

TEN SING-Seminar  
Dassel 2004.02

# **Methodenbox**

Begleitheft

Der mit Salz beladene Esel  
oder:  
Ein Mittel für alle Fälle?

Ein Esel, der mit Salz beladen war, musste durch einen Fluss waten. Er fiel hin und blieb einige Augenblicke in der kühlen Flut liegen. Beim Aufstehen fühlte er sich um einen großen Teil seiner Last erleichtert, weil sich das Salz im Wasser gelöst hatte. Langohr merkte sich diesen Vorteil und wandte ihn gleich am folgenden Tage an, als er, mit Schwämmen belastet, wieder durch diesen Fluss ging.

Diesmal fiel er absichtlich nieder, sah sich aber arg getäuscht, Die Schwämme hatten nämlich das Wasser aufgesogen und waren bedeutend schwerer als vorher. Die Last war so groß, dass er erlag.

In Anlehnung an: Langmaack/Braune-Krickau,  
Wie Gruppe laufen lernt, 7. Auflage, S. 14.

## **Aufbau des Begleitheftes**

- A. Zweck der Methodenbox und des Begleitheftes
- B. Beschreibung der Methoden
  - B.1 Gruppendynamische Methoden
  - B.2 Kommunikation und Feedback
  - B.3 Moderation und Präsentation
  - B.4 Kreativitätstechniken
  - B.5 Seminarmethoden
- C. Material
  - C.1 Slides
  - C.2 Texte
  - C.3 Literaturquellen
  - C.4 Inhalt der Methodenbox

## A. Zweck der Methodenbox und des Begleitheftes

### Zweck der Methodenbox

Jeder, der sich in einer Organisation – sei es TEN SING, sei es der lokale Fußballverein oder eine hiesige Unternehmensberatung – engagiert, benötigt bestimmte Fähigkeiten (skills).

Die Fähigkeiten, die erforderlich sind, um sich in einer Organisation zu engagieren, können wie folgt systematisiert werden:

- **Fachliche Fähigkeiten** sind Fähigkeiten, die sich (unmittelbar) auf die auszuübende Tätigkeit beziehen. Beispiele: Jemand, einen Tanz-Workshop leitet, sollte in einem gewissen Maße tanzen können. Jemand, der eine Autoreparaturwerkstatt als Ein-Mann-Betrieb leitet, sollte Autos reparieren können.
- **Soziale Fähigkeiten** sind Fähigkeiten, die sich auf den Umgang mit anderen Menschen beziehen. Beispiel: Tanzen fünf Personen im besagten Tanz-Workshop, ist es hilfreich, wenn diese sich gegenseitig insofern gut verstehen, dass letztlich ein gemeinsamer Tanz das Resultat ist. „Gut verstehen“ kann dabei bspw. bedeuten, dass man sich sympathisch ist, aber auch nur, dass man den anderen respektiert und weiß, wie man mit ihm kommunizieren kann.
- **Methodische Fähigkeiten** sind Fähigkeiten, mit konkreten Hilfsmitteln zu arbeiten. Die Hilfsmittel dienen dabei im Regelfall zur Unterstützung sozialer Prozesse. Insofern können sie als technische Fähigkeiten angesehen werden, die dazu dienen, die sozialen Fähigkeiten zu unterstützen. (Man kann daher auch die Ansicht vertreten, dass es sich bei methodischen Fähigkeiten um fachliche Fähigkeiten handelt, bei denen das Fach (die auszuübende Tätigkeit) sich direkt auf soziale Prozesse bezieht. Beispiel: Im Tanzworkshop gibt es (soziale) Unstimmigkeiten. Der Workshop-Leiter kann aber durch eine moderierte Feedback-Runde helfen, diese zu beseitigen.

Zweck dieser Methodenbox ist es, Material zur Verfügung zu stellen, das als Grundlage für die Übung und Anwendung von methodischen Fähigkeiten dienen kann.

Fachliche und soziale Fähigkeiten an sich sind nicht Gegenstand der Methodenbox.

### Zweck des Begleitheftes

Das Begleitheft ist Bestandteil der Methodenbox.

Es dient dazu,

- über Zweck der Methodenbox und des Begleitheftes zu informieren (**Teil A**),
- Methoden schriftlich und übersichtlich zu fixieren (**Teil B**),
- weiteres (Schrift- und Bild-)Material zur Verfügung zu stellen (**Teil C**).

## **B. Beschreibung der Methoden**

### **Übersicht**

#### **B.1 Gruppendynamische Methoden**

1. DISG-Persönlichkeitsprofil
2. Fußballfeld
3. Karriereleiter
4. Eigenschaftentausch
5. Gerüchteküche
6. Netzwerk
7. Zollstock
8. Wasserglas
9. Tennisbälle
10. Füße-Hände-Po
11. Rollenspiel „Persönlichkeiten“
12. Familie Lehmann
13. Evolution
14. Plane
15. Spinnennetz
16. Klatsch-Rhythmus-Kanon
17. Baumstamm
18. Vertrauenskreis
19. Aufstehen
20. Pudding
21. Flussüberquerung
22. Plastikrohr
23. Blind führen
24. Kollektive Blindheit
25. Stuhlfall
26. Gordischer Knoten
27. Schuhtausch
28. Kotzendes Känguru
29. Atome und Moleküle
30. Kollektive Reise nach Jerusalem
31. Kommunikationsnetzwerk
32. Vampir
33. Hirte und Herde

#### **B.2 Kommunikation und Feedback**

1. Geschichte weiter erzählen
2. Spiel der Stummen
3. Zublinzeln
4. Rollen-Feedback
5. Stimmungsbarometer
6. Formalisiertes, schriftliches Feedback
7. „Körper“-Feedback
8. Flüster-Feedback
9. Interview

### **B.3 Moderation und Präsentation**

1. Kärtchenmoderation
2. Tagesordnung
3. Rede halten
4. Visualisierung

### **B.4 Kreativitätstechniken**

1. Brainstorming
2. 6-3-5
3. Delphi-Methode
4. Synektik
5. Sechs Hüte
6. Mind-Mapping

### **B.5 Seminarmethoden**

1. Open Space
2. Learning by Doing
3. Analogie
4. Erwartungsabfrage


<b>DISG-Persönlichkeitsprofil</b>					
Thema/ Inhalt	Persönlichkeiten				
Ziel	Die Teilnehmenden sollen erkennen, <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ dass es verschiedene Persönlichkeitstypen gibt,</li> <li>➤ und sich (evtl.) grob in ein mögliches Gliederungsschema einordnen.</li> </ul>				
Material	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Slides: 2 (als Folie), 6 und 9 (jeweils als Kopie für jeden Teilnehmer; Slide 9 evtl. in doppelter Ausführung)</li> <li>➤ Stifte für jeden Teilnehmer</li> </ul>				
Grundlagen	<p>Um gruppendynamische Prozesse zu analysieren, ist es wichtig, zu erkennen, dass es verschiedene Persönlichkeitstypen gibt. Eine mögliche Differenzierung zwischen unterschiedlichen Persönlichkeitstypen bietet das DISG-Persönlichkeitsprofil. Die Buchstaben DISG stehen dabei für die vier verschiedenen Persönlichkeitstypen (vgl. Tabelle). Wesentliche Eigenschaften der jeweiligen Persönlichkeiten lassen sich der folgenden tabellarischen Übersicht entnehmen.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 5px;"> <p style="text-align: center;">D – dominante Persönlichkeiten</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. starkes Selbstbewusstsein</li> <li>2. Aufgabenorientierung (benötigt Ergebnisse)</li> <li>3. Motivation durch Direktheit</li> <li>4. Furcht vor Ausnutzung durch andere</li> <li>5. wenig Interesse für die Ansichten/Gefühle anderer</li> </ol> </td> <td style="width: 50%; padding: 5px;"> <p style="text-align: center;">I – initiativ Persönlichkeiten</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. optimistisch</li> <li>2. Menschenorientierung</li> <li>3. Motivation durch Anerkennung</li> <li>4. Furcht vor Ablehnung durch andere</li> <li>5. unorganisiert</li> </ol> </td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;"> <p style="text-align: center;">G – gewissenhafte Persönlichkeiten</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. exakt (achtet auf Qualität und Präzision)</li> <li>2. Aufgabenorientierung</li> <li>3. Motivation durch Einhaltung von Standards</li> <li>4. Furcht vor Kritik an seiner Arbeit</li> <li>5. hohe Selbstkritik, verlangt viel von anderen</li> </ol> </td> <td style="padding: 5px;"> <p style="text-align: center;">S – stetige Persönlichkeiten</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. pragmatisch (team-/familienbewusst)</li> <li>2. Menschenorientierung</li> <li>3. Motivation durch anerkannte Vorgehensweisen</li> <li>4. Furcht vor Stabilitätsverlust</li> <li>5. Besitzergreifend: Bereit, zu nehmen ohne zu geben</li> </ol> </td> </tr> </table> <p>Die Aufteilung in die vier Typen erfolgt anhand zweier Dimensionen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) Ein Mensch orientiert sich in seinen Handlungsweisen <ol style="list-style-type: none"> <li>(a) an Aufgaben und Dingen,</li> <li>(b) an Menschen und Beziehungen.</li> </ol> </li> <li>(2) Ein Mensch orientiert sich in seinen Handlungsweisen <ol style="list-style-type: none"> <li>(a) an Zielen und ist extrovertiert. Er misst der Quantität eine hohe Bedeutung zu (Er will viel machen, viel erreichen.)</li> <li>(b) an Prozessen und ist introvertiert. Er misst der Qualität eine hohe Bedeutung zu (Er will das was er macht, möglichst gut machen).</li> </ol> </li> </ol>	<p style="text-align: center;">D – dominante Persönlichkeiten</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. starkes Selbstbewusstsein</li> <li>2. Aufgabenorientierung (benötigt Ergebnisse)</li> <li>3. Motivation durch Direktheit</li> <li>4. Furcht vor Ausnutzung durch andere</li> <li>5. wenig Interesse für die Ansichten/Gefühle anderer</li> </ol>	<p style="text-align: center;">I – initiativ Persönlichkeiten</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. optimistisch</li> <li>2. Menschenorientierung</li> <li>3. Motivation durch Anerkennung</li> <li>4. Furcht vor Ablehnung durch andere</li> <li>5. unorganisiert</li> </ol>	<p style="text-align: center;">G – gewissenhafte Persönlichkeiten</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. exakt (achtet auf Qualität und Präzision)</li> <li>2. Aufgabenorientierung</li> <li>3. Motivation durch Einhaltung von Standards</li> <li>4. Furcht vor Kritik an seiner Arbeit</li> <li>5. hohe Selbstkritik, verlangt viel von anderen</li> </ol>	<p style="text-align: center;">S – stetige Persönlichkeiten</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. pragmatisch (team-/familienbewusst)</li> <li>2. Menschenorientierung</li> <li>3. Motivation durch anerkannte Vorgehensweisen</li> <li>4. Furcht vor Stabilitätsverlust</li> <li>5. Besitzergreifend: Bereit, zu nehmen ohne zu geben</li> </ol>
<p style="text-align: center;">D – dominante Persönlichkeiten</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. starkes Selbstbewusstsein</li> <li>2. Aufgabenorientierung (benötigt Ergebnisse)</li> <li>3. Motivation durch Direktheit</li> <li>4. Furcht vor Ausnutzung durch andere</li> <li>5. wenig Interesse für die Ansichten/Gefühle anderer</li> </ol>	<p style="text-align: center;">I – initiativ Persönlichkeiten</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. optimistisch</li> <li>2. Menschenorientierung</li> <li>3. Motivation durch Anerkennung</li> <li>4. Furcht vor Ablehnung durch andere</li> <li>5. unorganisiert</li> </ol>				
<p style="text-align: center;">G – gewissenhafte Persönlichkeiten</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. exakt (achtet auf Qualität und Präzision)</li> <li>2. Aufgabenorientierung</li> <li>3. Motivation durch Einhaltung von Standards</li> <li>4. Furcht vor Kritik an seiner Arbeit</li> <li>5. hohe Selbstkritik, verlangt viel von anderen</li> </ol>	<p style="text-align: center;">S – stetige Persönlichkeiten</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. pragmatisch (team-/familienbewusst)</li> <li>2. Menschenorientierung</li> <li>3. Motivation durch anerkannte Vorgehensweisen</li> <li>4. Furcht vor Stabilitätsverlust</li> <li>5. Besitzergreifend: Bereit, zu nehmen ohne zu geben</li> </ol>				
Möglicher Ablauf	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Den Teilnehmenden wird das DISG-Konzept erklärt. Als Hilfsmittel kann Slide 2 benutzt werden.</li> <li>➤ Die Teilnehmenden sollen sich anhand eines verkürzten DISG-Persönlichkeitstests (Slide 9) ein Bild von ihrer Persönlichkeit machen. Dazu kreuzen sie im Persönlichkeitstest die Eigenschaften an, bei denen sie Übereinstimmungen mit ihrer Person feststellen. Die Übereinstimmungen eines Bereiches (D, I, S, G) werden jeweils gezählt und in das Koordinatensystem (Slide 6) übertragen.</li> <li>➤ Die Ergebnisse werden diskutiert (Übereinstimmung mit eigener Einschätzung, Bedeutung des Ergebnisses, Zusammenarbeit/Harmonie von/zwischen unterschiedlichen Persönlichkeitstypen).</li> <li>➤ Es besteht die Möglichkeit, einen Fremdttest durchführen zu lassen: Wie schätzt mich eine andere Person ein? In diesem Fall ist Slide 9 von einer anderen Person auszufüllen. Fremd- und Eigenbild können (mit unterschiedlichen Farben) in ein Koordinatensystem eingetragen werden.</li> </ul>				
Anmerkungen	Es sollte betont werden, dass das DISG-Persönlichkeitsprofil kein „Zauberschlüssel“ ist, um die eigene Persönlichkeit zu röntgen. Es handelt sich um eines von vielen Verfahren, das hier zudem nur in verkürzter Form durchgeführt und dargestellt werden kann.				

## B.1 Gruppendynamische Methoden (2)

<b>Fußballfeld</b>	
Thema/Inhalt	Persönlichkeit; Rollen
Ziel	Die Methode „Fußballfeld“ soll dazu dienen, dass die Teilnehmer <ul style="list-style-type: none"><li>➤ ihre Rolle in einer Gruppe analysieren können.</li></ul>
Material	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Fußballfeld aus der Methodenbox</li><li>➤ Figuren (je Teilnehmer eine) aus der Methodenbox</li></ul>
Grundlagen	Mit dem Fußballfeld wird eine Supervisionsmethode angewandt.
Möglicher Ablauf	Das Fußballfeld wird in die Mitte gelegt. Die Teilnehmer haben die Aufgabe, ihre Figur auf dem Fußballfeld zu positionieren und ihre Wahl zu kommentieren. Beispiel: Klaus stellt seine Figur in die Abwehr und begründet dies: „In unserer Gruppe bin ich stets zurückgezogen und muss die Fehler meiner Vorderleute ausbügeln.“ Dabei kann die Positionierung unter unterschiedlichen Fragestellungen stattfinden: <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Welche Position schreibst du dir selbst zu?</li><li>➤ Welche Position schreiben dir wohl andere zu?</li><li>➤ Welche Position würdest du gerne erlangen?</li><li>➤ In welchen Positionen siehst du andere Personen?</li></ul>
Anmerkungen	Das Spiel kann variiert werden, <ul style="list-style-type: none"><li>➤ sowohl in Bezug auf die Fragestellungen,</li><li>➤ als auch in Bezug auf die grafische Grundfläche (statt des Fußballfeldes ist auch eine Zeichnung mit unterschiedlichen Personendarstellungen in bestimmten Situationen denkbar).</li></ul>



### B.1 Gruppendynamische Methoden (3)

<b>Karriereleiter</b>	
<b>Thema/Inhalt</b>	Persönlichkeit; eigene Entwicklung
<b>Ziel</b>	Diese Methode soll dazu dienen, dass der Teilnehmer sich seiner eigenen Entwicklung bewusst(er) wird.
<b>Material</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ DinA4- oder DinA3-Papier für jeden Teilnehmer</li> <li>➤ Stifte für jeden Teilnehmer</li> </ul>
<b>Grundlagen</b>	Jede Person ist geprägt von dem, was sie bisher erfahren und erlebt hat. Die Erfahrungen und Erlebnisse sind von hoher Bedeutung für die jetzige Position in der Gruppe.
<b>Möglicher Ablauf</b>	<p>Jeder Teilnehmer (von ca. 5 bis 20) erhält ein DinA4- oder ein DinA3-Blatt. Auf diesem zeichnet er (wenn nicht schon vorher aufgedruckt) ein Koordinatensystem, dessen x-Achse mit „Zeit“ und dessen y-Achse mit „Karriere“ beschriftet wird.</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>Die Teilnehmer sollen als Nächstes eine Kurve in das Diagramm zeichnen, die den „Karriereverlauf“ (die „Karriereleiter“) der jeweiligen Person darstellen soll. Als Karriere kann dabei – je nach Analyseziel – die Position innerhalb einer bestimmten Gruppe, aber auch der allgemeine Grad der Zufriedenheit (z.B. mit der Gruppe) oder etwas anderes bezeichnet werden. Dabei sollen an der Zeitachse Ereignisse und Erlebnisse genannt werden, die den Karriereverlauf begründen.</p> <p>Nachdem diese Stillarbeit beendet ist, besteht die Möglichkeit, dass (freiwillig) ein Teilnehmer über seinen Karrierenverlauf berichtet. Diskussionsansätze bieten auch häufig auftretende Ereignisse oder die Bedeutung fremder Personen für den Karriereverlauf.</p>
<b>Anmerkungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Der Beginn der Zeitachse kann spezifisch bestimmt werden. Es kann sich um den Geburtszeitpunkt, aber auch um den Zeitpunkt des Eintritts in eine Gruppe handeln.</li> <li>➤ Man kann sowohl die Vergangenheit betrachten, als auch eine Prognose (Vorhersage) für die Zukunft wagen, welche ebenfalls diskutiert werden kann.</li> </ul>

## B.1 Gruppendynamische Methoden (4)

<b>Eigenschaftentausch</b>	
<b>Thema/Inhalt</b>	Kennen lernen
<b>Ziel</b>	Die Methode eignet sich zum erstes Kennen lernen (Namen und einige Eigenschaften).
<b>Material</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Karteikarten,</li> <li>➤ mit Eigenschaften bedruckte Papierstreifen,</li> <li>➤ Musik,</li> <li>➤ Klebestifte.</li> </ul>
<b>Grundlagen</b>	<p>Keine speziellen Grundlagen erforderlich.</p> <p>Es müssen Papierstreifen in der Größe vorbereitet werden, dass drei Papierstreifen auf eine Karteikarte geklebt werden können. Die Papierstreifen werden bedruckt mit Eigenschaften (oder auch charakteristischen Gegenständen oder Schlagworten) wie „musikalisch“, „sexy“, „nett“, „Kanone“, „funny“, „zum Mäuse melken“ oder Ähnlichem.</p>
<b>Möglicher Ablauf</b>	<p>Alle Teilnehmer (ca. 10 bis 30) erhalten eine Karteikarte. Diese soll wie folgt ausgefüllt werden auf der Vorderseite: 1. Name; 2. Alter; 3. Herkunftsort (man kann sich hier natürlich auch andere Sachen ausdenken).</p> <p>Als zweiter Schritt werden die Papierstreifen auf dem Boden verteilt. Ein Musikstück (Länge: ca. 3 Minuten) wird gestartet. Die Teilnehmer haben für die folgenden Schritte bis zum Ende des Musikstückes Zeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Jeder Teilnehmer zieht willkürlich drei Papierstreifen.</li> <li>➤ Die anderen (noch auf dem Boden liegende) Papierstreifen werden dann vom Spielleiter entfernt.</li> <li>➤ Die Teilnehmer haben Zeit, die Papierstreifen so zu tauschen, dass sie mit ihrer Kombination der drei Eigenschaften (möglichst) zufrieden sind.</li> </ul> <p>Nach dem Ende des Musikstückes können die Teilnehmer ihre Papierstreifen auf die Rückseite der Karteikarte kleben.</p> <p>Jeder Teilnehmer stellt kurz seine Karteikarte (Name, Alter, Ort und Erläuterung der drei Eigenschaften) vor und klebt/pinnt sie an eine Wand, an der alle Karten gesammelt werden.</p>
<b>Anmerkungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Es ist darauf zu achten, dass eine ausreichende Anzahl an Papierstreifen zur Verfügung steht. Außerdem sollte es eine gute Mischung an Eigenschaften geben.</li> </ul>

### B.1 Gruppendynamische Methoden (5)

<b>Gerüchteküche</b>	
Thema/Inhalt	Kennen lernen
Ziel	Die Methode eignet sich zum erstes Kennen lernen.
Material	Keines.
Grundlagen	Keine speziellen Grundlagen erforderlich.
Möglicher Ablauf	<p>Die Teilnehmer sitzen zusammen im Kreis und jeder erhält die Aufgabe sich kurz vorzustellen. Es wird jedoch keine gewöhnliche Vorstellungsrunde, sondern die Teilnehmer sollen unauffällig eine kleine Lüge, ein Gerücht, in ihre Vorstellung mit einbauen, welche von den anderen erraten werden muss.</p> <p>Das „Gerücht“ sollte nicht zu auffällig sein, aber auch nicht zu schwer zu erraten (wie z.B. nur ein kleines Detail an der Adresse ändern).</p> <p>Um sich ein paar passende Dinge über die eigene Person auszudenken, bekommen die Teilnehmer am Anfang ca. drei min. Zeit sich etwas zu überlegen.</p> <p>Besonders interessant wird es, wenn man ungewöhnliche wahre Dinge in die Vorstellung mit einbaut, wie z.B. spannende Erlebnisse aus der Vergangenheit, oder „ich wollte schon immer mal Bungee-jumpen“ oder „ich habe mich schon mal als Telefonzelle verkleidet“ etc.</p>
Anmerkungen	➤ Alternativ können die Teilnehmer auch in Paare einteilt werden. Sie bekommen ca. 10 min. Zeit sich auszutauschen und stellen sich dann gegenseitig vor.

**B.1 Gruppendynamische Methoden (6)**

<b>Netzwerk</b>	
Thema/Inhalt	Kennen lernen
Ziel	Die Methode eignet sich zum ersten Kennen lernen (Namen und Gemeinsamkeiten).
Material	➤ große Schreibfläche (je nach Teilnehmerzahl Flipchart-Papier oder größer)
Grundlagen	Keine speziellen Grundlagen erforderlich.
Möglicher Ablauf	<p>Das Spiel dauert etwa 20 bis 45 min. und ist für 8 bis 40 Teilnehmer geeignet. Auf einer Fläche, für alle sichtbar, werden alle Namen der Teilnehmer geschrieben (gleichmäßig über die Fläche verteilt).</p> <p>Die Teilnehmer haben 5 min. Zeit, um Gemeinsamkeiten mit anderen Personen herauszufinden. Finden zwei Personen eine Gemeinsamkeit, dann verbinden sie ihre Namen durch eine Linie.</p> <p>In einer schnellen Runde stellt sich dann jeder mit Namen vor und erläutert kurz die Verbindungslinien, die den eigenen Namen mit den Namen anderer Personen verbinden.</p>
Anmerkungen	<p>Neben den Namen lernt man bei dem Spiel Gemeinsamkeiten mit den anderen Teilnehmern kennen und wird zur ersten Kommunikation mit anderen bewegt.</p> <p>Das Spiel kann variiert werden, indem unterschiedliche Arten von Verbindungslinien eingeführt werden (bspw. grüne Linien für Gemeinsamkeiten und rote Linien für Gegensätze).</p>

## B.1 Gruppendynamische Methoden (7)

<b>Zollstock</b>	
Thema/Inhalt	Gruppendynamik; Persönlichkeiten; Rollen
Ziel	Diese Methode kann vielseitig angewandt werden. Mögliche Ziele sind: <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Die Teilnehmenden sollen erkennen, dass unterschiedliche Persönlichkeiten unterschiedliche Rollen in Gruppen wahrnehmen.</li><li>➤ Das Spiel kann als Eisbrecher fungieren.</li></ul>
Material	➤ Zollstock
Grundlagen	Keine speziellen Grundlagen erforderlich, evtl. Wissen über Persönlichkeitstypen.
Möglicher Ablauf	Die Teilnehmer (ca. 4 bis 8) erhalten die Aufgabe, einen Zollstock auf den Boden zu legen. Die Regeln, die zu beachten sind, sind folgende: <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Zunächst sollen die Teilnehmenden den (ausgeklappten) Zollstock mit je einem Finger in Brusthöhe halten. Der Zollstock soll locker auf den Fingern liegen.</li><li>➤ Die Teilnehmenden sollen nun versuchen, den Zollstock auf die Erde zu legen. Dabei ist zu beachten, dass zu keinem Zeitpunkt ein Finger den Kontakt zum Zollstock verlieren darf: Jeder Finger muss während des ganzen Spiels den Zollstock berühren.</li></ul> Zum Schluss des Spiels kann/sollte darüber gesprochen werden, welche Personen auf welche Art und Weise gehandelt haben.
Anmerkungen	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Im Regelfall dauert es eine gewisse Zeit, bis der Zollstock auf dem Boden liegt. Üblicherweise steigt der Zollstock zunächst in die Höhe, anstatt zu sinken.</li><li>➤ Das Spiel kann vom Spielleiter „gefreet“ werden, so dass Fragen zu den Handlungen der Personen direkt und sofort gestellt werden können.</li><li>➤ Der Reiz des Spiels kann erhöht werden, wenn die teilnehmenden Spieler zuvor schätzen müssen, wie viele Sekunden sie brauchen, um den Zollstock auf den Boden zu legen.</li></ul>

### B.1 Gruppendynamische Methoden (8)

<b>Wasserglas</b>	
Thema/Inhalt	Gruppendynamik; Rollen, Zusammenarbeit
Ziel	Diese Methode kann vielseitig angewandt werden. Mögliche Ziele sind: <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Die Teilnehmenden sollen erkennen, dass unterschiedliche Persönlichkeiten unterschiedliche Rollen in Gruppen wahrnehmen.</li><li>➤ Das Spiel kann als Eisbrecher fungieren.</li><li>➤ Das Gruppengefühl soll gestärkt werden. („Wir ziehen alle an einem Strang!“)</li></ul>
Material	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Bettlaken, bzw. Leintuch (der Stoff sollte fest und wenig dehnbar sein)</li><li>➤ ein Glas (mit Wasser gefüllt)</li></ul>
Grundlagen	Keine speziellen Grundlagen erforderlich
Möglicher Ablauf	<p>Die Teilnehmer (ca. 4 bis 15) erhalten die Aufgabe, ein mit Wasser gefülltes Glas, welches auf einem Bettlaken steht, von einem Ort A zu einem Ort B zu tragen.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Das Glas (ungefähr halb voll mit Wasser) steht in der Mitte von einem Leintuch, welches auf dem Boden ausgebreitet ist.</li><li>➤ Nun sollen alle Teilnehmer das Laken anfassen und hochheben. Die Hände sollten am Laken bleiben und nicht gelöst werden. Das Glas soll gemeinsam getragen werden.</li><li>➤ Die Aufgabe ist gelöst, wenn die Teilnehmer an Ort B angekommen sind, ohne dass das Glas umgekippt ist.</li></ul> <p>Zum Schluss des Spiels kann darüber gesprochen werden, welche Personen auf welche Art und Weise gehandelt haben.</p>
Anmerkungen	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Es ist leichter, ein Glas mit einem breiten Boden zu befördern, da es nicht so leicht kippt. Ebenso ist es leichter ein halb volles Glas, als ein volles zu tragen.</li><li>➤ Das Spiel kann dadurch erschwert werden, dass man die Teilnehmer das Glas durch eine Tür, oder eine Treppe hoch tragen lässt.</li></ul>

## B.1 Gruppendynamische Methoden (9)

<b>Tennisbälle</b>	
Thema/Inhalt	Gruppendynamik; Persönlichkeiten; Rollen
Ziel	Diese Methode kann vielseitig angewandt werden. Mögliche Ziele sind: <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Die Teilnehmenden sollen erkennen, dass unterschiedliche Persönlichkeiten unterschiedliche Rollen in Gruppen wahrnehmen.</li><li>➤ Das Spiel kann als Eisbrecher fungieren.</li></ul>
Material	➤ 5 Tennisbälle
Grundlagen	Keine speziellen Grundlagen erforderlich, evtl. Wissen über Persönlichkeitstypen.
Möglicher Ablauf	Die Teilnehmer (ca. 4 bis 8) erhalten die Aufgabe, sich eine Methode zu überlegen, wie sie am schnellsten mit jeder Hand jeweils jeden der fünf Tennisbälle berühren. Haben sich die Teilnehmer eine Methode überlegt, wird die Zeit gemessen, sobald eine vorher ausgesuchte Person das Kommando „Los!“ gibt. Die Zeit wird vom Spielleiter gemessen und kann ggf. mit dem Resultat anderer Gruppen verglichen werden. Nach dem Spiel kann eine Analyse der Verhaltensweisen der einzelnen Spieler stattfinden.
Anmerkungen	Die Teilnehmer müssen nicht mit der vollen Hand die Bälle berühren. Eine Berührung (bspw. mit einem Finger) ist ausreichend. Die wohl schnellste Methode besteht darin, dass zwei Spieler die fünf Tennisbälle in der Hand halten und diese über die Finger der anderen Spieler reiben.

