

Sivasailam Thiagarajan, Samuel van den Bergh

INTERAKTIVE TRAININGS- METHODEN

Thiagis Aktivitäten für berufliches,
interkulturelles und politisches Lernen in Gruppen



WOCHEN
SCHAU
VERLAG

© Wochenschau Verlag, Schwalbach/Ts

Sivasailam Thiagarajan, Samuel van den Bergh

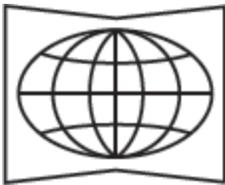
Interaktive Trainingsmethoden

**Thiagis Aktivitäten für berufliches, interkulturelles
und politisches Lernen in Gruppen**

Sivasailam Thiagarajan, Samuel van den Bergh

Interaktive Trainingsmethoden

**Thiagis Aktivitäten für berufliches,
interkulturelles und politisches Lernen in
Gruppen**



**WOCHEN
SCHAU
VERLAG**

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.



Mit freundlicher Unterstützung von InterCultur und IG Metall

© Wochenschau Verlag
Dr. Kurt Debus GmbH
Schwalbach/Ts., 1. Aufl. Mai 2014
2. Aufl. Januar 2015

www.wochenschau-verlag.de

Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlages. Im Werk vorhandene Kopiervorlagen dürfen vervielfältigt werden, allerdings nur für jeden Schüler der eigenen Klasse/des eigenen Kurses. Den Copyright-Vermerk haben wir bereits mit eingedruckt. Er darf weder verändert noch entfernt werden.

Die Weitergabe von Kopiervorlagen oder Kopien an Kollegen, Eltern oder Schüler anderer Klassen/Kurse ist nicht gestattet. Der Verlag untersagt ausdrücklich das digitale Speichern und Zurverfügungstellen dieses Buches oder einzelner Teile davon im Intranet (das gilt auch für Intranets von Bildungseinrichtungen), per E-Mail, Internet oder sonstigen elektronischen Medien. Kein Verleih. Zuwiderhandlungen werden zivil- und strafrechtlich verfolgt.

Bitte beachten Sie die Informationen und rechtlichen Erläuterungen unter www.schulbuchkopie.de.

Gesamtherstellung: WOCHENSCHAU Verlag

Umschlagbild: Ohl Design

unter Verwendung einer Illustration von Daniel Garbade

Co-Autorin: Annette Gisevius

Illustrationen: Daniel Garbade

Redaktionelle Mitarbeit und Beiträge: Tom Kehrbaum

Übersetzung: Samuel van den Bergh, Andreas Ritter

Gedruckt auf chlorfreiem Papier

ISBN 978-3-89974989-2 (Buch)

ISBN 978-3-7344-0282-1 (epub)

Inhalt

Dank

Geleitwort

Einleitung: Interaktive Trainingsmethoden

Erster Teil: Arbeitsphasenspezifische Übungen

Kapitel 1: Einstieg

Einleitung

Hallo

30 Gründe, Ihren Workshop mit „Hallo“ zu beginnen

Postkarte von einem Freund

Lernen und Transfer

Was wir nicht wissen

Kapitel 2: Wachrüttler

Einleitung

Uhr an der Decke: Uhrzeiger- oder Gegenuhrzeigersinn?

Synchronisiertes Klatschen

Newton

Leute vom gleichen Schlag

Rücken an Rücken

Farben und Formen

Zählen und buchstabieren

Gedächtnistest

Die oberste Karte des dritten Stapels

Wachrüttler in Serie

Kapitel 3: Interaktive Themenbearbeitung

Einleitung

Fünfunddreißig

Fünf Briefumschläge

Blätterwald

Redigieren

Konzeptanalyse

Triaden

Einer, zwei, vier, alle

Situationskarten 1: Erarbeiten von
Handlungsvorschlägen

Was machen Sie beruflich?

Rosinenpicken

Die Fallmethode

Kapitel 4: Interaktive Vorträge und interaktives Erzählen

Einleitung

Fehlender Satz

Bilder und Worte

Humor in Vorträgen

Die besten Zusammenfassungen

Quintessenz

Zeitreise

Geschichten erzählen

Kapitel 5: Nachbesprechung und Reflexion

Einleitung

Reflexion zur Reflexion – ein kurzer philosophischer
Exkurs über das Denken zweiten Grades

Kurze Begegnungen

Schnelle Übersicht

Auswertung erfahrungsbasierter Übungen

Die sechs Phasen der Nachbesprechung (Debriefing)

