die METALOG® training tools sind interaktive Übungen. Was meinen wir damit? In der Interaktion finden authentische Gruppenprozesse statt. In einem geschützten Raum – also frei von den Anforderungen des Alltags – meistern die Teilnehmer gemeinsam durch effiziente Kommunikation eine anspruchsvolle Aufgabe. Die METALOG® training tools „übersetzen“ Lerninhalte und Theorie auf eine mit allen Sinnen erlebbare Ebene. „Learning by doing“ heißt sehen, hören und fühlen – eben **echt lernen**. Sie knüpfen mit diesem erfahrungsorientierten Lernprojekt also direkt an der individuellen Realität der Teilnehmer an und leiten sie dazu an, ihre eigenen Schlüsse zu ziehen und Lösungsstrategien zu entwickeln. Die Vielfältigkeit und Komplexität der Themen, die Sie mit dieser Übung bearbeiten können, hängen maßgeblich von Ihrer Kreativität ab. Je gezielter Sie die Übung für Ihre Gruppe maßschneidern, indem Sie die Inszenierung, die Durchführung und die Auswertung des Lernprojekts an die Gruppenkultur anpassen, desto eindrucksvoller und reichhaltiger wird die Lernerfahrung der Gruppe sein.

Mit dem **Balltransport** können u. a. folgende Themen illustriert und erlebbar gemacht werden: Zuhörtechniken, Teaminteraktion, Führungskommunikation, Kooperation, Feedbackprozesse, systemische Zusammenhänge.

Grundablauf

1. **Inszenierung:** Geben Sie dem Lernprojekt Sinn. Neben Regeln und Rahmenbedingungen erklären Sie in diesem ersten Schritt, welche inhaltliche Bedeutung die Übung für die Gruppe hat.
2. **Durchführung:** An dieser Stelle tritt die Gruppe in den Vordergrund. Während sie das Lernprojekt erlebt, beobachtet der Trainer.
3. **Intervention:** Wenn sich die Teilnehmer in einer Sackgasse befinden, die über längere Zeit andauert, können Sie den Prozess unterbrechen und die Gruppe dabei unterstützen, selbst eine Lösung zu finden.
4. **Auswertung:** Sammeln Sie die unterschiedlichen Erfahrungen aus dem Lernprojekt. Während der Auswertung bieten sich zahlreiche Möglichkeiten zum Praxistransfer, indem Sie die Erlebnisse des Lernprojekts in die „echte Welt“ übersetzen.

Rahmenbedingungen

Akteure: 4/9/12

Zeit (ohne Auswertung): 15–45 Minuten

Platz: möglichst große Fläche

Vorbereitung

Verschrauben Sie die beiden Holzstäbe mit den Bodenplatten. So entstehen die Start- und Zielsockel. Schieben Sie den Ring über den Holzstab des Startsockels. Breiten Sie die Schnüre sternförmig aus, sodass die Holzkugeln ganz außen zum Liegen kommen. Stellen Sie den Zielsockel in 10–50 m Abstand zum Startsockel auf, am besten mit einigen leicht zu überwindenden Hindernissen dazwischen.

Ziel

Aufgabe der Gruppe ist es, den Ball auf dem Ring balanciert von einem zum anderen Holzsockel zu transportieren.

Regeln

- Die Teilnehmer mit verbundenen Augen dürfen die Schnüre anfassen mit denen der Ball getragen wird.
- Die sehenden Teilnehmer (je nach Gruppengröße 2–5 Personen) leiten die „Blinden“ an.
- Die Sehenden dürfen weder die Schnüre noch die anderen Teilnehmer berühren.
- Die Schnüre dürfen nur an den Kugeln gehalten und nicht verkürzt werden.
- Wenn der Ball herunterfällt, beginnt die Gruppe wieder am Start oder an einem Punkt auf der Strecke.

Praxistipp

Wenn es Ihr Ziel ist, der Gruppe die Auswirkungen des eigenen Handelns deutlicher spürbar zu machen, können Sie diese Regel hinzufügen: Jedes Mal, wenn der Ball fällt, wird einer der Sehenden „blind“ gemacht und steht somit nicht mehr voll als Ressource zur Verfügung.

Ablauf

1. **Inszenierung:** „In jedem Team gibt es zu jedem Zeitpunkt Personen, die mehr und weiter sehen können als andere. Sie haben die Informationen und machen die Pläne. Und typischerweise gibt es ebenso Personen, die eben nicht so viel sehen können – und doch direkt daran beteiligt sind, eine konkrete Aufgabe zu erfüllen. Eine nahtlose Kommunikation zwischen den ‚Visionären‘ und den ‚Machern‘ ist also für die effektive Zusammenarbeit unabdingbar! Jede Seite hat dabei ihre eigenen Bedürfnisse. Ich möchte Sie jetzt gerne zu dem spannenden Versuch einladen, an sich selbst herauszufinden, wie diese Bedürfnisse konkret aussehen ...“

Praxistipp

Wenn Sie diese Aufgabe mit Führungskräften und Mitarbeitern gleichzeitig durchführen, hat es sich bewährt, einen „Rollentausch“ durchzuführen: Die Führungskräfte verbinden sich die Augen, die Mitarbeiter leiten an. So erlebt jeder aus der jeweils ungewohnten Perspektive Bedürfnisse, die der andere typischerweise hat und die aus der reinen Außenwahrnehmung oft nicht klar sind.

