

Training Games – und schon macht es mehr Spass! Der Frontalunterricht ist die am häufigsten verwendete Form, sei es im Unterricht oder bei einer Präsentation in einem Workshop. In dieser Form wird meist nur konsumiert, was zur Ermüdung der Lernenden oder Teilnehmer führen kann.

VON MICHAEL WYRSCH*

Ohne selbst gefordert zu werden, kommt schnell Langeweile auf. Auch selbstständiges Arbeiten wird im Frontalunterricht kaum gefördert. Zur mangelnden Motivation des Selbst-Lernens kommt zudem die «Vernachlässigung sozialer Fähigkeiten». Und doch sind in professionellen Kursen und auch an Schulen wenig Variationen oder Abweichungen von dieser Unterrichtsform zu finden. Sicher: Der Frontalunterricht bzw. die Präsentation hat seine Berechtigung, denn mit ihm lassen sich einfache Inhalte schnell und effizient vermitteln. Gruppenunterricht und Teamaktivitäten als Alternative lassen sich nicht überall einsetzen. Eine grosse Bereicherung sind in diesem Fall die Training Games.

Ganzheitliches Lernen. Training Games, oder auch interaktive Trainingsmethoden genannt, lassen sich in einen Frontalunterricht sehr einfach einbauen, weil sie kleine, interessante Einheiten sind, die Spass machen und alle Teilnehmer in das Thema des Unterrichts einbinden. Sie sind das Mittel der Wahl, um den Unterricht abwechslungsreich zu gestalten. Denn ein guter Pädagoge löst etwas aus, langweilt nicht und lebt vor, was er den Lernenden abverlangt. Training Games 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 affektiv-emotionalen 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. Training Games wirken, weil sie handlungs- und zielorientiert sind sowie Kopf, Herz und Hand involvieren.

Herz und Hand gebrauchen. 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 Sivasailam «Thiagi» Thiagarajan, der Erfinder der Training Games. Aus diesem Grunde sind alle Aktivitäten 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 Thiagi¹, bei denen es um Kopf- und Handarbeit geht – unter der Beteiligung der Gefühlsebene.

Körperliche Aktivität und Denkarbeit. Sehen wir uns die Wirkungsweise von solchen Spielen an zwei konkreten Beispielen an:

Das Spiel mit dem Namen «35» kann eingesetzt werden, um eine Definition, eine gute Antwort zu finden oder den Austausch über ein Thema zu fördern. Dazu wird allen Lernenden eine Moderationskarte abgegeben. Wenn zum Beispiel das Thema «Wissen» behandelt wird, stellt der Pädagoge nun eine offene Frage, wie z.B.: «Schreiben Sie ihre Definition von Wissen auf diese Karte.» Nachdem alle ihre Definition geschrieben haben, laufen die Lernenden im Raum herum und tauschen mit jeder Person, die sie treffen, die Karte. Somit ist die eigene Karte irgendwo. Auf ein Zeichen hin halten die Teilnehmer an und gruppieren sich zu zweit. Die beiden Antworten werden verglichen und es können total 7 Punkte pro Zweierteam (also 0 und 7, 4 und 3 etc.) verteilt werden, je nach Nützlichkeit der Antwort. Diese Punkte werden auf der Rückseite der jeweiligen Karte notiert. Das Herumgehen, das Austauschen der Karten und Bewerten werden dann noch 4-mal wiederholt. Nach der fünften Runde addieren die Teilnehmer die Punkte auf der Karte, die sie gerade haben. Der Leiter kündigt nun an, dass er



MICHAEL WYRSCH

studierte Maschinenbau und war in verschiedenen grossen Firmen tätig, wo er sich vorwiegend mit Wissensmanagement befasste.

Heute unterrichtet er an der Fernfachhochschule Schweiz (FFHS) insbesondere zum Thema «Wissens- und Informationsmanagement» und «Innovation» im Studiengang Betriebsökonomie.

www.ffhs.ch

¹Siehe <http://www.thiagi.com/>. Unter **RESOURCE** sind viele Training Games zu finden.



Auch beim Frontalunterricht lassen sich interaktive Elemente einbauen.

Bild: drabig-photo - fotolia.com

von 35 hinunterzählt (maximale Punktzahl), und wenn ein Teilnehmer die entsprechende Punktzahl hat, liest er die Karte vor. Meistens werden die Top-3-bis-5-Antworten vorgelesen und können in den Unterricht eingebaut werden. So können nun in diesem Fall die Definitionen «Was ist Wissen?» der Lernenden mit der Definition des Lehrenden verglichen werden, und man kann über die Unterschiede diskutieren.

Während dieser Aktivität beschäftigen sich die Teilnehmer intensiv mit der gestellten Frage, denn beim Bewerten werden jeweils 2 Antworten direkt verglichen. Neben der körperlichen Bewegung findet auch eine kleine Gruppenarbeit zwischen 2 Personen statt. Man lernt sich besser kennen und fällt gemeinsam eine Entscheidung. Am Schluss sehen sie auch, dass ihr Beitrag verwendet wird.

Wettbewerbsmoment einbauen. Ein weiteres Spiel «Unterrichtsquiz» kann als Repetitionsspiel nach einer grösseren Theoriephase eingesetzt werden. Die Lernenden werden in zwei Gruppen aufgeteilt und bekommen die Aufgabe, zwei geschlossene und eine offene Frage für die andere Gruppe auszuarbeiten. Die Grundlage bildet der gerade behandelte Stoff. Nachdem die Fragen definiert wurden, fängt die erste Gruppe mit den beiden geschlossenen Fragen an. Pro richtige

Antwort erhält die Gegenpartei 1 Punkt. Nun stellt die zweite Gruppe ihre geschlossenen Fragen und ihre offene Frage. Die Antwort auf die offene Frage kann im Unterrichtsmaterial nicht nachgesehen werden und wird daher von der fragenden Partei mit bis zu 3 Punkten bewertet. Nun stellt noch die erste Gruppe ihre offene Frage, bewertet die Antwort, und damit steht – vielleicht – ein Gewinner fest.

Das Ziel dieser Aktivität besteht nicht darin, dass ein Gewinner feststeht,

sondern in der interaktiven Repetitionsform, die abläuft. Um geschlossene Fragen stellen zu können, muss der Stoff gesichtet werden. Für die offene Frage findet aufbauend auf dem Thema eine Weiterentwicklung statt. Wer hat schon die Gelegenheit, mit Spass eine Repetition eines Themas zu machen? Hier passiert es einfach.

Brücke zum Gelernten. Bei beiden Beispielen ist es wichtig, dass man sich Zeit nimmt, den Ablauf und das Ergebnis zu reflektieren, also eine geeignete Form der Nachbesprechung wählt. Diese Nachbesprechung verankert das Gelernte im Gedächtnis der Teilnehmer, während das Spiel an sich die Brücke zum Gelernten bildet.

Schon diese beiden einfachen Beispiele zeigen die Leichtigkeit auf, mit der im Unterricht, bei Meetings und Workshops alle Teilnehmer involviert und so aktiviert werden, dass sie spielerisch ihre Meinung und Beiträge einbringen. Die Erfahrungen haben gezeigt, dass solche Training Games durchwegs nur positive Auswirkungen haben. Klar geht man als Leiter oder Pädagoge ein gewisses Risiko ein, denn nicht alle Teile solcher Spiele sind kontrollierbar. Aber der positive und kreative Effekt, der im Unterricht oder Meeting entsteht, ist durch nichts zu ersetzen.