Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik

Rainer M. Fuchs, Ralph Kersten

Seminarmethoden kreativ

Werkzeugkasten für Trainerinnen und Trainer

Impressum

INBAS
Institut für berufliche Bildung,
Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH
Herrnstraße 53

63065 Offenbach

Tel.: 0 69 / 2 72 24-0
Fax: 0 69 / 2 72 24-30

E-Mail: inbas@inbas.com

Internet: http://www.inbas.com

Autoren: Rainer M. Fuchs, Ralph Kersten

Redaktion: Ralph Kersten, Oliver Lauberger

Gestaltung: Oliver Lauberger

Druck: D.V.S Frankfurt am Main

Die Autoren tragen die Verantwortung für den Inhalt.

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.

ISBN 3-932428-40-4

© 2005 Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH
Offenbach am Main

Inhaltsverzeichnis

Einleitung 5

1 behind your back 8

2 Betroffenensoziogramm 10

3 Brief an sich selbst 14

4 Erwartungen und Befürchtungen 16

5 Feuer – Erde – Wasser – Luft 20

6 Führungsinstrumente 24

7 Geh-Übung 1 26

8 Geh-Übung 2 28

9 Geschenke 30

10 Handpuppen 34

11 Heiteres Beruferaten 36

12 Höllenspiele 38

13 „Ich finde gut an Dir, ... mich stört an Dir, ... ich wünsche mir von Dir, ...!“ .. 40

14 Ja-Nein-Spiel 44

15 Kennenlernübung 48

16 Märchenvariationen 52

17 Mein Haus – Architekturbüro 56

18 Mischmärchen 58

19 Museumsspiel 60

20 Namensübung 62

21 Orient-Express 64

22 Pachelbel (Kanon) 66

23 Skulpturen 68

24 Wunschritual 72

25 Zauberladen 76

Anhang 81

Geschichten

Die Welt in Ordnung bringen **12**

Durstig **18**

Glück **33**

Was ist eine Alternative? **46**

Die Statue des Michelangelo **71**

Wünschen ist eine Kunst! **79**

Einleitung

Dieses Buch ist eine Sammlung von Übungen aus der jahrelangen Arbeit in Supervision, Beratung, Coaching, Fortbildung und Therapie.

Die Methoden haben ihre Wurzeln im Psychodrama und in verwandten Formen (Gestalttherapie, katatymes Bilderleben, Hypnotherapie, themenzentrierte Interaktion, ...). „Ich habe diese hauptsächlich auf dem Weg der ‚mündlichen Überlieferung' erfahren, d. h., ich gebe sie so weiter, wie ich sie selbst gelernt habe" (Rainer M. Fuchs).

Durch die Methoden sollen persönlich besetzte Themen spielerisch erfahren werden. Dieses Erleben hat dabei eine andere Qualität als rein verbal geprägte Auseinandersetzungen. Im Mittelpunkt des pädagogischen Psychodramas steht die Reflexion und Erweiterung der Rollenerfahrungen. Emotionales und soziales Lernen als Einzelner oder in Gruppen wird unterstützt.

Das Spiel ermöglicht es, Inhalte und Handlungen erfahrbar zu machen. Bei der Themenauswahl spielen die aktuellen Belange der Teilnehmer/innen die entscheidende Rolle – sie sind Ausgangspunkt für das Spiel und die anschließende Reflexion berufsbezogenen Handelns.

Die Arbeit an der Mitgestaltung des organisatorischen Rahmens ist in den zurückliegenden Jahren weiter in die Palette der zu bearbeitenden Themen aufgenommen worden.

Wichtige didaktische Prinzipien finden sich in allen persönlichkeitsfördernden und erlebnisorientierten Ansätzen und Methoden:

- Wahrnehmung, Kontakt-, Bewegungs- und Beziehungsfähigkeit werden gefördert.
- Ausdrucksformen und Experimentierfreude werden angeregt.
- Der Mensch wird als ganzheitliches Wesen betrachtet.
- Prozessorientiertes Lernen berücksichtigt das persönliche Lernen im Kontext der einmaligen Situation im Hier und Jetzt und im Kontext gemeinsamer und persönlicher Geschichte.
- Es wird Mut gemacht, die eigenen Ziele zu erkennen, Handlungen umzusetzen und zu verwirklichen und Ergebnisse selbst zu bewerten.
- Der institutionelle Rahmen prägt die Ziele und Methoden der Lernenden mit. Die Reflexion der organisatorischen Bedingungen ist dabei Teil der Betrachtung.

Einige Grundbegriffe sind für das Verstehen der Übungen wichtig.

Die **Bühne** ist im Psychodrama der Ort, an dem das Spiel im Hier und Jetzt stattfindet. Spielort kann jeder Raum, drinnen oder draußen, sein. Als Requisiten können alle vorhandenen Gegenstände genutzt werden.

Die/der **Protagonist/in** bestimmt die Szene zu Beginn des Spiels, ist verantwortlich für die Bühnengestaltung und wählt die anderen Akteure aus. Zur Darstellung von Konflikten bestimmt der/die Protagonist/in das Thema, das dann gespielt wird. Das Spiel er-

© INBAS GmbH 2005

weitert die verbale Ebene um Mimik, Gestik und Bewegung. Die/der Protagonist/in soll im „geschützten Raum“ Emotionen erleben und freisetzen. Ziel ist es, neben der Reflexion des Geschehens, neue Handlungsspielräume zu entdecken und zu erschließen.

Die **Antagonisten** sind Mitspieler/innen, „Hilfs-Ichs“. Sie können in die Rolle aus dem Umfeld des Protagonisten/der Protagonistin schlüpfen, damit ermöglichen sie eine Vergegenwärtigung von Situationen. Der/die Protagonist/in soll hierdurch Vorstellungen von der Realität erhalten, um Fantasien für eine Lösung zu entwickeln.
Die Antagonisten werden in ihre Rollen eingeführt, wenn sie nicht am Konflikt mit dem Protagonisten/der Protagonistin beteiligt sind.

Die **Spielleitung** (Trainer/in) muss die Atmosphäre schaffen, um Lern- und Reflexionsprozesse zu ermöglichen. Sie wählt Anwärmübungen und Methoden aus und begleitet die Prozesse. Sie muss das Steuer immer in der Hand halten und darauf achten, dass die Spieler/innen nicht verletzend miteinander umgehen.

Das **Setting** wird bestimmt durch die Auswahl an Beteiligten, d. h., direkte Interaktion mit den Antagonisten findet in der Gruppe statt. Spiele mit fiktiven Akteuren können auch in Einzelsitzungen stattfinden.

Drei Phasen bilden die Grundlage des (pädagogischen) Psychodramas. In der Aufwärmphase obliegt es der Spielleitung, eine offene Atmosphäre zu schaffen, um die Spielphase vorzubereiten. Den Abschluss bildet eine Reflexionsphase, in der die eigenen Empfindungen und Erfahrungen wiedergegeben werden.

Die Techniken, nicht nur des Psychodramas, dienen der Inganghaltung, Steuerung und Weiterführung des Spiels. Unterschieden werden Techniken für die Erwärmungs-, die Spiel- und die Abschlussphase.

Soziometrische Übungen sind für die Anwärmphase gedacht. Ebenso benutzt werden das Interview, die Technik des „leeren Stuhls“ und der „Zauberladen“.

Bei den Techniken für die Spielphase werden das Doppeln (ein Hilfs-Ich doppelt die Körperhaltung, Mimik, Gestik usw. und spricht in Ich-Form Gefühle und Gedanken aus), der Rollentausch (der Protagonist wechselt die Rolle mit einem/r Mitspieler/in, wobei die typischen Verhaltensweisen der Rolle übernommen werden) und das Spiegeln (mit der Konfrontationstechnik kann der Protagonist eine Weile seine Rolle als Zuschauer von außen betrachten, im „Zerrspiegel“ werden die Darstellungen übertrieben) eingesetzt.
Schließlich wird das Spiel immer mit einer Gesprächsphase beendet, die die Elemente Rückmeldung, Rollenfeedback und Prozessanalyse beinhaltet.

Aus eigener Erfahrung scheint es uns sinnvoll, die Spiele und Übungen zunächst „am eigenen Leibe“ auszuprobieren, bevor sie dann in der Arbeit mit Teilnehmer(inne)n eingesetzt werden.

Methoden sind Hilfsmittel und nicht Hauptsache eines Beratungsprozesses. Sie haben nur Sinn, wenn damit ein bestimmtes Ziel besser erreicht wird.

Rainer M. Fuchs, Ralph Kersten

© INBAS GmbH 2005

1 behind your back

„Ratschen und Tratschen hinter dem Rücken einer Person."

„Kabale und Liebe."

Einordnung der Methode	Verfahren aus der Gruppenpädagogik bzw. der Gruppendynamik.
Einsatzmöglichkeiten	Eignet sich besonders für die Rückmelderunde nach einer Protagonisten- bzw. Fallarbeit.
Voraussetzung Raum und Zeit	Stuhlkreis, wobei der/dee Protagonist/in im Kreisinneren sitzt und den Teilnehmer(inne)n den Rücken zuwendet Prägnante – wenig Zeit erfordernde – Rückmeldungsform.
Voraussetzung Seminargruppe	Überschaubare Gruppe (ab 5 bis ca. 20 Teilnehmer/innen). Bereitschaft, solidarisches Feedback zu geben.
Voraussetzung Seminarleiter/in	Der/die Seminarleiter/in muss auf Einhaltung der Spielstruktur achten und negative bzw. den Protagonisten/die Protagonistin belastende Feedback-Situationen auflösen bzw. unterbrechen. Notfalls muss er die Übung beenden. Der/die Seminarleiter/in sollte neben dem Protagonisten/der Protagonistin sitzen, um Störungen leichter wahrzunehmen.

Zielsetzung

Diese Übung ist eine elegante Form, um einem Protagonisten/einer Protagonistin ein Feedback zu geben.

Sie verhindert, dass sie/er sich ständig in den Rückmeldeprozess einmischt, und führt dazu, dass sie/er in Ruhe und Gelassenheit die Rolle des Zuhörers/der Zuhörerin einnimmt (Einwegkommunikation). Weder der/die Protagonist/in noch die Gruppenteilnehmer/innen können die Reaktionen auf das Feedback erkennen.

Beschreibung der Übung

Die Gruppe bildet einen Stuhlkreis. Der/die Protagonist/in sitzt im Inneren mit dem Rücken zur Gruppe.

Anweisungen an die Gruppe

„Wir haben jetzt die Einzel- bzw. Fallarbeit von Herrn/Frau ... gesehen und erlebt. Er/sie ist jetzt hinausgegangen und wir können in Ruhe und ungestört über die Einzelarbeit reden, vielleicht auch – was sonst in einer Kommunikation dieser Art nicht er-

© INBAS GmbH 2005

laubt ist – Ratschläge und Tipps geben. Wenn der/die Protagonist/in wieder herein-kommt, werden wir das Reden über ihn/sie sofort einstellen."

Besonders zu beachten	Wenn der/die Protagonist/in unruhig wird, das Spiel sofort beenden Der/die Protagonist/in sollte es sich so bequem wie möglich machen. Regeln müssen strikt eingehalten werden.
Nicht geeignet, wenn ...	... Aggression in der Gruppe zu spüren ist, ... in der Gruppe keine Vertrauensbasis herrscht, ... ein aktueller bzw. chronischer Konflikt vorhanden ist, ... die anderen Teilnehmer/innen durch die Fallarbeit auf die Protagonistin/den Protagonisten sauer sind.
Variationen	Kann auch bei Beziehungskonflikten von Paaren eingesetzt werden, wobei dann das Paar mit dem Rücken zur Gruppe sitzt. Dabei kann es hilfreich sein, auf der symbolisch-bildlichen Ebene zu bleiben.

© INBAS GmbH 2005

2 Betroffenensoziogramm

Viele Worte aus der Kommunikation haben auch eine körperliche Komponente, wie beispielsweise „Stand“punkt, „Haltung“, Ein„stellung“, Auseinander„setzung“.

Einordnung der Methode	Klassische soziometrische Übung (nach J. L. Moreno).
Einsatz-möglichkeiten	Besonders gut geeignet bei Eingangssituationen, in Entscheidungssituationen und als Variation für das Feedback.
Voraussetzung Raum und Zeit	Raum, der genügend Bewegungsmöglichkeiten lässt und Distanzwünsche der Teilnehmer/innen ermöglicht. Die Dauer ist von der Gruppengröße und der Anzahl der Kriterien abhängig.
Voraussetzung Seminargruppe	Bereitschaft für gruppenpädagogische Verfahren.
Voraussetzung Seminarleiter/in	Erfahrung im Umgang mit soziometrischen Übungen. Entwicklung von soziometrischen Kriterien, die mit der Zielsetzung übereinstimmen.

Zielsetzung

Diese Übung trägt dazu bei, Gefühle, Einstellungen und Haltungen zu visualisieren. Sie dient dazu, zu Beginn einer Seminarsituation Teilnehmer/innen schnell miteinander vertraut zu machen. Sie hilft dem/der Seminarleiter/in, auf unkomplizierte und höfliche Weise viel über die einzelnen Seminarteilnehmer/innen und die ganze Gruppe zu erfahren, ohne sie auszufragen.

Auch für unklare Gruppen- und Entscheidungssituationen während des Seminarverlaufs ist diese Methode gut geeignet.

Beschreibung der Übung

Der/die Seminarleiter/in fordert die Teilnehmer/innen auf, sich im Raum nach bestimmten Kriterien aufzustellen. Kriterien könnten sein:

- Herkunftsort (dabei ist der Raum eine große Landkarte),
- gegenwärtiger Wohnort,
- Beruf (dabei ist der Raum eine Berufslandschaft),
- Alter (und/oder Berufsalter),
- Hierarchien,
- Freiwilligkeit/Zwang der/zur Teilnahme an diesem Seminar (Polaritätenprofil).
- ...

© INBAS GmbH 2005

... mehr humorvoll auch

- Augenfarbe,
- Sternzeichen,
- Haarfarbe,
- Schuhgröße,
- ...

Anweisungen an die Gruppe

„Ich möchte Ihnen und mir eine wortreiche und ermüdende Eingangsrunde ersparen und Sie auffordern, aufzustehen und Stühle und Tische zur Seite zu räumen. Ich werde Ihnen jetzt in lockerer Reihenfolge einige Kriterien nennen und Sie bitten, sich diesen zuzuordnen beziehungsweise an die entsprechende Stelle zu gehen.

Stellen Sie sich vor, dieser Raum wäre die Landkarte von Deutschland (oder von Europa oder der Welt). Ich habe vier Kärtchen (Osten, Norden, Westen und Süden) ausgelegt und bitte Sie, sich auf der Landkarte Ihren Herkunftsort zu suchen und vielleicht eine Körperhaltung einzunehmen, die zeigt, wie Sie sich dort gefühlt haben. Ich werde dann von Person zu Person gehen und Sie zu Ihrer Stellung und Haltung kurz interviewen."

Ähnliche Anweisungen gelten für die anderen Kriterien.

Besonders zu beachten	Auch die Leiter können sich an dieser Übung beteiligen. Diese Übung erfordert einige Zeit, die der/die Seminarleiter/in gerecht auf die Seminarteilnehmer/innen verteilen sollte. Da die Übung hauptsächlich im Stehen stattfindet, muss der/die Leiter/in auf Ermüdungssignale achten.
Nicht geeignet, wenn ...	... die gesamte Seminarzeit nicht in Relation zur langen Übungsdauer steht.
Variationen	Auch geeignet für Entscheidungssituationen (Beispiel: Vier Teilnehmer/innen einer Supervisionsgruppe wollen einen Fall vorstellen. Die anderen Gruppenteilnehmer/innen werden gebeten, sich zu demjenigen zu stellen, dessen Fall sie am meisten interessiert). Geeignet für Feedback-Situationen (Beispiel: Raum wird in vier Quadrate aufgeteilt): a) nicht wohl gefühlt – nichts gelernt b) wohl gefühlt – nichts gelernt c) nicht wohl gefühlt – viel gelernt d) wohl gefühlt – viel gelernt. Herstellen eine Meinungsbildes: Wer will eine Pause – wer will weiter arbeiten (Polaritätenprofil)?

© INBAS GmbH 2005

Die Welt in Ordnung bringen

Ein kleiner Junge kam zu seinem Vater und wollte mit ihm spielen. Der aber hatte keine Zeit für den Jungen und auch keine Lust zum Spiel. Also überlegte er, womit er den Knaben beschäftigen könnte.

Er fand in einer Zeitschrift eine komplizierte und detailreiche Abbildung der Erde. Dieses Bild riss er aus und zerschnipselte es dann in viele kleine Teile. Das gab er dem Jungen und dachte, dass der nun mit diesem schwierigen Puzzle wohl eine ganze Zeit beschäftigt sei.

Der Junge zog sich in eine Ecke zurück und begann mit dem Puzzle. Nach wenigen Minuten kam er zum Vater und zeigte ihm das fertig zusammengesetzte Bild.

Der Vater konnte es kaum glauben und fragte seinen Sohn, wie er das geschafft habe.

Das Kind sagte: „Ach, auf der Rückseite war ein Mensch abgebildet. Den habe ich richtig zusammengesetzt. Und als der Mensch in Ordnung war, war es auch die Welt."

(Verfasser unbekannt)

Quelle: http://www.zeitzuleben.de/inhalte/in/geschichten/70_ordnung.html

© INBAS GmbH 2005

3 Brief an sich selbst

Einordnung der Methode	Es handelt es sich um eine klassische Abschluss- und Transferübung.
Einsatzmöglichkeiten	
Voraussetzung Raum und Zeit	
Voraussetzung Seminargruppe	Die Teilnehmer/innen haben einen kontinuierlicher Lernprozess im Seminar durchlaufen.
Voraussetzung Seminarleiter/in	Verpflichtung, diesen Brief nach einem gewissen Zeitraum an die Teilnehmer/innen zu senden.

