

AMELIE FUNCKE AXEL RACHOW



REZEPT BUCH

FÜR LEBENDIGES
TRAINING

*Seminare
inszenieren –
Spiele
einsetzen*

*Teilnehmer
begeistern*

Amelie Funcke / Axel Rachow

Rezeptbuch für lebendiges Lernen

- Seminare inszenieren**
- Spiele einsetzen**
- Teilnehmer begeistern**

managerSeminare Verlags GmbH, Bonn

Die Trainer-Köche



Amelie Funcke
begleitet Prozesse und ist als Moderatorin,
Beraterin und Trainerin tätig.

Axel Rachow
arbeitet als Trainer, Berater und Autor
für Trainingsmethodik.

Beide leben in Köln und haben seit den 80er-Jahren
zusammen auf dem Feld der Seminarmethodik experi-
mentiert.

Dabei haben sie das Spiel als eine lebendige und
teilnehmerorientierte Methode in der Bildungs-
veranstaltung entdeckt und weiterentwickelt.

Heute sind ihre Schwerpunkte lebendig und kreativ
gestaltete Personalentwicklungsmaßnahmen und
-konzepte für Fach- und Führungskräfte.

Gemeinsam bieten sie die einzige systematische
TrainerInnen-Ausbildung für Spiel- und Erlebnis-
methodik in Deutschland an.



Inhalt

Einleitung Seite 9

**Das R.E.Z.E.P.T. – Modell als Grundschema
für Bildungsveranstaltungen Seite 17**

1. R.ichtig anfangen Seite 23

Wie fange ich es richtig an ...

... als Personalentwickler in der Trainerauswahl? Seite 23

- Wer spielt, ist nicht normal..... 24
- Das Know-how von spielenden Trainern 24
- Woran erkenne ich den kundigen Spieler? 25
- Rezept zur gezielten Trainerbefragung 27

... als Trainer in der Akquise? Seite 31

- Kommunikation mit dem Kunden 32
- Spielkompetenz gezielt präsentieren 33
- Skepsis beim Kunden..... 34
- Beispiel für eine Demonstration im Kundengespräch..... 35
- Einwände und Reaktionen 37

... Spiele in das Training einzuplanen? Seite 41

- Planung als Grundlage 42
- Die Rahmenhandlung als roter Faden 44
- Sport und Olympia als Rahmenhandlung für ein Verkaufstraining..... 46
- Ansätze für die Planung einer Rahmenhandlung 48
- Systematisches Vorgehen 50
- Checkliste: Planung zum Einsatz von Spielen im Training 53

2. E.ffektiv informieren Seite 59

Wie informiere ich effektiv ...

... im Training? Seite 59

- Aussagen über das Lernen 60
- Spielen und Lernen 62
- Grenzen beim Einsatz von Spielen..... 64



... in unterschiedlichen Seminarphasen? Seite 71

- Phase: Richtig anfangen 72
- Phase: Effektiv informieren 82
- Phase: Passgenau verarbeiten 86
- Phase: Treffend fortsetzen 92

... durch die Auswahl von Spielen?..... Seite 97

- Empfehlungen: Geeignete Spiele in Bestsellern 98
- Literatur zu Spielen und erlebnisorientierten Trainingsmethoden 100
- Empfehlungen: Fertige Lernspiele 104
- Denk-, Lern- und Wissensspiele selbst entwickeln 112

3. Zielgerichtet inszenieren..... Seite 117

Wie inszeniere ich gezielt ...

... mit dramaturgischen Elementen?..... Seite 117

- Spiele verändern Räume 118
- Räume verändern Spiele 123
- Mehr Pep durch Requisiten 127
- Durch Musik verzaubern 130
- Das Drehbuch entwickeln 134
- Themen für Rahmenhandlungen 135

... durch Auswahl und Gestaltung von Materialien? Seite 137

- Wertschätzung ausdrücken 138
- Originell und witzig sein 139
- Animierend wirken 140
- Atmosphäre gestalten und Stimmung erzeugen 141
- Angemessenheit 142
- Bezugsquellen für Spiel- und Kreativmaterialien 145

Inhalt

4. Engagiert handeln..... Seite 147

Wie handle ich engagiert ...

