

Lernwege und Transfer

Der Pionier der erlebnispädagogischen Methodik, STEPHEN BACON¹, unterscheidet in seiner ersten Klassifizierung von methodischen Ansätzen drei verschiedene Modelle:

1. Das Modell **The Mountains speak for themselves** geht davon aus, dass die Aktivitäten in der Natur unmittelbar ein verändertes Verhalten im Alltag bewirken.
2. Das **Outward Bound Plus** Modell nimmt an, dass in Reflexionsphasen, die auf Aktionen folgen durch Aufarbeitung ein Transfer hergestellt wird und somit eine Verhaltensänderung im Alltag zumindest initiiert wird.
3. Im **Metaphorischen Modell** werden Aktivitäten in einer alltagsähnlichen Struktur aufbereitet, um dazu anzuregen, andere Verhaltensweisen auszuprobieren. Durch den vielleicht unbewussten Vergleich der alternativen Verhaltensweisen mit denen in der Alltagssituation soll sich dann die Chance bieten, künftig zwischen den verschiedenen Verhaltensdispositionen wählen zu können.

Beim Entwicklungsprozess der Modelle handelt es sich um keine *rein historische* Entwicklungslinie², da die einzelnen Methoden nebeneinander existieren. Die unterschiedlichen erlebnispädagogischen Methoden werden in verschiedenen Anwendungsgebieten genutzt und haben dort jeweils ihre Gültigkeit.

Auf diese drei Modelle aufbauend, hat SIMON PRIEST in Kanada eine weitere Ausdifferenzierung in sechs Lernmodellen entwickelt.³ Diese unterscheiden sich in der Art und Weise wie Verhaltensmodifikationen angestrebt werden. Während die ersten drei Modelle sich damit begnügen, Veränderungen *nach* der Aktivität anzustreben, versuchen

¹ Stephen Bacon: The Evolution of the Outward Bound Process. Greenwich 1987.

² Siehe „Zeitverlauf der sechs Modelle“ auf Seite 23.

³ Hubert Kölsch / Franz-Josef Wagner: Erlebnispädagogik in Aktion. Neuwied 1998, S.19 ff. und Bernd Heckmair / Werner Michl, a.a.O., S.76 ff..

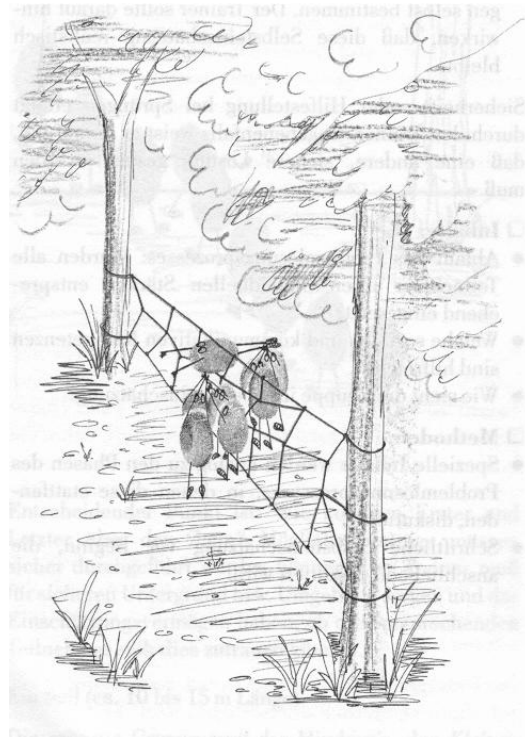
die Lernmodelle vier, fünf und sechs bereits vor, während und durch Lernsituationen entwicklungsfördernde Kräfte zu nützen. Zur Veranschaulichung dieser Lernmodelle werden sie jeweils anhand der Interaktionsübung „Spinnennetz“ erläutert. Um die amerikanische Terminologie in ihrer Intention nicht zu verfälschen, wird sie der Darstellung der Modelle stets vorangestellt.

❖ Das „Spinnennetz“⁴

Das Spinnennetz wird mit einem Kletterseil zwischen zwei vertikalen Pfosten aufgebaut, so dass es wie ein riesiges Gitter aussieht. Die Öffnungen müssen groß genug sein, damit eine Person durchpasst.

