

MORE LOVE

“Bei einem Spiel kann man einen Menschen in einer Stunde besser kennen lernen als im Gespräch in einem ganzen Jahr”, ist schon seit über 2000 Jahren von dem griechischen Philosophen Platon überliefert, wobei die mindestens intuitive Erkenntnis dieses Phänomens sicherlich weit älter ist. So hat sich auch der Einsatz von Spielen zum Sichtbarmachen eigener und fremder Stärken und Schwächen zunehmend zu einem festen Bestandteil von Teamarbeit, Workshops und Assessment-Centern entwickelt.

Im Februar 2006 habe ich an Monika Rumlbers und Petra Jordans Modul “Spielend lehren und Schlüsselkompetenzen fördern” teilgenommen und dabei das zweistufige Gruppenkommunikations- und -kooperationsspiel MORE LOVE kennen gelernt und gespielt.¹ Einer Gruppe oder mehreren Gruppen von idealerweise 8 oder 12 MitspielerInnen pro Gruppe (je 2 bzw. 3 SpielerInnen pro Buchstabe) wird hier in der ersten Spielphase die Aufgabe gestellt, mit verbundenen Augen, aber trotzdem ästhetisch hochwertig, mit vier je 10 m langen Seilen auf dem Boden das Wort MORE zu “schreiben”. Hierbei darf nur über die Sprache und den Tastsinn kommuniziert werden. In der zweiten Phase gilt es, in derselben Gruppenzusammensetzung das Wort LOVE zu legen, wobei jetzt zwar die Augen nicht mehr verbunden sind, aber dafür nicht mehr gesprochen werden darf. Für den ersten Teil gibt es 30 Minuten Zeit, für den zweiten drei. Zu den weiteren Rahmenbedingungen gehört, dass die Seile in voller Länge zu legen sind, d.h. nicht gekürzt oder gefaltet werden dürfen, und alle Buchstaben gleich groß sein müssen. “BeobachterInnen” notieren während des Ablaufs alle ihre Wahrnehmungen bezüglich der Umsetzung der gestellten Aufgabe.

Um es gleich vorwegzunehmen: MORE LOVE ist zu meinem Lieblingsgruppenspiel geworden.

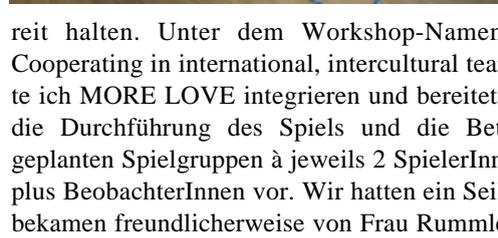
Wie die meisten Arbeitsgruppen nicht nur in Spielsituationen gingen damals im Seminar auch wir vier Frauen - an selbständiges Arbeiten gewöhnt - sogleich ans Werk, ohne unser Vorgehen bei der Lösung der Aufgabe eingangs explizit zu planen. Der Logik folgend begannen wir einfach, indem wir uns darauf einigten, wer welchen Buchstaben schreiben sollte, uns dann bei den Händen fassten, um gleichen Abstand herzustellen, und uns in diesem Abstand gemeinsam zu der nächstlie-

genden Seminarraumwand bewegten, die wir zum Ausgangspunkt unserer “Schreiberei” erkoren. Die ganze Zeit über orientierten wir uns immer wieder über Zurufe (wie z.B.: “Ich stehe am Ende meines Buchstabens, ist hier auch das Ende meines Nachbarbuchstabens?”, “Zu welchem Buchstaben gehört dieses Stück Seil hier?”) und das Tasten im Raum bzw. das gegenseitige Berühren. Dabei halfen uns unsere Fähigkeit, vernetzt arbeiten zu können, unsere Bereitschaft zu gegenseitiger Unterstützung sowie unsere Erfahrungen aus früherer Projektarbeit, sicherlich aber auch unsere Zugehörigkeit zum selben Geschlecht und zum selben Kulturkreis. Mit viel Anspannung, aber genauso viel Spaß lösten wir in der ersten Phase deshalb letztendlich sowohl die jeweiligen Einzelziele (jede legt eigenverantwortlich einen gut gestylten Buchstaben) als auch das Gruppenziel (das gesamte Wort unter den o.g. Bedingungen) in der vorgegebenen Zeit. Die Lösung der anschließenden zweiten Aufgabe - das Wort LOVE sehenden Auges, aber ohne zu sprechen, zu legen - verlief erwartungsgemäß reibungslos.