... um TeilnehmerInnen Lust auf Spiel zu machen?..... Seite 147

- Fragen Sie sich nicht „Ob?“, sondern fragen Sie „Wie?“ 148
- 8 Appetitanreger, die Lust auf Spiel machen 150

... in schwierigen Situationen? Seite 155

- Was sind schwierige Situationen? 156
- Da stimmt was nicht mit den Rahmenbedingungen 157
- Da stimmt was nicht mit dem Gruppenklima 158
- Da stimmt was nicht mit dem Gleichstand bei den Teilnehmern 159
- Da stimmt was nicht mit einzelnen Teilnehmern 162

... in der Spielmoderation? Seite 173

- Spielmoderation – kein Kinderspiel 174
- 10 Aufgaben in der Spielmoderation 175
- Stolperfallen bei der Moderation von Spielen 191

5. Passgenau verarbeiten..... Seite 195

Wie verarbeite ich passgenau ...

... Lernstoff in Spiele Seite 195

- Was heißt passgenau? 196
- Was bewirken passgenaue Spiele? 198
- Wie funktioniert passgenaues Verarbeiten? 199
- Beispiele für passgenaues Verarbeiten 201

... Resultate von Spielen Seite 209

- Die emotionale Entlastung der TeilnehmerInnen 210
- Die Auswertungsebenen 212
- Auswertungsrezepte für Spiele 213



6. Treffend fortsetzen Seite 219

Wie setze ich treffend fort ...

... mit stimmigen Transfer-Methoden? Seite 219

- Was ist Transferarbeit? 222
- Wie lässt sich der Transfer gestalten? 223
- Vertiefende Anker, Metaphern und Rituale 224
- Unterstützen und begleiten – auch über das Seminar hinaus 227
- Persönliche Erkenntnisse, Vorhaben und Ziele benennen und planen 228
- Transfer braucht Zeit und Raum 231
- Transfer braucht den deutlichen Willen zum Prozess 232

... in Schlussituationen? Seite 233

- Der individuelle Abschied 235
- Der Abschied von der Gruppe 236
- Der Abschied vom Trainer 237
- Der Abschied vom Thema 238
- Der Abschied vom Seminarort 240
- Besondere Schwierigkeiten der Schlussituation 241



Einleitung

„Wer das, was andere als Arbeit verherrlichen, als Spiel liebt, ist deshalb noch kein Arbeitsverderber.“

Reinhold Messner

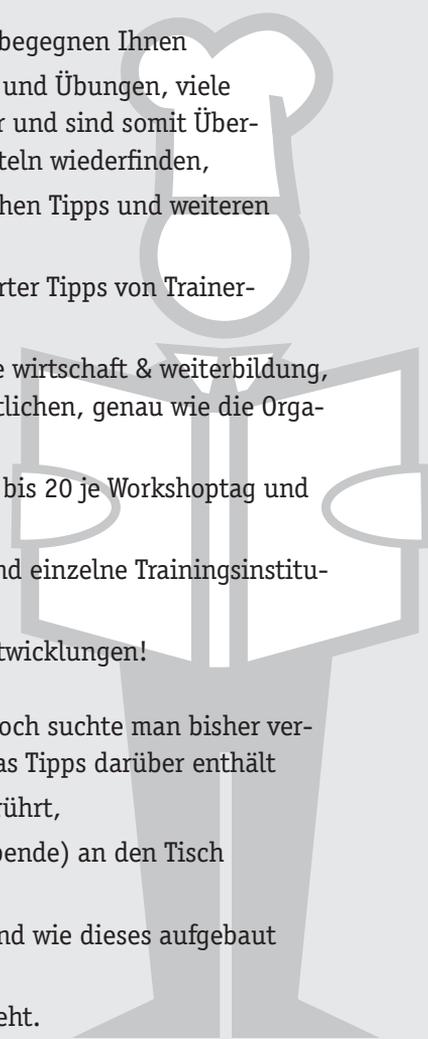
Das Einkaufszentrum für Trainingsspiele ist groß und vielschichtig, eine Vielzahl von Einzelhändlern hat ein abwechslungsreiches Angebot.