Kapitel 6: Seminarabschluss

Einleitung

Kinästhetische Evaluation
Hinter dem Rücken - psychische Massage
Postkarte an eine Freundin
Glück im Umschlag

Zweiter Teil: Themenspezifische Übungen

Kapitel 7: Interkulturelles Lernen

Einleitung

Situationskarten 2: Arbeiten in multikulturellen Teams
Zwei Spieler und ein Richter: Zielorientiertes
Kommunizieren
Firmenpicknick
Kulturschockgeschichten
Stereotypübung
Bauchgefühl
Vier Ohren
Getratsche
Tierübung zu kulturell basierten Konfliktstilen

Kapitel 8: Umgang mit Vielfalt

Einleitung

Was ist wem wie viel wert?
Widerspenstige Teilnehmer
Umgang mit „schwierigen“ Teilnehmern
Vielfalt und Einheit
Europäische Nachbarn
Auktion der Werte
Das Koordinatennetz

Kapitel 9: Arbeiten in Gruppen und Teams

Einleitung

Arbeiter und Beobachter

Geben und Nehmen

Wertvolles Kleingeld

Telefondreiecke

Die ersten hundert Tage

Das Geld verdoppeln

Magische Quadrate

Teamvertrauen

Erfolgreich im Team

Mini-Sudoku

Sitzungsmanagement

Kapitel 10: Arbeiten in speziellen Seminarformen

Einleitung

Interaktives Webinar

25 Strategien zur Förderung der Interaktivität im virtuellen „Klassenzimmer“

Interaktives Lehren und Lernen in Großgruppen

Literatur

Autoren und Mitarbeiter

Dank

Lieber Thiagi: Ohne Dich gäbe es dieses Buch nicht.

Ich danke Dir für Deine Großzügigkeit. Du hast mir Hunderte von Übungen und Methoden für die Übersetzung zur Verfügung gestellt.

Ich danke Dir für Dein Vertrauen. Du hast es mir überlassen, die Auswahl zu treffen und die Übungen zu interpretieren, in neue Kontexte einzubinden und neue Versionen zu verfassen.

Ich danke Dir für Deine Freundschaft und Zusammenarbeit, die wir seit 14 Jahren pflegen. Du hast mir, einem einst interaktionsresistenten Trainer und Dozenten, methodisch didaktisch aufgezeigt, wie ich wirkungsvoll und durchaus lustvoll lehren kann. Die Zeit vergeht nun im Nu, die Teilnehmenden sind aktiv involviert, und ich bin auch nach einem achtstündigen Training immer noch ansprechbar. Du hast mich von einem militanten Anti-Interaktions-Reaktionär zu einem begeisterten Anwender von interaktiven Trainingsmethoden gemacht.

Liebe Annette, lieber Tom: Ohne Euch hätte es viel länger gedauert, bis das Buch publiziert worden wäre, und es wäre ein viel allgemeineres Methodenbuch geworden. Durch Eure Bedürfnisse und Beiträge ist der Fokus im zweiten Teil auf interkulturelle Themen gelegt worden.

Ich danke Euch für die tolle Mitarbeit und das Mitdenken. Als wir im Juli 2013 zum ersten Mal zusammenkamen, waren meine Erwartungen hoch. Ich strebte einen Idealfall an: Alle Beteiligten sollten durch dieses Projekt gewinnen. Wir haben es geschafft. Der

Idealfall ist eingetreten, und die Zusammenarbeit hat echt Spaß gemacht. Zum Beispiel weiß ich jetzt, dass Du, Annette, im Norden Deinen Schülern für ihre genialen Beiträge nicht gratulierst, sondern ihre Arbeit wertschätzt, und Du weißt, dass wir beim Pokern im Süden nicht von Karo oder Pik sprechen (verstehen wir nicht), sondern von Ecke und Schaufel.

Dank gehört auch Dir, lieber Andy, für Deine gewissenhafte Übersetzungsarbeit und redaktionelle Mitarbeit bei dem Buchprojekt, das wir vor Jahren begonnen haben.

Und nicht zuletzt geht mein Dank an die IG Metall und InterCultur, die dieses Buch mit Ressourcen unterstützt haben.

Zum Schluss bedanke ich mich bei Ihnen, Frau Tessa Debus und Herrn Bernward Debus vom Wochenschau Verlag, für Ihre Bereitschaft, das Buch zu publizieren und für die unkomplizierte Zusammenarbeit.

