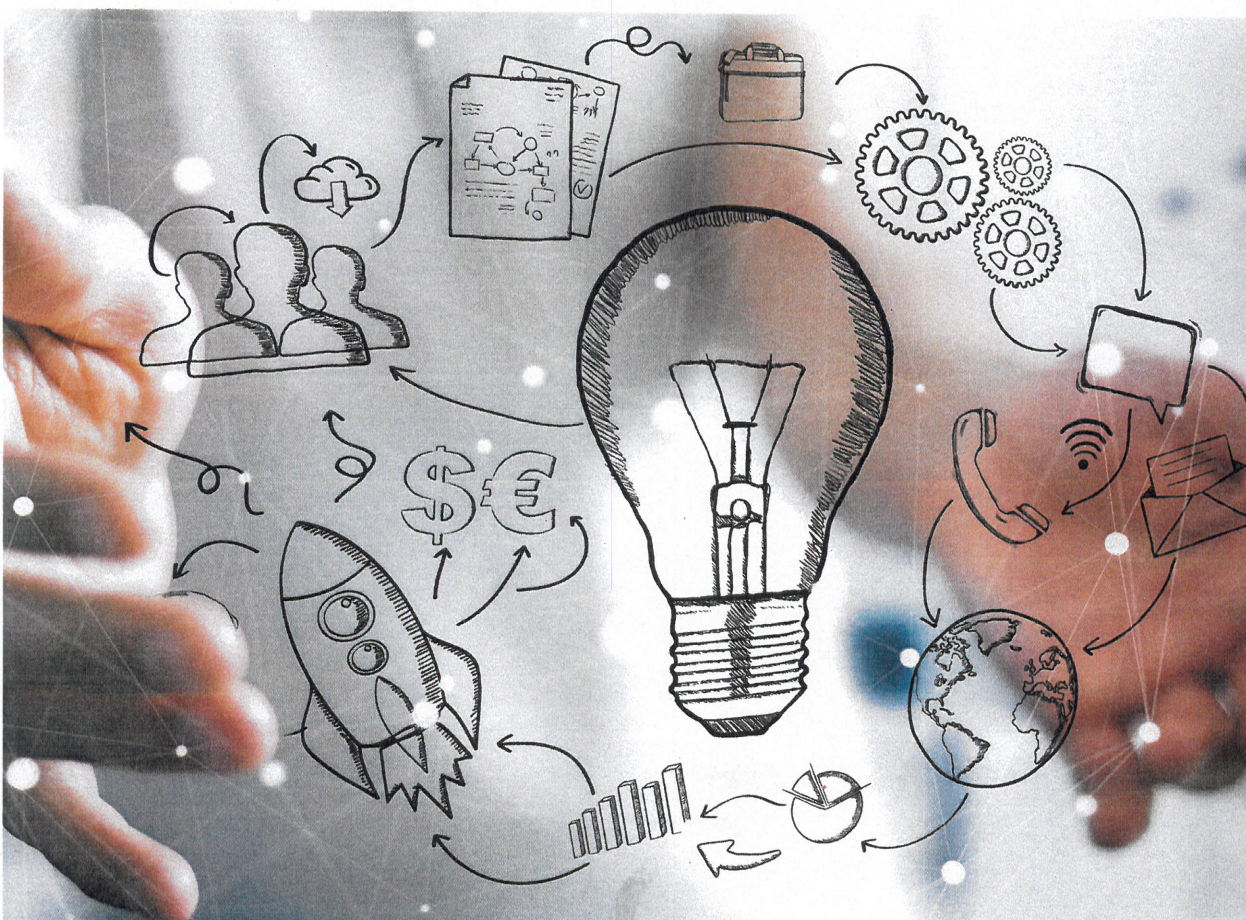


erleben und lernen

Internationale Zeitschrift für handlungsorientiertes Lernen

1/2021

Projektmethode von früher bis heute



- Projektmethode und Erlebnispädagogik
- Radexpeditionen Ein Beispiel des praktischen Problemlösens
- Draußensein als Keimzelle zur Demokratisierung von Lerninhalten
- Wir sind mehr als die Ergebnisse unserer Prüfungen
- Raus aus dem Reagenzglas

