

TEAM_erleben erlebnispädagogisches Teambuilding

Theoretische Grundlagen

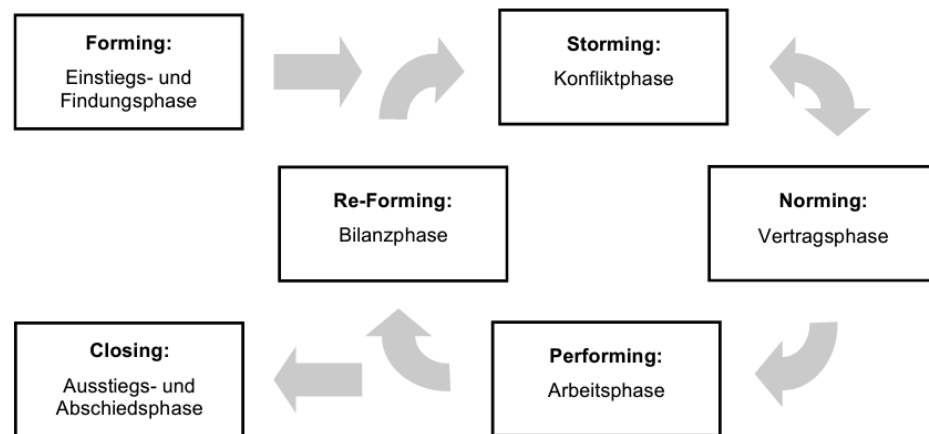
Was ist eigentlich Erlebnispädagogik?

Erlebnispädagogische Maßnahmen sind dadurch gekennzeichnet, dass der Einzelne mit sich und in der Gruppe intensive Erlebnisse erfährt, die den Kern seiner Persönlichkeit treffen und mit denen er sich zuerst handelnd und dann reflexiv auseinandersetzt?

Was macht die EP besonders aus?

1. **Wachstumsorientierung** = nicht auf Fehler konzentrieren, sondern Ressourcen der TN erkennen und fördern
Stichwörter: Herausforderung, Problemlösung, Grenzerfahrung, Beziehung
2. **Ganzheitlichkeit** = Lernen mit allen Sinnen und dem ganzen Körper → Verbindung von aktivem Erleben und anschließendem Nachdenken darüber schafft Erkenntnis
Stichwörter: Aktion & Reflexion, Metaphorisches Lernen, Werteentdeckung, Kopf + Hand + Herz, Kreativität, Leichtigkeit und Humor
3. **Selbstorganisation** = Selbststeuerung der TN im Bezug auf die Organisation der Gruppe (Rollenverteilung) und dem Lösen von Problemen (Selbstorganisation bleibt aber immer abhängig von den Umständen und Vorerfahrungen der TN)
Stichwörter: Prozess, Offenheit, Transparenz, Ziele, Bewertung
4. **Naturorientierung** = Natur als Erfahrungs- und Lernraum mit natürlichen Herausforderungen aber auch als Ort der Ruhe und mit Abstand vom Alltag
Stichwörter: Naturerfahrung, Echtheit der Situation, Risiko und Wagnis, Kontemplation, Einfach mal raus!

Welche Phasen gibt es im Teambuilding?



Forming Das passiert im Team:
Zunächst besteht Unsicherheit bezüglich der Aufgabenverteilung. Die TN müssen sich erst kennenlernen und beginnen sich gegenseitig einzuschätzen. Sie sind dankbar für Orientierung und Anleitung

Das sollte die Leitung beachten:
Das Team sollte die Möglichkeit kriegen sich kennenzulernen und Beziehungen (auch zur Leitung) aufzubauen. Wichtig ist Struktur zu bieten (Zeitplan, Regeln) und die Ziele und Erwartungen offen zulegen.

Storming Die TN beginnen Rollen für sich beanspruchen und eigene Ziele mit einzubringen. Hierbei kann es zu Zielkonflikten und Diskussionen kommen, die der Differenzierung nach innen und außen dienen.

Konflikte sollten als Chance für Wachstum gesehen und kommuniziert werden. Destruktive Konflikte sollten aber unterbunden werden, ansonsten sollte so wenig wie möglich eingegriffen werden.