Neftenbach (Schweiz), im Januar 2014
Samuel van den Bergh

Geleitwort

Menschen sind in ihrem Arbeits- und Lebensalltag in vielfältige soziale Bezüge eingebunden und gestalten ihr gesellschaftliches Dasein gemeinsam. Lernen jedoch sollen sie meist für sich alleine.

Ferner hat die Konkurrenz unter den Lernenden zugenommen. Und dies, obgleich wir heute mehr und mehr spüren, dass nur kooperatives und solidarisches Verhalten weltweit hilft, Krisen nachhaltig zu überwinden. Die Konsequenzen dieser Entwicklung für Bildungsprozesse sind unserer Meinung nach noch nicht hinlänglich gezogen worden.

Bildung und bürgerschaftliches Engagement sind mehr als die Hervorbringung von Beschäftigungsfähigkeit. Die Ökonomie und das Soziale sind zusammenhängende Bereiche, in denen durch Teilhabe und Mitgestaltung das politische Gemeinwesen ebenso wie die persönliche Entwicklung gefördert werden. Die Entwicklung sozialer und (inter-)kultureller Kompetenzen spielt dabei eine Schlüsselrolle.

In der gewerkschaftlichen und in der interkulturellen Jugend- und Erwachsenenbildung üben wir seit Jahren Kooperation statt Konkurrenz in der Bildung ein und fördern damit demokratisches Verhalten innerhalb sozialer Räume, die sich heutzutage transnational ausweiten. Die IG Metall und InterCultur sehen in ihrer Bildungsarbeit soziale Kompetenz als einen Grundwert an, der direkt in gemeinsamen Lernprozessen sichtbar wird.

Methodisch verfolgen wir einen teilnehmerzentrierten Ansatz, der sich von Praktiken reiner Wissensvermittlung abgrenzt und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer als aktive und sozial lernende Beteiligte begreift. Interaktive

und die Reflexion fördernde Methoden sind dabei ein wichtiges didaktisches Mittel. Seit einigen Jahren schon entwickeln die IG Metall und InterCultur diese Didaktik für die speziellen Anforderungen in beruflichen, politischen und interkulturellen Kontexten gemeinsam weiter.

In dieser Methodensammlung werden Thiagis Methoden für drei Anwendungsbereiche dargestellt: politische, interkulturelle und berufliche Seminare und Fortbildungen. Daher sind Perspektiven aus der Praxis aller drei Bereiche in die Auswahl der Methoden und deren Inhalte eingeflossen. Wir freuen uns deshalb auf die Impulse und Anregungen durch die interaktiven Lernmethoden von Thiagi und Samuel van den Bergh, die der Wochenschau Verlag erstmals in deutscher Sprache veröffentlicht.

Dass Menschen zusammen am besten lernen, durch gemeinsames Reflektieren gute Lösungen für Problemstellungen finden und sich dabei noch weiterbilden, sind Grundsätze, die bei Thiagis Seminarmethoden konsequent angewendet werden. Das macht sie für unsere Bildungs- und Trainingsangebote so bedeutend. Wir freuen uns auf eine Erweiterung unseres Methodenrepertoires und auf innovative Impulse für die Bildungspraxis.

Ulrike Obermayr

Bereichsleiterin Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

IG Metall

Manuel Schwinn

Geschäftsführer

InterCultur gGmbH

Einleitung: Interaktive Trainingsmethoden

- Eine gute Pädagogin¹ löst etwas aus.
- Ein guter Pädagoge langweilt nicht.
- Eine gute Pädagogin lebt vor, was sie Lernenden abverlangt.
- Interaktive Trainingsmethoden helfen dabei, ein guter Pädagoge zu sein.

Ob Pädagoge, Trainerin oder Moderator: Wir alle wollen etwas bewirken. Um etwas nachhaltig zu bewirken, ist das Zusammenspiel von kognitiv-intellektuellen mit körperlich erlebten und affektivemotionalen Aspekten elementar. Es geht um ganzheitliches Lernen, das sich an individuellen Lernprozessen orientiert. Im Grunde genommen geht es um nichts anderes als um „Lernen mit Kopf, Herz und Hand“, ein Konzept, das der Schweizer Pädagoge Johann Heinrich Pestalozzi (1746–1827) postulierte. Interaktive Trainingsmethoden wirken, weil sie handlungs- und zielorientiert sind und Kopf, Herz und Hand involvieren.

Wir brauchen den Kopf beim Lernen. „Eine Aktivität dient einzig dem Zweck, Anlass für eine Nachbesprechung zu geben. Gelernt wird nicht während der Aktivität, sondern bei deren Nachbesprechung in der Reflexionsphase“, sagt Thiagi. Aus diesem Grunde sind alle Aktivitäten, die wir hier vorschlagen, handlungs- und zielorientiert und dienen als Basis für eine Nachbesprechung.

