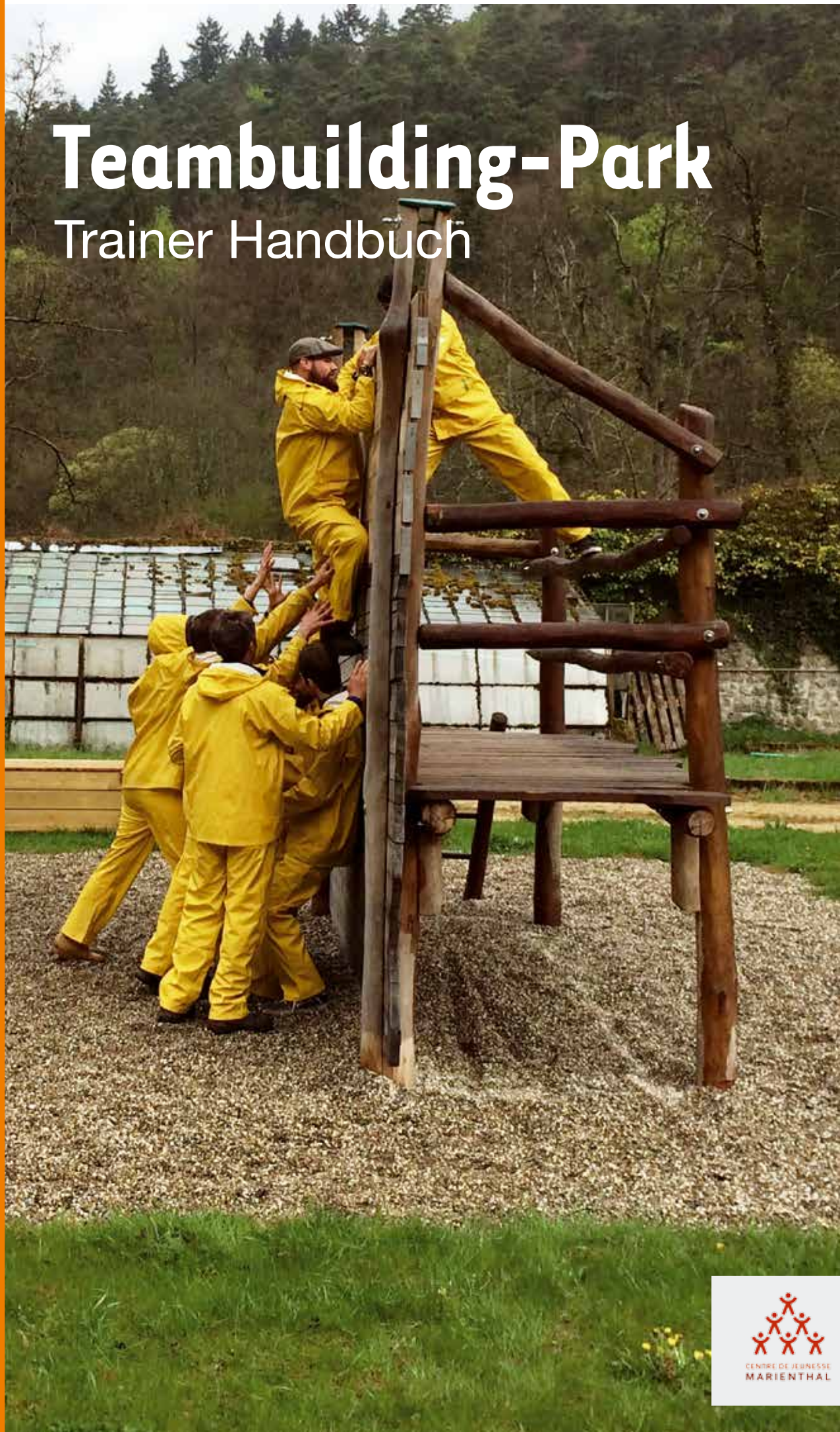


Teambuilding-Park

Trainer Handbuch



Impressum

Auteurs

Philippe Schleich, responsable activités, Service National de la Jeunesse.

Paulo Ramos équipe « expert » activité Teambuilding

Jerry Anen équipe « expert » activité Teambuilding

Klot Faber équipe « expert » activité Teambuilding

Editeur

Service National de la Jeunesse

Mise en page

SNJ

Imprimerie

Imprimerie ????????

Année de publication

2015 (500 ex.) FSC



Einleitung :

Lernen geschieht nachhaltig durch eigenes Tun, durch selbstgemachte Erfahrungen und ist nicht nur eine rein kognitive Angelegenheit.

Wirksames Lernen geschieht ganzheitlich mit allen Sinnen.

Kurt Hahn: " Lernen mit Kopf, Herz und Hand"

Gelerntes merkt man sich beim	Selbst TUN	90%
	Selbst SAGEN	70%
	HÖREN+SEHEN	50%
	SEHEN	30%
	HÖREN	20%
	LESEN	10%

Mit HAND, HERZ und VERSTAND ➔ Fühlen + Denken + Handeln

Der Kontext in dem wir Teambuilding anbieten ist der Bereich der Erlebnispädagogik.

Ziel ist, dass die Teilnehmer einerseits Erfahrungen über sich selbst machen und andererseits lernen ihre Fähigkeiten in die Teamfähigkeit ihrer Gruppe resp. Klasse einzubringen lernen.



Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
Inhaltsverzeichnis	4
1. Was ist ein TB-Park	5
2. Definition Teambuilding	6
3. Vorbereitung vor der Aktivität	13
4. Die Rolle der Trainer	14
5. Vorbereitungen mit der Gruppe/Aktivitätsablauf	15
6. Möglichkeiten, Abweichungen der TR, die Gruppe zum Aktivitätsziel hin zu leiten	17
7. Übungen des Teambuilding-Parks	19
8. Schluss-Evaluation, Feedback	42
9. Evaluationsmethoden	44
10. Aufgabe der TR nach der Aktivität	45
11. Plan des Teambuilding-Parks	45
12. Zusammenfassung	46
13. Abkürzungen	47
14. Materiallager	47
15. Varianten von Leitfäden (Geschichte) durch den Aktivitätsverlauf des Tb-Parks	48
16. Was tun im Notfall	50
17. Partner	50
18. Wörterbuch	51
19. Quellen	52
20. Gruppenfoto	53
21. Notizen	54

1. Was ist ein TB-Park ?

Nach 12 Jahren Erfahrung von Tb-Aktivitäten mit Gruppen, hat sich in Zusammenarbeit mit dem Freelance Team aus Marienthal ein Tb-Park entwickelt.

Es entstand ein speziell eingerichtestes Gelände, auf dem sich verschiedene Möglichkeiten für Teambuilding-Übungen befinden.

Der Tb-Park ist so ausgestattet, dass eine Gruppe von max. 30 TN gleichzeitig während eines ½ Tages Teambuilding-Aufgaben lösen kann.

Die Gruppe wird von einem oder 2 Trainern durch den Park begleitet. Die Trainer leiten, an die Gruppe angepasst, die verschiedenen Übungen an.

Die Kommunikation, Gruppendynamik, ... werden durch jede einzelne Übung gefördert. Den Trainern gelingt es durch beobachten, zuhören, präzises Eingreifen während den Übungen Transforgespräche einzuleiten.

Durch die verschiedenen Übungen, wird der Gruppe bewusst, dass z.B.: verschiedene Lösungen oft einfacher zu finden sind, wenn mehrere TN sich an der Ausarbeitung, Planung und Durchführung beteiligen. Oft liegt die Lösung ganz nah, jedoch wird in der Gruppe nicht immer jeder gehört.

Der TR verpackt den ganzen Aktivitätsablauf in eine fortlaufende Geschichte (dem Alter der Gruppe entsprechend), so dass die Gruppe sich während der ganzen Aktivität in diese Phantasiewelt hineinversetzen kann.



2. Definition Teambuilding

Teamarbeit sollte nicht dem Zufall überlassen werden. Aus diesem Grund hat die Teamentwicklung das Ziel, ein positives Klassenklima zu schaffen und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zu gewährleisten.

Man muss unterscheiden zwischen Teambuilding mit Erwachsenen (z.B: Firmen, Manager usw.), wo neben dem Gruppengefühl sehr oft die Arbeitseffizienz und Steigerung der Arbeitsleistung im Vordergrund stehen und dem Teambuilding im pädagogischen Kontext wo Zusammenhalt, Kooperation, Vertrauen und Gruppengefühl eine wichtige Rolle spielen.

Teamentwicklung kann einerseits ein Prozess sein, den die Gruppen im Verlauf ihres Bestehens automatisch phasenweise durchlaufen und andererseits ein aktiver, gesteuerter Prozess, der der Verbesserung des Zusammenlebens von Jugendlichen, insbesondere bei zeitlich befristeten Projekten, dient.

Es sollen Kooperationsgemeinschaft und Teamgeist gefördert werden um die Dynamik in der Gruppenstruktur zu verbessern. Neben dem Fördern von internen Gruppenabläufen soll das Augenmerk auf die Zusammenarbeit zwischen Team und Teamleitern (Lehrer, Erzieher) nicht verloren gehen.

Oft werden dabei nicht nur Kompetenzen einzelner Teammitglieder oder der ganzen Gruppe (z.B: Kommunikation) optimiert, sondern auch Strukturen der Zusammenarbeit neu geordnet / angeordnet. Eine von uns angewandte Methode sind Outdooraktivitäten wie z.B: der Teambuilding-Park

Nicht der individuelle Lösungsvorschlag steht im Vordergrund, sondern eher die Kommunikation, Zusammenarbeit und das gegenseitige Vertrauen unter den Teilnehmern. Ohne eine genaue Absprache zwischen den einzelnen Partnern sind die verschiedenen Aufgaben des Teambuilding-Parks kaum zu lösen.

Diese notgedrungene Kommunikationssituation zeigt den Teilnehmern, dass ein Erfolg ohne verbales Miteinander schwer zu erreichen ist.

Zudem besteht bei allen Aktivitäten im Bereich Teambuilding die Möglichkeit auf Transfers in den Alltag hinzuweisen (Schule, Freizeit, Verein...) !!!



Ein Entwicklungsmuster, das in fast allen Gruppen auftritt, mag dem Trainer in der Einschätzung der Reife und der eventuell auftretenden Probleme seiner Gruppe weiterhelfen :

Phase 1. Wer bist du?

Zu Beginn einer neuen Gruppe bleiben die meisten Teilnehmer in ihrer typischen Stereotype. Die Unterhaltung beschränkt sich auf den höflichen „Smalltalk“, um Selbstdarstellungen und Konflikte zu vermeiden. Es ist die Stufe, in der die Leute versuchen, ein Gefühl füreinander zu entwickeln. In dieser Phase verlassen sich die TN auf den TR als Orientierungshilfe.

Phase 2. Wer sind wir?

In dieser Stufe ist das Zusammengehörigkeitsgefühl noch immer niedrig, Cliquen und Untergruppen können sich entwickeln, um die Spannung mit anderen teilen zu können. Einige Gruppenmitglieder werden um die Führung der Gruppe kämpfen. Es ist wahrscheinlich die Zeit der größten Konflikte. Der TR sollte ein Auge auf die Schwächeren und weniger Geschickten der Gruppe haben, da diese nicht selten als Sündenböcke für den Frust der anderen Mitglieder herhalten müssen.

Phase 3. Wer bin ich?

Dies ist die konstruktivste und kooperativste Phase der Gruppenentwicklung. Die Führung der Gruppe ist oft, den Kompetenzen der einzelnen Mitglieder entsprechend, untereinander aufgeteilt. Die TN sind eher bereit, einander zuzuhören. Je mehr die TN an Vertrauen gewinnen, desto mehr öffnen sie sich und sind bereit, andere zu akzeptieren.

Phase 4. Das sind wir!

In dieser Stufe entwickelt sich die Gruppe durch gegenseitige Akzeptanz zu einer Einheit, die auf gemeinsam erlebten Abenteuern und wirklicher Freundschaft basiert. Es können selbstverständlich immer noch Konflikte auftreten, nur liegt es jetzt im gemeinsamen Interesse der Gruppe, diese zu lösen.

