

Spiele

die verbinden 1

Offenheit und Vertrauen

in der Anfangsphase

Klaus W. Vopel

iskopress

Klaus W. Vopel: Spiele, die verbinden.
 Offenheit und Vertrauen in der Anfangsphase
 Band 1 – 4. Auflage 2011
 ISBN 978-3-89403-331-6

Copyright © iskopress, Salzhausen
 Umschlaggestaltung:
 Mathias Hütter, Schwäbisch Gmünd
 Druck und Bindung: Aalex Buchproduktion,
 Großburgwedel

**Bibliografische Information der
 Deutschen Bibliothek**

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in
 der Deutschen Nationalbibliografie;
 detaillierte bibliografische Daten sind im Internet
 über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Inhalt

Einleitung	9
Kapitel 1: Die Magie unseres Namens	17
Handschlag oder Verbeugung	18
Guten Tag, Shalom, Salut	19
Begrüßung mit den Ellenbogen	20
Tischgespräche	21
Namenskreis mit Plüschtier	22
Das ist mein Name	23
Plätze tauschen	24
Hände schütteln	25
Name mit Adjektiv	26
Sich vorstellen	27
So fühle ich mich	28
Eine Geschichte erfinden	29
Kreuzwort-Design	30
Der Name als Orakel	31
Geflüsterte Namen	32
Der Schrei	33
Ich bin ich!	34
Umgedrehte Namen	35
Telegramme	36
Und wer war das?	37
Jazz	38
Namen werfen	39
Fang das!	40
Volleyball	41
Ahoi!	42
In Schwung halten	43
Im Zentrum stehen	44
Ein Hoch auf die Gruppe	45
Tempo!	46
Der Vorhang fällt	47
Wer war's?	48

Kapitel 2: Einander kennenlernen	49
Schreiben wie Agatha Christie	50
Raten, wer beschrieben wird	51
Vorstellung aus der Perspektive eines anderen	52
Das geheime Wissen der Uhren	53
12 Fragen an den Leiter	54
Beobachten wie ein Journalist	55
Zahlen, die mein Leben prägen	56
Die Sonne scheint auf jeden, der... ..	57
Und wer im Mai geboren ist... ..	58
Vier Ecken – vier Vorlieben	59
Unterhaltung im Doppelkreis	61
Wechselnde Teams	62
Wahr oder falsch?	63
Mein Bild von dir	64
Selbstporträt	65
Von Kopf bis Fuß	66
Drei Adjektive	67
Drei Fragen	68
Unikate	69
Unterschiede schätzen lernen	70
Markenzeichen	71
Werbespot	72
Titel, lauter Titel!	73
Drei Objekte	74
Metaphern	75
Krimskrams	76
Tableau	77
Kategorien	78
Ähnlichkeiten und Unterschiede	79
Gemeinsamkeiten betonen	80
Empfindlichkeiten und Vorlieben	81
Konzentrische Kreise	82
Wir beide... ..	83
Eine Art Schatzsuche	84
Bingo!	86

Mein Platz auf der Skala	88
Rasende Reporter	89
Gelenktes Interview	90
Selbstgesteuertes Interview	92
Das weiß nur Miss Marple	93
Kapitel 3: Spiele, die verbinden	95
Supernova	96
Alle hoch!	97
Japanische Schmetterlinge	98
Wörter aus vier Buchstaben	99
Ja!!!	100
Kuddel Daddeldu	102
Geheimnisse	103
Drauflos reden	104
Küssen und beißen	105
Sag mir fünf... ..	106
Nach Anweisung zeichnen	108
Imaginärer Ball	110
Tanz der Hände	112
Zeig mir deine Hand	114
Spiegeln	115
Sich aufeinander einstimmen	116
Rücken an Rücken	117
Gefühlte Bilder	118
Telefax	120
Echo	121
Ich bin dran	122
Bis 20 zählen	123
Monster-Dialog	124
Synchron bewegen	126
Eine neue Reihenfolge	127
Imaginäres Tauziehen	128
Eine Wolldecke falten	128
Eine Maschine mit Charakter	130
Großmutter's Schlüsselbund	132
Den Rhythmus weitergeben	133

Kapitel 4: Geschichten erzählen	135
Autobiografie – in Abschnitten	136
Biografie in zwei Minuten	137
Sich selbst als ein anderer vorstellen	138
Starke Gefühle	139
Memorabilia	140
Kindheitserinnerungen	141
Der Junge mit dem Saxofon	142
Vier Wörter suchen eine Geschichte	143
Der Umschlag	144
Zum Glück... Leider...	145
Gemeinsam erzählen	146
Ping und Pong	148
Fotoreportage	149
Blackout	150
Ein Wort zur Zeit	152
Eine Geschichte à la carte	154
Geschichten mit Löchern 1	156
Geschichten mit Löchern 2	157

