

# **Spiele** **die verbinden 2**

**Offenheit und Vertrauen  
in der Anfangsphase  
Klaus W. Vopel  
iskopress**

Klaus W. Vopel: Spiele, die verbinden.  
 Offenheit und Vertrauen in der Anfangsphase  
 Band 2 – 3. Auflage 2010  
 ISBN 987-3-89403-332-3

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

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

## Inhalt

<b>Einleitung</b> .....	9
<b>Kapitel 1: Bestätigt und akzeptiert werden</b> .....	17
Zen-Spaziergang .....	18
Jonglieren in der Gruppe .....	20
Wettlauf der Hände .....	21
Hilfe! .....	22
Sitzen ohne Stuhl .....	23
Abstrakte Bilder .....	24
Ich falle .....	25
Ein Zelt für fünf .....	26
Tiger, Maus und Elefant .....	27
Troika .....	28
Roulett der Namen .....	29
Missverständnis .....	30
Fest verwurzelt .....	31
Ich auch! .....	32
Komisch gehen .....	33
Theatralische Gesichter .....	34
Unterschiede, die verbinden .....	35
Habt ihr je...? .....	38
Exzentrische Bewegung .....	41
Einander verstehen .....	42
Schön, dass du hier bist .....	43
Eine Premiere .....	44
Freundliche Trios .....	45
Dichtung und Wahrheit .....	46
Kommentare .....	47
Zusammenwachsen .....	48
Attraktive Gruppe .....	49
Eine Hymne schreiben .....	50
Zehn Fragen .....	52
Geschenke .....	53
<b>Kapitel 2: Vertrauen statt Konkurrenz</b> .....	55
Wohin wollen wir gehen? .....	56
Sommerregen .....	57

Komm zu mir! .....	58
Blinder Handschlag .....	59
Aufeinander achten .....	60
Blind gehen .....	61
Vertrauenskreis .....	62
Das Auto .....	63
Fallgruben .....	64
Einen Kreis bilden .....	65
Hände .....	66
Wer sagte „Ah“? .....	67
Noch einmal, Sam! .....	68
Nimm Platz! .....	69
Die Verwandlung der Kobra .....	70
Der Magnet .....	71
Zwei Reihen .....	72
Blinder Slalom .....	73
Objekte erraten .....	74
Hattrick .....	75
Die Quadratur des Kreises .....	76
Sich gegenseitig stützen .....	77
Balance im Kreis finden .....	78
Große Schritte .....	79
Die Welle .....	80
Schaukel .....	82
Lockruf .....	83
Odyssee .....	84
Der Meister .....	86
Vertrauenstest .....	87
<b>Kapitel 3: Ein Klima des Lernens schaffen</b> .....	89
Die Figur .....	90
Gruppenprofil .....	92
Neugierig machen .....	93
Was will ich hier? .....	94
Fahrscheine .....	95
Rezept für eine gute Gruppe .....	96
Lerngeschichten .....	97
Verbündete .....	98
Erfahrungen und Vorwissen .....	99

Wichtige Fragen .....	100
Kaleidoskop .....	101
Zeichne deinen Körper .....	104
Bist du ein guter Beobachter? .....	105
Wer bist du? .....	106
Das Okular .....	107
Schwarzes Brett .....	108
Grenzüberschreitungen .....	109
Karussell .....	111
Die Hand ausstrecken .....	112
Prellball 1 .....	113
Rad des Lebens .....	114
Das bin ich! .....	115
Lizenz zum Lernen .....	116
Prellball 2 .....	117
Spiritualität .....	118
Persönliche Reaktionen .....	120
Satzergängungsspiel .....	122
Meilensteine .....	124
<b>Kapitel 4: Spiele für die rechte Hemisphäre</b> .....	125
Das ist schwer! .....	126
Der Apfel .....	127
Kreatives Chaos .....	130
Verbindungen sehen .....	131
Innen und außen .....	134
Ganz von selbst .....	136
Streitgespräch simultan .....	137
Eifersucht .....	138
Die versteckten Schulbücher .....	140
Change Management .....	142
Das ist kein Seil .....	143
Die sparsame Frau – der sparsame Mann .....	144
Unikum oder Mukinu .....	145
Ein-Wort-Ratgeber .....	146
Retter und Verfolger .....	147
Was tust du da? .....	148
Michelangelos Geschenk .....	149
Der gordische Knoten .....	150

