



die Erlebnispädagogik-Kiste
das Handbuch

querfeldein aufbrechen mit Simon Brombach und Stefanie Andrä

- individuelle Soziale Arbeit

Salmannsweilergasse 32

78462 Konstanz

jetzt@querfeldein-aufbrechen.de

5. überarbeitete Auflage

von Simon Brombach

Konstanz, im Frühjahr 2026

„Über den Tellerrand blicken, Grenzen überschreiten, Herausforderungen annehmen, Hindernisse überwinden, Risiken abwägen und annehmen, Entscheidungen fällen und dazu stehen, einen eingeschlagenen Weg durchhalten, kreative Lösungen finden – das alles sind Kompetenzen, die heute gefordert werden und mit deren Vermittlung sich Schulen und Hochschulen schwer tun. Vermutlich deshalb, weil es hier nicht um Wissen geht, sondern um Haltungen, Einstellungen, um persönliches Wachstum, um [...] Charaktererziehung“ (MICHLE 2009: 7).

I INHALT

1	Wichtiges vorab!	6
2	für Interessierte	14
2.1	Kurt Hahn – Geschichtliche Grundlage der Erlebnispädagogik	15
2.2	Prinzipien der Erlebnispädagogik	15
2.3	Lernmodelle der Erlebnispädagogik	16
2.3.1	The Mountains Speak for Themselves	17
2.3.2	Outward Bound Plus	18
2.3.3	Das metaphorische Modell nach Bacon	18
2.3.4	Unterstützende Prozessbegleitung nach Gass & Priest	20
3	Spiele	21
3.1	Auflockerungsspiele	22
3.2	Spiele zum Kennenlernen	29
3.3	Geländespiele	34
3.4	Spiele in gemütlicher Runde	36
3.5	Spiele zur Wissensvermittlung	43
3.6	Spiele auf Fahrten	47

4	Warm-Up Spiele	49
4.1	Warm-Up Spiele zum Thema Vertrauen	50
4.2	Warm-Up Spiele zum Thema Kooperation	53
4.3	Warm-Up Spiele zum Thema Kommunikation	58

5	Interaktionsübungen	61
5.1	Interaktionsübungen zum Thema Vertrauen	62
5.2	Interaktionsübungen zum Thema Kooperation	66
5.3	Interaktionsübungen zum Thema Kommunikation	76

6	Reflexions-, Feedback- und Auswertungsmethoden	100
---	--	-----

7	Freizeitpädagogische Elemente	122
---	-------------------------------	-----

II Verzeichnis der Spiele, Übungen und Reflexionsmethoden

III Quellen

IV Materialliste der Erlebnispädagogik-Kiste

1 Wichtigs vorab!

Das Handbuch zur Erlebnispädagogik - Box zielt darauf ab, Pädagog:innen einfach erklärt erlebnispädagogische Methoden nahezu bringen, um diese selbstständig, auch ohne Vorkenntnisse, durchführen zu können. Diese Kapitel ist für diejenigen unter euch, die schnell eine Methode brauchen mit denen praktisch gearbeitet werden kann, sich jedoch nicht tiefer mit der Thematik auseinandersetzen wollen oder zeitlich nicht können. Daher werden in diesem Kapitel lediglich die unabdingbaren Wissensbestände dargelegt, um Erlebnispädagogik praktisch umzusetzen. All diejenigen die mehr wissen und verstehen wollen schauen bitte in Kapitel 2: FÜR INTERESSIERTE. Es lohnt sich!

An dieser Stelle mag sich der oder die ein oder andere fragen, ob es überhaupt legitim ist, wenn ‚Fachfremde‘ sich einer Methode bedienen ohne je an einer Fort- oder Ausbildung zu diesem Thema teilgenommen zu haben. Diese Frage ist hier insofern mit Ja zu beantworten, da die vorgestellten Übungen und Spiele lediglich einen kleinen Ausschnitt der Erlebnispädagogik darstellen. Und zwar einen, bei dem weder hohe Sicherheitsaspekte zu berücksichtigen sind (wie beim Klettern oder Touren in unbekannten Gelände), noch die Anforderung gestellt ist anhand der Übungen und Spiele in diesem Buch eine erlebnispädagogisch fundierte Woche zu gestalten. Kurzum, die Übungen sind dafür geeignet punktuell eingesetzt zu werden, um Gruppenprozesse und Dynamiken einzuleiten und/oder sichtbar zu machen und diese zu reflektieren. Auch können mit den Übungen an vielen Stellen Wissen vermittelt werden. Die Ziele bezogen auf Adressat:innen sind v. a. die Stärkung von kooperativen und kommunikativen Verhalten sowie das Vertrauen zur Gruppe. Daher stellt sich weniger die Frage nach der Legitimität sondern vielmehr danach, was es braucht um die Übungen und Spiele in diesem Buch sinnvoll durchführen zu können.

Es braucht Kenntnisse und Fertigkeiten im Umgang mit Gruppen. Die Kompetenz Gruppenprozesse und Dynamiken einschätzen und ggf. intervenieren sowie eventuell entstehende Probleme auffangen zu können. Empathie, um das Befinden der Gruppe zu deuten und angemessen darauf reagieren zu können. All das sind Kompetenzen die jedem:r zu unterstellen sind.

Für die konkrete Umsetzung der Übungen liefert REINERS (1997) einen hilfreichen Leitfaden: Die Anleiter:innen sollten die Übungen und Spiele gezielt nach den Bedarfen der Gruppe auswählen (in den entsprechenden Spielen und Übungen zu finden unter dem Stichwort: *Einsatz und Ziel*). Während Spiele vorrangig zur Auflockerung oder Kennenlernen sind und v. a. Spaß bringen zielen Übungen auf die Stärkung von bestimmten Schwerpunkten ab. Schwerpunkte können das Kooperations- und Kommunikationsverhalten sein sowie das Vertrauen untereinander zu stärken. In diesem Handbuch sind Spiele zu finden die u. a. zur Auflockerung oder Vorbereitung auf eine Übung dienlich sind und eben Übungen. Übungen sind Interaktionsübungen, konzentrieren sich also auf die Interaktion der Gruppe mit o. g. Schwerpunkten. Es gibt Interaktionsübungen mit einem bestimmten Schwerpunkt und andere die zwei oder alle drei Schwerpunkte abdecken. Darüber hinaus eignen sich sog. Stellschrauben zur Regulierung des Anforderungsgrads einer Übung. Hier sind zwei Stellschrauben zur Verfügung gestellt: Erblinden (mit Augenbinden) und verstummen (niemand darf bei der Durchführung reden). Stellschrauben können, müssen aber nicht verwendet werden. Weiterhin können beide gleichzeitig oder einzeln eingesetzt werden und sie können Einzelne oder die gesamte Gruppe betreffen. Bei der Auswahl der Interaktionsübung und der Stellschrauben sind zwei Fragen hilfreich: *Welches Ziel will ich erreichen?* (z. B. Kooperation, Kommunikation und/oder Vertrauen stärken; Spaß und Unterhaltung; Probleme innerhalb der Gruppe vor Augen führen etc.). *Ist die Durchführung für meine Gruppe passend?* (Fitness (körperlich und geistig), Alter, Größe, Wetter, Sicherheit etc.). Interaktionsübungen können moralisch aufbauend sein (z. B. bei einer leichteren Übung). Aber auch dazu verwendet werden, um z. B. Schwierigkeiten in der Kommunikation für die Adressat:innen aufzudecken, um daran arbeiten zu können. Die Umsetzung einer Interaktionsübung gliedert sich in drei Phasen: der Einführungs-, Durchführungs- und Auswertungsphase.

Einführungsphase

Wichtig für das Gelingen einer Interaktionsübung, aber auch für Spiele ist, dass die Aufgabe überzeugend und plastisch sowie die dazugehörigen Regeln unmissverständlich erklärt werden. Die Einfüh-

rung kann dabei sachlich erfolgen, d. h. Aufgabenstellung und Regeln werden wie in den Beschreibungen in diesem Handbuch erklärt oder aber die Einführung wird in eine Geschichte eingebettet. Für besseres Verständnis dienen beispielhafte Einführungen in die Interaktionsübung *elektrischer Draht*.

Variante 1: „Aufgabe ist es, die gesamte Gruppe von einer Seite des Seils auf die andere zu bringen, wobei das Seil nicht berührt werden darf. Ihr dürft nur über das Seil gehen, nicht unten durch. Auch dürfen die Bäume an denen das Seil befestigt ist nicht berührt werden. Wird es berührt, bekommt ihr eine Augenbinde, wodurch die Aufgabe schwerer wird.“

Variante 2: „Wir sind hier am elektrischen Draht und um auf unserer Tour weiterzukommen müsst ihr ihn mit viel Geschick überwinden. Doch Vorsicht! Die Bäume und auch das Feld zwischen Boden und Draht stehen unter Hochspannung. Berührt ihr es, erblindet ihr sofort, da eure Augen die elektrische Spannung nicht aushalten.“

Welche Variante gewählt wird, obliegt den Anleiter:innen. Zu beachten ist hier die mögliche Reaktion der Gruppe auf die jeweiligen Varianten. Generell gilt es bei Übungen und Spielen fünf Prinzipien der Erlebnispädagogik zu gewährleisten: *Handlungsorientierung, Ganzheitlichkeit, Aktion und Reflexion, Gruppenorientierung und Freiwilligkeit*.

Weiterhin besteht die Möglichkeit Gründe und Ziele der Übung vor der Durchführung zu erläutern oder dies erst im Nachhinein zu tun. Beide Herangehensweisen haben ihre Berechtigung: Werden die Gründe und Ziele vorher bekannt gegeben, kann die Motivation der Teilnehmer:innen gesteigert werden und sie werden vermutlich strategischer an die Aufgabe herangehen. Allerdings kann dadurch der Aktionsspielraum in der Durchführung eingeengt werden, so dass spontanes Handeln durch den Versuch den Erwartungen zu entsprechen ersetzt wird. Darüber hinaus bietet die Frage, was mit dieser Übung gelernt werden konnte einen guten Einstieg in die Reflexion. Auch hier obliegt es der Einschätzung der Anleiter:innen welche Herangehensweise für die Gruppe in der jeweiligen Situation angebracht ist.

Durchführungsphase

Während der Durchführungsphase sind die Anleiter:innen dazu angehalten das Verhalten der Teilnehmer:innen zu beobachten, um dies in der Reflexion aufgreifen zu können. Es ist durchaus sinnvoll sich Noti-

zen zu machen, z. B. von dem was gesagt wird. Weiterhin ist es wichtig, dass auf die Einhaltung der Regeln geachtet wird. Es sollte jedoch nur so viel wie nötig und so wenig wie möglich interveniert werden, damit der experimentelle Charakter während der Übung nicht unterbunden wird. Sollte der Eindruck entstehen die Teilnehmer:innen scheitern immer an einem bestimmten Punkt, kann erfragt werden ob sie einen Hinweis wollen und ggf. gegeben werden. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass es nicht Ziel sein sollte jede Aufgabe mit Bravour zu meistern. Ein Scheitern kann pädagogisch sehr wertvoll sein, z. B. wenn sich arrogante und/oder gelangweilte Tendenzen einer Gruppe bemerkbar machen, um sie wieder auf den Boden zu holen. Außerdem bietet ein Scheitern eine gute Reflexionsgrundlage, in der aufgedeckt werden kann, warum und woran sie gescheitert sind (Kommunikation etc.) und ob sie auch im Alltag mit selbigem Probleme haben. Eben diese Probleme gilt es dann in der kommenden Übung aufzugreifen. Allerdings ist es ratsam, dann die Stellschrauben so zu stellen, damit die Übung gelingt und die Teilnehmer:innen mit einem Erfolgserlebnis belohnt werden. Nach der Durchführung folgt die Auswertungs- bzw. Reflexionsphase.

Auswertungs-/ Reflexionsphase

Ziel erlebnispädagogischer Interventionen ist es eine Strukturgleichheit zum Alltag (Isomorphie) herzustellen. Ereignisse werden hier durch Interaktionsübungen zu außeralltäglichen Erlebnissen, die individuell be- und verarbeitet werden. Diese werden durch die Auseinandersetzung damit in der Reflexion zu Erfahrungen. Genau an dieser Stelle bietet sich eine riesige pädagogische Chance: Es gilt diese neu gewonnene Erfahrung in den Kontext des Alltags einzubetten, so dass die Teilnehmer:innen eine Erkenntnis daraus ziehen, die in ihren Alltag integrierbar und anschlussfähig ist (vgl. MICHL 2009: 11). Verschiedene Methoden um eine Reflexion durchzuführen findet ihr im Kapitel 6: *Reflexions-, Feedback- und Auswertungsmethoden*. Über den praktischen Methoden zur Reflexion stehen Lernmodelle nach denen sich die Reflexion richtet. Hier seien vier genannt die sich m. E. auch von ‚Fachfremden‘ anwenden lassen:

Outward Bound plus: Das ist aus meinen Erfahrungen das am häufigsten genutzte Modell. Es bedeutet Aktion und Reflexion: Also eine Aktion

wird durchgeführt und das Verhalten im Anschluss mit einer Reflexionsmethode reflektiert. Dieses Modell lässt sich immer anwenden, jedoch ist es ratsam sich auch die folgenden Modelle anzuschauen und damit zu arbeiten.

The Mountains Speak for Themselves: Dieses Modell geht davon aus, dass ein Erlebnis so intensiv war, dass eine Reflexion von den Teilnehmer:innen heraus erfolgt. Anzeichen dafür, dass dieses Modell anzuwenden ist, sind wenn die Teilnehmer:innen sich nach der Aktion direkt und lange über das erlebte Unterhalten. Allerdings bleibt es den Anleiter:innen überlassen ob sie bei der Unterhaltung mitwirken und hier und da Denkanstöße miteinbringen.

Kommentiertes Handlungslernen: Die Anleiter:innen berichten nach der Aktion von ihren Beobachtungen und geben Ratschläge zur Veränderung. Dieses Modell eignet sich wenn die Gruppe sich bereits Ziele gesetzt hat und in Absprache mit den Anleiter:innen ein Feedback dazu erhalten will. *Direktives Handlungslernen:* Hier nennen die Anleiter:innen vor Aktion die Lernziele die sich die Gruppe gesetzt haben. Dieses Modell eignet sich dann, wenn bereits Übungen vorangegangen sind und die Gruppe in den Reflexionen festgestellt hat, dass das Gelingen durch z. B. durcheinanderrufen während der Durchführung erschwert wird.

Dies war ein kurzer Umriss des Potenzials von Erlebnispädagogik. Für alle die noch mehr Wissen wollen verweise ich auf das Kapitel: Für Interessierte. Denkt an die Phasen und Lernmodelle, an die Stell-schrauben, die Prinzipien und v. a. an die Eigenschaften eurer Gruppe!

Noch ein paar Bemerkungen bevor ihr durchstarten könnt: Die Zeitangaben zu den Spielen und Übungen sind nur Durchschnittsangaben – die benötigte Zeit variiert von Gruppe zu Gruppe. Außerdem beziehen sich die Zeitangaben lediglich auf die Einführung und Durchführung des Spiels oder der Übung. Die Reflexion muss bei den Übungen mit der Zeitangabe der Reflexionsmethode addiert werden, um die gesamte Dauer einschätzen zu können. Auch die Angabe der Anzahl der Personen ist eine persönliche Einschätzung. Soll heißen sind es mal ein oder zwei Personen mehr oder weniger muss selbst eingeschätzt werden, ob das Spiel oder die Übung im konkreten Fall geeignet ist.

Und denkt dran, Spiele heben den Spaßcharakter hervor, erlebnispädagogische Übungen sind Absichtsvoll. Bei Übungen bietet es sich an zuvor einen passendes Warm-Up Spiel (insbesondere bei Vertrauensübungen) oder ein Auflockerungsspiel durchzuführen. Z. B.: Zuerst

ein Vertrauens - Warm-Up, dann eine Vertrauens-Interaktionsübung und im Anschluss eine dazugehörige Reflexionsmethode oder eine aus dem Kapitel 6: REFLEXIONS-, FEEDBACKS- UND AUSWERTUNGSMETHODEN

2 für Interessierte

Erlebnis- und handlungsorientierte Methoden sind in der Pädagogik seit den 1990er Jahren im Aufwind (vgl. MICHL 2009: 8). Neben den sich darauf spezialisierten Anbietern, stehen sowohl in der Ausbildung zum/r Erzieher:in als auch in Sozial- und Erziehungswissenschaftlichen Fakultäten der Hochschulen und Universitäten erlebnis- und handlungsorientierte Methoden zunehmend auf dem Lehrplan (vgl. HECKMAIR/MICHL 2012: 54). Zu diesen Methoden zählen u. a. Freizeitpädagogik, Ferienpädagogik, Sportpädagogik, Medienpädagogik, Theaterpädagogik und Naturerlebnispädagogik – all diese pädagogischen Disziplinen werden in der erlebnispädagogischen Praxis angewandt (vgl. MICHL 2009: 14). Doch was wird unter dem Begriff Erlebnispädagogik verstanden? BAIG-SCHNEIDER trägt (2012) verschiedene Definitionen von Erlebnispädagogik zusammen. Er verweist darauf, dass Erlebnispädagogik je nach Arbeitsfeld unterschiedlich verstanden wird, wodurch eine vereinheitlichte Definition nicht durchsetzbar ist (vgl. BAIG-SCHNEIDER 2012: 13-18). Nach Auffassung von SCHAD/MICHL (2004) kann man nur von Erlebnispädagogik sprechen, wenn mehrere der folgenden Kriterien erfüllt sind:

- * Sie findet in der Regel unter freiem Himmel statt
- * Sie verwendet häufig die Natur als Lernfeld
- * Sie hat eine hohe physische Handlungskomponente
- * Sie setzt auf direkte Handlungskonsequenzen der verwendeten Aktivität
- * Sie arbeitet mit Herausforderungen und subjektiven Grenzerfahrungen
- * Sie benutzt als Medien eine Mixtur von klassischen Natursportarten, speziellen künstlichen Anlagen sowie eine Palette von Vertrauensübungen und Problemlösungsaufgaben

* Die Gruppe ist ein wichtiger Katalysator der Veränderung

* Das Erlebte wird reflektiert: Was wurde gelernt und wie wirkt es sich auf den persönlichen und beruflichen Alltag aus? Auf die Reflexion folgt der Transfer in den persönlichen und/oder schulischen und/oder beruflichen Alltag

(SCHAD/MICHL 2004 zit. in MICHL 2009: 11-12)

Wie oben veranschaulicht findet eine Definition nur im jeweiligen Kontext Anwendung (vgl. KORNMEIER 2013: 109). Daher wird im Folgenden genannt, was die GESELLSCHAFT ZUR FÖRDERUNG VON ERLEBNISPÄDAGOGIK (GFE) | ERLEBNISTAGE E. V. (2014) als der größte und führende Anbieter von Erlebnispädagogik in Deutschland unter Erlebnispädagogik versteht (vgl. GFE | ERLEBNISTAGE E. V.):

„Unter Erlebnispädagogik verstehen wir eine handlungsorientierte Methode, die – bevorzugt im Lern- und Erfahrungsraum Natur – mit einem pädagogisch zielgerichteten Arrangement einer nicht-alltäglichen Situation arbeitet, aus der für den Einzelnen (in der Gruppe) eine Herausforderung entsteht, die ihn in einen Prozess der aktiven Auseinandersetzung Erfahrungen sammeln lässt, aus denen für den Alltag ein Zuwachs an v. a. Selbst- und Sozialkompetenzen erwachsen soll“ (GFE | ERLEBNISTAGE 2014).

Dieser Prozess der aktiven Auseinandersetzung mit einer nicht-alltäglichen Herausforderung und deren Funktionsweise ist anhand des Erlebniskettenmodells beschreib- und erklärbar (vgl. MICHL 2009: 10-11): „Aus Ereignissen werden Erlebnisse. Erlebnisse bündeln sich zu Erfahrungen, aus Erfahrungen werden Erkenntnisse gezogen“ (MICHL 2009: 10). Erlebnispädagogen:innen inszenieren in der Natur nicht-alltägliche Herausforderungen mit hohen Anforderungscharakter für den/die Einzelne als auch für die Gruppe (Ereignisse). Diese Ereignisse werden bspw. durch Natursportarten wie Klettern und Wandern oder Problemlösungsaufgaben, welche die Gruppe nur in Zusammenarbeit bewältigen können, inszeniert (vgl. ebd). Ziel dabei ist es, die Adressaten:innen aus der Komfortzone in die Lernzone zu stoßen. In der Komfortzone überwiegt das Gefühl der Sicherheit. Sie bietet Raum für Entspannung und Genuss, kann aber zu Bequemlichkeit führen und

dazu, dass die eigenen Stärken und Schwächen nicht erprobt werden. In der Lernzone treffen die Adressaten:innen auf Unbekanntes. Dies führt zu einer Unsicherheit – die Adressaten:innen sind gefordert: Probleme tun sich auf, Risiken werden abgewogen, unerwartete Herausforderungen müssen bewältigt werden – ein Lernprozess wird eingeleitet (vgl. MICHL 2009: 39-41; HANSEN 2010: 26). Diese Ereignisse stellen sowohl den/die Einzelne:n als auch für die Gruppe vor intensive psychische und physische Herausforderungen. Gelernte Verhaltens- und Kommunikationsmuster brechen auf, Emotionen werden demaskiert ausgedrückt (vgl. MICHL 2009: 38). Die Übergänge von einer Handlung zur nächsten werden fließend (vgl. LAKEMANN 2005: 10). Während dieses Prozesses wird Unbekanntes zu Bekanntem und Unsicherheit wird in Sicherheit verwandelt, es gibt „... kaum eine Trennung zwischen sich und der Umwelt, zwischen Stimulus und Reaktion oder zwischen Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft“ (v. CUBE 1990 zit. in MICHL 2009: 41). Diese Ereignisse werden individuell im Abgleich mit der inneren Wirklichkeit zu *Erlebnissen* be- und verarbeitet (vgl. ZUFFELATO/KRESZMEIER 2007: 85; MICHL 2009: 11). Dabei spielen Faktoren wie Vorkenntnisse, Vitalität, Motivation und emotionale Besetztheit zum Ereignis entscheidende Rollen (vgl. GNAHS 2007: 48). Die Gruppe tauscht sich über das Erlebnis bzw. über die Ergebnisse der individuellen Be- und Verarbeitung des Ereignisses aus (vgl. MICHL 2009: 10-11). Anders ausgedrückt kommuniziert die Gruppe über die subjektiv wahrgenommen und interpretierten Erlebnisse, wodurch eine Neu-Interpretation sowohl für die Einzelnen als auch für die Gruppe vorgenommen wird (vgl. ZUFFELATO/KRESZMEIER 2007: 85-86; MICHL 2009: 10-11). Es entsteht ein Zuwachs an *Erfahrung* (vgl. MICHL 2009: 10-11). Diese Erfahrungen werden in einer Reflexion behandelt (vgl. ebd.). Unter Reflexion verstehen Erlebnispädagogen „...die Auseinandersetzung mit dem inneren Erleben und den daraus resultierenden Schlussfolgerungen und Werthaltungen, Denk- und Handlungsmustern“ (ZUFFELATO/KRESZMEIER 2007: 131). Die Erfahrungen sollen bewusst gemacht werden: unbewusste Verhaltensweisen, Motivationen und Handlungsmuster kommen zu Tage (vgl. ZUFFELATO/KRESZMEIER 2007: 131-132). Es werden *Erkenntnisse* aufgebaut, mit der Absicht diese aus der Lernsituation in vergleichbare Kontexte des Alltags zu transferieren (vgl. MICHL 2009: 10-11; ZUFFELATO/KRESZMEIER 2007: 161).

2.1 Kurt Hahn – Geschichtliche Grundlage der Erlebnispädagogik

Kurt Hahn wurde 1886 in Berlin geboren. Nach seinem Abitur wandte er sich dem Studium der Philosophie, Philologie, Psychologie, Pädagogik und der Ökonomie (vgl. HAHN 1998: 348). Sein Leben widmete er politischen und pädagogischen Fragen (vgl. HAHN 1998: 298). Er trug zur Gründung verschiedener politischer Organisationen bei und entwarf ein Bildungskonzept, das er in seinen Schulen verwirklichte (vgl. HAHN 1998: 348-351). Dieses nannte er Erlebnistherapie (vgl. HAHN 1998: 298). Der Ursprung der Erlebnistherapie ist auf Hahns Kritik an Gesellschaft, Schule und Familie zurückzuführen (vgl. HAHN 1998: 298). Er beklagte „[...] den Verfall der körperlichen Tauglichkeit, den Verfall der Unternehmungslust, der Selbstzucht, des Gedächtnisses und der Phantasie, den Verfall der Sorgsamkeit und den schlimmsten Verfall, den Verfall des Erbarmens“ (HAHN 1998: 298). Bezogen auf diese Verfallerscheinungen konzipierte Hahn die vier Säulen der Erlebnistherapie (vgl. HAHN 1998: 301): körperliches Training, Expedition, Projekt und Dienst am Nächsten (vgl. HAHN 1998: 301-303). Dem Verfall der körperlichen Tauglichkeit soll durch körperliches Training entgegengewirkt werden (vgl. HAHN 1998: 301-302). HAHN wünscht dem Bewegungsmangel in Schulen durch leichtathletische Übungen und Natursportarten wie Klettern, Wandern und Segeln auszugleichen (vgl. ebd.). Das zweite Element ist die Expedition, um den Mangel an Initiative und Spontanität auszugleichen (vgl. MICHL 2009: 27). „Die Expedition zu Wasser und zu Lande sollten Voraussicht in der Planung und Sorgsamkeit, Umsicht, Entschlußkraft und Zähigkeit in der Durchführung fordern“ (HAHN 1998: 302). Das Projekt wirkt den Mangel an Sorgsamkeit entgegen. Es kennzeichnet sich dadurch, dass auf ein im Vorhinein definiertes Ziel hingearbeitet wird und es Vertiefung und Ausdauer verlangt. Projekte können nach HAHN (1998) künstlerischer, dichterischer, wissenschaftlicher oder auch bautechnischer Natur sein (vgl. HAHN 1998: 302-303). Mit dem Dienst am Nächsten soll dem Mangel an menschlicher Anteilnahme entgegengewirkt werden (vgl. HAHN 1998: 303). HAHN bezieht sich auf einen Aufruf von JAMES. Dieser richtet sich v. a. an Pädagog:innen: „Wenn Behagen und Gewinn [...] die beherrschenden Ziele im Frieden werden, dann bleibt ein elementares Verlangen unbefriedigt und liegt auf der Lauer: Die Sehnsucht, einer Sache zu dienen, an die man sich verlieren kann: dann besteht die Gefahr, daß in einer internationalen Krise der Krieg zum Ver-

führer wird und als Befreier von einem flügelahmen Frieden begrüßt wird.“ (HAHN 1998: 303).

HAHN versteht seine Erlebnistherapie als präventive Kur dieser Verfallserscheinungen (vgl. HAHN 1998: 301). Er setzte jeder Erscheinung ein kompensierendes Element entgegen. Es fällt auf, dass die von HAHN kritisierten Probleme noch immer aktuell sind: adipöse Kinder- und Jugendliche, Passivität, Defizite sozialer Kompetenzen etc. (vgl. MICHL 2009: 28-29). Aufbauend auf den vier Elementen der Erlebnistherapie, formulierte Hahn die sieben Salemer Gesetze (vgl. MICHL 2009: 29).