Einleitung

Lernen mit Spaß – Spaß am Lernen. Hier finden Sie viele Möglichkeiten, wie Sie Lern-, Arbeits- und Trainingsgruppen einen guten Start geben können. Die Spiele schaffen ein Gruppenklima, das durch emotionale Sicherheit, Lust am Lernen und Kreativität geprägt ist. Sie sprechen Geist und Gefühl ebenso an wie die Sinne und das menschliche Bedürfnis nach Bewegung. Aber vor allem zeichnen sich diese Spiele durch einen hohen „Spaßfaktor“ aus. Spaß ist die beste Antwort auf das Motivationsproblem. Spaß bedeutet Energie, Phantasie, Kommunikation, Risikobereitschaft und Improvisation. Spaß macht die Arbeit in Gruppen spontaner, konzentrierter und überraschender. Spaß ist nicht nur ein Charakteristikum des kindlichen Lernens. Jeder Gruppenleiter kann sich seine Arbeit erleichtern, wenn er den Spaß bei der Arbeit als grundlegendes pädagogisches Prinzip betrachtet. Bei der Planung einer Veranstaltung, bei der Vorbereitung einzelner Sitzungen, bei der Auswertung eines Tages wird er sich dann regelmäßig fragen: „Wie viel Spaß haben meine Teilnehmer?“

Leider ist es bei der Arbeit mit Erwachsenen meist mit dem Spaß nicht weit her. Und wir können leicht erkennen, ob eine Gruppe Spaß hat oder ob sie an einem Spaßdefizit leidet. Wenn der Spaßquotient groß genug ist, dann ist die Gruppe lebendig, dann sind die Teilnehmer gern zusammen, sie respektieren sich gegenseitig und sind bereit, einander zu helfen. Sie setzen sich dann auch bereitwilliger mit den unvermeidbaren Schwierigkeiten auseinander, die mit jeder Gruppenarbeit verbunden sind: mit Konflikten, mit dem Ringen um die Gruppennormen, mit Machtfragen, mit all den Ängsten vor Ablehnung und Verletzungen.

Die Anfangsphase. Wir können die Anfangsphase einer Gruppe mit einem „Blind Date“ vergleichen: Große Hoffnungen und große Unsicherheit halten sich die Waage. Die Teilnehmer einer Gruppe wünschen sich, dass sie Zeit und Geld gut investieren, dass sie etwas Neues lernen und sich nicht langweilen werden. Denn zunächst gehen sie mit gemischten Gefühlen in eine Gruppe. Jede neue Gruppe bedeutet Unsicherheit und wirft viele Fragen auf:

- Werde ich hier leicht Kontakt finden?
- Werde ich von den anderen Teilnehmern respektiert werden?
- Werde ich geschätzt und vielleicht sogar gemocht werden?
- Wie viel muss ich von meiner Individualität aufgeben?
- Finde ich hier Menschen, die mir ähnlich sind?
- Begegne ich hier Menschen, die ich interessant finde, weil sie anders sind als ich?
- Werden wir hier Spielregeln für die gemeinsame Arbeit entwickeln, die auch für mich akzeptabel sind?
- Wie viel Vertrauen werde ich zu den anderen Teilnehmern entwickeln können?
- Kann ich hier genug Einfluss ausüben?

- Wie viel Konkurrenz wird es geben?
- Bringe ich genügend Wissen, Erfahrung, geistige Flexibilität und soziale Geschicklichkeit mit?
- Kann ich meine besonderen Stärken einbringen?
- Werde ich bloßgestellt oder verletzt werden?
- Werde ich ins Abseits geraten?
- Muss ich hier Dinge tun, die nicht zu meinen persönlichen Wertvorstellungen passen?
- Werde ich hier Spaß haben?

Und wichtige Fragen gelten natürlich auch dem Gruppenleiter:

- Ist dieser Gruppenleiter kompetent?
- Ist er gerecht?
- Ist die Arbeit mit ihm interessant?
- Wird er mich überhaupt wahrnehmen?
- Wird er mich unterstützen, wenn ich irgendwie in Bedrängnis gerate?
- Wird er es schaffen, die Gruppe zusammenzuführen und zusammenzuhalten?

Alle diese Fragen spiegeln die gemischten Gefühle und Ambivalenzen der Teilnehmer (und des Gruppenleiters). Unsere Bedürfnisse sind nämlich keineswegs eindeutig, sondern paradox: Wir wollen dazugehören *und* unsere Freiheit behalten; wir wollen gemocht werden *und* Einfluss ausüben; wir wollen vertrauen können *und* genügend Kontrolle behalten; wir sind neugierig, aber wir möchten die Komfortzone des Gewohnten nicht verlassen; wir möchten vom Gruppenleiter geführt und beschützt werden, aber wir behalten uns vor, ihn zu beurteilen; wir wünschen uns Spielregeln, aber wir haben ein Bedürfnis nach Spontaneität.

Die Teilnehmer wissen selbst, dass ihre zahlreichen und teils widersprüchlichen Erwartungen nicht leicht zu befriedigen sind. Vielleicht fragen sich viele: Wird dieser Gruppenleiter es schaffen, unsere heterogenen Erwartungen zu integrieren und daraus „unsere Gruppe“ zu machen? Aber in der Anfangsphase ist jeder zunächst damit beschäftigt, für die eigene Sicherheit zu sorgen, und nur wenige sind in der Lage, die komplizierte Gruppendynamik dieser Situation mit abgeklärtem Humor zu betrachten. Es ist daher der Job des Gruppenleiters, dafür zu sorgen, dass in der Gruppe eine humorvolle Atmosphäre entstehen kann. Eine humorvolle Atmosphäre bedeutet Toleranz, Verzicht auf Rechthaberei sowie die Einsicht, dass es auf die meisten Fragen verschiedene Antworten gibt. Humor entspannt das Gruppenklima und ist die Voraussetzung für Experimentierfreude und Integration. Ein humorvoller Gruppenleiter wird selten erleben, dass es in der Gruppe eine Spaltung gibt. Spaltungen sind in der Regel die Antwort der Gruppe auf Dogmatismus und eine übermäßige Dominanz des Gruppenleiters. Natürlich muss der Humor des Gruppenleiters die eigenen Unzulänglichkeiten mit einschließen. Und je stärker die Professionalität des Gruppenleiters ausgebildet ist, desto mehr wird er bestrebt sein, im Laufe der Arbeit zurückzutreten, weniger selbst zu antworten und stattdessen das