Polygon im Nebel .....	151
Farm der Tiere .....	153
Durch ein Nadelöhr gehen .....	154
Römer und Araber .....	156

## 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 geschützt 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 Hal-

tung, 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 wünschen. 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 Gelegen-

heit 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 auf die Tanzmetapher zurückgreifen: 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 Liebesswürdigkeit, 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**

# **BESTÄTIGT UND AKZEPTIERT WERDEN**



## Zen- Spaziergang

**lässt uns die Poesie der Welt  
intensiver erleben.  
30 Minuten**

**Voraussetzung:** Damit dieses Spiel seine volle Wirkung entfalten kann, sollte eine der folgenden Voraussetzungen gegeben sein:

- Sie arbeiten mit der Gruppe in ländlicher Umgebung, sodass Sie nach draußen in die Natur, in einen Park, in eine schöne Landschaft gehen können,
- Sie arbeiten in einem Gebäude mit schöner, alter Architektur, also z. B. in einem Schloss, einem Kloster, einem alten Hotel,
- Sie arbeiten in einer historischen Stadt, sodass Sie die Gruppe in eine malerische Umgebung hinausführen können.

1. Die Teilnehmer kommen mit einem Partner zusammen, auf den sie neugierig sind.
2. Die Partner entscheiden, wer A und wer B sein soll. A wird als erster die Augen schließen und von B an der Hand auf einen Zen-Spaziergang geführt.
3. B führt den Partner zu visuell interessanten und schönen Dingen, zu einer Blüte, zu einem Baum, zu einem schönen Ausblick auf die Umgebung, zu Tautropfen auf einem Blatt, zu einer alten Säule, zu einem Altarbild, zu einem schönen Portal usw. Am eindrucksvollsten sind Dinge, die aus der Nähe betrachtet werden können.
4. Wenn B ein Objekt der Schönheit ausgewählt hat, dann bleibt er mit dem Partner davor stehen und dreht den Kopf seines Partners behutsam, wie das Objektiv einer Kamera, das einen Ausschnitt der Wirklichkeit fotografieren soll. Wenn der Partner später die Augen öffnet, soll er plötzlich das „Bild“ sehen, das B ihm zeigen möchte.
5. Dann drückt B die Hand von A, und in diesem Augenblick öffnet B für einen kurzen Moment die Augen und schließt sie dann wieder. Es hat sich bewährt, dass A nur so lange die Augen geöffnet hat, wie seine Hand gedrückt wird. Wenn der Druck nachlässt, schließt A automatisch die Augen.
6. Diese Technik vermittelt dem Betrachter eine wunderschöne Überraschung. Das blitzartige Sehen vermittelt etwas von der Essenz dieses Wirklichkeitsausschnittes.
7. Ohne zu sprechen, gehen die beiden dann weiter zu anderen Dingen.

8. Es kann eine Ausnahme geben: A kann sich eine Wiederholung wünschen, ehe er das Objekt verlässt, indem er einfach sagt: „Noch einmal.“ Dann erfüllt B diesen Wunsch, ohne die Betrachtungszeit besonders zu verlängern.
9. Die Partner haben fünfzehn Minuten Zeit für die erste Runde des Zen-Spaziergangs. Dann wechseln sie die Rollen und finden sich nach einer halben Stunde wieder im Gruppenraum ein.
10. Jeder berichtet, wie er von seinem Partner geführt wurde, wie gut es der Partner verstanden hat, ein Empfinden persönlicher Sicherheit und exquisite Seh-Erlebnisse zu ermöglichen.

**Bemerkungen:** Sie können diese ungewöhnliche Übung dadurch einleiten, dass Sie einige Haikus vorlesen. Vielleicht haben Ihre Teilnehmer auch Lust, im Anschluss an diesen Zen-Spaziergang eines ihrer Erlebnisse in einem eigenen kurzen Haiku auszudrücken.

Wenn die Teilnehmer noch keine Erfahrung mit diesem Typ der Übung haben, bei der einige mit geschlossenen Augen agieren, dann sprechen Sie kurz über Aspekte der Sicherheit, der Verantwortung und Fürsorge für die „Blinden“.