Wenn Sie als TrainerIn das Einkaufen beginnen, begegnen Ihnen

- ungefähr 2.000 verschiedene Texte für Spiele und Übungen, viele davon stellen Variationen von Grundideen dar und sind somit Überschneidungen, die Sie dann unter anderen Titeln wiederfinden,
- ca. 300 aktuelle Trainingsbücher mit praktischen Tipps und weiteren Übungen,
- im Laufe der Trainerjahre dutzende fotokopierter Tipps von Trainerkollegen,
- Fachzeitschriften wie *managerSeminare* sowie *wirtschaft & weiterbildung*, die von Zeit zu Zeit praktische Tipps veröffentlichen, genau wie die Organe einzelner Weiterbildungsverbände,
- Spiele in Train-the-Trainer Workshops (ca. 10 bis 20 je Workshoptag und Anbieter),
- über die ganze Republik verstreute Verlage und einzelne Trainingsinstitute, die spezielle Trainingsspiele anbieten,
- letztendlich natürlich Ihre kreativen Eigenentwicklungen!

So viele Spiele! So viele Seminar-Zutaten! Und doch suchte man bisher vergeblich nach einem begleitenden Rezeptbuch, das Tipps darüber enthält

- wie man die Spiele im Training am besten anrührt,
- wie man die Gäste (Teilnehmende, Auftraggebende) an den Tisch bekommt,
- wie die Spiele in ein Trainingsmenü passen und wie dieses aufgebaut sein kann,
- wie eine ansprechende Tischdekoration aussieht.





Das Spiel als Zutat im Seminar

In der pädagogischen und psychologischen Fachliteratur taucht immer wieder die Diskussion auf, was ein Spiel eigentlich ist.

Kontrovers diskutiert wird dabei das Kriterium der Zweckfreiheit: Darf ein Spiel nur dann Spiel genannt werden, wenn damit keinerlei Zweck verfolgt wird?

Trainingsspiele sind stets ziel- und wirkungsorientiert.

Für unsere Arbeit und für dieses Buch gilt eindeutig: Nein! Unsere Spiele verfolgen alle einen Zweck – genauso wie jedes Training an sich schon einen Zweck verfolgt: Jedes Trainingsspiel darin hat sein Ziel und auch seine erwünschte Wirkung.

Grundsätzlich setzen wir im Seminar nur Spiele ein:

- die im Kontext Sinn machen und einen situativen Bezug haben
und
- deren Sinn wir auch transparent machen können.

Seit wir in der Bildungsarbeit tätig sind, beeindruckt uns der Nutzen und die Lebendigkeit, die durch Trainingsspiele in Gruppen erzeugt werden können. Viele Situationen lassen sich durch den Einsatz von Spielen einfacher und für TeilnehmerInnen wie TrainerInnen nachhaltiger gestalten.

Am Anfang war es der Effekt, der uns verblüffte, mit der Zeit wurde daraus die Suche nach den dahinterliegenden und erfolgsrelevanten Prinzipien.

Einleitung

Warum funktionieren und wirken Spiele so gut und wie können wir die dahinter liegenden Prinzipien auch für andere Situationen im Training nutzbar machen?

Ein Erfolgsprinzip ist der **Dreiecks-Effekt** von Spielen:

TrainerIn, TeilnehmerIn und Spiel bilden das unsichtbare Dreieck. Wenn ein Thema über ein Spiel transportiert wird, so wird das Spiel als Sache in den Fokus gerückt.

TrainerInnen und TeilnehmerInnen können Reflexion und Feedback mit Blick auf das Spiel auf die Sache zentrieren. Nicht der Teilnehmer als Person hat sich z.B. hinderlich verhalten, sondern der Rolleninhaber im Spiel.

Nicht die Seminarleitung hat schlecht geplant, sondern das Spiel hat diesen Verlauf genommen. Kränkungen werden vermieden und der gegenseitige Respekt gefördert. Gerade bei potenziell konfliktträchtigen Themen wie zum Beispiel Kooperation und Teamarbeit, ermöglicht das Arbeiten mit Spielen eine kränkungsarme Reflexion.

