

System- und Gruppenkompetenz für nachhaltige Entwicklung

Schlüsselqualifikation für eine innovative, themenadäquate und prozessbezogene
Vermittlung von Nachhaltigkeit

„Spielend“ die Zukunft verstehen und mitgestalten – Planspiele als Instrumente einer
ganzheitlichen Vermittlung von Nachhaltigkeit

Pilotvorhaben zur Qualifizierung von Multiplikatoren/innen

I. Hintergrund: Die Mühen der Nachhaltigen Entwicklung ...

Inter- und intragenerationelle Gerechtigkeit, der Dreiklang von Ökologie, Ökonomie und Sozialem und deren Wechselwirkung untereinander – wer sich für die AGENDA 21 und das Prinzip der Nachhaltigkeit einsetzt und versucht, das Thema an den Mann, die Frau, den Schüler und die Schülerin zu bringen, weiß um die Schwierigkeit, dieses anspruchsvolle und komplexe Thema anschaulich, lebensnah und zur Mitarbeit motivierend zu vermitteln.

Dabei liegt das Problem weniger in einem grundsätzlichen Desinteresse von Menschen an dem Thema der Nachhaltigkeit – dazu hat diese zu viel mit ihrem Leben und dem ihrer Kinder zu tun. Auch wenn der Begriff Agenda 21 als solcher (immer) noch vielen unvertraut ist, zeigen doch Studien insbesondere bei Jugendlichen, dass ihre „Mit-Welt“ und deren zukünftige Entwicklung sehr wohl ein wichtiges Thema für sie ist.

Eine noch so versiert vorgetragene Darstellung greift oft zu kurz – und hinterlässt auf beiden Seiten Frustration. Die konkrete Veranschaulichung des Agenda-Gedankens an Beispielen und Projekten kommt zumeist schon besser an - aber auch hierbei verbleibt mitunter das Gefühl, die Komplexität und Wechselwirkungen des Themas nicht adäquat darstellen zu können - und vor allem den „Geist“ der Agenda 21 - Verständigung, Kommunikation und Kooperation – nicht erlebbar gemacht, sondern lediglich verbal beschrieben zu haben. Kurz gefasst: Es fehlt das kognitive „Schlüssel-Erlebnis“, was Nachhaltigkeit bedeutet und wie sie sich tatsächlich im konkreten Handeln jedes Einzelnen ausdrückt.

Gesucht werden seit nunmehr fast 10 Jahren Methoden, die eben dieses ermöglichen. Die neben den Agenda-Aspekten des Ressourcenbewusstseins und des nachhaltigen –managements der didaktischen Vermittlung von Prozesskompetenzen Rechnung tragen: Nicht zuletzt bei dem bundesweiten Bund-Länder-Kongress „Bildung für eine nachhaltige Entwicklung“ Mitte Juni in Osnabrück wurde auch von politischer Seite immer wieder betont, dass kommunikative und soziale Kompetenzen, Team- und Kooperationsfähigkeit sowie Empathie und Systemdenken „Schlüsselqualifikationen“ für den Prozess der Umsetzung der Agenda 21 darstellen.

II. Neue Methoden braucht das Land ...: Das abstrakte Leitbild der „nachhaltigen Entwicklung“ wird zu einer lebendigen Erfahrung

Eine eindrucksvolle Alternative zu den existierenden Bildungsangeboten im Agenda 21-Zusammenhang stellen die z. T. computergestützten Planspiele des Amerikaners Dennis Meadows – Autor des *Club of Rome*-Berichtes „Die Grenzen des Wachstums“ – dar, die im Rahmen eines Workshops in einem spezifischen Veranstaltungsdesign angeboten werden.

Der Workshop „Creating High Performance Teams for Sustainable Development“ wurde von einem Team um Dennis Meadows entwickelt. Die beiden Dozenten unseres Modellvorhabens „Qualifizierung zum zur Nachhaltigkeitstrainer/in, Dr. Stephan Paulus und Winfried Hamacher (beide GTZ), haben 1997 an einem solchen Workshop teilgenommen und im Anschluss daran in Zusammenarbeit mit Meadows eine ähnliche Fortbildung für die GTZ entwickelt. Die Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH in Eschborn bei Frankfurt am Main arbeitet als Unternehmen des Bundes für ein entwicklungspolitisches Ziel: die Lebenschancen der Menschen in den Ländern des Südens und Ostens zu verbessern und die natürlichen Lebensgrundlagen zu erhalten. Dieser Workshop „Nachhaltige Entwicklung: Vom abstrakten Leitbild zur lebendigen Erfahrung“ wurde in der Zwischenzeit in über 15 Ländern mit Teilnehmern aus den unterschiedlichsten Politik- und Gesellschaftsbereichen durchgeführt.