## Jonglieren in der Gruppe

Über ein Konzentrationsspiel  
hinausgehend, ist dies eine perfekte Metapher  
für wichtige Aspekte der Gruppe – jeder  
wird gebraucht.  
15 Minuten

**Voraussetzung:** Lassen Sie Stühle und Tische zur Seite rücken. Außerdem brauchen Sie sechs bis zehn weiche Schaumstoffbälle (zusammengerollte dicke Wollsocken sind auch möglich).

1. Erklären Sie der Gruppe, dass sie in diesem Spiel einfach das Fangen und Werfen von Bällen praktizieren werden und dass mit der Zeit immer mehr Bälle gleichzeitig herumfliegen werden. Weisen Sie darauf hin, dass dieses Spiel nur funktioniert, wenn jeder den Ball so umsichtig wirft, dass der Empfänger ihn leicht fangen kann.
2. Die Gruppe steht im Kreis, und jeder merkt sich, von wem er den Ball bekommt und wem er den Ball zuspielt. Damit sich die Gruppenmitglieder das einprägen können, halten alle Spieler zu Beginn der Aktion einen Arm hoch. Beginnen Sie selbst, indem Sie jemanden beim Namen rufen und dieser Person den Ball zuwerfen. Der Betreffende fängt den Ball, ruft irgendeinen anderen Namen und spielt dem Betreffenden den Ball zu. Und so geht es weiter. Jeder muss sich gut merken, von wem er den Ball bekommen und an wen er ihn weitergegeben hat. Wenn jemand den Ball gefangen hat, behält er seinen Arm unten.
3. Machen Sie so weiter, bis alle Arme unten sind und jeder den Ball einmal bekommen und weitergegeben hat. Wiederholen Sie dann dasselbe Wurfmuster noch einmal.
4. Wenn die zweite Runde erfolgreich absolviert wurde, führen Sie einen zweiten Ball ein, sodass zwei Bälle im selben Muster herumgeworfen werden.
5. Wenn die Gruppe mit zwei Bällen fertig wird, können Sie einen dritten Ball ins Spiel bringen... und einen vierten... und einen fünften... Je mehr Bälle in der Gruppe kreisen, desto eindrucksvoller ist der Jongliereffekt.
6. Vergessen Sie am Ende nicht, die Gruppe anzuregen, sich selbst Beifall zu spenden.

## Wettkampf der Hände

ist ein schönes symbolisches  
Spiel, das jeden einbezieht.  
5 Minuten

1. Die Teilnehmer kommen in Sextetten zusammen.
2. Jedes Team bildet einen Kreis, und alle strecken ihren rechten Arm in die Mitte. Die Hände werden aufeinander gelegt, sodass am Ende alle rechten Hände im Stapel übereinander liegen.
3. Nun können die Teilnehmer üben, die Hände umzulegen. Die unterste Hand wandert nach oben, dann wandert die nächste Hand nach oben usw. Die Reihenfolge der Hände soll erhalten bleiben, und es darf sich nur eine Hand zur Zeit bewegen.
4. Nun können die Teams in einen sportlichen Wettkampf treten, um herauszufinden, wer die Hände am schnellsten umschichten kann. Wenn ein Team die Umschichtung erfolgreich abgeschlossen hat, rufen die Mitglieder unisono: „Fertig, aus!“
5. Spielen Sie zwei bis drei Runden und fragen Sie anschließend, wie sich die Hände jetzt anfühlen.

**Bemerkungen:** Es kann hilfreich sein, die Hand, die das Ende des „Wettkampfs“ signalisiert, durch ein X zu markieren. Wenn Sie genügend Zeit haben, kann der Wettkampf auch mit der linken Hand gemacht werden und, was sehr schwierig ist, mit beiden Händen. Wenn beide Hände benutzt werden, dürfen die eigenen Hände nicht übereinanderliegen, sondern sie müssen fremde Hände einschließen. Dieses Rennen schnell und korrekt zu bewältigen, erfordert hohe Konzentration!