1. Gebt den Kindern Gelegenheit, sich selbst zu entdecken
2. Lasst die Kinder Triumph und Niederlage erleben
3. Gebt den Kindern Gelegenheit zur Selbsthingabe an die gemeinsame Sache
4. Sorgt für Zeiten der Stille
5. Übt die Phantasie
6. Lasst Spiele eine wichtige, aber keine vorherrschende Rolle spielen
7. Erlöst die Söhne reicher und mächtiger Eltern von dem entnervenden Gefühl der Privilegiertheit

(MICHL 2009: 29)

2.2 Prinzipien der Erlebnispädagogik

HAHNS Erlebnistherapie und die Salemer Gesetze bilden die Grundlage der modernen Erlebnispädagogik (vgl. ebd.). Darauf aufbauend haben sich fünf Prinzipien etabliert, nach denen Programme und die darin enthaltenen Aktivitäten gestalten werden: *Handlungsorientierung*, *Ganzheitlichkeit*, *Aktion und Reflexion*, *Gruppenorientierung* und *Freiwilligkeit*. Bei genauer Betrachtung fällt auf, dass diese nicht isoliert neben einander stehen, sondern sich gegenseitig ergänzen. Das Prinzip *Handlungsorientierung* verweist auf den experimentellen Charakter der Erlebnispädagogik. Im Gegensatz zum intellektualisier-

ten Schulalltag steht das Handeln, d. h. das direkte Umsetzen der eigenen Ideen in dafür inszenierten Situationen im Vordergrund (vgl. WAGNER 2008: 40). Hierbei werden mit Bezug zur natürlichen Lebenswelt bereits vorhandenes Wissen und Fertigkeiten praktisch erprobt, um psychische und soziale Prozesse der Individuen und der Gruppe aufzudecken, mit dem Ziel lebensnützliche Erkenntnisse zu gewinnen (vgl. HANSEN 2010: 15). Der Mensch wird dabei ganzheitlich betrachtet. Schule, Familie, Freundschaften etc. stehen in einem dynamischen Verhältnis zueinander. So zielt das Prinzip *Ganzheitlichkeit* auf die Bildung des Menschen in all seinen Erlebnisfeldern ab (vgl. FISCHER/ZIEGENSPECK 2008: 24). Hahns Motto ‚mit Kopf, Herz und Hand‘ verdeutlicht dieses Prinzip. Der Kopf steht hierbei für den Verstand; für das Wissen. Das Herz steht für Leben und Lieben; also auch für Werte und Motivation. Die Hand für das Handeln und Leisten; für Fertigkeiten, und die Möglichkeit diese zum Ausdruck zu bringen (vgl. HARZ 2007: 10-11). In der erlebnispädagogischen Praxis wird die Idee vom Zusammenspiel von Kopf, Herz und Hand durch das Prinzip von *Aktion und Reflexion* deutlich. Die Aktion und die Reflexion stehen nach den Modellen der Erlebnispädagogik nebeneinander, können aber in der Reihenfolge und Anwendung verschiedenartig ausgestaltet werden. Bei der Aktion werden bereits vorhandene Kompetenzen durch Erproben sichtbar. In der Reflexion werden diese besprochen, mit dem Ziel individuelle und gruppeninterne förderliche und hinderliche Verhaltensweisen der Einzelnen und der Gruppe herauszuarbeiten sowie Kompetenzen zu fördern. In der darauf folgenden Aktion wird durch erneutes Erproben sichtbar, ob ein Lernprozess stattfindet bzw. stattgefunden hat. In der Reflexion werden diese Prozesse ausgedrückt (vgl. WAGNER 2008: 41). Dabei *orientieren* sich die Anleiter:innen *an der Gruppe*. Aktivitäten werden so gestaltet, dass sie nur in Zusammenarbeit lösbar sind. Dies löst gruppendynamische Prozesse aus: Beziehungen, Rollen sowie Stärken und Schwächen der Einzelnen und der Gruppe werden sichtbar und gezielt bearbeitbar. Bei allen Aktivitäten gilt stets das Prinzip der *Freiwilligkeit*. Die Selbstbestimmung wird hervorgehoben und das Selbstbewusstsein gefördert (vgl. WAGNER 2008: 41-42).

2.3 Lernmodelle der Erlebnispädagogik

Reflexions-/Transfermodelle oder auch Lernmodelle genannt, haben in der erlebnispädagogischen Praxis eine große Bedeutung. Es geht darum aus Erlebnissen Erfahrungen werden zu lassen und daraus Erkenntnisse zu ziehen (vgl. MICHL 2009: 10-11; vgl. Kap. 1). Um dies zu ermöglichen bedient sich die Erlebnispädagogik an vier Reflexions- bzw. Transfermodellen, die alle auf unterschiedliche Art funktionieren (vgl. REINERS 1995: 59-86). Dabei gibt es solche Modelle die auf Verhaltensänderung nach der Aktion abzielen (The Mountains Speak for Themselves und Outward Bound plus) und welche, die entwicklungsfördernde Kräfte während der Aktion nutzen (das metaphorische Modell und die unterstützende Prozessbegleitung). Diese Modelle stehen nebeneinander und können individuell bei erlebnispädagogischen Aktionen wie Klettern, Wandern und Interaktionsübungen angewandt werden (vgl. HANSEN 2010: 31). Die Konstruktionen der Modelle sind zurückzuführen auf Ergebnisse der Lernforschung aus konstruktivistischer Sicht. Es geht hervor, dass Lernen nachhaltiger ist, wenn es intrinsisch motiviert erfolgt, anschlussfähig an bereits vorhandene Wissensbestände, thematisch relevant und dauerhaft verfügbar ist. Dabei Kognitionen, als auch Emotionen angesprochen werden sowie Erfahrungs- und Handlungsbezogen in Kontexten stattfindet (vgl. SIEBERT in: ALTENBERGER ET. AL. 2003: 25). Aus diesen Erkenntnissen lassen sich für die Erlebnispädagogik vier Lerngesetze formuliert (vgl. MICHL 2009: 44-45):

Lernen ist ein aktiver und konstruktiver Prozess

Lernen ist situations- und kontextgebunden

Lernen ist ein selbstgesteuerter Prozess

Lernen ist ein sozialer Prozess

(MICHL 2009: 44-45)

2.3.1 The Mountains Speak for Themselves

Dieses Modell vertritt die Annahme, dass die Adressat:innen selbstständig Erlebnisse zu Erfahrungen verarbeiten und daraus automatisch Erkenntnisse ziehen (vgl. ZUFFELATO/KRESZMEIER 2007: 239; REINERS 1995: 60): Es wird keine Reflexion durch die Anleiter:innen durchgeführt, sondern vertraut auf die prägende Wirkung der Natur (vgl. MICHL 2009: 67). Die Anleiter:innen organisieren lediglich das Setting: Raum, Zeit und Sicherheit für neue Erfahrungen (vgl. REINERS 1995: 60). Anders ausgedrückt vertraut dieses Lernmodell auf die Autopoiesis: es geht davon aus, dass durch die erlebnispädagogische Aktion ein Selbstorganisationsprozess angestoßen wird, der die Adressaten auf eine selbstreflektierende Ebene bringt und eine Transferleistung in die alltägliche Lebenswelt vollzogen wird (vgl. LAKEMANN 2005: 19).

2.3.2 Outward Bound Plus

Nach diesem Modell findet direkt im Anschluss an die Aktion eine angeleitete Reflexion statt (vgl. MICHL 2009: 67). Durch die kognitive Verarbeitung des Erlebnisses soll das eigene Handeln bewusst werden und der Transfer in den Alltag stattfinden (vgl. REINERS 1995: 60; SCHAD 1993: 50). Das bedeutet die Probleme der Adressaten (z. B. Defizite im kooperativen Umgang oder chaotisches Arbeitsverhalten) werden direkt angesprochen und für die Adressat:innen sichtbar. Somit findet ein Vergleich zwischen dem Ergebnis der Aktion und der alltäglichen Lebenspraxis direkt und im gemeinsamen Austausch statt (vgl. REINERS 1995: 61). So wird z. B. bei einer Aktion auf der Slackline die Anweisung gegeben sich auf der Slackline zu bewegen ohne nach unten zu schauen. In der anschließenden Reflexion wird dann danach gefragt, was das Balancieren sicher machte? Ob die balancierende Person sich auf die sichernden Personen verlassen habe? Ob er/sie auch im Alltag Schule sich auf den Rückhalt der Gruppe verlassen kann? Und woran das liegt? (vgl. RUTKOWSKI 2010: 44). Die Anleiter:innen sind also neben dem Inszenieren von Grenzerfahrungen hier auch darin gefordert Gruppenprozesse sowie das individuelle Verhalten zu beobachten und diese Beobachtungen lösungsorientiert in die anschließende Reflexion miteinzubringen (vgl. MICHL 2009: 67-68).

2.3.3 Das metaphorische Modell nach Bacon

Das metaphorische Modell ähnelt dem Modell ‚The Mountains Speak for Themselves‘. Mit dem Unterschied, dass die Aktivitäten isomorph zu Lebenswelt der Adressaten/innen gestaltet werden (vgl. REINERS 1995: 62). Isomorphie bedeutet Strukturgleichheit. Praktisch heißt das, dass Lernszenarien möglichst nah an den Alltagsthemen der Adressaten:innen gestaltet werden (vgl. ZUFFELATO/KRESZMEIER 2007: 77). Nach BACON (1983) sind die Adressaten:innen dabei gleichzeitig mit den Anforderungen der erlebnispädagogischen Situation und den Anforderungen isomorpher Alltagssituationen konfrontiert (vgl. REINERS 1995: 65). Bei der Ausgestaltung einer Aktion werden um eine Isomorphie herzustellen drei Regeln beachtet: „[...] unter Mitwirkung der Archetypen arbeiten, isomorphe Metaphern bilden und Erfolgserlebnisse herbeiführen“ (MICHL 2009: 70).

Bei der Mitwirkung der Archetypen bezieht sich dieses Modell auf Theorien der Tiefenpsychologie nach JUNG (vgl. MICHL 2009: 70). Es geht darum, das Unbewusste im Menschen anzusprechen. Dieses Unbewusste zeigt sich in den Urbildern des Menschen, den Archetypen. Archetypen sind u. a. die Rolle des/der Helden:in, der Mutter, des Vaters, des/der Weisen, des/der Einsiedler:in, der Führer:in oder auch als Familie bzw. Gemeinschaft (vgl. MICHL 2009: 70). Archetypen werden z. B. in Märchen, Mythen und Träumen geweckt, aber auch der Natur, bspw. bei einer Lichtung im Wald, beim Erklimmen eines Berges oder bei der Überquerung einer Schlucht. Durch das Wecken der unbewussten Archetypen in den Individuen werden durch Steuerung und Unterstützung unbewusste, nachhaltige Lernprozesse ausgelöst (vgl. ebd.). Dazu werden isomorphe Metaphern eingesetzt, die vor oder während des Trainings für die Adressaten:innen Bedeutung erhalten. Es werden z. B. Symbole, prägende Bilder, Redewendungen, Gedanken und Fantasien gezielt verwendet mit Bezug auf die alltägliche Lebenswelt der Adressaten:innen (vgl. MICHL 2009: 71-72). Die Umsetzung dieses Modells beruht auf einer minutiösen Planung mit dem Ziel eine Verhaltensänderung bei den Adressaten:innen herbeizuführen. An dieser Stelle bezieht sich das Modell auf die Verhaltenspsychologie: „Das erwünschte neue Verhalten [...], das durch das archetypische Setting unterstützt wird, soll zum Erfolg führen und sich somit einprägen“ (MICHL 2009: 71). Anders ausgedrückt darf altes, für Misserfolg verantwortliches Verhalten nicht zum Erfolg führen und soll durch Mani-

festierung des neuen Verhaltens abgelegt werden (vgl. MICHL 2009: 71).

Bei diesem Lernmodell werden hohe Anforderungen an die Anleiter:innen gestellt. Sie müssen das metaphorische Potenzial der erlebnispädagogischen Aktivitäten kennen. Diese Aktivitäten in einen isomorphen Rahmen einbinden und Interventionen in der Rückhand haben, um die Adressaten:innen bei auftretenden Schwierigkeiten im Lernprozess unterstützen zu können (vgl. REINERS 1995: 67).

2.3.4 Unterstützende Prozessbegleitung nach Gass & Priest

GASS und PRIEST (1997) veränderten und vertieften vorangegangene Lernmodelle. Sie entfernten aus dem ‚metaphorischen Modell‘ den Bezug zu den Archetypen und ergänzten zu dem Konzept der isomorphen Metaphern vier Typen nach denen erlebnispädagogische Programme gestaltet werden können (vgl. MICHL 2009: 73-74): Diese sind Freizeit und Erholung und gehen auf das Befinden der Adressat:innen ein. Erziehung und Bildung, mit dem Ziel auf die Denkmuster der Adressat:innen positiv zu verändern. Während im Training und in der Weiterbildung der Fokus auf den Haltungen der Adressat:innen liegt, beabsichtigt der Programmtyp Selbsterfahrung und Therapie Fehlverhalten zu korrigieren (vgl. MICHL 2009: 74). Bei der Ausgestaltung der Programmtypen stehen den Anleiter:innen sechs Methoden zur Verfügung (vgl. ebd.): Das ‚Handlungslernen pur‘ ist identisch zu dem Lernmodell *The Mountain Speaks for Themselves*. Beim *kommentierten Handlungslernen* werden nach der Aktion die Beobachtungen der Anleiter:innen den Adressat:innen mitgeteilt und Verbesserungsvorschläge gegeben. Nach dem *Outward Bound plus* - Modell folgt auf die Aktion eine Reflexion. Weiter gibt es das *direktive Handlungslernen*, hier weisen die Anleiter:innen auf die Ziele und Schwierigkeiten der Aktion und der Gruppe hin. Das *metaphorische Handlungslernen* setzt auf isomorphe Metaphern um eine Strukturähnlichkeit zur alltäglichen Lebenswelt der Adressat:innen zu schaffen. Die Methode *Indirekt-metaphorisches Handlungslernen* fordert durch Provokationen den Antrieb der Adressat:innen heraus, bspw. kann durch die Anleiter:innen darauf hingewiesen werden, dass an der bevorstehenden Aktivität viele Gruppen scheitern, weil sie ihre Kommunikationsschwierigkeiten nicht gelöst bekommen (vgl. ebd.). Die ‚Unterstützende Prozessbegleitung‘ kombiniert und modifiziert die vorangegangenen Lernmodelle und ordnet diese

in einen neuen Rahmen ein. Die Anleiter:innen sind dabei gefordert, die erlebnispädagogischen Programme minutiös zu planen. Das bedeutet sie müssen die geplanten Aktivitäten und das Potenzial dieser genau kennen. Bei der Durchführung müssen die Einzel- und Gruppenprozesse beobachtet und diese Beobachtungen währenddessen, danach oder vor der anstehenden Aktivität sinnvoll eingebracht werden (vgl. MICHL 2009: 67-68). Weiter müssen sie mögliche Schwierigkeiten erkennen können, um die Gruppe durch gezielte Intervention unterstützen zu können (vgl. REINERS 1995: 67).

3 SPIELE

3.1 Auflockerungsspiele

Die Milch kocht über!

Einsatz und Ziel: Brüllspiel, Dampf ablassen, Selbsterfahrung (laute Stimme, aus sich herauskommen etc.)

Dauer: Etwa 5 Minuten pro Runde

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 4 Personen

Benötigt wird: –

Beschreibung: So geht es: Die Leute bilden zwei Gruppen, die sich gegenüberstehen. Die eine Gruppe sagt: *"Die Milch kocht über!"*, worauf die andere Gruppe erwidert: *"Dann hol du sie doch vom Feuer!"*, worauf die erste Gruppe wieder sagt: *"Die Milch kocht über!"* und so weiter. Da die jeweils andere Gruppe das eigene Anliegen offensichtlich nicht versteht, werden beide Gruppen nach und nach immer lauter, bis sich beide Gruppen schließlich anbrüllen. Das Spiel ist zu Ende, wenn es die Anleiter:innen abbrechen (oder wenn alle Teilnehmer:innen heiser sind).

Variationen: Im Restaurant beim Kampf um einen Platz: *"Sie stehen jetzt sofort auf!"* – *"Nein, ich werde jetzt nicht aufstehen!"*

Kinder am Gartenzaun: *"Nein!"* – *"Doch!"*

Ring of Fire

Einsatz und Ziel: Zur Auflockerung und zum Aufwärmen

Dauer: Etwa 10 Minuten

Anzahl der Teilnehmer:innen: Ab 8 Personen

Benötigt wird: Ein Seil

Beschreibung: Alle Teilnehmer:innen stellen sich in einen Kreis. Die Spitze des Seils wird von Person zu Person weitergegeben, bis alle das Seil in der Hand halten. Die Seilenden werden mit einem doppelten Achterknoten verknotet. Dann wird das Seil auf Spannung gebracht.

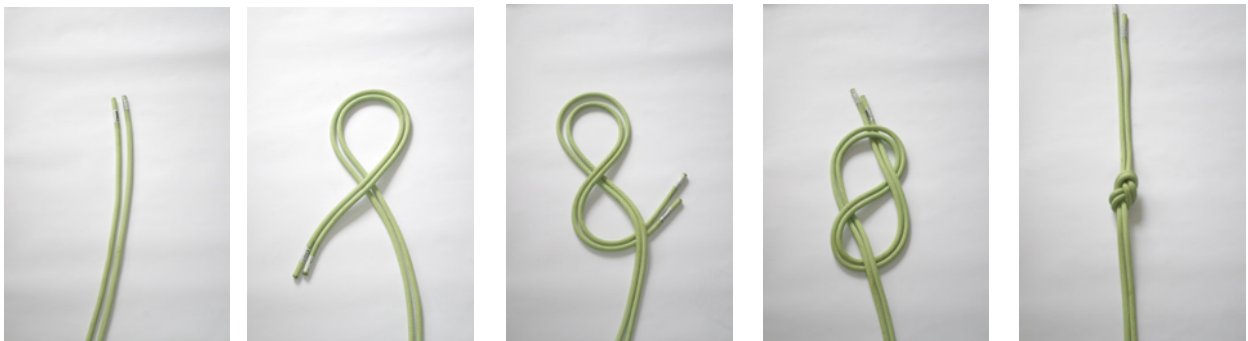
Ein:e Teilnehmer:in geht in die Mitte des Kreises und wird zum/zur Fänger:in. Die Aufgabe des/der Fänger:in ist es, mit einer Hand (die andere Hand wird auf dem Rücken gehalten) die Hand einer der im Kreis stehenden Person zu berühren. Dabei darf der/die Fänger:in ihre Hand nicht am Seil entlanglaufen lassen, um andere Hände zu berühren.

Die Personen, die im Kreis stehen, müssen mit mindestens einer Hand immer Kontakt zum Seil haben. Lassen sie das Seil los oder wird ihre Hand von der Person in der Mitte berührt, müssen sie selbst in die Mitte und tauschen somit den Platz mit dem/der Fänger:in.

Das Seil darf nicht übermäßig angehoben oder zur Seite gerissen werden.

Variationen: Die Personenzahl in der Mitte kann von den Anleiter:innen erhöht werden, um mehr Geschwindigkeit ins Spiel zu bringen

Der doppelte Achterknoten:



Rauslassen

Einsatz und Ziel: Abbauen von Berührungsängsten, Aufwärmen

Dauer: Etwa 10 Minuten

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 8 Personen

Benötigt wird: -

Beschreibung: Die Teilnehmer:innen bilden einen Kreis und legen die Arme über die Schultern ihrer Nachbar:innen. Eine Teilnehmer:in steht im Kreis mit der Aufgabe den Kreis zu verlassen. Die Aufgabe der Gruppe ist es, dies zu verhindern.

Variationen: (1) Ein:e Teilnehmer:in versucht von außen in den Kreis einzudringen. (2) Ein:e Teilnehmer:in versucht in den Kreis einzudringen, während ein:e andere:r versucht auszubrechen.

Hinweise: Diese Übung eignet sich durch den direkten Körperkontakt gut, Berührungsängste abzubauen. Es bietet eine gute Reflexionsgrundlage für Fragen. Z. B. wie war es allein in dem Kreis zu sein? Wie ging es der Gruppe dabei die Teilnehmer:in im Kreis gefangen zu halten? Fühlte sich eine Person ausgeschlossen? Wie fühltet ihr euch in euren Rollen?

Smaug

"Meine Rüstung ist ein zehnfacher Schild, meine Zähne sind Schwerter, meine Klauen Speere, das Aufschlagen meines Schwanzes ist ein Donnerkeil, meine Schwingen sind Wirbelstürme und mein Atem bringt den Tod!", prahlt der Drache Smaug vor Bilbo Beutlin.

In J. R. R. Tolkiens Fantasy-Erzählung „*Der kleine Hobbit*“ zieht Bilbo aus, um Smaugs unermesslichen Gold- und Juwelenschatz zu rauben. In dieser Version der Geschichte ist zwar weder der Einsatz so hoch noch der Drache so schrecklich, aber auch hier geht es darum, den Kontakt mit dem tödlichen Drachen zu meiden und den Schatz zu rauben.

Einsatz und Ziel: Zur Auflockerung, Aktivierung durch Bewegung

Dauer: Etwa 5 bis 15 Minuten

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 5 Personen

Benötigt wird: Ein Isomattenstück

Beschreibung: Eine Spieler:in verwandelt sich in Smaug, der über seine Juwelen wacht. Ein am Boden liegendes Isomattenstück ist zwar kein so kostbarer Schatz, aber doch sehr viel praktischer. Die anderen Spieler:innen bilden um Smaug einen Kreis und versuchen, den Schatz zu stehlen ohne erwischt zu werden.

Smaug der Mächtige kann sich von seinem Schatz so weit entfernen, wie er es wagt. Wenn Smaug eine Spieler:in berührt, erstarrt diese auf der Stelle und bleibt so bis zum Ende der Runde. Die erfolgreiche Schatzräuber:in ist dann der nächste Smaug.

Erfahrungen: Drachen, die länger als dreißig Sekunden regieren, sind äußerst selten. Ein beliebter Trick der Schatzräuber:innen ist es, sich von hinten anzuschleichen und die Juwelen zwischen Smaugs Beinen hindurch an sich zu reißen. Auch wenn man nur so tut, als ob man schon erstarrt wäre, kann man manchmal den Drachen überlisten. Und schließlich bleibt euch noch die Möglichkeit eines Massenangriffs, bei dem es zwar die meisten erwischt, aber doch jemand den Schatz zu fassen kriegt.

Was machst du denn?

Einsatz und Ziel: Zur Auflockerung, Koordinationsspiel mit nicht zu viel Bewegung

Dauer: Etwa 5 bis 10 Minuten

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 6 Personen

Benötigt wird: –

Beschreibung: Alle stellen sich im Kreis auf. Ein Beispielaufbau: A macht eine Bewegung, z. B. sie kratzt sich am Kopf. Die Nachbarin B fragt: „Was machst du denn?“ A sagt etwas anderes: „Ich hüpfte auf einem Bein.“ Daraufhin hüpfte B auf einem Bein und von der nächsten Nachbarin gefragt, was sie denn macht. Sie antwortet z. B.: „Ich spiele Klavier.“ Und so weiter. Das Spiel ist nach ein, zwei Runden beenden, wenn ein/e Anleiter:in antwortet: „Ich beende dieses Spiel.“

Hinweise/Erfahrungen: Es kann sehr unterschiedlich lange dauern, bis alle die Regeln auf die Reihe bekommen haben. Erschwert wird das Spiel, wenn der/die Anleiter:in die Regeln nicht explizit erklärt, sondern einfach anfangen, und die Teilnehmer:inne die Regeln dann selbst herausfinden müssen.

Paranoia

Einsatz und Ziel: Auflockerungsspiel

Dauer: Etwa 5 bis 10 Minuten

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 6 Personen

Benötigt wird: Platz zum Laufen

Beschreibung: Es ist ein Chaosdynamisches Laufspiel mit allen gleichzeitig, bei dem Jede:r versucht, eine:n Beschützer:in zwischen sich und eine:n Verfolger:in zu bringen: Jede:r Teilnehmer:in sucht sich eine:n Beschützer:in und ein:e Verfolger:in, teilt dies aber niemandem mit. (Daher weiß niemand, ob und für wen Beschützer:in oder Verfolger:in ist.) Dann versuchen die Teilnehmer:innen, sich so hinzustellen, dass sie der/die Beschützer:in zwischen sich und dem/der Verfolger:in steht. Nach der Halbzeit sind die Rollen vertauscht: Jede:r Teilnehmer:in hat jetzt vor dem/der bisherigen Beschützer:in Angst und fühlt sich durch den/die bisherige Verfolger:in geschützt.

Monkeydance

Einsatz und Ziel: Auflockerung, Aktivierung

Dauer: Etwa 10 bis 15 Minuten

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 3 Personen

Benötigt wird: -

Beschreibung: Alle stehen im Kreis. Die Anleiter:innen singen vor und alle singen mit:

*"If you look at me,
monkey you will see.*

*If you stand by me,
monkey you can be.*

Hey! monkey! Attention! Look at me!"

(bsp: „right hand“)

Dann macht der/die Anleiter:in die folgenden Aktionen vor und singt diese entsprechend. Erst eine, dann nach jedem Durchgang eine mehr, während die anderen Bewegungen beibehalten werden:

„Right Hand“: die rechte Hand (im Takt) auf den rechten Oberschenkel schlagen

„Left Hand“: auch die linke Hand auf den linke Oberschenkel schlagen

„Right Foot“: mit den rechten Fuß leicht aufstampfen

„Left Foot“: auch mit den linken Fuß leicht aufstampfen (also mit beiden Füßen hüpfen)

„In a Circle“: als ganze Gruppe im Kreis herumhüpfen (wie um ein Feuer)

„Down“: in die Knie gehen

„Nod“: mit dem Kopf nicken

„Spin“: alle drehen sich zusätzlich um sich selbst

„Backwards“: jetzt hüpfte der Kreis rückwärts

„Double time“: doppelt so schnell singen und tanzen

Das Spiel ist zu Ende, wenn niemand mehr kann oder alle durcheinanderpurzeln.

3.2 Spiele zum Kennenlernen

Standpunkte

Einsatz und Ziel: Um Gruppen nach Interesse zu bilden, zum Aufzeigen von Gemeinsamkeiten, inhaltliches Gruppieren, auch zum Einteilen von Kleingruppen geeignet

Dauer: Etwa 1 bis 5 Minuten

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 8 Personen

Benötigt wird: ein bisschen Platz

Beschreibung: Der/Die Anleiter:in gibt vor, welcher Platz was bedeutet, zum Beispiel:

- am Fenster: will Thema 1 bearbeiten
- in der rechten hinteren Ecke: will Thema 2 bearbeiten
- an der Tür: will Thema 3 bearbeiten

Dann stellen sich die Teilnehmer:innen entsprechend ihrer Interessen auf. Es wird schnell sichtbar, wie viele sich für welches Thema interessieren, und ob eine Gruppe möglicherweise zu klein oder zu groß wird.

Variationen:

Meinungsbild: Stimme ich der These zu oder nicht?

Meinungsbild mit Zwischenstufen: Die Teilnehmer:innen stellen sich auf einer gedachten Linie auf. Die beiden Endpunkte stellen jeweils die Extrempositionen dar, alles dazwischen sind entsprechend ein abgestuftes *Sowohl-als-auch*.

Orgakram: wer kümmert sich auf der Fahrt um die Essenszubereitung, sammelt Ideen für die Freizeitgestaltung, sucht nach einer Unterkunft?

Partner:inneninterview

Einsatz und Ziel: Die/Den Partner:in der Gruppe vorstellen, detailliertes Kennenlernen

Dauer: Etwa 20 Minuten plus je 2 Minuten pro Teilnehmer:in

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 2 Personen

Benötigt wird: Papiere und Stifte für alle

Beschreibung: Die Teilnehmer:innen finden sich zu Pärchen zusammen (oder werden von den Anleiter:innen eingeteilt). Die Pärchen verteilen sich im Raum oder Gebäude. Beide Teile jedes Pärchens interviewen sich gegenseitig je 10 Minuten (also insgesamt 20 Minuten pro Pärchen).

Die Interviewer:innen können im Prinzip alles fragen, was er/sie interessiert: Namen, Wohnort, Arbeit, Alter, Hobbys, Erwartungen, Haustiere, Anekdoten, Erlebnisse etc.

Wenn es sinnvoll ist, können die Anleiter:innen auch vorher ein paar Leitfragen anschreiben, an denen sich die Teilnehmer:innen orientieren können. Z. B.:

- Was ging dir auf dem Weg hierher durch den Kopf?
- Was würdest du tun, wenn Geld keine Rolle spielte?
- Was macht dir Freude?
- Wer möchtest du in 5 bis 10 Jahren sein?
- Was wäre deine Superheldenkraft?

