

Monika-Irene Kunze

ICH - DU - WIR im Jetzt & Hier

Gestaltarbeit in einer Schulungsreihe zur Förderung der
sozialen Kompetenz

IHP Manuskript 0806 G * ISSN 0721 7870



Ich - Du - Wir im Jetzt & Hier

Gestaltarbeit in einer Schulungsreihe zur Förderung der sozialen Kompetenz

Gliederung

1. Einleitung - Beruflicher Hintergrund & Motivation
2. Das Feld der Arbeit
3. Ich Du Wir im Jetzt & Hier - Die Schulungsreihe zur Förderung der sozialen Kompetenz
 - 3.1. Grundsätzliches zum Thema Kompetenz
 - 3.1.1 Der Bedeutung von Kompetenz
 - 3.1.2 Die soziale Kompetenz
 - 3.2. Die Richtung: „Wohin führt der Weg“
 - 3.3. Der Aufbau der Schulungsreihe
 - 3.4. Die Gestalt(ung)
4. Ich Du Wir im Jetzt & Hier - Die praktische Umsetzung und der Entwicklungsprozess am Beispiel der ersten drei Schulungen
 - 4.1 Schulung I „Sein“ – Wir sind der Mittelpunkt
 - 4.2 Schulung II „Tun“ – Ich kann mich selber spüren, meine eigenen Grenzen
 - 4.3 Schulung III „Denken“ – Es liegt in mir, Dinge zu erkennen und zu verändern
 - 4.4 Der Entwicklungsprozess aus Sicht der Schulungsteilnehmer
5. Übergänge – Reflexion & Identifikation
Literatur

1. Einleitung - Beruflicher Hintergrund & Motivation

„Von der Entwicklung & Konstruktion zur konstruktiven Begleitung der Entwicklung.“
Seit Beginn des Jahres 2008 bin ich als freie Beraterin tätig. Meinen beruflichen Werdegang habe ich im Bereich der Entwicklung & Konstruktion gestartet. Hier arbeite ich fast 20 Jahre in verschiedenen Unternehmen im In- und deutschsprachigen Ausland, zuletzt in einem mittelständischen Unternehmen in der Schweiz, welches Teil eines Firmenverbundes ist.

Mit dem Start der Ausbildung beim IHP im Jahre 2003 setze ich den ersten Schritt in ein neues und spannendes Arbeitsgebiet – und betätige mich vorerst auf bekannten Wegen innerhalb meines technischen Umfeldes. Dort begleite ich in beratender Funktion zuerst den Leiter der Konstruktion und später das gesamte Team seiner Abteilung. Meine Beratungsarbeit stelle ich unter das Motto „konstruktive Begleitung der Entwicklung von Menschen“.

2. Das Feld der Arbeit

Meine Tätigkeit erweitert sich Ende 2006 auf die Gruppe der Auszubildenden des Firmenverbundes. Hier arbeite ich mit acht Lernenden unterschiedlicher Geschlechter und Nationalitäten zusammen im Alter zwischen 16 und 20 Jahren. Vertreten sind verschiedene Lehrjahre mit technischem bzw. kaufmännischem Ausbildungshintergrund.

Bis zu diesem Zeitpunkt ist die Zugehörigkeit der Lernenden nicht eindeutig geregelt. Die Verantwortlichkeit befindet sich im stetigen Wechsel zwischen Ausbildungsleiter,

Firmenführung und Personalabteilung. Seitens des Ausbilders besteht aus diesem Grund der Wunsch das Team der Lernenden und seine eigene Position - als Teil dieses Teams - zu stärken.

Zusätzlich gibt es Änderungen innerhalb des eidgenössischen Bildungsplans. Diese sehen eine Vertiefung im Bereich der überfachlichen Kompetenzen vor.

Ich habe mir daher zum Ziel gesetzt, mithilfe kreativer Methoden der Gestalt und der Grundhaltung des Counseling, eine unterstützende Schulungsreihe zu entwickeln. Diese biete ich in Zusammenarbeit mit dem Ausbildungsleiter, der als Teil der Gruppe in die Schulungen integriert ist, im Rahmen des betrieblichen Lehrplans an. Die Umsetzung dieser Schulungsreihe und die Begleitung junger Erwachsener stehen im Mittelpunkt der folgenden Arbeit.

3. ICH DU WIR im Jetzt & Hier - Die Schulungsreihe zur Förderung der sozialen Kompetenz

3.1 Grundsätzliches zum Thema Kompetenz

3.1.1 Die Bedeutung von Kompetenz

Kompetenz ist mehr als Wissen, es ist Können.

Mit Kompetenz wird die Befähigung eines Menschen bezeichnet. Kompetenz basiert immer auf Wissen, umfasst aber zusätzlich alles, was Voraussetzung für die sichere Anwendung des Wissens ist. Im Arbeitsalltag erfolgt hierbei die Gliederung in die Bereiche der Fachkompetenz und der überfachlichen Kompetenz. Der Unterschied der beiden Perspektiven auf Kompetenz stellt sich wie folgt dar:

Fachkompetenz bezeichnet die berufliche Befähigung, die fachliche Qualifikation - das Wissen. Um dieses Wissen dann erfolgreich als Können anzuwenden, sind weitere Qualifikationen erforderlich, die so genannten Schlüsselqualifikationen.

Sie beruhen auf Persönlichkeitsmerkmalen und zeigen sich in bestimmten Einstellungen und Verhaltensweisen, die mit den psychisch-geistigen Funktionen die Persönlichkeit eines Menschen ausmachen. Schlüsselqualifikationen ergänzen das Fachwissen und gelten als die überfachlichen Kompetenzen des Mitarbeiters. Sie unterteilen sich in Methoden-, Persönlichkeits- und soziale Kompetenz. Diese Teilkompetenzen beeinflussen sich wechselseitig und sind daher nicht scharf von einander zu trennen.