Was ist Spiel?

Wir benutzen das Wort Spiel recht großzügig. Als Spiel bezeichnen wir:

- eine Übung oder Aufgabe mit spielerischem „So-tun-als-ob“-Charakter,
- das Erschaffen und sich Bewegen in einer fiktiven Welt,



- das Bearbeiten eines Themas auf einer anderen, spielerisch-kreativen Ebene,
- Handlungen oder Denkvorgänge, die in ihrer Art nicht dem gesellschaftlichen Alltag entsprechen oder Teile daraus karikieren.

Damit Spannung und Freude aufkommt, müssen Spiele:

- Neugierde entfachen
- Überraschungen bieten
- Problemlösungsverhalten stimulieren
- Momente von Ungewissheit und Risiko enthalten.⁽¹⁾

Guts Muths formuliert 1796 seine Anforderungen, was Spiele leisten sollen:

- Auf irgendeine Art vorteilhaft sein,
- den Körper bald mehr, bald minder bewegen und die Gesundheit befördern,
- Schnelligkeit, Kraft und Biegsamkeit in die Glieder bringen,
- bald diesen, bald jenen Sinn in lebhafte Tätigkeit versetzen,
- unterhaltsam sein, bald Ehrliche, bald die Tätigkeit spannen, bald gegen Empfindlichkeit abstumpfen, Geduld prüfen, Besonnenheit und Mut auf die Probe stellen,
- Übung sein für Beobachtungsgeist, Gedächtnis, Aufmerksamkeit, Phantasie, Verstand.⁽²⁾

Damals wie heute wurde das Spiel in erster Linie Kindern und Jugendlichen zugeschrieben und als Erziehungsmittel verstanden. Merkwürdig – sind

all diese Ziele für Erwachsene im Beruf denn nicht erstrebenswert? Verblüffend ist für uns die ständige geistige Nähe von Spiel- und Arbeitswelten. Nicht allein durch den von uns geleisteten Transfer, sondern auch dadurch, wie die TeilnehmerInnen die Spiele selber bewerten. Da wird aus Spiel sehr schnell Ernst, Parallelen werden deutlich und die Grenzen zur Realität verschieben sich.

Das, was als Spiel bezeichnet wird, rückt ganz nah heran an die Praxis und spiegelt z.B. Anforderungen an Führungskräfte, Abläufe im Projektmanagement oder Kernkompetenzen der Mitarbeiter.

H. Scheuerl beschreibt, was ein Spiel von den Spielenden verlangt und benutzt dabei Formulierungen, die den Anforderungsprofilen im modernen Management sehr nahe kommen:

„Verlangt wird bei allen Spielen eine Sensibilität für die Selbständigkeit und allzeit gefährdete schwebende Gleichgewichtslage des Spielverlaufs. Man kann ihn nicht einfach willkürlich ‚in die Hand nehmen‘, nicht ‚machen‘. Man muss zu seinem Gelingen behutsame Impulse beitragen und die Antworten der Gegenstände oder Mitspieler, ihre neuen Konstellationen und Konfigurationen abwarten. Dazu ist oft eine gespannte, manchmal geradezu lauernde Aufmerksamkeit nötig, die sich aber nur einstellt, wenn man in allen anderen Beziehungen gelöst und entspannt ist, wenn man nicht krampfhaft und starr etwas durchsetzen will, sondern sich flexibel hält. Das Können des Spielers ist von eigentümlicher, doppelseitiger Art: Er muss nicht nur tun, sondern auch lassen können; er muss beides zugleich im rechten Augenblick.“⁽³⁾

„Man findet in Spielen die gleichen Motive und die gleichen sozialen Gefüge wie außerhalb, jedoch ohne die üblichen Lasten und Ärgernisse und ohne die üblichen Risiken und Verwicklungen.“⁽³⁾

„Spiel verlangt, dass man sein ganzes Selbst hineinlegt. Mit ganzem Herzen dabei ist. Das erzeugt das Gefühl der Lebendigkeit.“⁽³⁾

