

Teamkompetenz für Unterricht und Schule

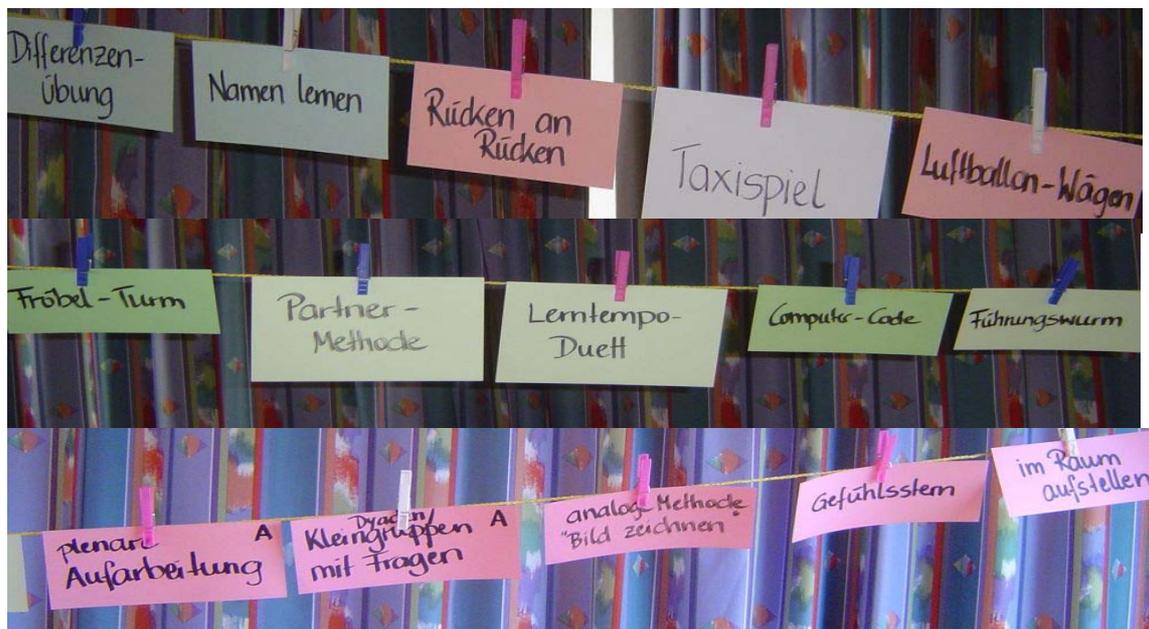
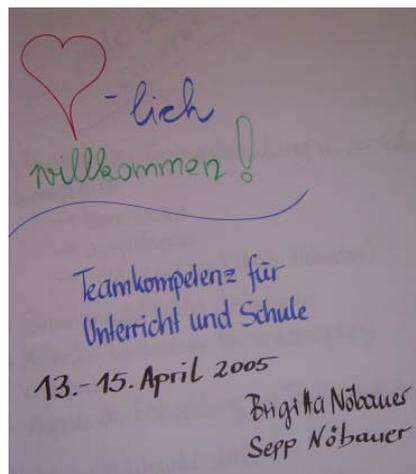
Erfahrungsorientiertes Lernen durch Teamübungen

PI Seminar
13.-15. April 2005

Alpenhotel Altmünster

Referentin: Dr. Brigitta Nöbauer, J.K.Universität Linz,
brigitta.noebauer@utanet.at

Leitung: Mag. J. Nöbauer, HLBLA St. Florian
josef.noebauer@utanet.at; 07224/8917



Teilnehmerinnen und Teilnehmer

	Name	Schulbezeichnung	E-mail
1	Aigner Birgitt	HGBLA Ebensee	baigner@modemail.eduhi.at
2	BAIER Karl- Wilhelm Dipl.Ing.	HTBLA Leonding	kwb@eduhi.at
3	CSONGRADY Michael Mag.	HTBLA Steyr	michael.csongrady@htl-steyr.ac.at
4	DAUSER Gudrun	HGBLA Ebensee	gdauser@modemail.eduhi.at
7	GERETSCHLÄGER Ernst Mag.	HTBLA Steyr	ernst.geretschlaeger@htl-steyr.ac.at
8	GERSTMAYR-STEINER Ingrid	HLW Steyr	gin@hbla-steyr.eduhi.at
9	HEITZENDORFER Helga	HGBLA Linz	heitzenh@utanet.at
10	Mader Cornelia Mag.	HTL Perg	cornelia.mader@web.de
11	KOETTNER Reinhard Mag.	BHAK Traun	reinhard.koettner@liwest.at
12	MEISZL Ulrike	HGBLA Linz	meisslulrike@telering.at
13	MERANER Barbara Mag.	HBLA Linz - Auhof	???
14	NÖBAUER BRIGITTA, Dr. Referentin	J.K. Universität Linz	brigitta.noebauer@utanet.at
15	NÖAUER JOSEF, Mag. Leitung	HLBLA St. Florian	josef.noebauer@utanet.at
16	ROHRMOSER Brigitte	HTL f. LMT Wels	ranet@onemail.at
17	PASTLEITNER Bettina, Mag.	BHAK Steyr	bettina.pastleitner@hak-steyr.eduhi.at
18	SCHOPPER Sonja	HLW Steyr	scs@hbla-steyr.eduhi.at
19	SCHÖNAUER Robert Mag.	BHAK Gmunden	r.schoenauer@eduhi.at
20	STEINKOGLER Beate Dr.	HLT Bad Ischl	B.Steinkogler1@gmx.at
21	STIFT Susanne	HLT Bad Leonfelden	su-stift@gmx.at
22	WOLFSGRUBER Maria, Mag.	HTBLA Braunau	wolfsgruber@aon.at

Ziele des Seminars

- Übungen zu Teamentwicklung u. sozialer Kompetenz
 - kennenlernen
 - ausprobieren
 - reflektieren (mit versch. Methoden)
- Einsatzmöglichkeiten diskutieren
- Methoden kooperativer Wissensaneignung erproben
- Aspekte der Entwicklung von Teams diskutieren