Methodenkompetenz bezieht sich auf den Umgang mit Sachfragen. Soziale Kompetenz bezeichnet die Fähigkeit des Umgangs mit anderen. Die Persönlichkeitskompetenz umfasst Selbstbild und Selbststeuerung und damit wichtige Fähigkeiten des Menschen, die für die Entfaltung der anderen Kompetenzbereiche mitverantwortlich sind.

Im Zentrum meiner Schulungsreihe und somit auch der weiteren Ausführungen steht die soziale Kompetenz - das "zwischenmenschliche Können".

3.1.2 Die soziale Kompetenz

Der Mensch kennt alle Dinge der Erde, aber den Menschen kennt er nicht. J. Gottlieb Soziale Kompetenz ist der „notwendige Schmierstoff“ in einer erfolgreichen menschlichen Zusammenarbeit. Sie hat im beruflichen Zusammenhang einen beträchtlichen wirtschaftlichen Nutzen zur Folge.

In den Schulungen geht es um die Förderung und die Vertiefung der sozialen Kompetenzen. Dazu gehört die Bereitschaft und die Fähigkeit mit anderen Menschen gemeinsam zu lernen, zu arbeiten und zu leben. Menschen wahrzunehmen und mit ihnen zu kommunizieren, andere Meinungen und Werthaltungen zu akzeptieren sowie Konflikte durch Verständigung friedlich zu lösen, ergänzen diesen Bereich. Innerhalb der Schulungsreihe werden die Themen hinter dem Begriff der sozialen

Kompetenz im lebendigen Lernen erfahren. Ziel ist es den Blick für das Ganze zu schärfen, sich selbst als bedeutsamen Teil dieses Ganzen zu erleben und sich dadurch in Bewegung zu setzen – auf den Weg zu begeben.

3.2 Die Richtung: „Wohin führt der Weg“

„Auch wenn ich nicht weiss wie lang der Weg ist oder wohin er mich führt, bringt mich jeder Schritt weiter.“

Ich möchte mit meiner Schulungsreihe erreichen, dass die TeilnehmerInnen ihre Ressourcen entdecken und ihren ganz persönlichen Weg finden, die eigenen Kraftquellen positiv für sich zu nutzen. Das Erkennen des Selbstwertes, das Steigern des Selbstbewusstseins und der Mut zum eigenverantwortlichen Handeln bilden neben dem wertschätzenden Umgang untereinander die Hauptgrundlagen.

Über das Ich und Du zum Wir ist eines der Ziele hinter meinem Schulungsangebot und spiegelt den ganzheitlichen Gedanken innerhalb meiner Arbeit wider. Denn durch die Schulungsreihe sollen die Lernenden neben dem im Lehrplan vermittelten praktischen Teil, speziell in ihren sozialen Fähigkeiten gefördert werden. Zudem wird in den Rucksack voller Wissen etwas Bleibendes, Nährendes mit hineingelegt. Die Lernenden bekommen dadurch die Möglichkeit, sich ganzheitlich, auf allen Ebenen zu entwickeln. Sie können somit am Ende ihrer Lehrzeit nicht nur mit fachlicher und sozialer Kompetenz ausgerüstet, sondern in sich gestärkt und mit einer Schatztruhe voller positiver Erinnerungen den nächsten Schritt auf ihrem Weg im Leben beschreiten.

3.3 Der Aufbau der Schulungsreihe

Basis für den Schulungsaufbau in sieben einzelne Schulungen sind die „Cycles of Power“. Sie beschreiben den Entwicklungszyklus nach Pamela Levin.

Innerhalb seines Lebens durchläuft jeder Mensch verschiedene Entwicklungsphasen. In jeder dieser Phasen entwickelt er bestimmte Fähigkeiten und Kräfte, die ihm die Gestaltung seines weiteren Lebens ermöglichen. Für die Entwicklung dieser Kräfte werden unterstützende Erlaubnisse und Botschaften benötigt. Diese gehen zu Beginn unseres Lebens vorwiegend von den Eltern aus, später jedoch auch von anderen Menschen.

Die amerikanische Transaktionsanalytikerin Pamela Levin hat den einzelnen Entwicklungsphasen ganz bestimmte Kräfte und Botschaften zugeordnet, die auch der erwachsene Mensch immer wieder benötigt, um sein Leben gestalten zu können. Zusammengefasst ist diese Zuteilung in den „Cycles of Power“, dem Entwicklungszyklusmodell. Dieses ist unterteilt in sieben Stufen bzw. Kräfte und stellt sich mit den entsprechenden Botschaften und Angaben zum Altersabschnitt des Menschen wie folgt dar:

Die Kraft zum Sein (Geburt bis zum 6. Monat)

Es ist gut, dass es Dich gibt – Du hast ein Recht hier zu sein, einfach so

Die Kraft zum Tun (6. bis 18. Monat)

Du darfst deine Welt entdecken – Du darfst neugierig sein und experimentieren

Die Kraft zum Denken (18. Monat bis 3 Jahre)

Du besitzt die Fähigkeit zu denken – Es ist in Ordnung Grenzen auszuprobieren

Die Kraft zur Identität (3 bis 6 Jahre)

Du darfst erforschen wer du bist – Es ist wichtig herauszufinden, was Dich ausmacht

Die Kraft zur Geschicklichkeit (6 bis 12 Jahre)

Du kannst es auf Deine Weise tun – Es ist gut eigene Werte und Vorgehensweisen zu entwickeln

Die Kraft zur Erneuerung (13 bis 18 Jahre)

Du darfst in Liebe gehen – Es ist in Ordnung, wenn Du einen Platz unter Erwachsenen einnimmst und erfolgreich bist

Die Kraft zur Wiederaufbereitung (ab 19 Jahre)

Du darfst Dein Leben eigenverantwortlich gestalten – Jetzt ist Deine Zeit

Die Kräfte dieser sieben Phasen sind erforderlich, damit wir unser Leben meistern können. Sie laufen selten geradlinig hintereinander ab. Manche Kraft wird in der Kindheit nicht genügend oder gar nicht entwickelt. Im Laufe des Lebens bietet sich dann häufig die Möglichkeit, einzelne Kräfte zu festigen bzw. erstmalig zu entdecken und zu beleben, um gestärkt den eigenen Weg fortzusetzen.