### B.1 Gruppendynamische Methoden (10)

<b>Füße-Hände-Po</b>	
Thema/Inhalt	Gruppendynamik; Persönlichkeiten; Rollen
Ziel	Diese Methode kann vielseitig angewandt werden. Mögliche Ziele sind: <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Die Teilnehmenden sollen erkennen, dass unterschiedliche Persönlichkeiten unterschiedliche Rollen in Gruppen wahrnehmen.</li><li>➤ Das Spiel kann als Eisbrecher fungieren.</li></ul>
Material	Kein Material notwendig
Grundlagen	Keine speziellen Grundlagen erforderlich, evtl. Wissen über Persönlichkeitstypen.
Möglicher Ablauf	<p>Die Teilnehmer (ca. 6 bis 15) erhalten die Aufgabe, sich eine Methode zu überlegen, wie sie es schaffen können, den Boden nur mit einer vorgegebenen Anzahl an Füßen, Händen und Pos zu berühren. Die Lösung sollte mindestens drei Sekunden lang ausgehalten werden können. Für die Lösung der Aufgabe bekommt die Gruppe ungefähr 10 Minuten Zeit.</p> <p>Hierbei ist es als Spielleiter wichtig vorher gut zu überlegen ab wann es für die Gruppe zu leicht oder zu schwer wird die Aufgabe auszuführen. Bei einer Gruppe von 10 Leuten könnte die Aufgabe zum Beispiel lauten: „Überlegt euch eine Methode, dass ihr als Gruppe nur mit 3 Füßen, 3 Händen und zwei Pos den Boden berührt.“</p> <p>Nach dem Spiel kann eine Analyse der Verhaltensweisen der einzelnen Spieler stattfinden.</p>
Anmerkungen	Es können auch zwei Gruppen gegeneinander antreten. Es hat die Gruppe gewonnen, deren Methode „stabiler“ ist, die also länger in der Haltung verharren kann, ohne den Boden mit weiteren Körperteilen zu berühren.



### B.1 Gruppendynamische Methoden (11)

<b>Rollenspiel „Persönlichkeiten“</b>	
Thema/Inhalt	Persönlichkeiten und Rollen
Ziel	Diese Methode kann vielseitig angewandt werden. Mögliche Ziele sind: <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Die Teilnehmenden sollen erkennen, dass unterschiedliche Persönlichkeiten unterschiedliche Rollen in Gruppen wahrnehmen.</li><li>➤ Das Spiel kann als Auflockerungsspiel verwandt werden.</li></ul>
Material	➤ Rollenspielfkarten „Persönlichkeiten“ & „Situationen“ aus der Methodenbox
Grundlagen	Keine speziellen Grundlagen erforderlich.
Möglicher Ablauf	Aus der Gruppe melden sich jeweils zwei oder drei Freiwillige. Diese ziehen je eine (rote) Persönlichkeitskarte. Diese enthält die Rolle, die sie in dem nachfolgendem Rollenspiel zu spielen haben. Beispielsweise kann Spieler 1 die Karte „seriöse Großmutter“ und Spieler 2 die Karte „abgefuchter Rotzlöffel“ erhalten. Beide haben die Aufgabe, eine kurze, spontane Theaterszene aufzuführen (in den jeweiligen Rollen). Die Situation, in der die Szene spielt, wird ebenfalls erlost, und zwar durch eine gelbe Karte.
Anmerkungen	Keine.

## B.1 Gruppendynamische Methoden (12)

<b>Familie Lehmann</b>	
<b>Thema/Inhalt</b>	Gruppendynamik, kennen lernen
<b>Ziel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Das Spiel kann als Auflockerungsspiel verwandt werden.</li> <li>➤ sich kennen lernen</li> </ul>
<b>Material</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Stühle (Anzahl der Familien)</li> <li>➤ Zettel mit den Namen der Familienmitglieder drauf</li> </ul>
<b>Grundlagen</b>	Keine speziellen Grundlagen erforderlich.
<b>Möglicher Ablauf</b>	<p>Die Teilnehmer (ca. 12 bis 50) ziehen jeder einen Zettel auf dem steht wer sie sind und zu welcher Familie sie gehören (z.B. Opa Lehmann oder Katze Müller-Lüdenscheidt). In einer Familie kann es Opa, Oma, Papa, Mama, Sohn, Tochter, Baby oder Haustier geben (man kann sich auch weitere Möglichkeiten einfallen lassen).</p> <p>Die Aufgabe ist nun, dass sich alle Mitglieder einer Familie finden und ihrem Alter entsprechend auf einen Stuhl setzen. Hierbei sitzt der Älteste ganz unten, also z.B. der Opa. Dann setzt sich der zweit Älteste auf den Schoß des ersten u. s. w. Gibt es zwei Personen die gleich alt sind, also z. B. Opa und Oma, dann setzt sich erst der Mann, dann die Frau. Als letztes kommen also das Baby und dann das Haustier.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Die Teilnehmer sollen sich ihrem Charakter entsprechend verhalten. Das Baby würde also z.B. durch die Gegend krabbeln und die Oma sich ständig auf jemandem abstützen.</li> <li>➤ Die Teilnehmer sollen improvisieren und miteinander reden um herauszufinden, aus welcher Familie der andere ist.</li> <li>➤ Man darf seinen Charakter nicht einfach laut in den Raum rufen. Ausrufe wie: „Familie Lehmann hierher!“ machen das Spiel kaputt.</li> <li>➤ Man kann die Familien gegeneinander antreten lassen. Die Familie, welche sich am schnellsten gefunden hat und in der richtigen Reihenfolge auf einem der Stühle sitzt hat gewonnen.</li> </ul>
<b>Anmerkungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Die Anzahl der Familienmitglieder insgesamt (also aus allen Familien zusammen) entspricht der Anzahl der Teilnehmer.</li> <li>➤ Die Familien sollten, wenn gegeneinander gespielt wird, gleich groß sein.</li> <li>➤ Es gibt so viele Stühle wie es Familien gibt.</li> <li>➤ Wird die Anzahl der Mitglieder pro Familie zu klein, verliert das Spiel an Reiz.</li> </ul>

## B.1 Gruppendynamische Methoden (13)

<b>Evolution</b>	
Thema/Inhalt	Gruppendynamik
Ziel	➤ Das Spiel kann als Eisbrecher fungieren.
Material	Keines.
Grundlagen	Keine speziellen Grundlagen erforderlich.
Möglicher Ablauf	<p>Alle Teilnehmer (ca. 10 bis 100) stehen im Raum verteilt. Sie sind Amöben, also Lebewesen, die am Anfang unserer Entwicklungskette standen und nicht besonders weit entwickelt sind. Ziel des Spiels ist es sich weiter zu entwickeln und in der Entwicklungskette aufzusteigen. Am Anfang sind alle Teilnehmer Amöben. Das Spiel endet, wenn sich alle Teilnehmer bis zum Mensch weiterentwickelt haben.</p> <p>Ablauf des Spiels:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Die Amöben rennen kreuz und quer durch den Raum, machen dabei Schwimm-Bewegungen und rufen „Amöbe, Amöbe, Amöbe....“. Treffen sie dabei auf eine zweite Amöbe, haben sie die Möglichkeit sich weiter zu entwickeln, also in der Entwicklungskette aufzusteigen.</li> <li>➤ Und zwar spielen die beiden Amöben gegeneinander „Sching, schang, schong“ (Erklärung siehe unten). Der Verlierer entwickelt sich nicht weiter, bleibt also eine Amöbe und versucht sein Glück von Neuem. Der Gewinner steigt zur nächsten Entwicklungsstufe auf, wird zum Dinosaurier (die Dinosaurier machen böse Brüll-Geräusche und stampfen laut auf den Boden) und läuft weiter kreuz und quer durch den Raum.</li> <li>➤ Trifft ein Dinosaurier auf einen zweiten Dinosaurier hat er wieder, aber nur bei anderen Dinosauriern (nicht bei Amöben oder anderen Tieren) die Möglichkeit sich weiterzuentwickeln, indem er beim „Sching-schang-schong“-spielen gewinnt. Er wird zum Affen (die Affen machen Affengeräusche „uuuu aaaa...“ und schlagen sich auf die Brust). Der Verlierer bleibt wiederum Dinosaurier und versucht es weiter.</li> <li>➤ Trifft ein Affe auf einen anderen Affen gilt derselbe Ablauf. Verliert man, bleibt man Affe, sucht nach einem anderen Affen und versucht sein Glück von Neuem. Gewinnt man, entwickelt man sich zum Menschen weiter und hat das Spiel gewonnen.</li> </ul> <p>Die Entwicklungskette kann um beliebig viele Tiere ergänzt werden. Das Spiel dauert dann natürlich länger. Schon nach kurzer Zeit rennen lauter verschiedene Tiere durch die Gegend.</p>
Anmerkungen	<p><u>Sching-schang-schong:</u> Beide Spieler sagen gleichzeitig „sching-schang-schong“. Bei „Schong“ formen beide gleichzeitig mit der Hand einen von folgenden Gegenständen: „Papier“: die Hand flach ausstrecken, „Brunnen“: man formt mit den Fingern einen Hohlraum, „Schere“: Zeigefinger und Mittelfinger öffnen und schließen sich wie eine Schere, und „Stein“: man ballt die Hand zur Faust - Papier gewinnt bei Brunnen und Stein, Brunnen gewinnt bei Stein und Schere, Schere gewinnt bei Papier, und Stein gewinnt bei Schere).</p>

## B.1 Gruppendynamische Methoden (14)

<b>Plane</b>	
<b>Thema/Inhalt</b>	Gruppendynamik; Persönlichkeiten; Rollen
<b>Ziel</b>	Diese Methode kann vielseitig angewandt werden. Mögliche Ziele sind: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Die Teilnehmenden sollen erkennen, dass unterschiedliche Persönlichkeiten unterschiedliche Rollen in Gruppen wahrnehmen.</li> <li>➤ Das Spiel kann als Eisbrecher fungieren.</li> </ul>
<b>Material</b>	➤ Plane (ca. 200 cm x 200 cm, je nach Teilnehmeranzahl) aus der Methodenbox
<b>Grundlagen</b>	Keine speziellen Grundlagen erforderlich.
<b>Möglicher Ablauf</b>	Alle Teilnehmer (ca. 4 bis 10, auch mehr) stellen sich auf die auf dem Boden liegende Plane. Die Aufgabe besteht darin, dass die Teilnehmer die Plane umdrehen sollen, so dass die Fläche, die nun den Boden berührt, nach der Drehung die Fläche ist, auf der die Füße stehen. Dabei sind folgende Regeln zu beachten: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Während des ganzen Procedere darf kein einziger Fuß auf dem Boden selbst stehen: Man darf sich nur auf der Plane bewegen.</li> </ul> Nachdem die Plane umgedreht wurde, kann über die Verhaltensweisen einzelner Personen diskutiert/reflektiert werden.
<b>Anmerkungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Um den Reiz zu erhöhen, kann es sinnvoll sein, die Teilnehmer zuvor schätzen zu lassen, wie lange sie für die Umdrehung benötigen.</li> <li>➤ Während des Spiels besteht auch die Möglichkeit des „Freezens“, so dass Verhaltensweisen direkt und sofort angesprochen werden können.</li> </ul>
<b>Alternative</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Alternativ können die Teilnehmer auch die Aufgabe bekommen die Plane so oft wie möglich zu falten. Falten heißt in diesem Fall halbieren; die Ecken der einen Seite werden auf die Ecken der gegenüberliegenden Seite gelegt. Die Teilnehmer dürfen dabei wieder nicht den Boden berühren und müssen während der gesamten Zeit auf der Plane bleiben.</li> <li>➤ Hierbei kann man sie vorher schätzen lassen, wie oft sie es schaffen die Plane zu falten oder zwei Gruppen gegeneinander antreten lassen.</li> </ul>

## B.1 Gruppendynamische Methoden (15)

<b>Spinnennetz</b>	
Thema/Inhalt	Gruppendynamik; Persönlichkeiten; Rollen
Ziel	Diese Methode kann vielseitig angewandt werden. Mögliche Ziele sind: <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Die Teilnehmenden sollen erkennen, dass unterschiedliche Persönlichkeiten unterschiedliche Rollen in Gruppen wahrnehmen.</li><li>➤ Das Spiel kann als Eisbrecher fungieren.</li></ul>
Material	➤ Seil (bzw. Seile).
Grundlagen	Keine speziellen Grundlagen erforderlich.
Möglicher Ablauf	Zwischen zwei Bäumen (oder Ähnlichem) wird das Seil bzw. werden die Seile kreuz und quer gespannt. Das entstehende Konstrukt wird als Spinnennetz bezeichnet. Die Teilnehmer (ca. 5 bis 10) erhalten die Aufgabe, sich durch das Spinnennetz zu bewegen. Dabei sind folgende Regelungen zu beachten: <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Das Seil darf nicht berührt werden.</li><li>➤ Jedes Loch darf nur einmal benutzt werden.</li><li>➤ Die Teilnehmer dürfen sich gegenseitig helfen.</li></ul> Haben alle Teilnehmer das Spinnennetz überwunden, kann der Ablauf reflektiert werden.
Anmerkungen	Beim Spannen des Spinnennetzes muss darauf geachtet werden, dass die Aufgabe nicht trivial, aber auch nicht unmöglich zu bewältigen ist. Ggf. können einige Löcher gleich zu Beginn gesperrt werden.

**B.1 Gruppendynamische Methoden (16)**

<b>Klatsch-Rhythmus-Kanon</b>	
<b>Thema/Inhalt</b>	Gruppendynamik
<b>Ziel</b>	Das Spiel kann insbesondere zur Auflockerung benutzt werden.
<b>Material</b>	➤ Klatsch-Partitur (ca. 100 cm x 100 cm)
<b>Grundlagen</b>	Keine speziellen Grundlagen erforderlich.  Die Klatsch-Partitur, die vorzubereiten ist, kann etwa folgendes Aussehen haben:  <div style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 10px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> </div>
<b>Möglicher Ablauf</b>	Die Partitur wird in die Mitte gelegt. Die Teilnehmer (ca. 4 bis 24) stehen um die Partitur, so dass auf jeder der vier Seiten etwa die gleiche Zahl an Personen steht. Der Spielleiter (oder ein Teilnehmer) zählt an und gleichzeitig beginnen die Teilnehmer die Partitur zu klatschen, so wie sie sie aus ihrer jeweiligen Perspektive sehen. Begonnen wird oben links nach oben rechts (d. h. mit der ersten Zeile), dann wird mit der zweiten Reihe weitergemacht, u.s.w. u.s. f. . Dabei steht ein schwarzer Kreis für Klatschen, ein weißer Kreis für Nicht-Klatschen. Ziel ist es, dass die Partitur mind. einmal (oder zwei-/dreimal) fehlerfrei durchgeklatscht wird.
<b>Anmerkungen</b>	Der Schwierigkeitsgrad (und der Spaß? ☺ ) kann erhöht werden, wenn andere Symbole oder Farben eingeführt werden, die beispielsweise für Stampfen, Schreien oder in die Luft springen stehen könnten.

### B.1 Gruppendynamische Methoden (17)

<b>Baumstamm</b>	
Thema/Inhalt	Gruppendynamik; Persönlichkeiten; Rollen
Ziel	Diese Methode kann vielseitig angewandt werden. Mögliche Ziele sind: <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Die Teilnehmenden sollen erkennen, dass unterschiedliche Persönlichkeiten unterschiedliche Rollen in Gruppen wahrnehmen.</li><li>➤ Das Spiel kann als Eisbrecher fungieren.</li></ul>
Material	➤ Baumstamm
Grundlagen	Keine speziellen Grundlagen erforderlich.
Möglicher Ablauf	Die Teilnehmer (ca. 4 bis 10) stellen sich auf einem (liegenden) Baumstamm. Der Gruppenleiter bestimmt nun, in welcher Reihenfolge sich die Teilnehmer ordnen müssen. Beispiele sind: alphabetische Ordnung nach Vornamen, nach Alter, nach Größe, nach Entfernung zum Heimatort, etc. Während des Ordnen darf kein Fuß (oder ein anderes Körperteil) eines Mitspielers den Boden berühren; man darf lediglich auf dem Baumstamm stehen. Berührt ein Fuß den Boden, muss die Gruppe sich neu nach einem anderen Kriterium ordnen.
Anmerkungen	Keine.

### B.1 Gruppendynamische Methoden (18)

<b>Vertrauenskreis</b>	
Thema/Inhalt	Gruppendynamik
Ziel	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Lernen, einander zu vertrauen</li><li>➤ Das Spiel kann als Eisbrecher fungieren.</li></ul>
Material	➤ Keines
Grundlagen	Keine speziellen Grundlagen erforderlich.
Möglicher Ablauf	Die Teilnehmer (ca. 6 bis 20) stellen sich im Kreis auf und fassen sich an den Händen. Es sollte eine gerade Zahl an Teilnehmern sein. Die Teilnehmer werden laut durchgezählt. Dann lassen sich alle Teilnehmer mit einer geraden Zahl, auf Kommando des Spielleiters, vorsichtig nach Innen fallen. Gleichzeitig lassen sich alle mit einer ungeraden Zahl langsam nach Außen kippen. Es sollte ein Gleichgewicht entstehen.
Anmerkungen	Gut festhalten ;-)

### B.1 Gruppendynamische Methoden (19)

<b>Aufstehen</b>	
Thema/Inhalt	Gruppendynamik; Persönlichkeiten; Rollen
Ziel	Diese Methode kann vielseitig angewandt werden. Mögliche Ziele sind: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Die Teilnehmenden sollen erkennen, dass unterschiedliche Persönlichkeiten unterschiedliche Rollen in Gruppen wahrnehmen.</li> <li>➤ Das Spiel kann als Eisbrecher fungieren.</li> </ul>
Material	➤ Keines
Grundlagen	Keine speziellen Grundlagen erforderlich.
Möglicher Ablauf	Die Teilnehmer (ca. 2 bis 15) setzen sich z.B. im Kreis auf den Boden und fassen sich an den Händen. Die Aufgabe ist gemeinsam, gleichzeitig aufzustehen. Die Gruppe kann auch erst in Paare aufgeteilt werden. Die Personen setzen sich dann einander gegenüber, fassen sich an den Händen und versuchen gemeinsam aufzustehen. So kann man die Anzahl der Teilnehmer, die versuchen gleichzeitig aufzustehen langsam steigern.
Anmerkungen	Keine

### B.1 Gruppendynamische Methoden (20)

<b>Pudding</b>	
Thema/Inhalt	Gruppendynamik; Persönlichkeiten; Rollen
Ziel	Diese Methode kann vielseitig angewandt werden. Mögliche Ziele sind: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Die Teilnehmenden sollen erkennen, dass unterschiedliche Persönlichkeiten unterschiedliche Rollen in Gruppen wahrnehmen.</li> <li>➤ Das Spiel kann als Eisbrecher fungieren.</li> </ul>
Material	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ elektrisches Rührgerät (inkl. ausreichend langem Verlängerungskabel),</li> <li>➤ Seil,</li> <li>➤ Puddingpulver,</li> <li>➤ Milch,</li> <li>➤ Milchbehälter/Messbehälter mit Henkel,</li> <li>➤ Rührschüssel,</li> <li>➤ evtl. einige Teelöffel,</li> <li>➤ evtl. Tesa-Krepp.</li> </ul>
Grundlagen	Keine speziellen Grundlagen erforderlich.
Möglicher Ablauf	<p>Eine Fläche (4 m x 4 m) wird abgegrenzt (evtl. mit Tesa-Krepp). Der Inhalt der Fläche wird als Lava bezeichnet. In der Mitte der Lava befindet sich eine Rührschüssel mit Puddingpulver.</p> <p>Außerhalb der Lava befindet sich ein elektrisches Rührgerät, ein langes Verlängerungskabel, ein Seil, Milch und ein Messbehälter/Milchbehälter mit Henkel.</p> <p>Die Teilnehmenden erhalten als Gruppe die Aufgabe, Pudding zu rühren. Dabei sind folgende Regeln zu beachten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Die Lava darf nicht betreten werden.</li> <li>➤ Es wird ein Zeitlimit (bspw. 10 Minuten) vorgegeben.</li> <li>➤ Der Pudding muss nachher essbar sein (und kann nachher auch von der Gruppe als Belohnung verzehrt werden).</li> </ul> <p>Nach (Nicht-)Erfüllung der Aufgabe besteht die Möglichkeit der Reflexion.</p>
Anmerkungen	Es gibt mehrere Lösungswege.



## B.1 Gruppendynamische Methoden (21)

<b>Flussüberquerung</b>	
<b>Thema/Inhalt</b>	Gruppendynamik; Persönlichkeiten; Rollen
<b>Ziel</b>	Diese Methode kann vielseitig angewandt werden. Mögliche Ziele sind: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Die Teilnehmenden sollen erkennen, dass unterschiedliche Persönlichkeiten unterschiedliche Rollen in Gruppen wahrnehmen.</li> <li>➤ Die Methode kann als Eisbrecher fungieren.</li> </ul>
<b>Material</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ einige DinA4-Blätter (besser. Teppichfliesen)</li> <li>➤ evtl. Tesa-Krepp</li> </ul>
<b>Grundlagen</b>	Es wird ein breiter Fluss durch zwei Markierungen (bspw. durch Tesa-Krepp) auf den Boden dargestellt.
<b>Möglicher Ablauf</b>	<p>Die Gruppe (bestehend aus ca. 5 bis 10 Teilnehmern) erhält die Aufgabe, den Fluss zu überqueren. Leider kann kein Teilnehmer schwimmen.</p> <p>Als Hilfsmittel erhalten sie schwimmende Baumstämme in Form der DinA4-Blätter bzw. der Teppichfliesen (Anzahl der Teppichfliesen := Anzahl der Gruppenmitglieder multipliziert mit 1,5).</p> <p>Bei der Überquerung des Flusses sind folgende Regeln zu beachten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kein Fuß darf auf den Fluss selbst gesetzt werden. Andernfalls ertrinkt die ganze Gruppe.</li> <li>➤ Füße dürfen auf Baumstämme gesetzt werden.</li> <li>➤ Die Baumstämme halten die Teilnehmenden zunächst in der Hand.</li> <li>➤ Die Baumstämme dürfen an beliebige Stellen des Flusses gelegt werden.</li> <li>➤ Ein Baumstamm wird sofort vom Fluss mitgerissen (und geht damit verloren), sobald er im Fluss liegt, ohne dass mind. ein Fuß auf ihm steht. (Der Spielleiter hat darauf zu achten und muss ggf. sofort den frei treibenden Baumstamm aus dem Spiel nehmen.)</li> <li>➤ Es dürfen mehrere Füße auf einem Baumstamm stehen.</li> <li>➤ Im Fluss liegende Baumstämme können wieder aufgenommen werden (und später an anderer Stelle wieder hingelegt werden).</li> </ul> <p>Nach (Nicht-)Überquerung des Flusses besteht die Möglichkeit zur Reflexion.</p>
<b>Anmerkungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Die Setzung eines Zeitlimits ist denkbar.</li> <li>➤ Um das Spiel zu erschweren kann auch die Anzahl der Baumstämme verringert werden.</li> </ul>

### B.1 Gruppendynamische Methoden (22)

<b>Plastikrohr</b>	
Thema/Inhalt	Gruppendynamik; Persönlichkeiten; Rollen
Ziel	Diese Methode kann vielseitig angewandt werden. Mögliche Ziele sind: <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Die Teilnehmenden sollen erkennen, dass unterschiedliche Persönlichkeiten unterschiedliche Rollen in Gruppen wahrnehmen.</li><li>➤ Die Methode kann als Eisbrecher fungieren.</li></ul>
Material	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Plastikrohr (oder anderes Rohr) ca. 2 m lang mit vielen Löchern</li><li>➤ Tischtennisball</li></ul>
Grundlagen	Keine
Möglicher Ablauf	<p>Ein auf einer Seite verschlossenes Plastikrohr steht auf dem Boden mit der Öffnung nach oben. Es darf während des Spiels nicht bewegt, und seine Position nicht verändert werden. Das Rohr hat viele Löcher auf unterschiedlicher Höhe. Ein Tennisball liegt unten im Rohr.</p> <p>Folgende Aufgabe wird formuliert: „Eure Aufgabe ist es den Tennisball aus dem Rohr zu entfernen. Für die Planung habt ihr fünf Minuten Zeit und für die Durchführung maximal 20 Minuten. Überlegt während der Planungszeit, um wie viel ihr die Durchführungszeit verkürzen könnt.“</p> <p>Nach dem Spiel besteht die Möglichkeit zur Reflexion.</p>
Anmerkungen	Keine

### B.1 Gruppendynamische Methoden (23)

<b>Blind führen</b>	
Thema/Inhalt	Vertrauen
Ziel	Das Spiel soll eine vertraute Atmosphäre unter den Teilnehmenden schaffen.
Material	Kein Material erforderlich.
Grundlagen	Keine speziellen Grundlagen erforderlich.
Möglicher Ablauf	<p>Die Gruppe (ab 4 Teilnehmer) teilt sich in Pärchen auf. Jedes Pärchen bestimmt einen Blinden und einen Führenden. Der Blinde schließt die Augen und wird durch den Führenden geführt, indem er sich strikt an seine Anweisungen hält. Als Führungsmethode gibt es verschiedene Möglichkeiten, die sich durch unterschiedliche Schwierigkeiten kennzeichnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Die Führung kann geschehen, indem sich Blinder und Führender an die Hand nehmen.</li> <li>➤ Die Führung kann geschehen, indem der Blinde nur einen Finger in die Hand des Führenden legt.</li> <li>➤ Die Führung kann geschehen, indem der Führende auf den Rücken des Blinden klopft, wobei verschiedene Signale vereinbart werden müssen (bspw. linke Schulter = links drehen um 90 Grad, rechte Schulter = rechts drehen um 90 Grad, einmal in die Mitte klopfen = los gehen bzw. stehen bleiben).</li> <li>➤ Die Führung kann geschehen, indem der Führende ein vereinbartes Tonsignal von sich gibt (Klatschen, Pfeifen, I-Laute, O-Laute, etc.) und der Blinde diesem folgt.</li> </ul> <p>Das Spiel kann anschließend reflektiert werden.</p>
Anmerkungen	Keine.

