

Abstract 04

Erlebnispädagogik im Sport

Aufgaben des Spielleiters

1. Leitungsverhalten in den einzelnen Spielphasen

Wie direktiv ist der Leiter?

Wie viel gibt er vor?

Was ist verhandelbar?

Wann greift er ein?

... der Leitungsstil ist zum Teil sehr strukturiert und lenkend, an anderen Stellen extrem offen und zurückhaltend.

2. Vier Phasen des Leitungsverhaltens (nach GILSDORF/KISTNER 1995, 26-30; 2001, 17-22)

1. ... in der Vorbereitungs- oder Planungsphase - Spielleitung als Dramaturgie (Arrangieren)

- Lernfelder im Hinblick auf den Gruppenprozess und die von den Teilnehmern formulierten Ziele abstecken
- Spiele passend auswählen, variieren, verändern und erfinden
- Anforderungen und Schwierigkeiten den Möglichkeiten der Teilnehmer anpassen
- Raum, Zeit und Material entsprechend auswählen, gestalten und beschränken
- Alternative Szenarien antizipieren

2. ... in der Anleitungs- oder Präsentationsphase - Spielleitung als Animation (Animieren)

- Neugierde auf das Spiel wecken
- Die Sinnhaftigkeit des Spiels vermitteln
- klar und verständlich erklären
- Regeln und Grenzen (Sicherheitsaspekte) hervorheben
- sich der Motivation und Spielbereitschaft der Teilnehmer versichern (Zustimmung erfragen)
- ggf. Beobachterrollen und/oder Handicaps vergeben

3. ... in der Durchführungs- oder Aktionsphase - Spielleitung als aktive Beobachtung (Begleiten + Intervenieren)

- für alle Teilnehmer wahrnehmbar präsent sein
- Eindrücke im Hinblick auf relevante Lernerfahrungen sammeln
- das Spielgeschehen so wenig wie möglich aktiv beeinflussen
- Zur Unterstützung von Lernerfahrungen spontan intervenieren
- ggf. flexibel auf Schwierigkeiten reagieren
- den sicheren Ablauf garantieren (ggf. unterbrechen)

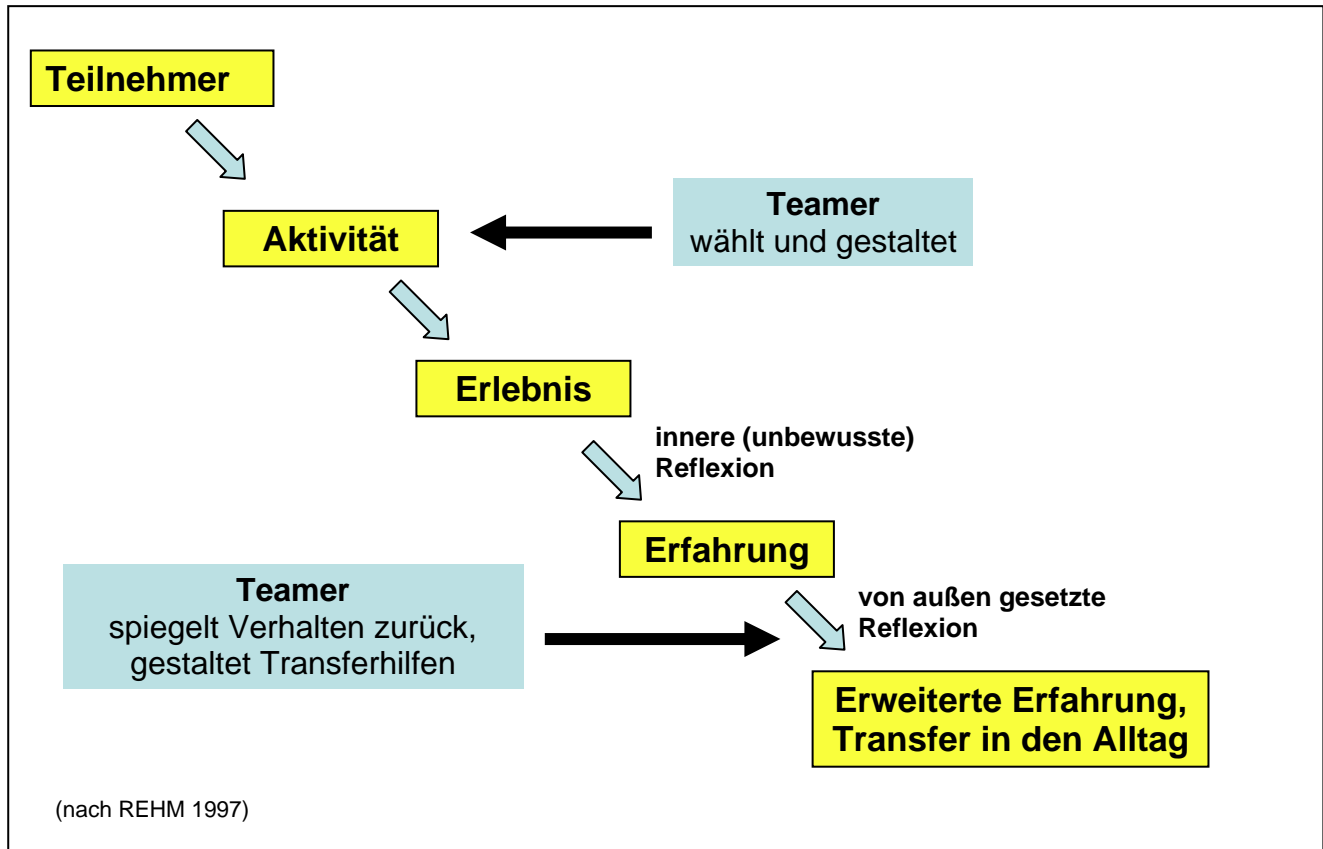
4. ... in der Auswertungs- oder Reflexionsphase - Spielleitung als Prozessmoderation (Moderieren)