Nicht im Mittelpunkt stehen:

- ... die Entwicklung von LehrerInnenteams
- ... "verhaltensauffällige" SchülerInnen
- ... Selbsterfahrung

Vorschlag für Arbeitszeiten

Mittwoch

10.00 - 12.30

15.00 - 18.30

20.00 - 21.30

Kennenlernen
Übungen zu kommunikat.,
Teamentwicklung
2 Methoden koop. Wissens-
aneignung

Donnerstag

9.00 - 12.30

15.00 - 18.30

Abend frei

2 Methoden koop. Wissens-
aneignung
Übungen zu Teamspielen
Teamorientiertes Arbeiten

Freitag

9.00 - 12.30

Abschluss m. gemeinsamem Mittagessen

Übungen, Abschluss



Kennenlernübungen

"Begrüßungskreis"

Ziel: Aktivierung, positive Atmosphäre schaffen, erstes Kennenlernen

Material: keines

Teilnehmerzahl: unbegrenzt

Zeitbedarf: variabel, ideal sind 5-10 Minuten, solange Ideen der Teilnehmer kommen

Die TN stellen sich im Kreis auf. Der Spielleiter erklärt die Aufgabenstellung.

"Hier sind ganz unterschiedliche Personen zusammengekommen. Wir möchten Sie auch in Ihrer Unterschiedlichkeit begrüßen. Jeder von Ihnen kann sagen, wen er speziell begrüßen möchte, diejenigen die es betrifft, gehen bitte in die Kreismitte, die anderen applaudieren. Ich beginne mit einem Beispiel: Ich begrüße alle, die aus Kärnten hier hergekommen sind. (Die Kärntner gehen in den Kreis, die anderen applaudieren.) Wer von Ihnen möchte noch jemand begrüßen?"

Ideal ist es, wenn sich der Spielleiter vorab einige Kategorien überlegt, ev. auch um neue Ideen anzuregen oder neu zu aktivieren. Die Übung eignet sich auch recht gut um z. B. Vorwissen, Vorerfahrungen usw. zu erheben. (Z. B. "Ich begrüße alle, die bereits Erfahrung mit dem

Thema.") Sie sollte sich aber nicht zu einem Abprüfen entwickeln und eine "Mehr-Klassen

Gruppe" schaffen - daher bewusst dosieren und auch lustige bzw. ganz harmlose Fragen einbauen!

"Name und Eigenschaft"

Ziel: Namen einprägen, Teilnehmer als Individuen aus einer anonymen Gruppe heraustreten lassen

Material: keines

Teilnehmer-Zahl: 7 - 30

Die TN stellen sich im Kreis auf. Der Spielleiter erklärt die Aufgabenstellung:

"Überlegen Sie sich bitte eine Eigenschaft oder ein Merkmal von sich, das mit dem gleichen

Buchstaben beginnt wie der eigene Vorname (also z. B. Margit - mutig, Georg - gelassen) und eine entsprechende Hand- oder Körperbewegung dazu."

Geben Sie als Spielleiter einige Zeit fürs Nachdenken.

"Jeder nennt nun der Reihe nach seinen Namen und die Eigenschaft und macht die entsprechende Körperbewegung dazu - und alle anderen wiederholen das ganze. Dann kommt der nächste dran, wobei die Wiederholung immer bei der ersten Person beginnt. Ich zeige das einmal vor, wie es gemeint ist"

Der Spielleiter beginnt dann die Aktivität, z.B.

"Ich bin Günter, der Gutmütige" + Geste, Körperbewegung dazu - alle wiederholen,

der nächste

"Ich bin Willy, der Wilde" + Geste, Körperbewegung dazu, alle wiederholen "Günter,
der

Gutmütige + Bewegung, Willy, der Wilde + Bewegung der nächste usw.

Bei Gruppen ab 15 Personen wird in der Mitte wieder neu begonnen, dh. es werden
die Personen 1-14 nicht mehr wiederholt.

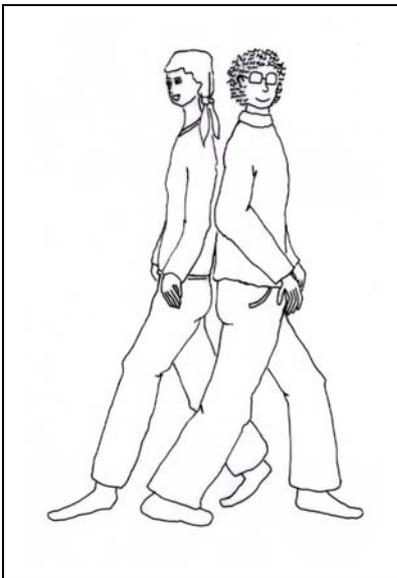
Rücken an Rücken

Kategorie:	Warming Up
Lernziele:	Führen und Geführt werden, Aufmerksamkeit, Bedeutung von Kontakt
Teilnehmeranzahl:	10- beliebig viele Personen
Zeit:	10-15 Minuten
Raum:	großer Raum mit offener Fläche oder im Freien
Material:	keines

Ablauf und Regeln:

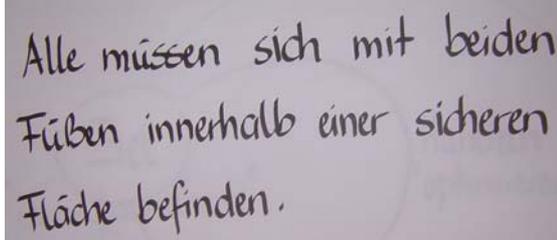
Je zwei Teilnehmer, die annähernd gleich groß sind, stellen sich Rücken an Rücken zueinander, so dass sich die Schultern berühren. Sie versuchen nun, sich in dieser Formation durch den Raum zu bewegen und zwar ohne miteinander zu sprechen. Der Spielleiter fordert nach einer bestimmten Zeit auf, Richtung bzw. Tempo zu variieren. Nach einigen Minuten suchen sich die Teilnehmer neue Partner und probieren das gleiche noch einmal.