### B.1 Gruppendynamische Methoden (24)

<b>Kollektive Blindheit</b>	
Thema/Inhalt	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Die Teilnehmenden sollen erkennen, dass unterschiedliche Persönlichkeiten unterschiedliche Rollen in Gruppen wahrnehmen.</li> <li>➤ Die Methode kann als Eisbrecher fungieren.</li> <li>➤ Vertrauen</li> </ul>
Ziel	Das Spiel soll eine vertraute Atmosphäre unter den Teilnehmenden schaffen.
Material	Ein ausreichend langes Seil (je nach Anzahl der Teilnehmer) und Augenbinden (Anzahl der Teilnehmer).
Grundlagen	Keine speziellen Grundlagen erforderlich.
Möglicher Ablauf	<p>Die Teilnehmer (ca. ab 4 Teilnehmer) werden an einen anderen Ort gebracht. Dort werden ihnen die Augen verbunden und sie erhalten die Aufgabe gemeinsam den Weg zurück zu finden. Es wird ihnen jedoch die Möglichkeit offen gehalten ein Seil zu benutzen.</p> <p>Für diese Aufgabe haben sie maximal 15 min. Zeit. Sie sollen vorher einschätzen, ob es ihnen möglich ist, die Zeit zu unterschreiten, und wenn ja, um wie viel.</p> <p>Das Spiel kann anschließend reflektiert werden.</p>
Anmerkungen	Das Seil „bindet“ die Teilnehmer zusammen und macht eine gemeinsame Problemlösung erforderlich.

### B.1 Gruppendynamische Methoden (25)

<b>Stuhlfall</b>	
Thema/Inhalt	Gruppendynamik
Ziel	Diese Methode kann vielseitig angewandt werden. Mögliche Ziele sind: <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Die Teilnehmenden sollen erkennen, dass unterschiedliche Persönlichkeiten unterschiedliche Rollen in Gruppen wahrnehmen.</li><li>➤ Die Methode kann als Eisbrecher fungieren.</li></ul>
Material	➤ Stühle
Grundlagen	Keine speziellen Grundlagen erforderlich.
Möglicher Ablauf	<p>Die Stühle (ein Stuhl pro Teilnehmer) werden von den Teilnehmern (ca. 10 bis 30) in einen Kreis gestellt, wobei die Sitzfläche jeweils in die Mitte des Kreises zeigt. Jeder Teilnehmer stellt sich hinter einen Stuhl (steht also außerhalb des Kreises). Die Stühle werden nun zur Mitte des Kreises gekippt, so dass sie – wenn man sie loslassen würde – nach innen umfallen würden.</p> <p>Aufgabe ist es, dass die Teilnehmer mindestens einmal (oder häufiger) um den Kreis gehen, wobei die Stühle in der gekippten Position verharren sollen. Dies erfordert ein entsprechend gleichmäßiges, rhythmisches Vorgehen der Teilnehmer, zumal der Stuhl jeweils für einige Sekundenbruchteile frei „auf der Kippe steht“, bis ihn der jeweils nachfolgende Teilnehmer greift.</p> <p>Jeder Teilnehmer darf nur einen Stuhl zur Zeit festhalten und nur eine Hand dabei benutzen.</p> <p>Es bietet sich an, in einem bestimmten Rhythmus immer nur jeweils einen Stuhl weiterzugehen.</p>
Anmerkungen	Nach dem Spiel besteht die Möglichkeit zur Reflexion.

**B.1 Gruppendynamische Methoden (26)**

<b>Gordischer Knoten</b>	
Thema/Inhalt	Gruppendynamik; Persönlichkeiten; Rollen
Ziel	Diese Methode kann vielseitig angewandt werden. Mögliche Ziele sind: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Die Teilnehmenden sollen erkennen, dass unterschiedliche Persönlichkeiten unterschiedliche Rollen in Gruppen wahrnehmen.</li> <li>➤ Die Methode kann als Eisbrecher fungieren.</li> </ul>
Material	Kein Material erforderlich.
Grundlagen	Keine speziellen Grundlagen.
Möglicher Ablauf	Die Teilnehmer (ca. 8 bis 25) stellen sich in den Kreis und schließen die Augen. Alle gehen aufeinander zu (in die Mitte des Kreises), strecken die Hände aus und greifen sich zwei beliebige (aber verschiedene) Hände. Letztlich muss jeder zwei verschiedene Hände in seinen Händen halten. Die Hände bleiben während des ganzen Spiels zusammen, dürfen also nicht losgelassen werden. Die Gruppe erhält die Aufgabe, den entstandenen Knoten (Gordischer Knoten) zu entknoten, bis letztlich ein oder mehrere Personenkreise entstehen.  Eine anschließende Reflexion ist möglich.
Anmerkungen	Es ist denkbar, dass es nicht möglich ist, dass der Knoten entknotet werden kann.

**B.1 Gruppendynamische Methoden (27)**

<b>Schuhtausch</b>	
Thema/Inhalt	Gruppendynamik
Ziel	Diese Übung kann insbesondere zur Auflockerung und als Eisbrecher verwandt werden.
Material	Kein Material erforderlich.
Grundlagen	Keine speziellen Grundlagen erforderlich.
Möglicher Ablauf	Die Teilnehmer (ca. 15 bis 150) ziehen alle jeweils den linken Schuh aus und werfen diese gleichzeitig auf einen Haufen. Im nächsten Schritt nimmt sich jeder aus diesem Haufen einen beliebigen anderen linken Schuh und zieht diesen – so weit möglich – an. Jetzt hat jeder Teilnehmer einen eigenen und einen fremden Schuh an. Die Teilnehmer sollen nun die zwei Personen suchen, die den jeweils anderen dazu gehörigen zweiten Schuh tragen. Also einmal die Person, die den eigenen linken Schuh trägt, den man in die Mitte geworfen hat, und einmal die Person, der der linke Schuh gehört den man selbst aus der Mitte genommen hat. Sind die Partner gefunden, stellt man sich so auf, dass die Schuhe in richtiger Ordnung (linker Schuh links, rechter Schuh rechts) nebeneinander stehen, was ein Überkreuzen der Beine erforderlich macht. Wenn alle Teilnehmer dies machen, entsteht letztlich ein oder mehrere Kreise.
Anmerkungen	Keine.

**B.1 Gruppendynamische Methoden (28)**

<b>Kotzendes Känguru</b>	
<b>Thema/Inhalt</b>	Gruppendynamik; Rollen
<b>Ziel</b>	Die Methode kann vor allem als Auflockerungsspiel oder als Eisbrecher verwandt werden.
<b>Material</b>	Kein Material erforderlich.
<b>Grundlagen</b>	Keine speziellen Grundlagen erforderlich.
<b>Möglicher Ablauf</b>	<p>Die Teilnehmer stellen sich im Kreis auf. Eine Person geht in die Mitte (will aber dort nicht bleiben). Die in der Mitte stehende Person zeigt auf eine der Personen im Kreis und gibt dabei einen Befehl (siehe unten) z.B. „Kotzendes Känguru“. Jetzt muss die Person auf die gezeigt wurde die dazu gehörige Bewegung und das passende Geräusch (siehe unten) machen. Ebenso müssen (gleichzeitig) die im Kreis benachbarten Person eine Bewegung (und ein Geräusch) ausführen. Die möglichen Befehle lauten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) Kotzendes Känguru Die Person in der Mitte formt mit seinen Armen einen Beutel und die beiden Außenstehenden kotzen (imaginär) hinein (Kotzgeräusche).</li> <li>(2) Der Elefant Die Person in der Mitte stellt mit seinen Armen einen Rüssel dar und die beiden anderen deuten mit ihren Armen jeweils ein großes Ohr an (dabei Trötgeräusche des Mittelstehenden).</li> <li>(3) Die Waschmaschine Die beiden Außenstehenden formen mit ihren Armen einen vertikalen Kreis, durch den der Kopf des mittleren Spielers geschleudert wird (Schleudergeräusche des mittleren Spielers).</li> <li>(4) Die Kuckucksuhr Die beiden Außenstehenden bilden die Zapfen und drehen sich im Kreis, während der mittlere abwechselnd schnell die Zunge herausstreckt und „Kuckuck“ ruft.</li> <li>(5) Die Ente Der mittlere Spieler macht Brustschwimmarmbewegungen, die Außenstehenden wackeln mit dem Hintern und rufen „Quak, quak, quak, quak...“.</li> <li>(6) Das Klo Der mittlere Spieler hockt sich in „Klositz-Stellung“ und die beiden anderen ziehen an einer Klokette und machen Spülgeräusche.</li> <li>(7) Der pinkelnde Hund Die Außenstehenden heben jeweils das äußere Bein und die mittlere Person winkelt die Arme an und hechelt.</li> <li>(8) Die Dusche Die Person in der Mitte streckt die Armen nach oben und hält die Hände über die Köpfe der beiden anderen (und macht dabei „Wasser-rausch“-Geräusche). Diese tun so, als würden sie duschen und seifen sich ein, waschen sich die Haare, etc.</li> <li>(9) Der Toaster Die beiden Außenstehenden drehen sich zueinander und geben sich so die Hände, dass der Spieler in der Mitte innerhalb der Armbegrenzungen steht. Nun muss er hüpfen (dabei „Pöng-pöng“-Geräusche von ihm).</li> <li>(10) Das neuseeländische Schurschaf Der mittlere Spieler deutet mit den Händen einen gigantischen Wollkopf und macht „Mäh!“. Währenddessen nehmen die beiden anderen einen sich vorzustellenden Rasierer zur Hand und scheren das Schaf mit Rasiergeräuschen.</li> </ol> <p>Hat einer der Spieler (also Mittelspieler oder Außenspieler) zu lange gezögert oder eine falsche Bewegung ausgeführt, muss er in die Mitte und die Person, die bisher im Kreis stand und die Befehle gegeben hat darf an die nun freigewordene Stelle. Das Spiel beginnt von Neuem.</p>
<b>Anmerkungen</b>	Das Spiel sollte mit wenigen Befehlen (ca. 4) begonnen werden. Neue Figuren können jederzeit erfunden werden.

**B.1 Gruppendynamische Methoden (29)**

<b>Atome und Moleküle</b>	
Thema/Inhalt	Gruppendynamik
Ziel	Die Methode dient vor allem zur Auflockerung und zum Eis brechen.
Material	Kein Material erforderlich.
Grundlagen	Keine speziellen Grundlagen erforderlich.
Möglicher Ablauf	Die Teilnehmer (20 bis 300) laufen (ggf. zu Musik) durch den Raum. Die Teilnehmer werden als Atome bezeichnet. Der Gruppenleiter gibt Anweisungen, wenn die Atome sich zu Molekülen zusammenfinden sollen und gibt dabei die Anzahl der Atome an, die ein Molekül bilden sollen. Sagt der Leiter z.B. „Drei!“, dann müssen die Teilnehmer also Dreier-Gruppen bilden.
Anmerkungen	Statt des bloßen Laufens können auch hier speziellere Anweisungen gegeben werden (bspw. auf einem Bein hüpfende, schwimmende oder krabbelnde Atome).

**B.1 Gruppendynamische Methoden (30)**

<b>Kollektive Reise nach Jerusalem</b>	
Thema/Inhalt	Gruppendynamik
Ziel	Diese Methode kann vielseitig angewandt werden. Mögliche Ziele sind: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Die Teilnehmenden sollen erkennen, dass unterschiedliche Persönlichkeiten unterschiedliche Rollen in Gruppen wahrnehmen.</li> <li>➤ Die Methode kann als Eisbrecher fungieren.</li> </ul>
Material	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ (stabile!) Stühle</li> <li>➤ Musik</li> </ul>
Grundlagen	Keine speziellen Grundlagen erforderlich.
Möglicher Ablauf	<p>Erst mal funktioniert das Spiel ganz normal so wie man es kennt, also genauso, wie „Die Reise nach Jerusalem“.</p> <p>Die Stühle (Anzahl der Stühle ist die Teilnehmerzahl minus Eins) werden im Kreis aufgestellt, wobei die Sitzfläche nach außen zeigt.</p> <p>Solange die Musik läuft, laufen die Teilnehmer um den Stuhlkreis. Stoppt der Gruppenleiter die Musik, dann gilt es, dass alle Teilnehmer sich auf die Stühle begeben. Dabei ist es gleichgültig, ob man sitzt oder steht, ob man einen Stuhl für sich alleine hat oder sich den Stuhl mit einer anderen Person teilt.</p> <p>Bevor die Musik wieder startet, wird ein Stuhl (vielleicht auch zwei, wenn es schnell gehen soll) weggenommen. Es scheidet aber – im Gegensatz zum herkömmlichen Spiel „Reise nach Jerusalem“ – kein Teilnehmer aus.</p> <p>Es werden so viele Runden wie möglich gespielt. Dabei gilt die Übung als beendet, wenn es nicht mehr möglich ist, dass alle Teilnehmer sich auf die verbleibenden Stühle verteilen, ohne dass ein Körperteil den Boden berührt.</p>
Anmerkungen	Auf Stabilität der Stühle achten.

### B.1 Gruppendynamische Methoden (31)

<b>Kommunikationsnetzwerk</b>	
Thema/Inhalt	Gruppendynamik
Ziel	➤ Die Methode kann als Eisbrecher fungieren.
Material	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Seil (etwa 4 m lang)</li> <li>➤ 4 Wäscheklammern</li> <li>➤ Aufgabe in schriftlicher Form für Gruppe A</li> <li>➤ Tücher zum Verbinden der Augen von Gruppe C</li> <li>➤ eventuell etwas, was als Trennwand dienen kann</li> </ul>
Grundlagen	Keine speziellen Grundlagen erforderlich.
Möglicher Ablauf	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Die Gesamtgruppe teilt sich in drei Untergruppen A, B, C auf.</li> <li>➤ Die Gruppen stellen sich so auf, dass Gruppe B beide Gruppen sehen kann, die Gruppen A und C aber jeweils nur B sehen können (hierfür kann eine Trennwand nützlich sein). Alle Gruppen sitzen jeweils im Stuhlkreis.</li> <li>➤ Gruppe A erhält folgende Aufgabe (auf einem Blatt Papier verschriftlicht!!!), die von der <b>Gesamtgruppe</b> zu lösen ist.</li> <li>➤ „Die Aufgabe für eure Gruppe: <u>Achtung! Ab sofort dürft ihr nicht mehr sprechen!</u> Eure Aufgabe als Gesamtgruppe ist folgende: Gruppe C hat ein (etwa vier Meter langes) Seil zur Verfügung und vier Wäscheklammern. Aus dem Seil hat Gruppe C ein Quadrat auf dem Boden zu legen. Alle Seiten des Quadrates müssen gleich lang sein! Es wird nur eine Differenz von 10 cm toleriert. Während der ganzen Übung dürft ihr nicht sprechen!</li> <li>➤ Die Übung wird beendet, wenn alle Teilgruppen der Meinung sind, sie haben die Aufgabegelöst.</li> </ul> <p>Im Anschluss kann eine kurze Reflexion durchgeführt werden.</p>
Anmerkungen	Gruppe B und C dürfen sprechen.



## B.1 Gruppendynamische Methoden (32)

<b>Vampir</b>	
Thema/Inhalt	Gruppendynamik
Ziel	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Die Methode kann zur Auflockerung oder als Eisbrecher fungieren.</li> <li>➤ Sie fördert die Zusammenarbeit und Kooperation.</li> </ul>
Material	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 2 Listen</li> <li>➤ 1 Stift</li> <li>➤ Spielkarten, Zettel oder Ähnliches (zum Auslosen des Vampirs)</li> </ul>
Grundlagen	Keine speziellen Grundlagen erforderlich.
Möglicher Ablauf	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Das Spiel kann nach 30 min. beendet sein, es kann aber ebenso gut mehrere Tage dauern.</li> <li>➤ In der Gruppe gibt es einen unentdeckten Vampir, der lautlos zubeißt. Die anderen Gruppenmitglieder müssen versuchen, diesen zu entdecken und zu enttarnen. Dabei laufen sie Gefahr gebissen zu werden oder in der Gruft zu landen.</li> <li>➤ Der Vampir wird durch verdecktes Auslosen bestimmt (bspw. mit einem Kartenspiel, wer den Joker zieht ist der Vampir). Der Vampir hält seine Identität geheim.</li> <li>➤ An einem zentralen Ort werden zwei Listen ausgehängt. Die eine Liste trägt die Überschrift „Gebissen“, die andere die Überschrift „Gruft“. In diese Listen tragen die Gebissenen und die Gruftgänger 15 min. nach dem jeweiligen Ereignis ihren Namen, Ort und Uhrzeit des Ereignisses ein.</li> <li>➤ Der Vampir kann seine Opfer nur unter vier Augen jagen, oder wenn alle anderen Anwesenden schon tot sind (also entweder Gebissene oder Gruftgänger sind). Die Gruppe verabredet einen bestimmten Satz und eine Bewegung durch die sich der Vampir zu erkennen gibt und seine Opfer töten kann. Zum Beispiel könnte der Vampir seine Hand auf die Schulter des Opfers legen und dabei sagen „Der Vampir ist da!“.</li> <li>➤ Wird ein Teilnehmer vom Vampir gebissen, trägt er sich 15 min. später in die entsprechende Liste ein und scheidet aus dem Spiel aus. Er darf keine Informationen über die Identität des Vampirs weitergeben.</li> <li>➤ Um den Vampir zu enttarnen müssen sich zwei lebende Personen zusammen finden, die den selben Verdacht haben und diesen dem Spielleiter gegenüber äußern. Ist der Verdacht richtig, ist das Spiel beendet und die Lebenden haben gewonnen. Ist der Verdacht falsch, müssen die Teilnehmer, welche den Verdacht geäußert haben, in die Gruft und scheidet aus dem Spiel aus. Sie tragen sich 15 min. später in die entsprechende Liste ein. Sie dürfen keine Informationen darüber weitergeben wen sie verdächtigt haben.</li> <li>➤ Der Vampir hat dann gewonnen, wenn alle Spieler tot sind, d.h. entweder gebissen wurden oder zu Gruftgängern geworden sind.</li> </ul>
Anmerkungen	Je nach Aktivität des Vampirs kann das Spiel sehr schnell vorbei sein, oder auch sehr lange dauern.

### B.1 Gruppendynamische Methoden (33)

<b>Hirte und Herde</b>	
Thema/Inhalt	Gruppendynamik; Zusammenarbeit
Ziel	Mögliche Ziele sind: <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Die Teilnehmenden sollen erkennen, dass sie aufeinander angewiesen sind um ein gemeinsames Ziel zu erreichen.</li><li>➤ Das Spiel kann als Eisbrecher fungieren.</li></ul>
Material	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Augenbinden (Anzahl der Teilnehmer minus eins)</li><li>➤ evt. Hirtenstab und Filzmütze etc.</li></ul>
Grundlagen	Keine speziellen Grundlagen erforderlich
Möglicher Ablauf	<p>Aus der Gruppe (ca. 8 bis 30 Teilnehmer) wird ein Hirte ausgewählt. Die übrigen Teilnehmer sind Schafe. Die gemeinsame Aufgabe der Gruppe ist, dass sich am Ende alle Schafe im Stall befinden. Hierfür müssen Hirte und Schafe zusammenarbeiten.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Der Hirte soll die Schafe durch Zurufe in den Stall bringen. Allerdings haben die Schafe die Augen verbunden und der Hirte darf nur 4 verschiedene Wörter benutzen um sich zu verständigen, bzw. die Schafe zu leiten.</li><li>➤ Die Gruppe bekommt am Anfang des Spieles mind. 3 min. Zeit sich auf vier Wörter oder Befehle zu einigen.</li><li>➤ Der Hirte hat begrenzten Bewegungsraum, der sich nicht in der Nähe des Stalles befindet (sonst könnten die Schafe einfach seiner Stimme folgen).</li><li>➤ Der Eingang des Stalles wird erst dann vom Spielleiter bestimmt, wenn alle Schafe die Augen verbunden haben.</li><li>➤ Für das Spiel wird ausreichend Platz benötigt. Das Spiel kann auch im Freien stattfinden.</li></ul> <p>Werden die Regeln gebrochen, beginnt das Spiel von vorne.</p>
Anmerkungen	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Die Teilnehmer sollen erkennen, dass sie zueinander finden und zusammenhalten müssen und bei dem Spiel aufeinander angewiesen sind um das gemeinsame Ziel zu erreichen.</li></ul>

**B.2 Kommunikation und Feedback (1)**

<b>Geschichte weiter erzählen</b>	
<b>Thema/Inhalt</b>	Kommunikation
<b>Ziel</b>	Die Methode kann verwandt werden, um zu demonstrieren, dass Personen erzählte Sachverhalte unterschiedlich wahrnehmen und weiter erzählen.
<b>Material</b>	Kein Material erforderlich.
<b>Grundlagen</b>	<p>Ein grundlegendes Kommunikationsmodell kann wie folgt dargestellt werden:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR     A[Sender] -- Nachricht --&gt; B[Empfänger]             </pre> </div> <p>Der Sender sendet eine Nachricht (bspw. akustischer Art) an den Empfänger. Missverständnisse können dabei unter anderem durch eine unterschiedliche Interpretation einer Nachricht entstehen, bspw. wenn Sender und Empfänger unter der Zeichenfolge „Bank“ einmal ein Geldinstitut, einmal eine Sitzgelegenheit verstehen. Eine andere Ursache für Missverständnisse können Störungen in der Nachrichtenübermittlung sein.</p>
<b>Möglicher Ablauf</b>	<p>Der Gruppenleiter überlegt sich eine Geschichte. Drei bis fünf Personen der Gruppe verlassen den Raum. Die Geschichte erzählt der Gruppenleiter einer Person, die sich noch im Raum befindet. Diese erhält die Aufgabe, die Geschichte möglichst gut (d. h. originalgetreu) an ein wieder hereintretendes Gruppenmitglied weiterzuerzählen. Dieses Gruppenmitglied erhält wiederum die gleiche Aufgabe, bis letztlich das letzte Gruppenmitglied die Geschichte nochmals der ganzen Gruppe erzählen soll. Nun können Anfangsstory und das letztendliche Resultat verglichen werden. Die Differenz kann als Diskussionsgrundlage für Fehlerquellen bei Kommunikationsbeziehungen benutzt werden, z.B. wie können bei uns in der Gruppe Missverständnisse entstehen und wie kann man dem vorbeugen, etc.</p>
<b>Anmerkungen</b>	Zur Analyse der Differenz kann bspw. hilfreich sein, festzustellen, bei welchen Storys (d. h. bei welchem Schritt in der entstehenden „Kommunikationskette“) entscheidende Elemente der Geschichte weggelassen, hinzugefügt oder (wesentlich) verändert wurden.

## B.2 Kommunikation und Feedback (2)

<b>Spiel der Stimmen</b>	
<b>Thema/Inhalt</b>	Kommunikation in der Gruppe unter Zeitdruck, ohne verbale und non-verbale Mittel, Gruppendynamik
<b>Ziel</b>	Die Methode soll das Bewusstsein schärfen, <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ wie schwer es ist, ohne verbale und non-verbale Mittel zu kommunizieren,</li> <li>➤ wie eine Gruppe versucht, unter Zeitdruck zu kommunizieren,</li> <li>➤ dass verschiedene Personen unterschiedliche Rollen in der Gruppe wahrnehmen.</li> </ul>
<b>Material</b>	➤ pro Gruppe (mit je fünf Teilnehmern) fünf Umschläge mit Quadratstücken gemäß Slide 11
<b>Grundlagen</b>	Keine speziellen Grundlagen erforderlich.  Zur Vorbereitung werden pro Gruppe fünf Umschläge (A, B, C, D, E) erstellt, die jeweils folgende (zu erstellende) Quadratstücke (vgl. Slide 11) enthalten: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Umschlag A: i, h, e;</li> <li>➤ Umschlag B: a, a, a, c;</li> <li>➤ Umschlag C: g, b, c, f;</li> <li>➤ Umschlag D: d, f;</li> <li>➤ Umschlag E: a, j.</li> </ul>
<b>Möglicher Ablauf</b>	Jede Gruppe (Teilnehmerzahl pro Gruppe: 5) setzt sich an verschiedene Tische, so dass sie sich gegenseitig nicht beeinflussen können. Jeder Teilnehmer der Gruppe erhält einen Umschlag A, B, C, D oder E, so dass eine Gruppe von jedem Umschlagtyp einen besitzt. Wenn der Gruppenleiter das Spiel beginnt, öffnen alle Teilnehmer ihre Umschläge. Aufgabe ist es, aus den vorhandenen Teilstücken fünf gleich große Quadrate zu legen. Die Aufgabe ist beendet wenn jedes Gruppenmitglied ein vollständiges Quadrat vor sich liegen hat. Dabei sind folgende Regeln zu beachten: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Die Gruppenmitglieder dürfen unter keinen Umständen miteinander sprechen. Sie dürfen auch nicht versuchen, anderen Teilnehmern durch Zeichen etwas mitzuteilen. (Hierauf hat der Gruppenleiter akribisch zu achten.)</li> <li>➤ Kein Spieler darf sich ein Quadratstück nehmen, das gerade bei einem anderen Mitspieler liegt.</li> <li>➤ Ein Spieler muss Quadratstücke, von denen er denkt, dass er sie nicht benötigt, in die Mitte legen. Aus der Mitte können die anderen Mitspieler das Quadratstück dann wieder nehmen.</li> </ul> <b>Sieger ist die Spielgruppe die als erste fünf gleich große Quadrate erstellt hat.</b>
<b>Anmerkungen</b>	Zur anschließenden Diskussionen können folgende Leitfragen hilfreich sein: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Wie fühlt man sich, wenn ein Gruppenteilnehmer ein wichtiges Teilstück für die Lösung der Aufgabe festhält?</li> <li>➤ Welche Gefühle entstehen, wenn jemand aus der Gruppe sein Quadrat – allerdings in einer falschen Form oder Größe – fertiggestellt hat und sich dann mit einem zufriedenen Lächeln zurücklehnt? Was dachten die anderen über den Selbstzufriedenen? Wie hat er sich selbst gefühlt?</li> <li>➤ Welche Gefühle empfand man gegen Teilnehmer, die die Lösungsmöglichkeit nicht so schnell erfassten?</li> <li>➤ Wieweit stimmten die während des Spiels erlebten Gefühle und Erlebnisse mit ähnlichen Erfahrungen und Beobachtungen in der täglichen Arbeit der Teilnehmer überein?</li> </ul> <p>Interessant ist zudem eine Analyse des Verhaltens der einzelnen Teilnehmern bei dieser Methode (unter dem Ausschluss wesentlicher Kommunikationsmittel) im Vergleich zu anderen Methoden (bspw. Tennisbälle, Plane oder Zollstock).</p>

### B.2 Kommunikation und Feedback (3)

<b>Zublinzeln</b>	
Thema/Inhalt	Kommunikation
Ziel	Die Methode dient dazu, <ul style="list-style-type: none"><li>➤ zu zeigen, welche kleinen Mitteln der Körpersprache (in diesem Fall der Mimik) es gibt,</li><li>➤ und kann ebenso als Eisbrecher eingesetzt werden.</li></ul>
Material	➤ Stühle
Grundlagen	Keine speziellen Grundlagen erforderlich.
Möglicher Ablauf	<p>Die Teilnehmer (ca. 20 bis 40) bilden einen Stuhlkreis, so dass die Hälfte der Teilnehmer außerhalb des Stuhlkreises steht (jeweils hinter einem Stuhl, nach innen sehend); die andere Hälfte innerhalb des Stuhlkreises auf den Stühlen sitzt, wobei ein Stuhl frei bleibt.</p> <p>Die stehenden Teilnehmer heißen „Blinzler“ oder „Festhalter“: Blinzler heißt derjenige, dessen Stuhl frei ist; Festhalter die anderen.</p> <p>Die Hände der Festhalter befinden sich hinter deren Rücken.</p> <p>Der Blinzler hat die Aufgabe, durch Zublinzeln zu einer sitzenden Person, diese aufzufordern, schnell den freien Stuhl zu belegen. Der hinter dieser Person stehende Festhalter muss versuchen, ihn daran zu hindern, dieser Forderung nachzukommen (eben durch Festhalten). Gelingt ihm dies, muss der Blinzler eine neue (oder auch die gleiche) Person aussuchen.</p> <p>Nach ca. 10 Minuten werden die Rollen gewechselt.</p>
Anmerkungen	Im Anschluss kann kurz darüber diskutiert werden, auf was es bei dieser Übung besonders ankommt.