Norming Es werden gemeinsame Ziele und die Arbeitsform formuliert. Außerdem einigen sich die TN auf Umgangsformen. Gruppendynamische Konflikte werden geklärt.

Das Norming sollte aktiv eingeleitet werden. Tabus (Diskriminierung einzelner TN) müssen angesprochen und die Einhaltung der gemeinsam aufgestellten Regeln eingefordert werden.

Performing Die Gruppe ist leistungsfähig, konzentriert und aufgabenorientiert. Im besten Fall herrscht eine positive Grundhaltung und Spaß an der Arbeit im Team.

Die Leitung sollte sich hier zurückziehen, lediglich beobachten und die Selbständigkeit damit fördern. Neue Impulse können gesetzt oder das Herausforderungsniveau angepasst werden.

Re-Forming Die Motivation der TN sinkt zunehmend. Einzelpersonen sind nicht einverstanden mit der Vorgehensweise und es können Grüppchen entstehen. Eine Opposition kann neue Konflikte entstehen lassen und damit in einen neuen Storming Prozess einleiten.

Es sollte ein Klima des Austausches entstehen und die derzeitige Situation den TN gespiegelt werden. Die Leitung kann für alle ein Fazit formulieren und den Bedarf nach der Überarbeitung der Regeln aufzeigen.

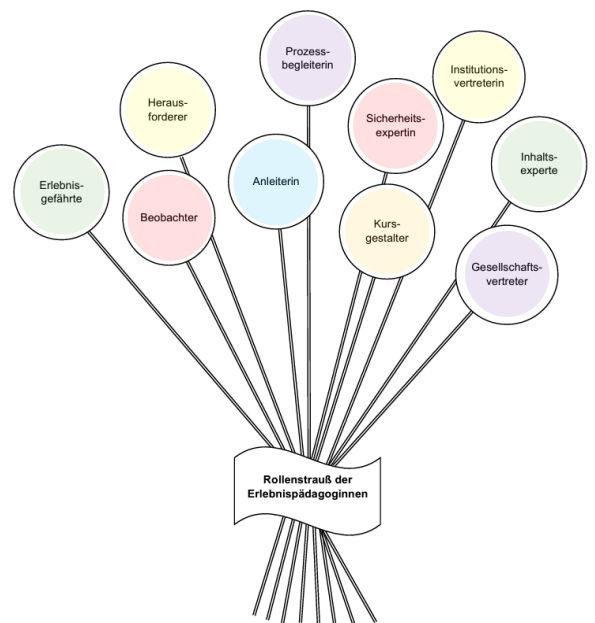
Closing Die Orientierung der TN fließt weg von der Aufgabe und hin zu alltäglichen Themen (Handy wird gezückt, der Abendplan besprochen). Es besteht der Wunsch sich über die Aufgabe auszutauschen und schließlich das Gelingen zu feiern.

Hier sollte die Leitung wieder einen festen Rahmen vorgeben. Die Aufgabe sollte evaluiert und Transferfragen angestoßen werden. Auch ein Feedback an die Leitung sollte hier Platz finden. Schließlich wird ein Gesamtfazit gezogen, die TN werden ermutigt zu feiern und schlussendlich mit einem positiven Gefühl entlassen.

Welche Rolle habe ich als Leitung?