- Aktion und Reflexion organisch miteinander verbinden
- allen Teilnehmern ermöglichen, ihre Erfahrungen auszudrücken
- eine konstruktive Gesprächsatmosphäre fördern
- das Gespräch thematisch fokussieren (z. B. den Schwerpunkt auf eine Lernerfahrung setzen)
- eigene Eindrücke und Beobachtungen selektiv und nicht zu dominant am besten in Form von Fragen einbringen
- ggf. Transferbezüge herstellen

... phasenübergreifend - Leitung als Begleitung

- als zuverlässiger Ansprechpartner zur Verfügung stehen
- offene und direkte Kommunikation modellieren
- sich hinter keiner Rolle verstecken
- sich selbst auf neue Erlebnisse und Erfahrungen einlassen
- Leitung und Programm loslassen können

Daraus ergibt sich folgender Lehr- und Lernprozess



3. Reflexion ist ein wesentlicher Bestandteil erlebnispädagogischer Arbeit

Bei der erlebnispädagogischen Arbeit geht es nicht nur darum, dass während der Aktivitäten unmittelbar ein **verändertes Verhalten** bewirkt wird, sondern dass durch eine **entsprechende Aufarbeitung** in einer Reflexionsphase ein **Transfer** hergestellt wird.

Reflexion ist notwendig, um gemachte **Erfahrungen zu internalisieren**.

Durch Reflexion können die Teilnehmer und Betreuer den **Erkenntnisprozess**, der in der erlebnispädagogischen Aktion verborgen ist, **beschleunigen und verdeutlichen**.

Erleben ⇔ Erfahren ⇔ Erkennen

Dabei sollen die Teilnehmer

- den vordergründigen **Ablauf beschreiben**
- **ihre Gefühle in der Situation benennen**
- **persönliche und gruppenbezogene Ziele formulieren**, deren Umsetzung sie in der nächsten Situation angehen wollen

Man unterscheidet:

Reflexion **vor**, **während** oder **nach** einer erlebnispädagogischen Aktivität.

Vor: Vorbesprechung

Während: „The Mountains speak for themselves“;
Handlungslernen „learning and doing“

Nach: **kommentiertes Handlungslernen** „learning bei telling“;

Metaphorisches Handlungslernen
Beziehungen zu früheren und gegenwärtigen Erfahrungen herstellen

Bezug zur isomorphen Alltagssituation

„Reflexionen heben die gemachten Erlebnisse in das Reich der Erfahrungen“

Reflexion nach dem Eisberg-Modell



Sachebene:
bewusst, sichtbar

Psychosoziale Ebene:
unbewusst, nicht sichtbar



Sachebene:

Hier kommen Aspekte zur Sprache, welche die **Schwierigkeit der Aufgabe** und **Problemlösungsstrategien** umfassen.

- Was ist passiert? (Fakten und Eindrücke)
- Was habt ihr beobachtet?
- Was lief schief, hat geklappt?

Erlebnis- bzw. Ich-Ebene:

Hier wird die **Gefühlsebene** angesprochen, indem die TN dazu aufgefordert werden, ihre **Ängste**, **Sicherheitsmomente** und **Erfolgsenerlebnisse** zu schildern.

Fragen nach dem eigenen Empfinden:

- Wie habe ich mich gefühlt?
- Wie ist es mir ergangen?

Beziehungs- bzw. Wir-Ebene:

Diese Ebene berührt Fragen, die sich auf den persönlichen Umgang miteinander, die **Zusammenarbeit** oder die Übernahme von **Verantwortung** beziehen.

- Was ist in bzw. mit der Gruppe passiert?
- Kam Teamarbeit zustande?
- Wie wurden eigene Ideen berücksichtigt?
- Was haben wir daraus gelernt?
- Was würden wir beim nächsten Mal anders machen?