### B.2 Kommunikation und Feedback (4)

<b>Rollen-Feedback</b>	
Thema/Inhalt	Feedback (jeder an jeden)
Ziel	Die Methode kann verwandt werden, um Personen auf recht charmante (indirekte) Art und Weise mitzuteilen, wie sie (vom Gesamteindruck her) auf andere wirken.
Material	➤ Stifte ➤ Zettel (von einem Notizblock o. Ä.)
Grundlagen	Feedback kann insbesondere für den Feedback-Empfänger von großem Nutzen sein, da sich durch das Feedback der Bereich des „blinden Fleckes“ des Johari-Fensters (vgl. Slide 4) verkleinern soll.
Möglicher Ablauf	<p>Die (ca. 4 bis 15) Teilnehmer erhalten Zettel und Stifte.</p> <p>Im Folgenden sollen sie zu jeder Person, die sich in der Gruppe befindet, ein Zettel mit einer Rolle beschriften, die ihrer Meinung nach zu der Person passt (bspw. „der Clown“ oder „der Tüchtige“).</p> <p>Die Zettel werden, wenn alle Teilnehmer mit dem Niederschreiben fertig sind, verdeckt vor die jeweils zugehörige Person gelegt. Diese können sich nun ihr Feedback durchlesen. Im Anschluss kann – wenn Bedarf besteht – über die zugewiesenen Rollen diskutiert werden.</p>
Anmerkungen	Statt Rollen können auch Gegenstände oder anders eingegrenzte Wortgruppen (bspw. Comicfigur) benutzt werden.

<b>Stimmungsbarometer</b>	
<b>Thema/Inhalt</b>	Feedback (alle an alle)
<b>Ziel</b>	Die Methode kann verwendet werden, um festzustellen, wie das allgemeine Gruppenklima ist. Je nach Gestaltung und Formulierung können auch speziellere Bereiche, die die Gesamtgruppe betreffen, reflektiert werden.
<b>Material</b>	➤ Tafel, großes Plakat, Flipchart o. Ä. ➤ evtl. auch Klebepunkte
<b>Grundlagen</b>	Keine speziellen Grundlagen erforderlich.
<b>Möglicher Ablauf</b>	<p>Der Gruppenleiter hängt ein großes sog. „Stimmungsbarometer“ auf. Auf diesem ist auf der X-Achse die Zeit eingetragen und auf der Y-Achse das (jeweils subjektiv empfundene) Gruppenklima.</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>Die Teilnehmer sollen regelmäßig (je nach Zusammenkommen der Gruppe, täglich, wöchentlich oder in einem anderen Rhythmus) das Gruppenklima bewerten. Die Teilnehmer bewerten jeweils, wie das Gruppenklima seit dem letzten Treffen war bzw. zum aktuellen Zeitpunkt ist. Dies geschieht durch Ankreuzen oder Ankleben von Klebepunkten. Auf der Zeit-Achse können auch die Daten der gemeinsamen Treffen eingetragen werden.</p>
<b>Anmerkungen</b>	Statt des Gruppenklimas können ebenso andere die Gesamtgruppe betreffende Dinge reflektiert werden (bspw. Arbeitseffizienz der Gruppe, Produktivität der Probe, Qualität des behandelten Inhaltes o. Ä.).

## B.2 Kommunikation und Feedback (6)

<b>Formalisiertes, schriftliches Feedback</b>	
Thema/Inhalt	Feedback
Ziel	Diese Methode verfolgt den Zweck, <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ über ein bestimmtes Objekt ein Feedback zu erhalten,</li> <li>➤ wobei das Feedback leicht statistisch ausgewertet werden kann.</li> </ul>
Material	➤ Fragebögen
Grundlagen	Keine speziellen Grundlagen erforderlich.
Möglicher Ablauf	Die Teilnehmer erhalten pro Person einen Fragebogen. Dieser Fragebogen ist so aufgebaut, dass die Teilnehmer zu bestimmten Aspekten des Feedback-Objekts Stellung (bspw. Inhalt des Seminars oder Qualität der Moderation) nehmen müssen. Diese speziellen Aspekte des Feedback-Objektes werden jedoch nicht völlig frei bewertet, sondern die Teilnehmer müssen sich zwischen unterschiedlichen vorgegebenen Antwortalternativen entscheiden (Multiple-Choice-Verfahren). Im einfachsten Fall kann der Teilnehmer bei der Bewertung nur zwischen „gut“ und „schlecht“ wählen. Es sind jedoch weitere Differenzierungen wie „grottschlecht“, „schlecht“, „eher schlecht“ oder Ähnliches möglich.
Anmerkungen	Bei Feedback-Ausprägungen, die nur eine Dimension (bspw. „gut“/„schlecht“ oder „hat geschmeckt“/„hat nicht geschmeckt“) unterscheiden, sollte man vermeiden, dass es eine Antwortalternative gibt, die es dem Teilnehmer ermöglicht eine Stellungnahme zu vermeiden („weiß nicht“ oder „ging so“). Solche Antworten werden z. T. häufiger gewählt, als es den wahren Präferenzen der Teilnehmer entspricht.

## B.2 Kommunikation und Feedback (7)

<b>„Körper“-Feedback</b>	
Thema/Inhalt	Feedback
Ziel	Diese Methode verfolgt den Zweck, über ein bestimmtes Objekt ein Feedback zu erhalten.
Material	➤ Klebepunkte
Grundlagen	Keine speziellen Grundlagen erforderlich.
Möglicher Ablauf	Man überlegt sich ein bestimmtes Feedback-Objekt, eine Aussage, zu der die Teilnehmer Stellung nehmen sollen, z.B. „Die heutige Probe war...“. Dann wählt man drei Personen aus (oder auch mehr, je nach Feedback-Objekt). Diese stellen die möglichen Antwortalternativen dar. Die Teilnehmer bekommen jeweils einen (oder auch mehrere, je nach Feedback-Objekt) Klebepunkt, den sie nun auf eine der drei Personen kleben können. Klebt man z.B. seinen Klebepunkt auf „Tina“, dann fand man die Probe heute besonders produktiv, wählt man hingegen „Niko“, dann fand man sie eher anstrengend u.s.w. Anschließend wird gezählt wie viele Klebepunkte die Personen, die die Antwortalternativen darstellen, bekommen haben.
Anmerkungen	Lustige und lockere Art eines Feedbacks, welche die Teilnehmer motiviert mitzumachen. Kann auch für Abstimmungen verwendet werden. Zeichnet sich nicht unbedingt durch Übersichtlichkeit aus.

**B.2 Kommunikation und Feedback (8)**

<b>Flüster-Feedback</b>	
Thema/Inhalt	Feedback (alle an alle)
Ziel	<p>Die Methode kann verwendet werden,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ um festzustellen, wie das allgemeine Gruppenklima ist, bzw. wie sich die Teilnehmer in der Gruppe fühlen.</li> <li>➤ als Anregung für Gruppengespräche.</li> </ul> <p>Je nach Formulierung können auch andere Bereiche, die die Gesamtgruppe betreffen, reflektiert werden.</p>
Material	➤ eventuell Material zum Abdunkeln des Raumes
Grundlagen	Keine speziellen Grundlagen erforderlich.
Möglicher Ablauf	<p>Der Raum wird gut verdunkelt. Alle Teilnehmer stehen durcheinander im Raum. Dann wird eine Aussage in den Raum gestellt, zu der die Teilnehmer Stellung nehmen sollen. Sie sind dabei völlig frei in ihren Antworten.</p> <p>Nun werden die Teilnehmer aufgefordert sich langsam und ruhig durch den Raum zu bewegen und den anderen dabei ihre Meinung zu der Aussage zuzuflüstern.</p> <p>Der Vorteil dieser Methode ist, dass alle Teilnehmer einen sehr differenzierten Überblick von den Ansichten der gesamten Gruppe bekommen.</p> <p>Die Methode bietet die Möglichkeit seine Meinung sehr frei zu äußern. Sie ist persönlicher. Dadurch, dass es dunkel ist, traut man sich vielleicht eher auch negative Dinge zu sagen (es muss dafür sehr dunkel sein, aber man erkennt natürlich gegebenenfalls die Stimmen der anderen).</p> <p>Hinterher kann über das Gehörte, die Stimmung in der Gruppe geredet werden.</p>
Anmerkungen	Es sollte darauf geachtet werden, dass die Teilnehmer das Feedback ernstnehmen.

**B.2 Kommunikation und Feedback (9)**

<b>Interview</b>	
Thema/Inhalt	Feedback
Ziel	Diese Methode verfolgt den Zweck, über ein bestimmtes Objekt ein Feedback zu erhalten. Sie kann auch als Reflexion des Gruppenklimas verwendet werden, oder wenn die Gruppenarbeit stockt.
Material	Keine
Grundlagen	Keine speziellen Grundlagen erforderlich.
Möglicher Ablauf	<p>Die Gesamtgruppe wird in Paare oder Kleingruppen unterteilt. Diese erhalten dann die Aufgabe über das Feedback-Thema zu reflektieren. Zum Beispiel könnten sie den Auftrag bekommen darüber zu reden, worin sie gegenwärtig das wichtigste Problem der Gruppe oder der Gruppenarbeit sehen. Möglich ist auch, dass sich die Mitglieder einer Kleingruppe zusätzlich gegenseitig ein Feedback geben, wie sie einander in letzter Zeit wahrgenommen haben.</p> <p>Nach diesem Gespräch kommt die Gesamtgruppe wieder zusammen und die Ergebnisse der Paare oder Kleingruppen werden ausgetauscht, diskutiert und zusammengetragen.</p> <p>Die Methode hilft dabei Stimmungen, oder Ursachen für Probleme oder anderes aufzuspüren, die eigene Mitverantwortung zu klären und Vorsätze zu verwirklichen.</p>
Anmerkungen	Für die Gespräche sollte eine angenehme Atmosphäre geschaffen werden. Denkbar wäre auch, dass die Kleingruppen z.B. gemeinsam einen Spaziergang machen.



### B.3 Moderation und Präsentation (1)

<b>Kärtchenmoderation</b>	
Thema/Inhalt	Visualisierung
Ziel	Kärtchenmoderation dient dazu, <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Sachverhalte und Informationen zu sammeln,</li> <li>➤ die gesammelten Informationen schnell, flexibel und übersichtlich zu visualisieren.</li> </ul>
Material	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Moderationskärtchen</li> <li>➤ Stifte (mit ausreichender Breite)</li> </ul>
Grundlagen	Moderation bedeutet im ursprünglichen Sinn „Mäßigung“: Der Moderator einer Veranstaltung hat die Aufgabe, die Informationen zu sammeln und in einer „beschwichtigenden“ Form (auf die sich alle i. W. einigen können) zusammenzutragen. In der Praxis hat der Moderationsbegriff jedoch noch viele weitere Facetten.
Möglicher Ablauf	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Der Moderator führt in das Thema ein.</li> <li>➤ Die Teilnehmer (ca. 5 bis 20) sollen die ihnen zu dem Thema bekannten Informationen auf Moderationskärtchen schreiben (stichwortartig).</li> <li>➤ Anschließend findet eine Zusammentragung der Informationen statt. Die Teilnehmer erhalten dabei Gelegenheit, zu ihren Informationen Stellung zu nehmen und Missverständnisse aus dem Weg zu räumen.</li> <li>➤ Der Moderator strukturiert die Informationen.</li> <li>➤ Je nach Themengebiet und Veranstaltungsziel bieten sich unterschiedliche Strukturierungsvarianten an:           <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Strukturierung in einem Raum-/Zeitplan (ggf. mit Zuordnung von Verantwortlichkeiten);</li> <li>➤ Strukturierung nach Themengebieten/-schwerpunkten;</li> <li>➤ Strukturierung nach Prioritäten (wichtig/unwichtig; dringend/nicht dringend); usw.</li> </ul> </li> <li>➤ Der Moderator versucht, die Informationen zusammenzufassen und im Sinne des Veranstaltungszieles zu verwerten.</li> </ul>
Anmerkungen	Es sind vielfältige Varianten möglich.

### B.3 Moderation und Präsentation (2)

<b>Tagesordnung</b>	
Thema/Inhalt	Moderation
Ziel	Eine Veranstaltung soll auf bestimmte sachliche Themen zentriert werden. Die Teilnehmer erhalten einen Überblick über das anstehende Programm.
Material	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Flip-Chart (o. Ä.)</li> </ul>
Grundlagen	Keine speziellen Grundlagen erforderlich.
Möglicher Ablauf	Der Moderator fertigt vor Beginn der Sitzung eine Tagesordnung an, die – sichtbar für alle – aufgehängt wird. Die Tagesordnung gliedert den Ablauf einer Veranstaltung chronologisch in verschiedene Themengebiete (sog. TOPs, Tagesordnungspunkte). Dabei sind folgende Punkte zu berücksichtigen: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Alle relevanten Punkte sind zu berücksichtigen. Es kann sinnvoll sein, dies im Vorherein nochmals mit den Teilnehmern abzustimmen.</li> <li>➤ Für kleine Themen von niedrigerer Bedeutung und Dringlichkeit kann ein Punkt „Sonstiges“ eingeführt werden.</li> <li>➤ Eine Zeitbegrenzung kann sinnvoll sein.</li> <li>➤ Ggf. ist ein Protokollführer gleich zu Beginn zu bestimmen.</li> </ul>
Anmerkungen	Für langfristig zu planende Veranstaltungen sollte die Tagesordnung den Teilnehmern früher zugänglich gemacht werden, so dass diese Änderungswünsche äußern können.

### B.3 Moderation und Präsentation (3)

<b>Rede halten</b>	
Thema/Inhalt	Wirkung auf andere
Ziel	Der Teilnehmer soll erkennen, wie er auf andere wirkt.
Material	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Videokamera</li> <li>➤ Fernseher/Monitor</li> </ul>
Grundlagen	Keine speziellen Grundlagen erforderlich.
Möglicher Ablauf	<p>Jeder Teilnehmer (ca. 4 bis 15) soll eine zweiminütige Rede über ein beliebiges Thema halten z.B. die Vor- und Nachteile eines Bleistifts. Diese Rede wird gefilmt. Der Teilnehmer wird anschließend über seinen persönlichen Eindruck über die eigene Rede gefragt. Dann schaut man sich zusammen die Rede noch einmal an und diskutiert zusammen über die Außenwirkung des Betreffenden.</p>
Anmerkungen	<p>Die Methode kann mehrmals angewandt werden und Lernfortschritte können analysiert werden. Der Teilnehmer sollte sich dann nach jeder Runde ein (max. zwei oder drei) Aspekte heraussuchen, die er verbessern möchte.</p>

### B.3 Moderation und Präsentation (4)

<b>Visualisierung</b>	
Thema/Inhalt	Präsentation
Ziel	Der Teilnehmer soll erkennen, dass Visualisierung ein wichtiges Instrument ist, Dinge verständlich zu vermitteln.
Material	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Flip-Chart</li> <li>➤ evtl. andere Medien (Tafel, Power-Point-Software, etc.)</li> </ul>
Grundlagen	Menschen können Informationen durch ihre Sinne aufnehmen. Für strukturierte, komplexe Informationen stehen die Sinne Sehen und Hören im Vordergrund. Die meisten Menschen können insbesondere durch Visualisierungen Informationen sehr gut aufnehmen und sich einprägen. (Ein noch besseres Mittel sind jedoch Handlungen (Aktionen) an sich.)
Möglicher Ablauf	<p>Es wird ein Text verteilt. Jeder Teilnehmer soll diesen lesen und den Versuch unternehmen, die in diesem Text enthaltenen Informationen grafisch oder bildlich darzustellen. Anschließend sollen die Informationen in einem einminütigen Vortrag mittels Flip-Chart oder anderer Hilfsmittel vorgetragen werden.</p> <p>Leitfragen für eine anschließende Diskussion könnten sein: Hat die Visualisierung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ komplexe Inhalte verständlicher gemacht,</li> <li>➤ die wichtigsten Aussagen hervorgehoben,</li> <li>➤ den Erklärungsaufwand verkürzt,</li> <li>➤ bestimmt Aussagen im Gedächtnis des Publikums verankert,</li> <li>➤ Zusammenhänge verdeutlicht?</li> </ul>
Anmerkungen	Keine.

<b>Brainstorming</b>	
<b>Thema/Inhalt</b>	Ideensammlung
<b>Ziel</b>	Zu einem Problem sollen möglichst viele Lösungsideen gesammelt werden.
<b>Material</b>	➤ Flip-Chart oder anderes Medium zur Sammlung der Informationen
<b>Grundlagen</b>	<p>Kreativitätstechniken (oder auch synonym: Techniken zur Generierung von Alternativen) dienen dem Zweck, zu einem Problem Lösungsvorschläge zu sammeln und zu generieren.</p> <p>Es geht bei der Anwendung noch Kreativitätstechniken noch nicht um die Bewertung der zu sammelnden/zu generierenden Lösungen.</p> <p>Beim Brainstorming (means using the brain to storm a problem) handelt es sich um die bekannteste Kreativitätstechnik, die vom Amerikaner Alex Osborn schon Ende der dreißiger Jahre entwickelt wurde. Die Absicht war dabei, Teamregeln aufzustellen, die die für Gruppenarbeit typischen Kommunikations- und Kooperationskonflikte verhindern und die für die Kreativitätsentfaltung durch Assoziationen erforderlichen Denkfreiräume schaffen sollten.</p>
<b>Möglicher Ablauf</b>	<p>Der Moderator stellt die Problemstellung und Regeln des Brainstorming vor. Anschließend sammelt er die Ideen des Publikums (mittels Flip-Chart oder einer großen Tapete oder anderen Hilfsmitteln). Wichtig: es werden ausnahmslos alle Ideen mit aufgeschrieben. Die optimale Teilnehmerzahl liegt bei ca. 5 bis 15 Personen.</p> <p>Regeln für das Brainstorming sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Es darf keine Kritik, es darf kein Lob zu Vorschlägen geäußert werden.</li> <li>2. Quantität ist wichtiger als Qualität.</li> <li>3. Die Teilnehmer sollen den Gedanken freien Lauf lassen.</li> <li>4. Gegenüber den Ideen anderer Teilnehmer soll eine offene Haltung eingenommen werden, damit man sich durch die Ideen anderer inspirieren lassen kann.</li> </ol> <p>Für Teilnehmer einer Brainstorming-Gruppe entwickelte Osborn folgende Fragestellungen, die als Hilfe dienen sollen, Gedankengänge in andere Richtungen zu lenken:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Anders verwenden: Kann man etwas anders verwenden?</li> <li>2. Adaptieren: Was ist so ähnlich? Lassen sich Parallelen ziehen? Was kann man kopieren?</li> <li>3. Modifizieren: Was lässt sich verändern? Kann man Bedeutung, Farbe, Bewegung, Klang, Geruch, Form, Größe, etc. verändern bzw. hinzufügen?</li> <li>4. Magnifizieren: Was kann man hinzufügen? Mehr Zeit? Größere Häufigkeit? Stärker? Höher? Länger? Dicker? Verdoppeln? Multiplizieren?</li> <li>5. Minifizieren: Was kann man wegnehmen? Weniger Zeit? Geringere Häufigkeit? Schwächer? Niedriger? Kürzer? Schlanker? Halbieren? Dividieren?</li> <li>6. Substituieren: Was kann man ersetzen? Anderes Material? Anderer Prozess? Andere Kraftquelle? Anderer Platz?</li> <li>7. Rearrangieren: Kann man Komponenten austauschen? Andere Reihenfolge? Kann man Ursache und Folge transponieren?</li> <li>8. Umkehrung: Was lässt sich umkehren?</li> <li>9. Kombinieren: Welche Einheiten lassen sich kombinieren? Kann man Absichten kombinieren? Kann man Ideen kombinieren?</li> </ol> <p>Die Fragestellungen können hilfreich sein, wenn es so scheint, als kämen der Brainstorming-Gruppe keine neuen Ideen mehr.</p>
<b>Anmerkungen</b>	Statt einer mündlichen Sammlung der Ideen besteht ebenso die Möglichkeit, jedem Teilnehmer einen Stift zu geben und das Brainstorming schriftlich (als sog. Brainwriting) durchzuführen.

## B.4 Kreativitätstechniken (2)

<b>6-3-5</b>																																	
<b>Thema/Inhalt</b>	Schriftliche Ideensammlung und Ideengenerierung																																
<b>Ziel</b>	Zu einem Problem sollen möglichst viele Lösungsideen gesammelt und gleichzeitig aufgeschrieben werden. Durch die Kombination verschiedener Lösungsansätze verspricht man sich die Generierung neuer Ideen.																																
<b>Material</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Papier (vorbereitetes Formular)</li> <li>➤ Stifte</li> </ul>																																
<b>Grundlagen</b>	<p>Die Methode 6-3-5 kann als eine spezielle Form des „Brainwriting“ angesehen werden. Sinngemäß gelten die gleichen Regeln wie beim Brainstorming.</p> <p>Die Zahlen 6, 3 und 5 stehen dabei für:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 6 Teilnehmer (pro Gruppe),</li> <li>➤ 3 Ideen,</li> <li>➤ 5 Minuten.</li> </ul> <p>Das vorzubereitende Formular hat folgende Struktur:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%; padding: 5px;"><b>Datum:</b></th> <th colspan="3" style="padding: 5px;"><b>Problem:</b></th> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;"></td> <th style="width: 25%; padding: 5px;"><b>1. Vorschlag:</b></th> <th style="width: 25%; padding: 5px;"><b>2. Vorschlag:</b></th> <th style="width: 30%; padding: 5px;"><b>3. Vorschlag:</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 5px;">Phase 1: Teilnehmer:</td> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 30%;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Phase 2: Teilnehmer:</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Phase 3: Teilnehmer:</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Phase 4: Teilnehmer:</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Phase 5: Teilnehmer:</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Phase 6: Teilnehmer:</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	<b>Datum:</b>	<b>Problem:</b>				<b>1. Vorschlag:</b>	<b>2. Vorschlag:</b>	<b>3. Vorschlag:</b>	Phase 1: Teilnehmer:				Phase 2: Teilnehmer:				Phase 3: Teilnehmer:				Phase 4: Teilnehmer:				Phase 5: Teilnehmer:				Phase 6: Teilnehmer:			
<b>Datum:</b>	<b>Problem:</b>																																
	<b>1. Vorschlag:</b>	<b>2. Vorschlag:</b>	<b>3. Vorschlag:</b>																														
Phase 1: Teilnehmer:																																	
Phase 2: Teilnehmer:																																	
Phase 3: Teilnehmer:																																	
Phase 4: Teilnehmer:																																	
Phase 5: Teilnehmer:																																	
Phase 6: Teilnehmer:																																	
<b>Möglicher Ablauf</b>	<p>Die Teilnehmer einer 6-köpfigen Gruppe tragen ihre Ideen in ein (vorbereitetes) Formular ein. Jeder Teilnehmer erdenkt sich innerhalb von 5 Minuten 3 Ideen, die er aufschreibt und an die anderen Mitglieder zur weiteren Ergänzung weiterreicht. Durch die Weiterentwicklung und Neuverknüpfung entstehen neue Lösungsmöglichkeiten.</p> <p>Der Moderator stellt die Problemstellung präzise vor.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 1. Phase: Jeder Teilnehmer trägt in sein Formular drei Lösungsvorschläge ein und reicht sein Blatt an seinen linken Nachbarn weiter.</li> <li>➤ 2. Phase: Jeder Teilnehmer greift die Vorschläge seines Nachbarn auf, ergänzt sie mit weiteren Ideen und reicht das Blatt an den nächsten Nachbarn weiter.</li> <li>➤ 3. bis 6. Phase: Die Phasen laufen ab wie Phase 2.</li> </ul>																																
<b>Anmerkungen</b>	<p>Der große Vorteil der Methode liegt in der recht hohen Ausbeute an Ideen innerhalb einer verhältnismäßig kurzen Zeit (ca. 30 Minuten) und in der sofortigen schriftlichen Protokollierung der Ideen.</p> <p>Die 6-3-5-Methode kann in eine 7-3-5- oder 6-4-5-Methode (o. Ä.) umgewandelt werden.</p>																																

**B.4 Kreativitätstechniken (3)**

<b>Delphi-Methode</b>	
<b>Thema/Inhalt</b>	Ideensammlung / Ideenabruf unter Experten
<b>Ziel</b>	Sammlung von Ideen v. a. unter Experten, die räumlich nicht zusammentreffen müssen, bei gleichzeitiger Ideengenerierung.
<b>Material</b>	➤ ggf. Papier/Briefumschläge
<b>Grundlagen</b>	<p>Delphi-Methode ist der Name für eine multipersonale strukturierte Expertenbefragung, die Anfang der 50er Jahre entwickelt wurde. Da die ersten Anwendungen der Methode (v. a. im militärischen Bereich) so geheimnisvoll wie das Orakel von Delphi waren, ist die Methode heute unter dem Namen „Delphi-Methode“ bekannt. Die Methode galt ursprünglich dem Zweck, Prognosen zu erstellen und wurde erst später auch zur Strukturierung komplexer Probleme und Generierung alternativer Lösungsmöglichkeiten eingesetzt („Ideen-Delphi“).</p> <p>Neue Ideen entstehen hier dadurch, dass bei Experten (dezentral) vorliegendes Wissen gesammelt wird und Lösungskonzepte zusammengetragen werden.</p>
<b>Möglicher Ablauf</b>	<p>Voneinander unabhängig (räumlich dezentral) werden „Experten“ (ca. 10 bis 30, bei vorhandenen Kapazitäten kann die Anzahl auch erhöht werden, wenn man sich dadurch einen entsprechenden Zusatznutzen verspricht) angeschrieben mit der Bitte, zu einem vorgegebenem Problem Lösungsalternativen niederzuschreiben und dieses zurückzusenden.</p> <p>Die Sende-Aktionen können dabei via E- oder Snail-Mail durchgeführt werden. Nach erfolgter Rücksendung werden die verschiedenen Ideen in einer Liste zusammengestellt und allen Teilnehmern zugesandt. Diese sollen sich durch die Ideenliste inspirieren lassen und weitere oder revidierte Lösungsvorschläge notieren. In den nächsten Runden werden den Teilnehmern dann die erweiterten Ideenlisten zugesandt mit der Bitte, die gemachten Lösungsvorschläge anhand vorgegebener Kriterien spontan zu bewerten und ggf. weitere Korrekturen vorzunehmen.</p>
<b>Anmerkungen</b>	<p>Das Delphi-Procedere ist umständlich und zudem zeitraubend, wenn es mit der gelben Post durchgeführt wird.</p> <p>Ein Vorteil der Methode ist, dass der soziale Druck, der bei Face-to-Face-Kommunikationen entstehen kann, wegfällt und eine freiere Ideenentwicklung ermöglicht.</p>

<b>Synektik</b>	
Thema/Inhalt	Ideengenerierung
Ziel	Der Schwerpunkt der Methode liegt bei der Neuentwicklung von Ideen.
Material	➤ Flip-Chart oder anderes Moderations-Equipment
Grundlagen	Die Synektik wurde Ende der 40er Jahre von Gordon entwickelt.  Das Procedere der Synektik lässt sich in drei Phasen einteilen: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beschäftigung mit dem Problem;</li> <li>2. Entfernung vom Problem;</li> <li>3. Spontanes Kreieren von Lösungsideen.</li> </ol>
Möglicher Ablauf	Der Moderator stellt das Problem und die Vorgehensweise den Teilnehmern (ca. 5 bis 10) dar.  Im Folgenden werden folgende Schritte abgearbeitet: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beschäftigung mit dem Problem: Das Problem wird analysiert und Lösungsvorschläge werden gesammelt. [Beispiel: Das zu lösende Problem ist die geringe Teilnehmerzahl einer TEN-SING-Gruppe. Als Lösungsideen werden u. a. vorgeschlagen: Werbung in Schulklassen; Einladen von anderen TEN SING-Gruppen zur Konzertveranstaltung.]</li> <li>2. Entfernung vom Problem: Wurde das ursprüngliche Problem intensiv behandelt, entfernt man sich vom Problem, indem man im Folgenden nicht mehr das Problem selbst, sondern ein völlig anderes Problem betrachtet, welches jedoch gewisse Analogien zum Ursprungsproblem aufweist. Für dieses Analogie-Problem werden Lösungen gesammelt. [Fortführung des Beispiels: Als Analogie-Problem wird eine Beispiel aus der Natur gewählt, nämlich das Problem der mangelnden Fisch-Zahl in Teilgebieten eines Angelsees. Als Lösung des Problems wird das „Anfüttern“ gefunden, also das Füttern der Fische an einer Stelle des Sees (ohne sie zu angeln).]</li> <li>3. Spontanes Kreieren von Lösungsideen: Die Lösungsansätze des Analogie-Problem werden – soweit möglich – auf das Ursprungsproblem übertragen. [Fortführung des Beispiels: Das „Anfüttern“ der Fische könnte entsprechend ein Anlocken von Jugendlichen in das Gemeindehaus sein, bspw. durch Discos, etc. – noch ohne jegliche TEN SING-Aktivitäten, sondern lediglich aus dem Motiv heraus, zunächst ein Schritt in die Kirchengemäuer zu wagen.]</li> </ol>
Anmerkungen	Die Synektik ist eine vergleichsweise anspruchsvolle Methode der Ideenfindung und verlangt einen recht erfahrenen Moderator und eine gewisse Abstraktionsfähigkeit der Teilnehmer. Die Methode der Synektik gibt es in vielfältigen konkreten Ausprägungen.