Phase 5. Wohin jetzt?

In den meisten erlebnispädagogischen Maßnahmen ist die Auflösung der Gruppe nach Kursende unvermeidbar. Das bevorstehende Ende der Gruppe muss diskutiert werden, wobei der Schlüsselpunkt in der Einsicht liegt, dass die Auflösung der Gruppe eher ein Symbol des Wachstums als des Verlustes ist.

➔ Transferieren von Erfahrungen in den Alltag!!!

2.1 Kommunikation

Die Qualität einer Kommunikation hängt vom Sender, Empfänger und von der "Message" ab.

Für die Gruppe bedeutet dies:

- Jedem die Möglichkeit geben etwas zu sagen
- Dem Redner zuhören
- Feedbackmöglichkeiten haben
- Die "Message" soll deutlich hörbar und verständlich sein (Umfeldgeräusche, Aufmerksamkeit der Gruppe, Position der Gruppe)
- Eine gewisse Ordnung muss vorhanden sein (z. B: nicht durcheinander-reden,)
- Welche Sprache wird gesprochen? (für jeden verständlich)
- Respekt vor einer anderen Meinung zeigen



2.2 Rollen in der Gruppe

Entstehung von Rollen

Wir können z.B.: von einem Fußballklub oder einem Handballklub einen ersten Eindruck bekommen, wenn wir die Rollen betrachten, die es in dem Verein gibt. Diese Rollen werden von Personen eingenommen.

Die Rollenverteilung kann sich an den Fähigkeiten und Besonderheiten der einzelnen Personen orientieren.

So kennt Einer alle wichtigen Leute in der Ortschaft, ein Anderer kann gut in der Öffentlichkeit repräsentieren, ein weiterer bringt bei jeder Diskussion kritische Gedanken mit ein, Einer kümmert sich um alle und hält die Gruppe zusammen und so weiter. Jeder beeinflusst die Gruppe auf seine Art und Weise, testet seine Freiräume aus, verändert sein Verhalten und seine Erwartungen. So „wächst der Einzelne in seine Rolle hinein“.

Typische Rollen

Wer in einer Gruppe anerkannter Führer (Leader) ist, kann in einer anderen Gruppe Außenseiter sein. Die Rolle ist also mit der einzelnen Gruppe, ihrer Zusammensetzung und ihren Zielen verbunden.

Es gibt keine „gute“ oder „schlechte Rolle“

Für unsere Aufgabe ist es wichtig 2 Rollen schnell festzustellen:

- a) der oder die Leader (Gruppenführer)
- b) der oder die Außenseiter

Durch Beobachtung des Gruppenverhaltens können weitere Rollen resp. Änderungen im Rollenverhalten festgestellt werden:

1. Der Vordenker
2. Der Macher
3. Der Mitmacher
4. Der Skeptiker

wobei diese sowohl beim Leader als auch beim Außenseiter auftreten können.

Der Gruppenführer (Leader)

Nicht bestimmte Führungseigenschaften sind die Voraussetzung, Gruppenführer zu werden. sondern Voraussetzung ist, dass er die Gruppe versteht und die Gruppe ihn. Gruppenführer wird, wer die Gruppennormen besonders erfüllt. Der Führer erkennt, dass es seine Aufgabe ist, zu führen und wenn er in der richtigen Szene ist, wird er darin auch bestätigt. In kleinen Gruppen kann es auch vorkommen, dass die Gruppe jemanden als Führer erkennt, der sich dessen nicht bewusst ist. Oft erfüllt er dann aber zu seiner eigenen Verwunderung die Erwartungen.

Übliche Erwartungen sind:

- Setzen von Gruppenzielen
- Vertretung der Gruppe nach außen
- Engagement für die Gruppenziele unter strenger Einhaltung der Gruppenregeln
- Aufgabenverteilung nach den Fähigkeiten der Einzelnen und so, dass der Zusammenhalt in der Gruppe gestärkt wird
- Fair bleiben bei Konflikten und bei Bedarf Einzelne schützen

Der Außenseiter

Es gibt verschiedene Ausprägungen der Außenseiterrolle: der Trottler, der Sündenbock, der unerwünschte Mitläufer oder einfach ein nicht beachtetes Gruppenmitglied.

Mögliche Gründe für die Entstehung von Außenseiterrollen sind:

- ein Neumitglied kennt die Umgangsformen der Gruppe nicht und löst Befremden aus
- Andersartigkeit: Nationalität, Sprache, Religion
- extreme Ansichten, auch wenn diese zutreffen können
- geringe Belastbarkeit im Vergleich zu den anderen Mitgliedern
- Andere haben Gerüchte verbreitet über das Gruppenmitglied. Der Außenseiter fühlt sich meist unwohl, weil die Gruppenmitglieder nur Schlechtes von ihm erwarten.

Es ist keineswegs einfach, die Außenseiterrolle aufzulösen, denn der Betroffene gewöhnt sich an seine Rolle und passt sein Verhalten an. Er kommt aus dem Trott von Rückzug und Aggressivität nicht mehr heraus, auch wenn es keinen aktuellen Grund mehr dafür gibt. In Gruppen gibt es außerdem die Gesetzmäßigkeit, dass eine Gruppe den Sündenbock „braucht“. Den Außenseiter auszugrenzen schweißt den Rest der Gruppe zusammen. Eine Kleinigkeit kann der Grund dafür sein, dass jemand in die Außenseiterrolle gedrängt wird, er muss dafür kein auffälliges Verhalten haben.

Der Außenstehende (Trainer, Gruppenleiter) kann hier nur versuchen mit viel Geduld, Ausdauer und Zuversicht in kleinen Schritten eine Lösung zu finden. Er kann mit dem Außenseiter sprechen, um dessen Situation zu verstehen und anschließend versuchen, die Gemüter in der Gruppe durch ein Gespräch etwas abzukühlen. Auch ein Gespräch mit allen Beteiligten kann sinnvoll sein.

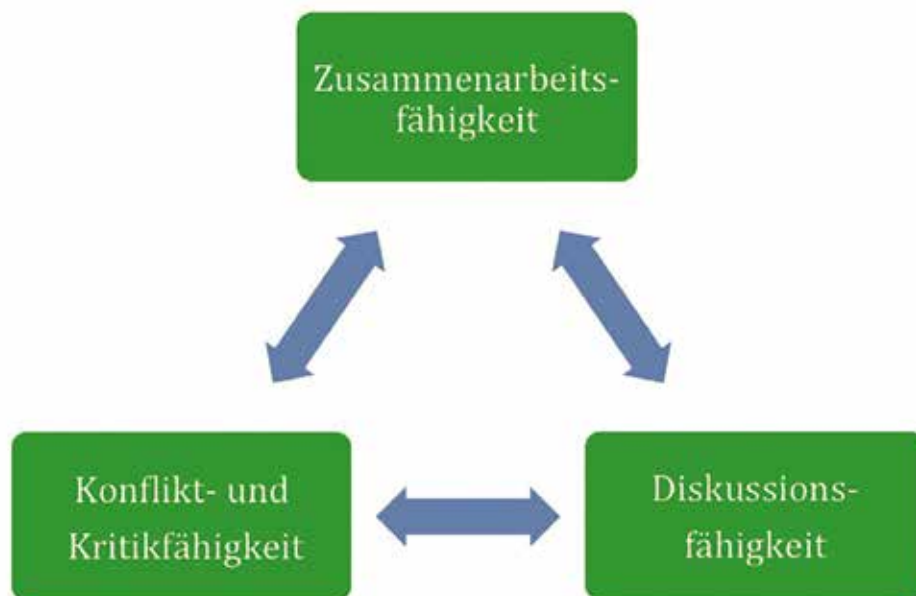
2.3 Persönliche Kompetenzen, die gefördert werden.

- Soziale Kompetenz (Kooperationsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit)
- Persönlichkeitsentwicklung: Selbstwahrnehmung, Eigeninitiative, Selbstvertrauen, Selbstbewusstsein, Selbstwertgefühl, Eigenverantwortung
- Handlungskompetenz: Kreativität, emotionale Ebene, Verantwortung übernehmen

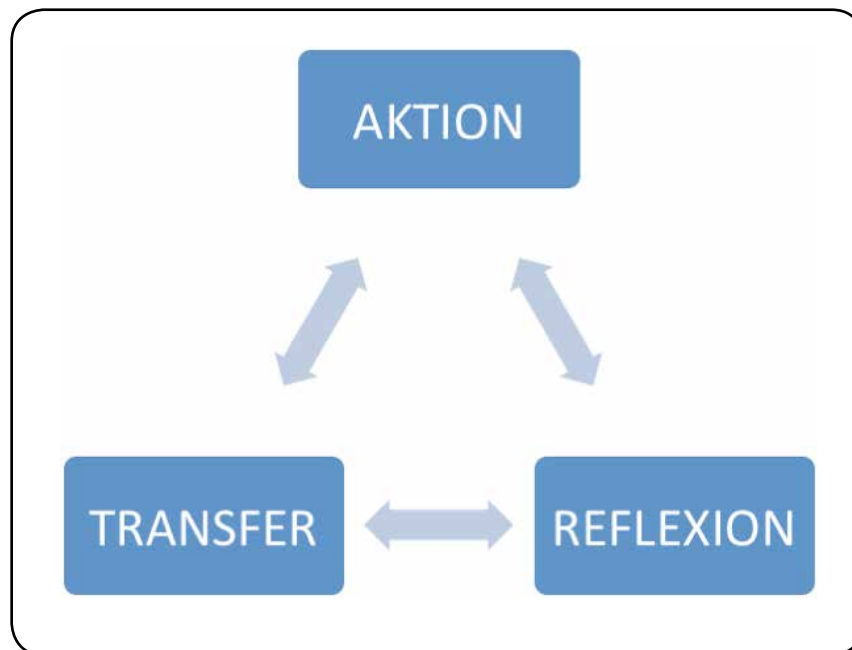
2.4 Kompetenzen in der Gruppe, Kompetenzen der Gruppe

- Stärkung des Teamgeistes- "Wir-Gefühl"
- Kommunikation in der Gruppe, Diskussionsfähigkeit
- Konflikte und Aufgaben in der Gruppe lösen (Planungskompetenz und Problemlösestrategien finden)
- Integration von Außenseitern
- Respekt, gegenseitige Hilfe, Toleranz
- Vertrauen in die Gruppe
- Verantwortung für andere übernehmen
- Leistungsfähigkeit der Gruppe fördern (!! Arbeitseffizienz nicht zu verwechseln mit Firmen usw)

2.5 Was bedeutet Teamfähigkeit?



2.6 Aktion-Reflexion-Transfer Dreieck



Bei diesem Modell handelt es sich natürlich nicht um ein starres 3-Schrittverfahren, sondern um eine flexible pädagogische Leitstruktur.

So können beispielsweise mehrfach Aktions-Reflexions-Schritte vor einem entscheidenden Transferschritt gesetzt werden, oder aber nach einem vollzogenen Transferschritt weitere Aktionen anschließen, um den Transfer weiter nachhaltig zu verdichten (Lernspirale). Erlebnispädagogik bedeutet auch, Veränderungen in Gang zu setzen.

AKTION

Die Lerninhalte werden anschaulich und handlungsorientiert aufbereitet und dargereicht, zum Beispiel mit praktischen Problemlöseaufgaben => Teambuilding-Park

REFLEXION

Es folgt ein Erfahrungsaustausch des beziehungsweise der Lernenden über das Handeln oder die Lerninhalte mit für die jeweilige Zielgruppe geeigneten Reflexionsmethoden.

Das können verbale Methoden sein (z.B.: Fragetechniken) oder kreative Methoden (z.B.: Pantomime). Eingesetzt werden zudem Methoden wie beispielsweise das Skalieren oder soziometrische Methoden.