Zielsetzung

Wenn die Teilnehmer/innen eines Seminars wieder mit dem Alltag vor Ort konfrontiert sind, verblassen die Eindrücke und Änderungswünsche sehr schnell. Diese Übung erinnert nach einer gewissen Zeit an eigene festgelegte Vorsätze.

Beschreibung der Übung

Die Teilnehmer/innen werden aufgefordert, auf einem Briefbogen eine Botschaft an sich selbst zu senden. Diese Nachricht sollte die eigenen Umsetzungswünsche, ihre Vorsätze und Absichten beinhalten. Die Teilnehmer/innen adressieren einen Briefumschlag, tüten die Nachricht ein und geben ihn verschlossen dem/der Trainer/in.

Der/die Trainer/in weiß nichts über den Inhalt. Sie/er frankiert und verschickt die Briefe nach Ablauf einer Frist von sechs Wochen bis drei Monaten.

Auswertung

Zu dieser Übung wird niemand gezwungen.
Schon ein „unbeschriebenes Blatt“ kann für jemanden von Bedeutung sein.

Anweisungen an die Gruppe

„Zum Abschluss der Veranstaltung möchte ich Sie bitten, auf den von mir mitgebrachten Briefbogen die Absichten und Vorsätze zu notieren, die Sie auf alle Fälle in den nächsten Monaten umsetzen möchten. Der Brief, den Sie jetzt bitte an sich selber

© INBAS GmbH 2005

schreiben, wird von Ihnen in einen Briefumschlag gesteckt und verschlossen. Versehen Sie dann den Umschlag mit Ihrer Anschrift (beruflich oder privat).

Nach Ablauf einer Frist von zwei Monaten werde ich Ihnen Ihren eigenen Brief als Erinnerung zusenden.“

Besonders zu beachten	
Nicht geeignet ...	... bei Seminaren, die nur die Inhaltsebene berühren.
Variationen	Jede andere Form der Mitteilung, z. B. Collagen, Zeichnungen ..., nimmt mehr Zeit in Anspruch.

© INBAS GmbH 2005

4 Erwartungen und Befürchtungen

In jeder Befürchtung liegt der Keim der Erwartung, in jeder Erwartung liegt der Keim der Befürchtung.

Einordnung der Methode	Visualisierungsverfahren zum Erkennen nicht-offener Strukturen.
Einsatzmöglichkeiten	Anfangssituationen von Seminaren mit berufsbezogenem Selbsterfahrungshintergrund, in der Supervision und bei thematischen Seminaren.
Voraussetzung Raum und Zeit	Größere freie Fläche (Boden oder großer Tisch) im Seminarraum. Je nach Intensität und Gruppengröße 30 Minuten bis eine Stunde.
Voraussetzung Seminargruppe	Bis maximal 30 Personen.
Voraussetzung Seminarleiter/in	Nicht-wertender Umgang mit Bildern, Offenheit auch für Befürchtungen. Bereitschaft, nach dieser Übung das Seminarkonzept zu modifizieren.

Zielsetzung

Die Übung soll dazu beitragen, die oftmals vor- bzw. unterbewussten Erwartungen und Befürchtungen sicht- und ansprechbar zu machen.

Die Befürchtungen und Erwartungen hängen oft eng zusammen. Was für ein Gruppenmitglied eine Erwartung ist, kann für ein anderes eine Befürchtung sein.

Das Visualisieren von Befürchtungen kann Gruppenmitgliedern helfen, ihre Erwartungen zu konkretisieren.

Beschreibung der Übung

Vorbereitung:

Der/die Leiter/in wählt Medien wie Postkarten, Illustriertenausschnitte, Tarotkarten, Krimskrams ... aus. Entsprechend der Gruppengröße müssen genügend Wahlmöglichkeiten vorhanden sein. Je vielfältiger das Angebot ist, desto intensiver wird die Übung.

Durchführung:

Der/die Leiter/in breitet die ausgewählten Medien vor den Gruppenteilnehmer(inne)n aus und bittet sie, sich jeweils ein Bild für die Erwartungen und ein Bild für die Befürchtungen auszuwählen. Während der Auswahlphase sollte nicht gesprochen werden. Die

© INBAS GmbH 2005

gewählten Karten bzw. Bilder werden zunächst wieder zurückgelegt, damit andere Gruppenteilnehmer/innen die Möglichkeit haben, dieselbe Karte für ihre eigenen Befürchtungen und Erwartungen auszusuchen.

Wenn sich alle für ihre Bilder entschieden haben, gibt es eine von dem/der Leiter/in moderierte Gesprächsrunde, bei der die Teilnehmer/innen anhand der ausgewählten Karten über ihre Befürchtungen bzw. Erwartungen sprechen.

Danach werden die Karten in eine von dem/der Leiter/in definierte Erwartungs- und Befürchtungsecke gelegt und abschließend wird über das Erfahrungs- und Befürchtungsmosaik gesprochen. Reizvoll kann es sein, wenn mehrere Gruppenmitglieder dieselbe Karte wählen.

Besonders zu beachten	Der/die Trainer/in muss darauf achten, dass möglichst viele Symbole auf den Karten oder Bildern vertreten sind. Sehr starke Orientierung auf das Unbewusste mit dessen eigener Gesetzmäßigkeit.
Nicht geeignet ...	... bei Pflichtseminaren mit einem feststehenden Programm.
Variationen	Anstelle der Bilder können auch Gegenstände und Symbole aus dem Raum und/oder der Umgebung der Tagungsstätte gewählt werden. Die Teilnehmer/innen könnten Erwartungs- und Befürchtungsbilder selbst malen. Zur Seminarauswertung könnten die gewählten Bilder, Symbole oder Objekte noch einmal ausgebreitet und kommentiert werden.

© INBAS GmbH 2005

Durstig

„Der Hauptgrund, warum viele Leute unglücklich sind, ist darin zu suchen, dass sie eine verkehrte Befriedigung aus ihren Leiden gewinnen“ sagte der Meister

Dann erzählte er, wie er einmal auf einer Bahnfahrt im oberen Bett eines Liegewagens die Nacht verbrachte. Es war ihm unmöglich einzuschlafen, da von unten ständig ein Stöhnen zu hören war: „Ach, bin ich durstig … ach, was bin ich durstig ...!“

Das Stöhnen wollte kein Ende nehmen. Da kletterte der Meister schließlich die Leiter hinunter, ging durch den ganzen Zug zum Speisewagen, kaufte zwei Becher Bier, ging den langen Weg zu seinem Abteil zurück und reichte die beiden Becher dem geplagten Mitreisenden.

„Hier ist etwas zu trinken!“

„Wunderbar, Gott sei Dank!“

Der Meister stieg die Leiter hoch und streckte sich wieder aus. Kaum hatte er die Augen geschlossen, hörte er es von unten her stöhnen: „Ach Gott, was war ich durstig ... oh, war ich durstig!“

Quelle: Aus: Anthony de Mello, Eine Minute Unsinn
© Verlag Herder, Freiburg im Breisgau, 9. Auflage 2004

© INBAS GmbH 2005

5 Feuer – Erde – Wasser – Luft

„Wachstum und Leben sind nur möglich, wenn alle vier Elemente sich ergänzen."
„Jedes Element hat sein Lebens- und sein Vernichtungspotenzial."

Einordnung der Methode	Arbeit mit Symbolen und Metaphern unter Einbeziehung des Psychodramas und der Gruppendynamik.
Einsatz-möglichkeiten	Einsetzbar in unterschiedlichen Gruppen, von Fortbildung bis hin zu Therapie. Besonders interessant bei Gruppenfindungs- und Teamprozessen. Gut geeignet zur Analyse von offenen und latenten Konflikten sowie nicht ausgedrückter Potenziale. Als Analyse- und Diagnoseinstrument für festgefahrene Teamsituationen sowie zur Teamentwicklung ist diese Übung besonders gut geeignet. Gut auch für Großgruppen mit beinahe beliebiger Anzahl und als Methode zur Diagnostik in kleineren Gruppen.
Voraussetzung Raum und Zeit	Je nach Gruppengröße und Zielsetzung 1 – 2 Stunden.
Voraussetzung Seminargruppe	Je nach Art der Reflexion und Aufarbeitung ist eine Beschränkung der Teilnehmergröße nötig.
Voraussetzung Seminarleiter/in	Erfahrung im Umgang mit Gruppen. Nicht-wertende Umgehensweise mit Symbolen. Flexibilität bei unterschiedlichen Konstellationen der Elemente. Durchsetzungsvermögen zur Einhaltung der Spielregeln. Eigene Erfahrung mit der Übung. Eventuell Erfahrungen in der Großgruppenarbeit.

Zielsetzung

- Über die Zuordnung zu einem der Elemente besondere Eigenschaften bei sich selbst und anderen entdecken.
- Eigene Probleme und Potenziale über das Element angstfrei entdecken und reflektieren.
- Das Gegenelement erkennen.
- In der Gruppe die unterschiedlichsten Ausprägungen des eigenen Elements erfahren.
- Mit anderen sich in Bildern wiederfinden.
- Die Bilder im Spiel kreativ umsetzen.

© INBAS GmbH 2005

Beschreibung der Übung

Jede(r) Teilnehmer/in schreibt auf ein Kärtchen ihren/seinen Namen (für ausreichende Anzahl von Karten und Stiften sorgen). Die Teilnehmer/innen halten die Stifte weiter schreibbereit in der Hand. Der/die Leiter/in nennt die Begriffe „Feuer“, „Erde“, „Wasser“, „Luft“ und fordert jede(n) Teilnehmer/in auf, „sein/ihr“ Element spontan auf das Kärtchen mit dem Namen zu schreiben.

Der/die Leiter/in sammelt die Kärtchen ein und sortiert sie nach Elementen.

Der/die Spielleiter/in fordert diejenigen Personen, die ein Element repräsentieren (z. B. die Feuergruppe) auf, eine Gruppe zu bilden. Die Gruppenmitglieder sollen sich darüber klar werden, weshalb sie sich für dieses Element entschieden haben und welches Bild sie mit diesem Element verbinden (z. B. Lagerfeuer, Kerzenlicht oder Feuersbrunst). Die Gruppe sollte danach eine Szene entwickeln, die sie gemeinsam – nonverbal – im Plenum vorspielt und in der alle festgestellten Ausprägungen des Elements vorkommen.

Zurück im Plenum wird das gemeinsame Produkt vorgestellt.

Auswertung

- Wie habe ich mich in „meinem Element“ gefühlt?
- Wie habe ich die anderen Ausprägungen des Elements erlebt?
- Wie konnte ich mich mit meiner Ausprägung in der Gruppe durchsetzen?
- Wie hat sich die Spielszene entwickelt?
- Wie habe ich mich und andere im Spiel wahrgenommen?

Anweisungen an die Gruppe

„Ich gebe Ihnen einen Stift und ein Kärtchen, auf das sie zunächst Ihren Namen notieren."
Ich werde Ihnen jetzt vier Begriffe nennen, von denen Sie einen ganz spontan unter Ihren Namen schreiben. Dadurch sollen sich vier Gruppen bilden.“

„Die einzelnen Gruppen ziehen sich jetzt für 15 Minuten zurück. In dieser Zeit sollen Sie erstens alle unterschiedlichen Ausprägungen des von Ihnen gewählten Elements beschreiben und zweitens eine nonverbale Spielszene erfinden, in der jede Ausprägung des Elements vertreten ist.“

Besonders zu beachten	Es kann passieren, dass sich für ein Element nur eine Person entscheidet. Der/die Leiter/in muss auf diese Situation vorbereitet sein und entsprechend dem Setting reagieren. Der/die Teilnehmer/in darf auf keinen Fall zum Außenseiter gemacht werden. Er/sie kann sich in diesem Fall eine andere Darstellungsform suchen (z. B. ein Bild malen oder ein Symbol für das Element suchen).

© INBAS GmbH 2005

Nicht geeignet, wenn ...	... die Gruppe extrem spielmüde ist.
Variationen	Bei spielungewohnten Gruppen könnte anstelle der Spielszenen auch über die eigenen Ausprägungen des jeweiligen Elements im Plenum gruppenweise gesprochen werden. Jede Gruppe fertigt ein gemeinsames Bild zum jeweiligen Element an. Kombination von unterschiedlichen Elementen zur Gestaltung eines gemeinsamen Bildes.

Seminarsprüche

„Wenn unser Team nur aus Erde und Feuer besteht ..."

„In unserem Team ist zu wenig Luft ..."

© INBAS GmbH 2005

6 Führungsinstrumente

Welche Instrumente bringe ich mit?

Welche brauche ich?

Welche werden mir von meiner Leitung zugestanden?

Welche nutze ich?

Welche Instrumente muss ich mir noch zulegen (Fort-/Weiterbildung, Coaching)?

Einordnung der Methode	Übung aus dem Bereich der Gestaltpädagogik und -beratung.
Einsatz-möglichkeiten	Seminare für (zukünftige) Leiter/innen von Einrichtungen, Organisationen und Betrieben, für Einzelne, Gruppen, als Teil des Teamentwicklungsprozesses.
Voraussetzung Raum und Zeit	Je nach Tiefung (Intensität) großer Zeitbedarf, großer Raum (Stuhlkreis).
Voraussetzung Seminargruppe	Bereitschaft, die eigene Rolle und die der Führungspersönlichkeit allgemein zu reflektieren. Ausgeprägte „Fehlerkultur“.
Voraussetzung Seminarleiter/in	Respektvoller, aufrichtiger Umgang mit Führungsdefiziten, Zulassen verschiedenster Sichtweisen der Symbole, gestaltpädagogische Haltung.

Zielsetzung

Visualisierung von Führungsinstrumenten, -werkzeugen, „Lebens“mitteln.

Beschreibung der Übung

„Ich habe Ihnen zum Thema ‚Führungsinstrumente – Führungswerkzeuge‘ ganz unterschiedliche Symbole (Bildkarten, Handpuppen, Werkzeuge, Szenokasten, Seile, Tücher, Moderationskarten ...) mitgebracht. Suchen Sie sich aus diesen mitgebrachten Gegenständen oder aus Gegenständen, die sich hier im Raum befinden, diejenigen aus, die Ihren zur Zeit verfügbaren Führungsinstrumenten und -werkzeugen entsprechen, und ordnen Sie diese rund um Ihren Sitzplatz an.

Stellen Sie sie den anderen vor und beschreiben Sie die Funktion.

Die anderen Seminarteilnehmer/innen melden Ihnen zurück, was sie dabei wahrnehmen.

In dieser Form hat jede(r) Teilnehmer/in die Möglichkeit, sein gegenwärtiges Führungsinstrumentarium der Gruppe und der Leitung vorzustellen.

© INBAS GmbH 2005

In einer anschließenden Einzelbearbeitung werden Defizite und Änderungspotenziale für eine effektive Leitungsrolle herausgearbeitet.“

Besonders zu beachten	
Nicht geeignet, wenn ...	... die Öffnung der Teilnehmer/innen zum Mobben missbraucht werden kann ... keine Veränderungschancen in einer Organisation bestehen. In diesem Fall könnte diese Methode Leitungskräften helfen, einen guten Abschluss zu finden.
Variationen	Andere Teilnehmer/innen suchen für die Führungskraft wichtige vorhandene bzw. fehlende Werkzeuge. In einem Teamentwicklungsprozess sucht der/die Leiter/in seine/ihre Instrumente, und das jeweilige Team überlegt sich, welche Instrumente und Werkzeuge wichtig sind (Abgleich des „Werkzeugkastens“). - Welche Werkzeuge sind zuviel in dem „Werkzeugkasten“? - Welchen „Preis“ muss ich für neue, zusätzliche Werkzeuge bezahlen (siehe „Zauberladen“)?

© INBAS GmbH 2005

7 Geh-Übung 1

In der Schweiz gibt es eine Grundschule, in der die Lehrer/innen und Schüler/innen barfuß gehen. Jeder Klassen- und jeder Funktionsraum hat einen besonderen Boden (Sisal, Teppichboden, Fliesen, Holz ...). Diese Regelung hat zwei Vorteile:

1. **Solidarität der „Barfüßler“,**
2. **Lernprozesse mit „Kopf“ und „Fuß“.**

Einordnung der Methode	Körperübung für die ganze Gruppe (meist einschließlich Trainer/in) als Einstieg oder Revitalisierung.
Einsatzmöglichkeiten	Seminare, Workshops, Schulungen ...
Voraussetzung Raum und Zeit	Genügend Platz, dass jede(r) Teilnehmer/in sich frei im Raum bewegen kann. Je nach Intensität 15 – 30 Minuten.
Voraussetzung Seminargruppe	Niedrigschwellige Übung, die nur die Bereitschaft, aufzustehen und sich auf Gehbewegungen einzulassen, voraussetzt. Empfehlenswert ist es, bei dieser Übung die Schuhe auszuziehen.
Voraussetzung Seminarleiter/in	Bereitschaft, die Teilnehmer/innen auf eine imaginative Bewegungsübung einzustimmen.

Zielsetzung

Sensibilisierung der Wahrnehmung im Körper (insbesondere der Fußsohlen) durch imaginierte Bodenbeschaffenheit.