Die Schulungsreihe ist in sieben ganztägige Einzelschulungen eingeteilt. Diese können in Folge, bei Bedarf aber auch einzeln, unabhängig von einander, durchgeführt werden.

Ich habe jeden der Schulungstage unter das Motto einer der Kräfte der Cycles of Power gestellt. Gefüllt sind die Tage mit Übungen, passend zum Tagesmotto und den zu vermittelnden sozialen Kompetenzen.

Aus diesem Bereich werden alle Themen behandelt, die im eidgenössischen Bildungsplan der Schweiz für die berufliche Ausbildung gefordert sind.

Zusätzlich sind in den Schulungen verschiedene Techniken des Bereichs der Methodenkompetenzen eingebunden. Diese liegen nicht im Fokus, sondern sollen dem Erlernen einer strukturierten und zielgerichteten Arbeitsweise dienen. Sie ermöglichen weiterhin Ergebnisse vielfältig und abwechslungsreich zu präsentieren.

Die folgende Darstellung bietet eine Übersicht des themenbezogenen Inhalts der einzelnen Schulungen. Sie verdeutlicht den Aufbau entsprechend der Cycles of Power und die Verbindung der zu bearbeitenden Themen der sozialen Kompetenz mit den Techniken der Methodenkompetenz.

****Tabelle 1****

Übersicht des Schulungsaufbaus

3.4 Die Gestalt(ung)

Die Schulungen werden im Wechsel In- und Outdoor durchgeführt. Dies bietet den Vorteil, den Themen entsprechende Orte hierfür auszuwählen. Outdoor Trainingstage ermöglichen den Teilnehmern zudem, sich vom gewohnten Arbeitsalltag zu befreien und die Bereicherung des Arbeitens in der Natur für sich zu entdecken. Neben dem Geist werden auch der Körper und die Seele umfangreich mit einbezogen. Die Wahrnehmung und das Lernen finden somit auf allen Ebenen statt und bewirken die Entwicklung im ganzheitlichen Sinn.

In den ersten beiden Schulungen stehen der Aufbau von Vertrauen und das Fördern des Einzelnen und der Gruppe im Mittelpunkt. Es gilt, das „Sein“ zu stärken und den Blick auf die persönlichen Ressourcen zu legen. Den eigenen Platz im Team finden und sich als Teil des Ganzen zu erfahren, stehen im Vordergrund. Dabei ist es wichtig, sich selbst und die anderen wahrzunehmen, miteinander in Kontakt zu treten und zu kommunizieren und sich im „Tun“ auszuprobieren. Der Umgang mit äußeren Belastungen, die Berührung mit den eigenen Grenzen und das Zusammengehörigkeitsgefühl der Gruppe bilden das Kernstück der zweiten Schulung.

Im dritten Teil ist die Bereitschaft zu „Denken“ gefordert. Das Aufspüren der weniger ausgeprägten Fähigkeiten ist hierbei gefragt. Diese können eigenverantwortlich und mithilfe kreativer Mittel weiterentwickelt und gestärkt werden. Die eigene Leistungsbereitschaft kann erfahren und durch das Setzen persönlicher Ziele und Prioritäten optimiert werden.

Mit der eigenen „Identität“ beschäftigt sich die vierte Schulung. Fragen nach der Wirkung auf andere, den tragenden Werten und dem Ziel im Leben stehen neben dem persönlichen, sozialen Netzwerk im Zentrum.

Schwerpunkt des fünften Schulungstags ist die „Geschicklichkeit“. Das Verhandeln in Bezug auf die eigene Sache, das Auseinandersetzen mit der Umwelt und das

persönliche Präsentieren sind hierbei die Themen. Das Erspüren von Grenzen und die Berührung mit der Unvollkommenheit gehören gleichwertig zum Leben und zu diesem Schulungsteil.

In den letzten beiden Schulungen, unter dem Motto „Erneuerung“ und „Recycling“, steht der Transfer des Gelernten in das eigene, weitere Leben im Vordergrund. In Liebe gehen, neue Pfade entdecken und sich mit den erworbenen Kraftreserven den Herausforderungen des Lebens stellen. Jetzt ist meine Zeit.

Die Gestaltung dieser erlebnisorientierten Schulungsreihe möchte ich anhand der praktischen Umsetzung verdeutlichen.

Nachfolgend beschreibe ich die durch mich begleiteten ersten drei Schulungen und den Entwicklungsprozess der Gruppe der Lernenden.

4. Ich Du Wir im Jetzt & Hier - Die praktische Umsetzung und der Entwicklungsprozess am Beispiel der ersten drei Schulungen

4.1 Schulung I „Sein“ – Wir sind der Mittelpunkt

Am ersten gemeinsamen Schulungsmorgen sind unter den Lernenden (im Folgenden LN) eine gute Motivation und auch eine starke Neugierde zu spüren. Alle sind gespannt auf die „neue“ Form des Lernens mit kreativen Mitteln und natürlich auf die Themen des Tages.

Da niemand so recht weiß, was ihn bzw. sie erwartet, bin ich als Leitung, die Art wie ich mich gebe, jetzt besonders gefordert. Es ist wichtig, ein vertrauensvolles Arbeitsklima zu schaffen. Dies ist die Grundlage für lebendiges Lernen und den persönlichen Wachstumsprozess.

Wenn auch in verschiedenen Firmen des Verbundes beschäftigt, sind sich die LN nicht völlig fremd, was den Einstieg und die vertraute Atmosphäre begünstigt.