Lernpotenzial der Gruppe zur Entfaltung zu bringen. Eine humorvolle Haltung des Gruppenleiters ist die beste Garantie dafür, dass in der Gruppe eine spielerische Atmosphäre entsteht, in der viel ausprobiert werden kann und in der die Teilnehmer mehr und mehr Verantwortung übernehmen.

Die Aufgaben des Leiters. Wenn eine Gruppe zum ersten Mal zusammenkommt, dann schaut sie zunächst erwartungsvoll auf den Gruppenleiter in der Hoffnung, in dieser Situation Anleitung und Unterstützung zu bekommen. Dieser Wunsch ist ganz natürlich, und es macht keinen Sinn, die Teilnehmer hier zu frustrieren oder ihnen insgeheim ihre Abhängigkeitsbedürfnisse vorzuwerfen. Gehen Sie ganz pragmatisch vor und übernehmen Sie am Anfang eine entschiedene Haltung, die sich im Verlauf der Arbeit dann allerdings in einen mehr partizipativen, zurückhaltenden Leitungsstil wandeln soll. Geben Sie klare und deutliche Anweisungen und konzentrieren Sie Ihre Aufmerksamkeit darauf, dass die Gruppe schnell und leicht aktiv wird. Seien Sie sich darüber klar, dass Ihre Anwesenheit für die Teilnehmer Stabilität, Sicherheit und Optimismus garantiert. Erzählen Sie den Teilnehmern etwas über Ihren professionellen Hintergrund, über Ihre Erfahrungen und geben Sie ihnen vernünftige Gründe für ein Anfangsvertrauen. Geben Sie Einblick in Ihre Lernphilosophie und in Ihre psychologischen Axiome. Solche Hintergrundinformationen sind häufig ein gutes Entree in die gemeinsame Arbeit. Sie geben Orientierung und dämpfen die vorhandene Aufregung etwas. Vor allem können solche Hinweise die Teilnehmer neugierig darauf machen, wie Sie praktisch arbeiten. Und Sie sollten nicht allzu lange warten, bis Sie mit der praktischen Arbeit beginnen.

In der Anfangsphase gibt es sechs grundlegende Elemente, die dafür sorgen, dass eine arbeitsfähige und kohäsive Gruppe entstehen kann. Der Gruppenleiter wird versuchen, alle diese Elemente im Auge zu haben und sie so zu gewichten, dass sie zur Persönlichkeit der Teilnehmer, zu den Zielen der Gruppe und zur Dauer des Programms passen:

- Kennenlernen,
- Vertrauen,
- Kommunikation,
- Kooperation,
- Lernbereitschaft,
- Spaß.

Kennenlernen. Hier geht es zunächst darum, dass jeder die Namen der übrigen Teilnehmer rasch lernen kann. Nur wenn die Namen bekannt sind, können sich die Teilnehmer ungezwungen anreden und schnell ein hohes Maß gruppenzentrierter Kommunikation entwickeln. Zum Kennenlernen gehört außerdem die Möglichkeit, etwas von der eigenen Persönlichkeit zu zeigen, damit die anderen wissen, wer ich bin. Damit ich für die anderen nicht anonym bleibe, möchte ich, dass sie etwas von mir wissen – von meinen Vorlieben, von meinen Stärken und Empfindlichkeiten,

von meiner Lebensgeschichte und meinen aktuellen Lebensumständen. Das ist die Voraussetzung dafür, dass das Ich taktvoll und funktional in die Gruppenarbeit einbezogen werden kann.

Zum Prozess des Kennenlernens gehören noch zwei wichtige Bedürfnisse der Teilnehmer: Jeder hat zunächst den Wunsch, mit seinen persönlichen Eigenheiten akzeptiert zu werden. Auch wenn wir bereit sind, uns anzupassen und uns auf die anderen Teilnehmer einzustellen, möchten wir uns doch nicht aufgeben. Und auch Erwachsene wissen, dass sie vieles bei sich nicht ändern können. Individuelles Temperament, Wertorientierung, soziale, praktische und intellektuelle Skills bilden so etwas wie eine persönliche Grundausstattung. Daher hofft jeder, dass Leiter und Teilnehmer seine Besonderheiten anerkennen und ihm zu verstehen geben, dass er als Gruppenmitglied „gut genug“ ist.