Debrief:



Diese Übung zeigt sehr gut, wie wichtig es ist, einerseits auf den Partner zu reagieren, andererseits aber selbst auch Signale zu geben, was man möchte. Die Herausforderung ist, sich zu bewegen und dabei aber stets in Kontakt zu bleiben. Das könnte auch als Beziehungs- und Aufgabenkomponente in Dyaden oder Arbeitsgruppen gedeutet werden. Insofern stellt die Übung eine schöne Metapher für die Arbeit in Seminaren oder Gruppen dar.

Mögliche Debrief-Fragen: Wie war es, als ihr euch zu bewegen begonnen habt? Welche Rollenverteilung hattet ihr während der Übung? Wann war es leicht/wann war es schwierig, den Kontakt zu halten? Wie habt ihr euch über Tempo und Richtung verständigt? Wie habt ihr es erlebt, als ihr die Übung mit einer neuen Person gemacht habt?



Alle müssen sich mit beiden
Füßen innerhalb einer sicheren
Fläche befinden.

Mergers

- Kategorie:** Teamübung
- Lernziele:** das Potential von Kooperation statt Konkurrenz erkennen, Mentale Modelle und Handlungsmuster durch Perspektivenwechsel in Frage stellen und verändern
- Teilnehmeranzahl:** 10-30 Personen
- Zeit:** 25-45 Minuten
- Ort:** Raum mit einer freien Fläche oder im Freien
- Material:** Nylonschnüre von ca. 1 Meter (pro Teilnehmer je 1 Schnur) und eine lange Schnur (ca. 3,5 Meter Länge)

Ablauf und Regeln:

Um mit der Aufgabe zu beginnen, sagt man den Spielern, dass sie eine Schnur nehmen und eine Schleife bilden sollen (mit Verknoten der Schnur). Die Teilnehmer werden gebeten, die Schleifen auf den Boden zu legen und sich mit beiden Füßen hineinzustellen. Kein Teil der Füße darf die Grenze der Schnur überschreiten oder gar außerhalb sein. Wenn sich alle Personen in einer Schleife befinden, sind sie sicher und die Aufgabe kann beginnen. Es wird ihnen nun erklärt, dass sie nur dann sicher sind, wenn sie sich mit beiden Füßen innerhalb der Schleife befinden. Die Schleifen dürfen von ihrem Standort nicht bewegt werden und sie dürfen auch nicht vergrößert werden. Bei Ertönen des Kommandos „Wechseln“ (das vom Spielleiter gegeben wird), muss jeder eine neue sichere Schleife finden, d.h. man darf nicht dieselbe Schleife benutzen, in der man gerade steht. Der Spielleiter zählt dabei langsam und laut bis drei. Während diesem Zählen, so wird den Teilnehmern versichert, können sie wie durch einen Zauber überall sicher herumgehen. Bei „3“ müssen jedoch alle die Aufgabe erfüllt haben. Diese Aufgabe (jedes *einzelne* Wort ist wichtig!) wird den Teilnehmern nun nochmals deutlich vorgesagt (wir geben den Teilnehmern die Aufgabe auch noch zusätzlich in schriftlicher Form, z.B. mit einem Overheadprojektor an die Wand projiziert): „*Die Aufgabe ist: Alle Personen sollen sich mit beiden Füßen innerhalb einer sicheren Schleife befinden*“.

Nun wird mehrmals das Kommando „Wechseln“ gegeben und es wird langsam und laut bis drei gezählt, so dass es allen Personen jeweils problemlos gelingt eine neue sichere Schleife zu finden. Erst nach einigen solchen Durchgängen (etwa 4-6) beginnt der Spielleiter während dem Wechsel Schleifen wegzunehmen (zuerst nur eine einzige). Es ist interessant zu beobachten was nun passiert. Meistens findet eine Person keine Schleife und meint, sie sei nun ausgeschieden und gibt einfach auf. Wenn dieser Person von niemandem ein Platz angeboten wird, so wiederholt der Spielleiter die Aufgabe (s.o.) mit einer Betonung auf dem

Satzteil „*Alle Personen sollen...*“ und fragt „Was könntet ihr tun, damit alle einen Platz innerhalb einer sicheren Schleife finden?“. Die Gruppe wird also mehr oder weniger stark dazu hingeführt zu erkennen, dass es ja nicht verboten ist, dass sich mehrere Personen eine Schleife teilen (natürlich müssen sie dazu zum Teil recht eng zusammenrücken). Manchmal bietet jedoch auch ein Teilnehmer der übrigbleibenden Person von sich aus einen Platz an. Jedenfalls geht es dann noch einige Wechsel-Durchgänge (etwa 2-3) so weiter, dass immer mehr Schleifen weggenommen werden und sich somit immer mehr Personen Schleifen teilen müssen.

Dann beginnt die letzte Phase des Spiels. Es werden alle Schleifen vom Spielleiter entfernt und nur eine einzige große Schleife vom Spielleiter auf den Boden gelegt (dazu benützt der Spielleiter die längere Schnur, die dazu verknotet werden muss). Der Spielleiter sagt nun, dass die Gruppe dieselbe Aufgabe hat, dass sie aber solange Zeit hat, wie sie braucht (d.h. es wird nicht mehr gezählt) und dass nur diese eine Schleife als sicher gilt, die nicht von ihrem Standort fortbewegt werden oder verändert werden darf. Die Aufgabe wird nochmals vorgelesen.