Im Fokus der ersten Schulung, unter dem Motto der „Kraft zum Sein“, stehen die Stärkung der Gruppe und das Finden des eigenen Platzes innerhalb dieses Teams. Nach einer Begrüßungs- und Ankommensrunde folgt die Themenfindung. In Form eines Rollenspiels durch die Leitung werden die heute zu bearbeitenden sozialen Kompetenzen dargestellt und von den LN erraten. „Teamfähigkeit und Kommunikationsbereitschaft“ sind die Themen, zu denen in einer anschließenden Ideensammlung auf einem Flipchart die Inputs zusammengetragen werden. Hierbei setze ich die Übung mit der Seilkugel - dem Netz ein. ****Bild 1**** *Seilkugel-Netzwerk*

Durch das gegenseitige Zuwerfen der Kugel bekommt jeder die Möglichkeit etwas zu sagen. Die LN können gleichzeitig Team spüren und durch Experimentieren mit dem gebildeten Netz die Wichtigkeit jedes Einzelnen erleben.

Im Anschluss folgt ein ergänzender Theorieteil mit Informationen und farbigen Illustrationen.

Doch wie ist Teamverhalten und Kommunikation besser zu veranschaulichen als durch das eigene Erleben? Es folgt eine Kleingruppenarbeit in Zweiertteams, wobei die LN als „stille Beobachter“ in verschiedene Abteilungen der Firma geschickt werden. Die Abteilungsleiter wurden vorab informiert und beauftragt, zu diesem Zeitpunkt, mit ihren Mitarbeitern ca.15 Minuten lang eine Diskussion zu einem vorgegebenen Thema zu führen. Die Aufgabe der LN besteht darin, sich in vollem Umfang auf die Interaktion der Personen sowie das Rollenverhalten zu konzentrieren. Als Hilfestellung dienen die Fragen: „Wie erlebe ich Team“ und „Wie ist die Kommunikation untereinander?“

Nach einem kurzen Zusammentreffen im Plenum erfolgt ein Erfahrungsaustausch zum Erlebten innerhalb der Zweiergruppen und die Vorbereitung eines kurzen

Rollenspiels. Dieses wird anschliessend zum Mitteilen der Erfahrungen an die Gesamtgruppe aufgeführt.

****Bild 2****

Rollenspiele der Zweiergruppen

Durch die Art der Umsetzung dieser Übung zeichnet sich bereits jetzt eine große Freude und Offenheit der LN für die Arbeit mit kreativen Methoden ab. Zum Ausklang des Morgens folgen ein gemeinsamer Erfahrungsaustausch und eine „Blitzlichtrunde“. Aufgrund der Anmerkungen der Einzelnen wird deutlich, dass die Wahrnehmung in Bezug auf sich selbst und auf andere spürbar aktiviert worden ist. Das Team hat durch das Einbringen vielfältiger Fähigkeiten und das gemeinsame Arbeiten schon jetzt eine deutliche Stärkung erfahren.

Der Nachmittag schließt hieran nahtlos an. Es wird mit einer Sammlung der Wünsche und Vorstellungen der LN in Bezug auf Teamfähigkeit und Kommunikation im eigenen Umfeld gestartet. Als Basis dienen dabei die Fragen „Wo habe ich Team bzw. gute Kommunikation selbst schon erlebt und gelebt?“

Für den Schlussteil dieses ersten Schultages ist eine besondere Übung geplant. Zur Stärkung des Teams, vor allem aber als Wertschätzung jedes Einzelnen, wird die Schatztruhe ins Leben gerufen. Diese wird in einer entsprechend gestalteten Umgebung überreicht, wobei die Lernenden nacheinander auf dem „Zauberstuhl“ Platz nehmen dürfen.

****Bild 3****

Stuhlkreis für den „Zauberstuhl“

Dort bekommt jeder Lernende vom Ausbilder eine kleine Holztruhe überreicht und ein Symbol mit einer entsprechenden Erklärung. Dieses beschreibt auf wertschätzende Weise das vergangene Halbjahr der Ausbildung.

****Bild 4****

Schatztruhe mit Symbol

Anschliessend darf jeder LN für seine Mitlernenden auf einem Zettel eine positive Eigenschaft bzw. ein gemeinsames schönes Erlebnis notieren und ihn überreichen.

Diese Übung soll die eigenen Ressourcen und den Blick auf das Positive fördern. Die Lernenden sollen zum Abschluss ihrer Ausbildung nicht nur fachlich ausgerüstet, sondern mit einer Truhe voller Schätze und nährender Erinnerungen an die Lehrzeit und die damit verbundenen menschlichen Begegnungen, ihren Weg im Leben fortsetzen. Das symbolische Füllen der Schatztruhe findet zukünftig am Ende jedes Ausbildungshalbjahres statt.

Der wertschätzende Umgang miteinander und die nach anfänglichem Stocken überwältigende Freude und Begeisterung beim Aufschreiben und Überreichen der positiven Botschaften haben uns alle verzaubert und diesen Moment zu etwas Besonderem werden lassen.

****Bild 5****

Das gestärkte Team

Im abschließenden Feedback „Licht & Schatten“ wird deutlich, dass die Erwartungen an den heutigen Tag übertroffen worden sind. Das gemeinsame Erleben und das lebendige Lernen hat nicht nur zur Stärkung von Team und Ausbilder beigetragen, sondern in jedem etwas bewegt und damit in Bewegung gesetzt.

4.2 Schulung II „Tun“ – Ich kann mich selber spüren, meine eigenen Grenzen

Die positive Wirkung des erfahrbaren Lernens wird in der zweiten Schulung weiter vertieft. Diese findet „outdoor“ in einem Erlebniskletterwald statt. Team- und Kommunikationsfähigkeit sollen hier praktisch orientiert umgesetzt werden. Es knüpfen weitere, in den Rahmen passende Themen des Bereichs der sozialen Kompetenzen - ökologisches Verhalten, gesundes Selbstbewusstsein und mit Belastungen umgehen – an.