Beschreibung der Übung

Der/die Seminarleiter/in fordert die Gruppe auf, die Schuhe auszuziehen und sich frei im Raum zu bewegen. Danach sollen sich die Teilnehmer/innen unterschiedliche Bodenbeschaffenheiten nach Anweisung des Seminarleiters vorstellen:

- Fußboden im Wohnraum,
- Fliesen in Flur oder Küche,
- Holzfußboden,
- Asphalt im Sommer,
- Kieselweg,
- spitze Steine,
- Wiese mit hohem Gras,

© INBAS GmbH 2005

- Waldboden mit Moos,
- Sandstrand,
- Wasser im Meer bis zum Knie ...

Anweisungen an die Gruppe

„Bewegen Sie sich frei im Raum, konzentrieren Sie sich auf sich selbst. Nehmen Sie Ihre Füße wahr, ... nehmen Sie den Boden im Raum wahr und fühlen Sie, wie Ihre Sohlen ihn berühren, ... stellen Sie sich jetzt vor, wie Sie den Raum barfuß verlassen, die Fliesen auf dem Flur spüren ... Sie gehen vor das Haus, es ist Sommer, ... über eine Holztreppe gelangen Sie auf eine Straße, ... der Asphalt ist heiß und weich ...“.

Fortsetzung der gelenkten Phantasiereise je nach Gruppensituation und Trainerbedürfnis. Ein sinnvolles Ende könnte sein, am Sandstrand anzukommen und bis zu den Knien im prickelnden Wasser zu stehen.

Besonders zu beachten	
Nicht geeignet, wenn ...	
Variationen	Es gibt viele Möglichkeiten, sich bei dieser Geh-Übung auf Berufsgruppen und Seminarthemen zu beziehen und sie dementsprechend zu variieren.

© INBAS GmbH 2005

8 Geh-Übung 2

Einordnung der Methode	Körperübung für die ganze Gruppe (oft einschließlich Trainer/in) als Einstieg oder Revitalisierung. Wahrnehmungsübung: Wie drückt der Körper Gefühle aus? Besonders gut geeignet für Therapeut(inn)en und Berater/innen zur Wahrnehmungsschulung.
Einsatz-möglichkeiten	Seminare, Workshops, Schulungen, Supervisionen ...
Voraussetzung Raum und Zeit	Ausreichend Platz, sodass die Gruppe sich frei bewegen kann. Je nach Intensität 15 – 30 Minuten, eventuell mit Nachbesprechung.
Voraussetzung Seminargruppe	Bereitschaft, aufzustehen und sich auf Gehbewegungen einzulassen und spielerisch miteinander Kontakt aufzunehmen.
Voraussetzung Seminarleiter/in	Bereitschaft, die Teilnehmer/innen auf eine imaginative Bewegungsübung einzustimmen. Phantasievolle Geh-Ideen bezogen auf die Zusammensetzung bzw. Zielsetzung der Gruppe.

Zielsetzung

Sensibilisierung der Wahrnehmung bestimmter Haltungen, Einstellungen und Gefühle durch den Körper.

Beschreibung der Übung

Zunächst geht jede(r) Teilnehmer/in frei – auf sich selbst konzentriert – im Raum herum. Dann gibt der/die Seminarleiter/in bestimmte Gehweisen bzw. -situationen vor und ersucht die Teilnehmer/innen, diese für eine Weile zu erproben, z. B.: Gehen Sie wie

- ein Lehrer/eine Lehrerin
- ein Schüler/eine Schülerin
- ein Soldat/eine Soldatin
- ein Gefangener/eine Gefangene
- ein Seemann
- ein Betrunkener/eine Betrunkene
- ...

Im nächsten Schritt sollten sich die Teilnehmer/innen nach bestimmten Eigenschaften bewegen, z. B.

- zielgerichtet
- schlendern
- gemächlich

© INBAS GmbH 2005

- verträumt
- nachdenklich
- ...

Im darauf folgenden Schritt nehmen die Teilnehmer/innen untereinander Kontakt auf und begegnen sich dann nach bestimmten Gesichtspunkten, z. B.

- höflich („bitte nach Ihnen“)
- rüpelhaft
- wie Kinder
- wie eine Trauergemeinde
- Begrüßung
  - mit Handschlag
  - mit Umarmung
  - mit Nasen – wie die Eskimos
  - mit Verbeugung
  - ...

Nach der Bewegungsübung sollte Zeit für eine kurze verbale Auswertung gegeben werden.

Anweisungen an die Gruppe

„Bewegen Sie sich frei im Raum, konzentrieren Sie sich auf Ihre Bewegungen. Stellen Sie sich vor, dass Sie ein/e Soldat/in, ... ein/e Schüler/in, ... ein ... sind. Versetzen Sie sich in diese Rolle und bewegen Sie sich entsprechend.

Im Folgenden sollen Sie sich so bewegen, wie Sie sich die Eigenschaften vorstellen. Gehen Sie zielgerichtet, ... zerstreut, ... nachdenklich, ... schlendernd durch den Raum. Konzentrieren Sie sich weiterhin auf sich selbst und Ihre Bewegungen.

Jetzt sollen Sie sich in Situationen versetzen und sich darin bewegen. Dabei sollen Sie auch Kontakt mit den anderen Teilnehmer(inne)n der Gruppe aufnehmen. Gehen Sie besonders höflich durch den Raum, ... rüpelhaft, ohne jemanden zu verletzen, ... laufen sie wie Kinder durch den Raum, ... gehen Sie wie eine Trauergemeinde ...

Achten Sie darauf, wie Sie aufeinander zugehen, wie Sie sich fühlen, wenn jemand auf Sie zukommt, wie Sie in der Situation reagieren.

Besonders zu beachten	Keine konfrontierenden Situationen oder Eigenschaften auswählen.
Nicht geeignet, wenn ...	
Variationen	Auch diese Übung kann auf die Zielsetzung des Seminars oder die Teilnehmerstruktur abgestimmt werden.

© INBAS GmbH 2005

9 Geschenke

In vielen Kulturen ist es Brauch, zu bestimmten Anlässen (Abschied, Begrüßung, Feiern, Jubiläen, ...) Geschenke zu überreichen bzw. anzunehmen.

Es gibt verschiedene Arten des Schenkens:

- Die/der Schenkende versetzt sich in die Rolle der/des Beschenkten,

- die/der Schenkende versucht einen Wunsch der/des Beschenkten zu erfüllen,

- die/der Schenkende erfüllt sich seinen eigenen – vielleicht unbewussten – Wunsch,

- das Geschenk soll die/den andere/n verletzen,

- das Geschenk als „geheime Botschaft".

Einordnung der Methode	In der ursprünglichen Form handelt es sich um das altbekannte Spiel für Kinder und Erwachsene „Wir packen einen Koffer". Dieses Spiel wurde in verschiedenen Abwandlungen von der Pädagogik übernommen und wird vor allem in Anfangs- und Schlusssituationen eingesetzt.
Einsatzmöglichkeiten	In Seminaren mit allen Zielgruppen, vor allem bei Schlusssituationen, um jemandem etwas mit auf dem Weg zu geben (Feedback), und als Möglichkeit zur Gestaltung des Transfers. In Supervisionen und Teamentwicklungsprozessen, z. B. zur Integration neuer Teammitglieder und zur Verabschiedung. In Einzelberatungs- und Supervisionsprozessen.
Voraussetzung Raum und Zeit	Keine besonderen räumlichen Voraussetzungen. Je nach Art der Durchführung und Gruppengröße: 15 Minuten bis ...
Voraussetzung Seminargruppe	Respektvoller Umgang miteinander. Etwas Übung im Umgang mit Symbolen, Bildern und Metaphern.
Voraussetzung Seminarleiter/in	Bereitschaft, mit Symbolen, Bildern und Metaphern zu arbeiten. Befähigung zum Reframing (Umdeutung) Fähigkeit zu klarer Strukturierung des Prozesses.

Zielsetzung

Geschenke sind Bilder, Metaphern und Symbole, die in ganzheitlicher und nicht verletzender Form Möglichkeiten bieten, Rückmeldungen, Erwartungen, Wünsche ... zu äußern.

© INBAS GmbH 2005

Beschreibung der Übung

Am Ende eines Seminars werden die Teilnehmer/innen aufgefordert, sich ein persönliches Geschenk für eine(n) andere(n) Teilnehmer/in auszudenken und dieser Person symbolisch zu überreichen.

Die „beschenkte“ Person kann das Geschenk annehmen oder ablehnen.

Die/der Beschenkte kann dies mit oder ohne Erklärung tun.

Der/die Seminarleiter/in achtet auf die Regeln und stützt die/den Beschenkte/n bei eventuellen Ablehnungen.

Anweisungen an die Gruppe

„Wie im normalen Leben gibt es auch in Seminaren Situationen, in denen Abschiedsgeschenke überreicht werden. Jede(r) Teilnehmer/in (eventuell auch der/die Seminarleiter/in) überlegt sich für jede/n andere/n in der Gruppe ein symbolisches Geschenk, das in der Abschlusssituation übergeben wird. In dieser Phase wird nicht miteinander gesprochen. Wer für alle ein Symbol bzw. Geschenk gefunden hat, gibt dem/der Leiter/in ein kurzes Zeichen.

Damit steht jeweils eine Person im Mittelpunkt, die von den anderen beschenkt wird. Die beschenkte Person kann sich für die Geschenke bedanken bzw. Präsente zurückweisen.

Danach verlässt sie/er die Seminargruppe durch eine symbolische Tür.

Besonders zu beachten	Der/die Leiter/in sollte darauf achten, dass jede(r) Teilnehmer/in ausreichend Zeit bekommt und das Seminar nicht überzogen wird.
Nicht geeignet, wenn ...	... erhebliche ungeklärte Konflikte zwischen einzelnen Teilnehmer(inne)n und zwischen Teilnehmer(inne)n und Leiter/in bestehen.
Variationen	Ein neues Teammitglied erhält von den „alten“ Teammitgliedern ein symbolisches Begrüßungsgeschenk (Supervision, Teamentwicklung). Ein ausscheidendes Teammitglied erhält vom Supervisor ein symbolisches Geschenk. Überreichung eines Gegenstandes mit Symbolkraft (Bildkarte, Blume, Stein ...) an die Teilnehmer/innen am Ende eines Lernprozesses. Geschenke als Reisebedarf und -proviant („Lebens“mittel) werden in einen Koffer, in die Reisetasche, in den Rucksack gepackt.

© INBAS GmbH 2005

Seminargeschenke

„Ich schenke Ihnen ein Megaphon, damit Sie Ihre Bedürfnisse deutlicher artikulieren können."

„Ich schenke dir ein Fernrohr, damit du schwierigen Situationen nicht zu nahe kommst und dich daran verbrennst."

„Ich schenke Ihnen ein Gummiband, das Sie an Ihrem Fuß und Ihrem Chefsessel festbinden, damit Sie besser lernen, Aufgaben zu delegieren, und sich nicht zu stark in Konflikte einmischen."

„Ich schenke dir einen Leuchtturm, der nur leuchtet, wenn es unübersichtlich wird."

„Ich schenke dir einen Hammer, um im Team endlich einmal auf den Tisch zu hauen."

© INBAS GmbH 2005

Glück

„Ich brauche dringend Hilfe – sonst werde ich verrückt. Meine Frau und ich leben mit Kindern und Schwiegereltern in einem einzigen Raum. Wir sind mit unseren Nerven am Ende, wir brüllen uns an und schreien. Es ist die Hölle."

„Versprichst du, alles zu tun, was ich dir sage?" fragte der Meister ernst.

„Ich schwöre, ich werde alles tun."

„Gut. Wie viele Haustiere hast du?"

„Eine Kuh, eine Ziege und sechs Küken."

„Nimm sie alle zu dir ins Zimmer. Dann komm in einer Woche wieder."

Der Schüler war entsetzt, aber er hatte versprochen zu gehorchen. Also nahm er die Tiere ins Haus. Eine Woche später kam er wieder, ein Bild des Jammers, und stöhnte: „Ich bin ein nervöses Wrack. Der Schmutz! Der Gestank! Der Lärm! Wir sind alle am Rande des Wahnsinns."

„Geh nach Hause", sagte der Meister, „und bring die Tiere wieder nach draußen."

Der Mann rannte den ganzen Heimweg. Und kam am nächsten Tag freudestrahlend zurück.

„Wie schön ist das Leben! Die Tiere sind draußen. Die Wohnung ist ein Paradies – so ruhig und sauber und soviel Platz!"

Quelle: Aus: Anthony de Mello, Eine Minute Weisheit
© Verlag Herder, Freiburg im Breisgau, 7. Auflage 2004

© INBAS GmbH 2005

10 Handpuppen

Viele Menschen denken, wenn sie von Handpuppen hören, an Kasperltheater und Kinderspiel.

In Beratung, Coaching und Supervision ist die Verwendung von Handpuppen eine Methode, um Dialoge und Konflikte transparent zu machen.

Einordnung der Methode	Eigenständiges Verfahren, zunächst für die therapeutische Arbeit mit Kindern und Erwachsenen entwickelt. Wird in zunehmendem Maße in der Supervision, im Coaching und manchmal sogar in der Teamentwicklung eingesetzt. Nähe zum Psychodrama (Doppeln, Rollentausch, Spiegeln ...).
Einsatzmöglichkeiten	Klärung bei Konflikten (innere und äußere Konflikte), Abwägen von Für und Wider (Entscheidungshilfen), Offenlegung von Einstellungen und Haltungen.
Voraussetzung Raum und Zeit	Muss im Einzelfall entschieden werden.
Voraussetzung Seminargruppe	Offenheit für dieses Medium in der Gruppe bzw. bei den Protagonist(inn)en. Bereitschaft, Konflikte und Ambivalenzen spielerisch zu bearbeiten.
Voraussetzung Seminarleiter/in	Der/die Trainer/in muss Erfahrung in der Arbeit mit Handpuppen haben, und er muss eine akzeptierende Atmosphäre herstellen können.

Zielsetzung

Ziel dieser Methode ist es, für problematische und ungeklärte Situationen über den Umweg der Verfremdung durch Handpuppen Transparenz herzustellen und Klärungshilfen zu geben. Innere Dialoge und Gegensätze werden damit nach außen gebracht und sichtbar gemacht. Über die „Hand“puppen wird auch das „Hand“eln erleichtert.

Beschreibung der Übung

Beispiel 1:

Eine Mitarbeiterin einer sozialpädagogischen Einrichtung erhält das Angebot, eine Führungsposition bei einem anderen Träger zu übernehmen.

Zunächst sucht sie sich aus der Sammlung der Handpuppen eine für ihre jetzige Tätigkeit und eine für die künftige Leitungsrolle aus (z. B. die Gretl für ihre jetzige Aufgabe und die Prinzessin für die neue Position).

© INBAS GmbH 2005

Zunächst werden die einzelnen Rollen (Handpuppen) in symbolischer Form vorgestellt (Ich bin die Gretl ...).

Danach kommt es zu einem Dialog zwischen Gretl und der Prinzessin durch den Protagonisten/die Protagonistin. In einer Gruppe können Teilnehmer/innen für beide Rollen ergänzende Argumente liefern oder an Gretl und die Prinzessin Fragen stellen.

Die Erkenntnisse aus der verfremdeten Szene werden gegen Ende in reale Lösungsstrategien übertragen.

Beispiel 2:

In einer Großgruppe (40 Teilnehmer/innen) zum Tabuthema „Aids“ stellte sich der/die Moderator/in mit einer Teufelshandpuppe als Aids-Virus vor („Ich bin ein Aids-Virus und habe gehört, dass heute hier eine Veranstaltung über mich stattfinden soll. Ich bin neugierig, ob dieses Treffen für mich gefährlich wird oder ob ich am Schluss erhobenen Hauptes wieder hinausgehen kann. Ich wäre froh, wenn Themen wie Sexualität, Drogen und Übertragungswege nicht angesprochen werden, ... ich werde mich auf diesen Stuhl setzen und die Veranstaltung beobachten. Wenn ich grinse, läuft alles gut für mich“).

Am Ende der Veranstaltung werden einzelne Teilnehmer/innen gebeten, als Aids-Virus (Teufelspuppe) den Verlauf des Treffens zu kommentieren.

Beispiel 3 (Variation von 2)

Die Handpuppe wird nach der Vorstellung in die Mitte des Raumes gesetzt. Die Teilnehmer/innen werden gebeten, eine Einstellung zu dem Virus bzw. der Krankheit zu finden (Nähe und Distanz, offen, verdeckt, drohend, bedroht ...).

Denkbar ist auch ein kurzer Rollentausch („Du bist als Virus für mich nicht bedrohlich, weil ich meiner Freundin, eigentlich, irgendwie ziemlich treu bin ...“). Im Rollentausch erkennt diese Person, dass sich das Virus darüber freut.

Besonders zu beachten	Sehr intensives und effektives Verfahren, Abgrenzung zwischen Therapie, Supervision, Coaching ist erforderlich.
Nicht geeignet, wenn ...	... die Gruppe oder insgeheim der/die Leiter/in denkt, diese Methode sei zu „kindisch“.
Variationen	Keine Festlegung auf traditionelle Handpuppen (Kaspar, Gretl, Krokodil ...), Fingerpuppen, Stofftiere, Marionetten ...

© INBAS GmbH 2005

11 Heiteres Beruferaten

Einordnung der Methode	Das „Heitere Beruferaten“ ist eine bewährte strukturierte Anwärmübung aus dem Psychodrama.
Einsatzmöglichkeiten	Es eignet sich hervorragend für die Arbeit mit Berufsberater(inne)n und ähnlichen Berufsgruppen. Es gibt aber auch eine ganze Reihe von indirekten Anwendungsmöglichkeiten, z. B.: • Teamentwicklung, • Laufbahnberatung, • Organisationsberatung, • Studienberatung, • Personalberatung, • Selbstmanagement.
Voraussetzung Raum und Zeit	Benötigt wird ein ausreichend großer Raum mit Tischen und Stühlen für das Rateteam und den/die Moderator/in. Je nach Gruppengröße und Auswertungsgesichtspunkten dauert die Übung 2 bis 3 Stunden.
Voraussetzung Seminargruppe	Die Übung ist für Seminargruppen ab 10 Personen geeignet. Spielfreudigkeit und Offenheit, berufliche Situationen und Perspektiven zu reflektieren, müssen vorhanden sein.
Voraussetzung Seminarleiter/in	Klarheit in der Strukturvorgabe und nicht-wertende Offenheit bei der Darstellung. Für diese nicht-wertende, wohlwollende Offenheit muss auch in der Seminargruppe gesorgt werden.