TRANSFER

Anschließend erfolgt das Umsetzen des in der Aktion behandelten Stoffes in die persönliche Verhaltensebene beziehungsweise den Alltag der TN.

3. Vorbereitung vor der Aktivität

Nach seiner Ankunft erkundigt sich der Experte/Trainer beim Verantwortlichen der Aktivität über die kommende Gruppe.

Er informiert sich welche Gruppe kommt, wann die Gruppe kommt, wie viele Teilnehmer die Gruppe umfasst, welcher Saal die Gruppe zur Verfügung hat, ob eventuelle Erkrankungen oder gesundheitliche Probleme eines oder mehrerer Teilnehmer bekannt sind, wer Ansprechpartner der Gruppe ist und wann die vorgesehene Abfahrtszeit der Gruppe ist.

Nachdem der Experte oder der Trainer seine Trainerkleidung angezogen hat gibt der Experte (wenn mehrere Trainer nötig wären) alle wichtigen erlangten Informationen an die Trainer weiter und verteilt die Arbeiten beim Aufbau.

- Wettervorhersage für diesen Tag
- Mobiltelefon mitnehmen so dass man schnell reagieren kann falls während der Aktivität etwas Unvorhersehbares passiert (Unfall...).
- Eine Erste-Hilfe Tasche dabei haben.
- Fotoapparat
- Die Regenschutzbekleidung wird kontrolliert und bereitgestellt (Größenordnung, Trockenheit, Sauberkeit) falls die Wettervorhersage auf Regen hinweist
- Aufbau der gewählten Übungen für diesen Tag (siehe Punkt 7)
- Aufdrehen des Wasserhahns vor jeder Teambuilding-Park Aktivität



- Für den Aufbau des Tb-Parks stehen den TR Handwagen zur Verfügung



4. Die Rolle der Trainer

- Beobachten und Zuhören
- Strukturen in der Gruppe erkennen: Rollen (insbesondere Leader und Außenseiter), Kommunikationsfähigkeit
- Problemsituationen erkennen
- Sich der Situation in der Gruppe adequat anpassen ohne Therapeut zu sein!!!
- Der Trainer soll die Schüler motivieren mitzumachen; daher ist der "Accueil" (Empfang) mit Intro sehr wichtig.
- Die Gruppe soll angehalten werden, selbst Lösungen zu finden.
Dies kann je nach Gruppe unterschiedlich viel Zeit beanspruchen.
- Der Trainer sollte darauf achten, dass die Spannung nicht verloren geht, d.h. die Dauer der Übungen an die Gruppe anpassen!
- Der Trainer soll sich bei den Teilnehmern Feedback (Rückmeldung) einholen, ob die Regeln klar und verständlich sind.
- Regeln sollen den Ablauf nicht stören (Flexibilität und Einfühlungsvermögen des Leiters); die Regeln sollen der Gruppe entsprechend angepasst sein.
- Der Trainer darf nicht als Teilnehmer mitmachen. Er muss neutral bleiben.
- Der Lehrer oder Gruppenbegleiter darf nicht (im Prinzip) an den Übungen teilnehmen!! Er ist kein Mitglied der Klasse!! Er soll motivieren, anfeuern, loben
- Die Übungen sollen keinen Konkurrenzkampf innerhalb der Gruppe fördern
- Nach jeder Übung ist eine kurze Evaluation nötig und wichtig.
- Erklären der Übung. Die Schwierigkeit der Übung an die Gruppe anpassen.
So wenig wie möglich doch so viel wie nötig eingreifen damit die Gruppe ihre Erfahrungen machen kann! Beobachten, aufmerksam sein, animieren, motivieren und den Spaßfaktor hoch halten!
- Wichtig: Der TR muß immer ein Auge auf die Sicherheit der TN haben!!



Übergeordnetes Ziel:

- Transfermöglichkeiten erkennen, das Erlebte auch für andere Lebensbereiche ausnutzen und die angeeigneten Kompetenzen anwenden!

5. Vorbereitungen mit der Gruppe/Aktivitätsablauf

5.1. Empfang im Zentrum

- Bei der Ankunft der Gruppe stellen sich die Trainer vor und erklären kurz den Tagesablauf. Der erste Kontakt ist für Trainer und Teilnehmer sehr wichtig. Freundlichkeit und gute Laune sind angesagt!- Der Trainer bittet die Teilnehmer ihre Wertgegenstände (Geldbörse, Schlüssel, Schmuck, Handy, usw...) in die dafür vorgesehenen Schränke einzusperren und dem Gruppenleiter die Schlüssel zu geben.
- Der Trainer informiert sich bei dem Gruppenleiter über den Zeitplan (Uhrzeit der Abfahrt, Mittagessen) und erkundigt sich ob eventuelle Gesundheitsprobleme eines oder mehrerer Gruppenmitglieder bekannt sind.
- Die Rucksäcke der Teilnehmer sollen ordentlich in die Regale eingeräumt werden. Hierbei ist zu berücksichtigen dass nur eine Seite der Regale benutzt werden soll um Platz für etwaige andere Gruppen zu lassen.



- Der Trainer zeigt der Gruppe die Toiletten und den Raum der ihnen für die Mittagspause zur Verfügung steht.
- Der Trainer achtet darauf dass die Teilnehmer wetterangepasst gekleidet sind bevor er mit der Gruppe nach draußen geht. Bei Regen sollen die Teilnehmer eine Regenkombi anziehen.



Anschließend begibt sich der Trainer mit der Gruppe zum Tb-Park .

5.2. Erklärungen zum Tb-Park/Aktivitätsablauf

Am Tb-Park angekommen führt der Trainer die Teilnehmer zum Mehrzweckplatz der sich in der Mitte des TB-Parks befindet und bildet dort mit der Gruppe einen Kreis. Nachdem er die Gruppe auf dem Tb-Park willkommen geheißen hat, erklärt er der Gruppe dass die Gruppe sich nach jeder Übung wieder hier auf dem MZP zusammenfindet um die Übung zu reflektieren und etwaige Schlüsse aus der Übung zu ziehen.

Nun erklärt der Trainer dass es in den kommenden Übungen darum geht die Zusammenarbeit in der Gruppe zu stärken, sprich zu verbessern und den Zusammenhalt zu festigen. Er zeigt der Gruppe einen Bauklotz und erklärt dass die Gruppe zur Belohnung für jede geglückte Übung einen Bauklotz gewinnt. Ziel ist es so viele Bauklötze wie möglich zu erspielen.



Zusätzlich erklärt der Trainer den Teilnehmern dass sie bei jeder Übung Glaskugeln dazugewinnen oder auch verlieren können. Diese Glaskugeln müssen sie hüten wie einen Schatz.

Die Gruppe hat nun die Möglichkeit die ersten 5 Glaskugeln zu gewinnen. Hierfür fordert der Trainer sie auf ihm 5 Dinge zu nennen die ein gutes Team ausmachen. Der Trainer soll darauf achten dass die 5 Begriffe von verschiedenen Teilnehmern aufgelistet werden. Für jeden passenden Begriff gibt es eine Glaskugel. Die ersten Glaskugeln sind verdient und somit steht der ersten Übung des TB-Parks nichts mehr im Wege.

*** Die erste Übung ist immer die Übung „BAUMSTAMM“!!!**



*** Die Abschlussübung ist immer die Übung „TOWER OF POWER“!!!**



6. Möglichkeiten, Abweichungen der TR, die Gruppe zum Aktivitätsziel hin zu leiten

Nachdem der Experte oder der Trainer am Morgen Infos über die Größe der Gruppe und Alter der Teilnehmer erhalten haben, schneiden sie sich eine altersangepasste Geschichte für den Tag zurecht. Diese Geschichte soll sich möglichst wie ein roter Faden durch die Übungen ziehen. Hier ist die Flexibilität und Fantasie der Trainer gefragt. Durch diese Geschichte sollen die Teilnehmer in eine Fantasiewelt versetzt werden und sich wie auf einer gemeinsamen Mission fühlen. Spannung, Erfolgshunger, Witz und Ehrgeiz werden erweckt und die Erfolgchancen steigen.

Der Trainer soll jedoch unbedingt nach jeder Übung oder spätestens bei der Abschlussrunde den Transfer von Übung und Fantasiewelt zum Alltag hinbekommen.

Der Trainer muß sich immer wieder hinterfragen:

Was kann die Gruppe und der Einzelne aus dieser Übung lernen? Wo gibt es ähnliche Situationen im Alltag? Auf welche Stärken oder Schwächen möchte ich die Gruppe oder den Einzelnen hinweisen?

Der Trainer muss die Zeit ständig im Blick haben. Es ist elementar wichtig dass die Gruppe mindestens 4 Bauklötze gewinnen kann. Falls die Zeit zu kurz ist für 4 Übungen ist kann der Trainer für die ein oder andere Übung zwei Bauklötze verteilen. Primäres Ziel ist es nämlich zum Schluss die Übung „TOWER OF POWER“ machen zu können, so dass das Wort „TEAM“ erbaut werden kann!



- Die Glaskugeln dienen dem Trainer während den Übungen dazu, die einzelnen Übungen interessanter zu gestalten, die Aufmerksamkeit und Konzentration der Gruppe hoch zu halten, das Einhalten der Regeln zu gewähren und den Schwierigkeitsgrad der Übung zu erhöhen und besser an die jeweilige Gruppe anzupassen.
- Die Glaskugeln sind für die Gruppe wichtig, um sich verschiedene Utensilien oder Hilfsmittel zu erkaufen (z.B. ein Brett weniger bei der TEAM-WALL). Ebenso kann die Gruppe sich bei der Abschluss-Übung, die immer „TOWER OF POWER“ ist, neue Versuche erkaufen, oder gar Zusatz-Bauklötze (die durch das + Zeichen gekennzeichnet sind). Jedesmal wenn ein Bauklotz umfällt, kann durch Abgabe einer Glaskugel dieser Bauklotz wieder vom Trainer aufrecht hingestellt werden.



Die Übung „BAUMSTAMM“ wird immer als erste Übung gemacht. Dies ermöglicht dem Trainer einen einfachen ersten Kontakt mit der Gruppe. Die Übung ist ein super Einstieg ins Thema Teambuilding. Der Trainer kann auf Anhieb vereinzelte Stärken und Schwächen der Gruppe erkennen. Hinzu kommt dass der Trainer die Namen der einzelnen Teilnehmer erfährt. Dies ist dringend notwendig um einen offenen, persönlichen Kontakt zu den Teilnehmern herzustellen.

Die Übung „TOWER OF POWER“ ist immer die Abschlussübung. Ziel ist es zum Schluss dass Wort „TEAM“ erbaut zu haben. Nur das gemeinsame Bewältigen der einzelnen Übungen und das Sammeln von Bauklötzen und Glaskugeln ermöglicht dies der Gruppe. Die Gruppe sieht also zum Abschluss bildlich ihre gute Zusammenarbeit vor sich stehen.

Ein Gruppenfoto mit dem „TOWER OF POWER“ vor einer ausgewählten Übung rundet das Programm ab. Hierbei soll die Gruppe sich für die Übung entscheiden, die ihr in besonderer Erinnerung bleiben wird.



7. Übungen des Teambuilding-Parks

7.1. Baumstamm



7.1.1 Benötigtes Material

Da der Baumstamm fester Bestandteil unseres TB-Parks ist, benötigt der Trainer kein Material!

Langer Baumstamm für größere Gruppen (10-20 TN)

Kurzer Baumstamm für kleinere Gruppen (6-10 TN)

Langer + kurzer Baumstamm für große Gruppen (20-30 TN)

Tower of Power (Klötze)

- Wenn nötig, Augenbinden mitnehmen.
- Holzklotz mit Beschriftung
- Glaskugeln

7.1.2 Aufbau der Übung

Kein Auf- und Abbau notwendig

Der Holzklotz wird auf den dafür gewählten Platz dieser Übung abgelegt.

Die Glaskugeln werden für diese Übung bereit gelegt. (der TR bewahrt diese bei sich auf, da er diese so einsetzen kann, dass das Schlussziel auf jeden Fall erreicht wird)

7.1.3 Ziel der Übung

Die Gruppe soll, ohne den Boden zu berühren, dem Alphabet nach in einer Reihe auf dem Baumstamm stehen!