Ein halbes Jahr später ergab sich zu meiner großen Freude zum ersten Mal die Gelegenheit, das Spiel und seine Erkenntnismöglichkeiten im eigenen Umfeld einzusetzen: auf der 2. Berliner Sommerschule des Internationalen Alumni-Netzwerkes ARCA-Net, die 2006 unter dem Titel “Natural Resources and Conflicts: Developing Awareness-Raising Strategies” stand. Bei dieser zweiten von drei Veranstaltungen stand die Entwicklung konkreter internationaler Projekte im Mittelpunkt und damit die Notwendigkeit, etwa 30 TeilnehmerInnen aus Brasilien, Vietnam, Ägypten, Kolumbien, Elfenbeinküste, Mexiko, Iran, Guyana, Thailand, Uruguay, Ruanda, der Mongolei, Kuba, China, Syrien, Kenia, Nikaragua und nicht zuletzt aus Deutschland für die Hürden, Klippen und Fallen zu sensibilisieren, die die



ren, die die Kommunikation und Kooperation schon innerhalb derselben Kultur, hier nun aber auch noch auf internationaler und interkultureller Basis bereit halten. Unter dem Workshop-Namen “Warming Up: Cooperating in international, intercultural team projects” konnte ich MORE LOVE integrieren und bereitete KollegInnen auf die Durchführung des Spiels und die Betreuung der zwei geplanten Spielgruppen à jeweils 2 SpielerInnen pro Buchstabe plus BeobachterInnen vor. Wir hatten ein Seile-Set gekauft und bekamen freundlicherweise von Frau Rumlber ein zweites →



→ ausgeliehen. In Streifen geschnittene Bettlaken für die Augenbinden lagen bereit.

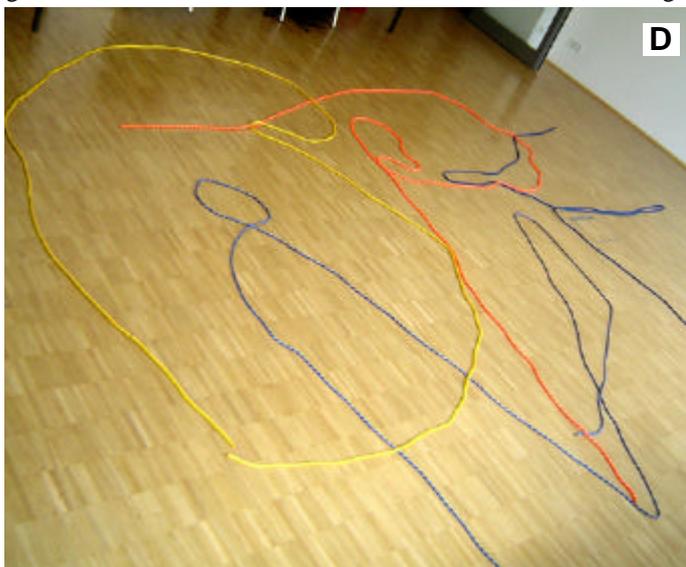
Der Workshop fand gleich am ersten Tag der zweiwöchigen Sommerschule statt, nach der offiziellen Begrüßung durch die Veranstalter und noch vor den administrativen Angelegenheiten (wodurch die Teilnahme an ihm für alle Alumni verbindlich wurde). Ich hatte einen kurzen einführenden Text auf Englisch (der Konferenzsprache) vorbereitet, doch stellte sich hinterher heraus, dass nur wenige das Gehörte auch - vollständig - verstanden hatten

und viele deswegen nicht wussten, worum es eigentlich ging. Auch bei uns, den ursprünglich sechs Verantwortlichen, gab es buchstäblich in letzter Minute noch ein dickes Handicap: Zwei meldeten sich krank und eine hatte plötzlich keine Zeit mehr.