Zielsetzung

Die Übung soll dazu beitragen, eigene Potenziale und Abneigungen zu erkennen, um dann die Verhaltensweisen von Untergebenen, Kolleg(inn)en, Klient(inn)en und anderen Personen unvoreingenommener betrachten zu können. Die spielerisch heitere Form ermöglicht es den Teilnehmer(inne)n, nicht-wertend mit Ängsten, Wünschen und Potenzialen umzugehen.

Beschreibung der Übung

Der Übungsaufbau entspricht in den wesentlichen Teilen der bekannten Fernsehsendung „Heiteres Beruferaten“ von und mit Robert Lembke aus den 1960er/70er Jahren, die folgendermaßen aufgebaut war:

Ausgangssituation ist ein Rateteam (3 – 4 Personen), das interessante Berufe von Gästen erfragen und erraten soll. Vor Beginn der Fragerunde wird der Gast dem Publikum und dem Rateteam vorgestellt und gebeten, eine für seinen Beruf typische Handbewegung zu machen. Dann stellt das Rateteam Fragen, die vom Gast nur mit „ja“

© INBAS GmbH 2005

oder „nein“ beantwortet werden dürfen. Für jede mit „nein“ beantwortete Frage bekommt der Gast eine Münze in sein vorher ausgesuchtes „Schweinderl“. Nach 10-maligem „nein“ hat das Rateteam verloren, und der Gast gibt seinen Beruf bekannt. Abschließend wird ein kleiner Filmausschnitt über die Ausübung der Tätigkeit gezeigt.

Im Seminar wird das Setting dieser Fernsehsendung in wesentlichen Punkten beibehalten. Der/die Seminarleiter/in übernimmt die Rolle des Moderators. Von der Teilnehmergruppe wird ein Rateteam gestellt. In abgeänderter Form wird ein/e Teilnehmer/in aufgefordert seinen/ihren Traum- bzw. Antiberuf mit einer typischen Handbewegung darzustellen. Nach der Raterunde wird in Form des Stegreifspiels – unter Einbeziehung anderer Gruppenmitglieder – eine typische Szene aus diesem Traum- bzw. Antiberuf gespielt. Je nach Gruppengröße wird das Rateteam nach einer gewissen Spielzeit ausgewechselt, damit auch andere Personen ihre Berufe vorstellen können.

Für die Auswertungsphase sind – je nach Herkunft der Teilnehmer/innen – folgende Fragestellungen denkbar:

- Suche nach unentdeckten Potenzialen und Ängsten.
- Gegenübertragung bei der eigenen Berufsausübung: Was mich an mir stört, was ich bei mir nicht gefördert habe, stört mich besonders bei anderen: Klient(inn)en, Kolleg(inn)en und Untergebenen.
- Welche beruflichen Träume und Abneigungen bestehen in einem Team/einer Organisation?
- Welche Aspekte meines Traumberufs kann ich in meiner jetzigen Tätigkeit verwirklichen?
- Welche Aspekte des Antiberufs behindern mich in meiner jetzigen oder zukünftigen Tätigkeit?

Besonders zu beachten	Bei dieser Übung ist besonders zu beachten, dass sowohl der/die Moderator/in als auch die Teilnehmer/innen akzeptierend und nicht-wertend mit den Darstellungen umgehen. Diese Übung beruht auf der Freiwilligkeit und Spielfreudigkeit der Gruppe.
Nicht geeignet, wenn ...	... in der Gruppe kein Vertrauensverhältnis besteht, ... aktuelle Konflikte innerhalb der Gruppe oder mit dem/der Leiter/in bestehen.
Variationen	Bei den typischen Szenen aus dem Traum- bzw. Antiberuf kann der Protagonist/die Protagonistin die Situation auch wie ein Regisseur im Playback-Verfahren arrangieren bzw. ein Standbild (Photo) gestalten.

© INBAS GmbH 2005

12 Höllenspiele

Wir haben in unserer Arbeit – besonders wenn wir im sozialen, pädagogischen oder therapeutischen Bereich beschäftigt sind – gelernt, immer „gut", „empathisch" und „hilfsbereit" zu sein. Manchmal aber muss man – wie im Märchen – „zum Teufel gehen", um Lösungen für schwierige Probleme zu finden.

Einordnung der Methode	Die Methode stammt aus dem Umfeld des Psychodramas, aus der Arbeit mit Märchen, Metaphern, Mythen und dem Bibliodrama.
Einsatzmöglichkeiten	In der Supervision mit Gruppen, Teams und Einzelpersonen, wenn positive Ansätze nicht mehr fruchten, in der Erwachsenenbildung (z. B. produktiver Umgang mit Verhaltensauffälligkeiten).
Voraussetzung Raum und Zeit	Geschlossener und geschützter Raum, da mit dieser Methode sehr viele Tabus gebrochen werden.
Voraussetzung Seminargruppe	Eignet sich für Gruppen bis zu 16 Teilnehmer(inne)n. Die Gruppe muss in der Lage sein, nicht-wertend mit „verrückten", „bösen" Lösungsansätzen spielerisch, kreativ umzugehen. Vereinbarung strikter Vertraulichkeit.
Voraussetzung Seminarleiter/in	Einfühlsame, nicht-wertende Grundhaltung. Erfahrungen im Umgang mit „negativen" Persönlichkeitsanteilen. Kreatives, spielerisches Potenzial.

Zielsetzung

Ziel der Übung ist es, in schwierigen, festgefahrenen, schier ausweglosen Situationen eine neue ungewohnte, „ver-rückte" und „böse" Sichtweise zu eröffnen.

Beschreibung der Übung

Ausgangslage bei dieser Übung sind immer reale Situationen aus Beratung, Supervision und Pädagogik, bei denen sich die Fallgeber in einer professionellen Sackgasse befunden haben. Die geschilderte Situation wird unter der Vorgabe, „so schlecht, unsensibel und unpädagogisch wie möglich zu sein", nachgespielt. Ein/e Teilnehmer/in aus der Gruppe übernimmt (freiwillig) die Rolle des Klienten. Der Fallgeber, aber auch andere Gruppenteilnehmer/innen, die dazu Lust haben, stellen „un-mögliche" Vorgehensweisen dar.

Beispiel: Bei der Supervision in einer Drogenberatungsstelle stellt ein Mitarbeiter folgenden Fall vor: Der Vater einer alkoholkranken Tochter kommt in die Beratung (nachdem er bereits mehrere andere Beratungsstellen ergebnislos aufgesucht hatte). Der Drogenberater gibt ihm immer wieder Rat-„schläge", die

© INBAS GmbH 2005

von ihm immer mit den Worten „ja, aber ...“ abgelehnt werden. Die Beratung befindet sich in einer Sackgasse, der Berater ist frustriert.

In der Supervisionssitzung wurde die Situation mehrfach nachgespielt. Dabei sollten die Spieler/innen lustvoll so schlecht wie möglich sein. Als ein Mitspieler in der Rolle des Beraters sagte: „Wenn ich so einen Vater hätte, würde ich als Tochter auch saufen“, wurde der Protagonist in der Rolle des Vaters sehr wütend und sagte: „Ich pfeife auf alle Berater und kümmere mich selbst um meine Tochter“.

In der anschließenden Reflexion wurde als positive Essenz deutlich, dass eine Beratungsstrategie nur dann Erfolg hat, wenn die Eigenkräfte des Vaters aktiviert werden.

Besonders zu beachten	Leiter/in und Gruppe dürfen zu keinem Zeitpunkt des Prozesses die negativen Situationen abwerten. Die Spieler/innen müssen am Ende des Spiels aus ihrer Rolle sichtbar entlassen werden.
Nicht geeignet, wenn ...	... die Gruppenmitglieder stark miteinander konkurrieren und sich gegenseitig abwerten.
Variationen	

© INBAS GmbH 2005

13 „Ich finde gut an Dir, ... mich stört an Dir, ... ich wünsche mir von Dir, ...!“

Einordnung der Methode	Es handelt sich um eine gruppendynamische Methode, die der Gruppe „Kontrollierter Dialog“ zuzurechnen ist. Bei dieser Art von Übungen soll der Ausbruch von Gefühlen vermieden werden, um die Kontrahenten zu einem konstruktiven, wahrnehmenden und zuhörenden Umgang miteinander zu führen.
Einsatzmöglichkeiten	Bei allen Arten von Konflikten und emotionsgeladenen Auseinandersetzungen zwischen zwei und mehreren Personen. Besonders gut geeignet, wenn die Situation völlig festgefahren ist und massive Emotionen eine Klärung be- bzw. verhindern (heißer Konflikt).
Voraussetzung Raum und Zeit	Ruhiger, von Störungen abgeschirmter Raum. Bei Zweierklärungen mindestens eine Stunde. Bei Klärungen zwischen Gruppenmitgliedern zwei bis drei Stunden.
Voraussetzung Seminargruppe	Bereitschaft, einen Konflikt zu bearbeiten, und Einverständnis aller Beteiligten, sich auf die „strengen“ Regeln des Verfahrens einzulassen. Die Gruppe muss Vertrauen zur Leitung und deren methodischem Vorgehen haben.
Voraussetzung Seminarleiter/in	Unparteiischer, ausschließlich wahrnehmender Umgang mit dem Konflikt. Konsequenter Umgang mit den vorgegebenen Regeln. Sollte gegen die Regeln immer wieder verstoßen werden, muss die Übung abgebrochen und müssen andere Wege gefunden werden.

Zielsetzung

Die Übung dient dazu, in stark emotionsgeladenen Konfliktfällen wieder Struktur zu schaffen und damit gegenseitiges Zuhören und Verstehen zu ermöglichen. Da bei Konflikten oft das Negative im Vordergrund steht und sich die Kontrahenten wechselseitig „pathologisieren“ und „paralysieren“, bietet diese Übung die Möglichkeit, das Augenmerk auf die gegenseitigen Potenziale zu richten und zukünftige Veränderungen mit einzubeziehen.

Beschreibung der Übung

1. Konflikte zwischen zwei Personen

Die Leitung macht das Angebot des „kontrollierten Dialogs“. Sind die Konfliktgegner daran interessiert, stellt der Leiter folgende Regeln vor:

© INBAS GmbH 2005

- Die Kontrahenten setzen sich Rücken an Rücken, damit jede Beeinflussung durch Gestik und Mimik ausgeschlossen wird. Die Stühle stehen so, dass sie sich nicht berühren können.
- Teilnehmer/in A beginnt zunächst alle Sätze mit „Mich stört an Dir ...“ und hat so lange Zeit, bis alle Störungen geäußert sind, ohne dass er/sie unterbrochen wird.
- Teilnehmer/in B bedankt sich für die Rückmeldung.
- Teilnehmer/in B hat jetzt ebenfalls die Gelegenheit, seine/ihre Störungen zu äußern.
- Teilnehmer/in A bedankt sich.
- Teilnehmer/in B beginnt nun alle Sätze mit „Ich finde gut an Dir ...“. Auch hier hat er/sie die Möglichkeit, so lange zu sprechen, wie sie es für nötig hält.
- Teilnehmer/in A bedankt sich und beginnt in der gleichen Art..
- Nachdem sich Teilnehmer/in B für die positiven Rückmeldungen bedankt hat, erhält A die Gelegenheit, alle Wünsche an B zu äußern. Auch hier beginnen alle Sätze mit den Worten „Ich wünsche mir von Dir ...“.
- Nach dem gleichen Muster wird die Runde von B abgeschlossen.

Erst nachdem diese Regeln ausführlich vorgestellt worden sind, vergewissert sich die Leitung der Zustimmung durch die Kontrahenten. Danach wird die Übung – wie oben beschrieben – durchgeführt.

Besonders bei den Wünschen bietet es sich an, diese in schriftlicher Form für die Auswertung und festzulegenden Vereinbarungen zu dokumentieren.

In der Auswertungsrunde erfragt die Seminarleitung die Gefühle der Beteiligten (Kontrahenten und eventuelle Zuschauer/innen).

2. Konflikte zwischen zwei Gruppen

Hier wird die Methode des „kontrollierten Dialogs“ mit der Pinnwandmoderation kombiniert. Die Störungen, Potenziale und Wünsche werden auf Moderationskärtchen geschrieben und nach den zwei Gruppen auf der Pinnwand sortiert.

Beispiel: Jede(r) Lehrer/in schreibt für jeden Bereich (An der Schulleitung stört mich ..., an der Schulleitung finde ich gut ..., von der Schulleitung wünsche ich mir ...) drei Kärtchen. Diese werden nach folgendem Schema an die Pinnwand geheftet. Der Auftrag gilt auch für die Schulleitung.

Lehrerkollegium				**Schulleitung**		
Störung	**Potenzial**	**Wünsche**	**/**	**Störung**	**Potenzial**	**Wünsche**

„Wunschritual“ oder Umgang mit Wünschen

Für die dokumentierten Wünsche empfehlen wir folgende Vorgehensweise:

- Äußerung des Wunsches
- Informationsfragen und Klärungen

© INBAS GmbH 2005

- Wunscherfüllungsmöglichkeiten
  - Ich kann deinen Wunsch erfüllen
  - Ich kann nur Teile deines Wunsches erfüllen
  - Ich kann deinen Wunsch nicht erfüllen
  - Ich brauche Bedenkzeit (in diesem Fall Vereinbarung eines Zeitpunktes für die endgültige Klärung).

Besonders zu beachten	Ausreichende Zeit einplanen, um die Regeln zu vermitteln. Die Leitung muss unbedingt und akribisch auf die Einhaltung der vereinbarten Regeln achten.
Nicht geeignet, wenn ...	... ein Konflikt mit der Leitung besteht, ... die Beteiligten sowieso schon kontrolliert miteinander umgehen (kalter Konflikt), ... ein Konflikt zwischen mehreren Gruppen und/oder Einzelpersonen besteht.
Variationen	Klärungsmöglichkeiten zwischen Organisationen und Interessengruppen.

© INBAS GmbH 2005

14 Ja-Nein-Spiel

„Wer nach allen Seiten offen ist, kann nicht ganz dicht sein."

Ja und Nein müssen sich ergänzen.

Um Räume (ja) zu schaffen, müssen Grenzen (nein) gezogen werden.

Ja steht für: annehmen, artig sein, zustimmen, einatmen, Tag, weiß ...

Nein steht für: ablehnen, widerspenstig, ausatmen, Nacht, schwarz, verweigern ...

Die höchste Form der Aggression ist ein ruhiges klares Nein.

Einordnung der Methode	Methode aus der Gruppendynamik/-pädagogik, Ausdrucksübung, bedingt durch Reduktion des Verbalen auf zwei Worte (Ja – Nein).
Einsatzmöglichkeiten	Auf der ganzen Bandbreite von Seminaren, interessant bei „Kuschelgruppen" und „Unter-den-Teppich-Kehrern". Die Übung eignet sich gut als Einstieg in die Themenbereiche „Grenzen setzen", „Abschied und Trennung" sowie „Analyse von Grundmustern".
Voraussetzung Raum und Zeit	Gut geeignet bei einer Gruppengröße von 10 bis 15 Teilnehmern.
Voraussetzung Seminargruppe	Erfahrung im Umgang mit Gruppen, Erkennen von kritischen Situationen und Erfahrungen im Umgang mit ihnen, Durchsetzungsvermögen zur Einhaltung der Spielregeln.
Voraussetzung Seminarleiter/in	

Zielsetzung

Die Teilnehmer/innen sollen sich der Möglichkeiten von Zustimmung und Ablehnung bewusst werden. Sie sollen die Bandbreite von Ja-Nein-Äußerungen kennen lernen und erkennen, dass Ja-Äußerungen angenehm, aber auch unverbindlich und langweilig werden können. Sie sollen die Lebendigkeit des Neins erkennen und sich des dialektischen Zusammenhangs und der lebensgeschichtlichen Funktion von Ja und Nein bewusst werden.

Beschreibung der Übung

Die Gruppe wird aufgefordert, sich in einem Kreis aufzustellen. Teilnehmer/in A soll seinen/ihren linken oder rechten Nachbarn (B) anschauen und „ja" sagen. Nachbar/in B hat die Möglichkeit, das „Ja" zu akzeptieren und an C weiterzugeben oder „nein" zu A

© INBAS GmbH 2005

zu sagen. A kann dieses „Nein“ erwidern oder sich abwenden, um D das „Ja-Wort“ zu geben. D hat die Möglichkeit ... usw.

Ist die Übung in dieser Weise abgelaufen, ist es sinnvoll, nach ca. 5 Minuten den Kreis neu zu mischen.

Der/die Gruppenleiter/in beteiligt sich an dem Spiel oder bleibt außerhalb des Kreises und achtet auf die Zwischentöne.

Spieldauer ca. 15 Minuten.

Danach Auswertung nach folgenden Grundfragen:

- Wie habe ich mich selbst erlebt?
- Wie habe ich die anderen erlebt?
- Was hat die Übung bei mir ausgelöst (lebensgeschichtliche und berufliche Aspekte)?
- Wie glaubhaft sind die Ja- und Nein-Antworten (Körperhaltung, Aussprache)?