2. **Durchführung:** Sie entscheiden, ob Sie den Teilnehmern schon außer Sichtweite des Startsockels die Augen verbinden möchten, oder ob Sie das erst am Startsockel tun möchten. Im ersten Fall ist es wichtig, dass die Teilnehmer sorgfältig und sicher begleitet werden auf dem Weg zum Start. Im zweiten Fall fällt die Orientierung während der Aktivität etwas leichter.

Während der Übung leiten diejenigen Teilnehmer ohne Augenbinde die „Blinden“ an. Unter Umständen werden sich ein oder zwei Gesamtmoderatoren herauskristallisieren, manchmal auch auf Seiten der „Blinden“. Als Trainer ist es wichtig, auf mögliche Hindernisse für die Blinden zu achten oder diese Aufgabe explizit an die Sehenden zu übertragen.

3. **Intervention:** Intervenieren Sie behutsam, warten Sie lieber ein wenig länger, um den Teilnehmern nicht die Chance auf die komplett selbstständige Lösung zu nehmen. Um den Prozess zu unterbrechen, bitten Sie die Teilnehmer, die Schnüre abzulegen. Dann leiten Sie die Gruppe an, einen lösungsorientierten Ansatz zu finden: „Welche Schritte zur Lösung gab es bis jetzt? Was hat bereits gut funktioniert? Wie können Sie das verstärkt einsetzen?“ Ist die Gruppe sehr stark in dem Problem verhaftet, stellen Sie eine geistige Distanz her: „Angenommen, hier gibt es eine Gruppe, die gerade verzweifelt versucht, diese Aufgabe zu lösen. Sie sind die Berater dieser Gruppe. Was kann die Gruppe bezüglich ihrer Koordination und Kommunikation verändern, damit sie das Ziel erreicht?“ Sie können für diese Intervention auch die Augenbinden abnehmen lassen und zum Zielpunkt gehen: „Angenommen, Sie sind schon hier angekommen, und Sie blicken zurück auf den Weg, und wie Sie das geschafft haben, was würden Sie sagen: Wie haben Sie das gemacht?“

Es ist sinnvoll, in mehreren Schritten und mit mehreren Versuchen neue Lösungen zu entwickeln. Mit gezielten Fragen können Sie die Teilnehmer für folgende Lösungsansätze sensibilisieren:

- Als Blinder habe ich folgende Bedürfnisse ...
- Als Sehender habe ich folgende Bedürfnisse ...
- Wir sollten im ständigen Kontakt miteinander stehen.
- Wir müssen füreinander mitdenken.
- Wir brauchen einen Sprecher.

4. Auswertung

Nach dem erfolgreichen Abschluss der Übung werden die Ergebnisse auf dem Flipchart gesammelt. Die folgenden Fragen können Ihnen dabei behilflich sein:

„Was war der Schlüssel zu dieser Aufgabe?“, „Welches waren hilfreiche Schritte, um die Aufgabe zu lösen?“, „Was war Ihre Strategie bei der Lösung?“, „Was hat jeder Einzelne dazu beigetragen?“, „Welche Phasen waren schwierig zu bewältigen? Wie ist Ihnen das dann doch gelungen?“, „Wer wurde wie unterstützt?“, „Wer hatte welche Rolle in der Durchführung?“, „Wie sind Sie mit der Komplexität der Aufgabe umgegangen?“, „Welche Rolle spielte die Kommunikation für die Durchführung der Übung?“, „Wie würden Sie einem Freund gegenüber die Aussage dieser Aufgabe formulieren?“, „Fassen Sie wichtige Eigenschaften gelungener Teamarbeit zusammen, beschreiben Sie ihre Wirkung und stellen Sie sie der Gruppe vor.“, „Wo erkennen Sie Parallelen zu Ihrer aktuellen Situation/zum Ihrem Anliegen?“, „Wie können Sie diese Erkenntnisse bei der nächsten Gelegenheit praktisch umsetzen?“, „Wie erging es den ‚Blinden‘? Was war für Sie wichtig? Was hätten Sie sich noch gewünscht?“, „Wie erging es den Leadern in ihrer Rolle? Welche Bedürfnisse hatten Sie? Was hätten Sie sich noch gewünscht?“

Zum Thema Führungskommunikation kann der Gruppe nach der Übung folgende Aufgabe gestellt werden: „Fassen Sie wichtige Eigenschaften von gelungener Führungskommunikation zusammen, beschreiben Sie deren Wirkung, und stellen Sie diese nachher der restlichen Gruppe vor.“

Erwarten Sie das Unerwartete!

Die praktische Erfahrung hat gezeigt, dass jede Gruppe dieses Lernprojekt ein wenig anders lösen wird, da es die Gruppensituation authentisch widerspiegelt. Darin liegt die Chance für Sie als Trainer: Lassen Sie Ihrer Gruppe diesen Freiraum. Freuen Sie sich über spontan entstehende Reaktionen aus der Gruppe. Nutzen Sie alles, was passiert, für ein nachhaltiges Lernergebnis!

Lieferumfang: 1 Ring aus gehärtetem Edelstahl mit 8 robusten Flechtschnüren, 2 Sockel (Buche, zerlegbar), 1 Ball, 1 Ei, 8 Augenbinden



Informative und aufschlussreiche Videos zu diesem und auch anderen Tools finden Sie unter www.metalog.de