Beim Interview kann es hilfreich sein, das Gesagte aufzuschreiben. Nach der Interviewphase kommen die Teilnehmer:innen wieder zum Stuhlkreis zusammen und stellen nun zwei Minuten lang ihre jeweilige Partner:in der Gruppe vor.

Nach jeder Vorstellung fragen die Anleiter:innen, ob der/die Vorge stellte sich gut dargestellt findet und gibt ggf. Gelegenheit zu korrigieren und/oder zu ergänzen. Die Anleiter:innen bedanken sich bei den Teilnehmer:innen und es geht mit einem Applaus und der nächsten Vorstellung weiter.

Hinweise: Weist die Teilnehmer:innen darauf hin, dass sie auf die Zeit achten sollen, damit beide Interviews etwa gleich lang werden (Aber achtet selbst auch auf die Zeit und macht entsprechende Ansagen). Die Interviews können auch auf einem Spaziergang stattfinden. Dann wird es allerdings mit dem Aufschreiben schwierig.

Pöstchenvergabe

Einsatz und Ziel: Selbstbild und Selbstbewusstsein stärken

Dauer: Etwa 20 Minuten plus je 2 Minuten pro Teilnehmer:in

Anzahl der Teilnehmer:innen: Ab 4 Personen

Benötigt wird: Papier und Stifte für alle, eine Tafel (Innenseite der Box) und Whiteboard Marker

Beschreibung: Funktioniert wie das Partnerinneninterview. Die Leitfragen sind allerdings:

- In welcher Rolle hast du dich beim letzten Plenum oder deiner letzten Gruppendiskussion

gesehen? (Für diesen *Posten* wird der/die Interviewte kandidieren.)

Beispiele: Zwischenrufer:in, Flaschenumstoßer:in, Protokollant:in, Sprüchermacher:in, Inzurückhaltungüber:in, Zusammenfasser:in etc.

- Warum bist du für diesen *Posten* gut geeignet?
- Was sind Deine weiteren Qualifikationen?

Nach der Vorstellung jedes:r Kandidat:in darf das Publikum noch an ihn/sie Fragen stellen.

Gewählt wird allerdings nicht.

Hinweise: Kann als politisches Aufklärungsspiel verwendet werden. Z. B. mit den Fragen was würdest Du tun als Bundeskanzler:in? Oder ein Spiel um eigene Kompetenzen bewusst zu machen: Welche deiner Eigenschaften würdest Du hervorheben wenn Du kandidieren würdest?

Kennenlern-Bingo

Einsatz und Ziel: Leute zu finden, die bestimmte Eigenschaften haben, Gemeinsamkeiten finden

Dauer: Etwa 15 bis 20 Minuten

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 4 Personen

Benötigt wird: pro Person eine Kopie des *Kennenlern-Bingo-Zettels* (vorher kopieren)

Beschreibung: Alle bekommen eine Kopie des *Kennenlern-Bingo-Zettels* und gehen damit im Raum herum. Dabei versuchen sie jemanden zu finden, auf die die Beschreibung in einem der Kästchen zutrifft. Diejenige unterschreibt dann im entsprechenden Kästchen. Wer vier Kästchen in einer Reihe ausgefüllt bekommen hat – vertikal, horizontal oder diagonal –, hat ein Bingo und ruft laut *Bingo*. Das Spiel geht dann aber trotzdem noch weiter, bis es von der Tutorin nach 10 bis 15 Minuten beendet wird. Danach können in der Runde alle noch kurz sagen, was sie besonders Interessantes beim Spielen herausgefunden haben (z. B. *Niemand trägt etwas Handgemachtes* oder . . . *spricht russisch*).

„Gehe im Raum herum und finde Personen, die die Eigenschaften in den Kästchen aufweisen. Für jedes Kästchen soll eine Person gefunden werden, die dann in dem entsprechenden Kästchen unterschreibt. Wer vier Kästchen in einer Reihe ausgefüllt bekommt – waagerecht, senkrecht oder schräg –, ruft laut *Bingo*. Je mehr Bingos, desto besser. Denk daran, dass es Ziel des Spieles ist, die anderen Teilnehmer:innen kennen zu lernen: Deshalb unterhalte dich ruhig ein wenig mit ihnen, auch wenn du schon die Unterschrift hast!“

Hinweise: Die Bingo – Fragen können je nach Gruppe angepasst werden.

Finde jemanden der/die ...

... eine Sprache spricht, die Du nicht sprichst:	... ein Haustier hat:	... die gleiche Augen- farbe wie Du hat:	... in den letzten drei Jahren als Patient:in im Krankenhaus war:
... mindestens ein Jahr außerhalb von Deutsch- land gelebt hat:	... Das gleiche Musik- instrument spielt wie Du:	... im gleichen Monat Geburtstag hat wie Du:	... die gleichen Filme mag wie Du:
... etwas Handge- machtes trägt:	... im gleichen Jahr geboren wurde wie Du:	... keinen Fernseher hat:	... Geschwister hat:
Den gleichen Musikge- schmack hat wie Du:	... gerne Romane liest:	... in einem Land war in dem Du noch nie warst:	... den gleichen Sport macht wie Du:

3.3 Geländespiele

Verstecken und Finden

Einsatz und Ziel: Übung der Aufmerksamkeit, Übung von Absprachen treffen

Dauer: Etwa 15 Minuten pro Runde

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 8 Personen

Benötigt wird: Zwei Gegenstände zum Suchen (Becher, Jonglierball etc.), Stoppuhr

Beschreibung: Das Gelände sollte nicht zu unübersichtlich sein und keine gefährliche Felsen oder ähnliches umfassen. Zuerst wird das Spielfeld auf dem Gelände abgesteckt (wie groß das Spielfeld sein soll obliegt den Anleiter:innen – je größer das Feld, desto umfangreicher das Spiel). Dann versammeln sich alle Teilnehmer:innen an einem Startpunkt, von wo aus sie keinen Blick über die Spielfläche haben. Die Gruppe wird nun in zwei gleichgroße Kleingruppen eingeteilt. Eine Teilnehmer:in jeder Gruppe versteckt nun einen Gegenstand im markierten Spielfeld. Der Gegenstand muss sichtbar aufgehängt, oder am Boden liegend abgelegt werden. Ein Zudecken mit Ästen, Laub oder Steinen ist also nicht erlaubt. Schon bei dieser *Versteck-Aktion* beginnen die Anleiter:innen damit die Zeit zu stoppen, die der-/diejenige benötigt und hört erst damit auf, wenn sich der/die Teilnehmer:in wieder bei den anderen befindet.

Nun starten die restlichen Teilnehmer:innen und machen sich auf die Suche nach dem versteckten Gegenstand des jeweils anderen Teams. Die Zeit, die sie dafür haben, ergibt sich aus der verdoppelten Zeit, die der/die Verstecker:in benötigt hatte.

Einen Punkt erhält die Gruppe, wenn sie den Gegenstand in der vorgegebenen Zeit findet, ansonsten fällt dieser Punkt auf den/die Verstecker:in, also dem anderen Team zu.

Variationen: Man kann nur eine große Gruppe bilden, oder auch mehrere kleinere Suchmannschaften, die gegeneinander antreten. Um den Druck zu erhöhen, kann ein Punkt nur an das Team gegeben werden, welches den Gegenstand zuerst findet.

Capture the Flag

Einsatz und Ziel: Intensives Lauf- und Wuselspiel zur Auflockerung zwischendurch und zum Austoben

Dauer: Etwa 5 bis 15 Minuten pro Runde

Anzahl Teilnehmer:innen: ab 6 Personen

Benötigt wird: Zwei Isomattenstückchen und ein Band pro Teilnehmer:in, viel Platz zum Laufen (am besten draußen, mit Bäumen und anderen Möglichkeiten sich zu verstecken)

Beschreibung: Die Gruppe wird in zwei Teams aufgeteilt. Jedes Team erhält ein Isomattenstückchen. Jede:r Teilnehmer:in erhält ein Band. Das Band wird durch die hintere Hosenschlaufe gezogen und lose (nicht verknotet) hängen gelassen. Die Isomattenstückchen werden jeweils vor dem anderen Team versteckt. Dafür haben die beiden Teams fünf Minuten vor eigentlichem Spielbeginn Zeit.

Ziel des Spiels ist es das Isomattenstückchen des jeweils anderen Teams zu ergattern. D. h. die einzelnen Teams können bzw. müssen sich eine Strategie für ihr Vorgehen überlegen.

Während des Spiels können die Teilnehmer:innen die Bänder der Teilnehmer:innen des jeweils gegnerischen Teams, die in der hinteren Hosenschlaufe hängen, herausziehen.

Die Person bei der es herausgezogen wurde muss dann zum Pausenfeld. Dort stehen auch die Anleiter:innen. Dort muss der/die Teilnehmer:in laut bis 10 zählen, dann darf das Band wieder in die Schlaufe gesteckt und weitergespielt werden.

Das Pausenfeld befindet sich möglichst mittig am Rand des Spielfelds.

Variationen: Mit Wäscheklammern: Diese Version eignet sich besser im Indoorbereich als die o. g., kann aber auch Outdoor durchgeführt werden.

Jede:r Teilnehmer:in bekommt drei Wäscheklammern und steckt sich diese gut sichtbar an die Kleidung. Die Anleiter:innen erklären vor jeder Runde die Regeln und eröffnen und beenden die Runden.

Erste Runde: Jede:r versucht, den anderen Teilnehmer:innen die Wäscheklammern abzunehmen und sich selbst an die Kleidung zu stecken.

Zweite Runde: Jede:r Teilnehmer:in versucht, die eigenen Wäscheklammern anderen Teilnehmer:innen an die Kleidung zu stecken. Wer eine Wäscheklammer fallen lässt, steckt diese wieder bei sich selbst an die Kleidung.

Hinweise: Mögliche Stolperfallen, wie Flaschen und ähnliches vorher aus dem Weg räumen. Wenn möglich, zieht Kleidungsstücke die leicht reißen vorher aus. Achtet darauf, dass niemand scharfkantige Uhren, Ringe oder andere gefährliche Schmuckstücke trägt.

3.4 Spiele in gemütlicher Runde

Rapunzel

Einsatz und Ziel: ein Eingeweihten-Ratespiel

Dauer: Etwa 10 bis 30 Minuten

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 5 Personen

Benötigt wird: Viele Teilnehmer:innen, die das Spiel noch nicht kennen

Beschreibung: Ein:e Teilnehmer:in ist die *Rapunzel* (also der/diejenige, die raten soll). Jemand, der/die das Spiel schon kennt, sagt:

„Rapunzel, Rapunzel, hör aufs Wort! Geh nicht eher, bis ich sage: Geh!“

Nach einiger Zeit schickt sie Rapunzel mit dem Wort „Geh!“ los einem:r anderen Teilnehmer:in die Hand zu geben. Das Ganze wiederholt sich mit dieser *Rapunzel* so lange, bis diese das Muster erkannt hat oder keine Lust mehr hat. Dann ist jemand anderes *Rapunzel*.

Rapunzel muss der/diejenigen die Hand geben, die nach dem obligatorischen Spruch als Erste redet.

Reise nach Keinikeino

Einsatz und Ziel: Ratespiel mit ein, zwei Eingeweihten

Dauer: Etwa 15 bis 30 Minuten

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 3 Personen

Benötigt wird: Viele Teilnehmer:innen, die das Spiel noch nicht kennen

Beschreibung: Es geht darum ein Muster bei der Auswahl bestimmter Gegenstände/Wörter zu erkennen: Die Anleiter:innen spielen Grenz- oder Türwächter:innen, die die Teilnehmer:innen nur mit bestimmten Gegenständen und/oder Personen hineinlässt. Die Teilnehmer:innen machen daher Vorschläge, was sie mitnehmen möchten, die die Wächter:innen dann zulässt oder ablehnt. Wenn eine Teilnehmer:in das Muster erkannt hat, sollte sie es nicht laut sagen, sondern zuerst durch weitere Versuche zu bestätigen versuchen. Danach sollte der Mund gehalten werden, damit den anderen der Spaß nicht verdorben. Das Spiel geht so lange, bis alle das Schema herausbekommen haben.

Variationen (Lösung): Reise nach Kanikano: Die Anleiter:innen spielen die Grenzwächter:innen des Landes Kanikano. Es werden nur Gegenstände und Personen ins Land gelassen, die in ihrem Namen kein I und kein O haben.

Willi: Willi will nur Gegenstände und Personen, in deren Namen mindestens ein Buchstabe doppelt vorkommt.

Newscafé: Ins Newscafé kommen nur Gegenstände und Personen, die den Namen einer Zeitung oder Zeitschrift tragen. Beispiel: die Zeit, der Freitag, einen Spiegel, die Psychologie, die Philosophie, ein Bild, deine Freundin, einen Gong, Zeit, ein Bravo etc.

Piratenschiff: Die Piraten auf dem Schiff (alles harte Männer und Frauen) nehmen nur mit, was mit einem Buchstaben anfängt, der in dem Wort ‚Piratenschiff‘ enthalten ist.

Verückte:r Professoer:in

Einsatz und Ziel: total witziges Schauspiel-Ratespiel

Dauer: Etwa 10 bis 20 Minuten pro Runde

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 5 Personen

Benötigt wird: eine Jacke, zwei Stühle sowie Sitzgelegenheiten für das Publikum

Beschreibung: Ein:e Teilnehmer:in muss nur anhand von Gesten eine ‚Erfindung‘ erraten.

Eine Teilnehmer:in wird zum:r Professor:in auserkoren, die zwar sehr genial, aber auch etwas verrückt und vor allem extrem vergesslich ist. Er/Sie hat vor kurzem eine geniale Erfindung gemacht, aber leider vergessen, was genau es war. Er/Sie hat nur noch die Bewegung ihrer Hände, um sich wieder daran zu erinnern.

Der/Die Professor:in verlässt zuerst den Raum. Während Abwesenheit einigt sich die Gruppe auf eine ‚Erfindung‘, die der/die Professor:in ‚erfunden‘ hat und die sich (hoffentlich) gut in Gesten darstellen lässt, z. B.: Das Internet, die Kaffeemaschine, das Handy, der Laminator, der motorisierte Milchaufschäumer etc.

Danach sucht die Gruppe noch eine zwei Teilnehmer:innen aus, die den/die Reporter:in sowie die ‚Hände des/der Professor:in‘ spielen.

Der/Die ‚Professor:in‘ wird hereingerufen, setzt sich vor der Gruppe auf den Stuhl und lässt die Arme hängen. Die ‚Hände des/der Professor:in‘ kniet sich hinter den/die Professor:in und steckt die Arme unter den Achseln des/der Professor:in durch. Dann wird die Jacke umgekehrt über die Arme gezogen, so dass die echten Arme des/der Professor:in nicht zu sehen sind und das zweite Paar Arme stattdessen gestikulieren kann.

Der/Die ‚Reporter:in‘ setzt sich schräg gegenüber des/der Professor:in auf einen Stuhl und fängt mit dem Interview an. Auf die Fragen antworten ‚die Hände der Professorin‘ mit Gesten, die der/die Professor:in zu verstehen versucht und dann ihren Teil dazu sagt. Nach dem Smalltalk am Anfang werden die Fragen der/die ‚Reporter:in‘ immer konkreter, bis der/die ‚Professor:in‘ schließlich erraten hat, um welche Erfindung es geht.

Beispiel:

Reporterin: „Guten Tag, Herr/Frau Professor:in. Wie geht es Ihnen heute?“ (Hände: Daumen hoch.)

Professor:in:

„Danke, danke, sehr gut.“

Reporter:in: „Ich habe schon viel von Ihrer neuen Erfindung gehört. Was ist aus Ihrer Sicht das Herausragende an Ihrer Erfindung.“

(Hände: ziehen ein sehr großes Quadrat auf)

Professor:in: „Dass . . . dass sie sehr groß und eckig ist. Und dass man damit . . .“

(Hände: zeigen in die Mitte)

Professor:in: „. . . ähm, und dass man etwas hineintun kann.“

Reporter:in: „Ah, sehr interessant. Und was kann man dort hineintun?“

(Hände: Trinkbewegung)

Professor:in: „Ähm, Tassen. Ja, Tassen!“

usw. usf.

Assoziationspiel

Einsatz und Ziel: lustiges, nicht zu actionreiches Wortspiel, Kognitionen anregen, Themen der jugendlichen kennenlernen, Wortassoziationen finden

Dauer: Etwa 5 bis 15 Minuten pro Runde

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 5 Personen

Benötigt wird: Stühle für alle plus einen Extrastuhl

Beschreibung: Im Stuhlkreis stehen zwei Stühle etwas abseits. Ein Stuhl davon ist frei. Jetzt sagt der/die Teilnehmer:in auf dem besetzten Stuhl: „Ich bin . . .“ und dann einen Begriff. Dann setzt sich jemand auf den freien Stuhl und sagt einen dazu passenden Begriff. Als Nächstes setzt sich jemand auf den ersten Stuhl (der/die Teilnehmer:in steht vom Stuhl auf und setzt sich in die Runde) und sagt wiederum einen dazu passenden Begriff.

Beispiel:

„Ich bin der Kopfschmerz.“

„Ich bin das Aspirin.“

„Ich bin die Hausapotheke.“

„Ich bin das Hühneraugenpflaster.“

„Ich bin der Fuß.“

„Ich bin die Hand.“

. . .

Werwolf

Einsatz und Ziel: Ratespiel

Dauer: Etwa 15 bis 45 Minuten pro Runde

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 5 Personen

Benötigt wird: Zettel als Lose, Stift

Beschreibung: Die zwei Werwölfe finden und hinrichten lassen.

Vorbereitung des Spiels: Ein:e Teilnehmer:in ist der/die Spielleiter:in. Die anderen ziehen die von den Anleiter:innen vorgefertigten Lose, um ihre Rollen zugeteilt zu bekommen:

Zwei Werwölf:innen: Zettel mit Werwolf:in

Ein:e Detektiv:in: Zettel mit Detektiv:in

Dorfbewohner:innen: leere Zettel

→ Diese drei Gruppen sind die Hauptgruppen

Sollten nach Ermessen der Anleiter:innen genügend Teilnehmer:innen mitspielen, kann das Spiel um folgende Rollen erweitert werden:

Eine:n Seher:in: Zettel mit Seher:in - In jeder Nacht darf sie die Identität eines Mitspielers erfragen.

Eine:n Hexe:r: Zettel mit Hexe:r - Ihr stehen zwei Tränke zur Verfügung, ein Heil- und ein Gifttrank. Mit dem Gifttrank kann er/sie einmal im Spiel eine:n Mitspieler:in vergiften, mit dem Heiltrank jemanden vor den Werwölfen erretten (auch sich selber).

Eine:n Jäger:in: Zettel mit Jäger:in - sollte er/sie zu Tode kommen, kann er einen letzten Schuss abgeben und einen Mitspieler:in mit ins Verderben reißen.

Eine:n Amor:a: Zettel mit Amor:a - zu Beginn des Spieles bestimmt er/sie zwei Spieler:innen, die sofort in inniger Liebe zueinander entflammen (das kann auch er selbst sein). Stirbt im Laufe des Spiels einer der beiden Liebenden, so auch der/die andere. Achtung: Ist einer der beiden Liebenden ein Werwolf und der andere ein Bürger, so haben sie ein gemeinsames neues Ziel: Überleben als einzige!

Sind die Rollen verteilt fängt das Spiel an:

Alle sitzen so im Kreis, dass jede:r jede:n sehen kann. Die Spielleiter:in fängt an zu erzählen: „Über das Dorf bricht die Nacht ein. Die Dorfbewohner und Dorfbewohnerinnen legen sich schlafen“.

(Alle Teilnehmer:innen schließen die Augen)

„Doch die Werwölf:innen erwachen und suchen ein Opfer“. Die beiden Werwölf:innen erwachen und verständigen sich durch Blicke oder andere Zeichen auf ein Opfer und teilen dem/der Spielleiter:in das Opfer mit.

„Die Werwölf:innen legen sich wieder schlafen. Sie schließen wieder die Augen“.

„Der/Die Detektiv:in erwacht.“ Die Detektivin öffnet die Augen. Sie deutet für den/die Spielleiter:in auf eine:n Bürger:in. Die Spielleiterin signalisiert, ob dies eine Mörder:in oder eine Bürger:in ist. „Der/Die Detektivin schläft wieder ein“. Er/Sie schließt wieder die Augen.

„Es ist Morgen. Die Dorfbewohner:innen erwachen – bis auf der:diejenige die von den Werwölfen getötet wurde“. Die Spielleiter:in teilt dem Opfer mit, dass es jetzt tot ist.

Die Dorfbewohner:innen diskutieren und entscheiden, welche beiden aus ihrer Mitte sie als verdächtige Werwölf:in auf den Scheiterhaufen setzen. Diese Spieler:in hält dann eine kurze Verteidigungsrede.

Die Dorfbewohner:innen entscheiden danach, wen sie hinrichten. Der/Die Hingerichtete muss danach mitteilen welche Rolle er/sie hatte.

In der darauffolgenden ‚Nacht‘ nimmt das Mordopfer der Werwölf:innen und der/die Hingerichtete nur noch beobachtend am Spiel teil. Sie brauchen die Augen nicht zu schließen, dürfen aber auch nicht reden oder den Lebenden irgendwelche Zeichen geben.

Das Spiel geht so lange, bis beide Werwölf:innen hingerichtet sind oder alle Nicht-Werwölf:innen ermordet sind. Danach kann neu gelost werden.

Erfahrungen: Ein schönes Spiel, dass besonders Abends z. B. unter freiem Himmel oder am Feuer eine mystische Atmosphäre schafft.

3.5 Spiele zur Wissensvermittlung

Ökomemory

Einsatz und Ziel: Förderung der Zusammenarbeit und Konzentration, Naturerfahrung

Dauer: Etwa 10 Minuten plus X Minuten plus etwa 10 Minuten

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 3 Personen

Benötigt wird: Naturmaterialien, z. B. Steine, Rindenstücke, Äste, Baumblätter verschiedener Bäume, Moos etc. Davon mindestens zwei Gegenstände mehr als Teilnehmer:innen und 2 Planen

Beschreibung: Diese Übung findet draußen statt. Die Anleiter:innen breiten die Gegenstände auf einer der Planen aus und legen die zweite darüber. Sie erläutern den Teilnehmer:innen folgende Aufgabe und lassen ihnen Zeit sich eine Taktik zu überlegen: *„Wenn die abdecken-
de Plane fortgenommen wird, habt ihr zwei Minuten Zeit (Die Zeit ist je nach Gruppe variabel), um sich die Dinge mit ihren Besonderheiten einzuprägen. Nach den zwei Minuten werden die Gegenstände wieder zuge-
deckt. Eure Aufgabe ist es, alle Gegenstände in einer bestimmten Zeit zusammen zu tragen (orientiert an der Zeit die die Anleiter:innen gebraucht haben, um die Gegenstände zu sammeln).“*

Hinweise: Je nach Fähigkeiten der Gruppe können die Anleiter:innen verlangen, nicht nur auf die Übereinstimmung der Gattung (z. B. Birken- oder Ahornblätter), sondern auch auf die Ähnlichkeiten in Form, Farbe, Größe zu achten. Im Anschluss kann sowohl die Taktik (drauf los oder mit einem Plan oder ...) als auch die Naturerfahrung reflektiert werden.

Gruppenquiz

Einsatz und Ziel: Themen bearbeiten, Fragen klären, herausfinden was die Jugendlichen beschäftigt

Dauer: Etwa 30 bis 45 Minuten

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 6 Personen

Benötigt wird: Tafel (EP – Box Innenseite) und Moderationsstifte, Moderationskarten und Stifte, Uhr mit Sekundenanzeige oder Stoppuhr

Beschreibung: Quizspiel mit konkurrierenden Gruppen. Die Gruppen überlegen sich unabhängig voneinander Fragen, die die anderen Gruppen beantworten müssen.

Die Teilnehmer:innen teilen sich in 3 bis 5 gleich große Gruppen auf, die sich Namen geben. Jede Gruppe überlegt sich Fragen zu einem vorgegebenen Thema (eine pro Gruppenmitglied) und schreibt diese auf Moderationskarten. Jede:r aus der Gruppe muss die Frage beantworten können. Die Fragen sollen interessant, aber nicht zu einfach und auch nicht zu schwer sein.

In der Zwischenzeit erstellen die Anleiter:innen eine Punktetabelle auf der Tafel (Innenseite der Box): Eine Zeile pro Runde sowie eine Spalte pro Gruppe.

Wenn alle Gruppen ihre Fragen gesammelt und diskutiert haben, geht das eigentliche Spiel los: Aus der ersten Gruppe kommt ein:e Teilnehmer:in nach vorne und liest seine/ihre Frage vor. Jetzt haben die anderen Gruppen eine Minute Zeit, gruppenintern über eine Antwort zu diskutieren. Die Gruppe, die nach Ablauf der Zeit (oder schon vorher) glaubt die Frage beantworten zu können, ruft laut „hier!“.

Der/Die Fragesteller:in zeigt dann willkürlich auf jemanden aus der Hier-Gruppe, die dann die Frage beantworten muss. Befindet der/die Fragesteller:in die Antwort für richtig, bekommt die antwortende Gruppe einen Punkt (Strich in der Punkteliste). War die Antwort falsch, darf eine andere Gruppe antworten. Pro Runde darf jede Gruppe nur einmal antworten.

Weiß keine Gruppe die richtige Antwort, fragt der/die Anleiter:in auf jemanden aus der fragenden Gruppe nach der richtigen Antwort. Dann stimmen die anderen Gruppen darüber ab, ob sie die Frage (und die Antwort natürlich) interessant fanden. Wenn mindestens ein Viertel der Teilnehmer:innen aus den anderen Gruppen sich für ‚interessant‘ melden, bekommt die fragende Gruppe einen Punkt.

Hinweise: Statt die Gruppen selbst Fragen ausdenken zu lassen, können von den Anleiter:innen Fragen zu bestimmten Themen vorgegeben werden. Hierfür eignen sich z. B. die Fragen zum Glücksrad (bei Team Pankow erhältlich).

Scotland Yard

Einsatz und Ziel: Die Stadt und das öffentliche Nahverkehrssystem kennen zu lernen, die Gruppen erleben zusammen etwas Außergewöhnliches

Dauer: Bis zu 3 Stunden

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 5 Personen

Benötigt wird: Pro Gruppe mindestens ein Smartphone; Die Möglichkeit, eine große Menge Nachrichten zu verschicken (What's App, Telegramm); Kopien von den Regeln für alle Teilnehmer:innen; Schreibzeug für alle Teilnehmer:innen

Beschreibung: Stadtrally nach Art des Brettspiels Scotland Yard.

Dies sind die Aufgaben der Anleiter:innen:

1. Vor dem Spielbeginn tragen sich alle Gruppen in eine Liste ein und geben pro Gruppe eine Handynummer an, an die die Nachrichten mit den Positionen der Teilnehmer:innen versandt werden sollen.
2. Dann werden vor Spielbeginn die Regeln erklärt. Zu diesem Zeitpunkt sind die Mr./Miss/Mrs. X/Y/Z bereits auf ihren Startpositionen, die die Anleiter:innen bereits mitgeteilt haben.
3. Wichtig ist auch der Hinweis, dass die Gruppen ihre Handynummern austauschen können, um gemeinsam auf ‚Jagd‘ zu gehen.
4. Das Spiel beginnt damit, dass die Anleiter:innen den Gruppen die Startpositionen der Mr./Miss/Mrs. mitteilt.
5. Eine Viertelstunde nach dem Start rufen die Anleiter:innen bei den Mr./Miss/Mrs. an und lässt sich die aktuellen Positionen geben. Diese werden dann sofort als Nachricht an die Suchgruppen gesendet. Dies wiederholt die Spielleitung im Viertelstundentakt. Die Mr./Miss/Mrs. geben auch an, wie oft sie bereits gefangen wurden. Auch geben die Mr./Miss/Mrs. an, wenn eine Gruppe alle drei gefangen und damit gewonnen haben. Je nach Zeitpunkt kann man das Spiel dann mit einer Nachricht beenden oder die nächsten Plätze ausspielen lassen.
6. Nach etwa eineinhalb Stunden kann man die Suchgruppen anrufen und hören, ob sie immer noch dabei sind. Bei diesem Gespräch kann man sie noch ein wenig aufmuntern oder vielleicht mal eine Hilfe geben, wenn sie noch gar keinen Erfolg hatten. Dies kann man nun auch jede Stunde machen, damit die Mr./Miss/Mrs. nicht umsonst durch die Stadt laufen.
7. Wenn das Zeitlimit erreicht ist, wird das Spiel per Nachricht beendet.