Raus aus dem Reagenzglas

Erlebnisorientierte Projekte mit Organisationen

von Stefan Ehrenfried und Reinhard Zwerger

Klassische erlebnispädagogische Aktivitäten leiden manchmal darunter, dass sie unter recht abgeschlossenen Bedingungen beispielsweise auf dem Gelände einer Jugendherberge im geschützten Rahmen und unter Ausschluss der Öffentlichkeit durchgeführt werden. Während mehrtägiger Projekte werden die Teilnehmenden in einem hohen Maße aus diesem Reagenzglas, in dem man oft „so tut als ob“, hinaus ins „echte Leben“ geführt, in dem die meisten Beteiligten nicht wissen, dass es sich „nur“ um ein Projekt handelt.

Seit mehr als 20 Jahren treten unterschiedlichste Organisationen an uns heran, um ihren Auszubildenden erlebnispädagogische Erfahrungen zu ermöglichen. Die Zielsetzungen sind dabei sehr divers und vor allem abhängig von der Zeitdauer der Organisationszugehörigkeit. Die Themen im ersten Ausbildungsjahr unterscheiden sich in hohem Maße von denen aus dem dritten oder vierten Ausbildungsjahr.

Die Zielsetzungen unterscheiden sich jedoch nur wenig, wenn man entsprechende Ausbildungsjahre bei unterschiedlichen Organisationen wie Stadtverwaltungen, Stadtwerken, lokalen mittelständischen oder weltweit agierenden Wirtschaftsunternehmen vergleicht.

Beispielhaft für das erste Ausbildungsjahr seien folgende Zielsetzungen genannt:

- Kennenlernen der Organisationskultur,
- Aufbau von Vertrauen untereinander und zwischen Auszubildenden und Ausbilder*innen,
- grundlegende Aspekte zwischenmenschlicher Kommunikation praxisrelevant betrachten und bewerten,
- den Umgang mit Feedback zwischen geben und nehmen erlernen,
- den Umgang mit eigenen Stärken und Schwächen beleuchten,
- Grundlagen des Projektmanagements verstehen und erleben,
- den Spielraum der Selbstorganisation innerhalb gesetzter Rahmenbedingungen nutzen,
- Einsatz für andere Menschen/Organisationen bringen und motiviert an einem Auftrag dranbleiben.

Dagegen lauten die Ziele in höheren Ausbildungsjahren beispielhaft:

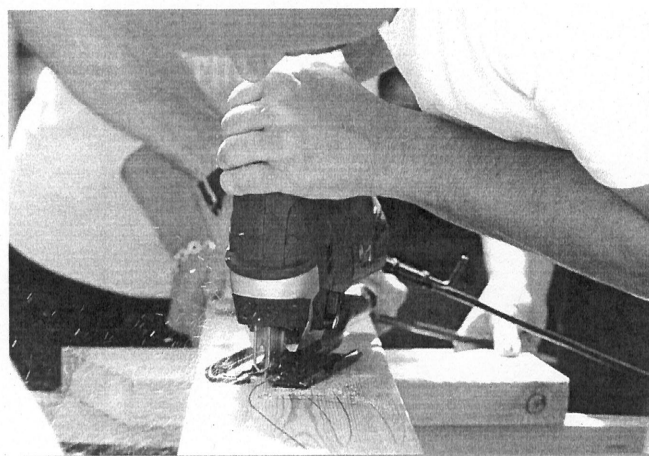
- Optimieren des persönlichen Zeitmanagements,
- Projektarbeit konkret: Von der Planung bis zur Projektdurchführung effektiv arbeiten,
- kontinuierliche Verbesserungsprozesse am Laufen halten und in die Organisation übertragen,
- Vernetzung innerhalb der eigenen Organisation ermöglichen und nutzen,
- verschiedene Projektmanagement-Methoden praktisch durchführen und neue eigene entwickeln – vom detaillierten planen zum agilen Netzwerken,
- die individuellen Berufsziele konkretisieren und am eigenen Persönlichkeitsprofil arbeiten.