7.1.4 Einweisung in die Übung

Die Übung wird immer an das Alter der Gruppe angepasst, in eine fortlaufende Geschichte eingebunden, so dass die TN sich während der ganzen Aktivität in diese Geschichte hineinversetzen können.

Nachdem sich die Gruppe ohne weitere Einweisung auf den Baumstamm gestellt hat, erklärt der TR der Gruppe, dass diese sich dem Alphabet nach ordnen soll (z.B.: A rechtes Ende des Stammes, Z linkes Ende des Stammes), dies ohne den Boden zu berühren!

Tritt ein TN auf den Boden, sind dem TR Glaskugeln abzugeben!

Hat die Gruppe die Aufgabe geschafft, stellt sich jeder TN mit dem Vornamen vor, so dass der TR die alphabetische Ordnung kontrollieren und die Namen der TN lernen kann

Bei Gelingen dieser Aufgabe, bekommt die Gruppe einen Holzklotz!



7.1.5 Verschiedene Varianten der Übung

Anstelle der alphabetischen Ordnung kann der TR die Gruppe auffordern sich z.B.:

- der Größe nach aufzustellen
- dem Alter nach aufzustellen.
- mit Augenbinden die Augen verbinden
- ...



7.1.6 Evaluation der Übung

Falls die Gruppe das gestellte Ziel nicht schafft:

➡ „Reflection in Action“ (der Trainer soll kurz stoppen und die Gruppe befragen wieso es nicht klappt).

Metaphorisch gesehen kann der Gruppe verdeutlicht werden wie sensibel eine Gruppe für Schwankungen sein kann!

Mögliche Themen bei der Evaluation: Was passiert wenn durcheinander und nicht abgestimmt gehandelt wird?

Wie wichtig ist der Einzelne in der Gruppe? Wie sieht es mit der Frustrationstoleranz in der Gruppe aus?

➡ siehe Punkt 2.6!

„1-5 Fingerbarometer“:

Der TR stellt auf dem MZP den TN einige Fragen z.B.:

Habt ihr das schnell hinbekommen?

Wie war die Kommunikation untereinander?

Hat jeder dem Anderen zugehört?

Ist jeder zu Wort gekommen?

Wurde gut zusammen gearbeitet?

War jeder einverstanden mit diesem Weg?

...

Die Fragen sollen so gestellt sein, dass jeder TN auf einer Hand mit seinen Fingern sein Einverständnis preisgeben kann!

1 Finger zeigen=> ich bin nicht so einverstanden

5 Finger zeigen=> ich bin total einverstanden

Der TR hat nun die Möglichkeit auf die einzelnen Bewertungen einzugehen!

Dies sollte maximal 5 Minuten dauern!!!

Nach erfolgreicher Aufgabenlösung, bekommt die Gruppe ihren ersten Holzklötzchen 😊

Das Tagesziel rückt näher!!!!



7.1.7 Dauer der Übung

+ - < wie 15 TN => 10-15 Minuten

+ - > wie 15 TN => 15-30 Minuten

7.2 Teamwippe



7.2.1 Benötigtes Material

Da die Wippe fester Bestandteil unseres TB-Parks ist, benötigt der Trainer nur eine Stoppuhr!

- Holzklotz mit Beschriftung
- Glaskugeln

7.2.2 Aufbau der Übung

Kein Auf- und Abbau notwendig

Der Holzklotz wird vom TR bereitgelegt.

7.2.3 Ziel der Übung

Aufgabe der Gruppe ist es, nach dem Besteigen der Wippe, diese ins Gleichgewicht zu bringen, so dass keine der beiden Kopfseiten den Boden berührt. Dieses Gleichgewicht soll längst möglich erhalten bleiben.

7.2.4 Einweisung in die Übung

Die Übung wird immer an das Alter der Gruppe angepasst, in eine fortlaufende Geschichte eingebunden, so dass die TN sich während der ganzen Aktivität in diese Geschichte hineinversetzen können.

Der Trainer erklärt der Gruppe die Übung. Er weist klar darauf hin dass die Wippe nur von einer Kopfseite bestiegen und verlassen werden darf (entweder von rechts oder von links!). Hierbei ist zu beachten dass die Teilnehmer erst über den Scheitelpunkt der Wippe zur anderen Seite gehen dürfen wenn der Großteil der Gruppe aufgestiegen ist, sonst besteht die Gefahr dass die Wippe sich ruckartig zur anderen Seite neigt und Teilnehmer abstürzen! Alle müssen mit ihren Gliedmaßen auf der Wippe sein, herabhängende Arme, Füße oder Beine sind nicht erlaubt -> Einklemmgefahr! Die Wippe darf nicht festgehalten werden. Keine anderen Hilfsmittel sind erlaubt. Nach einer kleinen Testphase (+/- 2 Minuten), soll die Gruppe selbst entscheiden in wie vielen Sekunden sie es schafft die Wippe ins Gleichgewicht zu bekommen ohne daß Bodenkontakt stattfindet. Setzt die Wippe auf einer Seite auf beginnt der Versuch von Neuem. Fürs Erreichen ihrer eigenen Vorgabezeit gibt es den Bauklotz. Der Abstieg muss gleichzeitig nach Absprache über ein Kopfende erfolgen. Abspringen ist zu vermeiden.



7.2.5 Verschiedene Varianten der Übung

Der Trainer kann eine realistische Zeit vorgeben in der die Wippe den Boden nicht berühren darf. Da die Wippe sehr sensibel und wackelig ist, sollte die Zeit sehr kurz gehalten werden (mehr als 5-6 Sekunden ist schon was). Für jede 3 Sekunden plus, verspricht der Trainer eine Glaskugel. Dies steigert die Motivation der Gruppe erheblich. Die Übung kann im Stehen, sitzend oder liegend gemacht werden. Falls die Gruppe die Wippe spielend ins Gleichgewicht bekommen sollte, können ein oder mehrere Teilnehmer versuchen aufzustehen oder sich hinzusetzen, je nachdem...



7.2.6 Evaluation der Übung

Falls die Gruppe das Gleichgewicht nicht schafft: ➡ „Reflection in Action“ (der Trainer soll kurz stoppen und die Gruppe befragen wieso es nicht klappt). Metaphorisch gesehen kann der Gruppe verdeutlicht werden wie sensibel eine Gruppe für Schwankungen sein kann!

Mögliche Themen bei der Evaluation: Was passiert wenn durcheinander und nicht abgestimmt gehandelt wird? Wie wichtig ist der Einzelne in der Gruppe? Wie sieht es aus mit der Frustrationstoleranz in der Gruppe?

➡ siehe Punkt 2.6!

„Standogramm“:

Der TR stellt sich auf dem MZP in den von den TN gebildeten Kreis und wirft einige Behauptungen in die Runde:

- Es war einfach !

Wir haben unser Ziel erreicht !

Jeder Einzelne war wichtig!

...

Alle TN die mit der Behauptung des TR einverstanden sind kommen zum Trainer hin, die die nicht einverstanden sind, gehen einen Schritt zurück, die sich nicht entscheiden können, bleiben stehen. Jetzt hat der TR die Möglichkeit auf die einzelnen Positionen einzugehen!



Nach erfolgreicher Aufgabenlösung, bekommt die Gruppe einen Holzklotz 😊

Das Tagesziel rückt näher!!!!



7.2.7 Dauer der Übung

+ - < wie 15 TN => 15-20 Minuten

+ - > wie 15 TN => 20-30 Minuten

Es kann Sinn machen diese Übung abubrechen um der Gruppe eine Pause zu geben. Nachdem eine andere Übung des TB-Parks absolviert wurde könnte die Wippe dann ein zweites Mal in Angriff genommen werden.

7.3 Teamwand



7.3.1 Benötigtes Material

Da die Team-Wall fester Bestandteil unseres TB-Parks ist, benötigt der Trainer nur den Code für die Holzbox mit den Erhöhungsbrettern

- Holzklotz mit Beschriftung
- Glaskugeln
- Holzbox mit Erhöhungsbrettern für die Teamwand



7.3.2 Aufbau der Übung

Vor dem Beginn der Übung kann, bzw. muss der Trainer die Höhe der Team-Wall an die Gruppe anpassen. Hierbei muss der Trainer sowohl die körperlichen Fähigkeiten als auch die Stärken und Schwächen der Gruppe und Kooperationsfähigkeiten einschätzen können. Deshalb rät es sich die Team-Wall nicht gleich als zweite Übung nach dem Baumstamm zu machen.

Die Team-Wall erhöhen (und somit auch die Schwierigkeit diese erfolgreich zu erklimmen), kann der Trainer durch das Einschieben von zusätzlichen Brettern. Hierbei ist zu beachten dass Brett Nummer 1 immer das oberste Brett ist! Das Einschieben oder gegebenenfalls entfernen von Brettern gelingt am Besten durch die Mithilfe der Gruppe. Teamarbeit ist gefragt!

Die eingeschobenen Bretter der Teamwand, sind nach der Übung zwingend mit Hilfe der Gruppe wieder abzubauen!

Der Holzklotz wird vom TR bereitgelegt.



7.3.3 Ziel der Übung

Die Gruppe hat die Aufgabe die Team-Wall zu überklettern. Es gibt keine weiteren Hilfsmittel.

7.3.4 Einweisung in die Übung

Die Übung wird immer dem Alter der Gruppe angepasst, in eine fortlaufende Geschichte eingebunden, so dass die TN sich während der ganzen Aktivität in diese Geschichte hineinversetzen können.

Der TR positioniert sich so, dass das „Total Picture“ immer gewährleistet ist!.

Der TR erklärt der Gruppe das Ziel der Übung. Er erklärt den Teilnehmern die Wichtigkeit jedes Einzelnen während der gesamten Übung! Alle Teilnehmer haben die Aufgabe während der ganzen Übung immer passive oder aktive Sicherungsstellung zu leisten. Auf der Galerie dürfen sich maximal 5 Personen gleichzeitig aufhalten und helfen. Diese müssen natürlich vorher die Team-Wall erst erklommen haben!

Alle übrigen Teilnehmer müssen wieder hinunter, müssen dann passiv absichern und dürfen nicht mehr aktiv helfen! Dieses passive Absichern nennt man „spotten“. Es erfolgt indem man beide Arme über Kopf gestreckt vor sich hält und so den Kletterer im Falle eines Sturzes abfangen kann.

Der Kletterer wird hierdurch nicht wirklich aufgefangen aber man verhindert dadurch dass er kopfüber fällt und ungebremst auf dem Boden landet. Es ist darauf zu achten dass nicht nur „wandnah“ gespottet wird umso einen möglichst großen Bereich abzusichern. Der Kletternde Teilnehmer darf seine Füße nicht über Hüfthöhe gegen die Wand stemmen, da er sich sonst bei einem Sturz zu weit von der Wall abdrücken würde. Die Übung erfordert nicht nur Kraft und Taktik sondern auch eine erhöhte Konzentration und Wachsamkeit. Sowohl der Kletterer als auch die Helfer und Spotter müssen auf Arme und Beine des Kletterers achten. Hier besteht die Gefahr dass der Kletterer ungewollt einen Helfer mit Händen oder Füßen verletzen kann.



Es entsteht schnell eine besondere Dynamik und Euphorie das Ziel zu schaffen. Die Gefahr besteht darin, dass besonders leichte Teilnehmer unkontrolliert über die Wand gezogen bzw. geschleudert werden. Dies soll unbedingt unterbunden werden. Der Kletterer soll eher wie ein rohes Ei behandelt werden. Falls ein Teilnehmer Höhenangst hat oder auf keinen Fall die Wall erklimmen möchte sollte dies unbedingt berücksichtigt werden! Wenn alle Teilnehmer der Gruppe die Team-Wall überwunden haben bekommt die Gruppe einen Bauklotz!