Meistens versuchen nun die Teilnehmer – dem bisher gewohnten Handlungsmuster entsprechend – sich stehend dicht aneinander gedrängt in der Schleife anzuordnen, es kommt auch vor, dass einige Teilnehmer von anderen auf die Schultern gehoben werden. Die Schleife ist jedoch für die Personengruppe zu klein (siehe besondere Hinweise), so dass die Aufgabe nicht für alle Personen erfüllt werden kann. Der Spielleiter akzeptiert diese Lösung nicht und wenn die Gruppe keine andere Lösung findet, so wird die Aufgabe nochmals genannt, mit Betonung auf dem Satzteil „...*mit beiden Füßen innerhalb...*“. Die Gruppe wird also mehr oder weniger stark dazu hingeführt zu erkennen, dass die Personen nicht unbedingt mit dem ganzen Körper innerhalb der Schleife sein müssen. Früher oder später (eventuell mit weiteren Hilfen des Spielleiters, der sich aber natürlich so weit wie möglich beobachtend zurückzieht und die Gruppe arbeiten und entscheiden lässt!) wird die Gruppe auf die Idee kommen, wie diese zunächst unlösbar erscheinende Aufgabe bewältigt werden kann: die Personen sitzen im Kreis um die sichere Schleife und halten nur die Füße hinein. Dann wird die Lösung akzeptiert und der Gruppe wird gratuliert, eine solch kreative Lösung gefunden zu haben.

Besondere Hinweise:

Insbesondere im Freien sind die Schnüre wesentlich besser geeignet, man kann sich aber (insbesondere drinnen) auch mit DinA3 großen Papierblättern behelfen und statt der einer längeren Schnur auch ein größeres Blatt Papier verwenden (DinA2 bzw. Flip-Chart-Papier). Es muss den Teilnehmern dann aber auch noch zusätzlich gesagt werden, dass ein Zerreißen der Papierstücke nicht erlaubt ist.

Für die letzte Phase der Teamübung ist es wichtig, dass die durch Seil oder Papier entstandene Fläche nicht zu groß ist, so dass die Aufgabe *nicht* dadurch lösbar ist, dass die Personen dicht gedrängt innerhalb der Fläche stehen. Dies erfordert einige Erfahrung, aber nachdem die Übung ein paar mal durchgeführt wurde hat man in der Regel ein gutes Gefühl für die richtige Größe. Man sollte es der Gruppe nicht zu leicht machen und die Fläche kann wesentlich kleiner sein, als man glaubt. Für eine Gruppe von 15 Personen reicht ein Flip-Chart-Papier (sogar weniger) oder eine 2-Meter-Schnur völlig aus. Es macht aber nichts, wenn die Schleife doch zu groß ist. In diesem Fall wird die Gruppe dafür gelobt, dass sie es geschafft hat alle Mitglieder dicht aneinander stehend in einer Schleife zusammenzubringen. Es wird danach aber die Schleife durch Verkürzung des Seils (oder Papierfläche durch Wegschneiden eines Teils) entsprechend verkleinert und die Gruppe wird aufgefordert, die Aufgabe nochmals unter den erneut erschwerten Bedingungen zu bewältigen.

Achtung: Nicht bei jeder Gruppe ist diese Übung gut geeignet, die starke körperliche Nähe kann als sehr unangenehm empfunden werden! Eventuell sollte man warten, bis man die Gruppe besser kennt und die Gruppenmitglieder sich gegenseitig besser kennen und offensichtlich wertschätzen.

Mögliche Variationen:

Man kann mit verschiedenen langen Schnüren beginnen von ca. 70 cm Länge bis 1,8 Meter Länge, damit unterschiedlich große „sichere Schleifenflächen“ entstehen und dann zuerst die ganz kleinen Schleifen wegnehmen. Dies entschärft zunächst etwas das Problem zu großer körperlicher Nähe bei einander unbekanntem Teilnehmern.

Debrief:

Es ist eine sehr gute Übung um das Potential von Teamarbeit und Kooperation statt dem Prinzip der Konkurrenz zu verdeutlichen. Im Debrief sollten die verschiedenen Phasen des Spiels nacheinander besprochen werden: „Wie habt ihr Euch gefühlt, als ihr beim „Wechseln“ eine neue sichere Schnur finden musstet?“. Es ist dann sinnvoll jene Person anzusprechen, die nach dem Wegnehmen der ersten Schleife zunächst keine eigene Schleife mehr finden konnte: „Wie hast Du dich gefühlt ____, als Du keine Schleife gefunden hast?“, „Wer hatte die Idee, dass auch mehrere Personen eine Schleife gemeinsam nutzen können?“, „Wie war es für euch, näher zusammenzurücken und gemeinsam eine Schleife zu benutzen“ usw. Manchmal erfordert dieser Aspekt eine tiefere Reflexion, wenn die körperliche Nähe für mindestens eine Person unangenehm war: „Inwieweit ist es wichtig, persönliche

Einstellungen zu Nähe und Distanz zu respektieren und persönliche Grenzen zu akzeptieren?“, „Wie kann mit einem empfundenen Gruppendruck angemessen umgegangen werden?“. Es kann an dieser Stelle nochmals diskutiert werden, dass jeder Teilnehmer das Recht hat, ohne die zwangsweise Angabe von Gründen (z.B. weil die eigenen persönlichen Grenzen überschritten werden, die ein zu starkes Unwohlsein auslösen) oder Rechtfertigungen bei der Aktivität einer Teamübung nicht weiter mitzumachen. Sowohl die Teilnahme, als auch die mögliche Erklärung für eine Nichtteilnahme an einer bestimmten Übung ist prinzipiell freiwillig.