Und so begann das Abenteuer Spiel.

Wieder war die erste Etappe die spannendste (und lehrreichste). Es gab alle möglichen Extremsituationen: Sprachlosigkeit genauso wie chaotisches Durcheinander-Reden; völlige



Konfusion ebenso wie sofortiges gezieltes Vorgehen (s. Foto A); das Gefühl absoluten Verloren- und Ausgeschlossen-Seins eines Mitspielers ebenso wie das der Überbevormundung durch einen einzelnen dominanten Spieler; die "Abspaltung" eines einzelnen Buchstabens (bzw. seiner beiden "Schreiber", s. Foto C) ebenso wie das Übereinanderlegen aller vier Buchstaben M, O, R und E, ohne dass die 8 "SchreiberInnen" es bemerkten (s. Foto D); und es gab den bewussten Regelbruch (trotz nochmaliger Erinnerung meinerseits setzte sich ein Spieler auch bei seinen Nachbarbuchstabengruppen damit durch, die Seile doppelt, also verkürzt zu legen, s. Foto E). Der zweite Durchgang - sehend, aber stumm das Wort LOVE zu "schreiben" - lief dagegen auch hier problemlos ab.

In der nach einer Pause folgenden Reflexion - zunächst durch die MitspielerInnen, dann durch die BeobachterInnen - und ihrer aller Bewertung der wichtigsten Erkenntnisse erhielten wir

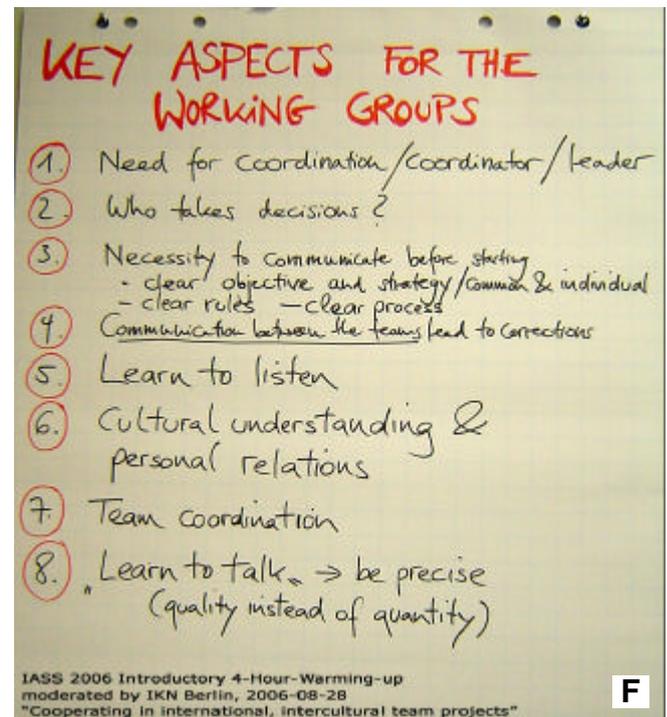


am Ende eine Reihe von "key aspects" für die weitere Arbeit auf der Sommerschule (s. Foto F).

Inwieweit diese "key aspects" - neben dem Spaß, den der überwiegende Teil der TeilnehmerInnen am Spielen gehabt hat - auch konkret im Laufe der ARCA-Projektarbeit nachwirken, wird sich u.a. auf der diesjährigen Sommerschule zeigen, bei der ich ein Spiel zum Vergleich mit der Zusammenarbeit im vorigen Jahr einbringen möchte.

Generell aber dürfen wir uns sicher alle auf die alte konfuzianische Weisheit verlassen: "Ich höre und vergesse. Ich sehe und behalte. Ich handle und verstehe ..."