7.3.5 Verschiedene Varianten der Übung

Der Trainer hat die Möglichkeit durch den Einsatz von Glasperlen der Gruppe die Übung zu erschweren oder zu erleichtern. So kann er der Gruppe vorschlagen durch „bezahlen“ von Glasperlen die Wand ein Brett niedriger zu bauen.

Die Gruppe kann sich aber auch Glasperlen dazuverdienen indem sie ein oder mehrere Bretter draufpackt, die Übung in einer vorgegebenen Zeit absolviert, nicht spricht während der Übung, usw...

Hier ist die Fantasie der Trainer gefragt 😊



7.3.6 Evaluation der Übung

Falls die Gruppe die Aufgabe nicht schafft: ➔ „Reflection in Action“ (der Trainer soll kurz stoppen und die Gruppe befragen wieso es nicht klappt).

Mögliche Themen bei der Evaluation: Was passiert wenn durcheinander und nicht abgestimmt gehandelt wird?

Wie wichtig ist der Einzelne in der Gruppe?

➔ siehe Punkt 2.6!

„Welcher Teil vom ...(hängt von der gewählten Geschichte ab) bist du?:

TR fragt die TN auf dem MZP z.B.:

Welches Teil vom Schiff bist du?: (Kapitän, Anker, Rettungsboot, Koch, Schraube,...)

Warum dieses Teil?

Was wäre da deine Rolle und warum?

...

Hier geht der TR auf die verschiedenen Rollen ein, und leitet ein Transfergespräch in Bezug auf die Übung!

Nach Schaffen der Aufgabe, bekommt die Gruppe einen Holzklotz 😊

Das Tagesziel rückt näher!!!!



7.3.7 Dauer der Übung

+ - < wie 15 TN => 15-20 Minuten

+ - > wie 15 TN => 20-30 Minuten



7.4 Staabübung



7.4.1 Benötigtes Material

- hölzerne Stäbe
- Holzklotz mit Beschriftung
- Glaskugeln

7.4.2 Aufbau der Übung

Hölzerne Stäbe am MZP bereit legen.
Der Holzklotz wird vom TR bereitgelegt.

7.4.3 Ziel der Übung

Die Stäbe sollen von Hand zu Hand der im Kreise stehenden TN wandern. Der TR gibt dabei den Befehl, ob die Stäbe nach rechts oder links wandern sollen. Hierbei darf kein Stab zu Boden fallen.

7.4.4 Einweisung in die Übung

Die Übung wird immer an das Alter der Gruppe angepasst, in eine fortlaufende Geschichte eingebunden, so dass die TN sich während der ganzen Aktivität in diese Geschichte hineinversetzen können.

Die Teilnehmer sollen sich im Kreis aufstellen so dass sie nicht zu weit auseinander stehen (Entfernung ungefähr 40-50cm). Jeder Teilnehmer erhält einen Stab den er nur am oberen Ende mit einem Finger vor sich auf den Boden stellen soll (senkrecht). Ab jetzt wird ein Signal ausgemacht bei dem die Teilnehmer den Stab des linken oder rechten Teilnehmers greifen und diesen dann wieder vor sich positionieren. Dies wird so oft wiederholt



bis alle Stäbe einmal im Kreis rumgegangen sind. Wenn ein Stab fällt, gilt die Übung als nicht geschafft und die Runde muss von vorne angefangen werden. Der TN darf den Stab nur mit ein und derselben Hand halten!

7.4.5 Verschiedene Varianten der Übung

Der TR gibt vor mit welcher Hand gegriffen werden darf.

Der TR gibt die Richtung vor z.B.: Hip= Links, Hop= Rechts

Der TR fordert die TN auf die Position zu wechseln, so dass die Stäbe immer stehen bleiben.

Der TR motiviert die TN die Übung ohne zu reden zu versuchen

...



7.4.6 Evaluation der Übung

Falls die Gruppe keine Runde schafft: ➔ „Reflection in Action“ (der Trainer soll kurz stoppen und die Gruppe befragen wieso es nicht klappt).

Mögliche Themen bei der Evaluation: Was passiert wenn durcheinander und nicht abgestimmt gehandelt wird? Wie wichtig ist der Einzelne in der Gruppe? Wie sieht es aus mit der Frustrationstoleranz in der Gruppe?

➔ siehe Punkt 2.6!

„Mikro“:

Der TR leitet die Feedbackrunde ein, indem er einem TN einen Stab gibt. Dieser Stab soll sein Mikrophon symbolisieren.

Nur der TN mit Mikrophon darf reden.

Bei Bedarf, vervollständigt der TR die Runde.

z.B.:

was war wichtig bei dieser Übung?

was hat gut oder weniger gut geklappt?

was hätte man besser machen können?

wie hoch war die Frustrationstoleranz?

wie hat man sich gefühlt als man von vorne anfangen musste?

was kann man aus dieser Übung lernen?

...

Nach erfolgreicher Aufgabenlösung, bekommt die Gruppe einen Holzklotz 😊

Das Tagesziel rückt näher!!!!

7.4.7 Dauer der Übung

+ - < wie 15 TN => 10-15 Minuten

+ - > wie 15 TN => 15-20 Minuten





7.5.1 Benötigtes Material

- Holzklotz mit Beschriftung
- Glaskugeln
- Schloss und Schlüssel (mit Schwimmer) + Ersatzschlüssel
- Wasserquelle
- Wasserbehälter:
- 0-14 TN: 5 große Behälter
- 15-30 TN: 10 kleine Behälter
- Seile → 2-3 TN/Seil
- 2x Wasserspritze



7.5.2 Aufbau der Übung

Je nach Anzahl der Teilnehmer müssen die Wasserbehälter am Anfang des Laserbeams bereitgestellt werden.

Die Seile müssen bereitgelegt werden.

Der Schlüssel mit dem Schwimmer kommt ins Glasrohr!

Die Wasserquelle muss bereit sein.

Die Wasserspritzten der TR müssen bereitliegen.

Der Holzklotz wird in der Holzkiste mit Glasrohr verschlossen.



7.5.3 Ziel der Übung

Die Übung wird immer an das Alter der Gruppe angepasst, in eine fortlaufende Geschichte eingebunden, so dass die TN sich während der ganzen Aktivität in diese Geschichte hineinversetzen können.

Die Teilnehmer sollen sich als Team (min.2 TN, max.3) an einem Seil miteinander verbunden, durch den Laserbeam hindurchschlängeln ohne die Laser zu berühren. Des Weiteren sollen die Teams einen mit Wasser gefüllten Behälter mit sich führen, wobei das Wasser im Behälter zum Erhalten des Schlüssels dienen wird, der den Zugang zum beschrifteten Holzklotz ermöglicht.



7.5.4 Einweisung in die Übung

Der TR erklärt Anfang und Ende des Parcours. Es ist den TN nicht erlaubt sich außerhalb der Stämme zu bewegen! Die TN müssen abwechselnd einen Laser überqueren und wieder unter dem nächsten hindurch. Während des ganzen Durchgangs, müssen sich die TN in 3er Teams an einem Seil festhalten und mit einem Wasserbehälter, ohne gegen die Laser zu kommen, durch die gesamte Strecke hindurchkommen.

Berührt ein TN einer Gruppe den Laser, wird der Gruppe vom TR mit Hilfe der Wasserspritze eine Dosis Wasser entzogen!!!



Das Wasser benötigt die Gruppe am Ende des Durchgangs um an den Schlüssel für den Holzklotz zu gelangen!

Nach Entleeren des Wasserbehälters einer Gruppe, fängt diese wieder von vorne an! (nur für die TR ➔ natürlich kann nicht jede Gruppe wieder starten um Wasser zu transportieren, da sich im Glasbehälter einige Löcher befinden, werden einige TN gebraucht, um diese zu stopfen 😊)

Dies wird so lange wiederholt, bis die Gruppe den Schlüssel hat!

Wichtig: ➔ an den Lasern darf nicht gezogen werden (Verletzungsgefahr)



7.5.5 Verschiedene Varianten der Übung

Augenbinde bei einem Teilnehmer der 3er Gruppe
Anzahl der Löcher (Wasserglasrohr) verringern (mit Hilfe von Klebeband)
Die TN motivieren die Übung ohne zu reden zu versuchen
Die Dauer zeitlich einschränken
Begrenzte Durchgänge pro Person
Das Wasser limitieren

7.5.6 Evaluation der Übung

Falls die Gruppe zu oft an die Laser kommt : ➔ „Reflection in Action“ (der Trainer soll kurz stoppen und die Gruppe befragen wieso es nicht klappt).

Mögliche Themen bei der Evaluation: Was passiert wenn durcheinander und nicht abgestimmt gehandelt wird?
Wie wichtig ist der Einzelne in der Gruppe? Wie sieht es aus mit der Frustrationstoleranz in der Gruppe?

➔ siehe Punkt 2.6!

„Cesar“:

Der TR leitet die Feedbackrunde ein indem er verschiedene Fragen, die ihm während der Aktivität aufgefallen sind, an die TN auf dem MZP richtet:

Hat die Zusammenarbeit gut geklappt?
Hat sich jeder an der Auflösung der Übung beteiligt?
Wurden alle Versuchsvorschläge durchdiskutiert?

...

Sind die TN mit der Frage einverstanden:

- wird der Daumen nach oben gezeigt

Sind die TN mit der Frage nicht einverstanden:

- wird der Daumen nach unten gezeigt

Ist es dem TN egal oder ist er unentschlossen:

- wird der Daumen schräg/wagerecht gehalten

Hierbei soll der TR nach jeder Frage auf einzelne Reaktionen eingehen!

Nach erfolgreicher Aufgabenlösung, bekommt die Gruppe einen Holzklotz 😊

Das Tagesziel rückt näher!!!!

7.5.7 Dauer der Übung

+ - < wie 15 TN => 15-20 Minuten

+ - > wie 15 TN => 20-40 Minuten



7.6 Spinnennetz



7.6.1 Benötigtes Material

- Kiste mit Spinnen um die Anzahl der Löcher im Netz an die Gruppe anzupassen



- Holzklotz mit Beschriftung
- Glaskugeln

7.6.2 Aufbau der Übung

Die Löcher des Netzes werden vom TR so gewählt dass für jeden TN ein Loch zu Verfügung steht. Alle übrig gebliebenen Löcher werden mit Hilfe der Spinnen geschlossen. Der Holzklotz wird vom TR bereitgelegt.

7.6.3 Ziel der Übung

Die Übung wird immer an das Alter der Gruppe angepasst, in eine fortlaufende Geschichte eingebunden, so dass die TN sich während der ganzen Aktivität in diese Geschichte hineinversetzen können.

Die Aufgabe besteht darin, dass die Gruppe von der einen Seite auf die andere gelangt ohne dem Netz seitlich zu entkommen. In anderen Worten, jeder muss durch ein anderes Loch im Netz, ohne dieses zu berühren!

Das Ziel ist erreicht, wenn alle TN auf der anderen Seite des Netzes angekommen sind.



7.6.4 Einweisung in die Übung

Die ganze Gruppe soll von einer Seite auf die andere Seite gelangen, ohne seitlich am Netz vorbei zu gehen.



Dabei darf jedes Loch nur einmal benutzt werden und jegliche Berührung mit dem Netz wird durch Abgabe einer Glaskugel verrechnet. Ist ein TN durch ein Loch geschlüpft, wird dieses vom TR mit einer Spinne geschlossen und somit keinem anderen TN mehr zugänglich gemacht.



Die Gruppe muss gemeinsam interagieren und entscheiden in welcher Reihenfolge sie welchen Teilnehmer durch das Netz „schleusten“.

Wichtig: TR ➡ TN müssen aufpassen dass getragene TN immer mit **dem Kopf voran** durch das Netz getragen werden.



7.6.5 Verschiedene Varianten der Übung

- Übung stumm machen.
- Augenbinden einsetzen.
- Übung zeitlich begrenzen.

7.6.6 Evaluation der Übung

Falls nicht die gesamte Gruppe auf der anderen Seite steht, und kein anderer Weg möglich ist: ➡ „Reflection in Action“ (der Trainer soll kurz stoppen und die Gruppe befragen wieso es nicht klappt).