Darüber hinaus ist jeder Teilnehmer daran interessiert, Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen sich und den anderen festzustellen. In der Regel sind wir froh, wenn es einige Gruppenmitglieder gibt, die uns ähnlich sind, die ähnliche Erfahrungen im Leben gemacht haben, die vor ähnlichen Aufgaben stehen. Fremdheit und Unterschiedlichkeit ist für viele zunächst eine Herausforderung. Im Laufe der Zeit können wir dann entdecken, dass Unterschiede unsere Lernchancen verbessern. Teilnehmer, die ganz anders sind als wir selbst, können unsere Reflexion anregen, unsere Neugier und Kreativität wecken und manchmal sogar Wünsche nach eigener Veränderung beflügeln. Erfahrene Gruppenleiter wissen, dass es viel schwieriger ist, mit homogenen Gruppen zu arbeiten, z. B. mit Gruppen, die aus lauter LehrerInnen, BuchhalterInnen oder SozialarbeiterInnen bestehen. In solchen Gruppen schlägt das Gefühl der Vertrautheit leicht in Langeweile oder Ablehnung um, weil dem Vertrauten die Kraft der Herausforderung fehlt. Heterogene Gruppen in Bezug auf Beruf, Alter und Geschlechtszugehörigkeit sind leichter zu leiten, weil sich der Gruppenleiter hier mit der Neugier der Teilnehmer verbünden kann und dem natürlichen Wunsch eines jeden, den eigenen Horizont zu erweitern.

Wenn die Gruppenmitglieder bald erkennen können, dass es genügend Ähnlichkeiten und genügend Unterschiede gibt, kommen sie zu einer positiven Einschätzung ihrer Lernchancen und sind bereit, die Gruppe als attraktiv einzuschätzen.

Vertrauen. Vertrauen ist der magische Schlüssel, der die Tür zu lebendigem Lernen öffnet. Vertrauen gestattet den Teilnehmern, mehr als nur die soziale Fassade zu zeigen, Einblick in ihre Gefühle zu geben, ihre Gedanken und Reaktionen frei mitzuteilen. Vertrauen vertreibt die Befürchtung, ausgelacht oder ignoriert zu werden. Vertrauen macht Mut, Herausforderungen anzunehmen, Risiken einzugehen, Dinge auszuprobieren in dem Wissen, dass die anderen Gruppenmitglieder bereit sind, neuartige Aktionen zu unterstützen. Und Vertrauen ist vor allem die Basis für den Mut, auch Fehler zu machen. Es mildert die kulturelle Norm, immer erfolgreich sein zu müssen bzw. zu siegen. Vertrauen ermöglicht jene experimentelle Haltung, ohne die anspruchsvolles Lernen nur eingeschränkt möglich ist.

Vertrauen beginnt mit dem Gruppenleiter. Darum werden wir von Anfang an versuchen, ein gutes Modell für Offenheit, Hilfsbereitschaft und Sensitivität zu sein. Wir werden uns bemühen, direkt zu sein und unsere Aufmerksamkeit allen Gruppenmitgliedern zu schenken, nicht nur denjenigen, die unsere Fans sind und begeistert mitmachen. Wir werden dafür sorgen, dass niemand in eine Außenseiterrolle gerät, dass Minderheiten respektiert und Skeptiker ernst genommen werden. Der Leiter kann den Prozess der Vertrauensbildung wesentlich begünstigen, wenn er sich immer wieder aktiv an den Spielen der Anfangsphase beteiligt, wenn er durch sein eigenes Beispiel zeigt, dass es in dieser Gruppe okay ist, eine Aufgabe nicht perfekt zu lösen, sondern so gut es geht, und dass man sich auch einmal irren darf.

Natürlich erfordert Vertrauen auch, dass die Teilnehmer unsere Professionalität erleben. Dazu gehört, dass wir bei der Auswahl der Spiele wie bei unseren Interventionen und Kommentaren Sicherheit und Zuverlässigkeit beweisen. Und wenn wir das Vertrauen der Teilnehmer gewonnen haben, dann werden wir dafür sorgen, dass sich das Vertrauen unter den Gruppenmitgliedern ausbreitet. Wir wählen Spiele aus, die die Grundbedürfnisse der Teilnehmer befriedigen und die Gruppe immer funktionsfähiger machen.

Zeigen Sie bitte durch Ihre Art der Leitung, dass Ihnen die Interaktion der Gruppe wichtig ist, dass Sie am Urteil der Teilnehmer interessiert sind, dass Sie bereit sind zurückzutreten, damit die Teilnehmer eigene Erfahrungen machen können. (Das Ziel – eine selbstverantwortliche Gruppe mit einem weitgehend „unsichtbaren“ Leiter.)

Kommunikation. Kommunikation ist eng mit Vertrauen verbunden. Die Teilnehmer von Lern- und Arbeitsgruppen müssen leicht miteinander kommunizieren können, um ihre Ziele zu erreichen, um Standpunkte zu vertreten und Erfahrungen mitzuteilen, um Rückmeldungen zu geben und Gefühle auszudrücken.

Auch Kommunikation beginnt mit dem Gruppenleiter. Seien Sie ein guter Kommunikator: Helfen Sie den Teilnehmern, ihre Ziele in die Gruppe einzubringen; geben Sie der Gruppe eine Vorstellung davon, auf welche Weise hier gelernt und gearbeitet werden soll; unterstützen Sie die Teilnehmer, wenn einzelne Aktivitäten ausgewertet werden.

