Erlebnisreiches Lernen

„Bitte nur sehr wenig Theorie, statt dessen ganz viele Möglichkeiten, etwas auszuprobieren...“ So klingt die Mehrzahl von Rückmeldungen der SeminarteilnehmerInnen, wenn diese nach ihren Erwartungen für kommende Veranstaltungen befragt werden. Wir erleben also eine ganz klare und auch ständig zunehmende Präferenz für Lernen durch Aktivität und durch Herausforderung. Im Folgenden zeigen wir daher anhand zwei verschiedener Veranstaltungen, wie Lernen sowohl für Teams als auch für Einzelpersonen lustvoll und höchst effizient gestaltet werden kann.

Teamworkshop: Perspektivenwechsel auf dem Wanderweg

Mag. Peter Hofer

Das Angenehme auf effiziente Weise mit dem Nützlichen verbinden ist die Devise dieses Moduls. Als kräftiges Outdoor-Element in Teamentwicklungsworkshops bei jeder Witterung, zu jeder Jahreszeit, abseits von vorbelasteten Umgebungssituationen eignet sich dieses Tool besonders zur Förderung des Zusammenhalts und zum Erleben, wie es ist, gemeinsam an einem Strang zu ziehen.

In 2 Teilgruppen macht sich das Team auf unterschiedlichen Wegen zu einem gemeinsamen Ziel auf. Ausgerüstet mit bescheidenen Vorinformationen müssen sich die beiden Gruppen den jeweiligen Weg zum Ziel erarbeiten und gut dokumentieren. Auf dem Hinweg werden von den beiden Gruppen Stationen mit vorgegebenen Aufgabenstellungen zum Thema Team, Führung, Kommunikation,... eingerichtet, die auf dem Rückweg von der jeweils anderen Gruppe gefunden, gelöst und dokumentiert werden müssen. Im Vordergrund steht allerdings der Prozess des gemeinsamen Gehens: Gemeinsam in Bewegung sein, mit vielen Möglichkeiten die Perspektiven zu wechseln, sich auszutauschen, auch heikle Themen zu besprechen, Aufgaben zu lösen und sich von einer anderen Seite her kennenlernen zu können. Durchgängig sind beide Gruppen aufeinander angewiesen. Was zählt ist, dass beide Gruppen ihre Aufgaben erfolgreich lösen und wieder gesund und munter das Endziel (= Ausgangspunkt) erreichen.

Dieses Modul ist ideal für Teams, in denen sich bestimmte Kommunikations- oder Konfliktmuster bereits tief eingeschliffen haben oder für Teams, die noch im Kennenlern- bzw. mitten im Findungsprozess stehen. Vom Zeitaufwand muss man einen ½ - 1 Tag veranschlagen.

Klettern als Lernfeld für Selbstmanagement

Ing. Peter Hammerer, MSc

Lernen findet immer an den Randzonen unserer Grenzen statt.
Somit ist Lernen immer auch mit einem bestimmten Maß an Unsicherheit verbunden. Bewegen wir uns in Bereichen, die wir gut können, die wir fast routinemäßig bewältigen, dann befinden wir uns in einer sogenannten Komfortzone, der Erfolg ist sehr wahrscheinlich. Lernen findet allerdings kaum statt. Wir tun das, was wir können.
Wagen wir Schritte in für uns neue, unbekannte Bereiche, ist neues Lernen Voraussetzung, um die an uns gestellten Aufgaben zu bewältigen. Allerdings werden wir von Unsicherheit begleitet, Zweifel und Ängste tauchen auf, wir könnten scheitern,.... Blockaden bauen sich auf und hindern uns daran, unsere Möglichkeiten, unser Potenzial voll auszuspielen. Doch gerade jetzt, wenn es darauf ankommt, Schwierigkeiten zu meistern und über uns hinauszuwachsen, ist es wichtig, unser Potenzial einsetzen zu können.

Leistung = Potenzial – Störung
Das ist eine Basisformel von Tim Gallwey (InnerGame), die sehr anschaulich die Anforderungen, die an uns gestellt werden, als „äußeres Spiel" bezeichnet und das, was sich in unserem Kopf, in unserer Psyche abspielt, als „inneres Spiel" beschreibt. Diese Formel zeigt uns nichts anderes, als dass unser zur Verfügung stehendes Potenzial behindert, bzw. in dem Maße gestört wird, wie Unsicherheiten, Zweifel und Ängste auftauchen. Diese Störungen machen den Blick eng, wir greifen verzweifelt auf alte Strategien zurück, die sich in der Vergangenheit bewährt haben und entwickeln nur sehr schwer neue, für die veränderte Situation hilfreiche Strategien.
Gelingt es uns, voll unseren Fähigkeiten, die übrigens immer da sind, zu vertrauen, wach und aufmerksam zu sein, wahrzunehmen, was gerade passiert und unsere Aufmerksamkeit voll auf das „ Jetzt" zu lenken, dann lernen wir schnell, natürlich und intensiv und spielen unsere Fähigkeiten aus.