Anweisungen an die Gruppe

Entsprechend der Beschreibung.

Besonders zu beachten	Für klare Einhaltung der wenigen Regeln sorgen. Spielleiter/in sollte in dem festgesetzten zeitlichen Rahmen möglichst nicht intervenieren.
Nicht geeignet, wenn ...	... ein massiver Konflikt zwischen zwei oder mehreren Gruppenmitgliedern schwelt, ... die Gruppe einen Konflikt mit dem/der Leiter/in hat (und umgekehrt).
Variationen	Auch als Zweierübung möglich: A und B sitzen sich gegenüber. Einer sagt nur „ja“, der andere antwortet darauf nur mit „nein“. Die Gruppe beobachtet. Die beiden Teilnehmer/innen bestimmen das Ende selbst. (Anmerkung: Die Übung kann sehr laut werden. Räumliche Bedingungen müssen dafür gegeben sein.) „Ja“- und „Nein“-Bilder:Jede(r) Teilnehmer/in gestaltet in Einzelarbeit auf großen Zeichenblättern ein Ja- und ein Nein-Bild. Kann als Alternative zur oben beschriebenen Übung eingesetzt werden. Stärkerer lebensgeschichtlicher Bezug.

© INBAS GmbH 2005

Was ist eine Alternative?

Ein Mann kommt zum Rabbi mit der Frage: „Rabbi, was ist das eigentlich: eine Alternative?“

Der Rabbi schaut nachdenklich und studiert das Gesicht des Fragenden sorgfältig. Schließlich beginnt er zu antworten.

„Eine Alternative? Das ist keine einfache Frage! Am besten, ich gebe dir ein Beispiel. Nehmen wir einmal an ... Nehmen wir einfach an, du hast eine Henne. So eine Henne kannst du natürlich schlachten, und dann hast du eine schöne Hühnerbrühe oder auch einen Braten. Du kannst natürlich auch andererseits einfach warten, bis das Huhn ein Ei legt, und dann hast du ein Huhn und ein Ei.“

„Aha, das ist also eine Alternative“, sagt der Frager.

„Moment, Moment! Die Geschichte ist noch nicht zu Ende. Nehmen wir einfach mal an, du hast dich für das Huhn und das Ei entschieden. Dann hast du also ein frisches Ei. Da gibt es dann zwei Möglichkeiten: Du kannst das Ei essen, und dann hast du ein schönes Frühstücksei oder auch ein Spiegelei. Oder du kannst die Henne das Ei ausbrüten lassen, und du hast eine Henne und ein Küken und irgendwann dann zwei Hühner.“

„Ah ja. Das ist also eine Alter ...?“

Der Rabbi unterbricht: „Moment, Moment! Die Geschichte ist noch nicht zu Ende. Nehmen wir einfach mal an ... Nehmen wir doch einfach mal an, du entscheidest Dich für das Brüten. Dann hast du irgendwann zwei Hühner, und du entscheidest dich wieder fürs Legen und wieder fürs Legen. Dann hast du bald acht Hühner und irgendwann 20 und 40 und schließlich mehr als 100 Hühner. Wenn man erst mal über 100 Hühner hat, dann kann man es sich überlegen, ob man eine Hühnerfarm einrichten will. Da hat man dann zwei Möglichkeiten: Einerseits kann man die Farm in der Nähe des Wohnhauses einrichten. Man ist dabei, und man hat immer die frischen Eier, und man hat auch alles ständig im Blick. Allerdings sollte man die Geruchsbelästigung nicht außer acht lassen. Die andere Möglichkeit ist, die Hühnerfarm in ein nahes Flusstal zu verlegen. Das hat den Vorteil, dass die Hühner immer frisches Wasser und immer frisches

© INBAS GmbH 2005

Gras haben. Allerdings ist man nicht ständig präsent. Die Gefahr ist: Man kommt eines Morgens, und ein Marder oder ein Fuchs war da, und alle Hühner sind tot."

„Ah. Das ist also jetzt die ..."

„Moment, Moment! Die Geschichte ist doch noch nicht zu Ende. Angenommen, einfach mal angenommen, du entscheidest dich fürs Flusstal. Die Hühner haben einfach ideale Bedingungen. Die Farm wird immer größer: zweihundert Hühner, fünfhundert Hühner und schließlich mehr als 1000 Hühner. Freilaufend auf idealem Gelände. Das Geschäft blüht. Die größte Hühnerfarm in der ganzen Region. Und – es beginnt zu regnen. Ungewöhnlich für diese Region, aber es regnet und regnet und regnet. Und der Flusspegel steigt und steigt und steigt. Der Fluss überflutet schließlich das ganze Gelände und – alle Hühner tot."

Der Rabbi senkt etwas den Kopf und schweigt.

Der Frager zögert etwas und fragt „Ja? Und was ist jetzt die Alternative?"

Der Rabbi hebt den Kopf und sagt: „Enten, mein Lieber. Enten!"

Quelle: Bernhard Trenkle: Das zweite Ha-Handbuch der Witze zu Hypnose und Psychotherapie. Carl-Auer Verlag, 2. Aufl. 2004, Heidelberg, S. 47-49.

© INBAS GmbH 2005

15 Kennenlernübung

„Freiheit der Wahl ...“ nach Jacob L. Moreno

Normalerweise werden Seminare und Trainings mit einer verbalen Eingangsrunde zu den Themen „Wer bin ich, wo komme ich her, was mache ich ...?“ begonnen. Diese rein verbalen Kennenlernrunden sind nach unserer Erfahrung ermüdend und nicht sehr effektiv, da die Informationen schnell wieder vergessen werden.

Einordnung der Methode	Dieses Verfahren aus der Soziometrie wurde von J. L. Moreno, dem Begründer des Psychodramas, entwickelt.
Einsatz-möglichkeiten	Es eignet sich als Form des aktiven Kennenlernens und als Vorbereitung (Anwärmung) für ähnliche Methoden im Seminarablauf. Es dient Teilnehmer(inne)n, Trainer(inne)n und Einzelnen als Instrument zu Klärung von Grundhaltungen zu diesem Seminar.
Voraussetzung Raum und Zeit	Größerer Raum und Stuhlkreis (während der Übung werden die Stühle an die Wand gerückt). Zeitbedarf je nach Zahl der Kriterien für die Wahl 30 Minuten bis 1,5 Stunden.
Voraussetzung Seminargruppe	Unbegrenzte Teilnehmerzahl (sehr gut auch geeignet für Großgruppenmoderation).
Voraussetzung Seminarleiter/in	Bereitschaft, von traditionellen Verfahren des Kennenlernens abzuweichen. Grundkenntnisse von Soziometrie und Psychodrama.

Zielsetzung

Ziel dieser Kennenlernübung ist es, sich durch Bewegung und Handeln aktiv kennen zu lernen.

Außerdem ist es ein ideales Verfahren, die Teilnehmer/innen sanft und widerstandsfrei zu psychodramatischen und erlebensorientierten Verfahren hinzuführen. Durch diese Vorgehensweise erhalten Teilnehmer/innen und Trainer/innen wichtige und differenzierte Informationen über die Seminargruppe und über Einzelpersonen (Freiwilligkeit der Teilnahme, Belastbarkeit der Gruppe und Einzelner ...).

Beschreibung der Übung

Die Teilnehmer/innen werden aufgefordert, sich von ihren Plätzen zu erheben. Danach gibt die Leitung Anweisungen, nach welchen Kriterien sich jede Person im Raum anordnet.

© INBAS GmbH 2005

Standardkriterien könnten sein:

- Herkunft (geografisch)
- Herkunft (beruflich)
- Lebensweg
- Berufsweg
- Alter
- Männer/Frauen
- Dauer der Beschäftigung in der Institution
- Teilnahme an diesem Seminar: freiwillig oder auf Wunsch der Institution.

Anweisungen an die Gruppe (exemplarisch)

„Erheben Sie sich bitte von Ihren Plätzen. Ich werde Ihnen jetzt Kriterien geben, nach denen Sie sich hier im Raum verorten können. Zunächst möchte ich, dass Sie sich vorstellen, der Raum wäre eine Landkarte: In der Mitte ist der Seminarort (gekennzeichnet durch ein Kärtchen mit dem Namen bzw. durch ein Symbol, z. B. ein Blumengebinde). Von diesem Ort aus wird festgelegt, wo Norden, Süden, Westen und Osten ist (gekennzeichnet durch Schildchen und/oder Seile). Suchen Sie sich jetzt ihren Geburtsort aus."

Der/die Trainer/in geht von Person zu Person und fragt sie, wo sie herkommt und welche Erinnerungen sie daran hat. Wichtig ist es, dass jede(r) Teilnehmer/in nur zu diesem Kriterium etwas mitteilt und nicht schon in der ersten Runde seine ganze Biografie erzählt.

„In der nächsten Runde bitte ich Sie, sich nach ihrer ersten beruflichen Erfahrung zusammenzustellen (z. B. alle Kaufleute, alle Erzieher/innen, alle Metaller/innen ...).

In dieser Form werden alle Kriterien behandelt. Bei manchen Aspekten bietet es sich an, mit einer Linie (eventuell mit Seilen dargestellt) die Polaritäten herauszuarbeiten: absolut freiwillig (+5) – neutral (0) – absolut gezwungen (- 5).

Bei der Altersstruktur kann man die Metapher „Baum" verwenden. Die Teilnehmer/innen stellen sich nach „Jahresringen" auf. Lange Zugehörigkeit ganz innen bis hin zur Rinde (sehr kurz dabei).

Besonders zu beachten	Die Seminarleitung sollte sich für jede(n) Teilnehmer/in ausreichend Zeit nehmen. Es gibt Standardkriterien für (fast) jedes Seminar. Ein Teil der Kriterien sollte sich auf den Seminarinhalt beziehen (Beispiel: Welche Haltung bzw. Einstellung habe ich zum Thema „Sucht").
Nicht geeignet, wenn ...	... die Seminarleitung Angst vor erlebensorientierten Verfahren hat, ... die Ergebnisse keinerlei Relevanz für den Seminarablauf haben.

© INBAS GmbH 2005

Variationen	• Die Teilnehmer/innen wählen selbst Kriterien für die Zuordnung aus (z. B.: Wer ist so wie ich alleinerziehend? Wer hat keine Kinder? Haarfarbe, Brillenträger, ...). • Entscheidungsfindung während des Seminars: Wer will in der Gruppe, wer will im Plenum weiterarbeiten? • Mit den Aspekten Sommer, Herbst, Frühling, Winter Befindlichkeiten überprüfen. • Schnelles Abschluss-Feedback: Methode (+ oder -), Inhalt (+ oder -). Die Teilnehmer/innen suchen sich das jeweilige Segment aus und ordnen sich zu.

Aus einem Seminar

Bei der Arbeit mit der Landkarte („Wo komme ich her ...?) sagte eine japanische Teilnehmerin: „Maßstabsgetreu müsste ich eigentlich am Waldrand stehen ...“.

© INBAS GmbH 2005

16 Märchenvariationen

Einordnung der Methode	Diese Methode wird mit unterschiedlichen Zielsetzungen und Herangehensweisen in vielen Bereichen der klassischen Psychotherapie (Psychoanalyse, katathymes Bilderleben, Gestalttherapie, Psychodrama, Hypnose ...) eingesetzt. In Beratung und Supervision mit psychodramatischen Ansätzen.
Einsatzmöglichkeiten	In der klassischen Psychotherapie (Psychodrama, katathymes Bilderleben, Gestalttherapie ...) ist die Arbeit mit Märchen eine oft gebrauchte Anwärmtechnik. In der Supervision und der Organisationsberatung kann die Arbeit mit Märchen auch für die Bearbeitung eines Themas/Problems als Hauptmethode eingesetzt werden.
Voraussetzung Raum und Zeit	Beim Einsatz von Märchen sind große Räume erforderlich. Der Zeitbedarf richtet sich nach Einsatz und Zielsetzung.
Voraussetzung Seminargruppe	Spielfreude und die Bereitschaft, über die eigene Person mit indirekten, symbolischen und spielerischen Methoden zu reflektieren.
Voraussetzung Seminarleiter/in	Psychodramatische und/oder theaterpädagogische Erfahrungen und Kenntnisse, angstfreier Umgang mit einem zunächst völlig offenen Ausgang der Darbietungen, kreative, nicht-wertende Nachbereitung, Grundkenntnisse von Märcheninhalten und deren Thematik.

Zielsetzung

Es handelt sich um eine der vielen Methoden, die mit Hilfe von Verfremdungen „ehrlichere“ Möglichkeiten bieten, über die eigene Person, über Rollen und über Organisationen zu reflektieren.

Beschreibung der Übung

1. Märchen nachspielen

Ein von der Leitung oder von der Gruppe ausgewähltes Märchen wird wie vorgegeben nachgespielt. Es wird ein Märchen ausgewählt, das mit der Thematik der Gruppe im Zusammenhang steht.

Beispiel: „Bremer Stadtmusikanten“ für die Arbeit mit alten Menschen („... was Besseres als den Tod findest du allemal“). „Hans mein Igel“ für den produktiven Umgang mit Benachteiligungen ...

© INBAS GmbH 2005

2. Märchen nachspielen mit offenem Ende

Im Unterschied zur ersten Übung werden die Teilnehmer/innen aufgefordert, den Ausgang des Märchens selbst zu gestalten und zu spielen.

Beispiel aus einem Seminar:

> Für das Märchen „Der Wolf und die sieben Geißlein“ wurde folgendes Ende gewählt: Die Mutter war erleichtert, dass sie jetzt nur noch ein Geißlein zu versorgen hatte, heiratete den Wolf und sie lebten glücklich und zufrieden als Kleinfamilie.

3. Zwei Teilgruppen spielen dasselbe Märchen (kombiniert mit Variation 1 und 2)

4. Verfremdung einer realen Situation in Märchenform

Situation in einer Organisation oder in einem Team soll in Form eines Märchens/einer Geschichte dargestellt werden („Bei uns ist es ja wie ...“, „Ich fühle mich wie Rumpelstilzchen“).

5. „Privatmärchen“

Eine Person, ein Team, eine Organisation schreibt ihr eigenes Märchen.

6. Playback des eigenen Märchens

Das Privatmärchen einer Person bzw. eines Teams wird von der Restgruppe inszeniert und gespielt.

Für alle Variationen gilt:

- ausführliches Rollen-Feedback der Spieler/innen,
- Rückmeldungen der Beobachter/innen bzw. Zuschauer/innen,
- nicht-wertende Haltung der Leitung und der Gruppe,
- Ent-rollung der Spieler/innen,
- Rückübertragung auf die reale Situation.

Besonders zu beachten	Neben Träumen sind Märchen eines der intensivsten Mittel, um individuelle und kollektive unbewusste Haltungen und Handlungsweisen zu erkunden. Dabei ist es wichtig, die Rahmenbedingungen (Supervision, Selbsterfahrung, Organisationsberatung ...) zu akzeptieren und nicht zu verändern. Die Arbeit mit Märchen kann nicht unter Zeitdruck erfolgen. Empfehlenswert kann es sein, wenn der/die Trainer/in einige Requisiten und Schminksachen zur Verfügung hat. Es können auch Kleidungsstücke der Teilnehmer/innen ausgetauscht oder im Raum vorhandene Gegenstände in das Spiel einbezogen werden.

© INBAS GmbH 2005

Nicht geeignet, wenn ...	... der/die Leiter/in und/oder die Gruppe Arbeit mit Märchen kindisch findet, ... kein Interesse besteht, unbewusste Anteile von Personen, Rollen und Gruppen zu reflektieren, ... dringend und sofort reale Entscheidungen getroffen werden müssen.
Variationen	Siehe Beschreibung der Übung.

© INBAS GmbH 2005

17 Mein Haus – Architekturbüro

„Na, du altes Haus."

„Ein hübsches Frauenzimmer."

„Häuser ohne Mauern bleiben Luftschlösser."

„Menschen ohne Grenzen sind haltlos."

Einordnung der Methode	Eine im ersten Teil eher gestaltpädagogische, im zweiten Teil (Architekturbüro) eher psychodramatische Anwärmübung unter Verwendung kreativer Medien (Zeichnen, Malen).
Einsatz-möglichkeiten	Diese Übung ist in allen Seminaren einsetzbar, die sich mit beruflicher und/oder persönlicher Selbsterfahrung und -veränderung beschäftigen. Sie kann auch in der Einzelarbeit eingesetzt werden.
Voraussetzung Raum und Zeit	Ein bis zwei Gruppenräume mit Stuhlkreis. Für das Zeichnen bzw. Malen der Häuser in Einzelarbeit müssen entsprechende Arbeitsplätze vorhanden sein. Ausreichende Wände, um die Bilder mit den Häusern befestigen zu können. Je nach Gruppengröße und Intensität mehrere Stunden.
Voraussetzung Seminargruppe	1 – 16 Teilnehmer/innen. Keine aktuellen Konflikte zwischen Gruppenmitgliedern und den Leiter(inne)n. Grundsätzliche Bereitschaft der Gruppenmitglieder, sich auf die Methode der Phantasiereise und das Medium Malen einzulassen. Vertrauensvolle, offene Atmosphäre.
Voraussetzung Seminarleiter/in	Gestaltpädagogische und psychodramatische Erfahrungen mit dieser oder ähnlichen Übungen als Teilnehmer/in. Angst vor Phantasiereise und Malen abbauen können. Flexibel, phantasievoll und nicht-wertend beraten können, aber auch die Durchsetzungskraft besitzen, einen angemessenen „Preis" für die Dienstleistung zu verlangen (jede Veränderung hat ihren Preis).