8. Die Anleiter:innen notieren die Erfolge der Gruppen

Hinweise: In einer großen Stadt wie Berlin ist es sinnvoll das ‚Spiel-feld‘ einzugrenzen, z. B. auf einen Stadtteil oder Kiez.

Spielregeln

Start des Spiels: Zum Spielbeginn wird den Detektivgruppen, die alle an einem Punkt starten, der Standpunkt der drei zu gesuchten Personen mitgeteilt.

Bewegung der Teilnehmer:innen: Die drei zu gesuchten Personen dürfen sich nur mit den öffentlichen Nahverkehrsmitteln oder zu Fuß bewegen.

Die Detektiv:innen dürfen sich bewegen, wie sie wollen.

Fangen eines Mr./Miss X/Y/Z: Wenn die Detektiv:innen einen Mr./Miss/Mrs. X/Y/Z finden, sprechen sie ihn/sie an. Er/Sie wird ihnen dann eine Unterschrift mit Uhrzeit und Ort der Gefangennahme geben. Danach trennt sich die Detektivgruppe wieder von der gefundenen Person und sucht weiter nach den anderen. Mr./Miss/Mrs. X/Y/Z spielt weiter mit, damit die andern Gruppen auch eine Chance haben ihn zu finden. Hat eine Gruppe von allen Mr./Miss/Mrs. X/Y/Z eine Unterschrift, gibt der/die zuletzt Gefangene eine Nachricht an die Zentrale, so dass alle vom Ende des Spiels informiert werden. Es soll keine wilden Verfolgungen über verschiedene Plätze in Berlin geben. Die Mr./Miss/Mrs. X/Y/Z werden, sobald sie die Detektive sehen, nicht panisch lossprinten, können aber noch versuchen, so gerade mit einem Bus oder einer Bahn zu entkommen.

Positionsangaben: Positionsangaben von Mr./Miss X/Y/Z werden alle 15 Minuten per Nachricht an die Detektiv:innengruppen gegeben. Diese Angabe enthält den Namen der Haltestelle, an der sich Mr./Miss/Mrs. X/Y/Z zurzeit befindet oder zuletzt befunden hat.

Mr./Miss X/Y/Z bekommen keine Angaben über die suchenden Gruppen.

Kommunikation zwischen den Gruppen: Die Detektiv:innengruppen dürfen während dem Spiel miteinander telefonieren, um sich bei der Suche abzusprechen.

Spielfeld: Alle Mr./Miss X/Y/Z müssen innerhalb des abgesteckten Gebiets bleiben. Sie dürfen sich nicht in irgendwelchen Gebäuden (Bars, Kneipen, etc.) aufhalten, sondern müssen sich in der Öffentlichkeitbewegen.

Anmerkung: Um zu sehen, wo welche Linie fährt, hängen an den meisten Haltestellen Netzpläne von Berlin, auf denen die Linien farbig eingezeichnet sind. Falls ihr euch untereinander absprechen wollt, solltet ihr eure Handynummern austauschen, bevor ihr loszieht.

3.6 Spiele auf Fahrten

Mörder, äh, Mörderin

Einsatz und Ziel: Bei Seminaren und längeren Veranstaltungen, wenn die Anwesenden Spaß an so umfangreichen Spielen haben.

Dauer: nebenher während der gesamten Veranstaltung, einen bis mehrere Tage lang

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 5 Personen

Benötigt wird: Loszettel mit den Namen aller Teilnehmer:innen

Beschreibung: Alle bringen sich nach und nach gegenseitig (symbolisch) um.

Am Anfang der Veranstaltung werden die Loszettel mit den Namen der Teilnehmer:innen gemischt und von den Anleiter:innen an die Teilnehmer:innen verteilt, jedoch so das weder Anleiter:innen noch Teilnehmer:innen erkennen können welcher Zettel gezogen wird. Der Name der auf dem erhaltenen Zettel steht, ist der Name des zukünftigen Opfers. Dann wird ein Papier mit den Namen aller Teilnehmer:innen aufgehängt. Auf ein Zeichen der Anleiter:innen beginnt das Spiel.

Ein Mord geht folgendermaßen vor sich:

1. Der/Die Mörder:in trifft das Opfer, das auf dem Zettel steht.
2. Es dürfen keine (lebenden) Zeug:innen anwesend sein. Wenn beim Mord ein:e Zeug:in anwesend ist, dann ist der Mord ungültig. (Somit sind auch gemeinsame Gruppenaktionen möglich)
3. Der/Die Mörder:in gibt dem Opfer einen beliebigen Gegenstand, z. B. eine Flasche oder einen Stift. Wenn das Opfer den Gegenstand freiwillig annimmt, ist es gemordet.
4. Der/Die Mörder:in teilt dem Opfer mit, dass es nun tot ist.
5. Das Opfer gibt den Zettel mit dem Namen seines Opfers dem/der Mörder:in. So erhält der/die Mörder:in den Namen des nächsten Opfers.
6. Das Opfer trägt auf der aushängenden Namensliste ein Kreuz neben seinem/ihren Namen ein, sowie den Tag, die Zeit und Todesart.

Das Spiel ist vorbei, wenn alle ermordet sind bzw. wird am letzten Tag der Fahrt aufgelöst

Die heimliche Freundin / der heimliche Freund

Nebenher-Spiel, bei dem jede Teilnehmerin eine heimliche Freundin hat, die ihr während der Veranstaltung immer wieder heimlich etwas Gutes tut

Einsatz und Ziel: eine positive und kooperative Stimmung während der Veranstaltung schaffen, das Kennenlernen fördern, die Gruppe näher zusammenbringen

Dauer: nebenher während der gesamten Veranstaltung, einen bis mehrere Tage lang

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 5 Personen

Benötigt wird: Loszettel mit den Namen aller Teilnehmer:innen

Beschreibung: Die Vorbereitung: Am ersten Tag der Veranstaltung werden Zettel mit den Namen aller Teilnehmer:innen in eine Tüte o. Ä. geworfen. Danach zieht jede:r einen Zettel. Sollte jemand den eigenen Namen ziehen, wird die ganze Prozedur wiederholt.

Danach geht das Spiel sofort los: Jede Teilnehmer:in hat bis zum Ende der Veranstaltung die Aufgabe, den/der Teilnehmer:in, deren Namen gezogen wurde, jeden Tag mindestens einmal etwas Gutes zu tun. Was das ist, bleibt ganz der Fantasie der Teilnehmer:innen überlassen: Blumen oder Schokolade schenken, ein freundlicher Brief, ein frisch gemachtes Bett etc.

Wichtig ist, dass die Beschenkten vor Spielende die Identität ihrer heimlichen Freundin / ihres heimlichen Freundes nicht erfahren soll. Wer etwas Gutes tut, tut dies also heimlich. Natürlich ist es den Teilnehmer:innen trotzdem erlaubt, zu knabern und zu forschen, wer ihre heimliche Freundin / ihr heimlicher Freund sein könnte.

Die Auflösung: Zum Ende der Veranstaltung wird das Spiel aufgelöst. Dafür bieten sich z. B. an:

Eine Party: Bei tanzbarer Musik geben sich alle heimlichem Freund:innen der entsprechenden Beschenkten zu erkennen.

Der heiße Stuhl: Nacheinander wird jede:r Teilnehmer:in mit verbundenen Augen auf einen Stuhl in der Mitte des Raumes gesetzt. Jetzt tut ihr ihre heimliche Freundin noch ein letztes Mal etwas Gutes. Sie tut es so, dass die Beschenkte dabei die Chance hat, die Identität ihrer heimlichen Freundin herauszufinden.

Erfahrungen: Das Spiel funktioniert nicht, wenn die Stimmung in der Gruppe sehr schlecht ist oder zwischen einzelnen Teilnehmer:innen eine große Abneigung besteht.

4 WARM - UP SPIELE

4.1 Warm-Up Spiele zum Thema Vertrauen

Reise über Köpfe

Einsatz und Ziel: Förderung von Vertrauen

Dauer: etwa 20 Minuten

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 8 Personen

Benötigt wird: -

Beschreibung: Alle Teilnehmer:innen stellen sich in einer Doppelreihe mit dem Gesicht nach vorne auf. Die vorderste Person lehnt sich zurück, wird emporgehoben und wird über den Köpfen der Teilnehmer:innen nach hinten durchgereicht.

Variationen: Bis auf ein:e Teilnehmer:in legen sich alle mit den Köpfen aneinander in eine Reihe auf den Boden, wobei die Beine des Ersten in die genau entgegengesetzte Richtung zeigen wie die des Zweiten, die des Dritten wiederum in die entgegengesetzte Richtung des Zweiten, usw. Das Ganze sieht am Schluss wie ein Reißverschluss aus. Die stehende Teilnehmer:in lehnt sich zurück, so dass der Oberkörper auf den Händen des/der Ersten ruht. Nun kann er/sie nach hinter weitergereicht werden.

Erfahrungen: Dies ist eine Übung, die zu Beginn Angst hervorrufen kann, fallen gelassen zu werden oder andere nicht halten zu können. Das Gewicht verteilt sich auf so viele Hände, sodass es keine Probleme geben sollte. Dennoch müssen sich die Anleiter:innen dieser Gefühle bewusst sein und sie ggf. vor der Übung besprechen.

Im Kreis hinsetzen

Einsatz und Ziel: Vertrauen zu anderen stärken, Berührungsängste abbauen

Dauer: Etwa 5 Minuten

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 8 Personen

Benötigt wird: -

Beschreibung: Alle Teilnehmer:innen stehen in einem Kreis. Sie drehen sich um 90 Grad nach links, so dass alle hintereinander im Kreis stehen. Dann rücken alle möglichst nahe zusammen. Dabei wird der Kreis kleiner. Sobald es nicht mehr näher geht (Haut an Haut), setzen sich alle gleichzeitig auf die Beine der hinteren Person.

Hinweise: Teilnehmer:innen sollten sich kennen und keine Berührungsängste haben. Problematisch bei Menschen, die körperliche Nähe überhaupt nicht mögen.

Metapher für gegenseitiges Stützen, und sich auch mal an den anderen Anlehnen dürfen.

Pendel

Einsatz und Ziel: Vertrauensförderung und Entspannung

Dauer: Etwa 30 Minuten

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 6 Personen

Benötigt wird: -

Beschreibung: Alle Teilnehmer:innen bis auf eine stellen sich in einem engen Kreis Schulter an Schulter auf. Die übriggebliebene Person stellt sich in die Mitte des Kreises (Durchmesser des Kreises sollte möglichst klein gehalten werden und nicht mehr als 2 Meter betragen). Die Person in der Mitte schließt die Augen oder ihr werden die Augen verbunden. Nun lässt sie sich steif wie ein Brett in einer Richtung fallen. Die Teilnehmer:innen, die in dieser Richtung stehen, fangen den Fall leicht ab und schubsen die Person sanft in eine andere Richtung. Nach einer gewissen Zeit (etwa drei Minuten) wechselt eine andere Teilnehmer:in mit der Person in der Mitte.

Variationen: Kann auch in dreiergruppen durchgeführt werden: eine Person in der Mitte pendelt zwischen den beiden anderen hin- und her.

Hinweise/Erfahrungen: Dies ist eine Übung, die das Gefühl von Zusammenhalt, von Halten und Gehaltenwerden vermittelt und Vertrauen verlangt. Es besteht die Gefahr, dass die Feinfühligkeit der haltenden Personen nachlässt, wenn dieses Spiel zu lange gespielt wird. Sobald die Übung in grobe Schuberei ausartet und die nötige ruhige Atmosphäre verloren geht, muss es abgebrochen werden.

4.2 Warm-Up Spiele zum Thema Kooperation

Ein Fuß im Kreis

Einsatz und Ziel: Fördern von Problemlösungsstrategien, Zusammenarbeit, Abbau von Berührungsängsten

Dauer: Etwa 10 Minuten

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 4 Personen

Benötigt wird: Ein Seil

Beschreibung: Mit dem Seil wird ein kleiner Kreis auf dem Boden ausgelegt (bei 14 Teilnehmer:innen mit einem Durchmesser von etwa 90cm; bei weniger Teilnehmer:innen entsprechend kleiner). Aufgabe der Gruppe ist es, dass alle Teilnehmer:innen mit einem Fuß im Kreis stehen. Grundsätzlich darf aber jede:r nur auf einem Fuß stehen.

Erfahrungen: Dies ist eine leichte Übung und eignet sich zum Einstieg. Es geht darum andere zu halten, aber auch selbst festgehalten zu werden. Also sich gegenseitig zu unterstützen. Keiner darf losgelassen werden, sonst scheitert die ganze Gruppe.

Gordischer Knoten

Einsatz und Ziel: Erlernen von Problemlösungsstrategien, Zusammenarbeit und Abbau von Berührungsängsten

Dauer: 10 Minuten

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 8 Personen

Benötigt wird: Genug Platz für einen Stehkreis plus Sicherheitszone

Beschreibung: Alle stehen in einem engen Kreis und strecken die Arme nach vorne in die Mitte des Kreises. Auf Kommando schließen alle die Augen, gehen auf die Mitte zu und fassen mit jeder Hand (genau) eine andere Hand – möglichst nicht die des Nachbarn und nie beide Hände einer Person. Wenn alle Hände angedockt sind, öffnen alle wieder die Augen und versuchen, den entstandenen Knoten ohne Loslassen zu entwirren. Manchmal entstehen ineinander verschlungene Kreise, die natürlich unentknotbar sind. Dann gilt es den WUP abzubrechen und ggf. von neuem zu beginnen.

Variationen: In kleineren Gruppen (etwa bis 8 Personen) kann diese Aktion zur Erschwerung mit verbundenen Augen durchgeführt werden.

Erfahrungen: Es wird Teilnehmer:innen geben, die sofort aktiv werden und versuchen, den Knoten durch spontanes ausprobieren zu lösen. Andere wollen sich die Sache erst einmal genauer ansehen, um dann mit logischer Überlegung die Sache anzugehen. Die muss einen Kompromiss, im besten Fall einen Konsens finden, damit die Aufgabe gelöst werden kann. Um diese Zusammenarbeit zu fördern können die Anleiter:innen eine Planungszeit vor der aktiven Ausführung einräumen (etwa 2 Minuten). Diese Planungszeit soll dann wirklich nur für die Planung verwendet werden.

Hinweise: Diese Aktion ist nicht ganz sanft, ist also nicht für empfindliche Personen geeignet. Außerdem ist es von Vorteil, wenn die Teilnehmer:innen sich schon kennen und die größten Berührungsängste abgebaut sind. Der gordische Knoten ist eine wunderbare Metapher für in etwas verknotet zu sein (z. B. in der Arbeit, Schule, Alltagsstress etc.) und es möglich ist den Knoten durch gegenseitige Unterstützung (als Team) zu lösen.

Bandschlingenwette

Einsatz und Ziel: Aufwärmspiel für eine anstehende Kooperationsübung oder als Ausklang

Dauer: Etwa 30 Minuten

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 6 Personen

Benötigt wird: Eine lange (blaue) Bandschlinge

Beschreibung: Bei der *Bandschlingenwette* geht es darum, unter Zeitdruck alle Teilnehmer:innen durch eine Bandschlinge krackseln zu lassen. Dabei erhält die Gruppe pro Teilnehmer:in eine Sekunde zeit.

Hinweise: Eine gute Lösung ist, zwei Personen halten die Bandschlinge und ziehen diese von oben nach unten über zwei Personen durch. Dann macht ein weiteres Zweierpärchen einen Schritt nach vorne und die haltenden Personen ziehen die Bandschlinge von unten nach oben über das Zweierpärchen usw. usf. bis alle einmal durch die Bandschlinge sind. Zum Schluss ziehen die haltenden Teilnehmer:innen die Bandschlinge einmal über sich selbst.

Plane wenden

Einsatz und Ziel: Förderung der Kooperationskompetenzen

Dauer: Etwa 15 Minuten

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 6 Personen

Benötigt wird: Eine Plane

Beschreibung: Die ganze Gruppe stellt sich auf die Plane. Die Plane sollte dabei so gefaltet sein, dass jede:r Teilnehmer:in etwa 0,5 Quadratmeter Platz – also bei 10 Teilnehmer:innen, etwa 5 Quadratmeter. Aufgabe ist es, die Plane zu wenden, ohne sie zu verlassen. Sollte ein Gruppenmitglied den Boden berühren, beginnt die Übung von Neuem.

Variationen: Erstens kann die Gruppe zusätzlich Ziele definieren, die sie in der Zukunft erreichen will. Diese Werden auf Klebeband geschrieben und auf die Unterseite der Plane geklebt. Danach werden Verhaltensweisen besprochen, die in der Zukunft nicht mehr in der Gruppe vorkommen sollen. Diese werden auf die Oberseite geklebt. Auf der einen Seite kann somit der Ist-Zustand beschrieben werden, auf der anderen Seite können die Wünsche (Soll-Zustand) stehen.

Neben der Symbolik des *Blattwendens* ist auch das *Aufschlagen eines neuen Kapitels* möglich. Ebenso lassen sich natürlich auch andere Gegensatzpaare finden: z. B. Befürchtungen und Erwartungen oder die zwei Seiten einer Medaille.

Eine andere Gestaltungsmöglichkeit ist, unter der Plane Schlüssel oder einen anderen Gegenstand zu legen. Die Gruppe muss nun die Schlüssel bergen, ohne dass jemand den Boden außerhalb berührt.

Hinweise: Anregungen für die Auswertung: Was möchtet ihr hinter euch lassen? Zu welchen neuen Werten wollt ihr finden? Hat es geholfen Nachbarn zu haben? Für was könnten die Schlüssel symbolisch stehen?

Balloptimierung

Einsatz und Ziel: Veranschaulichen wie Aufgabenumsetzungen optimiert werden können

Dauer: Etwa 15 bis 60 Minuten (variiert stark nach Kompetenzen der Gruppe)

Anzahl der Teilnehmer:innen: Ab 6 Personen

Benötigt wird: 3 Tennisbälle

Beschreibung: Die Gruppe stellt sich im Kreis auf. Ein Tennisball wird einer Person gegeben mit der Aufgabe, den Tennisball einer anderen Person zuzuwerfen. Dies wird wiederholt, bis jede Person den Ball einmal geworfen und einmal gefangen hat. Am Ende sollte der Ball wieder bei der ersten Person ankommen. Als zweites folgt die Aufgabe, das gleiche nochmal in der gleichen Reihenfolge zu tun. Danach soll die Gruppe es mit 2 Bällen und am Ende mit 3 Bällen versuchen.

Nach dem letzten Durchgang, stellen die Anleiter:innen eine weitere Aufgabe. Hier ist der exakte Wortlaut sehr wichtig: *„Lasst alle 3 Bälle in der eingeübten Reihenfolge von Person zu Person wandern. Schätzt, wie viel Zeit ihr benötigt.“*

Die Anleiter:innen übernehmen die Zeitnahme. Die Gruppe soll nun versuchen ihre eigene Zeit immer mehr zu verbessern – Es ist auch mit großen Gruppen möglich eine Zeit von etwa 1 bis 2 Sekunden zu erreichen.

Sollte die Gruppe Fragen zur Aufgabe haben, sollte einfach nur der Satz, der die Aufgabe erklärt wiederholt werden. Demnach gibt es keine weiteren Regeln und der Gruppe ist es möglich sich umzustellen. Sie können den Kreis verkleinern, um gezielter zu werfen oder sich gleich in der richtigen Reihenfolge aufstellen und die 3 Bälle von Hand zu Hand weitergeben.

Hinweise: Die Übung zielt darauf ab, einen bestimmten Prozess zu optimieren. Die Teilnehmer:innen sollen sich Gedanken über die Aufgabe machen und herausfinden, wie viel Spielraum die Aufgabenstellung bietet. Die Ideallösung ist: Die Erste Person stellt sich in die Mitte eines Kreises, in dem alle Personen der Gruppe in der richtigen Reihenfolge stehen. Alle Strecken eine Hand in Richtung Mitte und die Anfangsperson dreht sich mit den drei Bällen in der Hand einmal so im Kreis, dass alle Hände der Teilnehmer:innen berührt werden.

4.3 Warm-Up Spiele zum Thema Kommunikation

Berühmte Leute

Einsatz und Ziel: Förderung des Kommunikationsverhaltens

Dauer: Etwa 10 bis 15 Minuten

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 6 Personen

Benötigt wird: Pro Teilnehmer:in eine Karteikarte und Tesafilm

Beschreibung: Die Anleiter:innen schreiben in Abwesenheit der Teilnehmer:innen auf jede Karte den Namen einer berühmten Persönlichkeit. Es können reale (z. B. Albert Einstein) oder fiktive (z. B. Wonder Woman) Personen sein. Dann werden auf den Rücken jedes:r Teilnehmer:in eine mit Tesafilm eine Karte geheftet. Jede:r Teilnehmer:in geht nun umher und versucht mit Hilfe von Ja- und Nein- Fragen herauszufinden, wer es/sie ist. Wenn herausgefunden wurde, wen er/sie darstellt, wird die Karte vom Rücken auf die Brust geheftet und hilft den anderen weiterhin beim Herausfinden der Persönlichkeiten.

Variationen: Diese Übung kann auch nonverbal durchgeführt werden. So wird quasi zu einem Pantomime Ratespiel.

Hinweise: Die Anleiter:innen müssen bei der Auswahl der Persönlichkeiten das Wissen der Gruppe berücksichtigen.

Es können auch bewusst bestimmten Teilnehmer:innen bestimmte Persönlichkeiten zugeordnet werden, um nach Beendigung der Übung eine Reflexion über Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen der Persönlichkeit und dem:r Teilnehmer:in angeregt werden.

Kreisflucht

Einsatz und Ziel: Errate-das-Spiel mit Moral zum Thema Kommunikation und Querdenken.

Dauer: Etwa 5 bis 15 Minuten

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 5 Personen

Beschreibung: Aus einem Kreis von Leuten entkommen.

Eine Teilnehmer:in, die das Spiel noch nicht kennt, verlässt den Raum. Die Anleiter:innen können jetzt das Spiel erklären, bevor die Gruppe die Teilnehmer:in die vor dem Raum wartet wieder hereinruft:

Die Teilnehmer:innen halten sich an den Händen und bilden einen Kreis um die eine Teilnehmer:in der/die nicht eingeweiht ist. Diese:r versucht nun, aus dem Kreis zu entkommen. Die Gruppe hat den Auftrag, die ihn/sie auf keinen Fall durch zu lassen.

Achtung Lösung: Die Gruppe lässt den/die umkreiste Teilnehmer:in nur dann durch, wenn sie (mit Worten) freundlich darum bittet.

Hinweise: Besondere Hinweise: Funktioniert pro Gruppe nur einmal. Schwierig bei Gruppen mit hohem Konfliktpotenzial.

Kommunikationschaos

Einsatz und Ziel: Förderung des Kommunikationsverhaltens

Dauer: Etwa 10 Minuten

Anzahl Teilnehmer:innen: gerade Anzahl: Ab 6 bis 16 Personen

Benötigt wird: für die Hälfte der Teilnehmer:innen verschiedene Botschaften mit etwa 50 Wörtern. Für die andere Hälfte ein Blatt Papier und ein Stift pro Person.

Beschreibung: Die Gruppe teilt sich in Paare auf. Die Partner:innen stehen in einem Abstand von 10 Metern in einer Allee gegenüber. Die Anleiter:innen verteilen an einer Seite der Allee die Botschaften. Aufgabe dieser Personen ist es, die Botschaften ihrem:r Partner:in so deutlich wie möglich hinüberzurufen, damit diese:r sie auf dem Papier aufschreiben kann. Sobald ein Paar diese Aufgabe erfüllt hat, geben sie den Zettel ab.

Hinweise/Erfahrungen: Dies ist ein sehr lautes Spiel, da jede:r Teilnehmer:in seinem:r Partner:in eine andere Botschaft übermitteln will, versucht jede:r sich Gehör zu verschaffen. Es entsteht ein fürchterlicher Lärm und es ist schwer den/die andere:n zu verstehen. Genau das soll das Spiel aufzeigen.

Am einfachsten ist es wenn als Botschaften Zeitungsausschnitte verwendet werden. Besonders deutlich wird der Sinn der Übung, wenn unter den Botschaften folgende Meldung vorhanden ist:

„Ist es nicht furchtbar schwer sich zu unterhalten, wenn jeder schreit und ruft und keiner dem anderen zuhört? Wäre es nicht viel einfacher, wenn man erst eine Person ausreden lässt, ihr zuhört und dann auf das Gesagte antwortet?“

Die Anleiter:innen sollten diese Botschaft am Ende der Übung vorlesen lassen. Es ist auf keinen Fall entscheiden, wer das Spiel gewonnen hat und wie viele Fehler wer gemacht hat; um dies deutlich zu machen überlassen die Anleiter:innen die Korrektur der übermittelten Botschaften den Teilnehmer:innen selbst.

Gute Übung um das Ergebnis danach (Ausreden lassen und zuhören) dann als direktive Handlungslernen in die nächste Übung einzusetzen.

5 INTER- AKTIONS- ÜBUNGEN

5.1 Interaktionsübungen zum Thema Vertrauen

Menschliche Leiter

Einsatz und Ziel: Zur Vertrauens- und Kooperationsförderung

Dauer: Etwa 5 bis 10 Minuten pro Person

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 7 Personen

Benötigt wird: Für je zwei Personen eine Hartholzstange

Beschreibung: Die Teilnehmer:innen teilen sich in Zweierpaare auf. Jedes Zweierpaar erhält eine Hartholzstange. Die einzelnen Zweierpaare stellen sich nebeneinander auf und bilden somit eine Leiter, deren Sprossen in unterschiedlichen Höhen gehalten werden. Ein:e Teilnehmer:in beginnt bei der ersten Sprosse und klettert über die anderen hinweg bis zum Ende. Es wird durchgewechselt, sodass jede:r mal über die Leiter klettern kann.

Variationen: Wenn der/die Teilnehmer:in eine Sprosse überwunden hat, kann sich das vorderste Paar ans Ende stellen, so wird die Leiter unendlich lang. Z. B. kann hier Aufgabe sein als Gruppe eine einzelne Person über eine bestimmte Distanz hinweg zu helfen.

Hinweise: Die Anleiter:innen sollten darauf achten, dass die Sprossen nicht höher als Schulterhöhe gehalten werden. Diese Übung erfordert bei der kletternden Person ein hohes Maß an Vertrauen, bei denen, denen dieses Vertrauen entgegengebracht wird, ein hohes Maß an Verantwortungsgefühl.

Bei der Reflexion sollten folgende Punkte angesprochen werden: Wie fühlte sich der/die Einzelne als er/sie die Sprossen entlangkletterte?

Wie fühlten sich diejenigen, die die Sprossen gehalten haben?

Haben sich die Gefühle geändert, nachdem die erste Person Deine Sprosse überwunden hat?

Welchen Stellenwert hat Verantwortungsgefühl und Vertrauen?

Blind

Einsatz und Ziel: Vertrauens- und Kommunikationsförderung

Dauer: Etwa 10 bis 20 Minuten

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 2 Personen

Benötigt wird: Augenbinden

Beschreibung: Die Teilnehmer:innengruppe wird in Zweierpaare aufgeteilt. Jeweils eine Person pro Zweiergruppe verbindet sich die Augen. Der/Die Partner:in nimmt diese an der Hand und führt sie durch ein Gelände mit Hindernissen (Wurzeln, herabhängenden Zweigen, leichte Steigungen etc.). Die führende Person muss die blinde Person möglichst viele Informationen zu den Hindernissen geben, um diese vor Verletzungen zu bewahren. Nach etwa 5 bis 10 Minuten werden die Rollen getauscht.