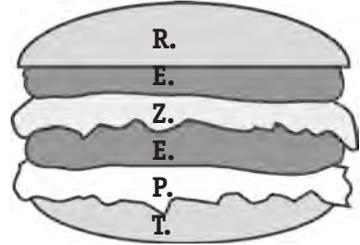
Neben den auflockernden, aktivierenden und stimulierenden Wirkungen ist das Spiel (...) „ein Bereich, der sich von der ‚ernsthaften‘, festgelegten und festlegenden Wirklichkeit und ihrem hohen Verbindlichkeits- und Wirkungscharakter abhebt. Es ist eine andere Wirklichkeit mit anderen Funktionen und Wirkungen: unverbindlicher, offener, freier. In Bezug auf die Wirklichkeit ist das Spiel eine ‚lebendige Hüllschicht‘, die sich um den Wirklichkeitskern lagert. Diese Hüllschicht, der Raum des Spiels, bildet ein Reservoir an locker gefügten Potenzialitäten, an Möglichkeiten, die realisiert werden KÖNNEN: Wirklichkeitsauffassungen, Wertvorstellungen, Handlungsbereitschaften. Der Spielende vergrößert seine Möglichkeiten. Er erspielt, was alles sein KANN.“⁽⁴⁾

Der Spielende erlebt sich im Spiel selbst neu und erweitert auf diese Weise auch das Repertoire seines Denkens und Handelns in der Wirklichkeit.

Diese Erfahrungen werden auch in der Wirklichkeit nicht ohne Folgen bleiben. Hat sich der Spielende im Spiel neu erlebt, bisher verborgene Seiten an sich entdeckt, hat andere Möglichkeiten probiert, zu denken, zu fühlen, zu bewerten und zu handeln, war mit Vorgehensweisen erfolgreich oder ist gescheitert, so erweitert das auch sein Repertoire des Denkens und Handelns in der Wirklichkeit. Besonders deutlich wird dieser Vorgang dann, wenn ein Transferanlass geschaffen wird, z.B. bei der Reflexionsarbeit im Anschluss an kooperative Teamaufgaben. Der Prozess geschieht nämlich dann öffentlich, und nicht im Verborgenen. Er wird durch die Spielleitung angeleitet und so ins Bewusstsein gerückt.

Das R.E.Z.E.P.T. – Modell

Um diesem Buch Klarheit und Struktur zu geben, haben wir, angelehnt an Schemata zum Aufbau von Seminaren, das R.E.Z.E.P.T. – Modell entwickelt. Es dient uns doppelt: Als roter Faden und Orientierungshilfe für unser Buch und als Grundschema für den Aufbau von Bildungsveranstaltungen. Letzteres ist vor allem deshalb bedeutsam, weil Seminare und Trainings Phasen unterliegen, für die, will man Spiele einsetzen, jeweils grundlegend andere Anforderungen gelten.



Das R.E.Z.E.P.T. – Modell als roter Faden im Buch

Etwas abgewandelt und zum Teil mit weiteren Zutaten angereichert haben wir R.E.Z.E.P.T. als Struktur und Rahmenhandlung für dieses Buch aufbereitet. Schnell lag uns die Analogie zur Küche auf der Zunge und so wurde das Bild der (Koch-)Rezepte der rote Faden, der sich nun als Spiel im Spiel durch das ganze Buch zieht. Es hätte auch ein anderes sein können, aber uns kam es darauf an, überhaupt exemplarisch eine Rahmenhandlung zu zeigen und durchzuspielen. Denn genau diesen Anspruch formulieren wir immer wieder an den gekonnten Einsatz von Spielen im Seminar: Es reicht nicht, ein Spiel einzusetzen – auf das **Wie**, auf die stimmige Einbindung und den thematischen Bezug kommt es an.

Rezept zum Umgang mit diesem Buch

Wie ein traditionelles Rezeptbuch lässt sich auch dieses Buch lesen: Schlagen Sie im Inhaltsverzeichnis nach, worauf Sie Appetit haben und dann lesen Sie den entsprechenden Teil. Querverweise führen Sie konsequent zu verwandten Themen. Es gibt kein Kapitel, das Sie gelesen haben müssen, um ein anderes zu verstehen. Denn alle Themen sind in sich abgeschlossenen und mit für sich stehenden Texten aufgebaut. Querlesen oder auch sich schnell einen Rat holen sind dadurch möglich: So werden Sie als Feinschmecker oder Fast-Food-Liebhaber gleichermaßen auf Ihre Kosten kommen.