Selbstverständlich können solche Ziele auch mit traditionellen erlebnispädagogischen Methoden zwischen Interaktions- und Vertrauensübungen, stark

erlebnisorientierten Elementen wie Hochseilgarten oder Kletterwand oder bei einer Kanutour thematisiert und erlebbar gemacht werden. Aus unserer Sicht ergeben sich zusätzliche Elemente und dadurch verstärkende Wirkfaktoren, wenn es sich um ein Projekt handelt, bei dem die Teilnehmenden früher oder später Kontakt mit bis dahin unbeteiligten Menschen in der Öffentlichkeit haben. Wie dies konkret aussehen kann, werden wir anhand von vier durchgeführten Projekten beispielhaft aufzeigen. Eine wesentliche Voraussetzung für die Durchführung solcher Projekte ist dabei die Bereitschaft der Organisationen, den nicht unerheblichen zeitlichen Aufwand zu tragen.

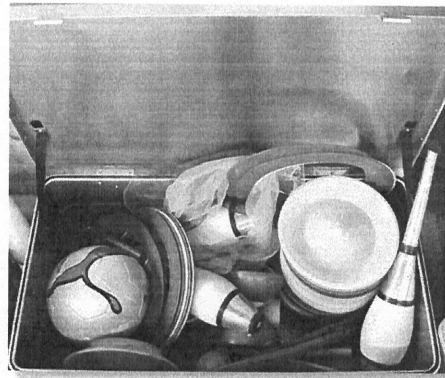
Von der Skizze zur Übergabe

Dieses Projekt findet seit zehn Jahren mit Auszubildenden einer Stadtverwaltung aus Baden-Württemberg aus den unterschiedlichsten Bereichen statt und wird zweimal pro Jahr durchgeführt. Die Gesamtdauer des Projektes beträgt fünf Tage. In einer der beiden Wochen kommen ca. 25 BA-Student*innen aus dem höheren Dienst kurz vor Start des Studiums an einer Verwaltungshochschule zusammen, während der anderen Woche werden unterschiedliche Berufsgruppen aus dem mittleren Dienst sowie Angehörige praktischer Berufe wie Gärtner*innen durchmischt.



Die wesentlichen Zielsetzungen der Woche lassen sich wie folgt beschreiben:

- Erlebarmachen der Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit der Stadt,
- Lernen, wie man Feedback gibt und annimmt,
- Zeit- und Projektmanagement praktisch erleben.



In zufällig und nach Berufsgruppen durchmischten Teams zu je fünf Personen werden die Teilnehmenden am Ankunftstag mit dem Wochenziel vertraut gemacht: Entwickelt und baut ein Brettspiel für eine soziale Einrichtung, das bis Freitag fertig gestellt wird und in den nächsten Wochen an die Kinder einer städtischen sozialen Einrichtung übergeben wird.

Die darauf folgenden Tage werden jeweils zur Hälfte mit dem konkreten Planen, Bauen, Lackieren und dem Schreiben einer Spielanleitung sowie der Herstellung der Accessoires wie Spielfiguren, Ereigniskarten etc. verbracht. Die andere Hälfte der Tage gibt es theoretische Inputs mit handlungsorientierten Übungen zu den Themen Feedback geben, Kommunikation, Moderation sowie Projektmanagement und Anderes mehr.

Die Planungs- und Bauphase erstreckt sich über ca. 16 bis 18 Stunden verteilt auf vier Tage und beginnt mit einem ersten Brainstorming und der Entwicklung einer Spielidee, die natürlich auch zum späteren Publikum (Kinder zwischen xx und yy Jahren je nach selbst gewählter Einrichtung) passen muss und wird fortgesetzt durch das Erstellen eines ersten Spielplans. In der zweiten Phase üben sich die Teilnehmenden darin, Feedback zu geben und anzunehmen, indem jedes Team jeweils eine kritische Berater*in aus einem anderen Team wählen kann, der dann der Spielentwurf vorgestellt wird. Mehrfaches Probespielen deckt Schwachpunkte wie beispielsweise Wiederholungen und Längen auf. Am zweiten Tag werden die ersten Holzarbeiten begonnen, für die umfangreiches Material und Werkzeug zur Verfügung stehen.