Variationen: Bei ungerader Anzahl der Teilnehmer:innen empfiehlt es sich, eine Dreiergruppe zu bilden, bei der zwei Personen die Augen verbunden werden.

Nach ungefähr einminütigen an-der-Hand-führen wird die Hand losgelassen. Jeglicher Körperkontakt ist nun verboten. So werden die Partner:innen nur noch durch Sprache miteinander verbunden.

Statt Zweierpaare kann auch die ganze Gruppe zusammenspielen. So werden allen Teilnehmer:innen bis auf eine:n die Augen verbunden. Die Teilnehmer:innen fassen sich an den Händen und bilden eine Schlange, die von der sehenden Person angeführt wird. Die Informationen über die Hindernisse werden nun von Person zu Person weitergegeben (dies muss schnell passieren, damit der/die Letzte nicht erst die Informationen bekommt, nachdem er/sie über ein Hindernis gestolpert ist). Die sehende Person kann durchgewechselt werden.

Auch die Großgruppe kann nach einer kurzen Übungsphase ebenfalls ohne Körperkontakt geführt werden. Bei einer Gruppe von mehr als 10 Personen empfiehlt es sich mehrere Großgruppen zu bilden.

Hinweise/Erfahrungen: Reflexion wichtig! Diese Übung kann zu Beginn bei den blinden Teilnehmer:innen Gefühle der Hilflosigkeit und Ausgeliefertsein hervorrufen. Meist nimmt dieses Gefühl jedoch rasch ab und die Teilnehmer:innen entwickeln Freude an der Übung. Voraussetzung dafür ist aber, den Teilnehmer:innen ihre Verantwortung bewusst zu machen: Die Verantwortung der Sehenden, die Blinden vor Schaden zu bewahren und die Verantwortung der Blinden, den Sehenden zu vertrauen. Denn Durch Vertrauen wächst auch das Verantwortungsgefühl. In einer Gruppe ist es wichtig, dass eine gute Kommunikation stattfindet. Die Kompetenzen dazu können mit Hilfe dieser Übung gefördert werden, da es im Interesse der Teilnehmer:innen liegt, gehört und verstanden zu werden bzw. zuzuhören.

Peterchens Mondfahrt

Einsatz und Ziel: Stärkung des Vertrauens zu anderen und in sich selbst

Dauer: Pro Teilnehmer:in etwa 8 Minuten

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 3 Personen

Benötigt wird: Die Slackline, zwei Bäume im Abstand von min. 4 Meter, drei Bandschlingen für den Gurt

Beschreibung: Mit Hilfe von Bandschlingen wird ein Gurt gebastelt, an dem von beiden Seiten gezogen werden kann. Ein:e Teilnehmer:in stülpt sich den Gurt über die Hüfte und balanciert damit auf einer Slackline entlang. Die beiden Ziehenden haben die Aufgabe die balancierende Person so zu Unterstützen damit diese sicher entlang gehen kann.

Wichtig ist hier, dass immer nur eine Person auf der Slackline balanciert. Es soll durchgewechselt werden, sodass jede:r einmal balanciert hat und mindesten einmal gezogen hat.

Hinweise: Anleitung zum Aufbau der Slackline in der Verpackung, ansonsten siehe https://www.youtube.com/watch?v=h_kTPcMPghE.

Anleitung der Gurtkonstruktion:



Vertrauensfall

Einsatz und Ziel: Vertrauensförderung und Selbstüberwindung

Dauer: Etwa 3 Minuten pro Person

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 11 Personen

Benötigt wird: eine Anhöhe (Treppe, Baum(-stumpf), kleine Schlucht etc.) von etwa 1,5 bis 2 Meter

Beschreibung: Die Teilnehmer:innen stellen sich Schulter an Schulter vor der Anhöhe in Zweierreihe gegenüber. Die Arme werden auf Schulterhöhe mit den Handflächen nach oben zeigend nach vorne ausgestreckt. Die Arme werden so angeordnet, dass es von oben aussieht wie ein riesiger Reißverschluss: Die erste Person streckt die Arme nach vorne aus, die zweite, gegenüberstehende, Person legt den rechten Arm zwischen die beiden Arme der ersten Person usw. usf. Wichtig ist hierbei, dass die Teilnehmer:innen sich nicht an die Hände fassen, da dies zu Verletzungen führen kann! Dann steigt ein:e Freiwillige:r auf die Anhöhe. Oben angekommen wendet er/sie den Fänger:innen den Rücken zu. Wenn er/sie zum Fallen bereit ist, versichert er/sie sich bei den Fänger:innen, dass diese ebenfalls bereit sind. Wichtig ist dabei, dass der/die Fallende die Hände und Arme eng am Körper hat, sie z. B. auf der Brust kreuzt, um die Fänger:innen nicht zu gefährden. Außerdem sollten alle Teilnehmer:innen Uhren und sonstigen Armschmuck ablegen. Der/Die Fallende muss mit möglichst gestrecktem Körper fallen, damit sich das Gewicht auf möglichst viele Personen verteilt.

Variationen: Bei einer größeren Gruppe (20 bis 40 Teilnehmer:innen) sind nur wenige am Auffangen des/der Fallenden beteiligt. Damit alle daran beteiligt sind gibt es einmal die Möglichkeit nach jedem Fall die Positionen der Fänger:innen durch zu wechseln oder aber der/die Fallende bleibt steif nach dem Fall und wird nach hinten durchgereicht.

Hinweise: Oft trifft das Gesäß zuerst auf, es empfiehlt sich also an der Stelle kräftigere Teilnehmer:innen zu platzieren.

Erfahrungen: Es kostet große Überwindung sich fallen zu lassen und sich auf die anderen zu verlassen. Sobald dieses Vertrauen erschüttert wird (wenn die Fänger:innen eine:n Teilnehmer:in durchfallen lassen) hat diese Übung den Sinn verloren und sollte abgebrochen werden. Um dem entgegen zu wirken, ist es wichtig den Teilnehmer:innen ihre verantwortungsvollen Rollen bewusst zu machen. In fast jeder Gruppe gibt es eine:n, der/die aus Angst nicht teilnehmen will. Alles basiert auf Freiwilligkeit, allerdings ist es ratsam dem nicht gleich nachzugeben, sondern darauf zu beharren zumindest auf die Anhöhe zu gehen, um sich die Sache zumindest anzuschauen. Dann ist es an der Gruppe den/die Zögernde:n insoweit zu ermutigen, sich fallen zu lassen. Denn gerade für die Zögernden kann diese Übung sehr intensiv und

gewinnbringend sein. Generell ist dies eine sehr intensive Vertrauensübung. Es ist ratsam vor dieser Übung andere, weniger intensive Vertrauensübungen durchzuführen.

5.2 Interaktionsübungen zum Thema Kooperation

Elektrischer Draht

Einsatz und Ziel: Förderung von Problemlösungsstrategien und Zusammenarbeit sowie Diskussionskompetenzen

Dauer: Etwa 30 Minuten

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 5 Personen

Benötigt wird: Zwei Bäume im Abstand von etwa fünf Metern und ein Seil oder die Slackline

Beschreibung: Das Seil oder die Slackline wird zwischen die beiden Bäume in einer Höhe von etwa 1,50 Meter gespannt. Die Anleiter:innen erklären, dass dieses elektrisch geladen sei. Aufgabe der Teilnehmer:innen ist es, die gesamte Gruppe von einer Seite des Seils/der Slackline auf die andere zu bringen, wobei das Seil/die Slackline nicht berührt werden darf.

Die Regeln sind wie folgt:

- Wenn ein:e Teilnehmer:in den *elektrischen Draht* berührt, muss er/sie neu beginnen. Für jede:n anderen Teilnehmer:in, der/die den/diejenigen zu diesem Zeitpunkt berührt hat, gilt das Gleiche; gleichgültig, ob er/sie bereits auf der anderen Seite war.
- Die Bäume, um die der *elektrische Draht* gespannt ist, stehen ebenfalls unter Strom. Auch der Bereich unterhalb des *Drahts*.

Erfahrungen: Die Problemstellung dieser Aufgabe erfordert die Überlegung, wie die letzte Person die andere Seite des *Drahts* erreichen kann. Gruppen, die wild drauflosarbeiten, werden sich sehr schnell vor diesem Problem sehen. Es müssen also sowohl eine Taktik als auch Personen nach besonderen Eigenschaften diskutiert und ausgewählt werden.

Moorpfad

Einsatz und Ziel: Kommunikationsmuster und Rollen in einer Gruppe sichtbar machen, Förderung v. a. der Kooperationskompetenzen

Dauer: Etwa 30 bis 80 Minuten (variiert stark je nach Gruppe)

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 10 Personen

Benötigt wird: Isomattenstückchen, Augenbinden und/oder Bänder (Stellschrauben)

Beschreibung: Es wird ein Anfangs- und Endpunkt einer Strecke markiert, die etwa 1,5 Meter pro Teilnehmer:in lang ist – also bei 10 Teilnehmer:innen, 15 Meter. Zwischen dem Anfangs- und Endpunkt dieser Strecke befindet sich ein *Moor*. Die Gruppe bekommt die Isomattenstückchen ausgeteilt und zwar in etwas geringerer Anzahl als die Gruppengröße selbst (bei 9 Teilnehmer:innen könnten z. B. 7 Isomattenstückchen ausgeteilt werden). Das Verhältnis von Isomattenstückchen zur Gruppengröße kann variiert werden, je nach erwünschtem Schwierigkeitsgrad. Je weniger die Gruppe bekommt, desto schwieriger wird die Aufgabe.

Die Aufgabe der Gruppe ist es nun, das *Moor* zu durchqueren, so dass alle auf der anderen Seite ankommen. Dabei gilt es bestimmte Regeln zu beachten, die von außen vorgegeben werden:

1. Die Teilnehmer:innen dürfen nur auf den Isomattenstückchen stehen.
2. Tritt jemand daneben, muss die gesamte Gruppe von vorne anfangen. (Alternativ können auch Beeinträchtigungen verteilt werden, so dass z. B. die Person, die daneben tritt, eine Augenbinde erhält oder einen Arm verbunden bekommt).
3. Die Platten müssen immer berührt werden (dabei ist es egal, mit welchem Körperteil sie berührt werden). Liegt ein Isomattenstückchen im Moor, ohne berührt zu werden, sammeln die Anleiter:innen diese ein und das Isomattenstückchen darf nicht mehr verwendet werden.

Je nach erwünschtem Schwierigkeitsgrad (d. h. um den Druck auf die Gruppe zu erhöhen) kann eine Zeitbegrenzung vorgegeben werden (z. B. 15 oder 20min).

Erfahrungen: Dies ist eine sehr intensive Übung mit hoher Anforderung für die Teilnehmer:innen. D. H. je nach Gruppe brechen Verhaltensmuster auf und es kann zu Konflikten kommen. Die Anleiter:innen sollten sich dessen bewusst sein und während der Durchführung Anregungen für die Reflexion sammeln. Nach dieser Übung empfiehlt es sich eine weitere durchzuführen mit geringerem Anspruch, z. B. ein Warm – Up Spiel mit Schwerpunkt Kooperation oder Kommunikation.

Essen im Baum

Einsatz und Ziel: Förderung von Problemlösekompetenzen und Kooperationskompetenzen

Dauer: Etwa eine Stunde

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 3 bis zu 12 (je nach Größe des Baums)

Benötigt wird: ein großer Baum, dessen untere Äste 1,50 Meter über dem Boden beginnen. Außerdem müssen die Äste kräftig genug sein, um die Teilnehmer:innen zu tragen. Sehr gut geeignet sind Kastanienbäume.

Essen: gut geeignet sind Brot, Butter, Aufschnitt und Getränke in Flaschen. Weniger gut eignen sich bereits zubereitete Mahlzeiten.

Ein Essenskorb oder Eimer

Beschreibung: Die Teilnehmer:innen erklettern nacheinander den Baum. Der/Die Letzte reicht den mit Essen gefüllten Eimer den oberen herauf und besteigt selbst den Baum. Dann beginnt die Essensverteilung. Während der gesamten Mahlzeit darf kein:e Teilnehmer:in den Baum verlassen (auch dann nicht wenn ein wichtiges Utensil auf den Boden fällt).

Erfahrungen: Die alltägliche Situation der Mahlzeit wird in ein ungewöhnliches Setting versetzt und fordert so die Teilnehmer:innen auf, sich Gedanken zu machen, wie diese Aufgabe zur Zufriedenheit aller gelöst werden kann.

Ein Loch im Eimer

Einsatz und Ziel: Förderung von Kooperationskompetenzen, Problemlösungskompetenzen, Vergnügen

Dauer: Etwa 30 Minuten

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 10 bis 14 Personen

Benötigt wird: Ein Eimer mit Löchern und ein Eimer ohne Löcher, zwei Plastikbecher, eine Wasserquelle

Beschreibung: Der Eimer ohne Löcher wird vollständig mit Wasser gefüllt und an einer Stelle platziert (sollte ein Bach oder ähnliches gut zugänglich sein, kann auf die Eimer ohne Löcher verzichtet werden). Der Eimer mit Löcher wird in einer Entfernung von etwa 10 Metern zu den Eimern ohne Löcher platziert. Die Eimer dürfen jetzt nicht mehr verstellt werden. Die Gruppe hat die Aufgabe den durchlöcherten Eimer zum Überlaufen zu bringen, dazu haben sie die beiden Plastikbecher. Wie die Gruppe das anstellt, bleibt ihnen überlassen. Allerdings ist die Regel zu beachten, dass nur Körperteile zum Stopfen der Löcher verwendet werden dürfen.

Hinweis: Handelt es sich um eine sehr kleine Gruppe sollten im Vorfeld einige Löcher von den Anleiter:innen ausgestopft werden. Eine Faustregel ist hier: Zehn Löcher pro Teilnehmer:in.

Essen mit zusammengebundenen Händen

Einsatz und Ziel: Förderung der Problemlösekompetenzen und Kooperationskompetenzen

Dauer: Etwa 30 Minuten

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 2 Personen

Benötigt wird: Pro Person eine Binde

Beschreibung: Vor dem Essen werden jeweils ein rechtes Handgelenk einer Person und das linke Handgelenk einer anderen mit einer Binde zusammengeknotet. Sodass alle Teilnehmer:innen verbunden sind.

Erfahrungen: So simpel diese Übung klingt, sie erfordert von den Teilnehmer:innen Taktik, mit deren Hilfe sie sich aufeinander abstimmen, wann nun wer die Tasse zu Mund führt oder sich ein Brot schmieren will. Außerdem macht es großen Spaß dem:r Nachbar:in mal den Kaffee zu verschütten.

Brücke bauen

Einsatz und Ziel: Im Team eine schwierige Aufgabe lösen; Förderung des Kooperationsverhaltens

Dauer: Etwa 5 bis 15 Minuten

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 4 Personen

Benötigt wird: Zwei Hackisacks und 1 Rolle Krepp-Klebeband, pro Team ein paar Blatt Papier und 2 Tische

Beschreibung: Die Gruppe wird in Teams von zwei bis x Teilnehmer:innen aufgeteilt. Jedes Team soll möglichst schnell aus Papier und Klebeband eine tragfähige Brücke zwischen zwei Tischen bauen (je weiter auseinander, desto schwieriger – 50 cm sind ok). Die Brücke soll die zwei Hackisacks als Belastung aushalten können. Die Teams dürfen dabei zwei Hackisacks zum Testen benutzen.

Hinweise: Besonders wichtig ist hier die Reflexion:

Habt ihr euch abgesprochen?

Wer hat welche Aufgaben übernommen?

Was lief gut?

Was lief nicht so gut?

Was würdet ihr anders machen, wenn ihr Zukunft nochmal eine Aufgabe in der Gruppe gestellt bekommt?

Zusammengeschnürt

Einsatz und Ziel: Förderung der Problemlösekompetenzen, Kooperationskompetenzen und Abbau von Berührungsängsten

Dauer: Etwa 20 Minuten

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 6 bis 20 Personen

Benötigt wird: Ein Seil

Beschreibung: Die Teilnehmer:innen stellen sich eng zusammen. Der Gruppenleiter bindet um sie herum eng ein Seil. Aufgabe der Gruppe ist es, so schnell wie möglich von einer Stelle A zu einer Stelle B zu kommen.

Variationen: Die Anleiter:innen können allen bis auf einer Person Augenbinden aufsetzen.

Es werden nur die Füße miteinander verknotet. Dazu sollten dann die Binden statt das einzelne Seil verwendet werden.

Um die Übung zu erschweren, kann die Gruppe sich wild gemischt hinstellen bevor das Seil umgebunden wird, sodass einige vorwärts, andere seitwärts und wieder andere Rückwärts gehen.

Erfahrungen: Diese Übung erfordert ein gewisses Maß an Vorüberlegung und Strategie, um anderen Leuten nicht auf die Füße zu treten oder hinzufallen. Diese Übung eignet sich auch gut um Berührungsängste und Hemmungen abzubauen.

Verkehrsstau

Einsatz und Ziel: Üben von Problemlösungsstrategien, Förderung der Zusammenarbeit und Diskussionskompetenzen

Dauer: Etwa 45 min

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 6 Personen

Benötigt wird: Kreide oder Stöcke um Quadrate auf dem Boden zu markieren

Beschreibung: Die Anleiter:innen malen in einer Linie Quadrate auf den Boden, die jeweils einen Schritt voneinander entfernt sind. Die Anzahl der Quadrate bestimmt sich nach der Anzahl der Teilnehmer:innen. Es muss ein Quadrat mehr als Teilnehmer:in vorhanden sein. Die Gruppe teilt sich in zwei Kleingruppen gleicher Anzahl auf. Zu Beginn stellt sich die eine Gruppe auf die Quadrate, die links vom mittleren Quadrat liegen, die andere Gruppe rechts davon. Das mittlere Quadrat bleibt frei. Alle Teilnehmer:innen stehen mit dem Gesicht zum mittleren Quadrat.

--	--	--	--	--	--	--

Aufgabe der gesamten Gruppe ist es, ihre Plätze so zu tauschen, dass bei Beendigung des Spiels die Person, die zu Beginn ganz links stand, nun ganz rechts steht. Die Person, die als zweite von links stand, muss jetzt zweite von rechts sein usw. Dabei sind jedoch einige Regeln zu beachten:

1. Eine Person darf in den freien Raum vor ihr rücken.
2. Eine Person darf um eine herum auf ein freies Quadrat rücken, wenn die Person vor ihr in der entgegengesetzten Richtung steht.
3. Niemand darf rückwärtsgehen.
4. Niemand darf um eine Person herumgehen, auf deren Rücken er/sie blickt.
5. Zwei Personen dürfen sich nicht gleichzeitig bewegen.

Hinweise/Erfahrungen: Wenn die Lösung für dieses Problem gefunden worden ist, wird die Gruppe herausgefunden haben, dass es zu Anfang sinnvoll ist, über ein Problem zu diskutieren und eine theoretische Lösung zu finden, dann aber (in diesem Fall) effizienter ist, wenn nur eine Person die Anweisungen für deren praktische Ausführung gibt. Die Anleiter:innen können das Spiel unter diesen Bedingungen wiederholen lassen und danach eine Diskussion anregen, welche Kriterien eine:n gute:n Leiter:in auszeichnen.

Die Rinne

Einsatz und Ziel: Übung von Kooperations- und Kommunikationskompetenzen sowie Achtsamkeit und Konzentration

Dauer: Etwa 45 bis 120 Minuten (variiert stark nach Kompetenzen der Gruppe)

Anzahl der Teilnehmer:innen: Ab 8 Personen

Benötigt wird: X Regentrinnen, eine Murmel, einen Becher und ein Seil

Beschreibung: Ziel der Gruppe ist es eine Murmel mit Hilfe der Rinnen in einen entfernten Becher zu befördern.

Die Gruppe stellt sich hinter den Startpunkt, markiert durch eine Linie mit dem Seil, auf. Der Becher steht dabei so weit entfernt, dass es der Gruppe nicht möglich ist, eine Bahn aus den Rinnen dorthin zu legen. Die Rinnenanzahl ist von der Gruppengröße abhängig: Auf Zwei Personen kommt eine Rinne.

Die Regeln:

1. Bei Allen Regelverstößen gibt es einen Neustart für die gesamte Gruppe ab der Startlinie
2. Die Murmel darf nur mit den Rinnen Transportiert werden
3. Die Murmel darf nur Vorwärts rollen. Sie Darf nicht stehenbleiben oder rückwärts rollen
4. Die Murmel darf nicht Runterfallen und den Boden berühren
5. Die Rinnen dürfen sich nicht berühren oder ineinander gelegt werden
6. Rolllt die Murmel durch eine Rinne, darf diese nur von einer Person berührt werden
7. Rolllt die Murmel durch eine Rinne, darf die Person, die die Rinne Hält, keine Schritte machen
8. Die Höhe der Rinne darf variiert werden
9. Jede:r Teilnehmer:in muss min. einmal eine Rinne halten während eine Murmel durch rollt
10. Bevor die Murmel nicht die erste Rinne berührt hat, dürfen sich keine Teilnehmer:innen vor der Startlinie aufhalten.

Die Regel sollten präzise erklärt werden. Dabei können dir Anleiter:innen mit der Murmel und einer Rinne verdeutlichen, was mit den Regeln gemeint ist. Sind alle Regeln erklärt sollten die Teilnehmer:innen eine Beratungszeit bekommen, in der sie die Rinnen und das Verhalten der Murmel austesten können. Nach der Beratungszeit

stellen sich alle Teilnehmer:innen hinter der Startlinie auf. Die Murmel wird von den Anleiter:innen in die erste Rinne gelegt, somit beginnt die Durchführung. Ab jetzt können sich auch alle Teilnehmer:innen vor der Startlinie aufhalten. Aufgabe der Anleiter:innen ist es nun möglichst genau auf die Einhaltung der Regeln zu achten.

Variationen: Um es noch schwieriger zu gestalten, können mehrere Rinnen weggelassen werden.

Hinweise: Die Übung ist sehr anspruchsvoll. Daher können die Gemüter der Teilnehmer:innen schnell hochkochen. Der Frust ist wichtig, damit das Erfolgserlebnis am Ende umso höher ist. Die Übung sollte nur mit Gruppen durchgeführt werden, die euch schon länger bekannt sind und dessen Gruppendynamik ihr gut einschätzen könnt. Sollte sich die Übung als zu schwierig erweisen, können die Anleiter:innen über einige Regelverstöße hinwegsehen. Auch der Becher kann näher zur Gruppe hingerückt werden, um die Streck zu verkürzen.

5.3 Interaktionsübungen zum Thema Kommunikation

Flugzeugabsturz

Einsatz und Ziel: Förderung von Diskussionskompetenzen, Üben von Problemlösungsstrategien

Dauer: Etwa 40 Minuten

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 6 Personen

Benötigt wird: -

Beschreibung: Die Anleiter:innen erzählen den Teilnehmer:innen folgende Geschichte: „Das Flugzeug (Gangway - Air) ist abgestürzt. Es gibt ein Rettungshubschrauber, dass die Häftle der Teilnehmer:innen fassen kann. Jede:r Teilnehmer:in wählt eine fiktive Person (z. B. Ärzt:in, Prostituierte:r, Pimp, Mathematikprofessor:in, Tischler:in etc.) deren Eigenschaften er/sie sich zusammenstellt. Diese fiktiven Personen haben die unterschiedlichsten Fähigkeiten und Hintergründe. Jede:r sollte zumindest eine positive und eine negative Eigenschaft besitzen (z. B. der/die Ärzt:in bleibt nur, wenn seine/ihre Frau/Mann auch bleiben darf). Diese Eigenschaften können schriftlich festgehalten werden. Jedes Gruppenmitglied muss nun dafür argumentieren, warum gerade seine Person überleben sollte. Die Gruppe muss zum Schluss entscheiden, wer bleiben darf und wer gehen muss. Selbstmorde und Morde sind nicht gestattet.

Variationen: Die Anleiter:innen können während der Diskussion der ursprünglichen Situation Unfälle und andere Vorkommnisse hinzufügen.

Hinweise: Die Anleiter:innen sollten sich den Verlauf der Diskussion notieren; besonders wichtig sind die Punkte wann und mit welchen Argumenten jemand von sich ablenken konnte, zum Gehen verurteilt wurde usw.

Außerdem kann so nachvollziehbar diskutiert werden, wie die Gruppe zu Entscheidungen gelangt ist (durch Mehrheitsbeschluss?). welche Teilnehmer:innen eher eine aktive oder passive Rolle gespielt haben und wer zufrieden mit seiner Rolle war.

Kommunikationsmethapern

Einsatz und Ziel: Die Grundprinzipien der Kommunikation verdeutlichen, Selbsterfahrung durch Herumlaufen und Übergabe von Gegenständen

Dauer: Etwa 20 bis 30 Minuten

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 4 Personen

Benötigt wird: 1 bis 2 Jonglierbälle und viele andere Gegenstände, die sich werfen oder übergeben lassen (Boomerang, Tennisball, Isomattenstück, Stock, Trinkbecher, Frisbee etc. – schaut in die Box)

Beschreibung: Die Übung unterteilt sich in fünf Runden. Am Anfang jeder neuen Runde treffen sich die Teilnehmer:innen im Stehkreis, um die letzte Runde auszuwerten und die Anleitung für die nächste Runde zu bekommen. Die Anleiter:innen können auch mitspielen.

Die fünf Runden:

1. Runde: Jede:r sucht sich eine gute Stelle im Raum und stellt sich dort hin. Dort verhält er/sie sich ruhig und nimmt die Umgebung wahr. Die Augen können dabei offen oder geschlossen sein.
2. Runde: Alle laufen kreuz und quer herum und schauen sich den Raum bzw. die Umwelt an.
3. Runde: Die gleichen Instruktionen mit dem Unterschied, dass die Anleiter:innen ankündigen, in dieser Runde etwas ändern zu wollen. 1 bis 2 Minuten nach dem Start gibt sie eine:m Teilnehmer:in einen Jonglierball in die Hand und schaut, was passiert.
4. Runde: Genau wie die 3. Runde, nur dass die Anleiter:innen jetzt auch die anderen Gegenstände verteilen.
5. Runde: Alle bleiben im Kreis stehen und geben dort die Gegenstände weiter.

Bei der Auswertung nach jeder Runde kann die Anleiter:in etwa folgende Fragen stellen:

Was habe ich an mir, den anderen und der Umwelt wahrgenommen? Wie ging es mir dabei?

Auf was habe ich geachtet?

Was passiert, wenn sich zwei Teilnehmer:innen begegnen?

Was wird gebraucht, damit die Übergabe eines Gegenstandes funktioniert?

Warum und wie ist die Übergabe bei den verschiedenen Gegenständen verschieden?

Bei der Abschlussauswertung kann (oder sollte) herauskommen, dass die Gegenstände Metaphern für Nachrichten in der Kommunikation darstellen. Blickkontakt ist bei der Übergabe wichtig. Verschiedene Gegenstände sind verschieden beliebt, werden verschieden weitergegeben und regen unterschiedlich zur Kreativität an.