Wir wünschen Ihnen einen guten Appetit und viel Freude beim Genießen unserer R.E.Z.E.P.T.e.

Amelie Funcke

Axel Rachow

- (1) HECKHAUSEN in: FRITZ, Jürgen: Theorie und Pädagogik des Spiels. Juventa Verlag, Weinheim und München 1991
- (2) MUTHS in: FRITZ, Jürgen: Theorie und Pädagogik des Spiels. Juventa Verlag, Weinheim und München 1991
- (3) SUTTON-SMITH in: FRITZ, Jürgen: Theorie und Pädagogik des Spiels. Juventa Verlag, Weinheim und München 1991
- (4) SCHEUERL in: FRITZ, Jürgen: Theorie und Pädagogik des Spiels. Juventa Verlag, Weinheim und München 1991



Da stimmt was nicht mit dem Gruppenklima

Auch das kann schwierig werden: es passiert etwas oder es ist etwas geschehen, das die Gruppenstimmung negativ beeinflusst. Sie merken, dass die Gruppe schlecht drauf ist, haben aber unter Umständen nicht mitbekommen, warum. Viele Gründe sind möglich und sie müssen nicht unbedingt mit dem Seminar zu tun haben. Ursachen aus unserer Praxis sind z.B.

- ein Teilnehmer, der bis dato Führungskraft war, ist gerade degradiert worden,
- die Angst einiger Teilnehmer vor Prüfungen,
- der plötzliche Tod einer Kollegin zu Hause,
- ein Teilnehmer hat sich in einer Arbeitsgruppe den Teilnehmerinnen gegenüber schlecht benommen,
- in einer Gruppe, die häufig in der gleichen Zusammensetzung Seminare besucht, hat sich zwischenzeitlich ungeklärter Konfliktstoff angesammelt.

Was können Sie tun?

Wenn Sie solche Schwierigkeiten in Form von Lähmungen oder schlechten Stimmungen in Ihrer Gruppe wahrnehmen, ist es kaum möglich, mit der heiteren und lebendigen Methodik „Spiel“ ohne vorherige Klärung zu arbeiten. Wichtig ist, dass Sie möglichst schnell herausbekommen, was Sache ist. Ein Klärung im Gespräch mit Einzelnen oder der Gruppe kann Wunder wirken. Seien Sie aber zurückhaltend mit Lösungsvorschlägen, erfragen Sie diese lieber von der Gruppe.



2. Strategietipp:

Machen Sie ein Gesprächsangebot, führen Sie Klärung herbei und ändern Sie ggf. Ihr Programm.

Die Klärung kann dann auch ergeben, dass es angebracht ist, auf das Spielen zu verzichten, bzw. das Programm völlig umzustellen.

Da stimmt was nicht mit dem Gleichstand bei den Teilnehmern



Eine relativ häufige Schwierigkeit: Die TeilnehmerInnen sind nicht auf dem gleichen Stand. Auch wenn die Gründe hierfür ganz unterschiedlich sind, verfolgen die Strategietipps zur Lösung das gleiche Ziel: Die Gruppenmitglieder sollen in eine nahezu gleiche Ausgangsposition versetzt werden.

Beispiel 1: Wie kommen Sie zum gleichen Stand, wenn TeilnehmerInnen später erscheinen?

Integrieren Sie später Kommende in das schon laufende Geschehen. Besonders wichtig ist das am ersten Seminartag. Denn gerade dann, wenn Sie das Kennenlernen spielerisch gestalten, läuft schon in den ersten 10 Minuten soviel ab, dass ein nachkommender Teilnehmer in eine für ihn völlig überraschende, verunsichernde Situation hineingerät. Wie Sie diesen Teilnehmer am besten hereinholen, hängt von der Situation ab, in die dieser hereinplatzt.