Der Kern des Brettspiels ist ein 2,5 cm dickes und 50 x 50 cm großes Brett, in dem alle Spielfelder eingelassen werden mit entsprechenden Bohrern. Die meisten Details sind dreidimensional. Spielfiguren werden entworfen – ebenso, wie Spiel-

elemente wie eine Zitadelle oder eine Drehscheibe konstruiert werden müssen. Am dritten Tag spätestens starten die Lackierarbeiten, die Teams haben sich längst aufgeteilt, und während sich die einen um die Texte der Spielregeln oder Ereigniskarten bemühen, feilen andere an Details der Bemalung oder der Technik. Am Abend des vierten Tages ist der erste große Moment gekommen und die dann fast fertigen Brettspiele werden den eigens angereisten Ausbildungsleiter*innen präsentiert. Und natürlich immer wieder bespielt. Innerhalb der Teams verabreden sich alle zum Fertigstellen der letzten Details und vor allem zur Übergabe an die ausgewählte Zielgruppe in der Stadt. Und am Ende stehen da echte Kinder aus einem Hort oder dem Kinderkrankenhaus der Stadt mit strahlenden und dankbaren Augen bei der Übergabe.

Ein Abenteuertag für Kinder

Jedes Jahr im September kommen alle Auszubildenden einer Beschäftigungsgesellschaft aus allen drei Ausbildungsjahren für drei Tage zusammen und führen ein Projekt durch, das neben zahlreichen klassischen erlebnispädagogischen Zielen

auch ein Stück Öffentlichkeitsarbeit in der badischen Kleinstadt im Fokus hat. Mehr als die Hälfte der Auszubildenden stammt nicht aus Deutschland, die Sprachkenntnisse sind sehr unterschiedlich. Und in jedem Jahr werden neue Projekte durchgeführt wie beispielsweise das Drehen eines Imagefilms für die Beschäftigungsgesellschaft oder die Gestaltung eines Fair Trade Marktes mit lokalen und regionalen Ausstellern.

Beispielhaft sei hier dieses dreitägige Projekt zusammengefasst: „Ausrichtung eines Abenteuertages im Rahmen des städtischen Sommerferienprogramms“. Für manche der Auszubildenden sind die beiden ersten Projektstage auch die ersten Tage in der Organisation überhaupt. Es ist der erste Montag im September und ca. ein Drittel der insgesamt 12 bis 15 Teilnehmenden kennt weder die künftigen Kolleg*innen noch die Kultur der Organisation. Daher wird mit klassischen erlebnisorientierten Methoden zunächst das gegenseitige Kennenlernen erleichtert. Während diverser Interaktionsübungen lernt man auch, mit den jeweils unterschiedlichen Kulturen umzugehen.

Das Kernprojekt besteht darin, einen offenen Erlebnis- und Abenteuertag am darauf folgenden Samstag zu gestalten. Die konkrete Planung ist durch Unsicherheiten geprägt wie die Wettervorhersage und die konkrete Zahl der Anmeldungen. Zunächst werden von unserer Seite einige Möglichkeiten zur Gestaltung dieses Tages vorgestellt. Inhalte wie Bogenschießen, Feuer machen, ein Natur- und Sinnesparcours mit beispielsweise einem mobilen Barfußpfad, eine Slackline und familien-gerechte Teamspiele werden zur Auswahl gestellt.



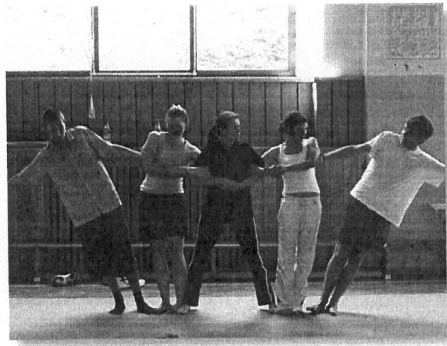
Über eineinhalb Tage lang müssen nun selbstorganisiert folgende Aufgaben erfüllt werden: Auswahl der Aktivitäten, Erlernen der wichtigsten Techniken (insbesondere beim Bogenschießen und Feuer machen), Auswahl und Ausgestaltung der Aktionsplätze unter diversen Aspekten wie Sicherheit, Erreichbarkeit, Überschaubarkeit etc., das Organisieren von kleinen Siegerpreisen bei Unternehmen aus der Kleinstadt, das Erstellen eines Zeitplans, die Besucherlenkung, die personelle Besetzung durch den ganzen Tag und nicht zuletzt die Verpflegung aller Mitwirkenden.