Wir brauchen auch Herz und Hand beim Lernen.

Verstehen alleine genügt nicht. Wir müssen zuerst etwas erleben, um es dann zu leben. Spaß haben ist erwünscht, denn wenn die Sinne auf der Gefühlsebene angesprochen werden, erinnern wir uns länger. Kopf und Herz spielen in die Hand, die Hand ins Herz und in den Kopf.

Handlungsorientiertes Training löst Lernprozesse aus, bei denen Erfahren, Entdecken, Erforschen, Sich-Austauschen und Reflektieren im Vordergrund stehen. Ein Rezept dazu bieten die interaktiven Trainingsmethoden von Thiagi, bei denen es um Kopf- und Handarbeit geht unter der Beteiligung der Gefühlsebene.

Wie das Buch entstand. Seit vierzehn Jahren kommt Thiagi regelmäßig in die Schweiz, und wir führen für ein ausgesprochen internationales Publikum Train-the-Trainer-Kurse auf Englisch durch. Englisch ist unbestritten Weltsprache, und trotzdem, nicht jedermann spricht Englisch. Um Thiagi und seine Methodik auch im deutschen Sprachraum breitflächiger bekannt zu machen, haben Thiagi und ich beschlossen, endlich eine Sammlung mit Übungen auf Deutsch herauszugeben (Thiagi-Übungen gibt es bereits in acht Sprachen).

Trainingsaktivitäten oder Spiele? Thiagis Übungen sind keine eigentlichen Spiele. Es sind Aktivitäten, an welchen die Teilnehmer teilhaben. Trainingsaktivitäten sind im Gegensatz zu Spielen ganzheitlich, sie sprechen Kopf, Herz und Hand an. Sie beeinflussen physisches Verhalten und mentale Lernprozesse und sind handlungs- und zielorientiert. Diese Sammlung leitet zu 70 Aktivitäten an.

Zielgruppen. Die Übungen in diesem Buch eignen sich hervorragend für Trainer und Moderatoren sowie jegliche Personen im Lehrberuf. Sie sind einfach in der Implementierung und erleichtern die Arbeit des

Pädagogen. Die Lernenden werden aktiv einbezogen und motiviert. Die Methoden eignen sich für kulturelle, berufliche und politische Bildungsarbeit sowie den Einsatz in Unternehmen, im Klassenzimmer und Seminarraum. Sie sind der Schlüssel für das respektvolle Miteinander in Beruf und Alltag.

Struktur des Buches. Die ersten sechs Kapitel des Buches beinhalten Aktivitäten, sortiert nach verschiedenen Seminarphasen: Einstieg, Wachrüttler, interaktive Themenbearbeitung, interaktive Vorträge und interaktives Erzählen, Reflexion (Debriefing) und Seminarabschluss. Die letzten vier Kapitel fokussieren auf themenspezifische Übungen: interkulturelles Lernen, Umgang mit Vielfalt, Arbeit in Gruppen und Teams sowie Arbeiten in speziellen Seminarformen. Die einzelnen Übungsformen werden jeweils in den Einleitungen zu den zehn Kapiteln erörtert.

Autorschaft. Wo nicht anders gekennzeichnet, stammen die Übungen und Methoden von Sivasailam Thiagarajan (Thiagi), die Kapitaleinleitungen und Kommentare von Samuel van den Bergh.

Thiagis Zugpfeife. Thiagi verwendet eine Vierklangpfeife aus Holz, die das Pfeifen eines Zugs imitiert.²

Die sieben Gesetze des Lernens. Um dem pädagogischen Anspruch gerecht zu werden, stellen wir die sieben Gesetze des Lernens von Thiagi an den Schluss dieser Einleitung und den Anfang der Methodensammlung. Die sieben Gesetze des Lernens müssen befolgt werden, wenn wir uns wirkungsvolles Lehren und Lernen zum Ziel setzen. Sie bilden die Grundlage, auf der Thiagis Übungen aufbauen.

Samuel van den Bergh

Die sieben Gesetze des Lernens

Viele suchen verzweifelt nach Beweisen dafür, dass Trainingsübungen wirksamer sind als traditionelle Methoden. Diese Suche erscheint zwecklos, denn es besteht keine klare Definition von Trainingsspielen oder traditionellen Methoden und auch nicht davon, was Wirksamkeit genau bedeutet. Eine zweckmäßigere Methode besteht darin, zu untersuchen, in welcher Beziehung die interaktiven Strategien zu den empirisch belegten Gesetzen des Lernens stehen.