Aber auch die Art und Weise Ihrer Kommunikation hat Folgen. Humor und persönliche Wärme sind immer wirksamer als ein kühler, sachlicher Stil. Laden Sie die Teilnehmer ein mitzumachen, aber bedrängen Sie sie nicht. Eine solche Freiheit ermöglicht Engagement und die innere Bereitschaft, Risiken einzugehen. Wenn Sie offene Kommunikation wünschen, dann seien Sie ein guter Zuhörer. Hören Sie, was die Gruppenmitglieder sagen und zeigen Sie, dass Sie Fragen, Kommentare und Vorschläge schätzen. Ehe Sie ein Spiel beginnen, erkundigen Sie sich, ob es Fragen dazu gibt. Seien Sie bereit, Spielregeln zu verändern, wenn das dazu führt, dass die Teilnehmer engagierter mitmachen. Mit anderen Worten: praktizieren Sie selbst das Kommunikationsverhalten, das Sie sich von Ihren Teilnehmern wün-

schen. Die Teilnehmer lernen viel über Kommunikation, indem sie den Gruppenleiter beobachten und ihre Schlüsse daraus ziehen. Sie sind irritiert, wenn sie einen Bruch zwischen Theorie und Praxis des Gruppenleiters bemerken. Bemühen Sie sich um Einfachheit und Spontaneität. Beteiligen Sie sich immer wieder an einzelnen Spielen und gestatten Sie sich, dabei Spaß zu haben.

Kooperation. Alle hier präsentierten Spiele für die Anfangsphase betonen gemeinsame Aktionen und Zusammenarbeit. Sie haben das Ziel, jeden Teilnehmer in die Lage zu versetzen, dass er zur Gruppe beitragen und als Teil der Gruppe agieren kann. Die Spiele geben die Möglichkeit, selbst die Initiative zu ergreifen, die eigene Kreativität zu benutzen und Vorschläge zur Lösung von Aufgaben und Problemen zu machen. Aber sie sind gleichzeitig eine Einladung, die Beiträge anderer mit einzubeziehen, sie zu schätzen und sie mit den eigenen Ideen und Aktionen zu verbinden. Das bedeutet nicht, dass es keinen Wettbewerb geben darf. Wettbewerb ist ein Element unserer Kultur. Er kann uns anspornen, über das Gewohnte hinauszugehen, neuartige Problemlösungen zu finden und unsere eigenen gewohnten Leistungen zu übertreffen. Wettbewerb ist nicht dasselbe wie Konkurrenz. Konkurrenz definiert Sieger und Verlierer und hinterlässt bei den Verlierern einen bitteren Geschmack. Konkurrenz ist eine dysfunktionale Zuspitzung der Wettbewerbsidee. Erinnern Sie die Teilnehmern daran, dass es einen Wettbewerb gibt, bei dem wir mit uns selbst wetteifern, indem wir Bequemlichkeiten aufgeben, unsere Vorurteile überprüfen und Herausforderungen annehmen. Wenn wir Wettbewerb so verstehen, dann müssen wir die anderen Gruppenmitglieder nicht als Konkurrenten betrachten.

Konzepte wie Kooperation, Wettbewerb und Konkurrenz sind emotional stark besetzt. Sie bergen die Gefahr ideologischer Übertreibung. Ich neige dazu, hier eine der Paradoxien von sozialen Gruppen zu sehen. Jeder hat ein ganz normales Bedürfnis nach gleichberechtigter Kooperation, und jeder hat immer wieder den ebenso normalen Wunsch nach Wettbewerb. Zu Wettbewerb kommt es immer dann, wenn der Status quo als unbefriedigend empfunden wird, wenn sich die Gruppe entwickeln will. Entwicklung bedeutet zeitweilige Unsicherheit und das Ringen um den nächsten Schritt. Um aus vielen Möglichkeiten die passenden auszuwählen, ist Wettbewerb einfach praktisch.

Demonstrieren Sie durch Ihr eigenes Verhalten der Gruppe gegenüber, wie Sie sich Kooperation vorstellen. Schwimmen Sie nicht gegen den Strom. Versuchen Sie, die Neugier der Teilnehmer zu wecken und stellen Sie sich auf Ziele und Lernwünsche Ihrer Gruppenmitglieder ein. Lassen Sie sich von den Interessen der Teilnehmer leiten, und dirigieren Sie den Lernprozess nicht in eine Richtung, die von den Gruppenmitgliedern selbst nicht gewünscht wird. Zeigen Sie vor allem Ihre Bereitschaft zu experimentieren. Der Gruppenprozess geht oft in eine unerwartete Richtung. Ein erfahrener Gruppenleiter begrüßt Überraschungen, weil sie ihm Gelegenheit geben, die eigene Kreativität zu testen. Zeigen Sie immer wieder Ihre Bereitschaft, mit der Gruppe zu „tanzen“. Als Leiter sind Sie auf den guten Willen Ihrer

Teilnehmer angewiesen. Am leichtesten werden Sie die Kooperationsbereitschaft Ihrer Gruppe bekommen, wenn diese den Eindruck hat, dass Sie zu beidem bereit sind: selbst zu führen und sich von der Gruppe leiten zu lassen.