Häufig wird einfach angenommen, dass diese Person ausgeschieden ist, selbst von der übrigbleibenden Person wird diese Tatsache oft einfach akzeptiert. Es ist dann möglich mit der Gruppe über die Wirkung mentaler Modelle (Denkmuster, Überzeugungen, Vorurteile usw.) zu sprechen und auch zu reflektieren wie eingefahrene Denkmuster das effiziente Handeln im Team erschweren. Vielfach wird das Spiel automatisch als Konkurrenzsituation interpretiert, bei der es darum geht zunächst auf den eigenen Vorteil, auf die eigene Absicherung zu achten (schneller als die anderen wieder eine sichere Schleife finden), bis die Teilnehmer erkennen dass sie die Aufgabe dazu „zwingt“ eine kooperative Strategie zu finden: „Warum wurde das Spiel anfangs als Konkurrenzdynamik begriffen?“, „Was hast Du ____, gedacht, als du keine Schleife mehr gefunden hast, warum hast Du es einfach akzeptiert nun ausgeschieden zu sein?“ (häufig werden dann Kinderspiele wie z.B. die bekannte „Reise nach Jerusalem“ aufgeführt, bei der Kinder, die keinen freien Stuhl mehr finden ausscheiden usw.). „Welche Denk- und Handlungsmuster sind für echte Teamarbeit förderlich/hinderlich?“, „Gibt es in eurem Team Denk- und Handlungsmuster, die Teamarbeit und kreative Problemlösungen erschweren? – Welche? – Wie könnten diese verändert werden?“.

Als weitere zentrale Phase sollte reflektiert werden, wie die Problemlösung bei nur noch einer großen Schleife realisiert wurde: „Wie wurde die Lösung der Aufgabe entwickelt?“, „Konnten alle Teilnehmer ihre Ideen beitragen?“, „Wurde einander ausreichend zugehört, oder haben alle chaotisch durcheinandergeredet?“, „Wie kann der gemeinsame Diskussionsprozess bei der Lösungssuche verbessert werden?“, „Warum wurde die Idee von ____ nicht aufgegriffen?“, „Warum habt ihr zuerst versucht, alle innerhalb der Schleife zu stehen?“, „Was erschwert das Finden der funktionierenden Problemlösung bzw. Aufgabenbewältigung?“ usw.

Die Übung kann gut eingesetzt werden, wenn sie im Kontext von „Kürzungen von Ressourcen“ (immer weniger Schleifen) eingesetzt wird, um zu zeigen, dass man auch mit weniger Ressourcen viel erreichen kann, wenn eine Zusammenarbeit im Team, kreative Ideen und der Wille nach Veränderung von Perspektiven vorhanden sind.

Wird diese Übung zu Beginn des Seminars (am ersten Halbtage) durchgeführt, so bietet sich eine weiteres wirkungsvolles Framing an: „Diese Übung zeigt als Metapher sehr schön, dass wir alle zunächst von unterschiedlichen Orten hierher kommen. Einerseits kommen viele von euch physisch von unterschiedlichen Heimatorten an diesen gemeinsamen Seminarplatz.

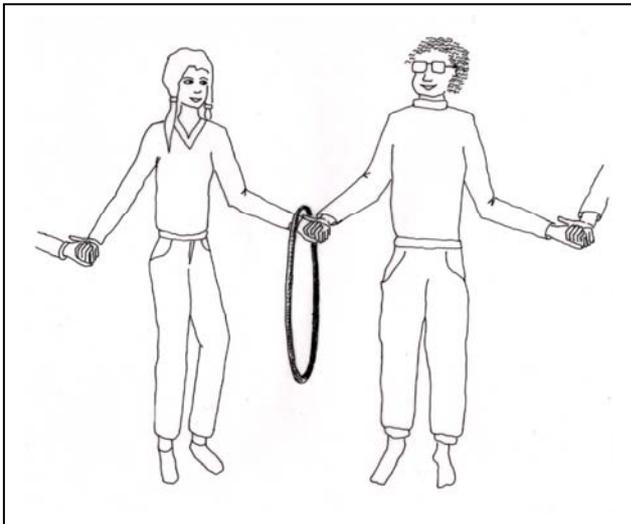
Andererseits kommen wir auch alle von verschiedenen geistigen Standpunkten zusammen. Jeder kommt von einer eigenen kleinen Schleife, besitzt verschiedene Einstellungen und Kompetenzen, verschiedene mentale Modelle und individuelle Vorlieben. Die Übung ist aber auch eine Metapher dafür, dass es möglich ist miteinander zu kooperieren und gemeinsam Probleme zu lösen, ein Symbol dafür, im Team Aufgaben zu bewältigen. Dazu müssen die individuellen Standpunkte bis zu einem gewissen Grad aufgegeben werden und ein gemeinsamer Standort bzw. eine Standortbestimmung vorgenommen werden. Oft sind dazu bestimmte mentale Modelle hinderlich, u.a. übertriebenes Konkurrenzdenken und Egoismus. Ein Umdenken und Kreativität, neue Denk- und Handlungsmuster sind bei Problemlösungen im Team gefragt, so wie ihr das eine Muster – alle stehen mit dem ganzen Körper eng gedrängt in der Schleife – jetzt erfolgreich hinter euch gelassen habt und durch ein anderes, besseres Muster ersetzt habt – alle sitzen im Kreis und halten nur die Füße in die Schleife. Die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel und Standortwechsel ist eine wichtige Voraussetzung für erfolgreiche Teamarbeit. Ein solcher Wechsel kann aber auch Stress und Unsicherheit auslösen, da vertraute sichere Denkmuster, Handlungsgewohnheiten und Standpunkte aufgegeben werden müssen. Auch das Aufgeben von Distanz und das Zulassen von mehr Nähe (auch im übertragenen nicht körperlichen Sinne) kann Angst und Abwehr auslösen. In diesem Seminar wollen wir uns ganz intensiv damit beschäftigen, wie Aufgaben durch kooperative Teamarbeit bewältigt werden können und wie eine notwendige gemeinsame Sicherheit und Vertrauen in der Gruppe realisiert werden können“.