Hier finden Sie eine Übersicht über die sieben universellen Gesetze des Lernens. Jedes Gesetz wird im Hinblick auf seine Umsetzung in den interaktiven Strategien erläutert.

1. *Gesetz der Verstärkung*: Die Teilnehmerinnen lernen Verhaltensweisen zu wiederholen, die mit Belohnung einhergehen. Die meisten interaktiven Techniken bieten die Möglichkeit, Belohnung und Bestätigung zu erfahren. Sie verlangen von den Teilnehmerinnen, sich immer wieder zu entscheiden und auf Situationen zu reagieren. Das Punktesystem begünstigt richtiges Verhalten.
2. *Gesetz des emotionalen Lernens*: Erfahrungen, die mit Emotionen verbunden sind, können besser im Langzeitgedächtnis gespeichert werden. Langeweile dagegen behindert das Lernen. Trainingsaktivitäten, Simulationen und Rollenspiele fügen dem Lernen eine emotionale Komponente bei. In der Nachbesprechung (Debriefing) nach emotionalen Aktivitäten wird den Spielenden geholfen, ihre Gefühle zu analysieren und von ihren Reaktionen zu lernen.
3. *Gesetz des aktiven Lernens*: Aktive Teilnahme führt zu wirksamerem Lernen als passives Zuhören und Lesen. Interaktive Strategien geben den Teilnehmenden

zahlreiche Gelegenheiten, Fragen zu stellen, Fragen zu beantworten und Antworten zu hinterfragen.

4. *Gesetz von Üben und Feedback:* Lernende können nur durch wiederholtes Üben, bei dem sie auch Feedback erhalten, Fertigkeiten erlangen. Ein Prinzip zu verstehen oder die Schritte eines Lernprozesses aufzählen zu können, bedeutet noch nicht, dass man die neu erworbenen Fertigkeiten und das neue Wissen auch in praktischen Situationen anwenden kann. Interaktive Strategien sorgen für wiederholtes Üben mit Feedback, was eine Übertragung in die Praxis begünstigt.
5. *Gesetz der früheren Erfahrung:* Neues Lernen sollte mit den Erfahrungen des Lernenden verknüpft werden und auf ihnen aufbauen. Interaktive Strategien sind hilfreich, um das Vorwissen der Teilnehmenden festzustellen und es ihnen zu erleichtern, ihren reichen Erfahrungsschatz einzubringen.
6. *Gesetz der individuellen Unterschiede:* Verschiedene Menschen lernen auf verschiedene Weisen. Interaktive Strategien basieren auf unterschiedlichen Lernstilen. Diese Strategien fordern die Teilnehmenden dazu heraus, sich schriftlich und mündlich, durch Zeichnen und konkretes Handeln einzubringen. Sie erlauben sowohl individuelles Lernen als auch Lernen zu zweit oder im Team. Beim Lernen in Teams wird gewährleistet, dass jedem einzelnen Teammitglied von den anderen Beachtung geschenkt wird.
7. *Gesetz der Relevanz:* Wirksames Lernen ist für das Leben und die Arbeit des Lernenden relevant. Simulationen und Rollenspiele verstärken die Verbindung zwischen der Lernsituation und der realen Welt. Interaktive Methoden nehmen realistische Probleme und Herausforderungen aus den verschiedensten Lebens- und Arbeitssituationen auf. Nach der Übung lädt die Nachbesprechung dazu ein,

Handlungspläne zu entwickeln, um das Gelernte in der Realität umzusetzen.

Sowohl der gesunde Menschenverstand als auch die empirische Forschung bestätigen diese Gesetze des Lernens. Sie lassen sich auf alle Arten des Lernens und auf alle Typen von Lernenden anwenden.

-
- 1 Weibliche/männliche Formen bei Personenbezeichnungen: Analog zu Thiagi, der bei Personen zwischen „he“ und „she“ variiert, haben wir dies auch im Deutschen übernommen. Manchmal benutzen wir Formen wie „die Teilnehmerin“, „die Moderatorin“, dann wieder „der Teilnehmer“, „der Moderator“. Wenn die weibliche Form steht, so sind auch die Männer gemeint und umgekehrt.
 - 2 Thiagis Zugpfeife kann unter der folgenden Webadresse bestellt werden:
http://www.thiagi.biz/category_s/1827.htm