Zielsetzung

Diese Übung dient dazu – in symbolischer Form – Potenziale und Probleme der eigenen Persönlichkeit bewusster und nicht-wertend wahrzunehmen und Veränderungen zu planen.

Durch die Verfremdung wird bei den Teilnehmer(inne)n die Bereitschaft geweckt, über ihre Potenziale und Probleme indirekt und dadurch offener zu reden.

© INBAS GmbH 2005

Beschreibung der Übung

1. Phantasiereise

Teilnehmer/innen sollten sich während einer Phantasiereise ihrem Haus in einer bestimmten Landschaft nähern und es mit allen Sinnen (Geruch, Töne, Bilder ...) wahrnehmen. Sie sollen das Haus betreten und das Innere erkunden. Nach dem Verlassen des Hauses suchen sich die Teilnehmer/innen eine Stelle, von der aus sie das Haus aus einer bestimmten Perspektive betrachten können.

2. Malen

Jede(r) Teilnehmer/in soll seine/ihre zuletzt gesehene Perspektive durch eine Zeichnung oder ein Bild darstellen.

3. Besprechung der Bilder

Nachdem alle Bilder – ohne Namensnennung – an die Wände des Seminarraumes gehängt wurden, werden zu jedem einzelnen Bild nicht-wertende Äußerungen gesammelt. Der/die Zeichner/in hält sich bei seinem/ihrem Bild mit Äußerungen zurück. In einer Schlussrunde kann der/die Zeichner/in selbst noch zu seinem/ihrem Bild Stellung beziehen.

4. Architekturbüro

In einem Architekturbüro der Leiterin bzw. des Leiters können einzelne Teilnehmer/innen mit einer Fachkraft Änderungswünsche an ihren Häusern besprechen, wobei die Beratung bzw. Umsetzung der Bauwünsche nicht kostenlos ist.

Besonders zu beachten	
Nicht geeignet, wenn ...	
Variationen	

© INBAS GmbH 2005

18 Mischmärchen

Einordnung der Methode	Warming-up-Verfahren aus dem therapeutischen Psychodrama. Hauptverfahren in Supervisionen, Fortbildungen.
Einsatz-möglichkeiten	Seminare im Grenzbereich zwischen Thematik und beruflicher Selbsterfahrung, bei Gruppen- und Teamsupervisionen.
Voraussetzung Raum und Zeit	Viel Platz für spielerische Aktivitäten der Gruppe, viel Zeit für Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung (je nach Gruppengröße und Gestaltungsfreude 2 bis 3 Stunden).
Voraussetzung Seminargruppe	Besonders geeignet für größere Gruppen (10 bis 16 Teilnehmer/innen), weil es sinnvoll ist, die Gruppe zu teilen, um vor Zuschauern spielen zu können.
Voraussetzung Seminarleiter/in	Psychodramatische bzw. theaterpädagogische Erfahrungen und Kenntnisse, angstfreier Umgang mit einem zunächst völlig offenen Ausgang der Darbietungen, kreative, nicht-wertende Nachbereitung.

Zielsetzung

Durch die Vermischung von Märchen tritt bei den Teilnehmer(inne)n eines Seminars/Teams eine kreative Verwirrung (Konfusion) ein. Dadurch werden unbewusste Anteile der Persönlichkeit und der Rolle in spielerischer Form verdeutlicht.

Beschreibung der Übung

Die Teilnehmer/innen werden gebeten (eventuell angeleitet durch eine kleine gelenkte Phantasiereise) sich mit einer Märchenfigur (im weitesten Sinn) zu identifizieren und diese in der Ich-Form kurz vorzustellen („Ich bin das Rotkäppchen ..., ich bin Jim Knopf ..., ich bin das siebente Geißlein ...“).

Dann werden zwei gleichgroße Gruppen gebildet, die die Aufgabe erhalten, aus allen Märchenfiguren ein Mischmärchen zu kreieren (Vorbereitungszeit 45 bis 60 Minuten).

Zurück im Plenum werden die beiden Mischmärchen vorgespielt. Die jeweilige andere Gruppe befindet sich in der Rolle der Zuschauer/innen.

Nach einem kurzen Rollen-Feedback wechseln die Gruppen.

Danach ausführliche Auswertung der beiden Spiele (Rollen- und Identifikations-Feedback, Gesamteindruck, Merkwürdigkeiten).

© INBAS GmbH 2005

Besonders zu beachten	Durch die Konfusion entsteht zunächst der Eindruck, dass es den Spieler(inne)n nicht gelingt, eine kreative Märchenszene zu gestalten. Nach ca. 10 Minuten Vorbereitungszeit entwickelt die Gruppe meist überraschend schnell kreative Ideen. Deshalb sollte ein/e Trainer/in der Gruppe Zeit und Raum dafür lassen und nicht ungeduldig werden. Empfehlenswert kann es sein, wenn der/die Trainer/in einige Requisiten und Schminksachen zur Verfügung hat. Es könnten auch Kleidungsstücke der Teilnehmer/innen ausgetauscht oder im Raum vorhandene Gegenstände in das Spiel einbezogen werden.
Nicht geeignet, wenn ...	... die Leitung Angst vor dem „open end“ hat, ... die Gruppe noch nicht ausreichend vertraut ist, ... die Gruppe Probleme mit der Leitung hat – und umgekehrt.
Variationen	

© INBAS GmbH 2005

19 Museumsspiel

Museen sind Orte, an denen Spuren der Menschheitsgeschichte und der Lebensgeschichte jedes Einzelnen sichtbar gemacht werden können.

Einordnung der Methode	Die Methode stammt aus dem Umfeld des Psychodramas. Sie hat Ähnlichkeiten mit anderen Identifikationsspielen („Ich bin ein Haus, eine Pflanze ..., ein Tier ...).
Einsatz-möglichkeiten	Das Spiel eignet sich sehr gut als Einstieg in einen längeren Prozess beruflicher oder privater Selbsterfahrung. Durch die Vielfalt der wählbaren Symbole bietet es ideale diagnostische Möglichkeiten, ohne die Teilnehmer/innen zu sehr zu belasten.
Voraussetzung Raum und Zeit	Für Gruppen mit 8 bis 15 Teilnehmer/innen geeignet. Die Übung lebt von der Spielbereitschaft der Gruppe.
Voraussetzung Seminargruppe	Der/die Seminarleiter/in sollte über gruppenpädagogische Qualifikationen verfügen. Insbesondere sollte er/sie sich auch im diagnostischen Bereich auskennen. Da die Übung bei den Teilnehmer/innen sehr starke Emotionen auslösen kann, muss die Seminarleitung in der Lage sein, bei eventuell auftretenden Krisen zu intervenieren.
Voraussetzung Seminarleiter/in	

Zielsetzung

Über die Identifikation mit Objekten, die allen aus Museumsbesuchen vertraut sind, lernen die Teilnehmer/innen sich und die Gruppe besser kennen. Die Leitung wird durch diese Übung schnell mit den Themen der Einzelnen und der Gruppe vertraut.

Beschreibung der Übung

In einem ersten Schritt werden die Teilnehmer/innen aufgefordert, sich mit einem Objekt aus dem Museum (Bild, Tier, Gegenstand ...) zu identifizieren und sich einen adäquaten Platz im Raum zu suchen. Danach stellt jeder sich als dieses Objekt in seiner Besonderheit und seinem Umfeld vor.

Die Seminarleitung leitet mit 12 Glockenschlägen eine Geisterstunde ein, in der alle Objekte lebendig werden und untereinander Kontakt aufnehmen können. Der „Ein-Uhr-Gongschlag“ beendet diese Kontaktphase. Jeder Teilnehmer/jede Teilnehmerin erstarrt mit dem Glockenschlag wieder und reflektiert im Stillen über seine/ihre Rolle und seinen/ihren Standpunkt.

© INBAS GmbH 2005

In einer Feedback-Runde sollen die Teilnehmer/innen zu folgenden Fragen Stellung nehmen:

- Wie habe ich mich in meiner Rolle gefühlt?
- Welche Veränderungen habe ich erfahren?
- Mit welcher Person bzw. welchem Objekt habe ich mich identifiziert?
- Mit welcher Person bzw. welchem Objekt hatte ich Kontakte, mit welchem nicht?
- Bei welchen Gegenständen, Personen und Situationen hatte ich das Gefühl „Das kenne ich auch“?

Anweisungen an die Gruppe

„Ich will Ihnen zum Einstieg das Museumsspiel vorschlagen. Stellen Sie sich vor, Sie könnten in einen Gegenstand, eine Person, ein Tier ... aus dem Museum hineinschlüpfen. Wenn Sie ein Symbol für sich gefunden haben, geben Sie mit einem Handzeichen Bescheid, damit die anderen in Ruhe weiter überlegen können.

Wenn alle ihren Gegenstand gefunden haben, soll sich jeder eine Stelle im Raum suchen und ihn aus dieser Position kurz in der Ich-Form beschreiben.

Stellen Sie sich vor, dass es kurz vor Mitternacht ist. Beim zwölften Schlag der Turmuhr sollen alle Gegenstände lebendig werden, sie können sich bewegen, miteinander reden und gemeinsam handeln. Beim nächsten Glockenschlag ist die Geisterstunde beendet und die Gegenstände verharren auf ihrer Stelle.

Sie sollen dann in dieser Stellung überlegen, wie es Ihnen während des Spiels ergangen ist, und darüber in einer Feedback-Runde berichten.

Besonders zu beachten	
Nicht geeignet, wenn ...	
Variationen	

© INBAS GmbH 2005

20 Namensübung

Einordnung der Methode	Kurzpsychodramatische Arbeit (Vignetten).
Einsatz-möglichkeiten	Seminare mit Selbsterfahrungsanteilen und erlebnisorientierter Methodik.
Voraussetzung Raum und Zeit	Der Raum muss für psychodramatische Arbeit geeignet sein. Zeitumfang je nach Gruppengröße 30 bis 45 Minuten (Vorbereitung, Spielphase, Nachbereitung).
Voraussetzung Seminargruppe	Bereitschaft, sich auf spielerische Elemente einzulassen.
Voraussetzung Seminarleiter/in	Erfahrung mit erlebnisorientierten Methoden (Gestaltpädagogik, Rollenspiel, Theaterspiel).

Zielsetzung

Übung zum ganzheitlichen Kennenlernen, zum Behalten von Namen und zum spielerischen Zugang zur Biographie der Teilnehmer/innen.

Beschreibung der Übung

Je nach Teilnehmerzahl werden Kleingruppen (3 bis 4 Teilnehmer/innen) gebildet, die in ca. 15 Minuten folgende Arbeitsaufträge ausführen sollen:

- reihum ihre Vor- bzw. Zunamen nennen und deren Bedeutungsgehalt zu ergründen versuchen,
- aus den verschiedenen Bedeutungen ein gemeinsames, alle Teilnehmer/innen berücksichtigendes Rollenspiel gestalten.

Danach werden die einzelnen Vignetten im Plenum vorgeführt und gemeinsam besprochen.

Beispiel: Eine Teilnehmerin heißt Schulte (kommt von Schultheiß – Bürgermeister), ein Teilnehmer heißt Rainer (kommt von Ratgeber), die dritte Teilnehmerin heißt Schilling ...
Eine Szene könnte so aussehen: Der Bürgermeister hat Geld unterschlagen und lässt sich beraten, wie er es in Schilling-Fonds in Österreich anlegen kann.

© INBAS GmbH 2005

Besonders zu beachten	Es sollte darauf hingewiesen werden, dass jede(r) Teilnehmer/in ein Recht auf Geheimnisse zu seinem/ihrem Namen hat, um zu vermeiden, dass dadurch Peinlichkeiten entstehen (z. B. diskriminierende Schimpf- und Spottnamen).
Nicht geeignet, wenn ...	
Variationen	

Seminargeschichte

Eine Teilnehmerin mit Namen Hühn wurde in ihrer Kindheit oft mit der Assoziation Huhn/Hühnchen gehänselt. Eine andere Teilnehmerin wies darauf hin, dass es mit dem Namen Hühn auch ein Raubrittergeschlecht in Osthessen gab. Im Rollenspiel lebte die Teilnehmerin auf lustvolle Art diese Seite ihres Namens aus und übertrug Aspekte auf ihr Leben.

© INBAS GmbH 2005

21 Orient-Express

Einordnung der Methode	Es handelt sich um eine typische Anwärmübung aus dem Psychodrama.
Einsatzmöglichkeiten	Die Übung ist in allen Seminaren mit beruflichen und privaten Selbsterfahrungsanteilen einsetzbar.
Voraussetzung Raum und Zeit	Die Übung kann in jedem für Gruppen geeigneten Seminarraum durchgeführt werden, 4 bis 6 Stühle sind wie in einem Zugabteil angeordnet. Je nach Gruppengröße dauert sie ca. 1 bis 2 Stunden.
Voraussetzung Seminargruppe	Teilnehmerzahl: 6 – 18, keine aktuellen Konflikte zwischen Gruppenmitgliedern und der Leitung, Bereitschaft, sich spielerisch mit sich selbst in einer „fremden“ Rolle zu beschäftigen, vertrauensvolles Verhältnis zwischen Teilnehmer/innen und Leiter/in.
Voraussetzung Seminarleiter/in	Grundkenntnisse des Psychodramas bzw. Rollenspiels, Einfühlungsvermögen, nicht-wertender Umgang mit den Leit- und Vorbildern der Teilnehmer/innen.

Zielsetzung

Die Übung dient zur Auseinandersetzung mit den inneren und äußeren Idealen und Idolen der Teilnehmer/innen. Sie bietet dem Leiter die Möglichkeit – bedingt durch die spielerische Form –, mehr über die Wünsche, Bedürfnisse, Einstellungen und Erwartungen der Gruppenmitglieder zu erfahren.

Beschreibung der Übung

In einem Abteil des Orient-Express treffen sich 4 bzw. 6 „Persönlichkeiten“ (z. B. Mutter Teresa, Che Guevara, Grace Kelly und Petra Kelly ...), die sich selbst vorstellen und dann versuchen, miteinander in ein Gespräch zu kommen. Die Teilnehmer/innen haben sich die „Persönlichkeit“, die sie darstellen wollen, vorher selbst ausgesucht.

Die Spielleitung in der Rolle des Schaffners begrüßt die Berühmtheiten und geleitet sie zu ihren reservierten Plätzen im Abteil. Dann entwickelt sich die Kommunikation von selbst.

© INBAS GmbH 2005

Auswertung

In einer ersten Auswertungsrunde (Rollen-Feedback) beschreiben die Spieler/innen ihre Erfahrungen, Gefühle und Phantasien in der Rolle der gewählten Personen.

Im Mittelpunkt der zweiten Runde stehen die Beobachtungen und Identifikationen der Mitspieler/innen und der Zuschauer/innen. Auch die Interaktion zwischen den Spieler(inne)n ist Thema der Auswertung.

Anweisungen an die Gruppe

„Stellen Sie sich vor, Sie wären eine berühmte Persönlichkeit, mit der sie sich identifizieren können, die für Sie eine wichtige positive Rolle in Ihrem Leben spielt oder gespielt hat und die Sie schon immer einmal sein wollten. Lassen Sie sich genügend Zeit bei der Auswahl. Signalisieren Sie dem Spielleiter mit einem Handzeichen, dass Sie Ihre Rolle gefunden haben.

In der Rolle Ihrer Berühmtheit wollen Sie mit dem Orient-Express verreisen und befinden sich jetzt vor dem Zug. Als Spielleiter übernehme ich die Rolle des Schaffners, weise Ihnen den reservierten Platz in Ihrem Abteil zu und mache Sie mit Ihren Mitreisenden bekannt.

Besonders zu beachten	Die Wahl der Persönlichkeiten darf weder von der Leitung noch von den anderen Gruppenmitgliedern abwertend kommentiert werden.
Nicht geeignet, wenn ...	
Variationen	Der Ort kann beliebig ausgetauscht werden (z. B. eingeschneite Berghütte ...). Die Teilnehmer/innen suchen sich nicht ihre Lieblingsrolle, sondern ihren Anti-Helden aus („Diese Person möchte ich auf gar keinen Fall sein“).

© INBAS GmbH 2005

22 Pachelbel (Kanon)

Jedes Seminar besteht aus Begrüßung, Prozess und Abschied. Ein klarer Abschied schließt eine „Gestalt“ und erleichtert einen unbelasteten Neuanfang.

Einordnung der Methode	Bewegungsübung in Form eines griechischen Tanzes nach einer Musik von Pachelbel.
Einsatzmöglichkeiten	Geeignet für Gruppen, die einen längeren intensiven und emotionalen Prozess durchlebt haben. Die Übung ist Teil des Auseinandergehens und steht somit am Ende eines Seminarprozesses.
Voraussetzung Raum und Zeit	Ungestörter Raum, der groß genug für einen Kreistanz ist. Zeitbedarf ca. 10 Minuten.
Voraussetzung Seminargruppe	Gruppe, die ein Wir-Gefühl entwickelt hat und Lust auf eine von Musik begleitete Bewegungsübung hat. Keine großen tänzerischen Fähigkeiten erforderlich.
Voraussetzung Seminarleiter/in	Die Seminarleitung sollte sich genau so wohl fühlen wie die Gruppe, da die Übung sonst aufgesetzt wirkt.

Zielsetzung

Die Übung ist eine nicht-verbale Form, in einer Gruppe – die viele emotionale Prozesse ausgelöst hat – gemeinsam Abschied zu nehmen. In Form eines einfachen griechischen Tanzes sollen Gegenwart, Vergangenheit und Zukunft erlebbar gemacht werden.

Beschreibung der Übung

Die Gruppe stellt sich – einschließlich Leiter/in – in einem Kreis auf. Die Arme werden auf die Schultern des jeweiligen Nachbarn gelegt. Zunächst werden ohne Musik die drei Schrittfolgen eingeübt.