Kommt jemand in einer Anfangssituation in ein bereits laufendes Geschehen, kann die Spielleitung die betreffende Person kurz beiseite nehmen, willkommen heißen und instruieren. Manchmal passt auch eine freundliche Begrüßung und die Gelegenheit, sich kurz vor der Gruppe vorzustellen besser, um dann zu erläutern, was bisher geschehen ist.



3. Strategietipp:

Informieren Sie kurz über das Geschehen und integrieren Sie den neuen Teilnehmer rasch.

Geben Sie dem Teilnehmer keinen Raum für seine „Story“ und keinesfalls mehr Raum sich vorzustellen, als den anderen Seminarteilnehmern. Im Vordergrund sollte stets das Seminargeschehen bleiben.

Kommt jemand einen halben oder ganzen Tag später, lassen wir uns gerne von den Teilnehmern der Gruppe unterstützen: Die Gruppe kann dann in einer Art Rückblick erzählen, darstellen oder präsentieren, was sich bisher abgespielt hat. Optimal ist es, wenn Sie schon vorab über das Nachkommen informiert wurden und diesen Umstand humorvoll in die Spielhandlung integrieren können.

Beispiel 2: Wie kommen Sie zum gleichen Stand, wenn Kranke oder Behinderte unter den Seminarteilnehmern sind?

Haben Sie kranke oder behinderte Teilnehmer dabei, sollten Sie sich möglichst schnell einen Überblick darüber verschaffen, was diese Personen mitmachen können und was nicht.

Gleichstand herstellen heißt hier, die Methoden so auszuwählen oder anzupassen, dass alle ganz mitmachen können oder unterschiedliche, aber gleichwertige Aufgaben übernehmen können.

Bei vielen kooperativen Spielen z.B., ist die Rolle der Beobachtung eine gleichwertige Aufgabe. Mit einer Behinderung oder Krankheit umzugehen, etwa eine Teamaufgabe zu bewältigen, bei der der Rollstuhl ein echtes (aber nicht unlösbares) Handicap wäre, kann auch eine besondere Herausforderung für eine Gruppe sein. Allerdings setzt dies großes Selbstbewusstsein bei der betreffenden Person und natürlich ihr Einverständnis voraus.



4. Strategietipp:

Passen Sie das Spiel an die Behinderung an oder schaffen Sie zusätzliche Aufgaben.

Beispiel 3: Wie kommen Sie zum gleichen Stand, wenn ein Teilnehmer Verständnis-schwierigkeiten signalisiert?

Sie können nicht anfangen, bevor nicht alle TeilnehmerInnen die Zielsetzung und Regeln des Spiels verstanden haben. Nach- und Verständnisfragen während des Spiels führen zu lästigen Unterbrechungen. Darunter leiden Dynamik und Motivation, denn der Rest der Gruppe will loslegen und wird stattdessen immer wieder gebremst.

Nicht immer sind Verständnisschwierigkeiten Probleme der Menschen, die sie benennen, sondern werden stellvertretend für die Gruppe oder Einzelne geäußert. Wiederholen Sie in diesem Fall knapp die Aufgabenstellung, das Ziel, die Regeln und machen Sie deutlich, wann oder wodurch das Spiel beendet wird. Benutzen Sie hierzu „Ich-Botschaften“: „Ich bin wohl ein wenig rasch in der Erklärung gewesen ...“ oder „Ich fasse nochmals kurz die wichtigsten Regeln zusammen ...“. Damit signalisieren Sie, dass sie die Situation erfasst haben und den einzelnen Teilnehmer nicht bloßstellen wollen.

Überprüfen Sie anschließend selbstkritisch, ob Sie Ihre Erläuterungen noch einfacher, noch deutlicher, noch schlüssiger aufbauen können.

Eine Visualisierung von Aufgabe, Ziel und Regeln ist besonders bei komplexen Aufgabenstellungen hilfreich. Zusätzlich zentrieren Sie so die Aufmerksamkeit und erreichen ebenfalls die stärker visuell orientierten Lerntypen.

(Hinweise zur zielgerichteten Erklärung von Spielen finden Sie in ► *E.ngagiert handeln ... in der Spiel-moderation, S. 181*).