Ziel dabei ist es, das die Lernenden ins Tun kommen, den Kontakt mit Grenzen, auf verschiedenen Ebenen erleben und diese im Ausprobieren auch überschreiten. Treffpunkt des Tages ist ein Grillplatz. Dieser liegt in der Schweiz, der Kletterwald in Deutschland. So wird zu Fuß die erste Grenze überschritten.

Die LN haben im Vorfeld die Aufgabe erhalten, eine Präsentation der heutigen Themen vorzubereiten. Das Vortragen findet im Anschluss an die Begrüßung statt. Die dabei vorhandene Abwechslung und Vielfalt lässt die Einbindung von Kreativität in ihrem beruflichen Alltag deutlich werden.

Danach folgt die grenzüberschreitende Wanderung zum noch unbekanntem Ziel „Erlebniskletterwald“. Der gesamte Tag steht unter dem Motto der „Kraft zum Tun“ und somit dem praktischen Erleben, dem Experimentieren und dem Entdecken von Grenzen.

Der Prozess des Teams und jedes Einzelnen wird durch die Entstehung eines Gruppenbildes dokumentiert. Dieses liegt während der ganzen Zeit zum Festhalten der persönlichen Erlebnisse und als Möglichkeit des kreativen Ausdrucks der Erfahrungen und Gefühle bereit. Das Bild darf später ebenfalls einen guten Platz finden und für die LN eine Erinnerung an diesen gemeinsamen Tag sein.

****Bild 6****

Das Entstehen eines Gruppenbildes

Das Aufwärmen zum Klettern findet in Form verschiedener Teamübungen statt. Bei der Ausführung kommt es auf jeden im Team an, es darf am Ende keiner der LN übrig bleiben. Dadurch entsteht die stärkende Wirkung. In den konkreten Beispielen soll die gesamte Gruppe ein gespanntes Seil überwinden, ohne es zu berühren bzw. gleichzeitig auf einem kleinen Brett einen Platz finden.

****Bild 7****

Das Überwinden des Seils

****Bild 8****

Alle an Bord

Im nächsten Schritt, folgt das eigentliche Klettern. Der Waldkletterpark dient dabei als erlebnispädagogisches Instrument zum Persönlichkeits- und Teamtraining. Er bietet ein hervorragendes Forum für viele Arten von lebendigem Lernen. Die hier gestärkten Fähigkeiten vermitteln die Basis für eine positive Lebenseinstellung des Einzelnen. Diese hat in beruflichem Bezug einen nicht unerheblichen Einfluss auf den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens.

Mit die wichtigste Erfahrung der Lernenden an diesem Tag ist der Kontakt mit den eigenen Grenzen. Es ist förderlich, diese zu kennen und anzuerkennen, um so ein gesundes Selbstbewusstsein zu erlangen. Grenzen hingegen, die uns im Leben und am Leben hindern, da sie nicht in der Wirklichkeit, sondern nur in unserem Kopf existieren gilt es dagegen zu überwinden.

Der Erlebniskletterwald ist ideal, um einen Lernprozess in Gang zu bringen, den wir aufgrund der Außergewöhnlichkeit der gesamten Anlage tief in uns aufnehmen und lange Zeit in Erinnerung behalten.

Nach dem Anlegen der Sicherheitsausrüstung und der Einweisung durch Trainer des Parks, startet das freie Klettern im Funbereich.

****Bild 9****

Anlegen der Sicherheitsausrüstung

Die LN haben hier die Möglichkeit auf eigene Faust den Parcours zu erkunden und sich mit dem Bewegen in einer Höhe von 5-8 Meter vertraut zu machen. Die Strecke ist frei zu wählen. Die einzelnen Übungen bieten verschiedene Schwierigkeitsgrade und können beliebig aneinander gereiht oder bei Bedarf umgangen werden. Im Funparcours stehen der Spaß und die erste Annäherung mit der Umgebung im Vordergrund. Hier erleben die LN eine Erweiterung ihres Erfahrungshorizontes durch die Überwindung der eigenen Grenzen beim Klettern in beachtlicher Höhe. Dies bewirkt eine Stärkung des Selbstvertrauens und der persönlichen Zuversicht.

****Bild 10****

*Der Funparcours**

Anschließend wechselt die Gruppe in den Partner- und Teambereich. Das Durchlaufen dieses Parcours erfolgt paarweise. Ziel ist es, die vorgegebene Strecke gemeinsam zurückzulegen. Die Übungen sind so aufgebaut, dass sie zum Bewältigen die Zusammenarbeit im Zweierteam erfordern. Es ist dabei nicht möglich verschiedene Stationen zu umgehen oder ganz auszusteigen. Die Anleitung findet „vom Boden aus“ statt. Bei Bedarf besteht die Möglichkeit, sich hierfür einen Trainer des Parks zur Begleitung zu holen.

Im Partner-/Teambereich des Waldklettergartens erleben die Teammitglieder die Unterstützung in der Gruppe und durch die Gruppe, die zur Bewältigung von Grenzsituationen notwendig ist. Das Teamgefüge wird verstärkt, die Teambildung gefördert und dem Einzelnen der Weg ins Team erleichtert. Im Vordergrund steht der Erkenntnisgewinn über das Individual- und Gruppenverhalten z.B. in Stresssituationen. Unter hoher emotionaler Spannung sind Mut, Selbstvertrauen, Anerkennung und nicht zuletzt der Spaß die Erfahrungen, welche das Zusammengehörigkeitsgefühl der Gruppe positiv beeinflussen.