Lernbereitschaft. Jeder Gruppenleiter wünscht sich, dass die Teilnehmer intensiv lernen und produktiv arbeiten. Aber er muss der Versuchung widerstehen, Veränderungen direkt herbeiführen zu wollen. Er wird versuchen, schon in der Anfangsphase durch eine geschickte Auswahl von Spielen ein gutes Lernklima zu schaffen, damit die Teilnehmer experimentell agieren und neues Verhalten ausprobieren können. Der Gruppenleiter hat viel erreicht, wenn die Teilnehmer die Möglichkeit sehen, über ihre eigenen Grenzen hinauszugehen. Er wird ihnen helfen, darüber nachzudenken, wie sie solche neuen Optionen später im Alltag realisieren können. Sie als Gruppenleiter können durch Ihr eigenes Verhalten die Lernbereitschaft der Teilnehmer anregen. Verabschieden Sie sich von dem traditionellen, leiterzentrierten Modell der Gruppenleitung und betonen Sie vor allem zwei Dinge:

- Der Gruppenleiter löst nicht alle Probleme der Gruppe, und er gibt auch nicht alle Antworten; in erster Linie lernen die Teilnehmer voneinander.
- Die ausgewählten Spiele und Experimente enthalten immer eine gewisse Dosis Überraschung. Das sorgt für Spaß.

In den traditionellen Lern- und Lehrmodellen wird der Gruppenleiter als Quelle des relevanten Wissens betrachtet. Er gibt, und die Teilnehmer empfangen. Bemühen Sie sich um einen anderen Leitungsstil. Präsentieren Sie Aktivitäten, die es der Gruppe gestatten, ihr eigenes Potenzial zu realisieren, und helfen Sie nur dann, wenn es passt. Sorgen Sie dafür, dass die Gruppe immer wieder herausgefordert wird, Risiken einzugehen, Probleme zu lösen und die eigene Kreativität zu benutzen. Wir können noch einmal die Tanzmetapher benutzen: Es gibt Zeiten, wo Sie im Tanz mit der Gruppe führen, und es gibt Zeiten, in denen die Gruppe die Führung übernimmt. Aber versuchen Sie immer, einen gemeinsamen Rhythmus mit der Gruppe zu finden. Dann machen Arbeit und Spiel allen Beteiligten eine Menge Spaß.

Spaß. Die Arbeit des Gruppenleiters ist eine ernste Aufgabe. Der Gruppenleiter wird dafür bezahlt, dass er seine Arbeit effektiv und zuverlässig tut. Er hilft den Teilnehmern zu lernen, miteinander zu kooperieren, neue Skills zu entwickeln usw. Sie können Ihren Arbeitsstil und Ihre Methode jedoch verfeinern, wenn Sie dafür sorgen, dass die Gruppenarbeit zusätzlich noch Spaß bringt. Dazu finden Sie in diesen beiden Bänden viel Material. Es gibt ein kulturbedingtes Vorurteil, nach dem Spaß und Spiel für das Lernen von Kindern als gut, im Zusammenhang mit Erwachsenen jedoch als etwas frivol zu gelten hat. Spaß ist für manche Menschen ein Synonym für Freizeit und private Unterhaltung, kein zentraler Bestandteil des Lernens von Erwachsenen. Und Sie werden immer wieder auf Teilnehmer stoßen, die

so denken und die sich zunächst nicht die Erlaubnis geben, spielerisch zu lernen. Um die verschüttete Spiellust zu aktivieren, können Sie sich um eine Haltung bemühen, die ich als „verführerische Kompetenz“ bezeichnen möchte. Was ist darunter zu verstehen? Setzen Sie Ihre persönliche Liebeshwürdigkeit, Ihr Charisma und Ihr Wissen ein, um die Teilnehmer zu Spielen und Aktivitäten einzuladen. Und zeigen Sie erkennbar Freude, wenn die Gruppenmitglieder sich auf eines der Spiele einlassen. Beweisen Sie gleichzeitig Ihre Kompetenz, indem Sie sich natürlich und entspannt geben und die Gruppe mit leichter Hand lenken. Und gönnen Sie der Gruppe von Zeit zu Zeit eine gewisse Portion „vernünftiger Exzentrik“, indem Sie ein Spiel vorschlagen, das Ihren Teilnehmern vielleicht exotisch und extravagant vorkommt, ein Spiel das keine ernsten Lernziele verfolgt, sondern einfach Spaß macht. Auf diese Weise geben Sie zu erkennen, dass Sie menschenfreundlich und weise sind. Der weise Gruppenleiter sorgt immer wieder für Lücken im Lernprozess. Zweckfreies Spiel ist eine gute Möglichkeit für Regeneration und Lebensfreude.

Klaus W. Vopel

Kapitel 1 DIE MAGIE UNSERES NAMENS

Handschlag oder Verbeugung

Die Teilnehmer begrüßen einander im Kreis und verwenden dabei Begrüßungsrituale verschiedener Völker.
10 Minuten