Madeleine Porr (und die anderen MORE-LOVE-Team-Mitglieder des IKN: Anja Mocker, Friedrich Herzog, Jennifer Schulz, Stefan Wolf und Volker Klima)



Abkürzungen/Anmerkungen:

ARCA - Alumni Raising Conflict Awareness

IKN - International Knowledge Network for Sustainable Development (Sitz in Deutschland an der Technischen Universität Berlin)

¹ Wir haben das Spiel MORE LOVE natürlich nicht selbst erfunden; vielmehr stammt es von Thomas Böhm, Prozesswerkstatt, und ist veröffentlicht in Axel Rachow: Spielbar. 51 Trainer präsentieren 77 Top-Spiele aus ihrer Seminarpraxis, Bonn: managerSeminare 2000, S. 163-165

Konfliktmanagement in der Lehre

Bei allem Spaß und aller Zufriedenheit, welche die Lehrtätigkeit mit sich bringen kann, sehen sich Lehrende jedoch häufig auch Konfliktsituationen ausgesetzt. Diese führen - früher oder später - zu einer bewussten Auseinandersetzung mit dem Thema. Ein erster Schritt in diese Richtung kann der Besuch des Seminars "Konfliktmanagement in der Lehre" sein. Welchen Mehrwert das Seminar erbringt, soll im Folgenden beschrieben werden. Dabei steht die Beantwortung folgender Fragen im Vordergrund:

- Welche Konflikte können im Rahmen der Lehre auftreten?
- Was kann ich dagegen tun?
- Kann ich Konflikte vermeiden?

Differenzen in der Wahrnehmung, im Denken, Fühlen oder auch Wollen von Personen oder Gruppen haben in Lehrsituationen nicht selten Konflikte zur Folge¹. Diese kommen nicht nur zwischen Lehrenden und Lernenden vor, sondern auch innerhalb der Lerngruppe. Lehrende sind in solchen Situationen mit einer Komplexität und Vielschichtigkeit konfrontiert, die sich nur sehr schwer überblicken und durchschauen lässt. Oft besteht die Gefahr, dass die Lehrperson "im Eifer des Gefechts" von der Konfliktdynamik mitgerissen wird, wodurch auch ihr eigenes Handeln außer Kontrolle geraten kann. Konflikte in der Lehre treten typischerweise in den folgenden Fällen in Erscheinung:

- Die Anzahl der Seminarteilnehmer ist begrenzt und der Verantwortliche muss eine Auswahl treffen.
- Während der Lehrveranstaltung herrscht Unruhe - ausgelöst durch "Dazwischenquatschen" oder Beschäftigung mit anderen Dingen.
- Seitens der Lernenden oder der Lehrenden werden Beleidigungen ausgesprochen.
- "Hausarbeiten" werden nicht erledigt oder zu spät abgegeben.
- Studierende fühlen sich unfair behandelt oder bewertet.
- An anderer Stelle kommen Beschwerden über das Seminar oder auch über Lehrende selbst auf.

In den genannten und auch in allen anderen Konfliktsituationen ist es also wichtig, sich Klarheit über die Situation zu verschaffen, durch inneren Halt sein Selbstwertgefühl zu schützen und sich der eigenen Schwächen und des eigenen Anteils an dem Konflikt bewusst zu sein. Im Seminar "Konfliktmanagement in der Lehre" wird auf die verschiedenen Konfliktarten und die konkreten Konflikte eingegangen, welche die Phasen einer Lehrveranstaltung begleiten können. Die identifizierten und für die Teilnehmer/innen relevantesten Konflikte dienen als Ausgangspunkt für die anschließend gemeinsam entwickelten Gegenmaßnahmen. Diese betreffen einerseits die Konfliktvermeidung und fungieren andererseits als eine Art "Notfallplan". Zusammengefasst können folgende zu treffende Maßnahmen formuliert werden:

Vorbereitungsphase:

- Sich Klarheit verschaffen über Ablauf (z. B. Zeiten und Pausen), Inhalte, Prüfungsmodalitäten, Arbeitsmaterialien.
- Relevante Informationen formulieren und niederschreiben, dabei Verständlichkeit und Verfügbarkeit für die Studierenden sicherstellen.
- Typische Konfliktursachen antizipieren und geeignete Maßnahmen entwickeln.