Als der große Tag selbst gekommen ist, helfen ideales Sommerwetter und zahlreiche Besucher*innen dabei, das Projekt zu einem erfolgreichen Abschluss zu bringen. Da sind echte Teilnehmende in Gestalt von kritischen Kindern, denen man sehr schnell anmerkt, ob das Programm passt. Feedback in Form von leuchtenden Kinderaugen.

Eine Zirkusvorstellung auf dem Marktplatz

30 Azubis eines Weltunternehmens aus Südbaden im dritten Ausbildungsjahr. Das zentrale Thema der Organisation zu diesem Zeitpunkt lautet: Projektmanagement. Und wir haben vier Tage Zeit zur Umsetzung.

Die Idee: Die Auszubildenden sind verantwortlich für eine Zirkusvorstellung auf dem Marktplatz der Stadt, in dem das Unternehmen ansässig ist. Und das Beste: Seit mehreren Tagen bereits



hängen Plakate mit der Ankündigung des Spektakels in der Stadt. Einigen waren die DIN A2-Aushänge schon aufgefallen, sie wussten jedoch bislang nicht, dass sie selbst das Herz der Aufführung sein werden. Als Akrobat*innen, Jongleur*innen, Clowns, Musiker*innen oder Bühnentechniker*innen.

Die Ankündigung dieses Vorhabens trifft zunächst auf Ratlosigkeit und Unglauben, dann auf Aktionismus. Schnell wird klar, was alles geplant und geprobt, organisiert und auf den Weg gebracht werden muss: Das Erarbeiten eines ca. 30-minütigen Zirkusprogramms, der Bau einer Bühne, die Organisation bzw. das Bauen von Requisiten, die Verpflegung der Beteiligten, die Technik für Licht und Ton – schlichtweg alles.

Zur Verfügung stehen den Auszubildenden drei professionelle Zirkuspädagogen und ein in Anbetracht des Vorhabens eher bescheiden klingender Geldbetrag von 500,- €. Das bedeutet für einen Teil der Auszubildenden: Telefonate mit Händlern, das Aktivieren von Kontakten und immer wieder: Kreativität, Mut und Planung.

Das Datum und die Uhrzeit der Aufführung stehen fest und niemand möchte in seiner eigenen Heimatstadt ein misslungenes Projekt durchführen. So ist der Grad der Herausforderung und gleichzeitig der Motivation hoch. Und am Ende steht der Applaus des echten Publikums auf dem Marktplatz nach sehr unterhaltsamen 30 Minuten Aufführung mit allen darin enthaltenen Missgeschicken und Unvollkommenheiten.

Ein Modellhaus für die Feuerwehr

Entwickeln – Bauen – Informieren! Dieser Dreiklang spielt bei diesem Projekt eine wesentliche Rolle. Auszubildende eines Technologieunternehmens planen und konstruieren Modell-Rauchhäuser, die für Schulungen genutzt werden, um aufzuzeigen, wie sich Rauch in Räumen verbreitet und die entsprechenden Schutzmaßnahmen getroffen werden können.

Dieser anspruchsvolle Auftrag vereint technisches Wissen und Experimentierfreude mit einem hohen Maß an organisatorischer Projektkompetenz.

Die Häuser werden aus Holz in verschiedenen Architekturdesigns gebaut und bergen in ihrem Innern jede Menge ausgefeilte Technologie, die auf den Punkt bei der Demonstration funktionieren muss.



Zunächst geht es an die Planung. Viele Arbeitsschritte müssen koordiniert, Verantwortlichkeiten festgelegt und Zeitpläne ausgearbeitet werden. Wie im echten Betrieb finden regelmäßige Qualitätskontrollen statt, Fehler müssen dokumentiert und bearbeitet werden. Ein motivierender Zeitdruck wird aufgebaut, da der Zeitpunkt der ersten Demonstration nach drei Tagen Planungs- und Bauzeit feststeht.