Mögliche Themen bei der Evaluation: Was passiert wenn durcheinander und nicht abgestimmt gehandelt wird? Wie wichtig ist der Einzelne in der Gruppe? Wie sieht es aus mit der Frustrationstoleranz in der Gruppe?

➡ siehe Punkt 2.6!



„Funneling“ :

Anhand der Beobachtungen, leitet der TR eine Diskussionsrunde ein, indem er einige Fragen stellt:

Was hat gut geklappt? Was war weniger gut?

Wurde gut zusammen gearbeitet?

War jeder einverstanden mit diesem Weg?

Was können wir aus dieser Übung mit auf unserem eigenen Weg mitnehmen?

Beim Funneling soll es zu einer offenen Diskussion unter den TN kommen mit dem Ziel sich auf etwaige Stärken und /oder Schwächen zu fokussieren. Änderung ist angesagt.

...



Nach erfolgreicher Aufgabenlösung, bekommt die Gruppe einen Holzklotz 😊

Das Tagesziel rückt näher!!



7.6.7 Dauer der Übung

+ - < wie 15 TN => 15-20 Minuten

+ - > wie 15 TN => 20-30 Minuten

7.7 Inselübung



7.7.1 Benötigtes Material

Hölzer zum Brückenbau (verschiedene Längen):

<12 TN : rot markierte Hölzer

13-20 TN: rot markierte Hölzer + 2 gelbe

>20 TN: rot markierte Hölzer + 2 gelbe +2 weiße

- Holzklotz mit Beschriftung
- Glaskugeln
- Teich



7.7.2 Aufbau der Übung

Der Wasserhahn am Teich sollte direkt bei Ankunft des TR aufgedreht werden, so dass dieser bei der Ankunft der Gruppe ganz voll ist!

Die Hölzer die für die einzelnen Brücken gebraucht werden, sollen der Gruppengröße angepasst zum START der Übung gelegt werden. Der Holzklotz wird auf dem dafür gewählten Platz dieser Übung abgelegt.



7.7.3 Ziel der Übung

Die Teilnehmer sollen mit Hilfe der Hölzer kleine Brücken bauen, um trocken von A nach B zu gelangen. Auf ihrem Weg befindet sich der markierte Holzklotz, der zum Gesamtziel führen wird!

7.7.4 Einweisung in die Übung

Die Übung wird immer an das Alter der Gruppe angepasst, in eine fortlaufende Geschichte eingebunden, so dass die TN sich während der ganzen Aktivität in diese Geschichte hineinversetzen können.

Die TN werden so eingewiesen, dass sie Brücken von Insel zu Insel mit dem vorhandenen Material bauen sollen, so dass Sie von einem Steg zum andern gelangen. Die Brückenstücke müssen genau in die vorhergesehenen Einkerbungen passen, passt es nicht, darf dieses Stück nicht benutzt werden. Die Gruppe soll geschlossen, mit dem sich auf dem Weg befindlichen Holzklotz am Ende ankommen, ohne einen TN zurückzulassen! Nach vollständigem Abbau der angewandten Brückenstücke, ist diese Aufgabe geschafft, (zb. kann der TR pro eingesammeltes Brückenteil, eine Glaskugel verteilen), pro Wasserberührung sei es vom TN oder von einem Brückenelement, müssen die TN 2 Glaskugeln abtreten!)

Was die Sicherheit angeht wird den TN mitgeteilt dass je nach Witterungsverhältnissen die Hölzer oder Inseln leicht rutschig sein können. Der TR sagt den TN dass die Brücken wackelig sind und nur durch Zusammenhalt ein ungewolltes Nass werden verhindert werden kann. Die Brückenteile dürfen nie über Schulterhöhe weitergereicht werden!



7.7.5 Verschiedene Varianten der Übung

- Blinde(r) Teilnehmer
- Ohne Worte (nicht reden)/Redeverbot
- Verletzter TN: ein TN darf keine Arme benutzen (dies nur bei starken Gruppen)
(z.B.: beim ins Wasser treten, kann man diesem diese Regel zuordnen!)
- Fremdsprache
- Zeitlimit

7.7.6 Evaluation der Übung

„Applaus“O“Meter“:

Der Trainer stellt verschiedene Fragen zur Beobachtung des vorherigen Geschehens:

War jeder am Erfolg der Übung beteiligt?

Durch gegenseitiges Festhalten,... war das Gleichgewicht besser zu halten?

...

Beim Einverständnis der verschiedenen TN mit der Aussage des TR's, klatschen und jubeln die TN dementsprechend laut oder auch nicht!

Nach erfolgreicher Aufgabenlösung, bekommt die Gruppe einen Holzklotz

Das Tagesziel rückt näher!!

7.7.7 Dauer der Übung

+ - < wie 15 TN => 25-40 Minuten

+ - > wie 15 TN => 40-50 Minuten



7.8 Eierübung (Säureteich)



7.8.1 Benötigtes Material

- Tau
- Einen oder mehrere Bäume
- Teich
- Holzklotz mit Beschriftung
- Glaskugeln

7.8.2 Aufbau der Übung

Der Wasserhahn am Teich sollte direkt bei Ankunft des TR aufgedreht werden, so dass dieser bei der Ankunft der Gruppe ganz voll ist! Das Seil auf die Übungsfläche legen.

Der Holzklotz wird auf den dafür gewählten Platz dieser Übung abgelegt.

Den TN ein dickes Seil bereitlegen.

7.8.3 Ziel der Übung

Der Holzklotz ist von seiner Plattform inmitten des Teichs zu entnehmen, ohne dass das Seil oder gar ein TN mit dem Wasser in Kontakt kommt.



Einzigste Hilfe ist ein sich dort befindliches Tau!



7.8.4 Einweisung in die Übung

Die Übung wird immer an das Alter der Gruppe angepasst, in eine fortlaufende Geschichte eingebunden, so dass die TN sich während der ganzen Aktivität in diese Geschichte hineinversetzen können. Der TR erklärt den TN dass mit Hilfe dieses Seiles, das sich auf der Insel befindliche Holzstück zu bergen ist!

Niemand darf ins Wasser treten oder fallen! Geschieht dies doch, werden den TN Glaskugeln abverlangt, was wiederum das Gesamtziel gefährden könnte!!!

Weitere Einweisungen gibt es nicht! Die Gruppe soll zusammen eine gemeinsame Lösung finden. Achtung!!! ➔ immer achtgeben, wenn ein TN gehoben wird, dass sich keine festen Gegenstände unter ihm befinden.



7.8.5 Verschiedene Varianten der Übung

Tauzieh-Methode:

Hierbei wird das Seil gespannt. Die Gruppe teilt sich in 2 Hälften. Jedes Team zieht an einem Seilende wie beim Tauziehen. Dann hängt sich ein Teilnehmer in die Mitte des Seils. Die Gruppe hält das Seil unter Spannung und bewegt sich um den Teich. Nun kann der Kletterer den Holzklotz an sich nehmen. Jetzt kann die Gruppe ihn wieder an Land bewegen. Diese Methode ist allerdings ziemlich kraftaufwendig.

Baum-Methode:

Bei dieser Methode wird das Seil mit einem Ende an einem Baum befestigt. (Hierbei muss der TR darauf achten, dass der gewählte Knoten sich nicht lösen kann! Gegebenenfalls abrechen und einen neuen Knoten anlegen!)

Die anderen TN ziehen am anderen Ende so dass das Seil sich spannt. Dann gibt es 2 Möglichkeiten:

- 1) Der TN hangelt sich bis zur Insel und nimmt den Holzklotz und hangelt sich wieder zurück.
(anstrengend für den Kletterer)
- 2) Die Gruppe spannt das Seil über Land, dann hängt der TN sich auf die Höhe der Insel ans Seil und die Gruppe bewegt sich so dass er über der Insel hängt und den Holzklotz nehmen kann. Jetzt bewegen sie sich zurück zum Ausgangspunkt. Diese Methode ist einfacher als die Tauzieh-Methode da mehr TN an einem Ende des Seils ziehen, und der Holzklotzgreifer sich nur festhalten muss ohne weiteren Aufwand durch klettern zu betreiben.

ZigZag-Methode:

Hier wird das Seil in ZigZag ausgelegt (nicht zu nah aneinander), ein TN legt sich mit dem Bauch auf die Mitte des Seils, die anderen nehmen 1-2 Umlenkungen in die Hand und heben das Seil an. Es muss dabei auf Spannung geachtet werden, so dass es in der Mitte nicht zu viel durchhängt. Jetzt bewegt die Gruppe sich über die Insel wo der liegende TN den Holzklotz an sich nimmt und dann bewegt sich die Gruppe wieder zur Landfläche.

7.8.6 Evaluation der Übung

Falls die Gruppe die Übung nicht schafft: ➡ „Reflection in Action“ (der Trainer soll kurz stoppen und die Gruppe befragen wieso es nicht klappt).

Mögliche Themen bei der Bewertung: Was passiert wenn durcheinander und nicht abgestimmt gehandelt wird? Wie wichtig ist der Einzelne in der Gruppe? Wie sieht es aus mit der Frustrationstoleranz in der Gruppe?

➡ siehe Punkt 2.6!

„Mimik“:

Für diese Übung, fordert der TR die TN der Reihe nach auf dem MZP auf, in Form von Körpermimik, eine für sich passende Situation des vorherigen Geschehens der Übung darzustellen.

Hierbei kann der TR oder die TN auf einige Darstellungen eingehen.



Nach erfolgreicher Aufgabenlösung bekommt die Gruppe einen Holzklötz

Das Tagesziel rückt näher!!

7.8.7 Dauer der Übung

+ - < wie 15 TN => 20-30 Minuten

+ - > wie 15 TN => 30-40 Minuten

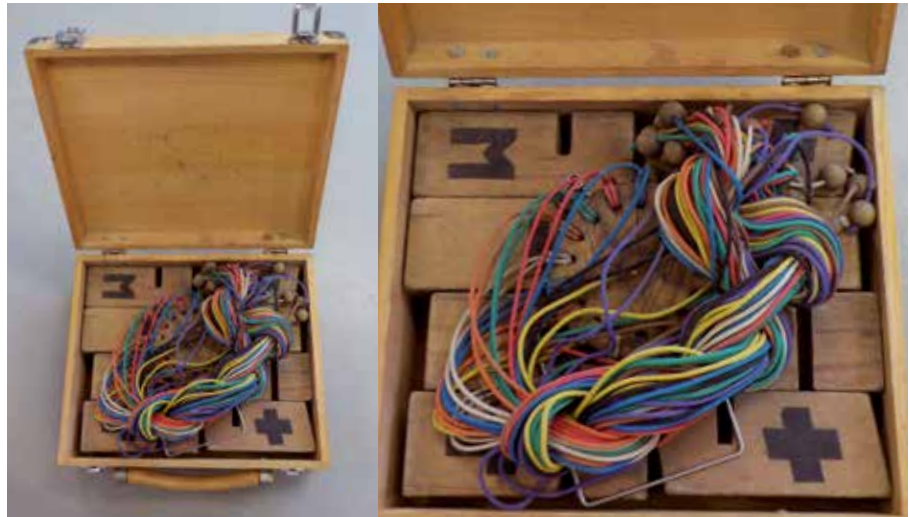


7.9 Tower of Power



7.9.1 Benötigtes Material

- Tower of Power
- Holzklötze



7.9.2 Aufbau der Übung

Der Kran (Tower of Power) wird vor der Ankunft der Gruppe hinter der Teamwand ins Gras gelegt.



7.9.3 Ziel der Übung

Die zuvor errungenen Holzklötze sind mit dem „Kran“ aufeinander zu stapeln, so dass am Ende der Übung TEAM (+ + +) geschrieben steht!



7.9.4 Einweisung in die Übung

Die Übung wird immer an das Alter der Gruppe angepasst, in eine fortlaufende Geschichte eingebunden, so dass die TN sich während der ganzen Aktivität in diese Geschichte hineinversetzen können.