1. Sprechen Sie mit der Gruppe über Begrüßungsgesten verschiedener Völker. Kündigen Sie an, dass diese gleich in der Vorstellungsrunde benutzt werden sollen. Hier einige Begrüßungsgesten:
 - China: eine leichte Verbeugung mit über der Brust gekreuzten Armen;
 - Frankreich: ein Handschlag und ein Kuss auf jede Wange;
 - Russland: Umarmung und drei Küsse abwechselnd auf beide Wangen;
 - Eskimos: die Nasen aneinander reiben;
 - Indien: eine leichte Verbeugung; dabei werden die Hände zusammengelegt und vor die Stirn gehalten;
 - Japan: eine leichte Verbeugung; Arme und Hände bleiben an der Seite;
 - Spanien: ein Kuss auf jede Wange; die Hände halten die Oberarme des Partners;
 - Deutschland: ein einfacher Handschlag mit Blick in die Augen;
 - Malaysia: ein sanfter Handschlag mit beiden Händen, wobei die Hand nur mit den Fingerspitzen berührt wird.
2. Bitten Sie die Gruppe, sich im Kreis aufzustellen.
3. Ein Teilnehmer eröffnet die Vorstellung, geht in den Kreis und begrüßt zunächst die Person, die rechts neben ihm gestanden hat. Er geht dann weiter gegen den Uhrzeigersinn im Kreis herum und begrüßt nacheinander alle weiteren Gruppenmitglieder.
4. Jedes Mal kann sich der Teilnehmer neu entscheiden, mit welcher Geste er sein Gegenüber begrüßen will. Dabei stellt er sich mit seinem Namen vor. Der Begrüßte nennt gleichfalls seinen Namen.
5. In der zweiten Runde geht derjenige in den Kreis, der rechts neben der Startperson gestanden hat usw.

Bemerkungen: Dies ist ein Spiel zum Lernen der Namen in multikulturell zusammengesetzten Gruppen. Sie betonen damit ein Klima, das Differenzen akzeptiert. Außerdem ist es für jeden interessant, mit welcher Geste er von der Person im Kreis begrüßt wird. Anschließend sollte ein kurzer Reaktionsaustausch stattfinden.

Guten Tag, Shalom, Salut

Die Teilnehmer stellen sich vor und begrüßen einander in verschiedenen Sprachen.
10 Minuten

Material: Bereiten Sie für jeden Teilnehmer ein Kärtchen vor, auf dem eine der Versionen für „Guten Tag“ steht. Vielleicht können Sie mit Hilfe der Teilnehmer noch weitere Begrüßungsworte hinzufügen. Wenn Sie in einer multikulturell zusammengesetzten Gruppe arbeiten, dann fügen Sie ggf. die Begrüßungsformeln der Teilnehmer hinzu.

Internationale Begrüßungsformeln:

Italien: Bon giorno

Schweiz: Grüezi

USA: Hi

England: Hello

Deutschland: Guten Tag

Spanien: Buenos Dias

Hawaii: Aloha

Frankreich: Bonjours; Salut

Malaysia: Selamat datang

Russland: Sdrastvuj

Tschechien: Dobry den

Polen: Dzièn dobry

Japan: Sayonara

Israel: Shalom

Ägypten: Asalamu Aleikum

Cherokee (USA): Schijou

Finnisch: Hyvää päivää

Dänemark: Goddag

Türkisch: Merhaba

1. Bitten Sie die Teilnehmer zu Beginn, einen Kreis zu bilden. Gehen Sie mit einem Körbchen herum und lassen Sie jeden verdeckt eine Karte ziehen.
2. Fordern Sie die Teilnehmer auf, im Raum herumzugehen und sich jedem vorzustellen. Dabei wird zunächst die Begrüßungsformel gesprochen und anschließend der eigene Name genannt.

Bemerkungen: Auch dieses Spiel eignet sich besonders für multikulturell zusammengesetzte Gruppen. Laden Sie die Teilnehmer anschließend zu einem kurzen Reaktionsaustausch ein. Fragen Sie, ob die Gruppe noch andere Begrüßungsformeln kennt.

Begrüßung mit den Ellenbogen

Die Teilnehmer begrüßen sich, indem sie ihre Ellenbogen aneinander reiben. Auf diese Weise zeigen sie einigen sehr wichtigen Leuten ihren Respekt – nämlich den anderen Gruppenmitgliedern!

10 Minuten

Vorbereitung: Lassen Sie Stühle und Tische zur Seite rücken, damit die Teilnehmer frei im Raum herumgehen können.

1. Bitten Sie die Teilnehmer, sich im Kreis hinzustellen.
2. Lassen Sie von eins bis vier abzählen und bitten Sie die Teilnehmer dann, Folgendes zu tun:
 - Jede „Nummer 1“ faltet die Hände hinter dem Kopf, sodass die Ellbogen rechts und links zur Seite weisen.
 - Jede „Nummer 2“ stützt die Hände auf die Hüfte, sodass die Ellbogen nach rechts und links zeigen.
 - Jede „Nummer 3“ legt die linke Hand auf die Hüfte, die rechte Hand auf das rechte Knie und lässt die Ellbogen nach beiden Seiten zeigen (gebeugte Haltung!).
 - Jede „Nummer 4“ hält die verschränkten Arme vor die Brust, sodass die Ellbogen frei nach den Seiten weisen.
3. Sagen Sie den Teilnehmern, dass sie nun fünf Minuten Zeit haben, um sich möglichst vielen anderen Gruppenmitgliedern vorzustellen, indem sie einfach ihren Namen nennen und sich dabei mit den Ellbogen berühren.
4. Nach fünf Minuten fordern Sie die Teilnehmer auf, in ihrer „Ellbogensgruppe“ zusammenzukommen (alle Nr. 1 kommen zusammen usw.) und einander zu begrüßen.

Bemerkungen: Dieses humorvolle Spiel bricht die üblichen Vorstellungsmuster und schafft Kontakt.

Tisch- gespräche

Hier können die Teilnehmer in einem imaginären, gemütlichen Restaurant Kontakt aufnehmen und sich kennenlernen.