<b>Sechs Hüte</b>	
<b>Thema/Inhalt</b>	Ideengenerierung
<b>Ziel</b>	Zu einem Problem sollen möglichst kreative, ungewöhnliche Ideen gesammelt werden.
<b>Material</b>	➤ 6 Hüte in den Farben blau, weiß, rot, schwarz, gelb, grün (jeweils für jede Person)
<b>Grundlagen</b>	<p>Die „sechs Hüte“ („six thinking hats“) ist eine Methode, die von Edward de Bono (auf der Grundlage des von ihm weitgehend geprägt. sog. lateralen Denkens) entwickelt wurde.</p> <p>Die farbigen Hüte sollen optisch und atmosphärisch einen neuen Rahmen schaffen für originelle und kreative Assoziationen. Der Wechsel von (ggf. auch nur imaginär vorhandenen) farbigen Hüten, die bestimmte Denkweisen und Gefühle ausdrücken, sollen die Teilnehmer zu schnellem Umdenken und zielorientiertem Denken animieren.</p> <p>Die sechs Hüte haben jeweils eine eigenen Bedeutung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ blauer Hut: Definition und Zielsetzung des Problems;</li> <li>➤ weißer Hut: Information, Daten, Fragen und Zuhören;</li> <li>➤ roter Hut: Gefühle und Intuition;</li> <li>➤ schwarzer Hut: das logische Negativ;</li> <li>➤ gelber Hut: das logische Positiv;</li> <li>➤ grüner Hut: Kreativität, Alternativen und Provokationen.</li> </ul>
<b>Möglicher Ablauf</b>	<p>Der Moderator stellt das Problem vor.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Die Teilnehmer setzen den blauen Hut auf und definieren sachlich das Problem und die Ziele.</li> <li>2. Die Teilnehmer setzen den weißen Hut auf und sammeln weitere Informationen, Daten, offene Fragen und hören einander offen zu (Informationssammlung: Welche Teilprobleme gibt es? Welche Randbedingungen? Welche Lösungen gab es bislang/wurden schon vorgeschlagen?)</li> <li>3. Die Teilnehmer setzen den roten Hut auf und beschreiben ihre Gefühle bei dem Thema und den bisher gesammelten Information („aus dem Bauch raus“).</li> <li>4. Die Teilnehmer setzten den schwarzen Hut auf und beschreiben sachlich-logisch die negativen Aspekte der Lösungen (Was sind die Risiken? Wo entstehen Folgeprobleme?).</li> <li>5. Die Teilnehmer setzten den gelben Hut auf und beschreiben sachlich-logisch die positiven Aspekte der Lösungen (Was sind die Chancen? Wo entstehen Zusatznutzen?)</li> <li>6. Die Teilnehmer setzten den grünen Hut auf und denken konsequent an ungewöhnliche Wege – möglichst frei und ohne Tabus.</li> </ol> <p>Die Ergebnisse müssen vom Moderator wieder zusammengefasst und gegebenenfalls visualisiert werden.</p> <p>Neben einer solchen Vorgehensweise, dass alle Personen zur gleichen Zeit die gleichen Hutfarbe tragen, ist ebenso die Variante denkbar, dass jeder Teilnehmer eine unterschiedliche Hutfarbe trägt und das Problem so diskutiert wird. Die Hüte werden dabei nach einer gewissen Zeit getauscht. Hier hat dann der blaue Hut stets an die Ziele zu denken und entsprechende Diskussionsbeiträge zu liefern, der gelbe Hut versucht, zusätzliche Informationen in die Runde zu bringen, etc., der grüne schließlich hat einen Freifahrtsschein, um verrückt herumzuspinnen.</p>
<b>Anmerkungen</b>	Keine.

<b>Mind-Mapping</b>	
Thema/Inhalt	Strukturierte, schriftliche Ideensammlung und Ideengenerierung
Ziel	Schriftlich sollen möglichst viele Ideen gesammelt werden und zugleich thematisch geordnet werden.
Material	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Flip-Chart oder größere Fläche zur Beschriftung und Visualisierung oder z.B. pro Person ein DIN A5 Blatt</li> <li>➤ ggf. auch computerunterstützt</li> </ul>
Grundlagen	<p>Mind-Mapping wurde vom Engländer Tony Buzan entwickelt. Es ist eine kreative Arbeitstechnik, die ganzheitlich beide Gehirnhälften benutzt. Hierbei werden sprachliches und bildhaftes Denken verbunden. Mind-Mapping hilft, Gedanken visuell in Form von geistigen Landkarte zu ordnen und zu strukturieren.</p> <p>Die Methode basiert auf Erkenntnissen der Gehirnforschung: Bei den meisten Menschen ist die linke Gehirnhälfte für Logik, Sprache, Urteilsvermögen, Zahlen, Linearität und Analyse zuständig, die rechte für Rhythmus, Bilder, Musik, Phantasie, Farbe, Parallelität, etc.</p> <p>Die ausbalancierte Nutzung beider Gehirnhälften ist von großer Bedeutung für die geistige Aktivität und Möglichkeit zur Kreativität.</p> <p>Die Verknüpfung der Gehirnhälften soll durch die Visualisierung beim Mind-Mapping unterstützt werden.</p> <p>Bei einer Mind-Map steht das Thema in der Mitte z.B. eines Papierbogens o. Ä.. Es wird mit einem Kreis umrandet. Ausgehend von diesem Kreis, also dem Thema, werden nun Äste und Linien in alle möglichen Richtungen gezeichnet. Diese Äste stellen die Unterthemen des Hauptthemas dar und werden entsprechend beschriftet. Sie gliedern das Thema in unterschiedliche Bereiche.</p> <p>Von den Hauptästen aus, können dann weitere Verzweigungen gemalt werden, welche für weitere Unterthemen, Aspekte oder einzelne Ideen etc. stehen und dementsprechend beschriftet werden. Wichtig ist, dass keine ausformulierten Sätze notwendig sind, es reichen Stichworte.</p> <p>Jeder Hauptast mit seinen Verzweigungen wird als „Komplex“ bezeichnet. Für die verschiedenen Verzweigungen (Hauptast, Ast, Unterast, Zweig, etc.) bietet sich die Verwendung unterschiedlicher Farben an. Ein Beispiel für eine Mind-Map findet sich auf Slide 8 (dort sind die Worte „Ast“, „Zweig“ etc. als „Dummies“ für konkrete Begriffe anzusehen).</p>
Möglicher Ablauf	<p>Die Teilnehmer können die Mind-Map in Kleingruppen (ca. 4 bis 6 Teilnehmer pro Kleingruppe) entweder selbst erstellen oder der Moderator erstellt die Mind-Map indem er Zurufe verarbeitet.</p> <p>Der Moderator sollte hierbei systematisch vorgehen. Er kann damit beginnen, erst einmal alle Hauptäste (also die Unterthemen) und erst danach die dazugehörigen Äste (also weitere Aspekte oder Ideen) zu zeichnen und festzuhalten.</p> <p>Oder der Moderator geht komplexweise vor und hält zunächst Hauptast, also Unterthema 1 und den zugehöriger Komplex, und dann Hauptast 2 und den zugehöriger Komplex fest.</p> <p>Die erstellte Mind-Map kann als Arbeitsgrundlage zur Findung einer möglichst guten Lösung des Problems dienen.</p>
Anmerkungen	<p>Für die Anfertigung der Mind-Map ist zu beachten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Sorgfältige Platzeinteilung,</li> <li>➤ spezielle Markierung von bestimmten Zweig-Typen (bspw. Markierung von Termine mit einem roten „T“ oder von dringenden Elementen mit einem Ausrufezeichen, etc.)</li> <li>➤ Verwendung von Substantiven (z.B. für Stichworte);</li> <li>➤ Verwendung von großer, deutlicher Blockschrift.</li> </ul>



<b>Open Space</b>	
<b>Thema/Inhalt</b>	Offene Seminarkonzeption unter einem bestimmten Thema
<b>Ziel</b>	Die Teilnehmer können Eigeninteressen-orientiert eigene Workshops anbieten und an solchen teilnehmen.
<b>Material</b>	➤ Kein Open-Space-spezifisches Material erforderlich.
<b>Grundlagen</b>	<p>Herkömmliche Seminare kennzeichnen sich häufig durch ein fixierte Struktur, die nicht Teilnehmer-adäquat ist. Open Space („offener Raum“) löst diese fixe Strukturen und bietet eine Plattform, bei der sich die Teilnehmer als sog. „Experten“ (nämlich jeweils für einen bestimmten Bereich) anbieten, selbst Workshops anzubieten und frei ihre Workshops wählen dürfen, an denen sie teilnehmen wollen.</p> <p>Wesentlich für die Vorbereitung ist eine für alle sichtbare Raum-Zeit-Matrix, in der eingetragen werden kann, zu welcher Zeit wo (und von wem und unter welchen Restriktionen) welche Workshops angeboten werden. Diese Matrix hängt bereits zu Beginn des Seminars aus und beinhaltet das komplette Seminarprogramm.</p> <p>Es ist darauf zu achten, dass genügend räumliche Kapazitäten zur Verfügung stehen.</p>
<b>Möglicher Ablauf</b>	<p>Nach einer Einführung in die Thematik des Seminars (Definition des Oberthemas, welches weit oder eng gefasst werden kann), erklärt der Seminarleiter/ein Moderator den Teilnehmenden (ca. 50 bis 400) das zugrunde liegende Konzept (– dieses Konzept ist den Teilnehmern vor Antritt des Seminars nicht notwendigerweise bekannt):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Alle Teilnehmer sind Experten.</li> <li>➤ Die Experten können Workshops anbieten.</li> <li>➤ Die Experten können an Workshops (anderer Experten) teilnehmen.</li> <li>➤ Möchte ein Experte einen Workshop (bspw. „Tango tanzen in 4 Schritten“) anbieten, so muss er diesen in eine Ort-Zeit-Matrix eintragen. Zeit und Ort gehen aus der Positionierung der Eintragung innerhalb der Matrix hervor. Zusätzlich muss die Eintragung enthalten: Titel und (falls nicht aus dem Titel ableitbar) Thema der Veranstaltung; Name des Leiter-Experten; Restriktionen (wie bspw. eine maximale Teilnehmerzahl von 15 oder die ausschließliche Teilnahme von Experten weiblichen Geschlechts o. Ä.).</li> <li>➤ Es gilt das Gesetz der zwei Füße: Jeder Experte kann zu einem Workshop kommen und gehen wann er will (also auch während der Einheiten). (Ausnahme: Der jeweilige Leiter-Experte sollte sich durchaus während der ganzen Zeit, für die der Workshop ausgeschrieben war, für den Workshop verantwortlich fühlen.)</li> <li>➤ Randbedingungen müssen beachtet werden (bspw.: „Keine Workshops während der Mittagszeit, o. Ä.).</li> </ul>
<b>Anmerkungen</b>	<p>Es können des Weiteren Varianten und zusätzliche Regeln vereinbart werden, wenn diese den Charakter des Open-Space-Seminars nicht zuwider laufen. Bspw. kann beschlossen werden, dass Zusatzregeln oder Plenum-Veranstaltungen vereinbart werden können, wenn die absolute Mehrheit im Plenum dafür ist.</p> <p>Die Seminardauer beträgt ca. 2 bis 6 Tage.</p> <p>Das Open-Space-Konzept wurde während des Dassel-Seminars 2000 angewandt.</p>

**B.5 Seminarmethoden (2)**

<b>Learning by Doing</b>	
Thema/Inhalt	Seminarkonzeption
Ziel	Die Teilnehmer sollen einen Gegenstand vermittelt bekommen, indem sie diesen direkt anwenden.
Material	➤ Kein spezifisches Material erforderlich.
Grundlagen	Zum Lernen von Sachverhalten gibt es unterschiedliche Möglichkeiten: Gespräche, Anlesen, Zuhören, Ausprobieren. Die Möglichkeit, bei der sich das erworbene Wissen am leichtesten einprägt und Probleme und Chancen bei der direkten Umsetzung offenbar werden, ist wohl das reale Ausprobieren.
Möglicher Ablauf	Das Ziel, das für den Teilnehmer im Vordergrund steht (bspw. Chor leiten), soll anhand von realen Situationen ausprobiert werden, indem eine (durchaus reale) Situation im Rahmen des Seminars geschaffen wird, in welcher der Teilnehmer das Ziel (unter Anleitung eines oder mehrerer Trainer) erreichen soll.
Anmerkungen	Das Konzept wurde 2001 und 2002 im Rahmen des Dassel-1-Seminars für 14- bis 17-jährige TEN SINGER angewandt.

**B.5 Seminarmethoden (3)**

<b>Analogie</b>	
Thema/Inhalt	Seminarkonzeption
Ziel	Die Teilnehmer sollen einen Gegenstand vermittelt bekommen, indem sie diesen direkt anwenden – allerdings vor dem Hintergrund einer Situation, die sie üblicherweise nicht in ihrem alltäglichen Umfeld vorfinden.
Material	➤ Kein spezifisches Material erforderlich.
Grundlagen	Die Seminarkonzeption baut auf der Idee auf, dass der Lerneffekt für eine bestimmte Sache größer ist, wenn man diese Sache vor dem Hintergrund nicht-alltäglicher Situationen anwendet. Die zu vermittelnde Sache wird zwar ebenso de facto (real) ausprobiert (wie beim Learning-by-Doing-Konzept), jedoch in Bezug auf einen anderen Sachverhalt. Dies distanziert den Teilnehmer wegen der ungewohnten Situation und ermöglicht eine bessere Reflexion in Bezug auf den eigentlichen Kern des Seminars.
Möglicher Ablauf	Die reale Situation wird durch eine analoge, vergleichbare aber doch augenscheinlich andere Situation ersetzt, wobei sich beide Situationen in Bezug auf den Seminarkern jedoch nicht unterscheiden. Die Teilnehmer werden durch das Seminar begleitet, trainiert und werden zur Reflexion aufgefordert, damit sie das Gelernte später auf alltäglich-realen Situationen übertragen können.  Beispiel: TEN SINGER sollen in Bezug auf Kreativitätstechniken geschult werden. Im üblichen Umfeld sind diese erforderlich bspw. für die Entwicklung von Theaterszenen oder die Gestaltung von ganzen Shows. Während des Seminars nun wird lediglich eine analoge (ebenso reale) Situation durchgespielt, die jedoch ebenso die Anwendung von Kreativitätstechniken erfordert. Die kann beispielsweise die Durchführung einer Marketingkampagne für ein neues Duschgel sein. Die Durchführung der Marketingkampagne wird tatsächlich vollzogen, wobei die Konzentration auf die Kreativitätstechniken gelenkt wird (eine Ablenkung durch andere Faktoren, v. a. Gedanken wie „Wie soll ich das zu Hause umsetzen? Da läuft doch alles ganz anders!“ liegt gar nicht nahe, da die Situation zunächst zu fremd erscheint, um einen direkten Vergleich zu ziehen. Dies soll den Lerneffekt in Bezug auf den eigentlichen Seminarkern erhöhen.)
Anmerkungen	Keine.

**B.5 Seminarmethoden (4)**

<b>Erwartungsabfrage</b>	
<b>Thema/Inhalt</b>	Erwartungen der Teilnehmer
<b>Ziel</b>	Die Methode dient dem Zweck, <ul style="list-style-type: none"><li>➤ zu Beginn eines Seminars zu erfahren, welche Erwartungen die Teilnehmer an das Seminar haben;</li><li>➤ die Teilnehmererwartungen ggf. zu korrigieren.</li></ul>
<b>Material</b>	➤ Post-Its
<b>Grundlagen</b>	Keine speziellen Grundlagen erforderlich.
<b>Möglicher Ablauf</b>	<p>Der Gruppenleiter verteilt Post-Its und bittet jeden Teilnehmer (ca. 5 bis 20) auf jeweils einem Post-It stichwortartig eine seiner Erwartungen an das Seminar zu formulieren. Ein Teilnehmer darf dabei mehrere Post-Its beschriften.</p> <p>Die Teilnehmer sollen die Post-Its an die Wand kleben. Nachdem alle Teilnehmer ihre Erwartungen formuliert und an die Wand geklebt haben, geht der Gruppenleiter die Post-Its durch und versucht sie dabei, nach verschiedenen Themengebieten zu ordnen (bspw. Themengebiet „Finanzen“ oder Themengebiet „Persönliche Kontakte“ usw.). Dabei kann er bei unklaren Formulierungen die Teilnehmer fragen, wie das Schlagwort gemeint ist.</p> <p>Der Gruppenleiter fasst die so entstandene Erwartungsabfrage zusammen und teilt den Teilnehmern mit, inwiefern die Erwartungen erfüllt werden können.</p>
<b>Anmerkungen</b>	Eine solche Abfrage vermeidet, dass es bereits zu Beginn des Seminars zu Frustrationen kommt, wenn die Teilnehmer feststellen, dass ihre Erwartungen nicht erfüllt werden.

## **C. Material**

### **C.1 Slides**

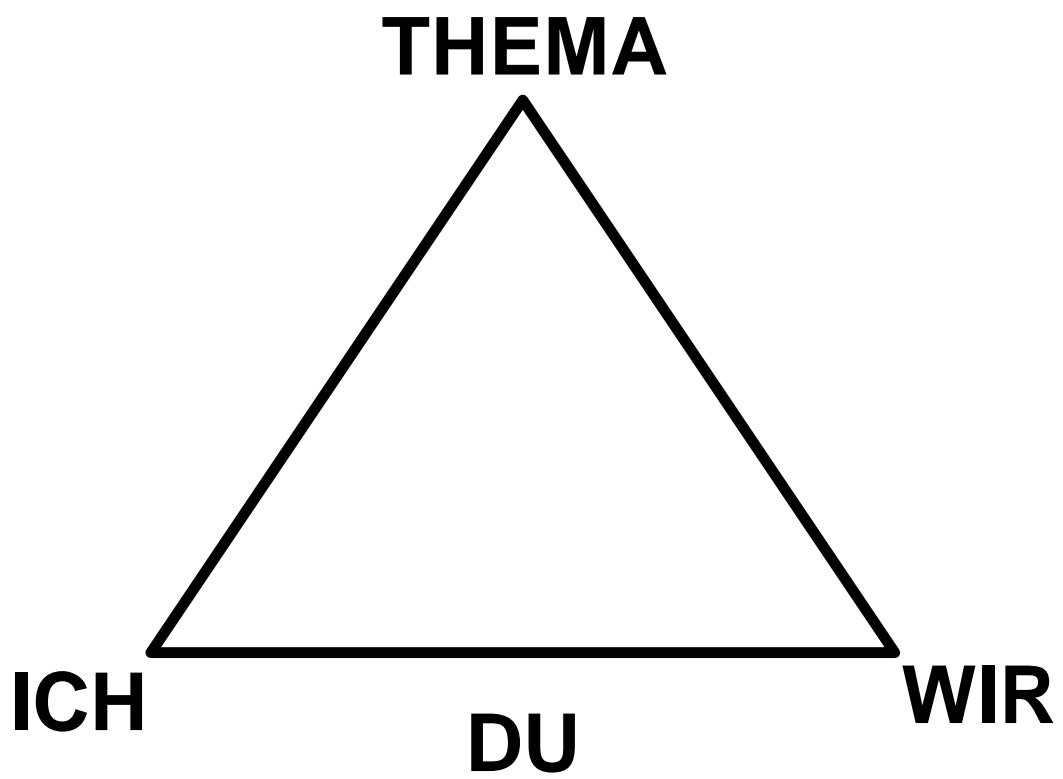
1. Themenzentrierte Interaktion
2. „Damit es gerecht zugeht...“
3. Die vier Ohren
4. Johari-Fenster
5. Die vier Seiten einer Botschaft (Schulz von Thun)
6. DISG-Auswertungskordinatensystem
7. Verbinde die Punkte durch vier gerade, zusammenhängende Linien!
8. Aufbau einer Mind Map
9. Verkürzter DISG-Test
10. Fußballfeld
11. Quadratstücke
12. 10 Regeln zur Blockierung von Kreativität
13. Der kreativitätstötende Beamtendreisatz

### **C.2 Texte**

1. Grundsatzreferat von J. Eltvik
2. Cohn, Von der Psychoanalyse zur themenzentrierten Interaktion (Auszug)
3. Langmaack/Braune-Krickau, Wie die Gruppe laufen lernt (Auszug)
4. TEN SING: Der Blumenstrauß
5. Forsyth, Stages of Socialization (Auszug, englisch)

### **C.3 Literaturquellen**

## Themenzentrierte Interaktion



## Damit es gerecht zugeht...



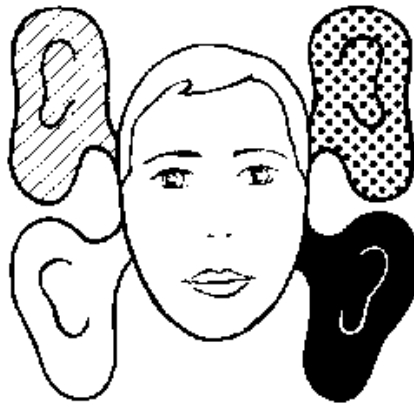
## Die vier Ohren

### **SELBST- AUSSAGE-OHR**

Was sagt der andere über sich? Was ist das für einer? Was ist mit ihm?

### **SACH-OHR**

Wie ist der Sachverhalt zu verstehen?



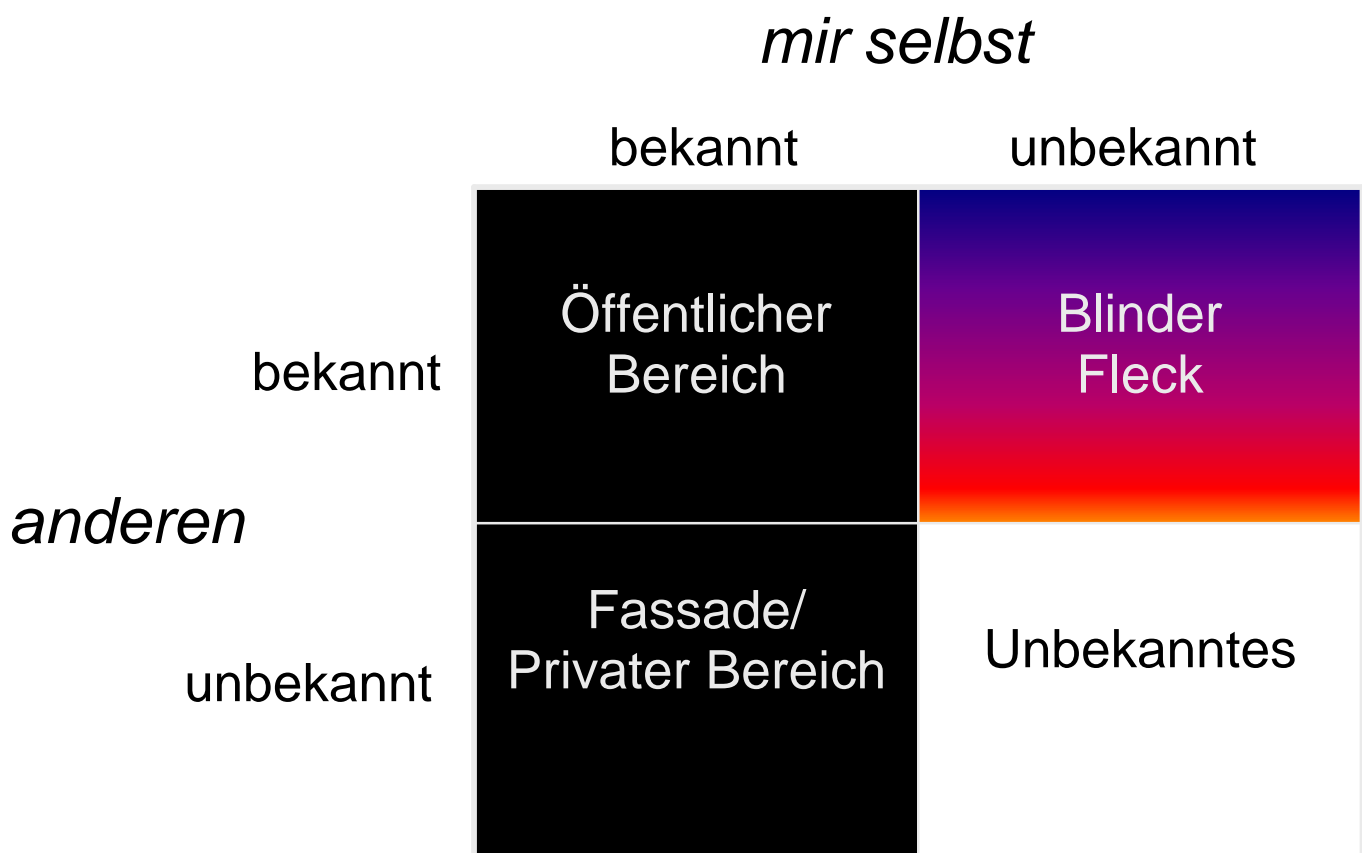
### **BEZIEHUNGS-OHR**

Wie redet der eigentlich mit mir? Wen glaubt er, vor sich zu haben?

### **APPELL-OHR**

Was soll ich auf Grund seiner Mitteilung tun, denken, fühlen?