Erster Teil: Arbeitsphasenspezifische Übungen

Kapitel 1: Einstieg

Einleitung

Die Einstiegsaktivitäten, die in diesem Buch beschrieben werden, werden im Englischen auch „Icebreakers“ genannt. Das Kriterium, das Thiagi beim Entwickeln, Auswählen und Durchführen dieser Einstiegsaktivitäten anwendet, besteht darin, dass die Aktivität mit dem Trainingsziel und -inhalt verknüpft ist. Thiagi ist – wie auch die meisten Teilnehmer – überzeugt, dass irrelevante Icebreakers, die nur dem Zweck der Unterhaltung dienen, unsinnig und bloße Zeitverschwendung sind. Die drei Einstiegsaktivitäten dieses Buches führen in das Thema des Trainings ein, klären Zielvorstellungen, ergründen die Erfahrung der Teilnehmer, regen bereits zu möglichem Transfer an, umschreiben den Trainingsinhalt, ergründen die Gefühlslage der Teilnehmer in Bezug auf das Thema, fördern die Zusammenarbeit, helfen dabei, andere Teilnehmer kennenzulernen, geben einen Überblick über das Training und fördern die Interaktion zwischen den Teilnehmern.

Hallo

„Hallo“ eignet sich als Einstieg, sei es für Workshops, Teamentwicklungsprozesse oder andere Ziele. Seine Strategie kontrastiert mit den typischen „Eisbrecherspielen“, die lediglich lustig sind, jedoch keine Relevanz für das zu behandelnde Thema haben.

Ziel

Erwartungen festhalten, den Erfahrungshorizont ergründen, Anwendungsmöglichkeiten und alternative Definitionen erarbeiten, die im Zusammenhang mit dem Thema des Workshops stehen.

Teilnehmerzahl

Mindestens: 8

Höchstens: 52

Ideal: 12 bis 32

Die Teilnehmer werden in
4 Teams aufgeteilt.

Zeit

20 bis 40 Minuten

Materialien

Ein Set Spielkarten

Flipchartpapier

Leuchtmarker

Stoppuhr

Pfeife

Vorbereitung

Nehmen Sie ein Set Spielkarten. Ermitteln Sie die Anzahl der Teilnehmer. Teilen Sie die Zahl durch 4, runden Sie, wenn nötig, auf. Das Ergebnis dieser Rechnung liefert die Zahl der Karten, die Sie von jeder der vier Farben der Karten aussortieren. Mischen Sie die weggenommenen Karten und verwenden Sie diese, um die Teilnehmer in vier Teams aufzuteilen.

Beispiel: 29 Teilnehmer. Geteilt durch 4, ergibt dies $7\frac{1}{4}$, was auf 8 aufgerundet wird. Nehmen Sie von jeder der vier Farben 8 Karten: As, 2, 3, 4, 5, 6, 7 und 8. Mischen Sie diese Karten.



Spielverlauf

Instruieren Sie die Teilnehmer. Erklären Sie, dass Sie eine Übung namens „Hallo“ durchführen wollen. Bei dieser Aktivität sollen die Teilnehmer nützliche Informationen übereinander sammeln, die sie dann gemeinsam teilen.

Führen Sie vier Themen ein. Erklären Sie, dass Sie an den folgenden vier Themen interessiert sind:

- **Erwartungen.** Was erwarten Sie von diesem Trainingskurs?
- **Erfahrung.** Wie viel Erfahrung und welche im Einzelnen haben Sie in Bezug auf das Workshop-Thema?

- **Laufendes Projekt.** Auf welche Arbeiten, mit denen Sie zurzeit beschäftigt sind, möchten Sie die in diesem Workshop neu erlernten Fertigkeiten und das neue Wissen anwenden?
- **Definition.** Wie würden Sie das Workshop-Thema beschreiben?

Erklären Sie die Aktivität. Sagen Sie den Teilnehmern, dass Sie sie in vier Gruppen aufteilen werden. Jedem Team wird eines der vier Themen zugeordnet. Sie werden dann die Teams anweisen, Informationen zum zugeordneten Thema von allen Teilnehmern, inklusive der eigenen Teammitglieder, einzuholen.