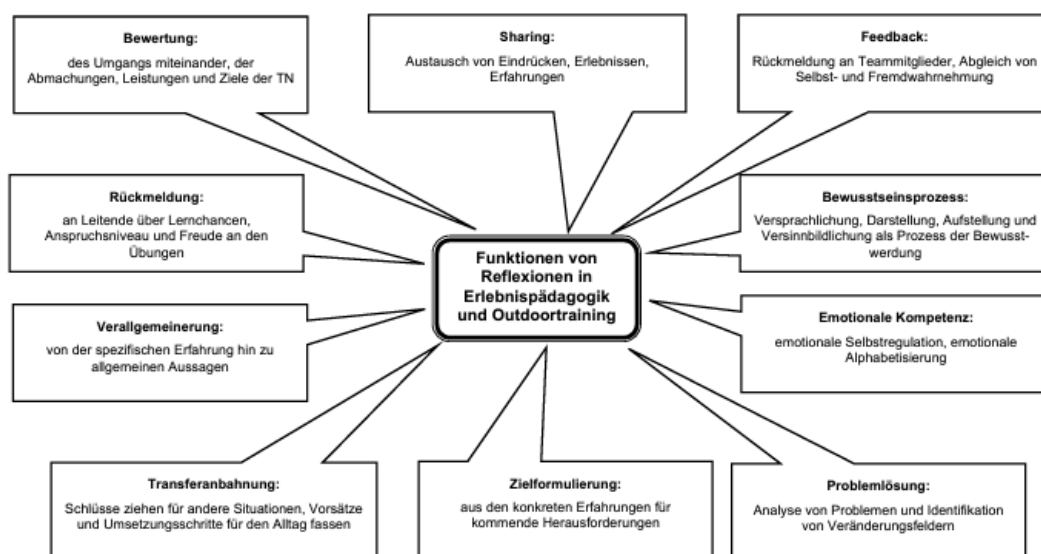
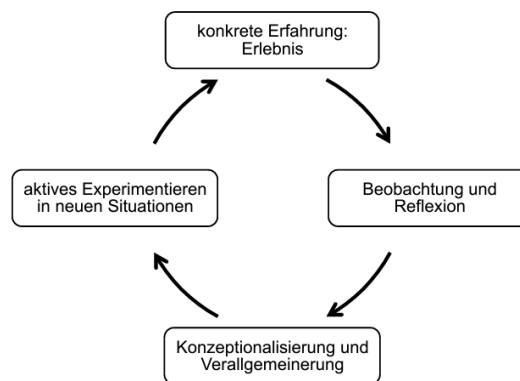
Die Leitung in erlebnispädagogischen Settings hat eine Vielzahl von verschiedenen Aufgaben und Rollen die sie einnehmen muss. Je nach Phase des Teambuildings sollen sie als Erlebnisgefährten fungieren aber eben auch als Prozessgestalter und professionelle Anleitung. Aber nicht nur an die Phase muss sich die Leitung orientieren, sondern auch an den Kompetenzen der TN um sie nicht zu über- oder unterfordern. Die Rollen der Leitung können gut als bunter Blumenstrauß dargestellt werden.

Trotz dieser Herausforderung sollte man keine Angst vor dem Anleiten erlebnispädagogischer Maßnahmen haben. Wichtig sind nur eine gute Vorbereitung und das Bewusstsein, worum es in der Methode eigentlich geht. Auch eine gescheiterte Aufgabe kann eine lehrreiche Erfahrung für die TN sein, solange sie gut reflektiert und alltagsrelevante Erkenntnisse erarbeitet werden.



Warum überhaupt reflektieren?

Reflektieren ist eine der Hauptursachen warum Lernen basiert auf Erfahrungen überhaupt funktioniert. Eine Erlebnis wird reflektiert, woraufhin das was gelernt wurde auf den Alltag übertragen und somit in neuen Situationen (die der ursprünglichen Situation irgendwie ähneln) angewendet werden kann. Auf Basis dieser neuen Sicherheit, können dann neue Dinge ausprobiert und neue Erfahrungen gesammelt werden. Fehlt die Reflexion, bleibt es bei „einem lustigen Spiel / eine witzige Methode“ und es findet kein Lernerfolg statt.



Wie reflektiert man ganzheitlich?

Damit eine Reflexion möglichst effektiv und ganzheitlich ist, sollten alle Erlebnis-Ebenen angesprochen werden. Hierfür können die 4 Fs eine Gedankenstütze sein:

1. **Facts** = Fakten, Ergebnisse, Gegebenheiten
Was ist passiert? Was ist euch aufgefallen? Was war neu?
2. **Feelings** = Gefühle während der Aktivität
Wie ging es dir dabei? Was hast du in dieser Situation gefühlt?
3. **Findings** = Erkenntnisse die sich im Rückblick ergeben
Wieso ist das so passiert? Was könnt ihr daraus lernen?
4. **Future** = Ziele die sich neu ergeben, Anwendbarkeit der Erkenntnisse
Worauf kannst du in Zukunft achten? Was möchtest du noch üben? Welche Ziele & Pläne hast du?