Kreis im Kreis

Kategorie:	Teamübung (oder Warming Up)
Lernziele:	Optimierung von Strategien und Handlungen, Umgang mit neuen Anforderungen
Teilnehmeranzahl:	10-30 Personen
Zeit:	5-20 Minuten
Ort:	großer Raum mit offener Fläche oder im Freien
Material:	ein Hula-Hoop-Reifen (eventuell mehrere Reifen mit unterschiedlicher Größe)

Ablauf und Regeln:



Die Teilnehmer stellen sich Hand in Hand im Kreis auf. Dann wird ein Hula-Hoop-Reifen zwischen zwei Personen plaziert, so dass der Reifen in der Mitte über den sich haltenden Händen dieser zwei Personen liegt. Die Aufgabe für die Gruppe ist es nun, dass der Reifen im Uhrzeigersinn einmal möglichst schnell durch die ganze Gruppe wandert, bis der Reifen wieder in seine Ausgangsposition zwischen den beiden Startpersonen zurückkehrt. Die einzige Regel dabei ist, dass alle Personen zu jeder Zeit durch Händehalten verbunden bleiben müssen, oder anders gesagt: es ist nicht erlaubt die Hände der

Nachbarnpersonen loszulassen.

Führungswurm

Lernziele: Führen und Geführt werden, Kommunikation, Bedeutung klarer Ziele, Wirkung hierarchischer Strukturen in Bezug auf Kommunikation

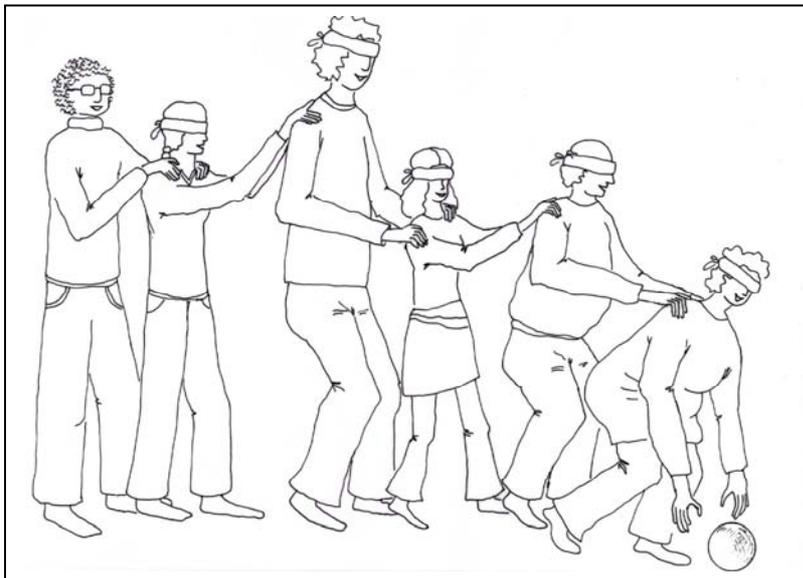
Teilnehmer: 10-30 Personen

Zeit: 25-45 Minuten

Raum: großer Raum mit offener Fläche oder im Freien

Material: ein Tuch pro Teilnehmer zum Verbinden der Augen; Stühle, Gegenstände zum Markieren einer Wegstrecke; ein Gegenstand, den ein Gruppenmitglied aufheben muss (z. B. kleiner Ball, Sack mit Keksen für die Gruppe etc.); 1 Stoppuhr für den Spielleiter

Ablauf und Regeln:



Die Gruppe erhält folgende Instruktion: „Eure Aufgabe wird es sein, eine bestimmte Wegstrecke als Gruppe so schnell wie möglich zurückzulegen. Dabei gelten aber folgende Spielregeln: Ihr müsst euch hintereinander in einer Reihe aufstellen. Allen Personen, außer derjenigen, die hinten geht, werden die Augen verbunden. Jede Person legt ihre beiden Hände auf die Schultern der jeweils

vorderen Person. In dieser Formation müsst ihr während des gesamten Weges bleiben; die Reihe darf sich nicht auflösen und es dürfen keine Positionen gewechselt werden (Regel 1). Außerdem darf nicht mehr gesprochen werden, sobald ihr die Startlinie überschritten habt (Regel 2). Irgendwo am Weg wird ein Gegenstand liegen, der aufgehoben und ins Ziel mitgebracht werden muss. Er darf nur von der vorne gehenden Person aufgehoben werden (Regel 3). Die Aufgabe ist erfüllt, wenn die letzte Person die Ziellinie überschritten hat. Wenn ihr die Spielregeln verstanden habt, habt ihr nun 5 Minuten Zeit um euch zu überlegen, wie ihr so schnell wie möglich die Wegstrecke zurücklegen könnt.“

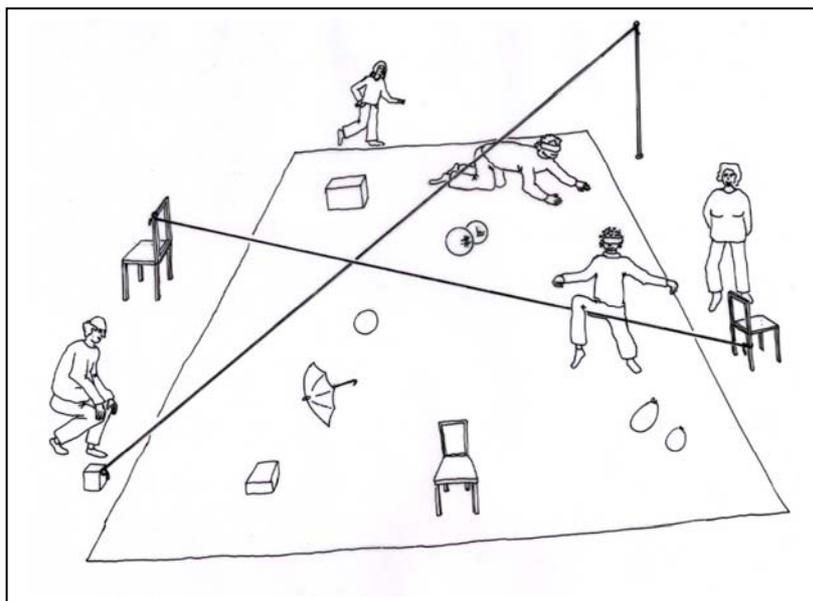
Nach der Beratungszeit verbinden sich die Teilnehmer die Augen und stellen sich in der oben angegebenen Formation auf. Der Spielleiter markiert den Weg und zeigt ihn der hinten stehenden Person. Start und Ziel sollten mit einem Klebeband klar markiert sein. Sobald die erste Person die Startlinie überschritten hat, beginnt die Zeit zu laufen. Erst während die Gruppe geht, legt der Spielleiter erst den Gegenstand zum Aufheben auf den Boden.