****Bild 11****

Der Teamparcours

Im Anschluss an diesen erfahrungsreichen Aufenthalt im Erlebniskletterwald geht es bewusst über die Grenze zurück zum Ausgangspunkt in die Schweiz.

Nach einem gemeinsamen Grillen über dem selbst gemachten Feuer, findet die letzte Übung zum Tagesausklang statt. Sie gestaltet sich in Form eines „Vier Naturelemente Mandala.“ Auf dem Hintergrund von Team und Natur habe ich mich für diese Form des Abschlusses entschieden. Die LN dürfen hierbei den Mittelpunkt des aus Steinen gelegten Mandalas gestalten. Verwendet werden kann alles, was ihnen zu den Elementen - Feuer, Wasser, Erde, Luft – im Wald begegnet. Während der eigentlichen Übung hat jeder Einzelne die Möglichkeit aus dem gebildeten Kreis hervortreten und etwas vom Tag dazulassen und / oder für sich mitzunehmen.

****Bild 12****

Das Vier-Naturelemente-Mandala

Ein Mandala ist Symbol für Ganzheit und für das Leben. Die vier Naturelemente sind verbindend und stehen für die Urelemente des Lebens. Jedes der Elemente alleine ist sehr wichtig und zusammen sind sie füreinander und miteinander noch wichtiger. Diese Beschreibung lässt sich gut auf das Team der Lernenden übertragen und ist damit eine treffende Zusammenfassung des Tages.

4.3 Schulung III „Denken“ – Es liegt in mir, Dinge zu erkennen und zu verändern

In den vorangegangenen zwei Schulungseinheiten haben die Stärkung des Teams und der Aufbau von Vertrauen und Zugehörigkeit im Mittelpunkt gestanden. Durch den Blick auf die persönlichen Ressourcen und die Stärkung des Selbstbewusstseins ist die Basis für die dritte Schulung gelegt worden. In dieser stehen die Sozialkompetenzen - Verantwortungsbewusstsein, Leistungsbereitschaft und Lernfähigkeit - im Fokus.

Die Lernenden bekommen nach den ersten beiden Schulungen den Auftrag, Berichte zu erstellen. Bei deren Anfertigung werden erhebliche Schwierigkeiten in Bezug auf die Rechtschreibung deutlich. Hintergrund dafür ist die fast überwiegende nicht deutschsprachige Herkunft der LN. Da der schriftliche Ausdruck im beruflichen Alltag eine nicht unerhebliche Rolle spielt, stelle ich die Rechtschreibung ins Zentrum dieses Tages.

Motto der dritten Schulung ist die „Kraft des Denkens“. Sie hat zum Ziel, die weniger stark ausgeprägten Fähigkeiten aufzuspüren und weiterzuentwickeln. Diese Einheit fügt sich somit fließend dem bisherigen Entwicklungsprozess der LN an.

Das lebendige Lernen ist bei den LN bisher auf große Resonanz gestoßen. So nutze ich die Möglichkeit, das eher trockene Thema der deutschen Rechtschreibung mit den kreativen Methoden der Gestalt zu verbinden. Dadurch lässt sich die Theorie in verschiedenen praktischen Übungen erfahrbar vermitteln. Die LN bekommen zudem Werkzeuge an die Hand, mit welchen sie ihre Rechtschreibkenntnisse innerhalb der gewohnten Alltagsabläufe auf leichte Art weiterentwickeln können.

Der Einstieg beginnt mit der Enthüllung des Gruppenbildes vom zweiten Schulungstag. Die LN hatten im Vorfeld den Auftrag erhalten, gemeinsam eine Bildbeschreibung zu erarbeiten. Diese wird nun in einem feierlichen Akt vorgetragen und das Bild, an einem zentralen Platz innerhalb der Firma, enthüllt. Abgerundet wird dieser Moment durch das Anstoßen mit einem Glas alkoholfreiem Sekt.

****Bild13****

Bildenthüllung

****Bild 14****

Gruppenbild der Kletterwaldschulung

Nachfolgend starten die Übungen mit einem überdimensionalen Rechtschreib-Domino. Die einzelnen Karten beinhalten häufige Fehler der Berichte sowie die Namen der LN. Die Dominokarten werden auf dem Boden verteilt und von dem Team der Lernenden zusammengesetzt. Dabei entsteht eine geschlossene Form, in der alle Namen erscheinen. Das Ergebnis verkörpert ein Bild der Gemeinsamkeit auch in Bezug auf die Schwierigkeiten bei der Rechtschreibung.

****Bild 15****

Das Rechtschreib-Domino

Im nächsten Schritt stehen das Schreiben eines Diktates sowie die Bearbeitung eines Fehlertextes an. Die Motivation der LN erfolgt über die gemeinsame Korrektur

und die Auswahl der Texte. Beide entstammen Schweizer Tageszeitungen und Journalen. Die LN bekommen dadurch aufgezeigt, wie sie im alltäglichen Gebrauch und ohne grossen Aufwand ihre Rechtschreibkenntnisse trainieren können.

Die weitere Übung hat das Schreiben verschiedener Bildergeschichten zum Inhalt. Hierzu verteile ich verschiedene Folien mit Bildern und Sprechblasen, die von den LN beschriftet werden sollen. Anschließend darf jeder seine Werke, mithilfe eines Projektors, vor der Gruppe präsentieren. Hierbei wird nicht nur die Phantasie der LN angeregt, sondern auch die Kreativität. Doch vor allem sind der Humor und die Freude am Tun spürbar. Es kommt Bewegung in die Gruppe.

****Bild 16****

Das Vortragen der Bildergeschichten

Die Bewegung wird zusätzlich durch verschiedene kurze Auflockerungsspiele zwischen den einzelnen Übungen gefördert. So bleiben die Konzentration und die Freude bei der Bearbeitung der einzelnen Aufgaben erhalten. Besonderen Anklang finden hierbei unterschiedliche Schreibspiele (z.B. Stadt-Land-Fluss), bei denen die LN auf verschiedenen Ebenen angesprochen werden.