Welche Stolperfallen gibt es?

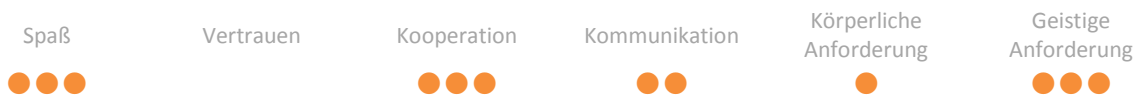
- Zu viele Fragen auf einmal verwirren: Immer nur eine Frage!
- Ergebnisse und Aussagen nicht kleinreden oder umformulieren: Erleben ist persönlich!
- Störfaktoren meiden: „Hunger, Pippi, Kalt“ stört die Konzentration
- Nur punktuelle Gefühle berücksichtigen: Erleben ist ein Prozess!
- Reflexion kurz abfeiern: Reflexion ist wichtig und sollte genauso viel Aufmerksamkeit bekommen wie die Aufgabe!

TEAM_erleben erlebnispädagogisches Teambuilding

Knotenkette & Schleife binden → Kooperation

Die Spielerinnen stehen in einer Reihe und zwischen ihnen befindet sich immer ein von beiden festgehaltenes Seilstück. Bis auf die SpielerInnen am Ende der Reihe halten also alle in jeder Hand ein Seilende. Dieses darf während des gesamten Knotenvorgangs nicht losgelassen werden. So entsteht ein langes „Seil“ bestehend aus Menschen und Seilen. Die Aufgabe besteht darin, dass die Gruppe nun in jedes der Seilstücke zwischen je zwei Personen einen einfachen Knoten machen soll ohne die Seile loszulassen.

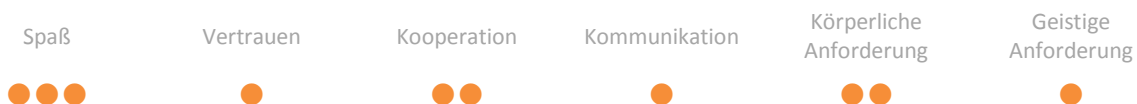
Die weiterführende Aufgabe besteht darin, in der gleichen Konstellation aus Menschen und Seilen einen Knoten um einen Baum (oder vergleichbares) zu binden inklusive einer Schleife (wie beim Schuhe binden).



Das Seiltor → WarmUp / Kooperation

Zwei Freiwillige oder die Spielleitungen schwingen kontinuierlich ein großes Seil. Die Teilnehmenden sollen nun nach einander durch das Seil auf die andere Seite laufen. Anschließend wird die Aufgabe gesteigert:

1. Bei jedem Schlag des Seiles soll eine Person durchlaufen.
2. Die TN sollen in zweier Gruppen hindurch
3. Die TN sollen in vierer Gruppen hindurch usw...
5. Die Gruppe soll gemeinsam gleichzeitig hindurch laufen

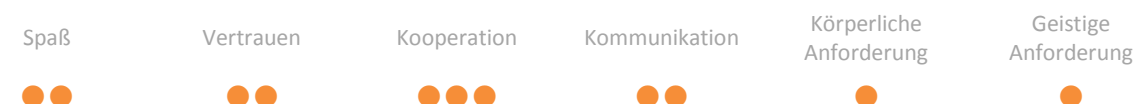


Menschen sortieren → Kooperation & Kennenlernen

Die TN stellen sich in einer Reihe auf mehreren Bierbänken auf (je nach Alter der Gruppe sind die Bänke entweder zusammengeklappt und flach am Boden oder aber aufgeklappt). Nun sollen sie sich nach verschiedenen Kriterien sortieren ohne aber die Bank zu verlassen. Fällt ein TN herunter, muss er an einem Ende wieder aufsteigen (wenn möglich nicht das, wo er/sie eh hinwollte). Erst wenn sich alle TN einig sind, dass sie richtig stehen, wird von einer Seite her aufgelöst.

Die Kriterien nach denen sie sich sortieren sollen, können entweder dem Kennenlernen dienen (Vorname alphabetisch, Alter, Lieblingsbuch, etc.) oder aber thematisch abgestimmt sein.