3-D-Minenfeld

Kategorie:	Teamübung
Lernziele:	Vertrauen, Aufmerksamkeit, Kommunikation, Risikobereitschaft
Teilnehmeranzahl:	8-24 Personen
Zeit:	60-90 Minuten
Ort:	großer Raum mit viel offener Fläche oder im Freien
Material:	je nach Komplexität des Minenfeldes: Seile, Stühle, Tische, Schalen mit Wasser, Steine, Stifte, Klebeband, Flipchartpapier, Luftballons, Bälle, Memory-Karten, Luftmatratzen, Netze usw. und auf jeden Fall Tücher um die Augen zu verbinden (mind. halb so viele Tücher wie Teilnehmer).

Ablauf und Regeln:

Zur Vorbereitung wird von den Trainern ein „Minenfeld“ in einem Raum mit ausreichend Platz aufgebaut. Ein sehr einfaches Minenfeld besteht aus einer eingegrenzten Spielfläche (z.B. rechteckig 4 x 8 Meter, aber auch beliebige andere und eher große Flächen). In diese Fläche werden Bälle gelegt. Einfache Tennisbälle genügen zwar, jedoch sind verschieden große Bälle interessanter. Die Teilnehmer dürfen dieses Minenfeld nicht sehen und halten sich in einem anderen Raum auf.



Dann werden die Teilnehmer in dem anderen Raum instruiert. Sie werden als erstes gebeten Paare zu bilden. Jeweils ein Partner bekommt die Augen verbunden und wird nun von dem sehenden Partner zum Minenfeld geführt. Der Sehende soll nun seinen blinden Partner durch Zuruf durch das Feld lotsen. Der Blinde darf dabei kein Hindernis oder andere

Blinde berühren (Regel 1). Der Sehende steht außerhalb des Spielfeldes und darf den Blinden nicht berühren (Regel 2). Die Paare haben nun fünf Minuten Zeit ihre Vorgangsweise zu planen, sich zu besprechen und Kommandos zu vereinbaren. Dann müssen alle Blinden

© Kriz, W./Nöbauer, B. (2002): Teamkompetenz. Konzepte, Trainingsmethoden, Praxis. Göttingen: Vandenhoeck&Ruprecht

gleichzeitig den Hindernisparcours betreten und von einem definierten Startpunkt zu einem

definierten Endpunkt gelangen (Start und Ziel werden den Sehenden von den Trainern gezeigt). Wenn ein Blinder ein Hindernis oder einen anderen Blinden berührt, so muss er zurück an den Start (Regel 3) und muss es noch einmal versuchen. Dabei darf der Sehende das Spielfeld ausnahmsweise betreten und den Blinden aus dem Spielfeld und erneut zum Start führen.

Nachdem alle Blinden erfolgreich das Minenfeld durchquert haben oder nach Ablauf einer vorgegebenen Zeit, sollen die Teilnehmer die Rollen tauschen. Davor sollten alle Personen kurz den Raum verlassen und die Trainer verändern das Feld bzw. die Lage der Hindernisse (Bälle). Die Teilnehmer können in der Zwischenzeit die Augen der neuen Blinden verbinden.

Besondere Hinweise:

Der Schwierigkeitsgrad des Feldes ist abhängig von der Anzahl und der Anordnung der Hindernisse. Komplexere Minenfelder ermöglichen unvergeßliche Erfahrungen sind aber sehr materialaufwendig und benötigen eine mitunter extrem lange Durchführungsdauer.

Mögliche Variationen:

Insbesondere bei größeren Gruppen kann von zwei Seiten begonnen werden, d.h. die Paare werden nochmals in zwei Gruppen geteilt. Der Start der einen Gruppenpaare ist das Ziel der anderen und umgekehrt. Stühle und Tische in das Feld stellen, die nicht berührt werden dürfen usw.

Man kann ein Zeitlimit einführen oder die Übung mit einem Wettbewerb verbinden: Jenes Paar hat gewonnen, dessen Blinder als erster erfolgreich durch das Minenfeld gekommen ist.

Statt der Strafe, von neuem bei einer Berührung einer Mine (Ball) oder eines Mitspielers anfangen zu müssen, können die Berührungen auch einfach gezählt werden und als Wettbewerb später verglichen werden. Sieger ist dann jener Blinder mit den wenigsten Berührungen.

Interessant werden Minenfelder durch weitere Elemente. Hier einige Ideen: Seile in verschiedenen Höhen kreuz und quer spannen (die Seile dürfen ebenfalls nicht berührt werden); Luftballons von der Decke in ca. Kopfhöhe der Teilnehmer abhängen (die Ballons dürfen nicht berührt werden).

Es können auch Aufträge vergeben werden. Die Blinden müssen dann einige Aufgaben erfüllen bevor sie das Ziel erreichen. Hier einige Ideen: eine Schüssel mit Wasser aufstellen in denen sich Steine befinden, die Blinden müssen einen Stein herausnehmen und zum Ziel mitnehmen; eine Luftmatratze auf den Boden legen, die Blinden müssen einmal die Matratze überqueren; am Boden wird ein Flip-Chart Papier aufgeklebt und ein paar Stifte werden auch

dorthin gelegt, die Sehenden ziehen aus einem Hut Memory-Karten mit einfachen Zeichnungen (Baum, Haus usw.), die Sehenden müssen den Blinden mitteilen, was auf ihren Karten abgebildet ist und die Blinden müssen den abgebildeten Gegenstand mit den Stiften auf dem Flip-Chart Papier nachzeichnen; eine Kiste mit Sägespänen aufstellen in denen kleine Schokoladeriegel vergraben sind, die Blinden müssen eine Schokoladetafel ausgraben und mitnehmen (diese darf nachher mit dem Sehenden verzehrt werden), usw.

