



Tower of Power.

Für Teams, die hoch hinaus wollen.

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 training 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 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 deren Lernerfahrung sein. können.

Mögliche Themen, die mit dem ‚**Tower of Power**‘ illustriert und erlebbar gemacht werden können, sind u.a. Zuhörtechniken, Teaminteraktion, Führungskommunikation, Problemlösung in der Gruppe, Erfolgsfaktoren vs. Misserfolgsfaktoren, Kooperation, Rollen in Gruppen, Feedbackprozesse, Systemische Zusammenhänge, u.v.m.

Der 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: 6-24, bei der XXL Ausführung: bis 34 Akteure

Zeit: 10-40 Minuten

Platz: Raum ca. 8 x 8 Mtr.

Vorbereitung

In einem mit Seil oder mit sonstigen Materialien abgegrenztem Bereich, der nicht betreten werden darf, werden 8 Holzklötze willkürlich senkrecht aufgestellt. Achten Sie darauf, dass sich die Schlitze der Klötze oben befinden. Wenn Sie die Schwierigkeit erhöhen möchten, können Sie einen Klotz bewusst mit dem Schlitz nach unten aufstellen. Dieser dient später als Basisklotz, da er aufgrund des tiefen Schwerpunktes nicht bewegt werden kann.

Passen Sie den Tower of Power an die Größe Ihrer Gruppe an. Als Faustregel gilt: Pro Teilnehmer bis zu zwei Schnüre. Die restlichen Schnüre können Sie ganz einfach aus dem Holzring herausnehmen.

Ziel

Aufgabe ist es, die Holzbauteile senkrecht aufeinander zu türmen und dabei möglichst alle Klötze zu verwenden.

Regeln

- Jeder Teilnehmer hält 1-2 Schnüre. Die Schnüre dürfen nur an den Holzkugeln angefasst und nicht verkürzt werden.
- Die Holzbauteile dürfen nur mit dem Metallkran, nicht jedoch mit Händen oder Füßen berührt werden.
- Ein umgestürzter oder heruntergefallener Baustein darf nicht mehr benutzt werden.

Praxistipp: Um die Schwierigkeit zu erhöhen, können Sie mit Hilfe eines Seils einen Bereich um die Bausteine herum markieren. Der Turm muss innerhalb dieser Abgrenzung gebaut werden, und die Teilnehmer dürfen diese nicht betreten. Je größer der Arbeitsbereich ist, desto schwieriger wird die Aufgabe, da der Bewegungsspielraum eingeschränkt wird. Um die Schwierigkeit weiter zu steigern, können Sie die Klötze mit Nummern einer vorgegebenen Sequenz versehen. Eine sehr schwierige Variante für besonders gut eingespielte Gruppen besteht darin, dass alle bis auf 3 oder 4 Teilnehmer Augenbinden anlegen. Die Sehenden dürfen die Schnüre nicht berühren, leiten jedoch die „Blinden“ zum Turmbau an.

Ablauf

1. Inszenierung

„Gute Teams zeichnen sich vor allem dadurch aus, dass die Perspektiven aller Mitglieder eine Rolle bei Entscheidungen spielen. In dem folgenden Experiment werden Sie diese Form des ‚Blickwinkels‘ noch einmal auf eine ganz andere Weise kennen lernen. Wenn Sie alle an einem Strang ziehen, können Sie diese schwierige Aufgabe meistern. Das Ganze funktioniert so ...“

2. Durchführung

Typischerweise brauchen die Teams zu Beginn einen oder zwei Fehlversuche, bis sie es schaffen, den ersten Stein erfolgreich auf einen anderen zu setzen (im folgenden Praxistipp erfahren Sie, wie Sie damit z. B. umgehen können). Manche Teams schaffen das, indem eine Person oder gleich mehrere Teilnehmer die Moderation übernehmen. In anderen Teams meldet sich nahezu jeder zu Wort.

Praxistipp: Oft kann ein bisschen Motivation Wunder wirken! Wenn die Gruppe, die zu Beginn einen, zwei oder sogar mehr Bauteile umgeworfen hat, es nach einiger Zeit schafft, sich zu organisieren, machen Sie dieses Angebot: „Für jeden Stein, den Sie ab jetzt ‚schaffen‘, stelle ich einen der umgefallenen wieder für Sie auf!“

3. Intervention

Intervenieren Sie behutsam, warten Sie lieber ein wenig länger, um den Teilnehmern nicht die Chance auf die komplett selbständige 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? Woran möchten Sie noch feilen?“ 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?“

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:

- Wir müssen die unterschiedlichen Blickwinkel nutzen.
- Es ist gut, das Tempo herauszunehmen.
- Wir brauchen eine/n Sprecher/in.

Praxistipp: Wird für das Training eine Wertediskussion gewünscht, kann man auf die Holzklötze Moderationskärtchen mit Werten versehen. Es entsteht dann in der Gruppe eine Auseinandersetzung mit Werten.

4. Auswertung

Nach erfolgreichem 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?“ - „Welche Phasen waren schwierig zu bewältigen, und wie ist dies dann gelungen?“ - „Was hat jeder Einzelne dazu beigetragen?“ - „Wer hatte welche Rolle in dieser Übung?“ - „Wer hat sich vielleicht allein gelassen gefühlt?“ - „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/zu Ihrem Anliegen?“ - „Wie können Sie diese Erkenntnisse bei der nächsten Gelegenheit praktisch umsetzen?“

Skalierung:

Jeweils zu zweit wird die Durchführungsphase analysiert und die Teilnehmer sollen ihr Kooperation auf einer Skala abbilden. „0“ bedeutet, Sie haben überhaupt nicht kooperiert, und „10“ bedeutet, Sie haben hervorragend kooperiert. Welche Skalenwerte geben Sie für welche Phasen des Prozesses an? Die Ergebnisse der zweier Gruppen werden dann in der Gesamtgruppe ausgewertet.

Erwarten Sie das Unerwartete

Die praktische Erfahrung hat gezeigt, dass jede Gruppe auf dieses Lernprojekt ein wenig anders reagieren 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: 8 Klötze, 1 Mittelteil aus Holz mit Metallkran, 24 Schnüre und Kugeln, 1 Holzkoffer, 1 Anleitung.

XXL Ausführung: 8 Klötze, 1 Mittelteil aus Holz mit Metallkran, 34 Schnüre und Kugeln, 1 Holzkoffer, 1 Anleitung.