## Hilfe!

**ist eine anspruchsvolle Übung für Gruppen,  
die eng zusammenarbeiten wollen.**

**20 Minuten**

1. Die Gruppe sitzt im Kreis. Ein Freiwilliger setzt sich in die Mitte, um eine Geschichte zu erzählen. Das kann eine bekannte Geschichte sein oder eine, die erfunden wird. Die Gruppe hört aufmerksam zu.
2. Wenn ein Zuhörer den Eindruck hat, dass der Erzähler den Faden verloren hat oder unsicher wird, dann geht er selbst in die Mitte und löst den Erzähler ab. Der ausgewechselte Erzähler nimmt im Kreis Platz.
3. Die Herausforderung besteht hier im Erzählen der Geschichte. Die Gruppe beobachtet den Erzähler aufmerksam, um herauszufinden, wann er Schwierigkeiten mit der Aufgabe bekommt. Jeder soll die Körpersprache des Erzählers beobachten, den Klang seiner Stimme, den Duktus des Sprechens, um zu bemerken, wann eine Unsicherheit auftritt. Möglichst noch bevor der Erzähler den roten Faden ganz verliert, soll jemand mit frischen Kräften einspringen. Bei diesem Spiel geht es erst in zweiter Linie um den Inhalt der Geschichte. Das Hauptaugenmerk liegt auf der Beziehung zwischen Erzähler und Publikum, und in diesem Fall ist es das Publikum, das dem Erzähler hilft.
4. Laden Sie die Teilnehmer ein, Notizen zu machen, damit diese später verglichen werden können.
5. Wenn die Geschichte zu Ende erzählt ist, soll eine Auswertung stattfinden. Sie können dabei auf die folgenden Fragen zurückgreifen:
  - Musste der Erzähler lange warten, bis ihm jemand zu Hilfe gekommen ist?
  - Warum wurde nicht erkannt, dass der Erzähler Schwierigkeiten hatte?
  - War der Erzähler tatsächlich in Schwierigkeiten oder wurde er unnötigerweise ausgetauscht?
  - Worin bestand das Missverständnis?
  - Hatte ich Hemmungen auszuhelfen?
  - Hatte der Erzähler Schwierigkeiten, die Hilfe anzunehmen?
  - Wie erlebte der Erzähler den Konflikt zwischen Selbstbehauptung („Ich muss da durch!“) und Erleichterung durch die Unterstützung?
  - Wie gelingt es mir im Alltag, Unsicherheiten anderer zu erkennen?
  - Wie leicht fällt es mir, Hilfsangebote, Vorschläge, Unterstützung anzunehmen?
  - Was bedeutet taktvolle Hilfe?
  - Was bedeutet bevormundende Hilfe?
  - Welche kulturellen Normen erschweren Hilfsangebote?

**Variationen:** Sie können dieses Setting später abwandeln und die Beziehung zwischen Erzähler und Publikum auf andere Weise auf die Probe stellen. In dieser Variante hat der Erzähler die Aufgabe, engen emotionalen Kontakt zum Publikum zu pflegen, insbesondere Blickkontakt. Diesmal wird der Erzähler nicht unterbrochen, aber immer wenn sich ein Zuhörer nicht einbezogen fühlt, hebt er die Hand. Wenn sich ein Zuhörer völlig vom Erzähler verlassen fühlt, fängt er an, mit der Hand zu winken. Diese Signale sind eine Aufforderung an den Erzähler, das Publikum aktiv einzubeziehen.

## Sitzen ohne Stuhl

**Jede Gruppe profitiert davon,  
wenn es eine Mischung gibt aus Kooperation  
und mildem Wettbewerb in einem Kontext  
des Vergnügens.**

**10 Minuten**

**Voraussetzung:** Lassen Sie Stühle und Tische zur Seite rücken, damit freier Raum entsteht. Außerdem brauchen Sie Musik, die zu Bewegung animiert.

1. Die Gruppe verteilt sich im Raum.
2. Sie lassen die Musik spielen, und die Spieler bewegen sich im Rhythmus der Musik durch den Raum.
3. Wenn die Musik stoppt, müssen möglichst schnell zwei Teilnehmer zusammenkommen, wobei sich der eine auf den Schoß des anderen setzt. (Einer der beiden geht halb in die Hocke und bildet einen provisorischen Stuhl, auf dem der andere sitzen kann.)
4. Die beiden Teilnehmer, die das als Letzte geschafft haben, sind aus dem Spiel und setzen sich auf den Boden.
5. Und so geht es weiter. Immer wenn die Musik wieder einsetzt, gehen die übrigen Teilnehmer wieder im Raum herum. Das letzte Paar, das übrig bleibt, darf einen kurzen Tanz zur Musik improvisieren.