Die Gruppenmitglieder sollen nun von einer Seite auf die andere gelangen ohne dabei, das Seil zu berühren. Wird das Netz berührt, wacht die Spinne auf, beißt zu und man muss von neuem beginnen.

Eine wiederholte Berührung führt dazu, dass die ganze Gruppe zurück muss.



1. learning and doing – Handlungslernen pur

Die Teilnehmerinnen nehmen an Aktivitäten teil und lernen neue Techniken wie beispielsweise Seilknoten oder Sicherungstechniken. Ob sie dabei jedoch etwas über sich selbst oder über andere lernen können, wird nicht thematisiert. Der Arbeitsbereich der Leiterin bleibt auf Organisation, Sicherheit und die Vermittlung technischer Fähigkeiten beschränkt.

⁴ Abbildung „Spinnennetz“ aus Hubert Kölsch / Franz-Josef Wagner: a.a.O., S.87.

Beim „Spinnennetz“ würde die Leiterin die Übung erklären und auf die Sicherheit achten. Im Anschluss könnte sie bemerken, wie viel Spaß die Übung gemacht hat und die Gruppe ermutigen, weiterzumachen. Sie würde jedoch keinen Versuch machen, irgend etwas zu bewussten Erkenntnissen in Bezug auf die Erfahrungen mit der Übung „Spinnennetz“ beizutragen.

2. learning by telling

– kommentiertes Handlungslernen

Hier erweitert sich der Aufgabenbereich der Leiterin auf die Zusammenfassung der wesentlichen Lernziele.

Die Leiterin würde beim „Spinnennetz“ Rückmeldung geben, was die Gruppe gut gemacht hat, woran sie noch arbeiten müssten und was sie aus der Übung gelernt haben. Beispiele für solche Äußerungen könnten so lauten: „Ihr habt gelernt, zusammenzuarbeiten, indem ihr eure Aufgabe erfolgreich zu Ende gebracht habt. Eure Kommunikation läuft noch schlecht, alle reden, niemand hört zu, wenn jemand anders eine Idee hat. Das gegenseitige Vertrauen wächst offenbar, da niemand Probleme damit hatte, von den anderen hochgehoben zu werden. Hättet ihr eine Koordinatorin bestimmt, dann wäre es noch besser gelaufen“.

Wenn dies von den Teilnehmerinnen eher als besserwisserisches Gehabe denn als stimmiges Feedback aufgenommen wird, wirkt es demotivierend.⁵

3. learning through reflection

– Handlungslernen durch Reflexion

Im Unterschied zu den beiden anderen Ansätzen werden nun die Teilnehmerinnen an der Umsetzung gemachter Erfahrungen beteiligt. Die Leiterin regt durch Fragen und Impulse das Nachdenken an und leitet dazu an, die Potentiale der Erfahrungen selbst zu entdecken.

Beispielhafte Fragen könnten hier lauten: „Was ist passiert? Welche Wirkung hatte das? Was habt ihr daraus gelernt? Welche Aspekte dieser Aktivität stellt eine Metapher für etwas in eurem Leben dar? Was wollt ihr in Zukunft anders machen?“

4. direction with reflection

– direktives Handlungslernen

Durch gezieltes Einführen in die Aktivität werden die wesentlichen Entwicklungsrichtungen bereits vorher durch die Leiterin angeregt.

Bei diesem „vorwegnehmenden Deuten“ würde die Leiterin vor der Übung Fragen stellen, um die Lernbereitschaft schon vor der Aktivität auf bestimmte Aspekte zu konzentrieren. „Was denkt ihr, was ihr aus dieser Aktivität lernen könnt? Könnt ihr euch von früheren Übungen daran erinnern, worauf jede von euch in solchen Situationen achten wollte?“

5. reinforcement in reflection

– metaphorisches Handlungslernen

Auf das vierte Modell aufbauend erfolgt die Einführung in die Aktivität nun analog zur Lebenswirklichkeit der Teilnehmerinnen. Durch diese „Isomorphie“ (Strukturähnlichkeit der spielerischen Aufgabe zu alltäglichen Problemen) der gemeinsamen Aktivität kann schon während der Aktivität eine unmittelbare Übertragung erfolgen. Dies erfordert von der Leiterin eine gute Kenntnis der Lebensumstände der Teilnehmerinnen.