Durchführungsphase:

- Kommunizieren des Ablaufs, der Inhalte, Prüfungsmodalitäten und Arbeitsmaterialien. Diese Informationen müssen den Lernenden ständig zur Verfügung stehen.
- Regeln für die LV klären und konsequent durchsetzen.
- Konflikte (Störungen der LV) ansprechen, Klärungsgespräche gegebenenfalls auch außerhalb des Unterrichts. Hier kommen konkrete Konfliktlösungsmethoden und -werkzeuge zum Einsatz.

- Eigene Haltung gegenüber den Lernenden stets überprüfen, dabei bedenken: "Welche Rolle nehme ich ein?"
- Sich der eigenen Vorbildfunktion bewusst sein: z. B. hinsichtlich Pünktlichkeit, Qualität der Unterlagen, Präsentation, Umgang (Verhalten gegenüber anderen), Einhalten eigener Regeln.

Nachbereitungsphase:

- Konflikte reflektieren bzw. analysieren: "Warum sind sie aufgetreten? Wie wurden sie gelöst? Warum nicht? Worin bestand der eigene Anteil am Konflikt? Lässt sich daran etwas ändern?"
- Sich die Frage beantworten: "Ist eine Verbesserung der Vorbereitung nötig?"
- Klären, ob Änderungen des Ablaufs, der Inhalte, der Prüfungsmodalitäten, Arbeitsmaterialien etc. nötig und auch möglich sind. Wenn ja: ändern. Wenn nicht: Gründe dafür bei der nächsten LV kommunizieren.

Das Seminar "Konfliktmanagement in der Lehre" behandelt somit die Analyse von Konflikten als Schwerpunkt. Des Weiteren ist es Anspruch des Seminars, dass Lehrende in das Konzept der "Gewaltfreien Kommunikation" nach Marshall B. Rosenberg² eingeführt werden, womit ein weiterer Grundstein für die Konfliktbearbeitung gelegt wird. Als wesentlich gilt hierbei, dass die Teilnehmer/innen ihr Einfühlungsvermögen anhand der folgenden vier Schritte weiterentwickeln:

1. Eine Konfliktsituation beobachten, ohne zu bewerten.
2. Die eigenen Gefühle wahrnehmen und ausdrücken.
3. Die eigenen Bedürfnisse erkennen.
4. Daraus eine Bitte in positiver Handlungssprache formulieren.

Konfliktlösungswerkzeuge und -methoden lassen sich relativ leicht erlernen. Die größte Hürde bei der Anwendung des theoretischen Wissens besteht im Wesentlichen in der Haltung der Teilnehmer/innen. Ohne eine ausdrückliche Konfliktlösungsorientiertheit und ein positives Selbst- und Fremdbild fehlen Authentizität und Aufrichtigkeit, mit denen sich ein zufriedenstellender Zustand für alle Konfliktparteien erzielen ließe. Es ist eben leichter, eine Formel auswendig zu lernen, als die eigene Persönlichkeit weiterzuentwickeln.

Wir haben die unterschiedlichen Konfliktursachen kennengelernt und uns, den Phasen einer Lehrveranstaltung folgend, mögliche Konflikte vor Augen geführt. Darüber hinaus wurden denkbare Gegenmaßnahmen genannt, die zum einen zur Vermeidung von Konflikten führen können und zum anderen als Plan für "Notfälle" zu verstehen sind. Eine völlig konfliktfreie Lehrveranstaltung stellt eher die Ausnahme als die Regel dar. Grundsätzlich spielt die Haltung zum Thema "Konflikt" eine entscheidende Rolle: Lehrende sollten Konflikte als Chance und Möglichkeit zur Verbesserung sehen und deren Lösung stets im Blick haben.