30 Minuten

Vorbereitung: Lassen Sie Stühle und Tische zur Seite rücken, damit die Teilnehmer frei im Raum herumgehen können.

1. Vermitteln Sie die Atmosphäre für „Tischgespräche“, indem Sie ein Restaurant beschreiben, das für seine behagliche Atmosphäre und seine delikaten Speisen bekannt ist. Die Teilnehmer sind zum Essen hierher gekommen und lernen einander kennen, indem sie über verschiedene Themen sprechen.
2. Lassen Sie die Gruppe im Raum herumgehen. Als „Oberkellner“ rufen Sie dann: „Tische für zwei!“ Das bedeutet, dass jeder Teilnehmer mit jemandem ein Paar bildet, der gerade in seiner Nähe ist. Zunächst stellt sich jeder mit seinem Namen vor. Weisen Sie darauf hin, dass ein „Extragast“ bei jedem Tisch dazukommen kann. Geben Sie den Teilnehmern ein paar Minuten, um über folgendes Thema zu sprechen: „Was ich besonders gern esse.“
3. Rufen Sie nun: „Tische für vier!“ Jetzt sollen die Paare jeweils mit einem anderen Paar zusammenkommen. Sie stellen sich mit Namen vor und sprechen dann über folgendes Thema: „Was ich in meiner Freizeit am liebsten mache.“
4. Rufen Sie nun: „Tische für acht!“ und lassen Sie immer zwei Quartette zusammenkommen. Die Teilnehmer stellen sich mit Namen vor und sprechen dann über das Thema: „Ein Ort, den ich unbedingt besuchen möchte.“
5. Lassen Sie die ganze Gruppe zu einem kurzen Reaktionsaustausch zusammenkommen. Was habe ich über die anderen Teilnehmer erfahren? Was war besonders interessant oder überraschend?

Variationen: Andere interessante Themen:

- Was ich mit dieser Gruppe gern machen möchte.
- Was ich hier gern lernen möchte.
- Ein Ziel, das wir hoffentlich gemeinsam erreichen.

Namenskreis mit Plüschtier

Die Namen der Teilnehmer werden durch häufige Wiederholung systematisch gelernt. Ein Plüschtier entspannt die Atmosphäre.
10-15 Minuten

Material: Bringen Sie ein nettes Plüschtier mit und überlegen Sie sich dafür einen witzigen Namen.

1. Die Gruppe sitzt im Stuhlkreis zusammen.
2. Als Gruppenleiter bringen Sie den Stein ins Rollen und nennen Ihren Namen. Außerdem stellen Sie das Plüschtier vor und nennen seinen Namen, also z. B.: „Diese bezaubernde kleine Maus heißt Charly.“ Dann geben Sie die Maus an Ihren linken Nachbarn weiter. Dieser setzt das Spiel fort, indem er auf Sie deutet und z. B. sagt: „Das ist Chris Christopherson. Dies ist Charly, und ich heiße XY.“ Dann geht es im Uhrzeigersinn weiter, und jeder, der an der Reihe ist, wiederholt alle zuvor genannten Namen (auch den Namen des Plüschtiers!) ehe er sich selbst vorstellt.
3. Ein Teilnehmer, dessen Name nicht korrekt genannt wurde, stellt sich vor seinen Platz. Er darf sich erst dann wieder hinsetzen, wenn sein Name von einem der nächsten Sprecher korrekt genannt wurde.

Bemerkungen: Bei sehr großen Gruppen kann es ratsam sein, das Plenum in kleinere Einheiten von zwölf bis sechzehn Teilnehmern aufzulösen.

Das ist mein Name

Immer ein Teilnehmer zur Zeit nennt seinen Namen und spricht maximal zwei Minuten über diesen Namen.
20-30 Minuten

1. Die Teilnehmer sitzen im Kreis.
2. Fordern Sie den Teilnehmer an Ihrer rechten Seite auf, sich vor seinen Stuhl zu stellen und seinen vollständigen Namen zu nennen sowie den Namen, mit dem er in dieser Gruppe angesprochen werden möchte. Dann soll der Sprecher etwas über seinen Namen mitteilen. Er kann versuchen, Antworten auf folgende Fragen zu geben:
 - Was bedeutet mein Nachname?
 - Aus welcher Region stammt meine Familie?
 - Mag ich meinen Vornamen?
 - Weiß ich, wer ihn ausgewählt hat?
 - Kenne ich die Bedeutung meines Vornamens?
 - Möchte ich lieber mit einem anderen Namen angesprochen werden?
 - Wer in der Familie hat sonst noch diesen Vornamen getragen?Jeder Einzelne entscheidet, wie viel er sagen möchte und wie persönlich seine Kommentare ausfallen.
3. Wenn der Sprecher zu Ende gesprochen hat, setzt er sich auf seinen Platz, und das Spiel geht gegen den Uhrzeigersinn weiter. Der rechte Nachbar setzt das Spiel fort.

Variationen:

- Der Sprecher stellt sich bei seiner Vorstellung in die Mitte des Kreises.
- Der Gruppenleiter geht mit dem Sprecher im Kreis herum und unterhält sich mit ihm über seinen Namen.
- Der Sprecher geht in den Kreis und wählt sich irgendeinen anderen Teilnehmer aus, den er ansprechen möchte, wenn er sich vorstellt, und dem er seine Assoziationen zu seinem Namen mitteilt.