Der Kran besteht aus einem Mittelteil an dem eine Schlinge aus Stahl hängt. Vom Mittelteil gehen verschiedenfarbige Flechtschnüre aus. Pro Farbe gibt es zwei Schnüre, d.h. für jeden TN je ein Seil pro Hand. (Sind es mehr TN, kann auch jeder nur eine Schnur nehmen, resp. sind es weniger TN, kann jeder 2 Farben halten)

Fehlen der Gruppe Holzklötze, da sie eine oder mehrerer Übungen nicht geschafft hat, gibt es hier die Möglichkeit sich durch Glaskugeln fehlende Holzklötze zu „erkaufen“.

Die Gruppe stellt sich in einen Kreis auf dem MZP, in der Mitte der Kran, von dem die Schnüre ausgehen und die errungenen Holzklötze, die senkrecht vom TR auf dem Boden verteilt werden. Jeder TN greift sich ein, resp. mehrere Seilenden. Aufgabe ist es, gemeinsam das Mittelstück mit der Schlaufe über die Seile so zu lenken, dass die Bauteile „ergriffen“ und aufeinander gestellt werden können. Die Teilnehmer dürfen die Holzklötze nicht berühren. Falls Holzklötze umfallen, kann die Gruppe sich einen neuen Versuch „erkaufen“ indem sie dem TR Glaskugeln abgeben. Somit kann der TR die Holzklötze wieder aufrecht stellen.

Achtung ➔ TR, hierbei ist zu achten, dass die Gruppe zwingend „TEAM“ vertikal stehen hat. (TR hat Einfluss mit den Glaskugeln!)



7.9.5 Verschiedene Varianten der Übung

Ist die Gruppe stark:

- die Übung stumm durchführen
- verschieden TN Augenbinden geben

Ist die Gruppe schwach:

- die bereits aufgestellten Klötzen so drehen dass der Turm stabil steht.
- den TN erklären, dass verschiedene Klötze uneben sind!
-

7.9.6 Evaluation der Übung

Falls die Gruppe die Aufgabe nicht lösen kann: ➔ „Reflection in Action“ (der Trainer soll kurz stoppen und die Gruppe befragen wieso es nicht klappt).

Metaphorisch gesehen kann der Gruppe verdeutlicht werden wie sensibel eine Gruppe für Schwankungen sein kann!



Mögliche Themen bei der Evaluation: Was passiert wenn durcheinander und nicht abgestimmt gehandelt wird? Wie wichtig ist der Einzelne in der Gruppe? Wie sieht es aus mit der Frustrationstoleranz in der Gruppe?

➔ siehe Punkt 2.6!

Weiter zum Punkt 8!

7.9.7 Dauer der Übung

+ - < wie 15 TN => 10-15 Minuten

+ - > wie 15 TN => 15-25 Minuten



8. Schluss-Evaluation, Feedback

Am Ende der Aktivität (nach dem Tower of Power) wird eine abschließende Feedbackrunde eingeleitet, wobei jeder TN seine Erfahrungen einmal kurz erläutern soll. Dabei soll der TR auf verschiedene Fragen besonderen Wert legen!

TR ➔ TN:

- Wie habt ihr euch als Gruppe entwickelt?
- Ist eine Verbesserung festzustellen? Warum?
- Was waren die Herausforderungen?
- Wurdet ihr als Gruppe gestärkt? Warum?
- Worauf kommt es bei Gruppendynamik an?
- Wie haben euch die verschiedenen Übungen gefallen?
- Welche hat euch am besten gefallen? Warum?
- Gibt es beobachtete Aspekte, die in den Alltag zu integrieren sind?
- Wie setzt die Gruppe ihre Stärken ein um Schwächen zu kompensieren?
- Was für Mauern (sprich scheinbar „unüberwindbare“ Hindernisse) gibt es in eurem Leben?
- Was hat zum Erfolg oder gegeben falls Misserfolg geführt?
- Was braucht man um scheinbar „unmögliche“ Ziele zu erreichen?

...

Nachdem jeder TN zu Wort gekommen ist, macht der TR noch einen Abschluss wo er auf die verschiedenen Schwerpunkte der Übungen eingeht. Der TR soll in seiner Schlussevaluation auch verschiedene Werte einfließen lassen die beim Teambuilding sehr wichtig sind:

- Wir sind alle anders (gross, klein, stark, schwach, dick, dünn,...) und jeder hat seine Stärken/Schwächen. Arbeiten wir im Team, soll jeder TN zu Wort kommen, respektiert und integriert werden! Niemand soll ausgeschlossen werden! In der Gruppe als Team, ist man oft stärker als ein Einzelgänger!
- Bei Problemstellungen, soll man nicht sofort aufgeben, sondern im Gegenteil sich durch Hilfestellungen von Freunden, Familie,... beraten lassen, um so die richtigen Entscheidungen zu treffen.
- Respekt, Hilfsbereitschaft, Aufmerksamkeit, Verständnis, Zusammenarbeit, Konzentration, Wille,..., helfen beim Bau eines gelungenem Teams
- Nach Transfermöglichkeiten suchen, wo Aspekte des Erlebten vom Tb-Park auf den Alltag zu leiten sind!

z.B.:

Lärm (ständiges Reden) stört die Kommunikation in der Gruppe ➔ Schule (Alltag)

Jeder TN zu Wort kommen lassen=> ev. Vorschläge die so eher zu Aufklärung der Lösung gefunden werden können.

Die Schlussevaluation soll nicht zu lange dauern, kurz und knackig!!!

Positive Aspekte des Tagesverlaufs sind hier hervorzuheben!

Gruppenfoto: Am Ende der Feedbackrunde soll ein Gruppenfoto gemacht werden.

Die Gruppe positioniert sich vor einer im Team ausgewählten Lieblingsübung.

Im Vordergrund sollen die aufgestellten Bausteine („TEAM+++“) stehen .



9. Evaluationsmethoden

1. Reflection in Action

Wie der Name schon sagt wird die Reflexion während der Übung durchgeführt. Hier wurde es in die Geschichte eingebaut, „es tut sich eine Höhle auf, in der sich die Mannschaft besprechen kann“.

Bei der Reflexion sollte auf verschiedene Dinge geachtet werden:

- nur eine Person sollte Fragen stellen
- auf die Gruppe achten, die Dynamik nicht zu sehr stören
- keine geschlossenen, rethorischen Fragen stellen
- keine Lösungsvorschläge machen
- keine negativen Satzanfänge „hier gibt es ein Problem“
- der Gruppe Zeit geben um sich zu besprechen

2. Die Spiegelreflexion

Die Gruppe soll sich vorstellen gefilmt während der Übung worden zu sein. Was würden potenzielle Zuschauer gesehen haben? Diese „Draufsicht“ ermöglicht den Teilnehmer das Ganze von einer außenstehenden Position zu betrachten und zu hinterfragen. Hierbei soll nur das Gesehene und Gehörte beschrieben werden und keinen Interpretationen Platz gelassen werden. Es geht darum dass die Teilnehmer die Möglichkeit bekommen sich im Spiegel der Reflexion selbst zu erkennen. Zum Abschluss der Spiegelreflexion kann der Trainer erfragen was die Gruppe sich für die kommende(n) Übung(en) vornimmt.

3. Skalieren

Die Gruppe soll auf vorgegebene Fragen vom Trainer visuell antworten. Das Skalieren ist vor allem dann eine passende Methode wenn sich Teilnehmer bei der Reflexion nicht einbringen, nicht zu Worte kommen oder sich nicht trauen ihre Meinung zu sagen.

Hierbei gibt es verschiedene Möglichkeiten:

- mit den Fingern von 1-10 bewerten
- bei Zustimmung einen Schritt nach vorne machen, bei Nicht-Zustimmung einen Schritt zurück.
- Caesar-Abstimmung (Daumen hoch = Zustimmung, Daumen waagrecht = ich bin mir nicht schlüssig, Daumen runter = Nicht-Zustimmung)

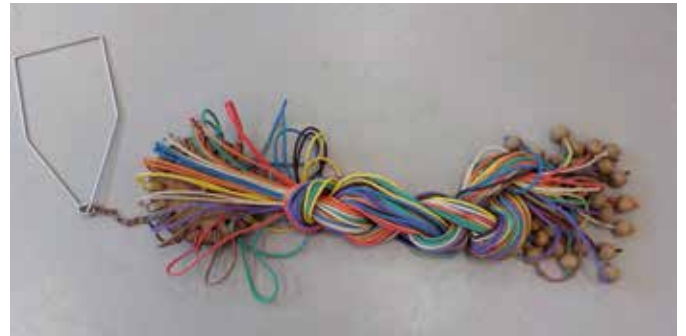
4. Weiterführen von Sätzen

Jeder Teilnehmer soll den gleichen vorgegebenen Satz beenden. Mögliche Sätze könnten sein:

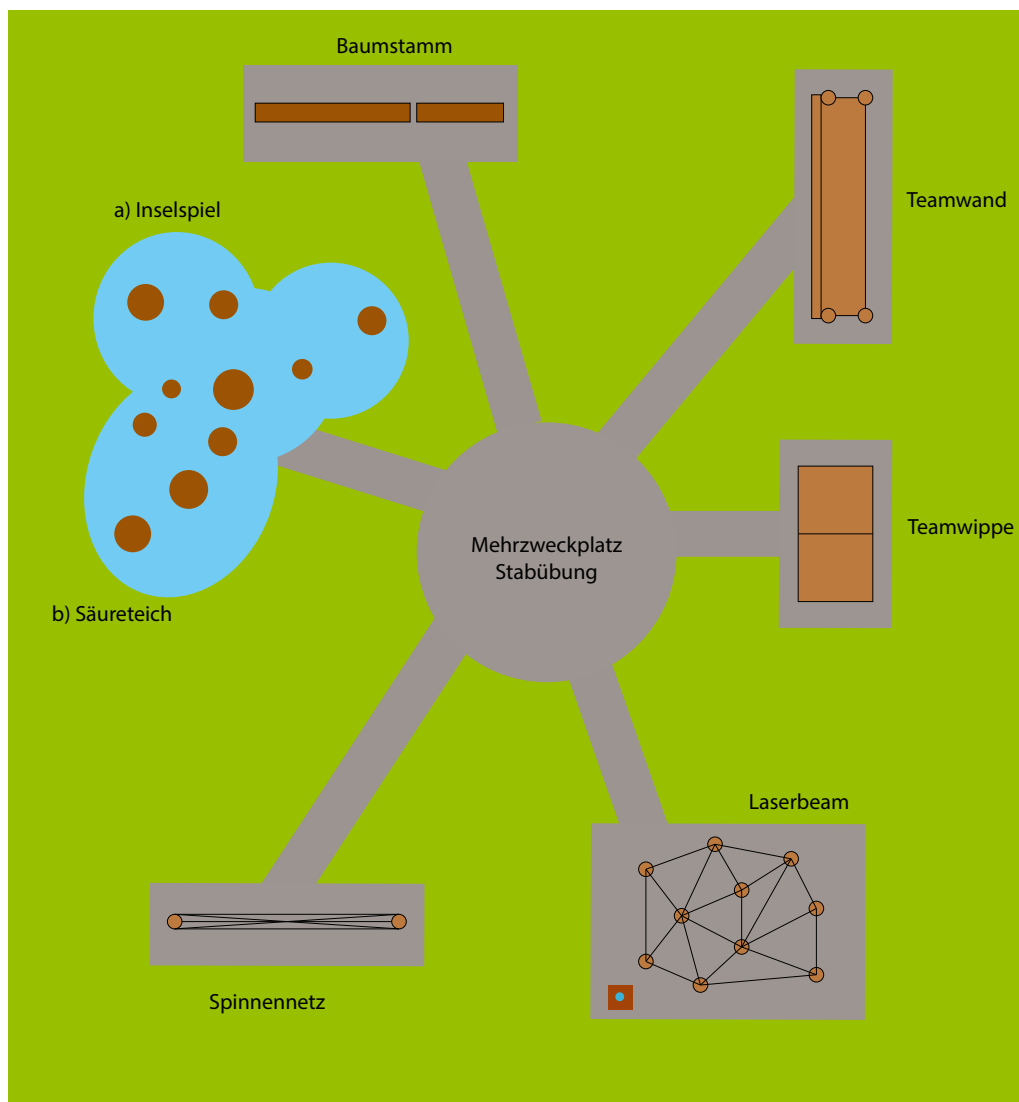
- Besonders gut hat mir gefallen, dass ...
- Die Übung ist geglückt, weil ...
- Ich habe gelernt, dass ...
- Mir hat geholfen, dass ...
- Ich habe erlebt, dass ...
- Eine Schlüsselsituation für mich war, dass ...
- Mich hat gefreut, dass ...