Erläutern Sie den zeitlichen Ablauf. Die Teilnehmer müssen die folgenden Zeitspannen einhalten:

3 Minuten, um zu planen, wie man die Information von allen einholen will.

3 Minuten, um die Information von allen einzuholen.

3 Minuten, um alle Informationen, welche die Teams gesammelt haben, zu analysieren.

1 Minute (für jedes Team), um eine Zusammenfassung der Informationen zu präsentieren.

Nehmen Sie die Teameinteilung vor. Mischen Sie die Spielkarten und lassen Sie jeden Teilnehmer eine Karte ziehen. Fordern Sie die Teilnehmer auf, sich mit jenen, die dieselbe Kartenfarbe haben, in einem Team zusammenzutun und sich darauf in einer geeigneten Ecke des Zimmers zu formieren. Ordnen Sie die Themen den Teams wie folgt zu:

Kreuz Erwartungen

Herz Erfahrung

Pik (Schaufel) Laufendes Projekt

Karo (Ecke) Definition des Workshop-Themas

Koordinieren Sie die Planungsaktivität. Fordern Sie jedes Team dazu auf, zu planen, wie sie die Informationen von allen (einschließlich der Mitglieder des eigenen Teams) einzuholen gedenken. Kündigen Sie die Dauer von 3 Minuten an und starten Sie den Timer.

Nach 2 Minuten teilen Sie mit, dass die Teams noch 1 Minute Zeit haben. Nach 3 Minuten kündigen Sie den Schluss der Planungsphase an.

Koordinieren Sie die Informationsbeschaffungs-Aktivität. Kündigen Sie an, dass nun jedes Team 3 Minuten Zeit hat, um die Informationen zum zugeordneten Thema einzuholen. Gehen Sie aus dem Weg, da nun jedermann mit so vielen Teilnehmern wie möglich reden will. Kündigen Sie die Dauer von 3 Minuten an und starten Sie den Timer. Nach 2 Minuten teilen Sie mit, dass die Teams noch 1 Minute Zeit haben. Nach 3 Minuten kündigen Sie den Schluss der Informationsbeschaffungsphase an.

Koordinieren Sie die Analyseaktivität. Fordern Sie alle auf, wieder zu ihren Teams zurückzukehren. Die Teammitglieder sollen nun alle Informationen zusammentragen und ordnen. Verteilen Sie Flipchartpapier und fordern Sie die Teams dazu auf, ihre Informationen schriftlich zusammenzufassen. Kündigen Sie die Dauer von 3 Minuten an und starten Sie den Timer. Nach 2 Minuten teilen Sie mit, dass die Teams noch 1 Minute Zeit haben. Nach 3 Minuten kündigen Sie den Schluss der Analysephase an.

Koordinieren Sie die Präsentieraktivität. Wählen Sie eines der Teams aus, das seinen Flipchart vorzuzeigen hat.

Fordern Sie einen Vertreter des Teams auf, die Resultate und Schlussfolgerungen zu präsentieren. Starten Sie den Timer und kündigen Sie den Schluss der Präsentierphase nach einer Minute an.

Wiederholen Sie denselben Vorgang, bis alle Teams Ihre Präsentation gegeben haben.

Nachbesprechung (Debriefing)

Besprechen Sie die Resultate mit den Teilnehmern. Stellen Sie Ihr Trainingsziel vor und umreißen Sie kurz das Vorgehen beim Workshop. Setzen Sie Ihre Vorstellungen mit den Erwartungen, Erfahrungen und laufenden Projekten der Teilnehmer in Beziehung. Geben Sie Ihre Definition des Workshop-Themas und erklären Sie, wie sie sich in Bezug auf die Definitionen der Teilnehmer verhält.

Aus: Thiagarajan 2012, Interactive Strategies, S. 7.

30 Gründe, Ihren Workshop mit „Hallo“ zu beginnen

1. „Hallo“ bricht mit den Erwartungen der Teilnehmerinnen. Die meisten rechnen mit einem gemächlichen Einstieg, bei dem sich alle vorstellen und die Leiterin (Facilitator) ihre Erfahrungen und Trainingsziele mitteilt. Das unvermittelte Einbinden der Kursteilnehmerinnen in die Aktivität „Hallo“ fesselt ihre Aufmerksamkeit.
2. „Hallo“ ist ein Eisbrecher. Es bietet den Teilnehmerinnen die Gelegenheit, einander gleich zu Beginn kennenzulernen.