# Johari-Fenster

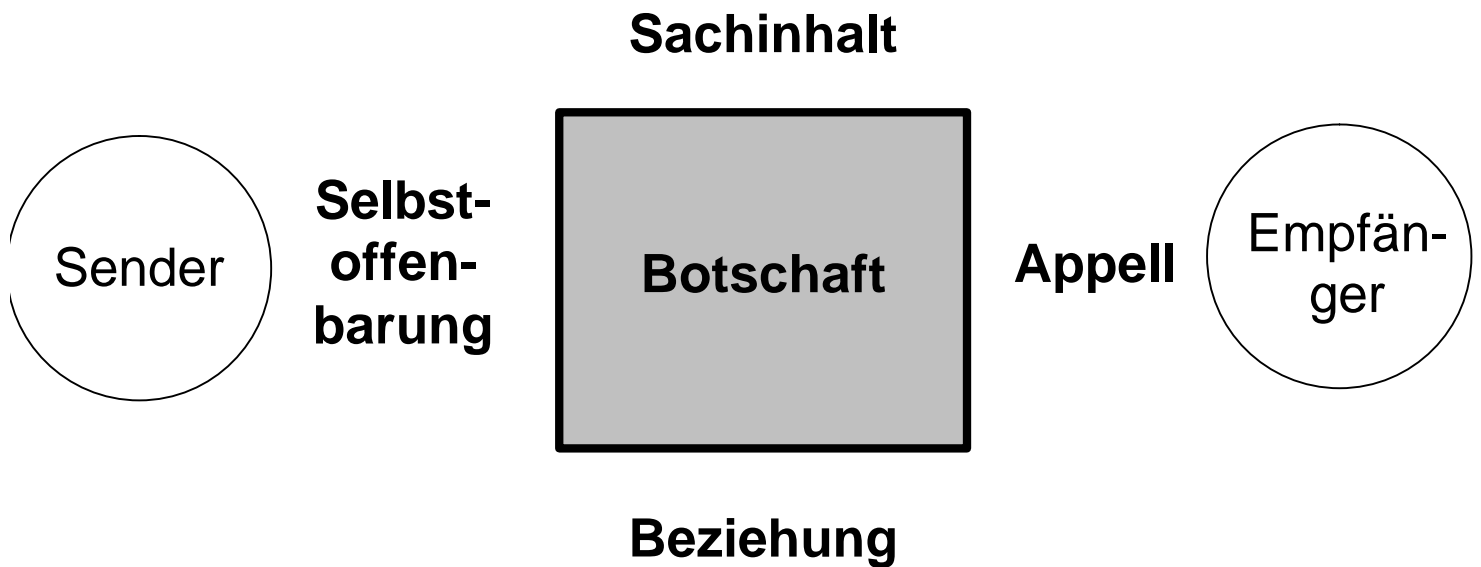




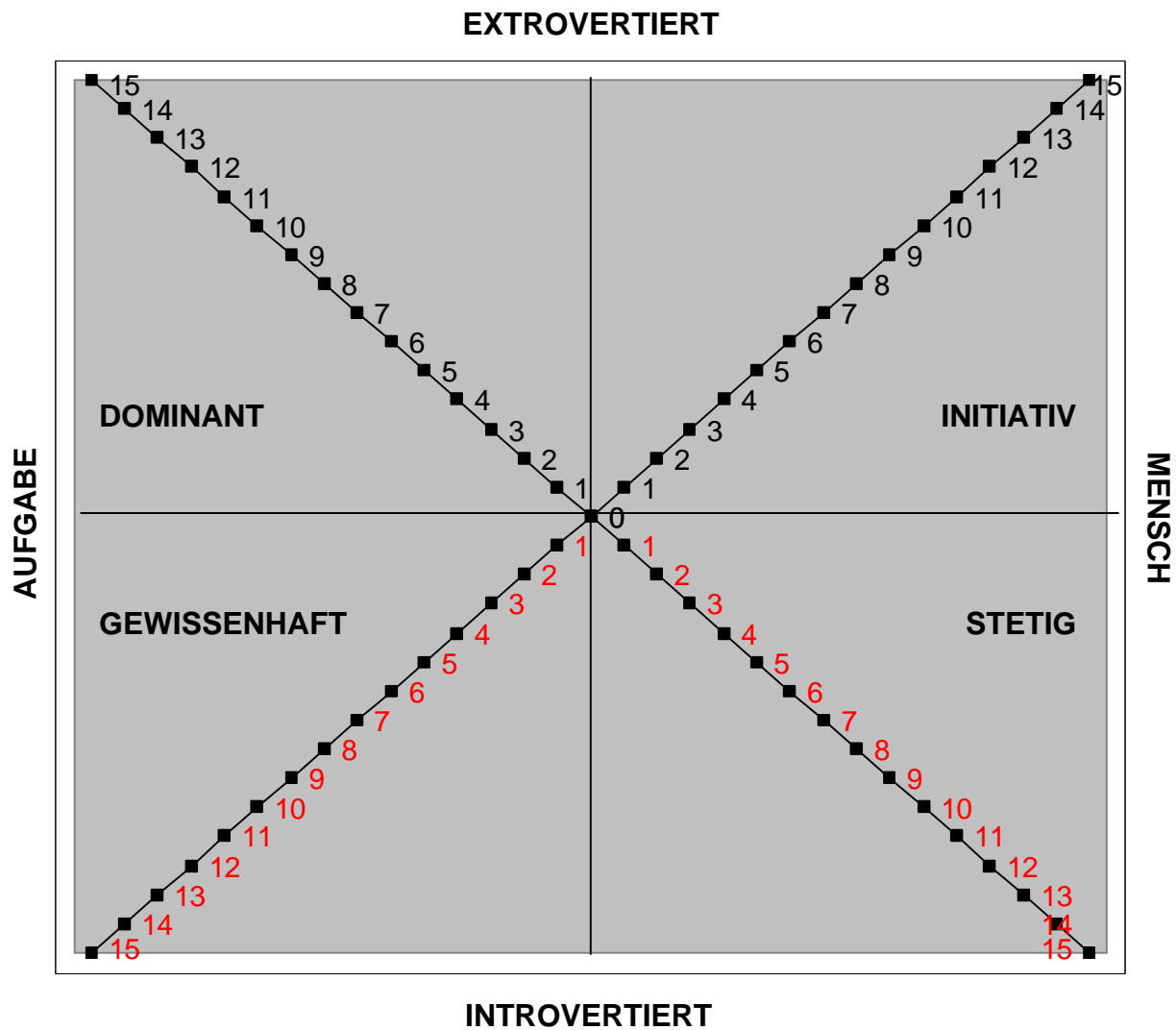
## Vier Seiten einer Botschaft



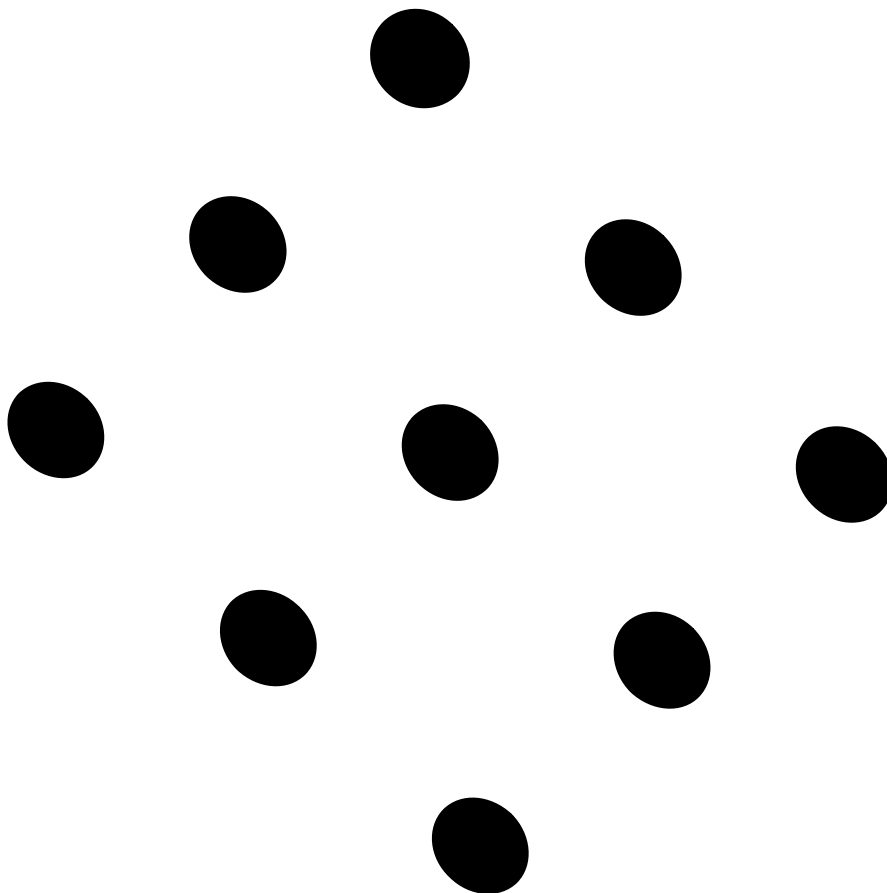
S A C H E B E N E



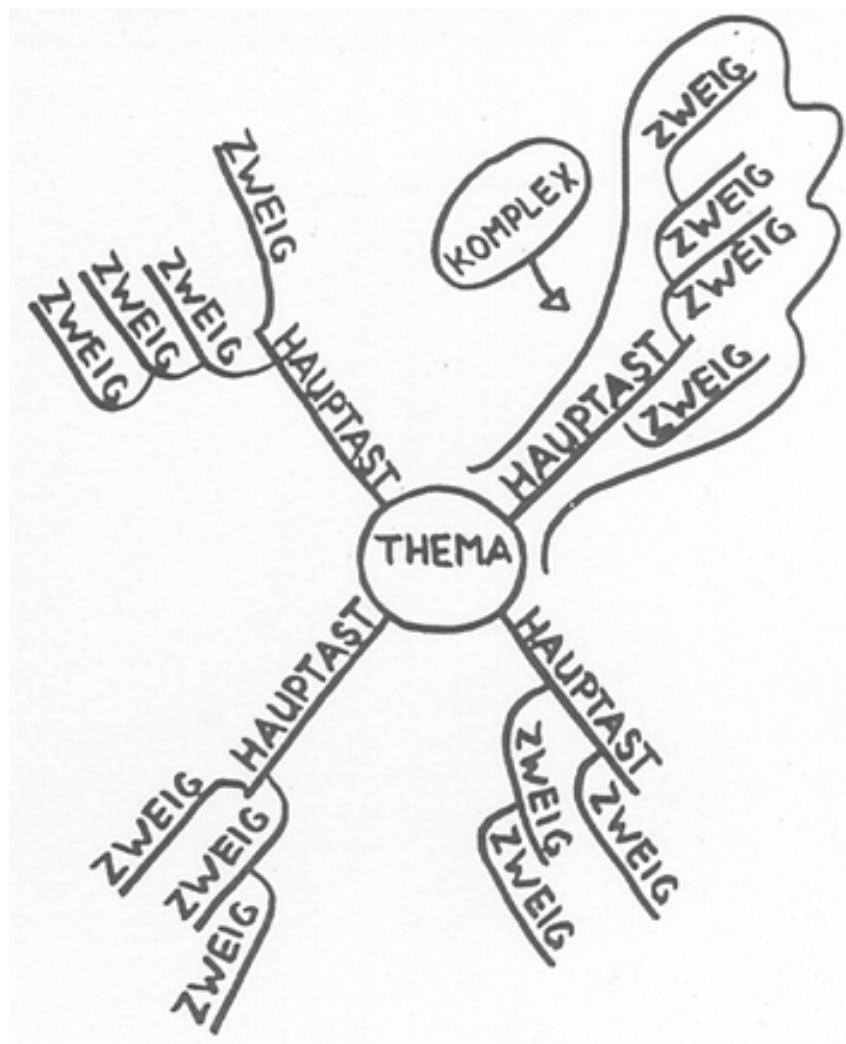
# DISG-Auswertungskoordinatensystem



**Verbinde die Punkte durch vier gerade, zusammenhängende Linien, ohne dass du mit dem Stift neu ansetzen musst!**



## Aufbau einer Mind Map

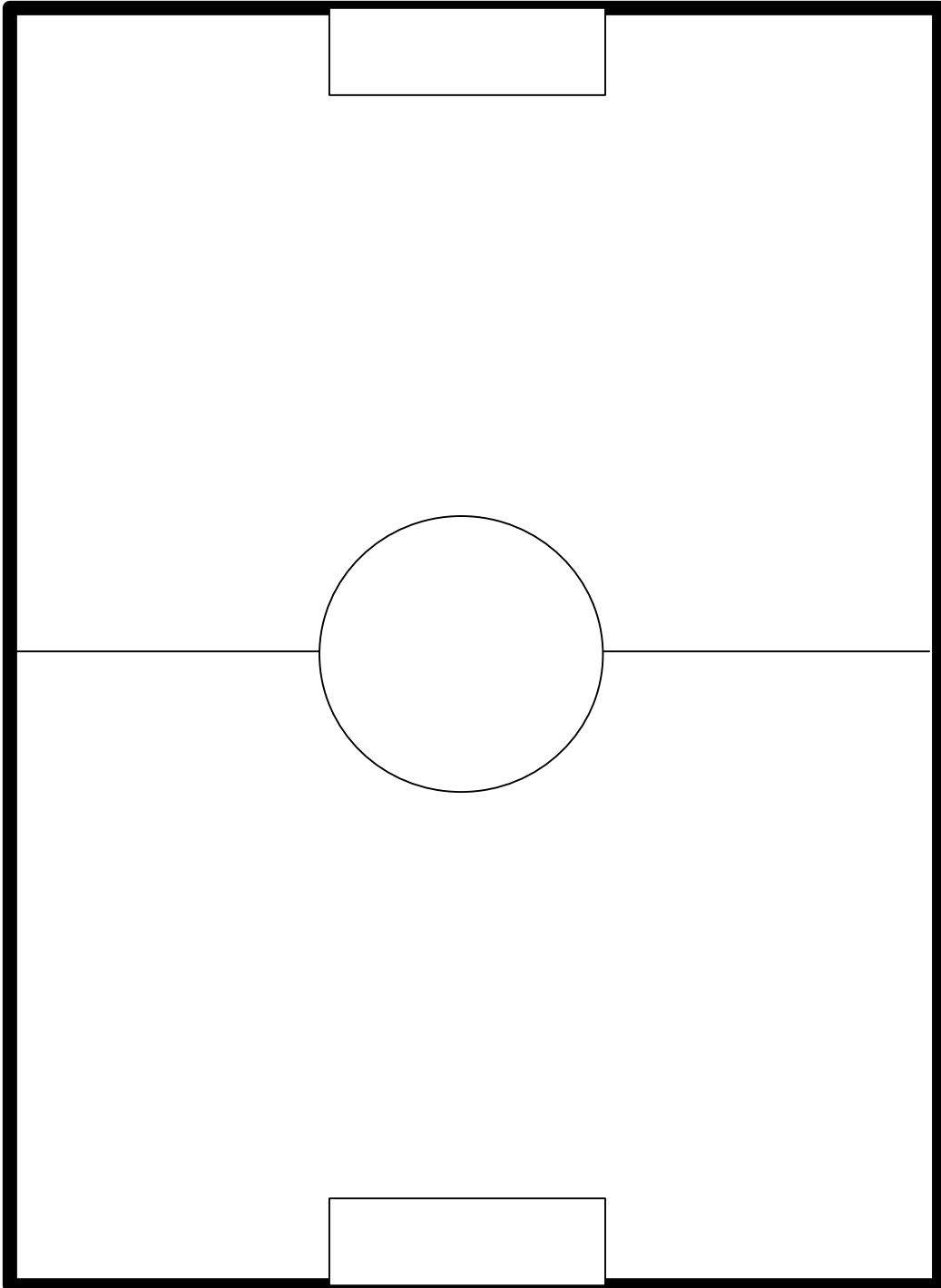


## Verkürzter DISG-Test

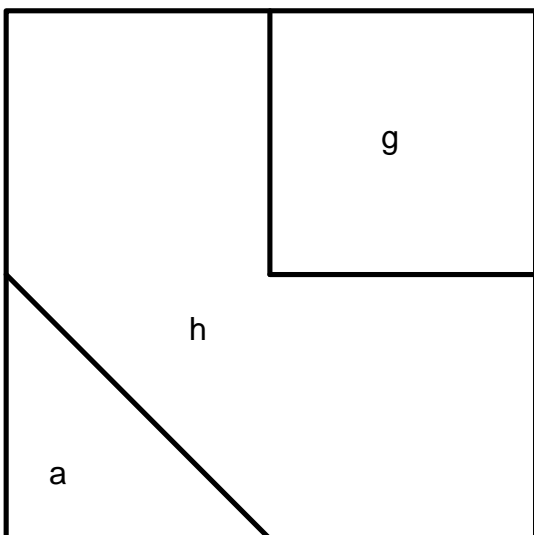
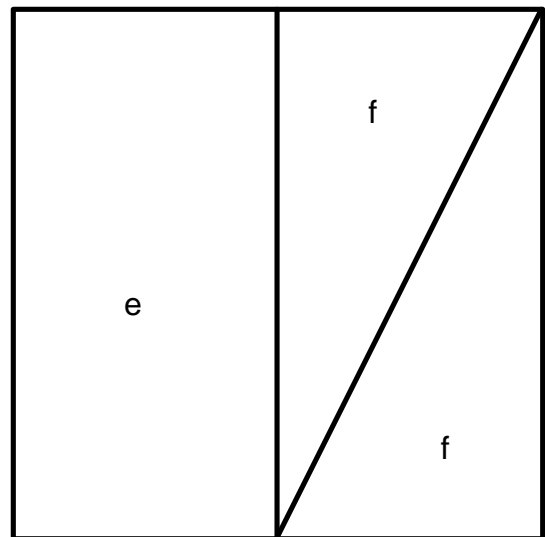
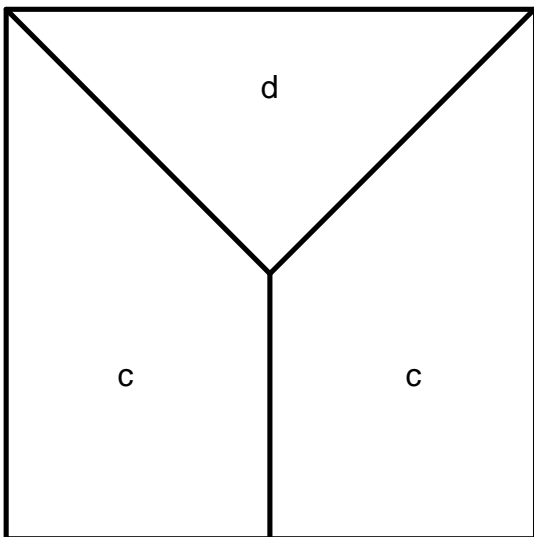
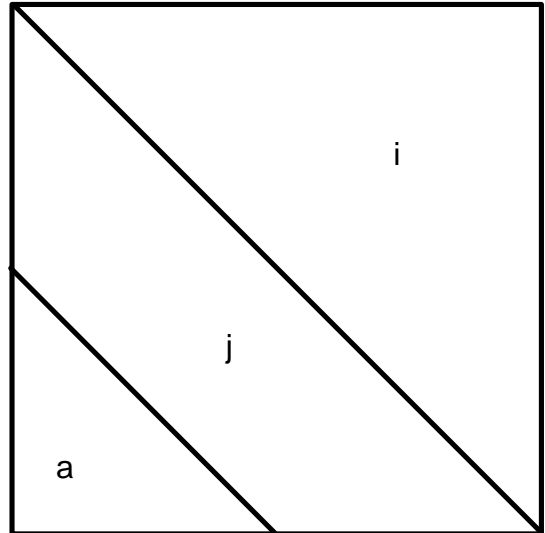
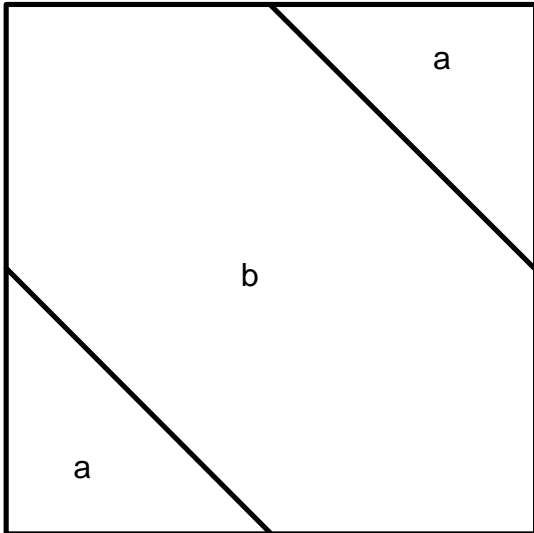
<b>Dominant</b>	<b>Stärken</b>	ergebnisorientiert
		entscheidungsfreudig
		liebt Herausforderungen
		unabhängig
		bringt Dinge ins Rollen
		im Team: Richtungsweisender Motor
		in Führungsrolle: bringt Dinge ins Rollen, managt Probleme und Unruhen
	<b>Schwächen</b>	ungeduldig
		kontaktarm
		schlechter Zuhörer
		Entscheidungen evtl. vorschnell
		schwieriger Teammitarbeiter
		stellt zu hohe Anforderungen an andere
	<b>ideale Umstände</b>	übersieht Risiken
		Entscheidungsfreiheit
Herausforderungen		
große Projekte		
selbständiges Arbeiten		
möglichst wenig Kontrolle		
<b>Initiativ</b>	<b>Stärken</b>	möglichst wenig Detailarbeit
		klare Ziele
		knüpft Kontakte
		verbreitet Optimismus und Begeisterung
		kann das Leben genießen
		kommuniziert gut und gerne
		schafft eine motivierende Atmosphäre
	<b>Schwächen</b>	im Team: stellt Kontakte her
		in Führungsrolle: ermöglicht offene Kommunikation, sucht nach Übereinstimmung bei endgültigen Entscheidungen
		abhängig von Anerkennung
		unorganisiert
		scheut Konfrontation
		führt Angefangenes nicht zu Ende
		redet zuviel
		kann schlecht allein sein
achtet nicht auf Genauigkeit		
<b>ideale Umstände</b>	Abwechslung	
	Menschen	
	Zeit zum Leben-Genießen	
	möglichst wenig Detailarbeit	
	flexible Bedingungen	
	Gelegenheit zum Kommunizieren	
öffentliche Anerkennung		

<b>Stetig</b>	<b>Stärken</b>	schafft Harmonie
		guter Teamarbeiter
		hört gut zu
		loyal
		schafft stabiles Umfeld
		im Team: harmonisiert, führt spezialisierte Arbeiten aus
		in Führungsrolle: unterstützt andere, ihre Arbeit zu tun
	<b>Schwächen</b>	unentschlossen
		kann nicht „nein“ sagen
		zu defensiv
		scheut Auseinandersetzung
		zu kompromissbereit
		stellt eigene Wünsche zu schnell zurück
		kommt schwer mit Veränderungen zurecht
<b>ideale Umstände</b>	Sicherheit, Stabilität	
	Zeit, sich auf Veränderungen einzustellen	
	Arbeit im Team	
	Anerkennung für die eigene Person	
	geklärte Erwartungen	
	harmonisches Umfeld	
	klare, gute Beziehungen	
<b>Gewissenhaft</b>	<b>Stärken</b>	Detailfreude
		Qualitätsbewusstsein
		denkt kritisch, hinterfragt
		ausdauernd
		beachtet Regeln und Normen
		im Team: konzentriert auf wichtige Details
		in Führungsrolle: legt Wert auf Vollendung von Aufgaben; will, dass Prozeduren befolgt werden
	<b>Schwächen</b>	verliert sich im Detail
		Hang zum Perfektionismus
		Gefahr, sich auf Beobachterposten zurückzuziehen
		„es richtig machen“ hat zuviel Bedeutung
		wenig Flexibilität
		trifft Entscheidungen zu langsam
		pessimistisch
<b>ideale Umstände</b>	geklärte Erwartungen	
	Regeln, Normen	
	Begründung für Veränderungen	
	Anerkennung für geleistete Arbeit	
	klare Aufgabenbeschreibung	
	Gelegenheit zum Nachfragen	
	Aufgaben, die Genauigkeit benötigen	

# Fußballfeld



# Quadratstücke





## 10 Regeln zur Blockierung von Kreativität

1. Betrachte jede neue, von unten kommende Idee mit Misstrauen – weil sie neu ist und von unten kommt.
2. Bestehe darauf, dass Personen die deine Zustimmung für eine Aktion benötigen, auch die Zustimmung mehrerer höherer Ebenen einblenden müssen.
3. Fordere Gruppen oder Individuen auf, ihre Vorschläge gegenseitig zu kritisieren. (Das erspart dir die Mühe des Entscheidens; du musst nur den Überlebenden belohnen.)
4. Drücke Kritik ungehemmt aus und unterdrücke Lob. (Das hält die Leute unter Druck!)
5. Behandle die Aufdeckung von Problemen als Fehlleistung, damit die Leute nicht auf die Idee kommen, dich wissen zu lassen, wenn es nicht klappt.
6. Kontrolliere alles sorgfältig. Sorge dafür, dass alles, was gezählt werden kann, oft gezählt und genau kontrolliert wird.
7. Fülle Entscheidungen zur Reorganisation heimlich und überfalle alle Mitarbeiter damit unerwartet. (Auch das hält die Leute unter Druck.)
8. Stelle sicher, dass Informationsnachfrage stets gut begründet wird und achte darauf, dass Information nicht umsonst zur Verfügung gestellt wird. (Informationen sollen nicht in die falschen Hände geraten!)
9. Übertrage im Rahmen der Delegation vor allem die Verantwortung, kritische Entscheidungen und Maßnahmen zu realisieren. Und bringe die Verantwortlichen dazu, es schnell zu tun.
10. Und vor allem: Vergiss nie, dass du als Angehöriger der höheren Ebene schon alles Wichtige weißt!

## Der kreativitätstötende Beamtendreisatz

1.

Das haben wir immer so gemacht.

2.

Das haben wir noch nie gemacht.

3.

Da kann ja jeder kommen...

## Grundsatzreferat von J. Eltvik (1986)

### Die evangelistisch/missionierende Dimension der TEN-SING-Arbeit

Wenn ich hiermit versuche, etwas über die geistliche Seite der TEN-SING-Arbeit zu formulieren, dann lasse ich bewusst vieles von grundlegenden theoretisch/theologischen Fragen zur Seite. Wir sind nicht besonders gut über die kirchlichen Verhältnisse in Deutschland orientiert, und wir fahren auch nicht nach Deutschland, um Theologie zu unterrichten. Deshalb will ich einfach von unseren Erfahrungen erzählen, mitteilen, was TEN-SING-Arbeit in Norwegen wirksam macht und wo die Probleme liegen. Ich will versuchen, beim praktischen Alltag zu bleiben.

1. Das Hauptziel: Den Glauben an den auf-erstandenen Christus zu verkündigen.
2. Wichtigste Zielgruppe: Kirchenfremde Jugend.
3. Methode: Eine Situation zu schaffen, in dem die Jugendlichen akzeptiert und geschätzt werden, so wie sie sind, wo ihnen als Mensch Möglichkeiten zur Entwicklung geboten werden und wo sie auf allen Ebenen einer vollwertigen christlichen Verkündigung begegnen.

Punkt 1 möchte ich hier nicht näher ausführen; es ist aber verständlich, dass diese ganzheitliche lebendige Verkündigung des Auferstandenen Jesus Christ der entscheidende Aspekt in allen Details der TEN-SING-Arbeit ist, sowohl in der konkreten Arbeit wie auch in den Methoden und in den Gedanken, die TEN SING tragen.