10. Aufgabe der TR nach der Aktivität

- Benutztes Material auf ev. Schäden überprüfen
- Benutztes Material auf den dafür vorgesehenen Platz einräumen (Auf dem Tb-Park, b.z.w. im Zentrum)
- Tower of Power richtig zusammenschnüren!
- Wasser beim Säureteich, Inselübung zudrehen!
- Beim Spinnennetz, sind die Schnüre der Spinnen einzeln aufzuwickeln! Ansonsten entsteht ein Schnursalat.
- Beim Laserbeam, ist der Schlüssel (auch bei Misserfolg der Gruppe) aus dem Glasbehälter zu entfernen!
- Beim Benutzen der Teamwand, sind zwingend beim Verlassen des Tb-Parks alle aufgesetzten Bretter zu entfernen und in die dafür vorgesehene Kiste zu legen ➔ Kiste immer abschließen!
- Tagesberichte ausfüllen



11. Plan des Teambuilding-Parks



12. Zusammenfassung

A

Hiermit wird die Aktivität (Tb-Park) immer begonnen:

Begrüßung (im Zentrum)

Tagesverlauf in eine Geschichte einbinden + Ziel der gesamten Aufgabe erläutern + 5 Wörter die ein gelungenes Team ausmachen (auf dem Tb-Park)

Baumstamm (z.B.: Fuß auf den Boden -1 Glaskugel)

Evaluation → Fingerbarometer

B

Ab jetzt, werden die Übungen der Gruppe und zeitentsprechend angepasst, durch den TR eingeleitet:

Spinnennetz (z.B.: berühren -1 Glaskugel)

Evaluation → Funneling

Wippe (z.B.: 5 Sekunden +1 Glaskugel)

Evaluation → Standogramm

Teamwand (z.B.: 1 Brett höher +1 Glaskugel)

Evaluation → Welcher Teil vom Schiff bist du? Warum?

Laserbeam (z.B.: Durchkommen +1 Glaskugel)

Evaluation → Cesar-Evaluation

Säureteich (z.B.: Wasser berühren -1 Glaskugel)

Evaluation → Mimik-Evaluation

Staabübung (z.B.: Fallen oder 1 Runde +/- 1 Glaskugel)

Evaluation → Mikro

Inselübung (z.B.: Holz kaufen -1 Glaskugel)

Evaluation=> Applaus-o-meter

C

Als Schlussrunde, muss immer der Tower of Power mit eingeplant werden:

Tower of Power

Hierbei ist es wichtig, dass der TR weiß wieviel Glaskugeln die Gruppe noch hat!!!

Schlußevaluation:

Entwicklung?

Verbesserung?

Offene Baustellen?

Transfergespräche

Stärken und Schwächen

Gruppenfoto

13. Abkürzungen

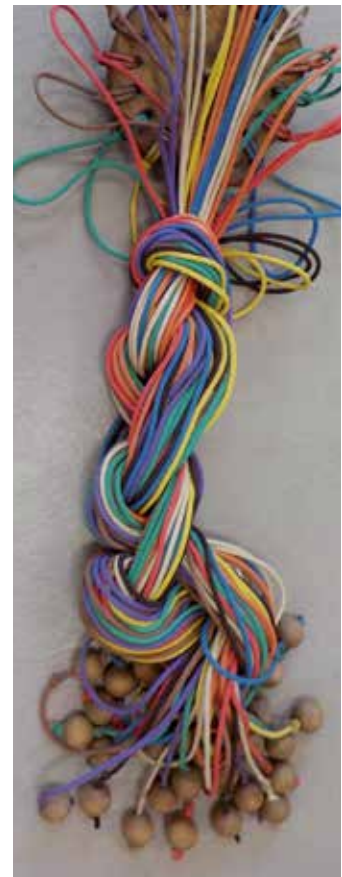
TN → Teilnehmer

TR → Trainer

Tb-Park → Teambuilding-Park

MZP → Mehrzweckplatz

14. Materiallager



15. Varianten von Leitfäden (Geschichte) durch den Aktivitätsverlauf des Tb-Parks:

Die Gruppe wird mit Hilfe einer Geschichte auf die Mission durch den Tb-Park geschickt:

- Die Gruppe strandet auf einer Insel (so wie Robinson Crusoe) und muss Schiffsteile (Holzklotz) auf den verschiedenen Missionen einsammeln, um diese als Gruppe verlassen zu können. Hierbei erkämpfen die Gestrandeten sich einige Heilkräuter (Glaskugel) um sich gegen die Gefahren der Insel zu schützen!
- Die ganze Gruppe wird von einer digitalen Welt angesaugt!!! Um hier wieder als geschlossene Gruppe zu entkommen, müssen hier einige App's bewältigt werden! Nach erfolgreicher Eroberung einer APP erhält die Gruppe einen Teil-Code (Holzklotz) um ihrem Ziel des Verlassens dieser Welt näher zu kommen! Um ev. Schwierigkeiten aus dem Weg zu gehen, oder gegebenenfalls Leben zu retten kann die Gruppe sich Kredite (Glasperlen) erkämpfen.
- Die Gruppe ist auserwählt worden um bei der nächsten Raumfahrtmission mit dem Raumschiff verschiedene Planeten anzusteuern. Da das Wasser auf der Erde knapp wird, muss die Oberfläche des betreffenden Planeten mit zur Erde gebracht werden, um sie auf Spuren von Wasser zu untersuchen! Hierfür wurde ein Testgelände (Tb-Park) originalgetreu nachgebaut, um die Gruppe auf eventuelle Schwierigkeiten vorzubereiten! Nach Schaffen einer Mission erhält die Gruppe eine Handvoll vom Teil der Oberfläche (Holzklotz) dieses Planeten! Um sich gegen ev. Gefahren zu schützen, oder bei Problemen der Erforschung vom Teil der Oberfläche kann das Astronautenteam sich Energie (Glaskugeln) gewinnen!
- Leider gab es vor einigen Tagen ein Atomunglück! Die Gruppe wurde ausgewählt um die Schäden so gering wie möglich zu halten!!! Die Kernschmelze ist noch nicht eingetreten und kann nur von diesem Team verhindert werden!! Um sich durch den Reaktor zu kämpfen, muss die Gruppe verschiedene Hindernisse überwinden. Hierbei erobert die Gruppe Teilbrennstäbe, die am Ende zu einem Gesamten zusammengefügt werden müssen, um so die Kernschmelze zu verhindern. Dem Team werden durch schnelles Handeln auf dem Wege Jodpillen auffallen, die ein Verseuchen von Radioaktivität verhindern sollen.
Die Brennstäbe sind nur mit einem mit auf dem Wege transportierten Handschuh anzufassen!!!
Bei Regen können die Ganzwetteranzüge (gelber Regenschutz) als radioaktiven Schutz benutzt werden!

• ...

•

•

•

•

16. Was tun im Notfall?

- Keine Panik
- Sich einen Überblick der Geschehnisse verschaffen
- Verletzungen prüfen
- 1.Hilfe leisten
- Gruppe bei der Rettung einbinden b.z.w. beschäftigen
- Wenn nötig, Notruf wählen
- Verantwortlichen der Aktivität informieren
- Verletzten betreuen, bis Hilfe eintrifft

17. Partner



hochkant

Mobile Teamelemente

für erlebnispädagogisches Arbeiten mit Gruppen

- ◆ verschiedenste Trainingsmodule
- ◆ Einzelübungen optimal kombinierbar
- ◆ flexibel einsetzbar
- ◆ qualitativ hochwertig

NEU: Teambox

16 Teamspiele kompakt verpackt

Die Erlebnismacher!

Konzeption | Planung | Bau www.hochkant.de

18. Wörterbuch

Lëtzebuergesch	Français	Deutsch	English
Team	Equipe	Team	Team
Grupp	Groupe	Gruppe	Group
Teambuilding	Teambuilding	Teambuilding	Teambuilding
Trainer	Entraîneur	Trainer	Trainer
Participant	Participant	Teilnehmer	Participant
Evaluatioun	Evaluation	Evaluation	Evaluation
Seel	Corde	Seil	Rope
Holzklötz	Bloc en bois	Holzklötz	Chunk of wood
Glaskugelen (Jicken)	Boule en verre (billes)	Glaskugeln (Murmeln)	Marbles
Teamwand	Paroi d'équipe	Teamwand	Teamwall
Spannennetz	Toile d'araignée	Spinnennetz	Spider web
Spann	Araignée	Spinne	Spider
Behälter	Réservoir	Behälter	Tank
Sprëtz	Seringue à eau	Spritze	Injection
Schellen	Clochette	Glöckchen	Bell
Wipp	Bascule	Wippe	Seesaw
Baamstamm	Tronc	Baumstamm	Tree trunk
Waasser	Eau	Wasser	Water
Platz	Place	Platz	Place
Geschicht	Histoire	Geschichte	History
An der Grupp	Dans le groupe	In der Gruppe	In the group
Zesummen	Ensemble	Zusammen	Together
Krees	Cercle	Kreis	Circle
Glasbehälter	Container d'eau	Glasbehälter	Glass container
Lächer	Trous	Löcher	Holes
Beréieren	Toucher	Berühren	To touch
Elastesch	Elastique	Elastisch	Flexible
Kommunikatioun	Communication	Kommunikation	Communication
Respekt	Respect	Respekt	Respect
Wippen	Basculer	Wippen	To seesaw
Gläichgewicht	Equilibre	Gleichgewicht	Equilibration
Hëllef	Aider	Helfen	To help
Gräifen	Attraper	Greifen	To grab
Holz	Bois	Holz	Wood
Fallschutz	Protection de chute	Fallschutz	Fall safety
An enger Rei	En rang	In einer Reihe	In a line
Dem Alphabet no	Selon l'alphabet	Dem Alphabet nach	By alphabetical order
Der Gréisst no	Selon la taille	Der Größe nach	By size
Krauchen	Ramper	Kriechen	To crawl
Kooperativ	Coopératif	Kooperativ	Cooperative
Toleranz	Tolérance	Toleranz	Tolerance
Kompetenzen	Compétance	Kompetenzen	Competence
Afluss	Influence	Einfluss	Influence
D'Grupp ass staark	Un groupe fort	Die Gruppe ist stark	The group is strong
Zesummenaarbecht	Coopération	Zusammenarbeit	Cooperation
Transforgesprécher	Conversation de transfer	Transforgespräche	Transfer talks
Teamgeescht	Esprit d'équipe	Teamgeist	Team spirit
eng Roll fannen	Trouver un rôle	Eine Rolle finden	To find a role
Feedback	Réactions	Rückmeldung	Feedback

19. Quellen

lecturio.de/magazin/teambuilding-uebungen/ (vom 1/10/15)

pbueche.de/wp/wp-content/uploads/gruppen_und_rollen_innerhalb_einer_gruppe.pdf (vom 1/10/15)

freac.lu (Faber Klot 1/10/15)

20. Gruppenfoto



21. Notizen

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Adresse postale
Boîte postale 707 • L-2017 Luxembourg
Adresse siège
138 bld de la Pétrusse • L-2330 Luxembourg
Tél.: (+352) 2478-6465 Fax: (+352) 46 41 86
info@snj.lu • www.snj.lu