Aus Sicherheitsgründen sollten Brillen abgenommen und Schuhe ausgezogen werden.

Debrief:

Im Debrief sollte besprochen werden, wie sich die Blinden im Minenfeld gefühlt haben, welche Erfahrungen sie gemacht haben, was leicht und schwer für sie war. Ebenso sollte den Sehenden Gelegenheit gegeben werden, ihre Eindrücke und Gefühle zu schildern. Was haben die Blinden wahrgenommen, was ausgeblendet? Welche der beiden Rollen war herausfordernder, verantwortungsvoller, lustiger?; usw.

Ein Thema für das Debrief ist Vertrauen, Aufmerksamkeit und Kommunikation: Hatten die Paare Vertrauen zueinander? Welche Strategien und Verhaltensweisen unterstützten oder erschwerten Vertrauen? War es schwierig, miteinander zu kommunizieren? Was wurde getan oder unterlassen um effizient miteinander zu kommunizieren und das Minenfeld sicher zu überqueren?

Ein anderes sich anbietendes Thema für die Reflexion ist die individuelle Risikobereitschaft der Teilnehmer. Es können auch die Auswirkungen (Fehler, Misserfolge, Konflikte usw.) von unterschiedlichen Einstellungen und Präferenzen bei Sehenden und ihnen zugeordneten Blinden bezüglich des einzugehenden Risikos im Minenfeld diskutiert werden.

Eine weitere interessante Debriefthematik ist die Frage, ob sich die Sehenden in irgendeiner Weise kooperativ koordinierten, damit ihre Blinden nicht gegenseitig zusammenstießen (wie? warum nicht?).

Fröbel - Turm

Planung ist wichtig (Umgebung beobachten)

sich auf Vorgehen ~~not~~ einigen,
immer wieder sich auf neue Sit.
einstellen

unterschiedliche Blickwinkel nutzen,
einbringen

Aufmerksamkeit

• "Erfolge" feiern → Motivation

• Vieles geht auch nonverbal ("Tanz")

• Anspruchsniveaus

• Wtr - Gefühl stärken durch sichtbares Ergebnis



Stuhlkreis

Kategorie:	Warming Up / Energizer / (Teamübung)
Lernziele:	Aufmerksamkeit, Koordination innerhalb einer Gruppe
Teilnehmeranzahl:	15-30
Zeit:	20-35 Minuten
Ort:	Raum mit Stuhl pro Teilnehmer
Material:	keines

Ablauf und Regeln:



Jeder Teilnehmer nimmt sich einen Stuhl. Die Stühle werden so in einem engen Kreis aufgestellt, dass die Stuhllehnen nach außen zeigen. Dabei dürfen sich die Stühle aber nicht berühren oder ineinander verkeilt werden. Jeder Teilnehmer stellt sich so hinter seinen Stuhl, dass seine linke Schulter der Stuhllehne zugewendet ist, d.h. die Teilnehmer stehen hintereinander so rund um den Stuhlkreis, dass sie ihn im gegen den Uhrzeigersinn umrunden können. Ein Teilnehmer und sein Stuhl erhalten vom Spielleiter einen Punkt aufgeklebt. Dann nehmen alle Personen ihren Stuhl mit der rechten Hand an der

Rückenlehne und kippen ihn etwas zurück, so dass er nur mehr auf den beiden hinteren Beinen steht. Die linke Hand darf im Spiel nicht benutzt werden; sie wird in die Hosentasche gesteckt oder auf den Rücken gelegt.

Ziel der Übung ist es, dass die gesamte Gruppe in dieser Formation den Stuhlkreis einmal umrundet ohne einen Stuhl umzuwerfen oder auf mehr als zwei Beinen landen zu lassen. Wenn dies passiert, so muss die gesamte Gruppe wieder in die Ausgangsposition zurück.

Besondere Hinweise:

Wenn unterschiedliche Stühle verwendet werden (Größe, Gewicht), so erhöht dies die Schwierigkeit dieser Übung.

Mögliche Variationen:

Bei mehr als 30 Personen ist es denkbar, dass ein zweiter Stuhl einen Punkt erhält (z. B. in der Hälfte des Kreises). Dann ist die Aufgabe erfüllt, wenn die Person mit dem Punkt dort angelangt ist. Sonst dauert die Lösung u. U. zu lange.

Debrief:

Kann bei Verwendung als Warming-Up oder Energizer auch entfallen. Mit dieser Übung kann sehr schön gezeigt werden, wie wichtig Aufmerksamkeit und Konzentration für gemeinsames Arbeiten sind. Man darf dabei nicht nur darauf achten, dass man selbst den Stuhl gut erwischt, sondern muss auch darauf Rücksicht nehmen, wie man den Stuhl der nachkommenden Person übergibt. Darüber hinaus ist die Aufgabe nur dann zu lösen, wenn die Gruppe die Einzelaktivitäten in irgendeiner Form koordiniert, d.h. wenn ein gemeinsamer Rhythmus in der Gruppe entsteht.

Mögliche Debrief-Fragen: Welches Verhalten hat das Übernehmen des Stuhles erleichtert? Was hat es erschwert? Welche Verhaltensweisen waren ausschlaggebend, dass die Gruppe die Aufgabe lösen konnte? Wer hat die Initiative zur Koordination übernommen? Wie hat die Gruppe darauf reagiert?

Wie habt ihr über Personen gedacht, deren Stuhl umgefallen o.ä. ist? Welche vergleichbaren Situationen gibt es in eurem Arbeitsalltag? Was könntet ihr aus dieser Übung daraus mitnehmen?