Punkt 2 benennt die Zielgruppe unserer Arbeit. Im Gegensatz zu christlichen Jugendlichen, die im traditionell kirchlichen Milieu aufgewachsen und davon geprägt worden sind, haben kirchenfremde junge Leute im Allgemeinen nichts mit Sprache, Musik und Lebensformen christlicher Prägung zu tun. Deshalb ist es für uns nicht so wichtig, ihnen die traditionellen Ausdrucksmittel der Kirche nahe zu bringen. Wir versuchen hier, uns in die Ausdrucksformen und das Wirklichkeitsverständnis dieser Jugendlichen einzuleben. Die Ausdrucksformen der Kirche sind nicht notwendigerweise schlecht, die Ausdrucks-

formen der Jugendlichen sind nicht notwendigerweise positiv, aber die Sache ist ganz einfach: Wenn wir eine bestimmte Zielgruppe erreichen wollen, müssen wir die Sprache dieser Zielgruppe erlernen. Was wir vermitteln wollen – die Botschaft des Evangeliums – ist nicht für alle Zeiten an bestimmte Kulturformen oder Gestaltungsmittel gebunden. Wenn wir so etwas behaupten würden, müssten wir die Inkarnation leugnen.

Punkt 3 beschreibt eine neue Situation im Verhältnis zum kirchlichen Leben in Norwegen. Früher nahm man in der Jugendarbeit einen christlichen Jugendchor als Ausgangspunkt und legte viel Gewicht auf die nach außen gerichtete, missionierende Arbeit, die mit Hilfe dieses Chores geleitet werden konnte. Die Arbeitsmethode bestand daraus, Lieder einzuüben, die dann in Versammlungen und bei Gottesdiensten, begleitet von einfachem Zeugnis abgelegt, gesungen wurden. Man konnte auch offensiver vorgehen und den Chor auf Straßen und Marktplätzen verwenden. Die Absicht war, etwas „von uns an euch“ an Ort und Stelle zu vermitteln. Das entscheidend Neue im TEN SING NORWEGEN war, dass die Kirchentürschwelle radikal gesenkt wurde. Es wird kein christliches Glaubensbekenntnis verlangt von dem, der in einem TEN-SING-Chor mitmachen möchte. Es wird auch keine musikalische Fähigkeit verlangt. Es geht nicht darum, einen Chor zu bilden, der in erster Linie etwas „von uns an euch“ vermitteln soll.

Die wichtigste Aufgabe von TEN SING ist es, eine Lebenssituation zu gestalten, wo nicht von „uns“ und „euch“ die Rede ist, sondern wo wir gemeinsam „wir“ sind und wo wir gemeinsam der christlichen Botschaft, dem christlichen Wirklichkeitsverständnis begegnen. Um es einfacher auszudrücken: Wir evangelisieren nicht mit dem TEN-SING-Chor, wir evangelisieren im TEN-SING-Chor.

Ich habe mehrere Jahre lang TEN SING aus unmittelbarer Nähe erlebt, und ich glaube, dass die Kraft und die Ausstrahlung dieser Jugendarbeit aus zwei Fundamenten erwächst: einerseits aus einer lebensbejahenden Offenheit gegenüber der Wirklichkeit von Jugendlichen, ihrer Musik, ihrer Sprache, ihrer Kreativität und Lebensentfaltung; andererseits aus einem klaren und eindeutigen

Bekenntnis zu Jesus Christus und Verkündigung des Evangeliums.

Auf diesen beiden Hauptfundamenten ruht jene spezielle Ausgabe christlicher Jugendarbeit, die den Namen TEN SING trägt. Wir haben in Norwegen eine Staatskirche, in der 90 % der Bevölkerung Mitglied sind. Trotzdem muss diese Kirche erkennen, dass sie mit großen Gruppen der Gesellschaft den Kontakt verliert. Viele Menschen empfinden Kirche als etwas Fremdes und Ungewohntes, manchmal auch als furchterregend. In dieser Situation erleben wir, dass große Gruppen von Konfirmanden und Schülern in der TEN-SING-Bewegung ein geistliches Zuhause finden. Viele Gemeinden und Pastoren haben die TEN-SING-Bewegung als Inspiration und Erneuerung empfunden. Während die traditionelle Staatskirche teilweise in traditionellen Ausdrucksformen erstarrt ist, vermittelt TEN SING eine Verwirklichung des Evangeliums: Mitten im Alltag von jungen Menschen lebt das Wort. Der auferstandene Christus wird verkündigt. Neue Nachfolger stehen auf und gehen in den Spuren Christi. Menschen erleben das Wunder der Vergebung.

Das „Rezept“ ist keineswegs neu: Es handelt sich um dasselbe Rezept wie am ersten Pfingsttag: eine verständliche Sprache sprechen, etwas zu sagen haben.

Um diesen dritten Punkt zusammenzufassen: TEN SING an sich ist das Ziel der Evangelisation. Erst in zweiter Linie kann es dann nach außen missionierend wirken.

Die Lebenskraft dieser Arbeit liegt in der Kombination von Offenheit der Wirklichkeit und Sprache der Teenager gegenüber, und einem eindeutigen Bekenntnis zu Christus. „Eine verständliche Sprache sprechen, etwas zu sagen haben, wenn wir die Sprache verlieren, verlieren wir den Kontakt. Und wenn wir nichts zu sagen haben, nützt es auch nichts, dass wir die Sprache beherrschen.“

#### **Der erweiterte Verkündigungsbegriff**

TEN SING lebt von einer Verkündigung „In Wort und Tat“, oder anders ausgedrückt: Es geht um das Gesamtverständnis von Verkündigung. Eine norwegische TEN-SING-Situation begegnet uns als ein aus verschiedensten Aspekten zusammengesetztes Konglomerat von Methoden, Aktivitäten, Ausdrucksweisen. Alle diese Einzelheiten zusammen ergeben das, was TEN SING ist. Die Verkündigung ist mit allen Einzelheiten dieser

Situation eng verbunden. Das bedeutet selbstverständlich, dass der Begriff „Verkündigung“ nicht andachtsmäßig eng zu verstehen ist, sondern viel weiter gefasst wird. Ich will versuchen, das etwas ausführlicher zu erklären. Man kann TEN SING in drei Hauptaspekte gliedern:

1. schöpferische Arbeit (Musik, Tanz, Drama, Technik, Nähen, Malen, usw.),
2. Milieu-Arbeit,
3. Verkündigung mit Worten.

1. Die Betonung der schöpferischen Arbeit ist an sich schon Verkündigung von wichtigen Aspekten der biblischen Wirklichkeit: Der Gedanke des Verwaltens der Schöpfung, die Vielfalt der Schöpfung, der Respekt vor unserer Verschiedenheit, die Freude am Kreativen. Die schöpferische Arbeit vermittelt auch – und das ist durchaus nicht das Geringste – Freude am Leben, so wie es uns von Gott geschenkt wurde.

Die Arbeit an der Qualität und an den Leistungen soll ernstlich sein. Wir wünschen, dass die Vorstellung, an der wir z. B. arbeiten, so gut wie möglich wird. Der Chor soll gut singen, die Band ordentlich spielen usw. In diesem Bereich kommen eine Reihe von Konfliktmöglichkeiten ins Blickfeld. In Konfliktsituationen wird die übergeordnete Zielsetzung vor allem anderen berücksichtigt. Dass wir auf diese Weise in den künstlerischen Prozess eingreifen, ist ein Beispiel des erweiterten Verkündigungsbegriffs: Wenn wir den besten Solisten ab und zu sich ausruhen lassen und an seiner Stelle den zweitbesten oder auch den schlechtesten Solisten einsetzen, verkündigen wir eine Menge: Wir verkündigen, dass eine christliche Gemeinschaft nicht freie Konkurrenz als ihr oberstes Gebot hat. Wir verkündigen, dass alle Menschen wertvoll sind. Wir verkündigen, dass es wichtig ist, dem Schwachen Lebensraum und Möglichkeit zur Entwicklung zu geben (öfters haben wir erlebt, dass der schlechteste Solist im folgenden Jahr als der große Star dasteht, ein schüchterner Teenager macht die Erfahrung, dass er etwas leisten kann, und wächst dadurch als Mensch). Außerdem verkündigen wir Zugehörigkeit und Sicherheit, nicht in Worten – was uns ja meistens so schnell von den Lippen geht – sondern in der Tat. Das angestrebte Produkt, die Aufführung, das Konzert, sollen so gut wie möglich werden. Das ist wichtig. Aber der Prozess, der zu diesem angestrebten Produkt führt, ist wichtiger. Deshalb kann es vorkommen, dass wir immer

wieder Entscheidungen treffen müssen, die im Verhältnis zu traditionellen Konzertvorbereitungen falsch und unverständlich wirken. Da müssen wir eben mit Enthusiasmus und jugendlicher Begeisterung das ausgleichen, was an künstlerischer Qualität eventuell fehlen mag. (Ich vermute, dass die Kriterien für die Aufnahme in den himmlischen Chor auch nicht primär auf künstlerischen Fähigkeiten basieren.)

2. Die Milieuarbeit umfasst eine Reihe von Aktivitäten: Konzerttourneen, Auslandsreisen sind z.B. Ziele, welche sich fortgeschrittene TEN-SING-Gruppen setzen. Diese Ziele prägen die Situation in vieler Hinsicht. Die gesamte Gruppe muss an der Verantwortung für die Durchführung der Pläne Anteil haben. Auf diese Weise verkündigt man Verantwortung, Solidarität und Bedeutung der Gemeinschaft. Bei der Arbeit mit der Durchführung der Pläne merkt man sich, welche starken Seiten die einzelnen Mitglieder haben, und man versucht bewusst, die Seiten zu aktivieren und zu entwickeln.

Die Regeln, die in Lagern oder auf Reisen gelten, tragen dazu bei, die ethische Seite der christlichen Botschaft zu vermitteln. Typische Probleme heutiger Jugendsituationen sind z.B. Rauschgift, sexuelle Spannungen, Konkurrenz (die Konkurrenz-Ideologie betrifft allerdings nicht nur Jugendliche, sondern wohl unsere westlichen Gesellschaften überhaupt). Wir wollen auf diesen Gebieten christliche Ethik vermitteln. Der Konkurrenz-Ideologie z.B. lässt sich dadurch entgegenwirken, dass man es innerhalb von TEN SING annehmbar und normal macht, dass nicht nur die Erfolgreichen auftreten dürfen. Auf gemeinsamen Reisen werden die meisten Aktivitäten aus einer gemeinsamen Kasse bezahlt, damit alle gleichviel von der Reise haben, unabhängig von ihrer ökonomischen Situation.

Sowohl im Verhältnis zur Gemeinschaft wie auch zur Gemeinde, und ebenso im Verhältnis zur Dritten Welt, soll generell von TEN SING die dienende Funktion sichtbar gemacht werden.

3. Die Verkündigung in der traditionellen Form. Es ist mir wichtig, nochmals zu unterstreichen, dass das Ziel der TEN-SING-Arbeit nicht darin besteht, mit dem jeweiligen Chor als Werkzeug zu verkündigen. Der TEN-SING-Chor soll als Rahmen der Verkündigung dienen. Wir setzen nicht einen Chor

aus bewusst christlichen Menschen voraus, die in einer nach außen gerichteten evangelisierenden Arbeit verwendet werden sollen. TEN SING selbst ist das Missionsgebiet, ist das Ziel der Verkündigung. Bildlich kann man es vielleicht so ausdrücken: dass TEN SING, wenn es wirklich erfolgreich ist, als Korridor in die christliche Kirche hineinwirkt, hinein bis zum heutigen Abendmahl. Es sind junge Menschen auf dem Weg zu Christus.

Die nach außen gerichtete, missionierende Wirkung ist ein Seiteneffekt. Entscheidend bleibt es, innerhalb von TEN SING eine Situation zu schaffen, die als Ganzes den Mitgliedern von TEN SING Evangelium vermittelt. Dadurch wird das „Korridorbild“ bewahrt. TEN SING führt in die Gemeinden hinein, zu Christus-gläubigen Menschen, dadurch dass es TEN SING ist, nicht dadurch dass es als TEN SING verwandt wird.

Zum Schluss einige Worte über die Verkündigung in Form von Andachten. Kreativität sollte auch in die Predigtwerkstatt hineingelassen werden. Wir müssen in die Wirklichkeit junger Menschen von heute hineingehen und versuchen, eine wirksame Vermittlungsform zu schaffen. So etwas ist leicht gesagt. Wie versuchen wir, diese Ideale in Norwegen zu verwirklichen?

Dadurch, dass wir bei der Arbeit mit der Verkündigung das Milieu zu Hilfe nehmen: Gruppenarbeit, gemeinsames Gespräch, dramatische Elemente im Zusammenhang mit der Bibelstunde, Verkündigung und Andachten, die mit den Themen und Liedern, an denen gerade geübt wird, zusammenhängen, enger Kontakt mit dem alltäglichen Leben der TEN-SING-Mitglieder. Der persönliche Kontakt ist wichtig. Seelsorge, aber auch gewöhnlicher menschlicher Kontakt über die Altersgrenzen hinaus.

Für uns alle ist Jesus Christus selbst das Ideal der Verkündigung. So wie er es gemacht hat, einfache Erzählungen nehmen, den Menschen selbst das Nachdenken überlassen. Er teilte ihre Wirklichkeit, er nahm ihren Alltag zum Ausgangspunkt, nahm sowohl die Botschaft als auch die Menschen ernst, akzeptierte sowohl ihr Ja als auch ihr Nein, er drohte nicht, er flehte nicht, er verkündigte mit Autorität, vor allem aber mit Liebe. Wer die Jugendarbeit hauptsächlich als Mühe und Belastung empfindet, sollte gründlich überlegen, ob Gott andere Aufgaben für ihn bereithält. Denn neben einem klaren christli-

chen Bekenntnis ist die Liebe das wichtigste Kennzeichen eines TEN-SING-Leiters. Sowohl in der Verkündigung als auch in der übrigen Arbeit muss er es wagen, in unbekannte Tiefen zu springen, muss es wagen, sich zu blamieren. Er muss es wagen, sich selbst nicht so furchtbar ernst zu nehmen, muss Prestigegründe in den Hintergrund schieben

können. Er muss die Menschen, mit denen er arbeiten soll, lieben. Wichtiger als der Erfolg muss für den leitenden TEN-SING-Mitarbeiter seine wirkliche Liebe zu denen sein, mit denen er arbeitet.

Wetzlar, 22. 05.1986, J. Eltvik

## Cohn, Von der Psychoanalyse zur themenzentrierten Interaktion (Auszug)

Viele Jahre lang hatte ich ausschließlich mit klassischer Analyse gearbeitet. Dann änderte ich teils auf der Grundlage eigener Erfahrung, teils unter dem Einfluss neuerer erfahrungsorientierter („experiential“) Methoden meine Technik. Unter dem Antrieb des tiefgehenden Wunsches, mehr Menschen psychologisch zu erreichen, habe ich in den letzten fünfzehn Jahren daran gearbeitet, gruppentherapeutische Techniken zu modifizieren und sie in Schulklassen, Organisationen, Exekutiv- und Mitarbeitergruppen zu verwenden. (...)

Die thematische interaktionelle Methode entspringt gruppentherapeutischen Erfahrungen und psychoanalytischen Theorien. Es hatte mich immer wieder in Erstaunen versetzt, in welchem Ausmaß Mitglieder therapeutischer Gruppen mit Hilfe dieser Erfahrungsweise ein ungeheuer anregendes und nutzbringendes Lernen erlebten, während die meisten Studenten in Hörsälen das Studieren als trocken und nicht bereichernd quasi erduldeten. So erfuhr ich den Unterschied zwischen „totem“ und „lebendigem“ Lernen.

(...) Ich möchte nun die thematische interaktionelle Methode, wie wir sie heute ausüben, etwas näher beschreiben:

Die Methode hat eine definitive Struktur, obwohl die Teilnehmer am Anfang einer Gruppe oft das Gefühl einer zu großen Freiheit haben. (...) Die Anzahl der Zusammenkünfte, Zeitspanne und Ort der Arbeitsgruppe werden von vornherein festgelegt, Das Thema muss den Notwendigkeiten oder Interessen der Gruppe entsprechen, ob es sich nun um Beziehungen innerhalb einer Organisation handelt, um ein Studium- oder Aktionsprogramm, oder um ein Thema von psychologischer oder sozialer Bedeutung für das örtliche Gemeinschaftsleben. (...)

Jede Gruppeninteraktion enthält drei Faktoren, die man sich bildlich als Eckpunkte eines Dreiecks vorstellen könnte: 1. das Ich, die Persönlichkeit, 2. das Wir, die Gruppe, 3. das Es, das Thema. Dieses Dreieck ist eingebettet in eine Kugel, die die Umgebung darstellt, in welcher sich die interaktionelle Gruppe trifft. Diese Umgebung besteht aus Zeit, Ort und deren historischen, sozialen und teleologischen Gegebenheiten.

Die thematische interaktionelle Methode befasst sich mit den Beziehungen der „Dreieckspunkte“ zueinander und ihrer Einbettung in die „Kugel“. Der Reichtum dieser einfachen Struktur wird offensichtlich, wenn man die komplexe Natur des Ichs als eine psychobiologische Einheit ansieht, das Wir als Zwischenbeziehung aller Gruppenmitglieder, und das Thema als die unendlichen Kombinationen aller in Frage kommenden konkreten und abstrakten Faktoren.

Bevor die Gruppe zum erstenmal zusammentritt, muss sich der Gruppenleiter mit der „Kugel“ – den Gegebenheiten der äußeren Situation – befassen. Wieviel Zeit steht zur Verfügung beziehungsweise ist minimal oder optimal nötig? Wer zahlt, und was sind die finanziellen Möglichkeiten? Was bedeuten der gewählte oder der zu wählende Ort und die Zeit für die Gruppenmitglieder? Welche persönlichen Assoziationen und sozialen Bedeutungen verbinden sich mit diesem Ort und dieser Zeit? Wer hat Interesse am Gelingen dieser interaktionellen Gruppe, und wer in dieser Organisation mag dagegen sein? Hat der Gruppenleiter das nötige Vertrauen der übrigen Repräsentanten der Organisation, um nicht mitten in der Arbeit gestört oder entlassen zu werden? Die „Kugel“ enthält die Frage, ob die Gruppe freiwillig zusammenkommt oder dazu gezwungen wird, wie z. B. Insassen eines Gefängnisses oder – weniger offensichtlich – die Arbeiter einer Organisation.

Die Persönlichkeit und Fähigkeit des Gruppenleiters sind natürlich ebenso wichtig wie seine Technik. Keine Methode ersetzt persönliche Wärme, Toleranz und positive Einstellung zum Menschen, Ich glaube jedoch und habe durch meine Arbeit erfahren, dass nicht nur der Intellekt und das Wissen geschult werden können, sondern auch die Gefühlswelt. Intuition, Empathie, Takt und Mut sind nicht nur schicksalhaft an konstitutionelle Elemente gebunden oder von Kindheitserlebnissen bestimmt; Gefühle können erzogen und nacherzogen werden. Der Gruppenleiter braucht allgemeines Wissen vom Menschen, Erfahrung in Gruppendynamik und Gruppentherapie, die Kenntnis vieler technischer Hilfsmittel und vor allem „erzogene Gefühle“. Ich glaube, dass der Gruppenleiter auch eine

konstruktive Werteinstellung braucht. Ich sehe in der Psychotherapie und in der allgemeinen Erziehung den axiomatischen Glauben sowohl an die Autonomie des Menschen als auch an die Tatsache der zwischenmenschlichen Verbundenheit. Therapie und Erziehung verlangen, dass Menschen sich dieser Tatsache immer mehr bewusst werden. Autonomie bedeutet nicht Autismus, und zwischenmenschliche Verbundenheit ist etwas anderes als Selbstaufopferung.

Als Gruppenleiterin bin ich mir nun der Dreieckspunkte Ich (Individuum), Wir (Gruppe) und Es (Thema) bewusst. Die Balance dieser drei Gegebenheiten ist nie vollkommen, sondern braucht eine relative, dynamische Ausgeglichenheit. Wenn die Gruppe sich mit dem Thema akademisch beschäftigt, erachte ich dieses nur so lange für konstruktiv, als ich keine Zeichen von Interesselosigkeit in der Gruppe entdecke, nicht einzelne Teilnehmer als unbeteiligt oder gestört empfinde, und auch keine generellen Gruppenzerfallsymptome auftauchen. Sonst lenke ich die Aufmerksamkeit vom Thema fort zur Person (Ich) oder zu Personen (Wir). Wenn die Gruppe sich umgekehrt nur für eine Person oder für ein Aufwallen von verschiedenen Gefühlen in der Gruppe zu interessieren scheint und sich damit in eine Therapie- oder Sensitivitätsgruppe zu verwandeln droht, schlage ich die Brücke zum Thema. In einer gut funktionierenden, erfahrenen Gruppe sind solche Direktiven weniger oft notwendig, da die Gruppe selbst sich zum Wächter der Methode fortentwickelt hat. Meiner Erfahrung nach sind jedoch führerlose Gruppen in interaktionellen Arbeitsseminaren unerlässlich; die führerlose Gruppe verwandelt sich unweigerlich entweder in eine Therapiegruppe oder in ein akademisches Seminar.

Wie es in klassischer analytischer Traumdeutung notwendig ist, der freien Assoziation Spielraum zu geben, um genügend Material zu bekommen, jedoch nicht endlos zu assoziieren (weil die Traumdeutung sonst verloren geht), so ist es in der interaktionellen Arbeitsgruppe wesentlich, die dynamische Balance der drei Beziehungspunkte durch ein Nicht-Zuviel und Nicht-Zuwenig zu erhalten. Es ist diese dynamische Balance, die die interaktionelle Arbeitsgruppe von anderen Kommunikationsmethoden unterscheidet. Das akademische Lernen bezieht sich fast nur auf das „Es“ (das Thema), das psychologische auf das „Ich“, die Gruppentherapie auf das „Ich-Wir“. Die thematische interaktionelle

Gruppe versucht die Dreiheit von Ich-Wir-Es in dynamischer Balance zu halten.

In der Praxis werden den Teilnehmern technische Regeln gegeben, die zugleich die jeweilige Arbeit und das Streben nach dem Bewusstsein von Autonomie und zwischenmenschlicher Verbundenheit fördern sollen. Solche Regeln sind unter anderem (...):

1. Versuche, in dieser Sitzung das zu geben und zu empfangen, was du selbst geben und empfangen möchtest. (Diese Richtlinie schließt alle folgenden, die nur zur größeren Verdeutlichung gegeben werden, ein).
2. Sei dein eigener Chairman und bestimme, wann du reden oder schweigen willst und was du sagst.
3. Es darf nie mehr als einer auf einmal reden. Wenn mehrere Personen auf einmal sprechen wollen, muss eine Lösung für diese Situation gefunden werden.
4. Unterbrich das Gespräch, wenn du nicht wirklich teilnehmen kannst, z. B. weil du gelangweilt, ärgerlich oder aus einem anderen Grund unkonzentriert bist. (Ein „Abwesender“ verliert nicht nur die Möglichkeit der Selbsterfüllung in der Gruppe, sondern bedeutet auch einen Verlust für die ganze Gruppe. Wenn eine solche Störung behoben ist, wird das unterbrochene Gespräch entweder wieder aufgenommen werden oder einem momentan wichtigeren Platz machen.)
5. Sprich nicht per „man“ oder „wir“, sondern per „ich“. (Ich kann nie wirklich für einen anderen sprechen. Das „man“ oder „wir“ in der persönlichen Rede ist fast immer ein Sich-Verstecken vor der individuellen Verantwortung.)
6. Es ist beinahe immer besser, eine persönliche Aussage zu machen, als eine Frage an andere zu stellen. (Meine Äußerung ist ein persönliches Bekenntnis, das andere Teilnehmer zu eigenen Aussagen anregt; viele Fragen sind unecht; sie stellen indirekt Ansprüche an den anderen und vermeiden eine persönliche Aussage.)
7. Beobachte Signale aus deiner Körpersphäre und beachte Signale dieser Art bei den Teilnehmern. (Diese Regel ist ein Gegengewicht gegen die kulturell bedingte Vernachlässigung unserer Körper- und Gefühlswahrnehmung.)

Die thematische interaktionelle Methode beruht auf der Einsicht, dass Menschen zwar Tatsachen und Zusammenhänge mit dem



Denken allein erfassen können, dass jedoch sinnvolles Lernen den ganzen Menschen als psychosomatisches – daher auch gefühlsbetontes und sinnliches – Wesen betrifft. Die gegebenen Regeln und Richtlinien versuchen, den ganzen Menschen, Gefühle und Gedan-

ken, Gegenwart, Vergangenheit und Zukunft miteinzubeziehen“

Aus: Ruth C. Cohn, Von der Psychoanalyse zur themenzentrierten Aktion, 13. Auflage, 1997, Klett-Cotta.

## Langmaack/Braune-Krickau, Wie die Gruppe laufen lernt (Auszug)

### Das Thema als Schlüssel zur Arbeit der Gruppe

Wenn Menschen in Lern- oder Arbeitsgruppen zusammenkommen, haben sie immer offizielle und inoffizielle sowie Interessen und Ziele, die den Grund ihres Zusammenkommens bilden.

Bertholt Brecht nennt es in seinem Bühnenstück „Die Mutter“ (1931) die „Dritte Sache“:

LOB DER DRITTEN SACHE:

Immerfort hört man, wie schnell  
Die Mütter ihre Söhne verlieren, aber ich  
Behielt meinen Sohn, Wie behielt ich ihn? Durch  
Die dritte Sache.  
Er und ich waren zwei, aber die dritte  
Gemeinsame Sache, gemeinsam betrieben, war es, die  
Uns einte.  
Oftmals hörte ich Söhne  
Mit ihren Eltern sprechen.  
Wieviel besser war doch unser Gespräch  
Über die dritte Sache, die uns gemeinsam war.  
Vieler Menschen große, gemeinsame Sache!  
Wie nahe waren wir uns, dieser Sache  
Nahe! Wie gut waren wir uns dieser  
Guten Sache nahe!

Im Alltagsleben sind Anliegen, Interessen und Lernaufgaben die Dritte Sache, wofür wir miteinander in Beziehung treten! Fehlt die Dritte Sache oder ist sie beendet, dann wird auch die Begegnung zähflüssig und unsinnig, weil inhaltslos.

Anliegen, Interessen und Ziele müssen für ihre Bearbeitung durch den Leiter – ggf. in Zusammenarbeit mit der Gruppe – erst in eine Folge von Zwischenschritten übersetzt werden, die aufeinander aufbauen und jeweils unter ein Thema gestellt werden. Mit Thema bezeichnen wir den Teilaspekt eines Gesamtanliegens, um den sich die Gruppe generell gerade zentrieren will oder soll. Im Laufe der Themenfolge werden mit dieser Fokussierung die individuellen und gemeinsamen Anliegen schrittweise geklärt, abgegrenzt, mit den Anliegen der anderen koordiniert und durch Zusammenführen von Ideen, Wissen und Erfahrungen bearbeitet.

So wird die Themenkette zur Grundlage und zum Energiespender für die inhaltliche Arbeit. Dieses Zusammenspiel in der Themensetzung von Anliegen, Zielorientierung und inhaltlichem Weg zum Ziel soll im Mittelpunkt dieses Kapitels stehen. Dabei steht der Begriff „inhaltlich“ für sachliche ebenso wie für emotionale und soziale Fragen.

### Die Bedeutung der Themenformulierung

Um die Gruppe zum genannten Erfolg zu führen, bedarf das Thema besonderer Zuwendung beim Entwickeln, Formulieren und Einführen in die Gruppe. Adäquat formuliert setzt es wichtige Impulse, die der Gruppe helfen, ihre Ideen und Energien zu erschließen, zu bündeln und umsetzbar zu machen. So werden die Sachfragen aus Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft durch die passende Formulierung als Thema zum Material für das Verstehen und Verändern von Situationen. Ebenso kann die persönliche oder zwischenmenschliche Problematik in ein Thema gefasst werden, welches es ermöglicht, effektive Schritte auf dem Weg zu Verständnis und Veränderung zu gehen und dabei übergeordnete Aspekte einzubeziehen.