Der blinde Mathematiker

Einsatz und Ziel: Förderung der Kooperations- und Kommunikationskompetenzen

Dauer: Etwa 30 Minuten

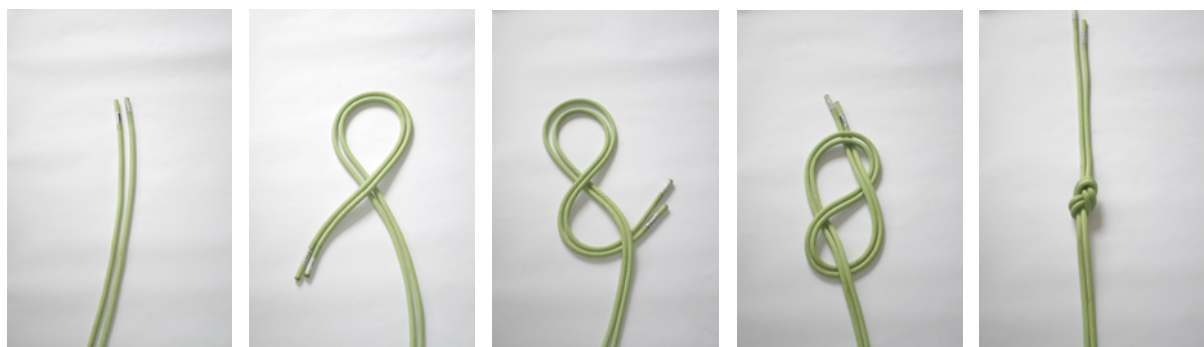
Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 8 Personen

Benötigt wird: Ein Seil, eine Augenbinde pro Teilnehmer:in

Beschreibung: Ein etwa 20 Meter langes Seil wird an den Enden mit einem doppelten Achter zusammengeknotet. Die Teilnehmer:innen nehmen das Seil in die Hände und stellen sich im Kreis auf. Nun bekommen alle Teilnehmer:innen die Augen verbunden. Aufgabe ist es, sich als Viereck oder als Quadrat, gleichseitiges Dreieck oder Ähnliches aufzustellen (mehrere Formen nacheinander durchführbar). Die Gruppe soll bei diesem Spiel so genau wie möglich mit den Seilabmessungen arbeiten. Die Teilnehmer:innen dürfen während der Übung das Seil nicht loslassen. Sie bestimmen selbst, wann sie das Problem für gelöst halten.

Hinweise: Denkt an die Stellschrauben - es können Einzelne (vorzugweise dominantere Personen) dazu angehalten werden stumm zu sein, sodass etwas zurückhaltendere Personen in den Vordergrund treten. Dies kann eine gute Einleitung in die Reflexion sein, denn auch stillere Personen haben etwas mitzuteilen!

Der doppelte Achterknoten:



Trotzburg

Rollenspiel um eine belagerte mittelalterliche Stadt

Einsatz und Ziel: die Teilnehmer:innen für gruppendynamische Prozesse, Entscheidungsfindung in Gruppen, Sündenbockmechanismen und den Umgang mit Konflikten sensibilisieren

Dauer: Etwa 1,5 bis 2 Stunden (10 Minuten Vorbereitung, 1 Stunde Durchführung, 20 bis 50 Minuten Auswertung)

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 8 Personen (wenn Anleiter:innen als Beobachter:innen mitmachen), besser ab 10 Personen, damit die Anleiter:innen die Gruppe im Gesamten beobachten können

Benötigt wird: Stuhlhalbkreis (Podium) mit 5 Plätzen plus weitere Sitzgelegenheiten für die Beobachter:innen, Kopien der Auswertungsbogen für die Beobachter:innen und je eine Kopie der Rollenbeschreibungen für die aktiven Teilnehmer:innen

Beschreibung: Die Gruppe wird in fünf aktive Rollen und die restlichen in passive Rollen eingeteilt. Fünf ausgewählte Teilnehmer:innen erhalten Kopien der Auswertungsbögen für die Beobachtungen.

Fünf weitere Teilnehmer:innen aus der Gruppe erhalten – am besten einige Zeit vor dem Spiel – ihre Rollenbeschreibungen. Sie spielen fünf Bürger:innen einer mittelalterlichen Stadt: Bürgermeister:in, Arzt:in, Krankenpfleger:in, Wächter:in und Schmied:in.

Die anderen Teilnehmer:innen übernehmen in der Übung passive Rollen: Sie beobachten und dokumentieren den Spielverlauf.

Die fünf aktiven Teilnehmer:innen werden angewiesen, ihre Rollen genau zu studieren und die Informationen auf keinen Fall einer anderen Person mitzuteilen.

Die Anleiter:innen sollten die Teilnehmer:innen darauf hinweisen, dass sie versuchen sollen, sich so gut in die beschriebene Rolle einzufühlen wie möglich. Sich in die Rolle einzufühlen bedeutet auch, die Rolle entsprechend auszubauen und sich zu überlegen, welche Informationen von seiner Rolle man im Spiel sofort, später oder überhaupt nicht preisgibt.

Die Anleiter:innen teilen der Gruppe das Szenario mit: „Die mittelalterliche Stadt Trotzburg wird von den Hochberger:innen belagert. Sie beschuldigen die Trotzbürger:innen, einen Kaufmann umgebracht zu haben und fordern innerhalb einer Stunde die Auslieferung der schuldigen Person.“

Die Anleiter:innen kann der Gruppe auch gleich zu Beginn den Zweck der Übung erläutern:

„Es geht darum, Verhaltensweisen zu studieren, die in jeder Gruppe oder Gesellschaft ablaufen können, die aber in einer ausweglosen Situation wie in diesem Spiel besonders deutlich hervortreten. Daher sollten die Beobachter:innen das Verhalten der Spieler:innen beobachten und auf den Auswertungsbögen dokumentieren.“

Sinnvoll ist es auch, einzelnen Beobachter:innen bestimmten Spieler:innen zuzuordnen, so dass nicht alle alles beobachten. Für die Spieler:innen wird eine Art kleiner Bühne vorbereitet, die zu den Beobachter:innen hin offen ist, so dass der Spielverlauf gut beobachtet werden kann.

Nachdem die Vorbereitungen abgeschlossen sind, wird die Beratung der fünf Spieler:innen gespielt, in der entschieden werden muss, wer den Hochberger:innen als Schuldiger ausgeliefert werden soll.

Es wird relativ schnell passieren, dass den fünf Spieler:innen die Idee kommt, mit den Hochberger:innen zu reden. Wenn die Spieler:innen im Spiel auch weitgehend frei in ihren Entscheidungen sind: Die Forderung der Hochberger:innen ist klar ausgesprochen, und sie werden auch nicht davon abrücken. Ebenso werden sie nach genau einer Stunde die Stadt stürmen und niederbrennen, wenn nicht ein Schuldiger ausgeliefert wird. Auch eine Verteidigung ist für das arme Städtchen Trotzburg nicht denkbar oder sinnvoll.

Hinweise: Wie andere Rollenspiele die stark auf Gruppendynamiken einwirken kann auch Trotzburg weit über den Rahmen des Spiels hinausgehen und zu emotionalen Regungen wie Wut, Ohnmachtsgefühlen o. ä. übergehen. Die Anleiter:innen sollten auf jeden Fall deutlich machen, dass die gespielte Entwicklung der Beratung nicht von speziellen Personen abhängig ist, sondern in allen Gruppen ähnlich ablaufen wird.

Diese Übung hat die Form einer Entscheidungsübung, ist aber der Sache nach ein Experiment, daher sollte es auch so vor der Gruppe bezeichnet werden. Denn die Situation ist so konstruiert, dass eine Entscheidung gegen den Sündenbock-Mechanismus kaum mehr möglich ist. Denkbar wäre höchstens, dass alle fünf sich stellen -was praktisch nie vorkommt, weil mindestens eine:r sich weigert und die eigene Unschuld beteuert- oder dass die auszuliefernde Person ausgelost wird, nachdem alle eingesehen haben, dass sie mitschuldig sind.

In der Regel wird heftig diskutiert -meist mit unsachlichen Argumenten - bis schließlich eine:r, bei dem/der es am leichtesten geht, alle Schuld zugeschoben wird.

Eine gute Lösung ist: Die Teilnehmer:innen erzählen alle wahrheitsgemäß ihre Geschichte und stellen dabei fest, dass alle eine Teilschuld trifft. Sie lösen aus, wer ausgeliefert wird. Die restliche Zeit nutzen sie, um eine alternative Lösung zu finden.

Auswertungsbogen

Beobachtete:r Spieler:in	Verteidigt sich:	Gibt eigene Fehler zu:
	sachlich	sachlich
	unsachlich	unsachlich
Andere Spieler:innen:	Greift andere an:	Hilft anderen:
1	sachlich	sachlich
	unsachlich	unsachlich
2	sachlich	sachlich
	unsachlich	unsachlich
3	sachlich	sachlich
	unsachlich	unsachlich
4	sachlich	sachlich
	unsachlich	unsachlich
Schließt Koalitionen mit:	Hetzt gegeneinander auf:	Vermittelt zwischen:
1	1 gegen 2	1 und 2
2	1 gegen 3	1 und 3
3	1 gegen 4	1 und 4
4	2 gegen 3	2 und 3
	2 gegen 4	2 und 4
	3 gegen 4	3 und 4

Anleitung:

In der linken Spalte werden, von oben nach unten, Name und Rolle der beobachteten Spieler:innen eingetragen, darunter Namen und Rollen ihrer Mitspielerinnen (1, 2, 3, 4).

Jedes Mal, wenn der/die *beobachtete Spieler:in* etwas sagt, wird ein Strich in das passende

Kästchen gesetzt. Die Zeilen zu *Andere Spieler:innen* (1 bis 4) betreffen die Spieler:innen, die die *beobachtete Spieler:in* angreift oder denen sie hilft. Also kein Strich, wenn *Spieler:in 3* etwas sagt, sondern wenn der/die *beobachtete Spieler:in* zu *Spieler:in 3* etwas sagt. Entsprechend werden Striche im unteren Bereich gemacht, wenn der/die beobachtete Spieler:in zwischen zwei anderen vermittelt oder sie gegeneinander aufhetzt.

Trotzdem wird bei der Protokollierung eines Spiels bei bestimmten Äußerungen immer noch eine Grauzone übrig bleiben, etwa wenn es darum geht zu entscheiden, ob eine Aussage nun sachlich oder unsachlich war. In wichtigen Fällen sollten die Beobachter:innen zusätzliche Anmerkungen an den Rand schreiben.

Rollenbeschreibung: Krankenpfleger:in

Die kleine arme mittelalterliche Stadt Trotzburg ist zerstritten mit der großen reichen Nachbarstadt Hochberg. Zum Krankenpfleger von Trotzburg kommt eines Tages die Schmiedin und sagt: *„Draußen vor der Stadt liegt ein Kaufmann aus Hochberg. Er ist verwundet. Er hat mich angefallen, da habe ich mich gewehrt und ihn zusammengeslagen. Wir können ihn nicht im Schnee liegen lassen. Komm und hilf mir, ihn hereinzutragen!“*

Der Krankenpfleger hat wenig Lust, einem Hochberger zu helfen. Deswegen sagt er: *„Du hast mir nicht zu sagen, was ich zu tun habe. Wenn's die Bürgermeisterin sagt, dann gehe ich hinaus, sonst nicht!“*

Eigentlich ärgert er sich ja oft über die Bürgermeisterin, dass diese ihn herumkommandiert. Aber jetzt ist es ihm ganz recht, dass er auf die Autorität der Bürgermeisterin verweisen kann. Die Schmiedin sagt, sie sei sowohl schon bei der Bürgermeisterin gewesen und auch bei der Ärztin. Beide wollen nicht wirklich etwas tun. Der Krankenpfleger bleibt trotzdem hart in seiner Position. Die Schmiedin läuft weg. Nach einer Weile kommt sie wieder und berichtet, die Bürgermeisterin habe es jetzt befohlen. Da geht der Krankenpfleger mit ihr hinaus, und sie holen den Verwundeten herein. Die Ärztin verbindet seine Wunden. Trotzdem stirbt der Kaufmann noch in der Nacht. Die Ärztin sagt: *„Der war nicht mehr zu retten. Die Kälte hat ihn fertig gemacht. Wenn der Wächter gleich gesehen hätte, was los war, und uns Bescheid gegeben hätte, hätte ich ihn vielleicht durchgebracht.“*

Kurze Zeit darauf kommen die Soldaten von Hochberg vor die Stadt. Sie sind in der Übermacht. Sie lassen den Trotzburgern eine Botschaft überbringen: *„Liefert uns bis in einer Stunde den Schuldigen oder die Schuldige aus, der oder die den Kaufmann getötet hat! Sonst brennen wir die ganze Stadt nieder!“*

Rollenbeschreibung: Schmied:in

Die kleine arme mittelalterliche Stadt Trotzburg ist zerstritten mit der großen reichen Nachbarstadt

Hochberg. Die Schmiedin von Trotzburg sieht eines Tages vor der Stadt einen Kaufmann aus Hochberg vorbeikommen. Sie denkt sich: *„Dem nehme ich sein Geld ab!“* Sie überfällt ihn, schlägt ihn zusammen und raubt ihm sein Geld. Beim Anblick des Verwundeten bekommt die Schmiedin dann aber doch Angst und rennt in die Stadt, um Hilfe zu holen.

Zuerst geht sie allerdings zum Wächter auf den Turm. Der Wächter hat alles beobachtet. Die Schmiedin gibt ihm deswegen die Hälfte des geraubten Geldes, damit er nichts verrät. Der Wächter verspricht zu schweigen.

Danach läuft die Schmiedin zur Bürgermeisterin und sagt zu ihr: *„Eben hat mich ein Kaufmann aus Hochberg überfallen wollen. Ich habe mich gewehrt und ihn verwundet. Jetzt liegt er draußen im Schnee.“*

Die Bürgermeisterin zählt gerade die Stadtkasse nach und sagt nur: *„Das werden wir schon wieder hinbekommen!“*, tut aber nichts.

Da läuft die Schmiedin zur Ärztin und sagt: *„Komm mit vor die Stadt hinaus und hilf dem verwundeten Kaufmann!“* Die Ärztin sagt: *„Was? Zu einem Hochberger soll ich hinausgehen? Fällt mir gar nicht ein. Wenn ihr ihn hereinschafft, werde ich ihn vielleicht behandeln, sonst nicht.“*

Da rennt die Schmiedin zum Krankenpfleger und bittet ihn: *„Trage doch mit mir den Kaufmann herein! Allein schaffe ich es nicht.“*

Der Krankenpfleger sagt: *„Du hast mir nicht zu sagen, was ich zu tun habe. Wenn's die Bürgermeisterin sagt, komme ich mit, sonst nicht.“*

Die Schmiedin läuft wieder zur Bürgermeisterin, die immer noch beim Geldzählen ist. Diese sagt schließlich: *„Meinetwegen soll sie ihn hereinschaffen.“*

Die Schmiedin läuft zum Krankenpfleger, und beide tragen den Kaufmann in die Stadt. Die Ärztin verbindet seine Wunden, aber noch in derselben Nacht stirbt der Kaufmann. Die Ärztin sagt: *„Der war nicht mehr zu retten. Die Kälte hat ihn fertig gemacht. Wenn der Wächter gleich gesehen hätte, was los war, und uns Bescheid gegeben hätte, hätte ich ihn vielleicht durchgebracht.“*

Kurze Zeit darauf kommen die Soldaten von Hochberg vor die Stadt. Sie sind in der Übermacht. Sie lassen den Trotzburgern eine Botschaft überbringen: *„Liefert uns bis in einer Stunde den Schuldigen oder die Schuldige aus, der oder die den Kaufmann getötet hat! Sonst brennen wir die ganze Stadt nieder!“*

Rollenbeschreibung: Bürgermeister:in

Die kleine arme mittelalterliche Stadt Trotzburg ist zerstritten mit der großen reichen Nachbarstadt Hochberg. Die Bürgermeisterin kann die Hochberger nicht ausstehen. Eines Tages, als sie gerade die Stadtkasse nachzählt, kommt die Schmiedin angerannt und erzählt: *„Eben hat mich ein Kaufmann aus Hochberg überfallen wollen. Ich hab mich gewehrt und ihn verwundet. Jetzt liegt er draußen im Schnee.“*

Die Bürgermeister denkt sich: *„Das geschieht dem Hochberger recht!“* Und weil sie die Hochberger nicht mag, bleibt er hinter seinem Geld sitzen und sagt nur: *„Das werden wir schon wieder hinbekommen!“*

Die Schmiedin läuft daraufhin zur Ärztin, aber die will auch nichts tun. Sie sagt, sie werde den Verwundeten vielleicht behandeln, wenn man ihn hereinbringe. Die Schmiedin bittet daraufhin den Krankenpfleger, zusammen mit ihr den Kaufmann hereinzutragen. Aber der sagt: *„Wenn's die Bürgermeisterin sagt, komme ich mit, sonst nicht.“*

Da geht die Schmiedin zur Bürgermeisterin zurück und erzählt ihr alles. Die Bürgermeisterin sagt: *„Na, meinetwegen soll er ihn hereinschaffen.“* Sie schaffen den Kaufmann herein, und die Ärztin verbindet seine Wunden, aber noch in der Nacht stirbt der Kaufmann.

Die Ärztin sagt zu den anderen: *„Der war nicht mehr zu retten, die Kälte hat ihn fertig gemacht. Wenn der Wächter gesehen hätte, was los war, und uns sofort Bescheid gegeben hätte, hätte ich ihn vielleicht durchgebracht.“*

Der Wächter sagt, er habe von dem ganzen Vorfall nichts gesehen. Kurze Zeit darauf kommen die Soldaten von Hochberg vor die Stadt. Sie sind in der Übermacht. Sie lassen den Trotzburgern eine Botschaft überbringen: *„Liefert uns bis in einer Stunde den Schuldigen oder die Schuldige aus, der oder die den Kaufmann getötet hat! Sonst brennen wir die ganze Stadt nieder!“*

Rollenbeschreibung: Ärzt:in

Die kleine arme mittelalterliche Stadt Trotzburg ist zerstritten mit der großen reichen Nachbarstadt

Hochberg. Eines Tages kommt die Schmiedin zur Ärztin und sagt: „Draußen vor der Stadt liegt ein Kaufmann aus Hochberg verwundet im Schnee. Komm doch raus und hilf ihm! Er hat mich überfallen wollen, ich habe mich gewehrt und ihn verwundet. Eben war ich schon bei der Bürgermeisterin, aber die will nichts unternehmen!“

Die Ärztin denkt sich: „Geschieht ihm recht, dem Hochberger!“ Sie sagt: „Was?! Ich soll zu einem Hochberger herausgehen in dieser Kälte? Fällt mir gar nicht ein. Bringt ihn rein, dann kann ich ihn vielleicht behandeln.“

Die Schmiedin läuft zum Krankenpfleger und bittet ihn, den Kaufmann mit in die Stadt zu tragen. Aber der will erst etwas unternehmen, wenn es die Bürgermeisterin befiehlt. Daraufhin rennt die Schmiedin zur Bürgermeisterin. Diese befiehlt endlich, den Verwundeten hereinzuschaffen. Gemeinsam tragen die Schmiedin und der Krankenpfleger den Kaufmann zur Ärztin. Die Ärztin sieht, dass der Kaufmann sterben wird, weil er solange im Schnee gelegen hat. Sie verbindet die Wunden, aber Arznei gibt er dem Kaufmann nicht, weil sie sich denkt: „Wozu soll ich diesem Hochberger auch noch kostenlos meine teure Arznei geben?“

In der Nacht stirbt der Kaufmann. Die Ärztin sagt zu den anderen: „Der war nicht mehr zu retten, die Kälte hat ihn fertig gemacht. Wenn der Wächter gesehen hätte, was los war, und uns sofort Bescheid gegeben hätte, hätte ich ihn vielleicht durchgebracht.“

Kurze Zeit darauf kommen die Soldaten von Hochberg vor die Stadt. Sie sind in der Übermacht. Sie lassen den Trotzburgern eine Botschaft überbringen: „Liefert uns bis in einer Stunde den Schuldigen oder die Schuldige aus, der oder die den Kaufmann getötet hat! Sonst brennen wir die ganze Stadt nieder!“

Kurz vor der Beratung, in der entschieden werden soll, wer den Hochbergern als Schuldiger oder Schuldige ausgeliefert werden soll, kommt der Wächter zur Ärztin und bezahlt eine längst fällige Rechnung.

Rollenbeschreibung: Wächter:in

Die kleine arme mittelalterliche Stadt Trotzburg ist zerstritten mit der großen reichen Nachbarstadt

Hochberg. Der Wächter steht auf seinem Turm und beobachtet die Straße, die an der Stadt vorbeiführt. Eines Tages sieht er, wie die Schmiedin von Trotzburg einen Hochberger Kaufmann überfällt, niederschlägt und ausraubt. Der Wächter meldet es aber nicht in der Stadt, weil er sich denkt: *„Was geht mich ein Hochberger an?“*

Kurz darauf kommt die Schmiedin zu ihm auf den Turm und gibt ihm Geld, damit er in der Stadt sagt, er habe nichts gesehen. Dem Wächter ist das durchaus recht und verspricht, nichts zu sagen. Die Schmiedin läuft weiter zum Bürgermeister und stellt die Sache so dar, als wäre sie vom Kaufmann angefallen worden und hätte diesen in Notwehr verwundet. Die Bürgermeister tut nichts. Danach läuft die Schmiedin weiter zur Ärztin, die aber nicht hinausgehen will. Sie würde den Hochberger höchstens dann behandeln, wenn jemand den Verwundeten hereinbrächte. Also rennt die Schmiedin zum Krankenpfleger. Dieser allerdings will nur hinausgehen, wenn es die Bürgermeister befiehlt. Nachdem die Schmiedin von der Bürgermeisterin endlich den Befehl eingeholt hat, den Kaufmann zu holen, geht der Krankenpfleger zusammen mit der Schmiedin vor die Stadt.

Aber es ist schon zu spät für den Kaufmann, der in der Nacht stirbt. Die Ärztin sagt: *„Der war nicht mehr zu retten, die Kälte hat ihn fertig gemacht. Wenn der Wächter gesehen hätte, dass da einer verwundet im Schnee liegt, und uns Bescheid gegeben hätte, hätte ich ihn vielleicht durchgebracht.“*

Kurze Zeit darauf kommen die Soldaten von Hochberg vor die Stadt. Sie sind in der Übermacht. Sie lassen den Trotzburgern eine Botschaft überbringen: *„Liefert uns bis in einer Stunde den Schuldigen oder die Schuldige aus, der oder die den Kaufmann getötet hat! Sonst brennen wir die ganze Stadt nieder!“*

Kurz vor der Beratung, wer den Hochbergern als Schuldiger oder Schuldige ausgeliefert werden soll, kommt der Wächter zur Ärztin und bezahlt eine längst fällige Rechnung.

NASA – Spiel

Einsatz und Ziel: Teamübung, Erkennen der unterschiedlichen Arbeitsweisen und Entscheidungsfindungsprozesse bei Einzelarbeit, Gruppenarbeit und Delegation

Dauer: Etwa 1,5 bis 2 Stunden

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 6 Personen

Benötigt wird: pro Person eine Spielanleitung sowie Papier und Stifte für alle

Beschreibung: Jede:r Teilnehmer:in erhält eine Kopie der Beschreibung des NASA – Spiels. Für die Gruppenentscheidung bilden sich mindestens zwei Gruppen von mindestens je drei Teilnehmer:innen.

Der Verlauf der Übung wird den Teilnehmer:innen wie folgt erklärt: *„In diesem Spiel spielen wir unsere Möglichkeiten, Entscheidungen zu treffen, an einem Modell durch. Wir erfahren dabei, wie sich Entscheidungen sinnvoll durchführen lassen und was für Hindernisse im Weg stehen können! Ihr bekommt gleich die Anleitung ausgehändigt“*

Achtet bei den ersten drei Spielphasen darauf, dass die Teilnehmer:innen die vorgegebene Zeit nicht überschreiten. Zeitdruck ist ein sehr wichtiges Element bei diesem Spiel!

1. Einzelentscheidung (5 Minuten): *„Ihr versucht – jede:r für sich – die gestellte Aufgabe zu lösen.“*

2. Gruppenentscheidung (15 Minuten): *„Das Ziel ist ein Beschluss der Gruppe, mit dem Jede:r von euch einverstanden ist. Das bedeutet, dass der Rang jedes der 15 Gegenstände, die für das Überleben notwendig sind, die Zustimmung einer jeden von euch haben muss, um ein Teil des Gruppenbeschlusses zu werden. Es wird sich nicht in allen Punkten erreichen lassen, dass alle Gruppenmitglieder zu der gleichen Meinung kommen. Ihr versucht aber als Gruppe, jeden Punkt so zu diskutieren und zu beschließen, dass alle Mitglieder zumindest teilweise zustimmen können.“*

3. Delegiertenentscheidung (10 Minuten): *„Jede Gruppe wählt aus ihrer Mitte zwei Vertreter:innen, die nach Meinung der Gruppe am besten mit der Materie umgehen können. Die Vertreter:innen aller Gruppen setzen sich zusammen und entscheiden im Plenum noch einmal. Die anderen Teilnehmer:innen dürfen dabei zuhören und -schauen, aber während der Verhandlung nichts sagen.“*

4. Auswertung (15-30 Minuten): Die verschiedenen Ergebnisse werden untereinander und mit dem Sachverständigenergebnis der NASA-Fachleute verglichen. Das ist die Lösung:

1. Sauerstofftanks
2. Wasser
3. Sternenkarte
4. Nahrungskonzentrat
5. Fernmelde-Empfänger
6. Sender
7. Nylonseil
8. Erste-Hilfe-Koffer
9. Fallschirmseide
10. Schlauchboot
11. Signalpatronen
12. Pistole
13. Trockenmilch
14. Heizgerät
15. Magnetkompass
16. Streichhölzer

Dies ist nicht die einzig wahre Lösung. Ziel des Spieles ist nicht ein möglichst gutes Ergebnis, sondern die verschiedenen Wege dorthin und die Erfahrungen und Erkenntnisse dabei.

Macht unbedingt die Auswertung, denn ohne die Auswertung ist das NASA - Spiel wertlos!

Bei der Auswertung soll in etwa folgendes herausgekommen:

- neue/andere/bessere Ideen durch Gruppenarbeit statt Einzelarbeit
- vorher sollte man die Fakten klären und einen gleichen Wissensstand herstellen
- vorher sollte man auch das Ziel und die Prioritäten bei der Aufgabe klären
- es ist wichtiger, dass die Gruppe ein Ergebnis bekommt, als dass Einzelne ihr Ergebnis versuchen durchzubringen
- vorher sollte man sich über die Vorgehensweise einigen
- auch knappe Zeit sollte in Ruhe genutzt werden; Hektik ist kontraproduktiv

- man sollte sich bewusst machen, was man nicht weiß und keine Zeit mit sinnlosem Herumraten verschwenden

Mögliche Entscheidungsfindungsmodelle:

Konsens: Alle Teilnehmer:innen können gut mit dem Ergebnis leben; möglichst Win-Win-Lösung, die nicht unbedingt in der Mitte zwischen den Ausgangspositionen liegen muss; erfordert das Klären von Interessen

Kompromiss: man trifft sich in der Mitte; es reicht, die Standpunkte zu klären

Mehrheitsentscheid: schnelle Entscheidungen, auch wenn nicht jeder damit einverstanden ist; das Gegenteil von Konsens; Nachteile:

- nicht alle stehen unmittelbar dahinter und sabotieren eventuell das Ergebnis
- nicht alle verstehen unbedingt die Lösung
- kompetente Lösungen werden eventuell überstimmt

Nasa – Spiel

Sie sind Mitglied einer Raumfahrtgruppe, die ursprünglich geplant hatte, auf der erhellten Oberfläche des Mondes mit einem Mutterschiff zusammenzutreffen. Infolge technischer Schwierigkeiten ist Ihr Raumschiff jedoch gezwungen worden, an einer Stelle in der Tagzone zu landen, die etwa 300 km von dem Treffpunkt entfernt liegt. Während der Landung ist ein großer Teil der Ausrüstung an Bord beschädigt worden. Da die Aussicht zu überleben davon abhängt, ob Sie das Mutterschiff erreichen, müssen die wichtigsten der vorhandenen Dinge für den 300 km langen Weg gewählt werden. Unten finden Sie eine Liste von 15 Gegenständen, die nach der Landung unbeschädigt geblieben sind. Ihre Aufgabe ist es, diese Gegenstände in eine Rangordnung zu bringen, je nachdem, wie notwendig Sie Ihnen zum Erreichen des Treffpunktes erscheinen. Setzen Sie Nummer 1 neben den wichtigsten Gegenstand, Nummer 2 neben den zweitwichtigsten usw.