Bei einer Gruppe, die im Versand eines Warenlagers beschäftigt ist, könnte das „Spinnennetz“ zu einem Verteilersystem (Netz) werden, durch das die Waren und Dienstleistungen (Gruppenmitglieder) vom Warenhaus (eine Seite des Netzes) zu den Filialen der Kundinnen (andere Seite) geschickt würden. Der Versand geschieht immer nur durch jeweils einen Kanal (Öffnungen), und Störungen im Betrieb

⁵ Vgl. Hubert Kölsch / Franz-Josef Wagner: a.a.O., S.21.

(Berührungen der Seile) fügen den Waren und Dienstleistungen Schaden zu, was bedeutet, dass sie im Warenlager nachbearbeitet werden müssen. Wenn die Kundinnen absichtlich unzulängliche Waren und Dienstleistungen zugestellt bekommen, wird die ganze Kollektion zurückgesandt und im Warenhaus muss alles überarbeitet und neu ausgeliefert werden.

6. redirection before reflection

– indirekt-metaphorisches Handlungslernen

Hier kommen im Interesse der Teilnehmerinnen verschiedene Paradoxien zum Zuge: Symptomverschiebungen, Symptomverlagerungen und Vorspiegelung von Alternativen lassen Situationen entstehen in denen eine Gruppe nur gewinnen kann.

Ein positives Double-Bind für eine Gruppe mit sexistischem Verhalten könnte von der Leiterin am „Spinnennetz“ beispielhaft lauten: „Die meisten Gruppen, die das Spinnennetz probieren, machen das auf eine bestimmte Weise. Am Anfang stolpern sie ein bisschen herum, wobei alle möglichen Leute ihre Vorschläge machen. Nach einiger Zeit fangen einige Männer an, die Gruppe vom Fleck zu bewegen. Sie schaffen einige von den Männern auf die andere Seite und schmeißen dann die Frauen wie Kartoffelsäcke hinüber und machen dabei meistens abfällige Bemerkungen über die weibliche Anatomie, die sie irrtümlich für witzig halten. Dann bestimmt dieselbe Gruppe von Männern, wie die letzten Leute transportiert werden sollen. Hinterher kommt dann bei der Nachbesprechung immer heraus, dass die Durchführung mehr oder weniger sexistisch war, und dass es darauf verschiedene Reaktionen gibt. Aber man muss das „Spinnennetz“ nicht so durchführen, es geht auch anders...“.

Sämtliche Modelle lassen sich dem nachstehenden Zeitverlauf zuordnen.⁶

Sechs Generationen unterstützender Prozeßbegleitung		
1940-1950	Die Erfahrung für sich sprechen lassen	„learning and doing“ – pures Handlungslernen
1950-1960	Für die Erfahrung sprechen	„learning by telling“ – kommentiertes Handlungslernen
1960-1970	Nachbesprechung der Erfahrung	„learning through reflection“ – Handlungslernen durch Reflexion
1970-1980	Vorwegnehmendes Deuten der Erfahrung (durch direkte Methoden)	„direction with reflection“ – direktives Handlungslernen
1980-1990	Einrahmung der Erfahrung (durch isomorphe Methoden)	„Verstärkung in der Reflexion“ – metaphorisches Handlungslernen
1990-2000	Vorwegnehmende Deutung der Erfahrung (durch indirekte Methoden)	„Rückwendung vor der Reflexion“ – indirekt-metaphorisches Handlungslernen

⁶ Vgl. Simon Priest / Michael Gass: Techniken der unterstützenden Prozessbegleitung. in: Schödelbauer/Pfaffrath/Michl (Hrsg.): Metaphern – Schnellstraßen, Saumpfade und Sackgassen des Lernens. Augsburg 1999, S.219.