An diese Form des Erlebens schließt die letzte und große Übung dieses Tages zum Thema Rechtschreibung an. Im Zentrum steht die Bearbeitung eines Lückentextes. Dieser ist beidseitig an einer grossen Stellwand angebracht. Die Lernenden sind nach Los in zwei gleich starke Mannschaften eingeteilt. Sie haben die Aufgabe, mit ihrem Team die Lücken des Textes möglichst schnell doch vor allem richtig zu schliessen.

****Bild 17****

Lückentext als Gruppenspiel

Hierbei ist es schön zu beobachten, dass die Suche nach dem richtigen Wort vor dem Wettkampf mit der anderen Mannschaft steht. Es ergibt sich ein fröhlicher Wechsel zwischen Raten, Rennen und Lachen. Das positive Zusammenspiel von Körper, Geist und Seele steht spürbar im Mittelpunkt dieser letzten Übung. Nach einem knappen „Sieg“ darf die führende Mannschaft den Inhalt des Lückentextes in einer kurzen Theateraufführung vorspielen. Die Übung endet mit grossem Applaus für alle Beteiligten.

****Bild 18****

Theateraufführung

Die Abschlussreflexion erfolgt in Form einer Schreibspirale. Ziel ist, die Erlebnisse, Eindrücke und Anmerkungen zum heutigen Schulungstag in schriftlicher Form zum Ausdruck zu bringen. Besonderheit dabei ist das gemeinsame Entstehen lassen einer Spirale. Hierzu werden verschiedene Farben verwendet. Das Ergebnis dieser reflektierenden Übung lässt eine farbenfrohe und vielfältige Entwicklungsspirale deutlich werden.

****Bild 19****

Schreibspirale

Die in den Schulungen umgesetzten Ziele und dadurch bedingten Entwicklungen zeigen im beruflichen Alltag der LN eine starke Wirkung. Ich kann beobachten, wie das Interesse und die Hilfsbereitschaft im Umgang mit anderen Mitarbeitern zunehmen und sich die Aktivität der LN innerhalb der Firma steigert. Regelmäßige

Treffen zum Austausch im Team der Auszubildenden und die eigenverantwortliche Organisation von gemeinschaftlichen Unternehmungen mit anderen sind hierbei nur ein Beispiel.

Welche Erfahrungen die LN aus den Schulungen für sich mitgenommen haben und wie sie diese anwenden und weiterentwickeln wird aus den anschliessenden Zitaten ihrer Berichte deutlich.

4.4 Der Entwicklungsprozess aus Sicht der Schulungsteilnehmer

Zitate aus den „Erlebnisberichten“ der Lernenden in Reihe der drei beschriebenen Einzelschulungen: Sein - Tun – Denken

Sein:

- Alles dreht sich um uns, wir waren der Mittelpunkt
- Wir durften unsere Ängste, Sorgen, Bedürfnisse äußern, ohne Kritik zu erhalten
- Wir wurden ernst genommen und angehört
- Ich habe erfahren, was Kommunikation bedeutet und wie sie auf andere wirken kann
- Ich habe einen respektvollen Umgang miteinander erlebt und gelebt

Tun:

- Ich konnte mich selber spüren, meine eigenen Grenzen
- Ich habe viel über Team gelernt und das erfolgreiche Arbeiten im Team erlebt
- Wir haben viel Spaß erlebt und konnten uns ausprobieren
- Ich durfte Negatives erkennen, anerkennen und lassen, damit ich so das Positive für mich sehen und mitnehmen kann
- Wir sind als Team gestärkt, unsere Gemeinschaft wurde enger geformt

Denken:

- Es liegt in mir, Dinge zu erkennen und zu verändern
- Das Beobachten anderer lässt mich viele positive Eigenschaften entdecken
- Ich habe das lebendige Lernen als aussergewöhnlich und effektiv empfunden
- Mein nächster Schritt: Ich möchte das Gelernte im Alltag anwenden
- Wir Lehrlinge können als gutes Beispiel vorangehen

5. Übergänge - Reflexion & Identifikation

„Ich interessiere mich sehr für die (meine) Zukunft, ich werde dort nämlich den Rest meines Lebens verbringen.“ K. Steinbusch

Mit der dritten Schulung sind die geplante Reihe und auch der Prozess noch nicht abgeschlossen. Es wird eine Weiterführung geben.

Aufgrund meiner beruflichen Veränderung ist für mich hingegen die dritte auch gleichzeitig die letzte von mir geleitete Schulung.

Um den Prozessfluss und das gewonnene Vertrauen aller Beteiligten nicht zu unterbrechen, sondern weiter zu stärken, gibt es unter dem Motto der „Kraft der Identität“ eine Übergangsschulung.

Die Frage „Was trägt mich in meinem Leben?“ steht hier im Vordergrund. Für die Beantwortung wird das Arbeiten mit den Säulen der Identität eingesetzt. Das Ziel dieser Schulung und die Verantwortung für mich als Counselor liegen darin, die Identität des Ausbildungsleiters weiter zu stärken, so dass er die Schulungsreihe mit den Lernenden eigenständig weiterführen kann. Die Leitung dieses Tages hat daher der Ausbilder und ich stehe ihm als unterstützende Kraft zur Seite.

Einen Menschen so zu befähigen, dass er auf seinem Weg gut alleine weitergehen kann, ist für mich der Sinn des praktizierten Counseling.

Ich selbst kann auch gut gehen, da ich mich in diesem ganzen Prozess ebenfalls weiter entwickeln konnte. Ich habe gespürt, was ich kann und welche Bedingungen dafür nötig sind. Meine Identität als Mensch und als Counselor ist gestärkt und sie begrenzt sich nicht auf diese eine Firma.