Im Mittelpunkt des Workshops steht der Umgang mit Komplexität und dessen Bedeutung für eine nachhaltige Entwicklung. Die Trainer/ Moderatoren verzichten weitgehend auf verbale Inputs und benutzen stattdessen erfahrungsorientierte Methoden, computergestützte Simulationen und Rollenspiele, die Komplexität erleben lassen und bewusst machen, welche Faktoren für einen Erfolg entscheidend sind. Kernstücke des Workshops sind:

- „Fishbanks Ltd.“, eine Simulation über die nachhaltige Entwicklung regenerierbarer Ressourcen;
- „STRATAGEM“ – eine Simulation, in der über einen Zeitraum von 50 Jahren Entscheidungen hinsichtlich der Entwicklung eines Landes zu treffen sind;
- eine Reihe einfacher, jedoch eindrucksvoller Spiele und Experimente, die das Thema aus verschiedenen Perspektiven beleuchten (z. B. systemisches Denken, Teambildung, Kommunikation, Kooperation, Konfliktmanagement).

Was zeichnet diese Methode aus – oder: Was ist anders als sonst?

Viele Aspekte des Workshops sind nicht nur konzeptionell spezifisch angelegt, sondern werden auch von den TeilnehmernInnen als „besonders“ und innovativ erlebt. Einige seien hervorgehoben:

- Die Spiele haben nicht nur eine auflockernde Funktion sondern auch den Effekt eines „Katalysators“: Wenn in anders konzipierten Seminaren der Einstieg in den Gruppenfindungsprozess und die Gruppendynamik oft eine längere Phase des „Warmwerdens“ voraussetzt, beschleunigt das unkompliziert-spielerische Setting und der Wettstreit unter den Teams diesen Einstieg in deutlichem Maß. Die Teilnehmenden werden zügig selber aktiv und sind ohne lange Vorrede oft sehr schnell an den „neutralen Punkten“: Teambildung, Konkurrenz innerhalb des Teams und zwischen den Gruppen, Verständigung

über verschiedene Interessen, Kommunikations- und Kooperationsstrategien, *win-win*-Lösung oder „Einer/ ein Team gegen alle“?

- Diese Prozesskompetenzen sind ebenso wichtig wie das Wissen um Ressourcenschutz und -management: Nachhaltigkeit wird nicht auf Letzteres reduziert.
- Prinzipiell ist jede/r wichtig! (Eine besondere Herausforderung und Lernerfahrung liegt darin, dass der „Erfolg“ eines Teams optimiert werden kann, wenn alle Erfahrungen und Kompetenzen genutzt und vernetzt werden.)
- Vertrauen zahlt sich – unter bestimmten Bedingungen, die jede/r aber auch selber beeinflussen kann - aus. Deutlich wird dies z. B. bei „STRATAGEM“: Jede/r Beteiligte als Minister/in hat ohnehin einen eigenen Bereich zu verantworten und kann nicht „alles wissen kann“.
- Die Schwierigkeit, sich mental die Konsequenzen des eigenen Handelns insbesondere in der Vorausschau auf die kommenden Jahre und Jahrzehnte vorzustellen, wird durch die Computersimulationen behoben. Die Folgen des eigenen Tuns werden schnell und z. T. drastisch sichtbar.

Auch bedingt durch den letzten Punkt: Wenn sich Konflikte innerhalb der Gruppe oder zwischen den Teams entwickeln, tauchen sie schnell auf. Somit lässt sich auf der Metaebene schnell mit ihnen produktiv arbeiten: Sie können zum Thema gemacht, reflektiert und Lösungen erarbeitet werden.

III. Ziel und Struktur der geplanten Fortbildung „Qualifizierung zum/ zur Multiplikator/in“

Ziel des Modellvorhabens insgesamt ist es, Multiplikatoren auszubilden. Im Rahmen der Fortbildung werden die Teilnehmer/innen befähigt, Elemente des Workshops zu beherrschen und selbst in unterschiedlichen Trainingszusammenhängen (Lehrer/innen und Schüler/innengruppen) einzusetzen. Die Workshopelemente sind unterrichtlich nicht nur fächerübergreifend an Projekttagen, sondern auch im Fachunterricht (beispielsweise Gesellschaftswissenschaften, Religion/Ethik, Biologie) in der Sek II und -möglicherweise mit Ausnahme der recht komplexen Simulation Statagem - in der Sek I nutzbar.