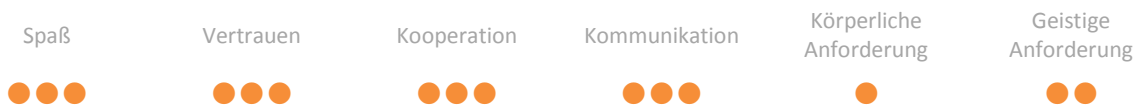
Varianten: Um die Sache noch interessanter/schwieriger zu gestalten, muss die Gruppe zum Beispiel ein Kriterium schweigend lösen oder aber vereinzelte TN bekommen die Augen verbunden. Hierbei ist die Freiwilligkeit sehr wichtig!



Schafe & Schäfer → Kooperation & Kommunikation

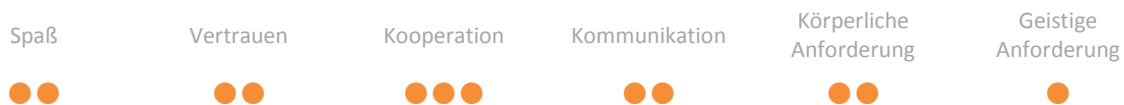
Die Gruppe bekommt als Aufgabe eine Code-Sprache zu entwickeln mit der sie möglichst unkompliziert und schnell folgendes Szenario lösen sollen: Alle TN werden als Schafe auf einer Fläche verteilt, wobei die Schafe blind sind und nicht wissen wo ihr Schäfer oder aber der sichere Stall ist. Sind die TN verteilt, wird mit einem Seil oä. ein Stall markiert in den die Schafe zurück gebracht werden sollen. Zusätzlich dazu werden zwischen den Schafen noch Hindernisse eingebaut um die sie herumlaufen müssen (Seile, Tische, Bänke, Bäume, etc.). Einer der TN wird nun angetippt und damit zum Schäfer ernannt. Er darf nun die Augenbinde abnehmen und soll seine Schafe so schnell wie möglich in den Stall kommandieren. Er darf sich allerdings dabei nicht von der Stelle bewegen.

Variante: Die Gruppe kann auch in zwei gegnerische Teams eingeteilt werden und soll gegeneinander antreten. Alle Schafe bleiben aber auf der gleichen Fläche und auch der Stall ist ein gemeinsamer. Das Team welches als erstes alle Schafe sicher untergebracht hat, hat gewonnen.



Hajos Mondfahrt → Kooperation

Zwischen zwei Bäumen wird eine Slackline gespannt. Eine freiwillige Person zieht einen Klettergurt an, an dem Seile nach rechts und links abgehend befestigt sind. Nun soll sich die Gruppe gleichmäßig auf die beiden Seiten der Slackline verteilen und die Enden der Seile festhalten. Der/die Freiwillige soll nun die Slackline überqueren und wird von den anderen Teammitgliedern durch die Seile nach rechts und links gehalten. Ist dies geschafft kann auch versucht werden rückwärts zu laufen oder in die Hocke zu gehen.



Flugzeugabsturz → Kooperation

Die Geschichte zu dieser Methode lautet wie folgt: Alle TN waren auf einem gemeinsamen Flug in den Urlaub. Mitten über einer einsamen Insel ist das Flugzeug allerdings abgestürzt und liegt nun brennend am Strand. Die Insassen haben zwar alle überlebt, sind aber über die ganze Insel verstreut und haben so gut wie alle kleinere oder größere Schäden & Störungen erlitten. Das Flugzeugwrack ist zudem kurz davor zu explodieren, weshalb die Gruppe alles daran tun muss gemeinsam in die sichere Zone zu kommen.

Die TN bekommen alle ein Kärtchen auf denen ein Handicap steht, sie dürfen dieses aber keinem anderen verraten. Die Sichere Zone und der Ort an dem das brennende Wrack liegt, werden noch allen bekannt gegeben bevor die TN über das ganze Areal verteilt werden. Auf einen Startschuss geht es los und die Gruppe muss in einer festen Zeit (je nach Gruppengröße / kann von der Gruppe vorher festgelegt werden) alle Mitglieder einsammeln und in die Sichere Zone bringen.