Der Grundstein für etwas Neues, Eigenes ist gelegt - die Ablösung vom Alten ist vollzogen. Hier schliesst sich der Kreis der Entwicklung meiner beruflichen Identität. Mit dem Abschied von der Anstellung in einem abhängigen Arbeitsverhältnis, starte ich den Schritt in die freiberufliche Tätigkeit und damit in die eigen- und selbstständige Arbeit mit Menschen.

Literatur

Bücher:

FENGLER, Jörg: Feedback geben – Strategien und Übungen, Weinheim und Basel (Beltz Verlag) 2004.

JUGERT, Gert / REHDER, Anke / NOTZ, Peter / PETERMANN, Franz: Soziale Kompetenz für Jugendliche – Grundlagen, Training & Fortbildung, Weinheim und München (Juventa Verlag) 2007

LANG, W. Rudolf: Schlüsselqualifikationen, München (dtv) 2000.

LANGMAACK, Barbara: Soziale Kompetenz, Verhalten steuert den Erfolg, Weinheim und Basel (Beltz Verlag) 2004.

LUMMA, Klaus: Counseling, Humanistische Psychologie, Halbjahrbuch Sonderausgabe 1/99.

Artikel aus Büchern:

LEVIN, Pamela / VIELHAUS, Brigitte: „Die Entwicklungsspirale“, in LUMMA, Klaus: Orientierungsanalyse, Humanistische Psychologie, Halbjahrbuch Sonderausgabe 2/99, S.142-145.

Artikel aus dem Internet:

KREMS, Burkhardt: Potenzialbereiche von Mitarbeitern und Führungskräften, Köln, 2008
http://www.olev.de/p/potenzial_v_mitarb.htm



Bild 1 Seilkugel-Netzwerk



Bild 2 Rollenspiele der Zweiergruppen



Bild 3 Stuhlkreis für den „Zauberstuhl“



Bild 4 Schatztruhe mit Symbol



Bild 5 Das gestärkte Team



Bild 6 Das Entstehen eines Gruppenbildes



Bild 7 *Das Überwinden des Seils*



Bild 8 *Alle an Bord*



Bild 9 *Anlegen der Sicherheitsausrüstung*



Bild 10 *Der Funparcours*



Bild 11 *Der Teamparcours*



Bild 12 *Das Vier-Naturelemente-Mandala*



Bild 13 *Bildenthüllung*



Bild 14 *Gruppenbild der Kletterwaldschulung*



Bild 15 *Das Rechtschreib-Domino*



Bild 16 *Das Vortragen der Bildergeschichten*



Bild 17 *Lückentext als Gruppenspiel*



Bild 18 *Theateraufführung*

Tabelle 1 Übersicht des Schulungsaufbaus

Techniken der Themen der sozialen Kompetenz	SEIN									
	Schulung 1	TUN								
	Kommunikationsfähigkeit	Schulung 2	DENKEN							
	Teamfähigkeit	Ökologisches Verhalten	Schulung 3	IDENTITÄT						
		Umgang mit Belastungen	Lernfähigkeit	Schulung 4	GESCHICKLICHKEIT					
		Gesund. Selbstbewusstsein	Leistungsbereitschaft	eigene Wertehaltung	Schulung 5	ERNEUERUNG				
			Verantwortungsbereitschaft	Konfliktfähigkeit	Angepasste Umgangsform	Schulung 6	RECYCLING			
				Flexibilität	Verhandlungsfähigkeit	Transferfähigkeit	Schulung 7	Rückblick		
					Diskretion			und		
									Ausblick	
						Entscheidungstechniken				
	Methodenkompetenz					Verhandlungstechniken				
				Vernetztes Denken						
			Einsatz von Infoquellen	Präsentationstechniken						
		Problemlösungstechniken	Ziele & Prioritäten setzen							
	Kreativitätstechniken									

KUNZE, Monika-Irene

Ich - Du - Wir im Jetzt & Hier

Gestaltarbeit in einer Schulungsreihe zur Förderung der sozialen Kompetenz

IHP Manuskript 0806 G

Zusammenfassung

Dieser Beitrag gibt einen Einblick darüber, wie soziale Kompetenz mithilfe kreativer Gestaltmethoden bei einer Gruppe von Auszubildenden gefördert werden kann.

Er beschreibt, wie durch den Aufbau von Vertrauen und den Blick auf die eigenen Ressourcen jeder Einzelne im Team gestärkt und das Zusammengehörigkeitsgefühl entwickelt wird.

Das Erkennen des Selbstwertes, das Steigern des Selbstbewusstseins und der Mut zum eigenverantwortlichen Handeln sind wesentliche Anliegen bei dieser Arbeit.

Sie schaffen die Basis, die Sicht der Auszubildenden auf ihren Platz im Unternehmen zu verändern und sich als wichtigen Teil des Ganzen zu entdecken.

Die Beschreibung von drei einzelnen Schulungstagen zeigt auf, wie durch den Wechsel von In- und Outdoor Training unterschiedliche erlebnispädagogische Instrumente eingesetzt werden und dadurch die Entwicklung der Gruppe ganzheitlich gefördert wird.

Biografische Notiz

Monika-Irene Kunze

Maienweg 13

79639 Grenzach-Wyhlen

Konstrukteurin Maschinenbau,

Counselor IHP, Fachrichtung Gestalt Therapie und Pädagogik.

Freiberuflich tätig in eigener Praxis, Beratung von Einzelnen und Gruppen,

Schwerpunkte: Coaching, Teamentwicklung, Gesundheitsförderung.

Mitglied im Berufsverband für Beratung, Pädagogik und Psychotherapie (BVPPT)

Lehrtherapie bei: Edith Lade, Todtmoos

Fall- & Projektsupervision bei: Dr. Caroline Rosengarth, Freiburg

Lehrtrainer der Weiterbildung: Dagmar Lumma und Dr. Klaus Lumma, Annegret Kern

