

Labyrinth auswerten - Fragen für Kooperation und Transfer

Vom bewegten Kooperationsspiel zur präzisen Prozessreflexion

DIE KERNIDEE

Der Weg durch das Raster ist nur der Auslöser. Der eigentliche Lerngewinn entsteht, wenn die Gruppe ihr Vorgehen rekonstruiert: Wie wurde Wissen geteilt, wie mit Fehlern umgegangen und wann entstand aus Einzelversuchen eine gemeinsame Strategie?

1

Fünf Blickrichtungen für die Auswertung

INFORMATIONSFUSS

Wie wurde sichtbar, welche Felder bereits sicher waren? Wer hatte welche Information - und wie kam sie in die Gruppe?

FEHLERNUTZUNG

Was geschah unmittelbar nach einem Fehlversuch? Wurde der Fehler bewertet oder als neue Information genutzt?

BETEILIGUNG

Wer brachte Wissen ein, wer hielt sich zurück und wer bestimmte den nächsten Schritt? Welche Stimmen wurden gehört?

STRATEGIE

Wann veränderte die Gruppe ihr Vorgehen? Was war der Auslöser: ein Fehler, eine Beobachtung, eine Person oder eine bewusste Entscheidung?

VERANTWORTUNG

Wann entschieden Einzelne, wann die Gruppe? Woran war erkennbar, dass Verantwortung tatsächlich geteilt wurde?

Vom Beobachten zum Transfer

Fragen, die nicht beim Erlebnis stehen bleiben

2 Beobachtung statt Bewertung

ZUERST BESCHREIBEN

„Was ist konkret passiert?“

Sammle beobachtbares Verhalten: Wer sprach wann? Wer griff eine Idee auf? Wann wurde gestoppt oder korrigiert?

ERST DANACH DEUTEN

„Was sagt dieses Verhalten über unsere Zusammenarbeit aus - und welche andere Erklärung wäre ebenfalls möglich?“

3 Transfer auf reale Zusammenarbeit

ÄHNLICHE SITUATION

Wo erleben Sie im Arbeitsalltag ebenfalls, dass Informationen bei Einzelnen bleiben oder mehrfach neu entdeckt werden?

NÄCHSTER SCHRITT

Was würde sich verändern, wenn Sie Erfahrungen früher sichtbar machen oder konsequenter weitergeben?

KONKRETE VEREINBARUNG

Welche eine Sache wollen Sie beim nächsten gemeinsamen Projekt anders machen?

4 Mini-Check vor dem Abschluss

- 1 Wurde zuerst beschrieben und erst danach bewertet?
- 2 Wurden Fehler als Information betrachtet statt Personen zugeordnet?
- 3 Kam mehr als nur die Sicht der aktivsten Personen vor?
- 4 Ist ein konkreter Transfer auf die reale Zusammenarbeit entstanden?