Dass dies leichter gesagt als getan ist, versteht sich von selbst. Entsprechend hat es sich das Seminar "Konfliktmanagement in der Lehre" in erster Linie zur Aufgabe gemacht, den Teilnehmer/innen Orientierung und Sensibilisierung zu diesem Thema zu bieten. Eine Verhaltensänderung im Umgang mit Konflikten hängt jedoch von der Bereitschaft und dem Engagement der Lehrenden ab, welche die theoretischen Aspekte in ihrer täglichen Lehrpraxis trainieren und umsetzen müssen.

Jasmin Majetic; Wissenschaftlicher Mitarbeiter und Lehrbeauftragter am Fachgebiet Qualitätswissenschaft

Anmerkungen/Literaturempfehlungen:

- 1 Glasl, F. [1994]: Konfliktmanagement - Diagnose und Behandlung von Konflikten in Organisationen. 4. Aufl., Bern u. a.: Haupt.
- 2 Rosenberg, M. B. [2002]: Gewaltfreie Kommunikation: Aufrichtig und einfühlsam miteinander sprechen. Neue Wege in der Mediation und im Umgang mit Konflikten. Aus dem Amerikan. von Ingrid Holler. 3. Aufl., Junfermann, Paderborn.

Gütesiegel für unser hochschuldidaktisches Weiterbildungsangebot

Im zweiten Halbjahr 2006 haben wir mit schriftlichen Unterlagen und einer mediengestützten Präsentation erfolgreich das Akkreditierungsverfahren der Akkreditierungskommission (AKKO) der Arbeitsgemeinschaft Hochschuldidaktik e.V. (AHD) absolviert und können nun für den Einführungskurs "Teaching for University's Best" und die 18 Module des Programmschwerpunkts "Förderung der Qualität der Lehre" ein zertifiziertes Gütesiegel vorweisen.

Dieser Qualitätsausweis für die Wissenschaftliche Weiterbildung der ZEK an der TU Berlin zeigt, dass unsere bisherigen Maßnahmen zur Qualitätssicherung erfolgreich sind. Darüber hinaus haben unsere Teilnehmer/innen die Gewähr, dass unsere Module und ihre Lernziele professionellen Standards entsprechen sowie nach dem aktuellen Stand der wissenschaftlichen Diskussion konzipiert und in der Praxis erprobt sind.

Als Konsequenz aus dem Akkreditierungsprozess werden wir in den kommenden Semestern einige strukturelle Veränderungen in dem modularen Curriculum vornehmen. Die Anerkennung zuvor besuchter Module wird dabei sichergestellt. Mit der neuen Struktur sollen in verstärktem Maß die Transparenz des Angebots bei der individuellen Auswahl von Modulen und eine noch gezieltere, kompetenzorientierte Weiterbildung sichergestellt werden. Gleichzeitig ist daran gedacht, das bisherige zusammenfassende Zertifikat (über mindestens 5 absolvierte Module) um ein qualifiziertes Zertifikat (mit nachgewiesenem Selbststudienanteil bzw. dokumentiertem Praxisprojekt) zu ergänzen.

Nähere Informationen werden zunächst im Info-Brief des SS 2007 veröffentlicht und dann auch fortlaufend aktualisiert werden.

Ihre Fragen beantwortet Ihnen gerne: Dr. Monika Rummler, Tel. 26451 oder Monika.Rummler@zek.tu-berlin.de

Erste Ergebnisse der Umfrage zur "Lernplattform"

Im letzten Info-Brief Weiterbildung vom November 2006 haben wir (Klaus Bednarz und ich) einen Fragebogen zur Nutzung einer Lernplattform auf den Weg gebracht. Es handelt sich dabei um eine Bedarfsumfrage zu einer Lernplattform (voraussichtlich Moodle), die zukünftig unseren Programmschwerpunkt und die 18 Module zur "Förderung der Qualität der Lehre" als Möglichkeit des Erfahrungs- und Informationsaustauschs und zum Selbstlernen begleiten soll.