Artikel	Individuell	Gruppe	Plenum
1 Erste-Hilfe-Koffer (u. a. mit Injektionsnadeln)			
1 Fernmelde-Empfänger und -Sender mit Solarzellen			
22 Liter Wasser pro Person (mit Spezialventil an den Raumanzug anschließbar)			
20 Signalpatronen (auch im luftleeren Raum zündend, ohne Pistole abschießbar)			
1 Schachtel Streichhölzer			
1 Dose Nahrungskonzentrat pro Person (lässt sich mit einem Spezialventil an den Raumanzug anschließen)			
15 Meter Nylonseil			
30 Quadratmeter Fallschirmseide (15×2 m)			
2 Pistolen			
1 tragbares Heizgerät (mit Infrarot-Strahler als Wärmequelle)			
1 kleine Kiste Trockenmilch pro Person			
2 Sauerstofftanks zu je 50 Liter pro Person			
1 Sternenkarte (aus Mondperspektive)			
1 Schlauchboot (automatisch aufblasbar durch integrierte CO ₂ -Kartuschen)			
1 Magnetkompass			

Schiffbruch

Einsatz und Ziel: Erkennen der unterschiedlichen Arbeitsweisen und Entscheidungsfindungsprozesse bei Einzelarbeit, Gruppenarbeit und Delegation

Dauer: Etwa 1,5 bis 2 Stunden

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 6 Personen

Benötigt wird: pro Person eine Spielanleitung sowie Schreibkram

Beschreibung: Jede:r Teilnehmer:in erhält eine Kopie der Beschreibung des NASA - Spiels. Für die Gruppenentscheidung bilden sich mindestens zwei Gruppen von mindestens je drei Teilnehmer:innen.

Der Verlauf der Übung wird den Teilnehmer:innen wie folgt erklärt: *„In diesem Spiel spielen wir unsere Möglichkeiten, Entscheidungen zu treffen, an einem Modell durch. Wir erfahren dabei, wie sich Entscheidungen sinnvoll durchführen lassen und was für Hindernisse im Weg stehen können! Ihr bekommt gleich die Anleitung ausgehändigt“*

Achtet bei den ersten drei Spielphasen darauf, dass die Teilnehmer:innen die vorgegebene Zeit nicht überschreiten. Zeitdruck ist ein sehr wichtiges Element bei diesem Spiel!

1. Einzelentscheidung (5 Minuten): *„Ihr versucht - jede:r für sich - die gestellte Aufgabe zu lösen.“*

2. Gruppenentscheidung (15 Minuten): *„Das Ziel ist ein Beschluss der Gruppe, mit dem Jede:r von euch einverstanden ist. Das bedeutet, dass der Rang jedes der 15 Gegenstände, die für das Überleben notwendig sind, die Zustimmung einer jeden von euch haben muss, um ein Teil des Gruppenbeschlusses zu werden. Es wird sich nicht in allen Punkten erreichen lassen, dass alle Gruppenmitglieder zu der gleichen Meinung kommen. Ihr versucht aber als Gruppe, jeden Punkt so zu diskutieren und zu beschließen, dass alle Mitglieder zumindest teilweise zustimmen können.“*

3. Delegiertenentscheidung (10 Minuten): *„Jede Gruppe wählt aus ihrer Mitte zwei Vertreter:innen, die nach Meinung der Gruppe am besten mit der Materie umgehen können. Die Vertreter:innen aller Gruppen setzen sich zusammen und entscheiden im Plenum noch einmal. Die anderen Teilnehmer:innen dürfen dabei zuhören und -schauen, aber während der Verhandlung nichts sagen.“*

4. Auswertung (15-30 Minuten): Die verschiedenen Ergebnisse werden untereinander und mit dem Sachverständigenergebnis (Anleiter:in) verglichen. Laut den Sachverständigen sind bei einem Schiffbruch diejenigen Artikel am wichtigsten, die einem helfen, sich bei potenziellen Retter:innen bemerkbar zu machen sowie um kurzfristig zu überleben. Navigationsartikel sind nicht wichtig, weil man zu weit

vom Land entfernt ist, um aus eigener Kraft dorthin zu kommen. Weder Nahrung noch Wasser würden außerdem lange genug dafür reichen. Der Mensch kann - ohne bleibenden Schaden zu nehmen - 36 Stunden ohne Wasser auskommen und 30 Tage ohne Nahrung. Auf der südlichen Halbkugel sind die Jahreszeiten den unsrigen entgegengesetzt: Dort ist also Sommer, wenn bei uns Winter ist (und umgekehrt). Die Meeresströmungen bewegen sich dort gegen den Uhrzeigersinn (auf der nördlichen Halbkugel im Uhrzeigersinn). Das Rettungsboot treibt also in Richtung Antarktis.

Das ist die Lösung:

1. Rasierspiegel. Damit kann man die Sonne reflektieren und Signale senden.
2. Dieselöl. Kann aufs Meer ausgegossen und entzündet werden (mit einem Geldschein oder einem Stück Kleidung und Streichhölzern).
3. Wasser. Um nicht zu verdursten.
4. Nahrungsration. Diese besteht nur aus Grundnahrungsmitteln und kann notfalls über mehrere Tage gestreckt werden.
5. Plastikfolie. Damit kann man Regenwasser und Tau sammeln sowie sich gegen Unwetter schützen.
6. Schokolade. Als Reservenahrung.
7. Angel und Zubehör. Da es nicht sicher ist, ob man hier damit Fische fangen kann, ist die Schokolade wichtiger.
8. Nylonschnur. Um bei einem Sturm wichtige Dinge festzubinden.
9. Aufblasbares Kopfkissen. Als Schwimmhilfe/Rettungsring, wenn jemand ins Wasser gefallen ist.
10. Haifisch-Abwehr-Flüssigkeit. Bringt nur etwas, wenn man ins Wasser geht.
11. Cognac. Zum Desinfizieren von Wunden. Als Getränk ist Cognac in dieser Situation nicht geeignet, weil er die Poren öffnet (Wasserverlust) und durstig macht.
12. FM-Transistorradio. Bringt nichts, da wegen der Erdkrümmung die Empfangsreichweite maximal 30 Kilometer beträgt und das Festland zu weit entfernt ist.
13. Karte vom indischen Ozean. Bringt nichts, da die Schiffbrüchigen weder ihre eigene Position genau bestimmen noch sich aus eigener Kraft landwärts fortbewegen können.
14. Moskitonetz. So weit von Land entfernt gibt es keine Mücken. Zum Fischen ist das Netz auch nicht geeignet.
15. Sextant. Ist ohne Chronometer und Tabellen relativ wertlos, weil man ihn dann für die Positionsbestimmung nicht einsetzen kann.

Ziel des Spieles ist nicht ein möglichst gutes Ergebnis, sondern die verschiedenen Wege dorthin und die Erfahrungen und Erkenntnisse dabei.

Bei der Auswertung soll in etwa folgendes herausgekommen:

- neue/andere/bessere Ideen durch Gruppenarbeit statt Einzelarbeit
- vorher sollte man die Fakten klären und einen gleichen Wissensstand herstellen
- vorher sollte man auch das Ziel und die Prioritäten bei der Aufgabe klären
- es ist wichtiger, dass die Gruppe ein Ergebnis bekommt, als dass Einzelne ihr Ergebnis versuchen durchzubringen
- vorher sollte man sich über die Vorgehensweise einigen
- auch knappe Zeit sollte in Ruhe genutzt werden; Hektik ist kontraproduktiv
- man sollte sich bewusst machen, was man nicht weiß und keine Zeit mit sinnlosem Herumraten verschwenden

Mögliche Entscheidungsfindungsmodelle:

Konsens: Alle Teilnehmer:innen können gut mit dem Ergebnis leben; möglichst Win-Win-Lösung, die nicht unbedingt in der Mitte zwischen den Ausgangspositionen liegen muss; erfordert das Klären von Interessen

Kompromiss: man trifft sich in der Mitte; es reicht, die Standpunkte zu klären

Mehrheitsentscheid: schnelle Entscheidungen, auch wenn nicht jeder damit einverstanden ist; das Gegenteil von Konsens; Nachteile:

- nicht alle stehen unmittelbar dahinter und sabotieren eventuell das Ergebnis
- nicht alle verstehen unbedingt die Lösung
- kompetente Lösungen werden eventuell überstimmt

Hinweise: Macht unbedingt die Auswertung, denn ohne Auswertung ist dieses Spiel wertlos! An dieses Spiel lässt sich direkt Insel ohne Wiederkehr anschließen.

Schiffbruch

Sie segeln zu Weihnachten mit einer Privatjacht auf dem offenen Meer, etwa 800 Seemeilen südöstlich von Südafrika, als an Bord ein Brand ausbricht. Sie können nur noch die unten aufgelisteten 15 Gegenstände in das einzige vorhandene Rettungsboot mitnehmen. Da das Boot damit aber überlastet ist, müssen Sie sich einigen, welche Artikel Sie wegwerfen und welche Sie behalten wollen. Ihre Aufgabe ist es, diese Gegenstände in eine Rangordnung zu bringen, je nachdem, wie notwendig Sie Ihnen in dieser Situation erscheinen. Setzen Sie Nummer 1 neben den wichtigsten Gegenstand, Nummer 2 neben den zweitwichtigsten usw.

Einige der Schiffbrüchigen haben außerdem Streichhölzer und Geld (Münzen und Scheine) dabei. Die Liste der Gegenstände:

Artikel	Individuell	Gruppe	Plenum
1 Sextant (ohne weitere Dokumente)			
1 Rasierspiegel			
25 Liter Trinkwasser			
1 großes Moskitonetz			
1 Nahrungsrationsration, reicht für 1 Tag (pro Person)			
1 Karte des Indischen Ozeans			
1 aufblasbares Kopfkissen			
24 Liter Dieselöl			
1 FM-Transistorradio			
1 Liter Haifisch-Abwehr-Flüssigkeit			
10 Quadratmeter Plastikfolie			
1,5 Liter Cognac			
5 Meter Nylonschnur			
400 Gramm Schokolade (pro Person)			
1 Angel mit Zubehör			

Insel ohne Wiederkehr

Einsatz und Ziel: die gruppendynamischen Prozesse bei Entscheidung unter Unsicherheit verdeutlichen,

Dauer: 45bis 60 Minuten inklusive Auswertung

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 6 Personen

Benötigt wird: pro Person eine Kopie der Spielanleitung sowie der Karte

Beschreibung: Jede:r Teilnehmer:in bekommt beide Kopien ausgehändigt. Die Anleiter:innen erklären kurz die Situation (siehe Spielanleitung). Jetzt soll die gesamte Gruppe innerhalb von 30 Minuten eine Gruppenentscheidung fällen. Die Auswertung erfolgt, sobald die Gruppe eine Lösung gefunden hat oder die Zeit um ist. Bei der Auswertung können unter anderem herauskommen:

- Es gibt Teilnehmer:innen, die lieber sicher überleben und dafür auf die Chance verzichten, in die Zivilisation zurückzukehren. Andere riskieren lieber ihr Leben, anstatt für immer auf ein Leben in der Zivilisation zu verzichten.
- Entscheidungsprozesse unter Unsicherheit (Werden wir auf der Luft- und Schifffahrtslinie gesehen werden?) sind extrem schwierig, weil man sich nicht auf sichere Fakten einigen kann.
- Es gibt Ausgrenzungs- und Abspaltungsprozesse innerhalb der Gruppe.
- Vielen Menschen ist das eigene Überleben sehr wichtig – wichtiger als das Überleben der anderen. Dafür setzen sie auch unfaire Diskussionsmittel ein.

Hinweise: Eignet sich im Anschluss an ‚Schiffsbruch‘. Hier ist die Auswertung extrem wichtig!

Insel ohne Wiederkehr

Nachdem Sie mit allen Personen und (erstaunlicherweise) allen Gegenständen von dem Schiff fliehen, ohne dass das Rettungsboot sank, entdecken Sie noch einige weitere Gegenstände im Rettungsboot (fragt besser nicht genauer nach, wie das Vieh dort hinein gekommen ist, warum es noch lebt und warum ihr es vorher nicht bemerkt habt . . .).

1 Hammer

1 Säge

1 Packung Nägel

1 Gewehr

500 Schuss Munition für das Gewehr

1 Kuh

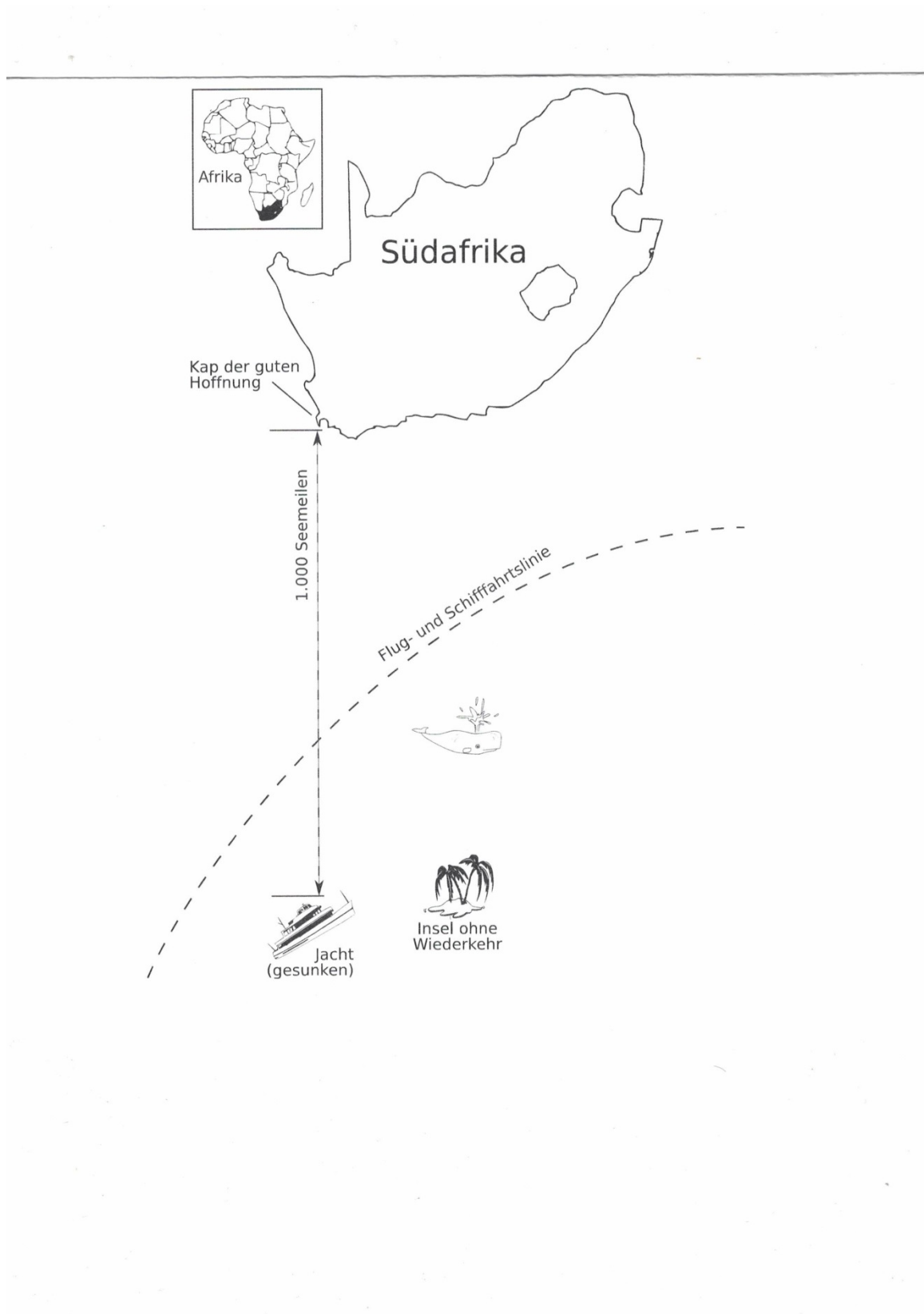
1 Stier

1 grobe Karte von Südafrika und dem südlich davon liegenden Meer

Auf der Karte ist zusätzlich noch eine Flug- und Schifffahrtslinie eingezeichnet, auf der in Ihnen nicht bekannten Abständen (Stunden? Wochen?) Flugzeuge und Schiffe verkehren. Mit dem verbleibenden Sprit wäre diese Linie gerade so zu erreichen. Wenn Sie dort von einem Flugzeug oder Schiff gesehen würden, könntet ihr gerettet werden und in die Zivilisation zurückkehren.

Weiterhin ist auf der Karte fernab aller Flug- und Schifffahrtslinien die Insel ohne Wiederkehr eingezeichnet, auf die von allen Seiten Strömungen zulaufen. Mit dem verbleibenden Sprit wäre diese Insel ebenfalls gerade so zu erreichen. Wer einmal dort gestrandet ist, kann allerdings ohne Rettung von außen nicht mehr von dort entkommen. Die Überlebenschancen auf der Insel sind hingegen gut: Das Klima ist sehr angenehm, es gibt Wasser, viele essbare Pflanzen und nur wenig gefährliche Tiere. Sie zeichnen auf der Karte sofort Ihre aktuelle Position ein. (Das Schiff ist inzwischen komplett gesunken.) Was tun Sie?

Karte



6 REFLEXIONS-, FEEDBACK- UND AUSWERTUNGS- METHODEN

Wäscheklammeranalyse

Einsatz und Ziel: Rollen und Beziehungen in einer Gruppe reflektieren und explizit machen

Dauer: Etwa 45 bis 60 Minuten

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 3 Personen

Benötigt wird: Pro Person eine Wäscheklammer, Tesa-Film um die Klammern aufzukleben, Plakat (vier Din-A-4 Papiere mit Tesa-Film zusammenkleben) und Stifte, Platz auf dem Boden oder auf Tischen, so dass die Gruppe ihr Plakat zum Arbeiten ausbreiten kann.

Beschreibung: Die Teilnehmer:innen bilden Kleingruppen à 2 bis 4 Teilnehmer:innen. Auf einem Moderationsplakat baut nun jede Kleingruppe die Gruppe nach, deren Beziehungen und Rollen sie darstellen möchte. Mit den Stiften lassen sich noch Pfeile, Trennlinien, Namen und Ähnliches aufmalen, um die Gruppenstruktur noch deutlicher zu machen. Wenn alle Kleingruppe fertig sind, stellt jede Kleingruppe ihr Kunstwerk dem Plenum vor.

Hinweise: Hier ist die Reflexion das entscheidende: Die Gruppe ist dazu aufgefordert ihre Darstellung zu erklären.

Reklame

Einsatz und Ziel: Aufbau von Vertrauen, positives Feedback

Dauer: Etwa 10 Minuten plus 4 Minuten pro Teilnehmer:in

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 5 Personen

Benötigt wird: Papier und Stifte für alle

Beschreibung: Jede:r Teilnehmer:in schreibt auf ein Blatt Papier eine Reklame über sich selbst, in der er/sie sich als Freund:in beschreibt. Als Aufhänger kann die Frage dienen: Warum man mich zum:r Freund:in haben will?

Dann werden die Blätter Papier von den Anleiter:innen eingesammelt und vorgelesen, wobei die Gruppe raten muss, wer welche Anzeige geschrieben hat. Dabei ist wichtig, dass jede Schätzung begründet wird – woran ist zu erkennen, dass dies eine bestimmte Person geschrieben hat?

Variationen: Anstatt der Frage nachzugehen „warum man mich zur Freund:in haben will?“ kann dieses Spiel auch auf sämtliche andere Rollen des Lebens gemünzt werden Sohn/Tochter, Bruder/Schwester etc. und auch gezielt als Bewerbungsübung verwendet werden, z. B. mit der Frage „warum die Arbeitsstelle X gut zu mir passt?“

Erfahrungen: Die Teilnehmer:innen sollten sich schon eine Weile kennen, damit die Reklamen aufgelöst werden können.

Hand-Feedback

Einsatz und Ziel: Feedback zur vorangegangenen Aktion, zum Tag oder zur Fahrt

Dauer: Etwa 10 bis 50 Minuten, je nach Intensität und Anzahl der Teilnehmer:innen

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 2 Personen

Benötigt wird: Steh- oder Sitzkreis, indem sich alle sehen können

Beschreibung: Die fünf Finger einer Hand entsprechen fünf Fragen.

Die Anleiter:innen bitten jede:n Teilnehmer:in Feedback anhand folgender Methode zu geben:

Daumen: Daumen hoch für ... , also was fand ich gut?

Zeigefinger: Darauf möchte ich hinweisen ...

Mittelfinger: Was fand ich nicht gut?

Ringfinger (mit Ring): Mein Schmuckstück war ... oder was will ich beibehalten?

Kleiner Finger: Zu kurz kam für mich ...

Zettel auf dem Rücken

Einsatz und Ziel: Nettes persönliches Feedback zwischen den Teilnehmer:innen

Dauer: Etwa 5 bis 10 Minuten

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 5 Personen

Benötigt wird: Pro Teilnehmer:in je ein Blatt Papier und einen Stift, Tesa - Film

Beschreibung: Jede:r Teilnehmer:in darf den anderen Teilnehmer:innen nette Nachrichten mit auf den Weg geben-

Jede:r Teilnehmer:in klebt einem/r anderen Teilnehmer:in mit Klebeband ein Blatt Papier auf den Rücken. Dann schreibt jede:r Teilnehmer:in jedem/r anderen Teilnehmer:in, der sie noch etwas auf den Weg geben möchte, eine Nachricht auf den Zettel, den diese auf dem Rücken trägt.

Hinweise: Es muss nicht jede:r Teilnehmer:in allen anderen etwas aufschreiben - sondern nur denen, denen sie noch etwas mitteilen möchte. Trotzdem ist es schön, wenn jede:r jede:m etwas aufschreibt. Von daher nur dann die Information rausgeben, dass das kein Muss ist, wenn von den Teilnehmer:innen danach gefragt wird.

Die Nachrichten sollten positiv sein.

Die Mitteilungen sind dabei pseudo-anonym: Man muss sich nicht outen, aber oft ist es trotzdem klar, von wem eine Nachricht stammt.

Teamarbeit

Einsatz und Ziel: Selbstkritik

Dauer: Etwa 10 Minuten zum Erstellen der Liste plus 10 bis 20 Minuten zur Reflexion

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 2 Personen

Benötigt wird: Pro Teilnehmer:in einen Stift und Papier

Beschreibung: Die Anleiter:innen bitten die Teilnehmer:innen, eine Liste von Faktoren zu nennen, die zur Teamarbeit beitragen. Solch eine Liste könnte wie folgende aussehen:

- Ehrlichkeit
- Toleranz
- Einsicht
- Hilfsbereitschaft
- Zuhören
- Geduld
- Absprache
- Verantwortungsgefühl
- Selbstdisziplin
- Vertrauen
- Höflichkeit
- Verständnis
- Konzentration
- Rücksicht
- Diskussionsbereitschaft
- Kommunikation
- Kooperation

- Mitgefühl
- Organisation

Eine Liste sollte von der Gruppe selbstständig zusammengestellt werden und mindestens zehn Faktoren enthalten. Die Anleiter:innen befragen nun die Gruppe folgende Fragen, dabei ist darauf zu achten, dass jede:r zu Wort kommt:

1. Welche Faktoren bei dem vorangegangenen Spiel zu einer besonders guten Zusammenarbeit geführt hätten.
2. In welchen Faktoren die Zusammenarbeit nicht so gut lief.
3. In welchen Faktoren sich die Gruppe bei dem nächsten Spiel verbessern möchte.

Dabei ist nur auf die entscheidenden Faktoren für die Gruppe einzugehen.

Variationen: Es bietet sich auch an, diese Liste vor einem Spiel zu erstellen und nach der Durchführung zu besprechen. In diesem Fall bietet die Liste schon für das aktuelle Spiel Orientierungspunkte.

Hinweise/Erfahrungen: Es ist möglich, dass die Gruppe bei der Erstellung der Liste die Unterstützung der Anleiter:innen braucht. Dann sollten die Anleiter:innen jedoch nicht mögliche Faktoren aufzählen sondern die Gelegenheit nutzen, um die Teilnehmer:innen ihr Verhalten im Team zu reflektieren und selbst auf mögliche Faktoren zu kommen die für Teamarbeit wichtig sind.

Es kann sein, dass die Teilnehmer:innen bei der Reflexion verallgemeinerte Aussagen machen, z. B. „dass mit der Toleranz hat ja nicht so gut geklappt“. Um dem entgegenzuwirken, können die Teilnehmer:innen dazu angehalten werden ausschließlich in der Ich-Form zu reden „ich war nicht tolerant“.

Nach dieser Übung eignet sich insbesondere die Reflexionsmethode HOT SEAT.

Blitzlicht

Einsatz und Ziel: Die Stimmung einer Gruppe den anderen Teilnehmer:innen und den Anleiter:innen sichtbar machen.

Dauer: Pro Person eine Minute

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 5 Personen

Benötigt wird: -

Beschreibung: Jede:r Teilnehmer:in bekommt eine Minute Sprechzeit. Darin kann er/sie ein kurzes Statement zur momentanen Gefühlslage abgeben, z. B.: ob er/sie zufrieden ist mit dem, was sie erlebt hat; wie die Zusammenarbeit in der Gruppe klappte; was besonders schön/gut war; was besonders doof/schlecht war etc.

Variationen: Kurzes Blitzlicht: Jede:r sagt bitte nur einen Satz zu der Übung/ Ausflug etc.

Ganz kurzes Blitzlicht: Jede:r sagt nur ein Wort

- Beim kurzen und ganz kurzen Blitzlicht, können die Anleiter:innen aufmerksam sein was gesagt wird und nach der Blitzlichtrunde der Gruppe schildern was sie rausgehört haben und einzelne Teilnehmer:innen fragen ob sie etwas dazu sagen möchten.

Hinweise: Die Anleiter:innen sollten zu Beginn des Blitzlichts folgendes der Gruppe mitteilen: *„Jede und Jeder kommt zu Wort. Jeder und Jeder lässt bitte Jeden und Jede ausreden. die Aussagen sollen nicht diskutiert oder gewertet werden, lasst diese einfach so wie sie sind stehen.“*

Auch die Anleiter:innen haben die Möglichkeit etwas zu sagen.

Vier Felder

Einsatz und Ziel: als Feedback und Nachbereitung, z. B. am Ende eines Tages oder einer Fahrt

Dauer: Etwa 5 bis 10 Minuten

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab einer Person

Benötigt wird: Tafel (Innenseite der Box), das vorbereitete Plakat, Moderationskarten in den verschiedenen vorhandenen Farben, einen Stift pro Teilnehmer:in, Tesa-Film

Beschreibung: Anonymes, für alle sichtbares Feedback, das zu Widersprüchen und Kritik ermutigt.

Die Anleiter:in hat ein Plakat vorbereitet, das in vier Bereiche mit je einer Frage geteilt ist die Bereiche werden farblich den Moderationskarten zugeordnet:

- Ein Gedanke, der mich fasziniert: (eine Farbe der Moderationskarten)
- Ein Gedanke, dem ich nicht zustimme: (eine andere Farbe der Moderationskarten)
- Was mir klar(er) geworden ist: (wieder eine andere Farbe der Moderationskarten)
- Was mir unklar (geblieben) ist: (und noch eine andere Farbe der Moderationskarten)

Jede:r Teilnehmer:in bekommt einen Stift sowie von jeder Farbe eine Moderationskarte (also insgesamt vier Karten pro Teilnehmer:in). Dann füllen alle ihre Karten aus und die Anleiter:innen können dann die Karten unter die Frage an die Tafel kleben.

Höhe- und Tiefpunkte

Einsatz und Ziel: Aufarbeitung einer bestimmten Situation

Dauer: Etwa 15 Minuten

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 4 Personen

Benötigt wird: -

Beschreibung: Die Anleiter:innen bitten die einzelnen Teilnehmer:innen, zu erzählen, was ihm/ihr bei entsprechendem Programmteil (z. B. einer ganzen Fahrt oder auch nur eines Nachmittags) am besten gefallen hat bzw. was ihm/ihr am meisten geärgert hat und warum. Dies kann die Organisation, Ausrüstung oder bestimmte Personen betreffen. Wichtig ist, dass jede Person das Rederecht erhalten hat, bevor das gesagte diskutiert wird.