Der Kreis bewegt sich von rechts nach links.

1. Schritt: Rechter Fuß geht hinten am stehenden linken Bein vorbei.

2. Schritt: Linker Fuß wird in Schulterbreite neben den rechten Fuß gestellt. In dieser Stellung wiegt der Körper einmal von rechts nach links.

3. Schritt: Rechter Fuß geht vorne am stehenden linken Bein vorbei. Linker Fuß wird in Schulterbreite neben den rechten Fuß gestellt. In dieser Stellung wiegt der Körper einmal von rechts nach links

© INBAS GmbH 2005

Diese Schrittfolge wird dann bis zum Ende des Kanons wiederholt.

Die Schrittfolge bedeutet eine kleine Zeitreise. Schritt 1 führt durch die Vergangenheit, Schritt 2 bedeutet Gegenwart und Schritt 3 ist ein Ausblick in die Zukunft.

Wenn die Musik zu Ende ist, löst sich der Kreis schweigend auf.

Besonders zu beachten	Der Gruppe genügend Zeit lassen, um die Schrittfolge einzuüben. Der/die Leiter/in beginnt mit dem Tanz.
Nicht geeignet, wenn ...	... die Gruppe mit einer Störung auseinander geht, ... der/die Leiter/in mit der Gruppe unzufrieden ist, ... die Gruppe ausschließlich kognitiv gearbeitet hat, ... die Gruppe Barockmusik nicht mag.
Variationen	

© INBAS GmbH 2005

23 Skulpturen

Gerade im Stillstand liegt viel Dynamik, während in der Dynamik oft Stillstand herrscht.

Unsere Sprache ist voll von Begriffen (einen Stand-punkt haben, voll im Leben stehen, sich mit jemandem an-legen, in An-lehnung an ... – und selbst das Wort Begriff kommt von be-greifen), die, wenn sie visualisiert werden, Strukturen, Situationen und Sichtweisen schnell und präzise deutlich machen.

Einordnung der Methode	Die Übung „Skulpturen“ ist dem Psychodrama, der Gestalttherapie und der systemischen Familientherapie entnommen.
Einsatzmöglichkeiten	In allen Arten von berufsbezogenen Selbsterfahrungsgruppen, in der Supervision, der Organisationsberatung und -entwicklung
Voraussetzung Raum und Zeit	Stuhlkreis und viel Platz für den darstellerischen Teil. Mindestens eine Stunde für den darstellerischen Teil, ca. 30 Minuten für Feedback und Nachbereitung (je nach Intensität auch länger).
Voraussetzung Seminargruppe	Mindestens 6 bis maximal 20 Teilnehmer/innen, Grundbereitschaft zu darstellerischen Verfahren, Grundvertrauen zwischen den Gruppenmitgliedern und der Leitung.
Voraussetzung Seminarleiter/in	Erfahrungen in erlebnisorientierten Verfahren wie Gestalttherapie, Psychodrama, Theaterpädagogik und systemische Familientherapie.

Zielsetzung

Die Übung hilft den Teilnehmer(inne)n, innere Bilder, Phantasien und Systeme nach außen zu projizieren, um sie damit begreifbarer und bearbeitbarer zu machen. Im zweiten Schritt wird die projizierte Situation verändert und wieder verinnerlicht. Die anderen Gruppenmitglieder sind direkt am Prozess beteiligt.

Beschreibung der Übung

Der/die Protagonist/in beschreibt eine Situation, die er/sie in der Gruppe erkennen, bearbeiten und vielleicht auch lösen möchte. Der Einstieg kann unter Einbeziehung eines Fallbearbeitungsmodells erleichtert werden.

Danach wird der/die Protagonist/in gebeten, unter Beteiligung der anderen Gruppenmitglieder und ggf. im Raum befindlicher Gegenstände eine Skulptur zu erstellen. Zuerst soll mit Unterstützung der Leitung eine Grobstruktur seines „Kunstwerks“ bzw.

© INBAS GmbH 2005

„Denk-mals“ entstehen, wobei Fragen von oben und unten, Nähe und Distanz, sitzen, stehen bzw. liegen eine wichtige Rolle spielen. Danach erfolgt eine Feinbearbeitung der Skulptur (Haltung der Hände und Arme, Kopfhaltung, Blickrichtung, Fuß- und Beinhaltung, Hilfsmittel, Einbeziehung der Gegenstände im Raum).

Wenn das „Werk“ vollendet ist, verwandelt sich die Leitung in einen Galeristen, der den/die „Künstler/in“ bittet, seine/ihre Skulptur den interessierten Kunstliebhaber(inne)n im Rahmen einer „Vernissage“ vorzustellen.

Nach der ersten Vorstellung können vom Publikum bzw. von der Leitung Fragen an den/die Künstler/in gestellt werden, z. B.:

- Titel der Skulptur (was steht auf dem Messingschildchen)?
- Aus welchem Material bestehen die einzelnen Teile?
- Welche Eigenschaften haben diese Materialien (hart – weich – spröde – elastisch – zerbrechlich – natürlich – mineralisch – künstlich ...)?
- Wie lange und intensiv wurde an dem Kunstwerk gearbeitet?
- Wo wurde das Kunstwerk produziert?
- Ist es verkäuflich oder unverkäuflich, wie hoch ist der Preis?

Wenn sich nach all diesen Fragen die Skulptur für die Gruppe, für den/die Leiter/in und für den/die „Künstler/in“ erschlossen hat, wird diese/r gebeten nun seinen/ihren Part innerhalb der Skulptur zu übernehmen. Der/die Künstler/in geht in sein/ihr eigenes Bild.

An dieser Stelle könnte die darstellende Arbeit beendet werden, wenn der/die Protagonist/in sich die Situation nur ansehen möchte. Will er/sie aber stärker in Richtung auf Lösungsansätze gehen, wird er/sie von der Leitung aufgefordert, an seiner/ihrer eigenen Stellung innerhalb der Skulptur *eine* Änderung vorzunehmen (z. B. Änderung der Blickrichtung oder Öffnung der Faust ...). Der/die Protagonist/in darf dabei nur *seine/ ihre* eigene Position verändern.

In der anschließenden Feedback-Runde werden zunächst die Personen, die einzelne Teile der Skulptur übernommen haben, nach ihren Eindrücken und Gefühlen aus der Rolle, die sie übernommen haben, befragt (Rollen-Feedback). Erst danach erfolgt ein Identifikations-Feedback und Sharing.

Besonders zu beachten	Bei dieser Übung ist es besonders wichtig, dass sich der/die Leiter/in der begleitenden und nicht-wertenden Rolle bewusst ist. Auch muss er/sie wertende Äußerungen der Gruppe während der darstellerischen Phase unterbinden. Der/die Leiter/in muss darauf achten, dass die Materialien nicht ein Eigenleben entwickeln, sondern nur den Anweisungen des Künstlers/der Künstlerin gehorchen.
Nicht geeignet, wenn ...	... kein Vertrauen in der Gruppe besteht, ... ein Gruppe-Leiter-Konflikt besteht, ... zu wenig Zeit für die Nachbearbeitung zur Verfügung steht.

© INBAS GmbH 2005

Variationen	Je nach Teilnehmerzusammensetzung kann es notwendig sein, den Begriff „Kunstwerk“ durch Bezeichnungen wie „Holzmodell“, „Werkstück“, „Denkmal“ zu ersetzen. Die Teilnehmer/innen werden gebeten, die Rolle der Protagonisten zu übernehmen und Haltungsalternativen zu entwickeln. Am Schluss übernimmt der/die Protagonist/in eine Haltung, die ihm/ihr am meisten zusagt, oder entwickelt eine Variation daraus. Einzelne Teile des „Kunstwerks“ erhalten eine Stimme, die zunächst einzeln eingesetzt wird. Wenn die Sätze (Stimmen) zu dem Kunstwerk passen, kann das Stimmengemisch auch als Chor in das Werk einfließen.

© INBAS GmbH 2005

Die Statue des Michelangelo

Eines Tages wurde Michelangelo von einer reichen Familie beauftragt, eine Statue von außergewöhnlicher Schönheit zu erstellen.

Er suchte daraufhin nach einem geeigneten Marmorblock. Nach einer ganzen Weile fand er in einer Seitenstraße einen fast vollkommen von Unkraut überwucherten Block, der dort vergessen worden war. Diesen Marmorblock ließ Michelangelo von seinen Arbeitern in sein Atelier bringen.

Dann begann er damit, die Statue des David aus dem Stein zu hauen. Dafür brauchte er zwei ganze Jahre. Und zwei weitere Jahre dauerte es, bis er die Statue durch Schleifen und Polieren fertig stellte.

Als die Statue feierlich enthüllt wurde, waren viele Menschen gekommen, um die unvergleichliche Schönheit des David zu bewundern. Man fragte Michelangelo, wie es ihm denn möglich gewesen war, eine so wunderschöne Statue zu erschaffen.

Der Bildhauer sprach: „Der David war immer schon da gewesen. Ich musste lediglich den überflüssigen Marmor um ihn herum entfernen."

(Verfasser unbekannt)

Quelle: http://www.zeitzuleben.de/inhalte/in/geschichten/32_michelangelo.html

© INBAS GmbH 2005

24 Wunschritual

Wir haben nicht gelernt, offen mit unseren immateriellen, emotionalen Wünschen umzugehen, weil sie erfüllt werden könnten. Dies würde in Beziehungen einen störenden, aber vertrauten Zustand aufheben.

Es ist immer wieder überraschend, wie viele Wünsche ganz oder teilweise erfüllt werden können, die im Vorfeld als unerfüllbar gelten.

Einordnung der Methode	Die Methode ist eine Konfliktbewältigungsstrategie und kann auch helfen, Feedback-Situationen kreativ zu gestalten.
Einsatzmöglichkeiten	Geeignet für Einzel-, Team-, Paar- und Gruppensupervisionen und Beratungen. Auch in prozessorientierten Fortbildungen einsetzbar.
Voraussetzung Raum und Zeit	Störungen von außen sollten vermieden werden. Je nach Gruppengröße, Intensität und Zahl der Wünsche zwischen 30 Minuten und 2 Stunden.
Voraussetzung Seminargruppe	Gemeinsamer Lebens- und Arbeitszusammenhang, Bereitschaft, sich mit eigenen und fremden Wünschen auseinander zu setzen.
Voraussetzung Seminarleiter/in	Kenntnis der Übung aus eigener Erfahrung. Fähigkeit, die Struktur der Methode – auch gegen eventuelle Widerstände – einzuhalten.

Zielsetzung

Mit dieser Übung werden versteckte, unausgesprochene Wünsche an andere Menschen bewusst gemacht, veröffentlicht und auf Erfüllbarkeit hin überprüft.

Die Übung kann – auf dezente Weise – helfen, die Störungen von Paaren, Gruppen und Teams zu reflektieren und zu bearbeiten.

Beschreibung der Übung (hier für eine Kleingruppe)

Die Seminarleitung fordert jedes Gruppenmitglied auf, Wünsche an die jeweils anderen Gruppenmitglieder auf Moderationskärtchen aufzuschreiben. Dabei kann sich jede/r Einzelne entscheiden, ob sie/er die Wünsche an ein, mehrere oder alle Gruppenmitglied(er) richtet.

Die Seminarleitung fordert jetzt die Gruppenmitglieder auf, die Wünsche personengerichtet zu veröffentlichen („Ich wünsche mir von dir, Peter ...“).

© INBAS GmbH 2005

Nachdem der Wunsch formuliert ist, wird der/die Empfänger/in gebeten, bei Unklarheiten und Verallgemeinerungen nachzufragen und auf Klärung und Präzisierung zu bestehen.

Beispiel: „Ich wünsche mir von dir, Peter, dass du netter zu mir bist." Bei dieser Formulierung besteht zunächst die Möglichkeit für Peter, Konkretisierungen zu verlangen.

- „Was verstehst du unter ‚nett'?"
- „In welchen Situationen soll ich netter sein?"

Aus den Antworten können neue Fragen entstehen. Dies wird so lange fortgesetzt, bis der Wunsch eindeutig und klar formuliert ist.

Nach der Klärungsphase hat der/die Empfänger/in vier Möglichkeiten, auf den Wunsch einzugehen:

- Er/sie erfüllt den Wunsch,
- er/sie erfüllt den Wunsch in Teilen,
- er/sie braucht noch Bedenkzeit, um sich zu überlegen, wie er/sie mit diesem Wunsch umgehen soll,
- er/sie lehnt den Wunsch ab.

Anschließend werden zwischen Absender/in und Empfänger/in die Modalitäten geklärt.

Beschreibung der Übung (hier für eine größereGruppe)

Hier werden von der Gruppenleitung Dreier- bzw. Vierergruppen gebildet. In jeder ist ein/e Wunschgeber/in, ein/e Wunschempfänger/in und ein „Struktur- und Zeitwächter" vorhanden. Während der Übung wechseln die Rollen. Eine vierte Person kann eventuell den Prozess beobachten und dann Feedback geben.

Besonders zu beachten	Ähnlich wie bei anderen Feedback-Übungen ist auf die Einhaltung der Struktur zu achten.
Nicht geeignet, wenn...	... in aggressionsgeladenen Situationen.
Variationen	Je nachdem, wie die Wünsche ausfallen, könnte man die Erfüllung mit psychodramatischen Möglichkeiten darstellen.

© INBAS GmbH 2005

Einsatz eines Signalbogens

Von ..... an .....

Es wäre hilfreich und einfacher für mich, wenn du Folgendes tun würdest:

1. häufiger oder mehr ...

   _____

   _____

   _____

2. weniger oder überhaupt nicht mehr ...

   _____

   _____

   _____

3. weiterhin ...

   _____

   _____

   _____

4. außerdem ...

   _____

   _____

   _____

© INBAS GmbH 2005

25 Zauberladen

„Alles hat seinen Preis."

„Ich muss immer etwas aufgeben, um etwas Neues zu bekommen."

„Dinge, die für einen wertlos sind, können für einen anderen großen Wert haben."

Einordnung der Methode	Der Zauberladen ist *die* klassische Anwärmtechnik aus dem Psychodrama. Es handelt sich hier um eine typische Einzelarbeit innerhalb oder außerhalb einer Gruppe.
Einsatz-möglichkeiten	Diese Übung ist in allen Seminaren einsetzbar, die sich mit (beruflicher) Selbsterfahrung und Veränderung beschäftigen. Sie kann auch in der Einzelarbeit eingesetzt werden und ist besonders hilfreich zu Beginn eines Coaching-Prozesses.
Voraussetzung Raum und Zeit	Ein von Außeneinflüssen abgeschirmter Raum (besonders für die Phantasiereise), genügend Platz, um einen „Laden" (eine Bühne) einzurichten. Je nach Gruppengröße und Intensität eine bis drei Stunden (begrenzt durch die Aufnahmefähigkeit der Gruppe und die Belastbarkeit der Leitung).
Voraussetzung Seminargruppe	Teilnehmer/innenzahl: 1 – 15, keine aktuellen Konflikte der Gruppenmitglieder untereinander oder zwischen Teilnehmer(inne)n und der Leitung, hohe Bereitschaft, eigene Verhaltensweisen bzw. Eigenschaften zur Disposition zu stellen. Voraussetzung für diese Übung ist ein vertrauensvolles Verhältnis zwischen Leitung und Teilnehmer(inne)n.
Voraussetzung Seminarleiter/in	Kenntnisse des Psychodramas, Spielfreudigkeit, Kreativität und Phantasie, Einfühlungsvermögen, nicht-wertender Umgang mit den Wünschen des „Handelspartners", Fähigkeit, Defizite in Potenziale umzuwandeln (umdeuten), nicht jeden „Ladenhüter" kaufen.

Zielsetzung

Die Teilnehmer/innen sollen sich bei dieser Übung mit ihren Wünschen, Bedürfnissen, Verhaltensweisen, Eigenschaften und Rollen beschäftigen.

© INBAS GmbH 2005

Grundüberlegung beim Zauberladen ist, dass jede Veränderung ihren Preis hat, d. h., Wünsche können nur dann erfüllt werden, wenn man bereit ist, für die Erfüllung etwas Gleichwertiges zu geben bzw. zu investieren. Es geht bei diesem „Handel" jedoch nicht um Tausch-, sondern um Gebrauchswerte.

Beschreibung der Übung

Der Zauberladen – im hier vorgestellten Prototyp – beginnt mit einer gelenkten Phantasiereise, bei der die Gruppe eine Bahnfahrt in eine fremde Stadt unternimmt und am Ende eines Spaziergangs plötzlich vor einem Zauberladen steht.

Einzelpersonen aus der Gruppe betreten diesen Laden nacheinander und werden von der Gruppenleitung bzw. dem/der Inhaber/in des Zauberladens in ein Verkaufsgespräch verwickelt. Bei diesem Verkaufsgespräch geht es um die Vergegenständlichung und Visualisierung von Bedürfnissen, Eigenschaften und Verhaltensweisen, deren Verkauf und Kauf.

Beispiel: Ein Teilnehmer kommt in den Laden und will sich Mut kaufen. Der Händler führt ihn in eine imaginäre „Mutabteilung". Dort zeigt er auf ein Regal mit Gefäßen, in denen sich verschiedene Arten von Mut (Zivilcourage, Übermut, Hochmut, Risikobereitschaft ...) befinden. In einem Verkaufsgespräch wird eine nach den Wünschen des Teilnehmers abgestimmte Mutmischung zusammengestellt. Im Verkaufsgespräch erklärt der Händler die Eigenschaften der verschiedenen Mutpulver, informiert sich über die geplante Verwendung und weist auf Unverträglichkeiten, Nebenwirkungen und Dosierungsvorschriften bestimmter Pulver hin. In ähnlicher Weise wird der Händler mit dem Käufer dann den Preis (in Naturalien) aushandeln.