Allerdings würden wir die umfassende Aufbau- und Betreuungsarbeit für eine solche Lernplattform natürlich nur dann beginnen, wenn entsprechender Bedarf bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen erkennbar ist. Bisher sind 33 ausgefüllte Fragebögen zurückgekommen, die die vorsichtige Trendaussage erlauben, dass diese Lernplattform von manchen regelmäßig, zumindest aber sporadisch von den meisten Befragten genutzt werden würde.

Hier nun nochmal die Bitte an Sie, den Fragebogen bis Ende April 2007 auszufüllen (falls nicht schon geschehen), damit wir mit einem guten Rücklauf ein möglichst repräsentatives Ergebnis zu Nutzung und Bedarf einer solchen Lernplattform erhalten. Sie finden den Fragebogen auf unserer Webseite unter <http://www.tu-berlin.de/zek/wb/> (Button: Programm für das wiss. Personal).

Das Ergebnis der Umfrage wird dann in einem unserer nächsten Info-Briefe Weiterbildung ausführlicher dargestellt.

"Teaching for University's Best (TUB)" Einführungskurs für neu eingestellte WM

8. bis 10. Oktober 2007

Anmeldungen bei:

H. Reiner, Tel. 314-24030, wb@zek.tu-berlin.de oder

Dr. M. Rummler, Tel. 314-26451, monika.rummler@zek.tu-berlin.de

"Train the Tutor"

Einführungskurs für neu eingestellte Tutor/innen

27.-29. September + 11.-13. Oktober 2007

Anmeldungen bei: Ute Rometsch, Tel. 314-26054, ute.rometsch@zek.tu-berlin.de

Zu beiden Kursen finden Sie auch Informationen unter www.tu-berlin.de/zek/wb/ bei den entsprechenden Buttons.

Didaktischer Stammtisch SS 2007

Inzwischen "tagt" der didaktische Stammtisch mit einer Kerngruppe und an bestimmten Einzelthemen Interessierten bereits seit 2 Jahren regelmäßig einmal im Monat. Für das Sommersemester haben wir wieder einen Programmvorschlag zusammengestellt. Um auch mal ein verlängertes Wochenende im Frühjahr und Sommer genießen zu können, trifft sich der didaktische Stammtisch am **1. Dienstag im Monat von 18 bis 20 Uhr**. An Thema und informellem Austausch Interessierte sind jederzeit herzlich willkommen!

Dienstag, 8. Mai

1. Nutzung der Sprechstunde: Sprechstunden werden oft kaum genutzt. Irgendwie scheinen die Studierenden zu glauben, dass man nicht in Sprechstunden geht. Aber wer einmal da war, kommt auch immer wieder. Welche Erfahrungen gibt es zur Nutzung der Sprechstunden, insbesondere im 1. Semester?

2. Lernziel wissenschaftliche Arbeitsmethodik: "Freiwillig wird nichts gemacht." Diese sehr pauschale Aussage trifft auch nicht auf alle Studierenden zu, beschreibt aber die meisten ganz gut. Wie kann ich das Lernen an der Universität vermitteln?

Dienstag, 5. Juni

1. Medieneinsatz: Tafel oder PowerPoint? Wer nutzt was wie?
2. Welche Unterstützung mit kostenloser Software für die Lehre gibt es an der TU? Welche Software wird bereitgestellt, z.B. open office, Microsoft etc.?

Dienstag, 3. Juli

1. Großveranstaltungen: Wie gestalten? Wie Umweltaspekte berücksichtigen?

2. Gremien der TU - Welche Mitarbeit- und Gestaltungsmöglichkeiten gibt es für WM? Was tun die Gremienvertreter/innen für den Mittelbau?

Impressum: Hrsg. von der Zentraleinrichtung Kooperation/
Wissenschaftliche Weiterbildung, Sekr. FR 7-1
e-mail: wb@zek.tu-berlin.de / www.tu-berlin.de/zek/wb