Das ist eine entscheidende Kompetenz für berufliche Effizienz und Effektivität
Unternehmen benötigen MitarbeiterInnen, die sich leicht auf Veränderungen einstellen können, in Neuem eine persönliche Lernchance entdecken, ihrem eigenen Potenzial vertrauen und somit selbstsicher nach neuen Bewältigungsstrategien suchen. Die Wahrscheinlichkeit zur Zielerreichung steigt deutlich und die Freude und Motivation lässt sich gar nicht verhindern.

Das Erfolgsdreieck

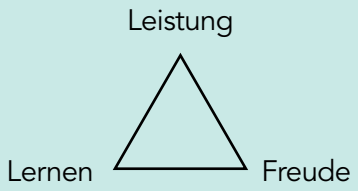

Abb.5: Quelle: inoVato Beratungsgruppe

„Gelingt es uns zu vertrauen, wach zu sein, unsere Aufmerksamkeit voll auf das „ Jetzt" zu lenken, dann lernen wir schnell, natürlich und intensiv."

Klettern als interessante, spannende und sehr effektive Methode, genau das zu lernen:

Die vorher erwähnten Kompetenzen lassen sich nicht theoretisch und durch Wissen lernen, sondern nur durch konkrete Erfahrungen. Die SeminarteilnehmerInnen müssen die Grenzen und die Herausforderungen tief im Körper fühlen.

Zum Ablauf:
Die TeilnehmerInnen besichtigen die vorgeschlagene Route, sie sollte im Grenzbereich dessen liegen, was Anfänger beim Ausspielen ihrer Fähigkeiten gerade noch bewältigen können. Das bedeutet, dass die meisten TeilnehmerInnen bei ihrem Erstversuch scheitern.

In der ersten Reflexion hören wir von den SeminarteilnehmerInnen folgende Aussagen: „Ich habe keine Griffe mehr gefunden, ich bin zu schwer oder zu schwach für so etwas, ich habe Höhenangst, ich habe alles probiert, es ging nicht, ich mag Klettern nicht, ich muss es nochmals probieren, das muss doch zu schaffen sein, oben anzukommen."
Diese und ähnliche Aussagen erinnern stark an Denken und Fühlen von MitarbeiterInnen, wenn es um neue Herausforderungen, um Veränderungen geht.

Die TeilnehmerInnen entwickeln leichten Stress und Unzufriedenheit, das führt zu eingeschränkten Blickfeldern (Tunnelblick), da Menschen das Neue kontrollieren wollen, möglichst schnell alles im Griff haben zu können. Alt bewährte Strategien werden abgerufen und intensiv bemüht…
Das Resultat: Dies führt nicht zum Ziel, es wird anstrengend, Frust kommt auf, Demotivation….

Erst eine Fokusänderung schafft neue Möglichkeiten.
Es gilt, den Anspruch, beim ersten Mal unbedingt die neue Materie beherrschen zu wollen und gleich das Ziel zu erreichen, loszulassen. Bei „Neuem" heißt es, auf den Lernmodus umzuschalten, neugierig sein, herausfinden, wie es gehen könnte.

Den Fokus auf andere Dinge, auf beeinflussende Erfolgsfaktoren lenken…
Zum Beispiel, sich auf den eigenen Stand, den Füßen vertrauen, dem Sicherungssystem vertrauen, allgemeine Ängste in konkrete Befürchtung zu transformieren, das erschafft plötzlich ganz neue Möglichkeiten, weil die Aufmerksamkeit auf das Hier und Jetzt gelenkt wird. Dann bekommen Stress, Zweifel, Ängste, übertriebene Ansprüche keinen Platz oder anders ausgedrückt, die Störungen werden deutlich reduziert.
Der Blick dafür wird breiter und erstaunlicherweise geht alles viel leichter mit neuen Strategien. Die direkt erlebte Erfahrung bestätigt gleich den Erfolg der Methode, die selbstgelenkte Aufmerksamkeit auf wesentliche Erfolgsfaktoren. Die Klettertour gelingt mit weniger Kraftaufwand, der Erfolg wird im Kopf entschieden….

Diese sehr intensive, körperliche und emotionale Erfahrung bringt den TeilnehmerInnen zu persönlicher Betroffenheit, der Transfer zu beruflichen Herausforderungen gelingt leicht und intensiv.
Wir sprechen mit diesem Format eine viel tiefere Lernebene an, als es bei einem Diskussionsaustausch auf gemütlichen Sesseln möglich wäre. Wir überschreiten mit dieser Methode die Brücke zwischen Theorie und Praxis.
Leicht, effektiv, spannend, unvergesslich und als willkommener Nebeneffekt macht´s auch noch Spaß! :-)