Hinweise/Erfahrungen: Diese Form der Reflexion eignet sich sehr gut, um bestimmte Krisensituationen, die bei der zu diskutierenden Aktivität auftraten, zu klären. Sie bietet die Möglichkeit zur Kritik, die aber konstruktiv sein sollte.

Meist ärgern sich Teilnehmer:innen über ein angebliches Fehlverhalten anderer Gruppenmitglieder. Die Anleiter:innen sollten darauf achten, dass nicht nur wenige im Kreuzfeuer der Kritik stehen, sondern, dass auch das Verhalten der Übrigen bzw. deren Reaktion auf ein Verhalten diskutiert wird.

Dagegen werden oft Situationen, bei denen etwas gemeinsam erreicht wurde als Höhepunkt dargestellt. Die Aufgabe der Anleiter:innen ist es, auf diese Tatsache aufmerksam zu machen und zu Hinterfragen.

Energiepegelanzeige

Einsatz und Ziel: Schnelles Feedback darüber, wie viel Energie jede:r Teilnehmer:in im Moment hat. z. B. vor längeren Arbeitseinheiten oder wenn die Gruppe insgesamt irgendwie schlapp aussieht.

Dauer: Etwa 2 Minuten

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 3 Personen

Benötigt wird: Steh- oder Sitzkreis, damit sich alle sehen können

Beschreibung: Alle zeigen mit der Hand ihren persönlichen Energiepegel an.

Die Anleiter:innen geben vor, welche Höhe den Maximalpegel darstellt (z. B. Gürtelhöhe, Brusthöhe, Scheitel oder so). Der Boden bedeutet keine Energie. Dann zeigen alle gleichzeitig mit der Hand, wie viel Energie sie im Moment noch haben.

Ärger und Freude

Einsatz und Ziel: Ausdruck von Gefühlen, Aufbau von Vertrauen

Dauer: Etwa 30 Minuten

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 2 Personen

Benötigt wird: -

Beschreibung: Die Teilnehmer:innen sitzen in einem Kreis. Jede:r gibt ein Statement ab, indem sie mit den Worten „*ich ärgere mich, dass ...*“ beginnt. Danach wird die Runde mit „*Ich freu mir, dass ...*“ wiederholt. Es ist jede:m erlaubt zu sagen: „*Ich passe*“, das kann bedeuten, dass kein Kommentar abgegeben werden möchte, aber auch das die Person über nichts ärgert oder freut. Während der Durchführung ist darauf zu achten, dass das gesagte unkommentiert von den anderen Teilnehmer:innen stehen gelassen wird. Nachdem alle Teilnehmer:innen das Wort gehabt haben, sollte Zeit und Raum zur Diskussion gegeben werden.

Variationen: Bei starken Hemmungen der Gruppe über Empfindungen offen zu sprechen, ist es möglich, diese Übung auch schriftlich durchzuführen.

Erfahrungen: Diese Übung eignet sich öfters durchzuführen. Z. B. im Verlauf einer Fahrt, immer Abends vor dem Essen. Mit zunehmender Vertrautheit erhöht sich die Bereitschaft, offen über Gefühle zu sprechen bzw. die Kritik anderer zu akzeptieren.

Emotionen von A bis Z

Einsatz und Ziel: Ausdrücken und Beschreiben von Gefühlen

Dauer: Etwa 5 bis 10 Minuten pro Person

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 4 Personen

Benötigt wird: Pro Teilnehmer:in ein Blatt Papier und ein Stift

Beschreibung: Die Anleiter:innen bitten die Teilnehmer:innen auf das Blatt Papier das Alphabet untereinander zu schreiben. Nun sollen die Teilnehmer:innen pro Buchstaben ein Wort oder ein Ausdruck schreiben, dass das Gefühl bei der zu besprechenden Aktivität beschreibt. Wenn alle Teilnehmer:innen diese Aufgabe erfüllt haben, bitten die Anleiter:innen darum die Worte vorzulesen und zwei Begriffe, einen positiven und negativen, auszuwählen, den sie der Gruppe erklären wollen. Diese werden dann gemeinsam besprochen.

Variationen: Je nach Gruppengröße, können mehrere Begriffe pro Teilnehmer:in besprochen werden.

Theater

Einsatz und Ziel: Feedback z. B. am Ende des Tages oder der Fahrt

Dauer: Etwa 15 bis 20 Minuten

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 3 Personen

Benötigt wird: Tafel (Innenseite der Box), Moderationsstifte

Beschreibung: Alle positionieren sich in einem gemalten Theatergrundriss.

Auf das Plakat haben die Anleiter:innen den Grundriss eines Theaters gemalt: Bühne, Garderobe für Gäste, Foyer, Sitzplätze, Stehplätze, Loge, Regie, Maske, Künstler:innengarderobe, Telefonzellen, Klos, Park, Technik, Bar etc.

Alle Teilnehmer:innen tragen sich nun ein an der Stelle, an der sie sich (im übertragenen Sinne) heute (oder während der Fahrt) gesehen haben. Wer sich gar nicht entscheiden kann, darf sich auch doppelt eintragen.

Im Anschluss wird darüber gesprochen, warum sich wer wo eingetragen hat.

Variationen: Wenn das Feedback anonym sein soll, können die Teilnehmer:innen ihre Position mit Punkten markieren, statt mit Namen zu versehen.

Für ein zeitlich genaueres Feedback können die Anleiter:innen auch mehrere Farben benutzen (z. B. für Vormittag, Nachmittag, Abend oder Montag, Dienstag, Mittwoch etc.). Dann sollte sie aber eine Legende in das Plakat integrieren.

Eine Alternative zum Theater kann auch ein anderes Gebäude, z. B. ein Raumschiff oder Piratenschiff sein.

Erwartungsposter

Einsatz und Ziel: Am Anfang einer Veranstaltung, um positive und negative Erwartungen für alle sichtbar machen (v. a. für die Anleiter:innen)

Dauer: Etwa 10 bis 15 Minuten

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 5 Personen

Benötigt wird: Vorbereitetes Plakat (Din-A-4 Blätter mit Tesa-Film zusammenfügen), Moderationskarten in 2 Farben, Stifte und Tesa-Film

Beschreibung: Die Anleiter:innen bereiten ein Plakat vor mit der Überschrift: Was erwarte ich von dieser Fahrt/ diesem Tag etc.? und zwei Spalten:

- Das Seminar wird gut wenn, . . .
- Das Seminar wird nicht so gut wenn, . . .

Die Schriftfarbe der Spaltenüberschriften sollten mit den beiden Farben der Moderationskarten übereinstimmen. Wenn das Plakat hängt, bekommen alle Teilnehmer:innen Karten und Stifte ausgehändigt, um ihre Erwartungen darauf aufzuschreiben. Die Anleiter:innen sammeln die fertigen Karten ein, mischen diese und kleben sie mit Tesa-Film auf das Plakat (geordnet nach den beiden Farben).

Hinweise/Erfahrungen: Diese Aktion dient dazu, das angedachte oder bereits schon geplante Programm den Wünschen und Bedürfnissen der Teilnehmer:innen anzupassen.

Am Ende der Veranstaltung kann es interessant sein, zusammen mit den Teilnehmer:innen zu schauen, welche Erwartungen sich erfüllt, nicht erfüllt oder verändert haben.

Ich fühle mich jetzt so...

Einsatz und Ziel: Stimmungsbild bekommen, Einleitung in eine Reflexion

Dauer: Etwa 5 bis 10 Minuten

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 3 Personen

Benötigt wird: Stehkreis

Beschreibung: Durch Bewegung und Geräusch wird gezeigt, wie sich die Einzelnen gerade fühlen. Es geht reihum. Wer dran ist sagt: „*Ich fühle mich gerade so ...*“ und stellt dies durch eine Bewegung und ein Geräusch dar.

Gefühle des linken Nachbarn

Einsatz und Ziel: Förderung von Empathie

Dauer: Etwa 3 Minuten pro Person

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 3 Personen

Benötigt wird: –

Beschreibung: Die Gruppe setzt sich in einem Kreis zusammen. Die Anleiter:innen bitten die einzelnen Teilnehmer:innen, zu schildern, wie sich ihr:e jeweils linke Nachbar:in bei der zu reflektierenden Aktion gefühlt hat. Dabei handelt es sich natürlich nur um Vermutungen. Die besprochene Person kann nach der Darstellung die Äußerungen bestätigen oder korrigieren.

Variationen: Jede:r Teilnehmer:in kann sich eine Person aussuchen, deren Gefühle er/sie erzählen will. Es ist dabei darauf zu achten, dass jedes Gruppenmitglied besprochen wird.

Erfahrungen: Diese Reflexionsmethode erscheint den meisten Gruppen als besonders schwierig, da die Teilnehmer:innen häufig die Befürchtung haben, das Verhalten der geschilderten Person missverstanden zu haben. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass die Anleiter:innen betonen, dass es sich nur um Annahmen handelt, die keinen Anspruch auf Gültigkeit haben. Die besprochenen Personen lernen einzuschätzen, wie ihr Verhalten in bestimmten Situationen gedeutet wird.

Hot Seat

Einsatz und Ziel: Einschätzen der Wirkung der eigenen Person auf andere

Dauer: Etwa 2 Minuten pro Person

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 5 Personen

Benötigt wird: Pro Teilnehmer:in einen Stift und ein Blatt Papier

Beschreibung: Die Anleiter:innen schreiben auf je ein Blatt in die linke obere Ecke je einen Namen der Teilnehmer:innen, sodass die Anleiter:innen pro Teilnehmer:in ein Blatt mit deren Namen darauf vor sich liegen haben. Die Anleiter:innen legen die Blätter mit der Schrift nach unten auf den Boden und bitten die Teilnehmer:innen, sich je eines zu nehmen. Zu der Person, deren Namen auf dem Papier steht, soll er/sie einen Kommentar schreiben. Dieser Kommentar soll konstruktiv, kann aber positive als auch negative Äußerungen zu der betreffenden Person sein. Sie sollte Aussagen, wie die betreffende Person auf die kommentierende Person wirkt bzw. ein Anstoß sein, wie er/sie das eigene Verhalten positiv verändern oder verbessern könnte (Ich - Botschaften). Nachdem die erste Person ihren Kommentar auf den Zettel geschrieben hat, faltet sie das Papier so, dass das Geschriebene verdeckt ist und reicht den Zettel an den/die linken Nachbar:in weiter. Diese Person schreibt ihren Kommentar und gibt den Zettel nach links weiter. Zum Schluss erhält jede:r Teilnehmer:in den Zettel mit dem eigenen Namen, auf den alle andere ihre Kommentare geschrieben haben.

Hinweise: Die Anleiter:innen sollten es den einzelnen Teilnehmer:innen freistellen, ob sie ihren Kommentar unterzeichnen wollen oder nicht. Meistens sind die Kommentare, vor allem bei jüngeren Teilnehmer:innen ehrlicher, wenn sie anonym bleiben dürfen.

Erfahrungen: Es ist nicht sinnvoll diese Übung zu Beginn eines mit Erlebnispädagogik angereicherten Tages durchzuführen. Sie eignet sich vor allem für Gruppen, die schon länger bestehen, da dann nicht aufgrund des ersten Eindrucks kommentiert wird, sondern aufgrund gemeinsam gemachter Erfahrungen.

Der Hot Seat eignet sich insbesondere nach der Übung Teamarbeit. So üben die Teilnehmer:innen erst Selbstkritik und dann Kritik von außen anzunehmen.

Metaplan

Einsatz und Ziel: Bewusstmachen von Befürchtungen und positiven Erwartungen bezüglich einer anstehenden Aktion (z. B. einer Fahrt)

Dauer: Etwa 40 Minuten (variiert je nach Intensität stark)

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 5 Personen

Benötigt wird: Pro Teilnehmer:in 3 rote und 3 grüne Karteikarten sowie einen Stift, eine Tafel oder Pinnwand (bei wenigen Teilnehmer:innen reicht die Innenseite der Box), Tesa-Film

Beschreibung: Die Anleiter:innen bitten die Teilnehmer:innen ihre Befürchtungen/Ängste auf die roten Karteikarten zu schreiben, ihre positiven Erwartungen auf die grünen. Auf Wunsch kann dies anonym geschehen. In diesem Fall werden nachdem alle ihre Erwartungen aufgeschrieben haben die Karten eingesammelt und gemischt. Ein:e Teilnehmer:in liest die Karten laut vor, und die Gruppe versucht, diese nach Inhalten zu sortieren. Die Karten mit gleichen oder ähnlichen Inhalt werden nebeneinander auf die Tafel oder Pinnwand oder Wand etc. geklebt. So werden Kategorien gebildet, z. B. Eine Kategorie mit der Befürchtung *Wetter*, eine mit *Anstrengung*, eine mit *Auskommen mit anderen Gruppenmitgliedern*, usw. Dann werden die einzelnen Erwartungen bzw. Befürchtungen diskutiert. Nach der Aktivität kann der *Metaplan* hervorgeholt und anhand dessen die Aktivität reflektiert werden. Haben die Erwartungen zugetroffen?

Erfahrungen: Beim *Metaplan* können sich die einzelnen Teilnehmer:innen ihrer Befürchtungen und Ängste bewusst werden, wobei sie feststellen werden, dass sie mit ihren Befürchtungen und Ängsten nicht alleine sind. Den Anleiter:innen bietet es die Möglichkeit, das Programm den Bedürfnissen der Teilnehmer:innen entsprechend zu gestalten. Außerdem können die Anleiter:innen durch diese Methode Situationen, bei denen es zu Schwierigkeiten kommen könnte, besser voraussehen und auf diese angemessen reagieren.

Vertrauen

Einsatz und Ziel: Erkennen von Vertrauen

Dauer: Etwa 7 Minuten pro Person

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 2 Personen

Benötigt wird: -

Beschreibung: Die Anleiter:innen regen folgende Diskussion an:

„Wie kannst Du erkennen, dass ein Tier Dir vertraut?“

„Wie kann ein Tier erkennen, dass Du ihm vertraust?“

Nach dieser Diskussion gehen die Anleiter:innen zu menschlichem Verhalten über:

„Woher weißt Du, ob Dir jemand vertraut?“

„Woran erkennst Du, ob Du jemand vertrauen kannst?“

„Kann bestimmtes Verhalten als Richtlinie verwendet werden?“

„wenn ja, welches?“

Hinweise: Den Teilnehmer:innen kann in der Diskussion bewusst werden, in welchen Situationen auf andere vertraut werden muss, aber auch wann freiwillig jemanden vertraut werden kann. Gleichzeitig bekommen die Teilnehmer:innen indirektes Feedback, ob er/sie selbst vertrauenswürdig erscheinen.

Hinweise: Diese Methode eignet sich sehr gut zur Reflexion nach Vertrauensübungen.

Meine Rolle

Einsatz und Ziel: Verständnis der eigenen Rolle in Situation in und außerhalb der Gruppe

Dauer: Etwa 5 Minuten pro Person

Anzahl Teilnehmer:innen: Ab 3 Personen

Benötigt wird: -

Beschreibung: Am Ende einer Aktion setzt sich die Gruppe in einem Kreis zusammen. Die Anleiter:innen fragen die einzelnen Teilnehmer:innen, welche Rolle er/sie in der vorangegangenen Aktion eingenommen haben (z. B. der/die Organisator:in, der/die Mitläufer:in, der/die Stille, der/die Diskutierer:in, der/die Helfer:in, der/die Opti- oder Pessimisten etc.). Danach fragen die Anleiter:innen die einzelnen Teilnehmer:innen, ob das auch die gleiche Rolle sei, die er/sie zu Hause oder in einem anderen Kontext einnimmt, ob er/sie diese Rolle gerne einnimmt oder welche sie gerne einnehmen würde.

Variationen: Wenn eine Aktion besprochen wurde, kann nach der Reflexion der Rollen die gleiche Aktion wiederholt werden. Diesmal mit der Aufgabe, dass jede:r die entgegengesetzte Rolle der Vorherigen übernimmt.

Auch kann diese Methode als vorangehende Übung genutzt werden (siehe direktives Lernen). Um den Teilnehmer:innen den Impuls zu geben in der darauffolgenden Aktion bedacht auf ihre Rollen zu achten.

Wenn es den Teilnehmer:innen schwer fällt, die eigene Rolle zu klären, können Symbole als Hilfsmittel genommen werden. Z. B. „Mit welchem Teil eines Autos, Schiffs, Baumes etc. könntest Du dich vergleichen?“ Oder „mit welchem Tier könntest Du Dich vergleichen?“

Hinweise: In der Diskussion über die Rollenverständnisse kann Einsicht über die Eigene Wirkung auf andere erlangt werden. Es ist zu klären, ob eine bestimmte Rolle nur in dieser Übung eingenommen wurde (wenn ja, warum?) oder ob es eine Rolle ist die grundsätzlich bzw. sehr oft eingenommen wird.

Häufig neigen Gruppen dazu hierarchisierende Rollen zuzuschreiben. Dies gibt einen guten Ansatz für eine vertiefende Reflexion.

Weitere Fragen, um eine Reflexion einzuleiten

Was ist als erstes passiert?

Was hat warum (nicht) funktioniert?

Wann und wie habt ihr gemerkt, dass Kooperation mit den anderen notwendig ist?

Wie erfolgreich seid ihr bei der Aufgabe gewesen? Seid ihr zufrieden mit dem Ergebnis?

Gab es gemeinsame Absprachen? Gab es eine:n "Anführer:in"?

Wurde ein Plan gemacht oder direkt losgelegt?

Haben sich alle beteiligt gefühlt?

Wie wurde mit Meinungsverschiedenheiten umgegangen?

Was für ein Gefühl war es, als es (nicht) geklappt hat?

Lassen sich diese Prinzipien wohl auch auf andere Bereiche des Lebens übertragen?

Was nehmt ihr mit?

7 Freizeitpädagogische Elemente

Einige der für die Spiele und Übungen bereitgestellten Materialien in der Box eignen sich auch hervorragend, um ein freizeitpädagogisches Setting zu inszenieren. Besonders eignen sich:

Die Plastikbecher für Stacking oder einfach als Trinkbecher, die Straßenkreide zum Malen oder Hüpfspiele aufzuzeichnen, die Tennisbälle, Murmeln, Hackisacks, Diabolos und Jonglierbälle zum spielen sowie die Boomerang und Frisbees. Auch lohnt sich an einem öffentlichen Platz mal die Slackline zu spannen.

II Verzeichnis der Spiele, Übungen und Reflexionsmethoden

ÄRGER UND FREUDE	111
ASSOZIATIONSSPIEL	40
BALLOPTIMIERUNG	57
BANDSCHLINGENWETTE	55
BERÜHMTE LEUTE	58
BLITZLICHT	107
BLIND	63
BRÜCKE BAUEN	71
CAPTURE THE FLAG	35
DER BLINDE MATHEMATIKER	79
DIE HEIMLICHE FREUNDIN / DER HEIMLICHE FREUND	48
DIE MILCH KOCHT ÜBER!	22
DIE RINNE	74
EIN FUß IM KREIS	53
ELEKTRISCHER DRAHT	66
EIN LOCH IM EIMER	69
EMOTIONEN VON A BIS Z	112
ENERGIEPEGEL - ANZEIGE	110
ERWARTUNGSPOSTER	114
ESSEN IM BAUM	68
ESSEN MIT ZUSAMMENGEBUNDENEN HÄNDEN	70
FLUGZEUGABSTURZ	76
GEFÜHLE DES LINKEN NACHBARN	116

GORDISCHER KNOTEN	54
GRUPPENQUIZ	44
HAND - FEEDBACK	103
HÖHE- UND TIEFPUNKTE	109
HOT SEAT	117
ICH FÜHLE MICH JETZT SO...	115
IM KREIS HINSETZEN	51
INSEL OHNE WIEDERKEHR	97
KENNENLERN - BINGO	32
KOMMUNIKATIONSCHAOS	60
KOMMUNIKATIONSMETAPHERN	77
KREISFLUCHT	59
MEINE ROLLE	120
MENSCHLICHE LEITER	62
METAPLAN	118
MONKEYDANCE	28
MOORPFAD	67
MÖRDER, ÄH, MÖRDERIN	47
NASA - SPIEL	89
ÖKOMEMORY	43
PARANOIA	27
PARTNER:INNENINTERVIEW	30
PENDEL	52
PETERCHENS MONDFAHRT	64
PLANE WENDEN	56

PÖSTCHENVERGABE	31
RAPUNZEL	37
RAUSLASSEN	24
REISE NACH KANIKANO	36
REISE ÜBER KÖPFE	50
RING OF FIRE	23
REKLAME	102
SCHIFFBRUCH	93
SCOTLAND YARD	45
SMAUG	25
STANDPUNKTE	29
TEAMARBEIT	105
THEATER	113
TROTZBURG	80
VERKEHRSSTAU	73
VERSTECKEN UND FINDEN	34
VERTRAUEN	119
VERTRAUENSFALL	65
VERÜCKTE:R PROFESSOR:IN	38
VIER FELDER	108
WÄSCHEKLAMMERANALYSE	101
WAS MACHST DU DENN?	26
WEITERE FRAGEN, UM EINE REFLEXION EINZULEITEN	121
WERWOLF	41
ZETTEL AUF DEM RÜCKEN	104
ZUSAMMENGESCHNÜRRT	72

III Quellen

Bacon, S. (1983): Conscious Use of Metaphor in Outward Bound. Colorado Outward Bound School. Colorado

Baig-Schneider, R. (2012): Die moderne Erlebnispädagogik. Geschichte, Merkmale und Methodik eines pädagogischen Gegenkonzepts. 1. Auflage. Verlag: ZIEL - Zentrum für interdisziplinäres erfahrungsorientiertes Lernen GmbH. Augsburg

Cube, F. v. (1990): Gefährliche Sicherheit. Piper. München

Fischer, T./Ziegenspeck, J. W. (2008): Erlebnispädagogik: Grundlagen des Erfahrungslernens. Erfahrungslernen in der Kontinuität der historischen Erziehungsbewegung. 2. überarbeitete Auflage. Julius Klinkhardt. Bad Heilbrunn

Gass, M./Priest, S. (1997): Effective Leadership in Adventure Programming. Human Kinetics Publishers. Stanningley

Gesellschaft zur Förderung von Erlebnispädagogik | erlebnistage e. V. [Hrsg.] (2014): <http://www.erlebnistage.de/> (Zugriff 10.08.2015)

Gnahn, D. (2007): Kompetenzen - Erwerb, Erfassung, Instrumente. Studententexte für Erwachsenenbildung. W. Bertelsmann Verlag. Bielefeld

Hahn, K. (1998): Reform mit Augenmaß: ausgewählte Schriften eines Politikers und Pädagogen. Michael Knoll (Hrsg.). Klett-Cotta. Stuttgart

Hansen, J. (2010): Effektives Teamtraining. Zur Wirksamkeit erlebnisorientierter Outdoor-Programme. Tectum. Marburg

Harz, M. (2007): Erlebnispädagogik. Möglichkeiten und Grenzen bei der Persönlichkeitsbildung von Jugendlichen. VDM Verlag Dr. Müller. Saarbrücken

Heckmair, B.; Michl, W. (2012): Erleben und Lernen. Einführung in die Erlebnispädagogik. 7. Auflage. Ernst Reinhardt, GmbH & Co KG, Verlag. München

Kornmeier, M. (2013): Wissenschaftliches schreiben leicht gemacht. Für Bachelor, Master und Dissertation. 6. Auflage. Haupt UTB. Bern

Lakemann, U. [Hrsg.] (2005): Wirkungsimpulse von Erlebnispädagogik und Outdoor-Training. Empirische Ergebnisse aus Fallstudien. 1. Auflage. ZIEL- Zentrum für interdisziplinäres erfahrungsorientiertes Lernen GmbH. Augsburg

Michl, W. (2009): Erlebnispädagogik. Ernst Reinhardt, GmbH & Co KG, Verlag. München

Reiners, A. (1995): Erlebnis und Pädagogik. 1. Auflage. Verlag Prof. Dr. Jürgen Sandmann. München

Reiners A. (1997): Praktische Erlebnispädagogik. Neue Sammlung aktiver Interaktionsspiele. 4. Auflage. Verlag Prof. Dr. Jürgen Sandmann. Alling

Reiners, A. (2007): Praktische Erlebnispädagogik 2. Neue Sammlung handlungsorientierter Übungen für Seminar und Training – Band 2. 2. überarbeitete Auflage. ZIEL – Zentrum für Interdisziplinäres erfahrungsorientiertes Lernen GmbH. Augsburg

Rutkowski, M. (2010): Der Blick in den See. Reflexion in Theorie und Praxis. 1. Auflage. ZIEL – Zentrum für interdisziplinäres erfahrungsorientiertes Lernen GmbH. Augsburg.

Schad, N.: Erleben und miteinander reden – Reflexionsmodelle in der Erlebnispädagogik. In: e&l. Heft 2&3, 1993, S. 50.

Schad, N.; Michl, W. (2004): Outdoor-Training. Personal- und Organisationsentwicklung zwischen Flipchart und Bergseil. 2. Auflage. Ernst Reinhard Verlag. München / Basel

Siebert, H. in: **Altenberger, H./Schettgen, P./Scholz, M.** (2003): Innovative Ansätze konstruktiven Lernens. 1. Auflage. ZIEL- Zentrum für interdisziplinäres erfahrungsorientiertes Lernen GmbH. Augsburg

Wagner, A. (2008): Erlebnispädagogik in der Berufsschule. Der Hochseilgarten als Medium für die Ausbildung der beruflichen Handlungskompetenz. Verlag Edition Erlebnispädagogik. Lüneburg

Zuffelato, A./Kreszmeier, A. (2007): Lexikon Erlebnispädagogik. Theorie und Praxis der Erlebnispädagogik aus systemischer Perspektive. 1. Auflage. ZIEL- Zentrum für interdisziplinäres erfahrungsorientiertes Lernen GmbH. Augsburg

Reiners, A. (2007): Praktische Erlebnispädagogik 2. Neue Sammlung handlungsorientierter Übungen für Seminar und Training – Band 2. 2. überarbeitete Auflage. ZIEL – Zentrum für Interdisziplinäres erfahrungsorientiertes Lernen GmbH. Augsburg

Die Kapitel mit praktischen erlebnispädagogischen Spielen und Übungen wurden aus Folgenden Quellen zusammengestellt:

Gilsdorf, R./Kistner, G. (2016): Kooperative Abenteuerspiele 1. Eine Praxishilfe für Schule, Jugendarbeit und Erwachsenenbildung. 23. Auflage.

Klee, O. (2006): Spiele und Methoden für Workshops, Seminare, Erstsemestereinführungen oder einfach so zum Spaß. Unter: <http://www.-Spielereader.org/> (Zugriff: 14.04.2017)

Reiners A. (1997): Praktische Erlebnispädagogik. Neue Sammlung aktiver Interaktionsspiele. 4. Auflage. Verlag Prof. Dr. Jürgen Sandmann. Alling

Reiners, A. (2007): Praktische Erlebnispädagogik 2. Neue Sammlung handlungsorientierter Übungen für Seminar und Training – Band 2. 2. überarbeitete Auflage. ZIEL – Zentrum für Interdisziplinäres erfahrungsorientiertes Lernen GmbH. Augsburg

IV Materialliste der EP-Kiste

Position	Material	Menge
1	Kiste	1
2	Karteikarten	400
3	Tesafilm	1
4	Stifte	20
5	Gewebeband	1
6	Wasserlösliche Eddings	4
7	Papier	1 Paket
8	Augenbinden	20
9	Hartholzstangen	10
10	Seil	1
11	Eimer	2
12	Plastikbecher	20
13	Straßenkreide	1
14	Klebeband	1
15	Wäscheklammern	1 Sack
16	Plane	2
17	Bandschlingen (ANNEU TURBULAIRE)	3
18	Tennisbälle	3
19	Regenrinnen (abgeschnitten)	12 Meter
20	Murmeln	1 Paket
21	Isomatten	2
22	Häckisäck	5
23	Diabolo	2
24	Jonglierbälle	6
25	Slackline	1
26	Frisbee	1
27	Boomerang	2
28	Kunststoffmappen	2