Eine begriffliche Abgrenzung muss getroffen werden, wenn wir im Folgenden von Seminar- bzw. Workshop-Thema sprechen: Diese sind gleichzusetzen mit den Anliegen und Zielen, die den Anlass des Zusammenkommens überschreiben. Das Thema selbst bezeichnet nur einen Schritt zur Erreichung des Workshopthemas.

Durch die Art der Formulierung des Themas und seine Erläuterung, auf die wir näher eingehen wollen, werden die Fragestellungen der Gruppe meist aus ihrer anfänglichen Anonymität und Unverbindlichkeit herausgeholt und in gestaltende Beziehung zu den Menschen gesetzt, die von ihnen betroffen sind. Das soll dazu beitragen, dass auch zu schwierigen und wenig attraktiven Aufgaben ein persönlicher Bezug hergestellt und der Zugang erleichtert wird.

### Der Leiter führt das Thema ein

Damit das Thema in der Gruppe seine Wirkung entfalten kann, braucht es die Unterstützung durch die Einführung des Leiters. In der Einführung wird er das Thema erläutern, es in Beziehung setzen zu eigenem Erleben hier in der Gruppe oder woanders, wird transparent machen, wie es mit dem zusammenhängt, was bisher in der Gruppe gemeinsam getan wurde. Sich die Einführung zu überlegen, ist so etwas wie die Planung einer Anfangsphase im Kleinen, denn jede Sitzung braucht ihren eigenen Start.

Wenn das Thema in der laufenden Folge der Themen den Teilnehmenden sinnvoll erscheint und der Leiter den Kontext deutlich

machen kann, dann gleicht es einem bald anfahrenen Zug, in der der Teilnehmende einsteigen will, und auch vielleicht mit Herzklopfen, weil ihn die Fahrt und das Reiseziel reizen. Themen, die erst wie ein blockierte Zug angeschoben werden müssen, stimmen aus irgendeinem Grund nicht, sei es, dass sie zu einem Zeitpunkt angesprochen werden, an dem die Gruppe noch nicht bereit dafür ist, sei es, dass sie in einer Struktur bearbeitet werden soll, die ungewohnt ängstigend oder zu theoretisch ist.

### **Bevor ich formuliere: Fragen auf dem Weg vom Anliegen zum Thema**

Bevor wir in die systematische Seite der Themenentwicklung einsteigen, möchten wir zu einem „Gespräch des Leiters mit dem Thema“ anregen. Das Thema, die Struktur, in der es angeboten wird, und die Teilnehmenden berühren den Leiter in vielfältiger Weise. Bestimmte Aspekte des Themas sind ihm vertraut, er freut sich auf sie. Andere Aspekte des Themas würde er lieber weglassen, weil sie ihn stören oder weil er zu wenig informiert ist. In der Gruppe gibt es Menschen, die er mag oder innerlich ablehnt bzw. fürchtet.

#### **Einige Fragen für das „Gespräch mit dem Thema“**

- Was verbindet mich mit dir?
- Was stört mich an dir?
- Wie wird es uns beiden in der Gruppe und mit einzelnen Teilnehmenden gehen?
- Was werden sie von dir und mir wollen, was ablehnen?
- Welche Struktur würde mir, dir und den Teilnehmenden helfen, aus dir und mit dir zu lernen?

In einem „Gespräch mit dem Thema“ kann er sich mit diesen Bezügen auseinandersetzen, statt ihnen auszuweichen und erst in der Leitungssituation auf ihre Schatten zu treffen. So bin ich selbst dem Thema einen Schritt näher, bevor ich es mit den Teilnehmenden teile.

Die nun folgenden sieben Fragen liegen im Vorfeld des Formulierens und sollen helfen, die Brücke zu schlagen zwischen den Anliegen des Auftraggebers und der Teilnehmenden und den Themen, die in ihrer Abfolge zum Prozess der Umsetzung werden. Ein Anliegen könnte z. B. sein, dass die Teilnehmenden nach dem Seminar mit ihrem Zeit-

budget effektiver umgehen können. Ein erstes Thema auf diesem Weg könnte lauten: „Wie gerate ich in Zeitnot und welche Faktoren haben dazu beigetragen?“ oder „Wenn ich Herr/Herrin meiner Zeit wäre, dann würde ich..., aber ...“

**1. Auf welcher inhaltlicher Ebene sollte sich der nächste Lernschritt bewegen, um die Gruppe und ihre Mitglieder in Richtung auf Anliegen und Ziele weiterzubringen? (...)**

**2. Welche Voraussetzungen bringt der bisherige Prozess für das neue Thema? (...)**

**3. Die dynamische Balance: Welchen Schwerpunkt im TZI-Dreieck sollte ich jetzt setzen? (...)**

**4. Rahmenbedingungen und Grenzen, die bei der Bearbeitung des Themas eine Rolle spielen? (...)**

**5. Welche inhaltlichen Ressourcen stehen mir jetzt zur Verfügung? (...)**

**6. In welcher Struktur soll das Thema angeboten werden? (...)**

**7. Was ist mein eigener Bezug zum Thema? Was bedeutet es für mich? (...)**

#### **Das Thema formulieren – Handwerkskunst des Leiters**

In dem von uns angebotenen Konzept sind die Themen immer zentraler Fokus der Aufmerksamkeit für den Weg zwischen Anliegen und Zielerreichung. Wenn die Teilnehmenden es ein erstes Mal hören – oder lesen –, sollte es „Klick“ im öffnenden Sinn machen und zu weiterer Arbeit anregen

Unser Konzept will in besonderer Weise – abgeleitet aus der Dreiecksbalance der TZI – die Zusammengehörigkeit von Sachen, Menschen und Beziehungen fördern. Deshalb gehen wir sehr bewusst und mit allem kreativem Potenzial an diesen vorbereitenden Schritt zur Bearbeitung des Themas heran und berücksichtigen in der Formulierung sowohl sachliche als auch persönliche und zwischenmenschliche Aspekte.

Aus: Barbara Langmaack/Michael Braune-Krickau, Wie die Gruppe laufen lernt, 7. Auflage 2000, Beltz.



## TEN SING: Der Blumenstrauß

TEN SING ist nicht nur ein Chor, nicht nur eine Show, nicht nur: Ein paar Leute machen ein bisschen Musik zusammen. Hinter TEN SING steckt eine Idee. Um diese Idee näher zu beschreiben, möchte ich ein Bild gebrauchen:

Wenn ich euch sehe, erscheint mir TEN SING wie ein bunter Blumenstrauß. Bunt gemischt an unterschiedlichen Leuten mit verschiedenen Charakteren, Begabungen, Interessen, unterschiedlichem Outfit, ganz unterschiedliche Typen – bunt gemischt eben und jeder hat seine eigene spezielle Farbe.

Und damit verbunden und gerade deshalb auch ist TEN SING bunt gemischt an kreativen Möglichkeiten. Das Tolle an so vielen unterschiedlichen, bunt gemischten Leuten ist, dass sie unterschiedliche Fähigkeiten mitbringen und TEN SING deshalb eine Vielzahl von unterschiedlichen Entfaltungsmöglichkeiten auszeichnet.

In einem Fußballverein dreht sich alles um den Fußball und die Spieler bringen fußballerisches Interesse und mehr oder minder fußballerische Begabungen mit.

In TEN SING ist das anders. Hier finden wir Raum für viele kreative Bereiche. Ob das nun Tänzer, Musiker, Dirigenten, Sänger sind oder Leute, die Theater und Pantomime spielen, jonglieren, die im Orga-Team sitzen, die Finanzen verwalten oder einfach nur Leute, die eine Einsing-Übung machen oder ein Fest vorbereiten.

TEN SING also – ein Raum für ganz unterschiedliche bunt gemischte Begabungen und kreative Möglichkeiten.

Das Schöne an einem Blumenstrauß ist, dass nicht jede Blume für sich alleine steht, sondern dass die Blumen zusammengebunden sind zu einem Strauß. Jede Blume für sich allein ist zwar schön, aber die Farbenpracht von einem Blumenstrauß entsteht nur, wenn die unterschiedlichen Blumen zusammengebunden sind.

So ist es, glaube ich, auch mit TEN SING. Das Schöne an TEN SING ist, dass nicht jeder, jede einzelne Farbe, für sich alleine steht, sondern zusammengebunden ist zu einem Ganzen – zu einer TEN SING-Gemeinschaft. Dadurch entsteht auch die Farbenpracht, die uns in TEN SING begegnet.

Das Traurige an einem Blumenstrauß ist, dass er bald verwelkt. Er blüht noch einmal richtig auf und dann lässt er die Blätter hängen und geht ein.

Und genau hier hinkt der Vergleich von TEN SING mit einem Blumenstrauß. Bunt gemischt, aber kurzlebig. Deshalb möchte ich bei diesem Bild nicht stehen bleiben, sondern weiter denken und ein neues Bild finden.

Damit Blumen erhalten bleiben, neue Blüten und Knospen hervorbringen, brauchen sie einen Boden, einen Nährboden, auf dem sie wachsen können.

Genauso ist es mit TEN SING: Wir brauchen einen Boden, wo wir als TEN SING wachsen, uns entwickeln können.

Was soll in TEN SING eigentlich wachsen?

1. TEN SING braucht einen Boden, wo der Einzelne sich entfalten, aufblühen kann. Einen Boden, wo der Einzelne mit seiner Art, seiner speziellen Farbe, seinen Fähigkeiten ernst genommen wird und die Möglichkeit bekommt, seine Begabungen und Interessen einzusetzen.

Ich habe in TEN SING Leute erlebt, die aufgeblüht sind, weil sie eine bestimmte Aufgabe und Verantwortung bekamen und ihnen Vertrauen entgegen gebracht wurde, sich in dieser Aufgabe zu üben, ohne direkt Profi sein zu müssen.

Das habt ihr in euren Gruppen sicher auch schon erlebt, wenn jemand zum ersten Mal ein Solo gesungen hat oder am Schlagzeug saß, oder zum ersten Mal eine Andacht oder eine Ansage in der Chorprobe gemacht hat.

Man blüht auf, wenn man nicht nur hört: „Bei uns bist du was wert“, sondern, wenn man es erlebt und erfährt. Ich kann was und meine Fähigkeiten werden gebraucht und kommen zur Entfaltung. Durch diese Erfahrung erlebt man Selbstbestätigung.

Spannung und Freude über einen neuen gewagten Schritt, ein Milieu, das einen bestätigt und Sicherheit erleben lässt, geben dir ein gesundes Selbstvertrauen, das zu Motivation und neuer Kraft verhilft.

Diese innere Stärke und gewonnene Kraft ist auch der Grund, warum es TEN SING nicht nur bei der eigenen Selbstentfaltung bleibt. Hierfür möchte ich wieder auf unsere aufblühende Blume eingehen.

Durch Wasser und Nährstoffe bekommt die Blume starke Wurzeln und einen sicheren Halt. Die Kraft, die sie aus dem Boden bezieht, gibt ihr zum einen die Möglichkeit aufzublühen. Zum anderen gewinnt sie die Möglichkeit, Energie an ihre Umwelt in Form

von Sauerstoff abzugeben, so dass wir atmen und leben können.

Ich bin kein Biologe und möchte keine Abhandlung über das Wachstum von Blumen abhalten. Aber auch dieses kann ein Bild für TEN SING sein. Die Kraft, das starke und sichere Selbstbewusstsein, dass man durch Entfaltung, Bestätigung und Anerkennung erfährt, geht ja nirgendwo hin. Nur wohin?

Wenn diese Kraft bei einem selber bleibt, damit man noch stärker, noch kräftiger – also noch mehr aufblüht, aber gleichzeitig auch anderen den Platz und die Möglichkeit zum Blühen wegnimmt.

Hier wird Selbstbestätigung zur Selbstdarstellung. Aus einem gesunden Selbstbewusstsein wird ein krankes Selbstbewusstsein, weil man zu sehr auf sich selbst fixiert ist.

Somit sind wir beim Zweiten, was auf einem TEN SING-Boden wachsen soll.

2. TEN SING braucht nicht nur einen Boden, wo der Einzelne wächst und aufblüht, sondern wo ein ganzes Beet, eine Gemeinschaft wachsen und blühen kann.

Konkret bedeutet das, dass ich begreifen muss: Es geht um mich, aber nicht nur um mich!

Hart gesagt: Wir wollen in TEN SING keine kleinen Madonnas und Michael Jacksons heranzüchten. Möglichst viele sollen zur Entfaltung kommen. Das heißt, dass ich auch einen Rückschritt wagen muss – im wahrsten Sinne des Wortes: Einen Schritt zurücktreten, um den Anderen den Vortritt zu lassen. Zurücktreten, sich darüber freuen, dass der andere aufblühen kann, weil er meinen Platz eingenommen hat und mehr noch: Ihm helfen, dass er aufblüht.

Hier kann ich selber zum Nährboden für Andere werden, indem ich mit ihm übe, ihn anleite und ihm von meiner Begabung abgebe.

Die schönsten TEN SING-Konzerte sind für mich die, wo mehrere Schlagzeug spielen oder mehrere dirigieren. Wo der gute und bessere Schlagzeuger hinter dem Schlagzeug kniet und den Rhythmus für den unsicheren neuen Schlagzeuger schlägt. Wo die begabte Tänzerin vor der Bühne sitzt, um den neu angelernten Tänzern den Takt anzugeben.

Die Vorstellung von TEN SING als ein blühender Blumenstrauß oder ein blühendes Beet kann ein Bild für unsere Gruppe sein. Aber wie auch ein Blumenstrauß nicht immerwährend blüht und auch nicht alle Blu-

men gleichzeitig blühen, begegnet mir auch dieses Bild in TEN SING.

Es ist oft so, dass man persönlich nicht immer blüht, gute Laune hat, die Freude und Motivation einem aus dem Gesicht springt. Wie auch eine Blume kraft- oder saftlos sein kann, schlaff herunterhängt, angeknickt oder sogar zerknickt sein kann, so geht es ja auch uns oft.

In solchen Situationen ist es gut, eine TEN SING-Gemeinschaft zu haben, die mehr ist als eine reine Abrock-Gemeinschaft. Wo nicht nur gute Stimmung und „Abfeiern“ zählt, sondern wo man weiß, Leute neben sich zu haben, die nicht nur an meiner guten Laune, sondern hinter meiner Funktion als Tänzer, Sänger oder Musiker an meiner Person interessiert sind. TEN SING soll auch der Raum für persönliche Anteilnahme und gemeinsame Konfliktbewältigung sein, der über die wöchentliche Probe hinausgeht.

Also: Ein TEN SING-Milieu kann ein Boden sein, wo gute, echte Gemeinschaft erfahrbar wird.

Gerade in der Vorbereitungszeit auf ein Konzert hin liegen Möglichkeiten für tiefe Begegnungen. Die Show ist zwar wichtig, aber die Vorbereitungszeit ist das Entscheidende für TEN SING. Das ist so einfach gesagt: „Wir sind füreinander da, wir haben ein Auge aufeinander“, aber so schwer getan, weil wir selbst auch von Egoismus, Neid und Eifersucht geprägt sind. Dieses wird besonders dann sichtbar, wenn wir in TEN SING nicht nur unsere Begabungen entdecken, sondern auch unserer Begrenzungen.

Diese Erfahrung hast du sicher auch schon gemacht.

Du hast dich bemüht, aber musst am Ende resigniert feststellen: Ich schaff' es nicht. Ich krieg' es einfach nicht hin und andere können es, ohne große Anstrengungen.

Auch diese Erfahrungen gehören zu TEN SING dazu.

Denn: Jeder kann eben doch nicht alles. Und zu einem gesunden Selbstbewusstsein gehört auch das Annehmen seiner Begrenzungen.

Eine Nelke kann nun mal nicht eine Primel sein. Auch wenn sie sich noch so anstrengt. Diese Erfahrungen sind aber auch oft der Ausgangspunkt für Missgunst und Antipathie. Damit umzugehen ist gar nicht so einfach. Das ist der Punkt, wo eine Gemeinschaft auseinander brechen kann – genau wie ein Blumenstrauß auseinander fallen kann.

Hier kann uns der christliche Glaube Hilfe und Orientierung geben. Wie schaffe ich das mit meinen persönlichen Niederlagen, meiner Begrenztheit, mit Eifersucht und Neid umzugehen? Wie schaffe ich das, den anderen in seiner Andersartigkeit anzunehmen und mich über seine Begabungen (die ich mir vielleicht so wünschen würde) zu freuen? Wie schaffe ich das, mich in eine Gemeinschaft einzufügen? Wie schaffen wir es als TEN SING-Gemeinschaft einander zu unterstützen, zusammenzurufen, wenn es so schwer fällt, uns auch gegenseitig zu vergeben?

Der Glaube der Bibel kann uns hier Orientierung und Maßstab geben. Er ist wie das Band, das den Blumenstrauß und auch unsere TEN SING-Gemeinschaft zusammenhält. Weil wir wissen, dass der christliche Glaube uns persönlich und für unsere TEN SING-Gruppe Hilfe und Orientierung gibt, gehört er „natürlich“, aber ohne Zwang dazu. Natürlich – also selbstverständlich –, d. h. nicht künstlich aufgesetzt, sondern ehrlich und glaubwürdig.

Andreas Sawatzki, Frederik Kraft

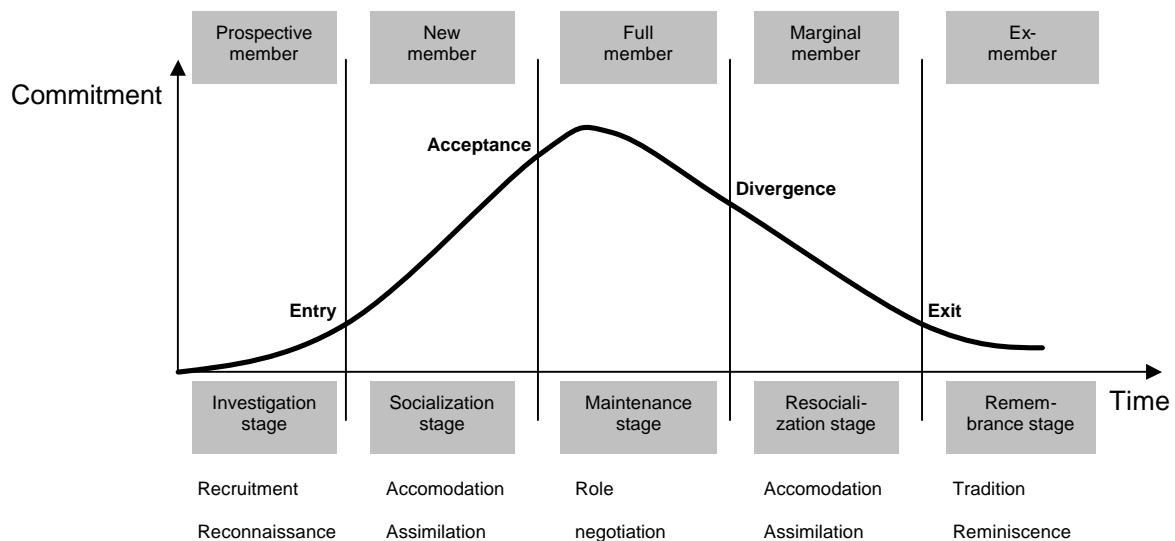
## Stages of Socialization

Moreland and Levine’s model of group socialization assumes that individuals and groups change their evaluations of and commitment to one another over time. These changes create a predictable sequence of changes between the individual and the group, which is summarized in [the figure]. During each stage, the individual and the group evaluate each other, and commitment level increases and decreases as the individual progresses through the socialization process. When members reach the transition point at the end of a stage, they experience a role transition and move into the next stage.

**Investigation.** The cautious search for information is the hallmark of the investigation phase. During this period, potential members engage in reconnaissance; they compare available groups with one another to determine which ones will best fulfil their needs. Groups, in turn, engage in recruitment as they try to estimate the value of each individual who is

interested in joining them. In successful cases, this mutual investigation ends when the group asks the candidate to join and the prospective member accepts. This transition point is termed entry (see [figure]).

One’s assumptions about the value of groups in general influence the investigation phase. Consider new students entering college. Although some will decide to join an organization on campus, such as student government, a sorority, or a music club, other will avoid membership. Moreland and his colleagues found that students who had belonged to high school groups tried harder to find groups that would help them achieve their personal goals, provided those prior experiences had been positive. A student who was active in student government in high school, for example, was likely to investigate political parties on campus, but only if the high school experience had been rewarding (...). Individuals with either little prior experience or negative experience in groups avoided membership in groups (...).



**Figure** What stages mark our transition through a group? The Moreland and Levine model of group socialization identifies five stages of socialization, demarcated by four transition points. Roles are listed across the top of the figure, and individual-level and group-level processes are shown at the bottom. The curved line represents a hypothetical individual’s history of commitment in a group, but other patterns are equally likely.

**Socialization.** The individual’s move from prospective member to new member initiates the socialization process. In the group’s eyes,

the initiate is a newcomer who must accept the group’s culture. To the new members, the group must be flexible enough to change to



meet his or her particular needs. Again, socialization is a mutual process: Through assimilation, the individual accepts the group's norms, values, and perspectives, and through accommodation, the group adapts to fit the newcomer's needs.

When this period of adjustment is completed, the acceptance transition point is reached, and the individual becomes a full member. This role transition point can be delayed, however, if the oldtimers react to the newcomer in negative ways. Newcomers, too, can prolong their assimilation into the group by remaining cautiously aloof or by misinterpreting other member's reactions. Moreland (...) studied how people react when they think they are newcomers by arranging for groups of five unacquainted individuals to meet for several weeks to discuss various topics. He told two of the five that the group had been meeting for some time and that they were the only newcomers. Although the role of newcomer existed only in the minds of the two subjects, people who thought themselves newcomers behaved differently from the others. They interacted more frequently and more positively with each other, they were less satisfied with the group discussion, and their descriptions of the group made reference to members' seniority. Thus, the belief that one is a newcomer who will be treated differently by the oldtimers can act as a self-fulfilling prophecy: The newcomers may act in ways that slow their acceptance by the rest of the group.

**Maintenance.** The socialization process does not end even when individuals become full-fledged group members. Even seasoned group members must adjust as the group adds new members, adopts new goals in place of old objectives, or modifies status and role relationships. Much of this maintenance phase is devoted to role negotiation. The group may, for example, require the services of a leader who can organize the group's activities and motivate members. The individual, in contrast, may wish instead to remain a follower who is responsible for relatively routine matters. During this phase, the group and the individual negotiate the nature and quantity of the member's expected contribution to the group. Many group members remain in the maintenance period until their membership in the group reaches a scheduled conclusion. An employee who retires, a student who graduates from college, or an elected official

whose term in office expires all leave the group after months and years of successful maintenance. In some cases, however, the maintenance process builds to a transition point that Moreland and Levine label divergence. The group may, for example, force individuals to take on roles that they do not find personally rewarding. Individuals, too, may fail to meet the group's expectations concerning appropriate behaviour, and role negotiation may reach an impasse. When the divergence point is reached, the socialization process enters a new phase: resocialization.

**Resocialization.** During resocialization, the former full member takes on the role of a marginal member whose future in the group is uncertain. The individual sometimes precipitates this crisis, often in response to increased costs and dwindling rewards, waning commitment to the group, and dissatisfaction with responsibilities and duties. The group, too, can be the instigator, reacting to a group member who is not contributing or is working against the group's explicit and implicit purposes.

Moreland and Levine identify two possible outcomes of resocialization. The group and the individual, through accommodation and assimilation, can resolve their differences. In this instance, convergence occurs, and the individual once more becomes a full member of the group. Alternatively, resocialization efforts can fail (see [figure]). The group may conclude that the individual is no longer acceptable as a member and move to expel him or her. Similarly, the individual may reevaluate his or her commitment to the group and decide to leave. As a result, the divergence between the group and individual becomes so great that a final role transition is reached: exit.

**Remembrance.** When the individual and the group finally reach a parting of the ways, one final task remains: The ex-member and the remaining group members review their shared experience during a period of remembrance. Former members reminisce about their time spent in the group. They may review their entry into the group, weigh their contributions and the outcomes of their membership, and make sense of their recent departure from the group. The group members, meanwhile, discuss their former comembers by reviewing, for example, their commitment to the group, their contributions and actions while members of the group, and

their reasons for leaving. If the group reaches a consensus on these issues, their conclusions become part of the group's tradition. This tradition often takes a negative tone, particularly when the individual's exit results from divergence during resocialization. This hostility toward individuals who leave the group may stem "from the threat to the group's values" that such individuals imply. The "ex-member is a living symbol of the inferiority imputed to the group's values" (...), so the group tends to dismiss the contributions of such individuals.

(...)

**Activity (...) What are the rewards and costs of group memberships?**

What do your groups do for you? What rewards do they provide you that offset the costs they create for you?

1. Describe a group that you have been an active member of for at least three months.
2. What do you get out of membership in the group?
  - a. Does the group accept you? Does it satisfy your need to belong?
  - b. Is the group a source of interesting experiences or new ideas? Is it a source of useful information?
  - c. Do you like the other people in the group? Do you enjoy being with them?

- d. Do you enjoy group activities?
  - e. Does the group help you accomplish tasks and reach goals that are important for you personally?
  - f. Do you enjoy taking charge in the group?
  - g. Does the group help you in various ways? Do members provide you with social support? With advice? With tangible assistance, such as money, food, or the like?
3. What kind of costs do you incur by belonging to the group?
    - a. Does belonging to the group take time away from other activities?
    - b. Is it monetarily expensive to belong to the group?
    - c. Does the group pressure you into doing things you would rather avoid?
    - d. Do you dislike some of the people in the group and dread certain group functions?
    - e. Are you frequently bored by the group?
  4. Overall, what is your evaluation of the group and your commitment to this group? Do you plan to remain a member for very long?

Aus: Forsyth, Donelson R., *Group Dynamics*, 3. Auflage, 1998, Brooks/Cole/Wadsworth, S. 112-118.

### **C.3 Literaturquellen**

- Brinkmann**, Ralf D., Techniken der Personalentwicklung – Trainings- und Seminarmethoden, 1999, Sauer.
- Cohn**, Ruth C., Von der Psychoanalyse zur themenzentrierten Aktion, 13. Auflage, 1997, Klett-Cotta.
- Dießner**, Helmar, Gruppendynamische Übungen & Spiele – Ein Praxishandbuch für Aus- und Weiterbildung sowie Supervision, 1997, Junfermann.
- Fengler**, Jörg, Feedback geben – Strategien und Übungen, 1998, Beltz.
- Forsyth**, Donelson R., Group Dynamics, 3. Auflage, 1998, Brooks/Cole/Wadsworth.
- Kirsten**, Rainer E./**Müller-Schwarz**, Joachim, Gruppentraining, 2000, Reinbek.
- Krause**, Rainhard, Unternehmensressource Kreativität – Trends im Vorschlagswesen, Erfolgreiche Modelle, Kreativitätstechniken und Kreativitäts-Software, 1996, Bachem.
- Langmaack**, Barbara/**Braune-Krickau**, Michael, Wie die Gruppe laufen lernt – Anregungen zum Planen und Leiten von Gruppen (Ein praktisches Lehrbuch), 7. Auflage, 2000, Beltz.
- Lay**, Rubert, Führen durch das Wort – Motivation, Kommunikation, Praktische Führungsdialektik, 1999, Econ & List.
- Lundin**, Stephen C./**Paul**, Harry/**Christensen**, John: Fish! – Ein ungewöhnliches Motivationsbuch, 2001, Ueberreuter.