3. „Hallo“ zeigt, wo's langgeht. Die Teilnehmerinnen merken sofort, dass sie eine aktive und interaktive Rolle zu spielen haben.
4. „Hallo“ hilft beim Erstellen einer gemeinsamen Basis. Die Antworten auf die Fragen geben der Leiterin - und den Teilnehmerinnen - nützliche Informationen.
5. „Hallo“ führt das Konzept der Rahmenspiele ein. Die Teilnehmerinnen erfahren selbst, wie alte Inhalte spielend durch neue ersetzt werden können.
6. „Hallo“ bringt die Teilnehmerinnen zusammen. Das gemeinsame Ziel wird ersichtlich, und alle wirken zu dessen Erreichen mit.
7. „Hallo“ ist das Gegenteil von bloßem Geschwätz. Die Umsetzung des Gesagten wird gleich erlebt.
8. „Hallo“ demonstriert die Anwendung eines Simulationsspiels. Die Aktivität simuliert ein Forschungsprojekt, bei dem Konzept, Datensammlung und Analyse unter Zeitdruck erstellt werden. Im späteren Verlauf des Workshops dient „Hallo“ als Beispielsimulation, aufgrund derer sich verschiedene Eigenschaften der Simulationsspiele diskutieren lassen.
9. „Hallo“ bringt Leben in die Bude. Es ersetzt die Langeweile, die beim Herumsitzen und bloßen Zuhören entsteht.
10. „Hallo“ bringt die Teilnehmerinnen auf den neuesten Informationsstand. Die bei dieser Aktivität gesammelten Ergebnisse sind aktueller und verlässlicher als die Informationen, welche die traditionelle Bedürfnisanalyse einer fingierten Teilnehmergruppe liefert.
11. „Hallo“ zapft ein mannigfaltiges Potenzial an. Es fordert und fördert sprachliche, logische, interpersonale und intrapersonale Fähigkeiten.
12. „Hallo“ ist ziemlich stressfrei. Introvertierte können sich im Hintergrund halten und aus der Beobachtung der anderen lernen.

13. „Hallo“ zeigt Stärken und Schwächen der Teilnehmerinnen. Die Leiterin und alle Teilnehmerinnen können das Verhalten aller beobachten und individuelle Talente und Vorlieben erkennen.
14. „Hallo“ ist Teamwork in Aktion. Es verkörpert mehrere Teamwork-Grundsätze und -Abläufe.
15. „Hallo“ stellt eine effiziente Methode dar, um in kurzer Zeit relevante Informationen zu sammeln.
16. „Hallo“ ist eine wirkungsvolle Alternative zum traditionellen Ritual, bei dem sich jede Person der Reihe nach vorstellt.
17. „Hallo“ rückt den Fokus von der Leiterin auf die Teilnehmerinnen. Es signalisiert den Teilnehmerinnen, dass sie im Zentrum stehen.
18. „Hallo“ gibt den Teilnehmerinnen die Möglichkeit, die Kontrolle über den Workshop zu übernehmen. Die Insassen dürfen quasi das Heim führen.
19. „Hallo“ bedeutet für alle Teilnehmerinnen ein gemeinsames Erlebnis. Im späteren Verlauf des Workshops kann die Leiterin bei der Besprechung der Abläufe und Grundsätze der Trainingsaktivität wieder auf „Hallo“ verweisen.
20. „Hallo“ zeigt den Teilnehmerinnen den Unterschied zwischen relevanten Einstiegsaktivitäten und irrelevanten Eisbrechern.
21. „Hallo“ gibt den Teilnehmerinnen positive Energie.
22. „Hallo“ ermutigt zur Zusammenarbeit. Eine interdependente Gruppe erreicht ein anspruchsvolles Ziel.
23. „Hallo“ zeigt die Wichtigkeit der Motivation bei Trainingsaktivitäten auf. Alle Teilnehmerinnen sind mit Herz und Seele dabei.
24. „Hallo“ zeigt die individuellen Unterschiede der Teilnehmerinnen auf. Verschiedene Teilnehmerinnen bevorzugen verschiedene Elemente der Aktivität.

25. „Hallo“ betreibt hundert Prozent Inklusion. Es ist das Gegengift zu Exklusion.
26. „Hallo“ bindet alle zu jeder Zeit in die Aktivität ein.
27. „Hallo“ fördert die Spontanität der Teilnehmerinnen.
28. „Hallo“ zeigt den Zusammenhang zwischen Planung und Ausführung auf. Die meisten Teilnehmerinnen erfahren, dass ihre ausgeklügelten Pläne bei der Ausführung geändert werden müssen.
29. „Hallo“ bietet allen die Gelegenheit, ihre Fähigkeiten des Interviewens und des Datensammelns zu praktizieren.
30. „Hallo“ ermöglicht es der Leiterin, die Trainingsziele auf die Teilnehmerwünsche abzustimmen. Die Leiterin kann den Trainingsinhalt anpassen, um den Erwartungen der Teilnehmerinnen gerecht zu werden.

Aus: Thiagarajan 2012, Interactive Strategies, S. 12.