Dieser offizielle Test bildet die dritte wesentliche Komponente dieses Projektes. Zusammen mit der lokalen Jugendfeuerwehr wird die Vorführung für die



Schüler*innen und Lehrer*innen einer Grundschule entwickelt. Zwischen Feuerwehr und den Auszubildenden findet ein interessanter Know-How-Austausch statt – technisches Wissen vereint sich mit Praktiken zur Rettung von Menschenleben. Ein Thema, das aufmerksam macht und den Projektbeteiligten die Sinnhaftigkeit ihrer Arbeit vor Augen führt.

Bei der Übergabe sind alle in die Präsentation eingebunden. Auf Knopfdruck wird die kleine Rauchmaschine in Gang gesetzt, die eindrucksvoll aufzeigt, wie schnell und auf welchen Wegen sich der Rauch im Haus ausbreitet. Schüler*innen und Lehrer*innen hören interessiert den Informationen zu. Schließlich gibt es zunächst zögerlichen, dann freudigen Applaus für das qualmende Haus, obwohl jedem die Ernsthaftigkeit dieser Infoveranstaltung klar ist.

Viele Eindrücke und neues Wissen verankern sich langfristig, ebenso wie die Freundschaften zwischen Auszubildenden und den jungen Feuerwehrleuten.

Fazit

In diesem Artikel geht es uns nicht darum, projektbezogene Erlebnispädagogik als die bessere Methode darzustellen. Die Autoren arbeiten selbst größtenteils mit „klassischen“ Methoden und Settings. Wir möchten lediglich dazu ermutigen, die ursprüngliche Projektidee Kurt Hahns immer wieder aufzugreifen, der Projekte als Methode vorschlug, um dem „Mangel an Sorgsamkeit“ entgegen zu treten. Diese Projekte sollten als thematisch und zeitlich abgeschlossene Aktionen handwerklich-technische bzw. künstlerische Anforderungen an die Teilnehmer stellen. (Heckmair, Michl, 39)

All dies sollte in den oben beschriebenen Beispielen enthalten gewesen sein, und wir möchten sowohl Organisationen dazu ermutigen, die jeweils notwendige Zeit zu investieren, als auch Erlebnispädagog*innen dazu animieren, Projekte in ihr Portfolio aufzunehmen.

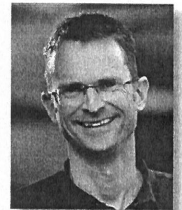
Literatur

Heckmair, B., Michl, W. (2008). Erleben und Lernen. Einführung in die Erlebnispädagogik. 6. Auflage. München: Ernst Reinhardt Verlag.

Autoren

Stefan Ehrenfried, Jahrgang 1970, Dipl. Betriebswirt, Trainer- und Prozessbegleiter, Gesellschafter und Geschäftsführer Zwerger&Raab GmbH
Kontakt: stefan@zwerger-raab.de

Reinhard Zwerger, Jahrgang 1962, Dipl. Geophysiker (Vulkanologe, Seismologe), Gründung eines Vereins für Erlebnispädagogik 1985. Geschäftsführer Zwerger&Raab GmbH seit 1990.
Kontakt: reinhard@zwerger-raab.de



Wie lassen sich Prozesse in der Erlebnispädagogik möglichst wirksam gestalten? Die praxiserprobten Autoren geben darauf eine Antwort – mit Wirkmodellen und Theorien, ergänzt durch systemische Ansätze. Ein besonderes Augenmerk legen sie dabei auf die eigene Haltung und Persönlichkeit. Zahlreiche Praxisbeispiele machen die Überlegungen leicht verständlich.

Roland Abstreiter, Rafaela Zwerger, Reinhard Zwerger

Außen handeln – Innen schauen | Systemische Prozessbegleitung in der Erlebnispädagogik

260 Seiten, Format 20 x 24 cm, zahlreiche Abbildungen, 24,80 Euro

www.ziel-verlag.de