Die Qualifizierung ist als Fortbildung geplant, die sich aus zwei Modulen (Workshop und „Trainer-the-Trainer-Seminar“/ obligatorisch für TrainerInnen-Ausbildung) sowie einem weiteren „Baustein“ (Coaching/ optional) zusammensetzt.

1. Workshop

Zeit: 24.2 - 27. 2. 2002 / Dauer: 3 Tage; Anreise am 24.2 abends; Beginn des Workshops am 25.2; Ende und Abreise am 27.2. (16.00 Uhr)

Ort: Gustav-Stresemann-Institut Bonn

Teilnehmer: Projektleiter/innen, Netzwerkkoordinator/innen, im Programm "21" aktive Lehrerinnen und Lehrerinnen und andere Teilnehmer aus den Ländern (z.B. aus Landesinstituten, Umweltzentren), die Interesse und Gelegenheit haben, als Multiplikatoren im Bereich Schule/Lehrerfortbildung tätig zu werden; Teilnehmerzahl ca. 20 Personen

Inhalte und Methoden: s. vorangegangene Beschreibung des Workshops

Ziele:

- Die Teilnehmenden (TN) werden im Workshop die beschriebenen Plan- und Rollenspiele sowie eine Reihe weiterer, methodisch innovativer Elemente kennenlernen, selber durchspielen und gemeinsam reflektieren.
- Die TN fassen Einsatzmöglichkeiten ins Auge (evt. auch mit anderen Workshopteilnehmern/innen).
- Die TN entscheiden endgültig über ihre Teilnahme am „Train-the-Trainer“ - Seminar.

2. „Train-the-Trainer“-Seminar (TtT)

Zeit: 2.4. - 6.4. 2002 (6 Wochen im Anschluss an den Workshop) / Dauer 4 Tage; Anreise am 2.4. abends; Beginn des Workshops am 3.4.; Ende und Abreise am 6.4 mittags)

Ort: Gustav-Stresemann-Institut Bonn

Teilnehmer: s.o.

Inhalte und Methoden:

Die TN

- werden in eine Reihe praktischer Übungen eingewiesen, führen diese vor der Gruppe selber durch und erhalten Feedback;
- werden in die Grundzüge der Systemdynamik eingeführt;
- lernen den Ablauf, die Nutzung der Software sowie das notwendige Setting der beiden computerunterstützten Simulationen „Fishbanks“ und „Stratagem“ kennen.
- werden den Einsatz von Spielen für unterschiedliche Zielgruppen kennenlernen.
- lernen mögliche Workshopabläufe sowie Kombinationsmöglichkeiten der verschiedenen Elemente kennen.

Ziele:

- Die TN vertiefen die Kenntnis der Plan- und Rollenspiele durch eigenes Üben.
- Auftretende und mögliche Gruppenprozesse und Konfliktsituationen werden reflektiert.
- Die TN diskutieren die potentiellen Einsatzmöglichkeiten der Spiele und gewinnen Sicherheit im Einsatz dieser in schulbezogenen Bildungskontexten.
- Die TN verständigen sich über ihre Wünsche hinsichtlich eines TrainerInnen-Netzwerks (GTZ-Dozenten potentiell eingeschlossen) und legen verbindliche Vereinbarungen zu dessen Operationalisierung fest.
- Die TN verständigen sich über ihre Wünsche und Vorstellungen hinsichtlich eines anschließenden Coachings und treffen verbindliche Vereinbarungen.

Übernachtung und Vepflegung: Eine Übernachtung im Tagungshaus ist möglich. Der Preis von ca. DM 150 für Übernachtung und Vollverpflegung pro Tag wird **nicht** von den Veranstaltern getragen.

3. Coaching (optional/ im Anschluß an das TtT)

Auf Wunsch und bei Bedarf ist daran gedacht, ein Coaching – unter den neu ausgebildeten Trainern und Trainerinnen bzw. durch die GTZ-Ausbilder – durchzuführen. Die Rahmenbedingungen für evt. Coachingeinsätze und –treffen werden ggf. von den Interessierten gemeinsam mit den Ausbildern festgelegt.

4. Qualifizierung: Die Teilnehmerinnen erhalten ein gemeinsames Zertifikat der GTZ und der FU Berlin als Träger des BLK-Programms "21".