5. Strategietipp:

Wiederholen Sie Ihre Erläuterungen, nutzen Sie Visualisierungen und reflektieren Sie die Prägnanz Ihrer Erklärungen.



Da stimmt was nicht mit einzelnen Teilnehmern

Wie unterschiedlich das Leitungsverhalten in Trainingssituationen mit spielerischen Elementen sein kann, möchten wir Ihnen an den folgenden schwierigen Situationen mit einzelnen Teilnehmern aus unserer Seminarpraxis verdeutlichen:

Fallbeispiel 1: Ein Teilnehmer A reagiert aggressiv und greift andere Teilnehmer an.

Wenn Sie Spiele im Seminar einsetzen, haben Sie häufig mit Emotionen zu tun. Im Spiel wird Gefühlen Raum gegeben. Spielende TeilnehmerInnen kommen sich näher, zeigen mehr von ihrer Persönlichkeit und haben weniger Möglichkeiten, ihre „Fassaden zu pflegen“.

Spiele setzen Emotionen und Gruppendynamik frei, manchmal eben auch Wut und Aggressivität.

Was können Sie tun?

1. Zunächst sollten Sie sorgfältig unterscheiden: Wurde die Aggression im Spiel ausgelöst, hat aber mit dem Spiel selbst nichts zu tun?

Ein Beispiel: Im Spiel entladen sich plötzlich und unvermittelt Aggressionen, die der Teilnehmer A gegen einen anderen schon über mehrere Tage gesammelt hat. Das Spiel ist unterbrochen, der Angegriffene geschockt, die Gruppe irritiert und erschrocken. Sie müssen schnell und entschieden denken und handeln.

Ihre Aufgabe ist es:

- Einzuschätzen, ob der Angegriffene oder der Angreifer geschützt werden muss.
- Zu erkennen, ggf. abzuklären, welche Bedeutung, auch für den weiteren Verlauf des Seminars, die Sache hat.
- Zu entscheiden oder zu verabreden, ob der Vorfall
 - zunächst übergangen und das Programm weitergeführt wird,
 - eine Klärung auf später verschoben werden kann,
 - im Seminar besprochen werden soll,
 - oder ob es z.B. genügt eine kurze Pause anzubieten, damit die „Streithähne“ ihre Sache klären können.
- Zu überlegen, wie weiter mit dem unterbrochenen Spiel umgegangen werden kann, bzw. wie Sie gemeinsam mit der Gruppe wieder die Kurve kriegen.

Ist der Teilnehmer A aggressiv und sauer, nachdem er in der Spielsituation, etwa bei dem Versuch, die Aufgabe gemeinsam zu bewältigen, schlechte Erfahrungen gemacht hat?

Wenn es um das Lösen kooperativer Aufgaben in Gruppen geht, sollten Sie immer mit heftigen Reaktionen rechnen. Die – oft unter Zeitdruck zu bewältigenden Spielaufgaben – können Stress und Angst bewirken. Tief verwurzelte Persönlichkeitsstrukturen und Verhaltensweisen werden gefordert, in Frage gestellt und angegriffen. Die persönliche Betroffenheit ist wesentlich höher, als bei anderen Trainingsmethoden.



6. Strategietipp:

Sofort handeln: klären oder weitermachen?

Hat Ihnen diese Leseprobe gefallen?

Als Mitglied von **Training aktuell** erhalten Sie beim Kauf von Trainingsmedien Sonderpreise. Beispielsweise bis zu **20% Rabatt auf Bücher**.

Zum Online-Shop

Training *aktuell* einen Monat lang testen



Ihre Mitgliedschaft im Testmonat beinhaltet:

- ▶ eine ePaper-Ausgabe **Training aktuell** (auch Printabo möglich)
- ▶ **Teil-Flatrate** auf 5.000 Tools, Bilder, Inputs, Vertragsmuster www.trainerkoffer.de
- ▶ **Sonderpreise** auf Trainingsmedien: ca. **20% Rabatt** auf auf Bücher, Trainingskonzepte im Durchschnitt **70 EUR günstiger**
- ▶ **Flatrate auf das digitale Zeitschriftenarchiv**: monatlich neue Beiträge, Dossiers, Heftausgaben

Mitgliedschaft testen