Auswertung

Auswertung: Die Gruppenmitglieder, die den Laden besucht haben, beschreiben ihre Erfahrungen und geben dem Händler eine Rückmeldung. Die Zuschauer/innen werden als heimliche Ladenbesucher/innen bezeichnet und beschreiben, was sie im Laden gekauft und verkauft hätten.

Es könnte sich ein Hinweis auf die philosophische und pädagogische Dimension dieses „Handels" anschließen.

Anweisungen an die Gruppe

1. Teil: Phantasiereise

Die Übung beginnt mit einer Phantasiereise zur Einstimmung der Teilnehmer/innen, die auf die individuellen Bedürfnisse der Gruppe und auf die situativen Bedingungen abgestimmt ist. Dabei sollten alle Wahrnehmungskanäle (visuell, auditiv, kinästhetisch ...) angesprochen werden.

© INBAS GmbH 2005

Rahmenhandlung: Bahnfahrt mit ICE in eine fremde Stadt, unerwarteter Zwischenaufenthalt, Spaziergang durch die Stadt, Entdeckung eines Zauberladens, Neugierde, Betreten des Verkaufsraumes. Begegnung mit dem Händler. Ende der Phantasiereise.

2. Teil: im Zauberladen

„Sie haben auf der Phantasiereise schon einmal einen Blick in den Zauberladen werfen können. Wie Sie wissen, ist es ja ein ganz besonderer Laden. Sie können darin Eigenschaften, Gefühle, Einstellungen und Verhaltensweisen kaufen. Eine weitere Besonderheit dieses Ladens ist es, dass Sie nicht mit Geld bezahlen können, sondern mit Einstellungen, Gefühlen ..., die Sie nicht mehr benötigen."

Besonders zu beachten	Angenehme Bedingungen für die Phantasiereise schaffen, ausreichende Zeit zur Verfügung stellen, individuelle Spielräume während der Phantasiereise ermöglichen, Händler soll immer nur einen Kunden bedienen, verschiedene Dimensionen eines „Produktes" vorstellen, darauf achten, dass ein echtes Geschäft zustande kommt (z. B. ein bestimmtes Produkt nicht verkaufen, weil der Gegenwert nicht stimmt).
Nicht geeignet, wenn ...	... kein Vertrauensverhältnis zur Leitung besteht, ... die Gruppe sehr müde ist, ... keine ausreichende Ruhe für das Spiel vorhanden ist, ... andere Themen noch unerledigt sind.
Variationen	Einschränkung des Angebots im Zauberladen (z. B. auf bestimmte Zielgruppen). Vor dem Ladenbesuch wird ein Einkaufszettel geschrieben. Der Zauberladen als Supermarkt: Die Teilnehmer/innen nehmen die „Waren" aus dem Regal, gehen damit zur Kasse und verhandeln dort mit dem Händler über den „Preis". „Flohmarkt": Alle Mitglieder der Gruppe bietet Waren feil, die sie nicht mehr brauchen, andere können diese Waren eintauschen.

© INBAS GmbH 2005

Wünschen ist eine Kunst!

Oder: Eine Geschichte darüber, wie schwer es fällt, sich klare Ziele zu setzen. Die Wunschmaschine stand nämlich so schmutzig und staubig auf dem Tisch, wie sie vorher oben auf dem Speicher gestanden hatte.

„Was soll denn das Licht bedeuten?" fragte Herr Taschenbier. „Das ist das Zeichen, dass die Maschine startbereit ist", erklärte das Sams. „Du musst den Hebel auf EIN stellen und deinen Wunsch dort oben in den Trichter hineinsprechen. Wenn er erfüllt ist, stellst Du den Hebel auf AUS. Das ist alles."

Herr Taschenbier stellte den Hebel auf EIN und überlegte. Das Lichtchen begann ganz schnell zu blinken.

„Ich wünsch' mir ganz viel Geld!", sagte Herr Taschenbier in den Trichter.

„Wohin?", flüsterte ihm das Sams zu. „Du musst sagen, wohin Du es dir wünschst, sonst landet es irgendwo ..."

„Ach so: Ich wünsche mir ganz viel Geld hier in dieses Zimmer!"

Die Maschine gab einen Summton von sich, und das rote Licht hörte auf zu blinken. Herr Taschenbier schaute sich um. Neben der Maschine auf dem Tisch lag ein Fünfmarkstück, das vorher nicht dagelegen hatte. Auf dem Stuhl entdeckte er einen Zwanzigmarkschein, auf dem Teppich unter dem Tisch noch einmal drei Geldscheine.

„Ist das alles?", fragte Herr Taschenbier ein wenig enttäuscht. „Das soll ganz viel Geld sein?" Er hob die drei Scheine vom Boden auf und betrachtete sie. „Dreimal zehn Dollar! Was soll ich denn mit amerikanischem Geld?!"

„Das ist ganz bestimmt nicht alles. Du musst nur danach suchen", sagte das Sams. „Hier schau, im Schuh: sieben Fünfzig-Lire-Münzen! Und da im Buch: ein Hundert-Rubel-Schein! Schau mal in die Lampe: acht Schweizer Franken und ein Zehnmarkschein! Hier in der Vase: vierzehn Dinar! Es ist genau so, wie Du es gewünscht hast, es ist ganz viel Geld im Zimmer. Du musst es nur finden."

© INBAS GmbH 2005

„Ich merke schon, ich habe wieder einmal nicht genau genug gewünscht“, sagte Herr Taschenbier. „Ich werde es gleich noch einmal versuchen: ‚Ich wünsche, dass hier auf diesem Stuhl ein ganzer Waschkorb voll mit deutschem Geld steht!‘“ Die Maschine begann wieder zu blinken und zu summen. Gleich darauf stand ein ganzer Waschkorb voller Pfennige auf Herrn Taschenbiers Stuhl.

Herr Taschenbier ärgerte sich. „Wieder falsch!“, sagte er unwillig. „Ich kann doch nicht in ein Geschäft gehen und mit lauter Pfennigen bezahlen. Bevor ich wieder wünsche, muss ich mich erst mal hinsetzen und alles genau durchdenken.“

Quelle: Paul Maar: Am Samstag kam das Sams zurück. Friedrich Oetinger Verlag, Hamburg 1985, S. 40-42

© INBAS GmbH 2005

Anhang

- Literatur
- Handreichungen und Materialien
- Adressen der INBAS-Büros
- INBAS-Angebote im Internet

© INBAS GmbH 2005

Literatur

Aichinger, A., Holl, W.: Psychodrama. Gruppentherapie mit Kindern. Mainz 1997

Bosselmann, R. u. a.: Variationen des Psychodramas. Meezen 1993

Buer, F.: Lehrbuch der Supervision. Münster 1999

Engelke, E.: Psychodrama in der Praxis. Anwendung in Therapie, Beratung und Sozialarbeit. Stuttgart 1981

Haan, A.: Kreatives Erleben im Psychodrama. Wiesbaden 1992

Leutz, G.: Psychodrama. Theorie und Praxis. Band 1: Das klassische Psychodrama nach J. L. Moreno. Heidelberg 1974

Leveton, E.: Mut zum Psychodrama. Salzburg 1996

Moreno, J. L. Gruppenpsychotherapie und Psychodrama. Einleitung in die Theorie und Praxis. Stuttgart 1988

Moreno, J. L.: Morenos therapeutische Philosophie. Zu den Grundideen von Psychodrama und Soziometrie. Leverkusen 1999

Moreno, J. L., Petzold, H. (Hrsg.): Soziometrie als experimentelle Methode. Paderborn 1981

Petzold, H. G.: Angewandtes Psychodrama. In Therapie, Pädagogik und Theater. Paderborn 1993

Schaller, R.: Das große Rollenspielbuch. Grundtechniken, Anwendungsformen, Praxisbeispiele. Weinheim 2001

Soppa, P.: Psychodrama. Ein Leitfaden. Leverkusen 2000

Wittlinger, T.: Psychodrama in der Bildungsarbeit. Mainz 2000

© INBAS GmbH 2005

Handreichungen und Materialien

In der Folge stellen wir Ihnen einige aktuelle Publikationen aus unserem Hause vor.

Eine ausführliche Liste aller erhältlicher Publikationen können Sie im Internet unter der Adresse http://www.inbas.com unter dem Menüpunkt „Publikationen“ einsehen oder Sie schicken uns eine kurze Nachricht per Post, E-Mail oder Fax an INBAS GmbH, Herrnstraße 53, 63065 Offenbach, bestellung@inbas.com, Fax: 0 69 / 2 72 24-30, und wir senden Ihnen die aktuelle Publikationsliste zu.

Best.-Nr.	Titel	Preis
1050001	Strategien und Methoden der Kompetenzagenturen – Aus der Praxis des Modellprogramms „Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit – Modellphase: Kompetenzagenturen“ Werkstattbericht Dezember 2004 (2004, 118 Seiten) zum Selbstkostenpreis	12,10 €
1042301	Lernchancen durch Medienprojekte. Ein Handbuch zur Projektarbeit in Ausbildungsvorbereitung und Ausbildung. (2004, 120 Seiten) gegen Versandkostenpauschale, zum Selbstkostenpreis	5,00 €
3041112	Bildungsbegleitung als Bestandteil individueller Qualifizierung Reihe Berichte und Materialien, Band 12 (2004, 117 Seiten) zum Selbstkostenpreis	10,50 €
3041111	Rechtliche Fragestellungen im Kontext einer „Neuen Förderstruktur“ in der Berufsausbildungsvorbereitung Reihe Berichte und Materialien, Band 11 (2004, 125 Seiten) zum Selbstkostenpreis	10,50 €
3031110	Entwicklung und Einsatz von Qualifizierungsbausteinen in der Berufsausbildungsvorbereitung, 2., vollständig überarbeitete Auflage Reihe Berichte und Materialien, Band 10 (2004, 208 Seiten) zum Selbstkostenpreis	14,50 €
1043001	IT-Ausbilderinnen – Wegbereiterinnen für Genderkompetenz in der IT-Ausbildung(2004, 117 Seiten), Handreichung kostenlos	./.
3031109	Kompetenzfeststellung; Teil 2: Instrumente und Verfahren Reihe Berichte und Materialien, Band 9 (2003, 273 Seiten) zum Selbstkostenpreis	15,00 €
3031108	Kompetenzfeststellung; Teil 1: Grundlagen Reihe Berichte und Materialien, Band 8 (2002, 170 Seiten) zum Selbstkostenpreis	11,00 €
1022301	Neue Lernformen in der beruflichen Integrationsförderung (2002, 116 Seiten) Handreichung kostenlos	./.
1021104	Für die Zukunft qualifizieren! Abschlusskonferenz der Modellversuchsreihe „Innovative Konzepte in der Ausbildungsvorbereitung benachteiligter Jugendlicher“ (2002, 106 Seiten) Broschüre kostenlos	./.
1011103	Lokale und regionale Netzwerke zur sozialen und beruflichen Integration Jugendlicher – Aktuelle Beiträge aus Theorie und Praxis Handbuch (2001, 170 Seiten), gegen Versandkostenpauschale	5,00 €

© INBAS GmbH 2005

Best.-Nr.	Titel	Preis
1001102	Ausbildungsvorbereitung: Beiträge zur Weiterentwicklung der Praxis Handbuch und CD-Rom (2000, 120 Seiten), gegen Versandkostenpauschale. Aktuelle Ergänzungen und die CD-ROM selbst finden Sie unter: http://www.ausbildungsvorbereitung.de	5,00 €
3011104	Individuelle Förderung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener – Praxismaterialien des Berufsvorbereitungs- und Ausbildungszentrum(s) Lübeck-Innenstadt Reihe Berichte und Materialien, Band 7 (2001, 119 Seiten) zum Selbstkostenpreis	12,40 €
3011103	Ressourcenarbeit statt Anpassungsdruck – Dimension einer adressatenorientierten Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung in der Jugendberufshilfe; Reihe Berichte und Materialien, Band 6 (2001, 121 Seiten) zum Selbstkostenpreis	12,40 €
3010001	Förderung der Ausbildungsbereitschaft kleiner und mittelständischer Betriebe ausländischer Inhaber in Hessen durch unterstützende Maßnahmen –. Studie im Auftrag des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung. Reihe Berichte und Materialien, Band 5 (2001, 55 Seiten) zum Selbstkostenpreis	6,20 €
3002701	Transition from Initial Vocational Training into Stable Employment – Documentation of a European Conference Reihe Berichte und Materialien, Volume 4e (2000, 160 Seiten) Broschüre kostenlos	. / .
3003002	Übergang von der beruflichen Erstausbildung in dauerhafte Beschäftigung – Dokumentation einer Europäischen Konferenz Reihe Berichte und Materialien, Band 4 (2000, 164 Seiten) Broschüre kostenlos	. / .
3000301	Individuelle Förderung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener – Förderdiagnose, Förderplan und differenzierte Lernangebote Reihe Berichte und Materialien, Band 3 (2000, 141 Seiten) zum Selbstkostenpreis	14,40 €
3991102	Lernen mit neuen Informations- und Kommunikationstechniken – Lernsoftware und Lernen mit dem Internet Reihe Berichte und Materialien, Band 2 (1999, 103 Seiten) zum Selbstkostenpreis	10,30 €
3991101	Betriebliche Realität in der Ausbildungsvorbereitung – Chancen und Grenzen Reihe Berichte und Materialien, Band 1 (1999, 106 Seiten) zum Selbstkostenpreis	10,30 €
1990001	Fortbildung von Personal in der Ausbildungsvorbereitung – Eine Handreichung zur Planung und Gestaltung von Angeboten (1999, 132 Seiten) Broschüre kostenlos	. / .
1980028	Personalfortbildung in der Ausbildungsvorbereitung (PFAU) Bestands- und Bedarfsanalyse zum Fortbildungsangebot und Fortbildungsbedarf des Lehr- und Ausbildungspersonals in (berufs)ausbildungs-vorbereitenden Maßnahmen und Schulformen – ein Forschungsbericht (1998, 84 Seiten) Broschüre kostenlos	. / .

© INBAS GmbH 2005

Adressen der INBAS-Büros

INBAS GmbH
Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik
Herrnstraße 53
63065 Offenbach
Tel.: 0 69 / 2 72 24-0
Fax: 0 69 / 2 72 24-30
E-Mail: inbas@inbas.com
Internet: http://www.inbas.com

EUROPA-BÜRO
INBAS GmbH
Rue du Luxembourg 23
B-1000 Brüssel
Tel.: 00 32-2 / 5 12 75 70
Fax: 00 32-2 / 5 12 78 33
E-Mail: bruxelles@inbas.com

LATEINAMERIKA-BÜRO
INBAS GmbH
Rolf Kral-Sosa Acosta
Loma Escondida 71,
91500 Coatepec, Ver., México
Tel.: 00 52 22 88 33 40 43;
Fax: 00 52 22 88 33 40 49
E-Mail: rolfkral@compuserve.com

BÜRO BERLIN/BRANDENBURG
INBAS GmbH
Augustastraße 29
12203 Berlin
Tel.: 0 30 / 6 95 02 69
Fax: 0 30 / 6 95 02 68
E-Mail: berlin@inbas.com

BÜRO NORD
INBAS GmbH
Kieler Straße 103
22769 Hamburg
Tel.: 0 40 / 85 50 64 90
Fax: 0 40 / 20 97 79 31
E-Mail: hamburg@inbas.com

© INBAS GmbH 2005

BÜRO NORDRHEIN-WESTFALEN
INBAS GmbH
Schöninger Straße 2
33129 Delbrück-Lippling
Tel.: 0 52 50 / 93 44 67
Fax: 0 52 50 / 93 44 68
E-Mail: nrw@inbas.com

BÜRO NIEDERSACHSEN
INBAS GmbH
Frankestraße 4
31515 Wunstorf
Tel.: 0 50 31 / 91 27 04
Fax: 0 50 31 / 91 27 05
E-Mail: niedersachsen@inbas.com

BÜRO MAINZ
INBAS GmbH
Am Wald 13
55270 Mainz/Ober-Olm
Tel.: 0 61 31 / 24 07 47
Fax: 0 61 31 / 24 07 48
E-Mail: mainz@inbas.com

© INBAS GmbH 2005

INBAS-Angebote im Internet

[http://www.inbas.com] Auf der INBAS-Homepage finden Sie Informationen rund um die Arbeitsbereiche des Instituts. Viele unserer Veröffentlichungen können Sie hier als Download erhalten. Aktuelle Projektdarstellungen, Veranstaltungshinweise und Pressemeldungen runden das Angebot ab.

[http://www.ausbildungsvorbereitung.de] Hier werden innovative Konzepte und Angebote zum Übergang von Jugendlichen zwischen Schule und Ausbildung vorgestellt. Neben praxisrelevanten Informationen und Materialien für „Praktiker" in diesem Arbeitsfeld gibt es weiterführende Links und Literaturtipps für alle Interessierten. Zu folgenden Projekten finden Sie Informationen: INKA I, II und III, PFAU, Route 99, DIA-TRAIN, Orinetz sowie über die „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf" (**http://www.neuefoerderstruktur.de**).

[http://weiterbildung.inbas.com] Neben den Veranstaltungskalendern „Weiterbildung für das Personal in berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit" finden Sie hier weitere INBAS-Fortbildungsangebote, wie z. B. DIAgnose- und TRAIningseinheit sowie berufsbegleitende Online-Weiterbildungen.

[http://www.kompetenzagenturen.de/] Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) initiiert und fördert von 2002 bis 2006) bundesweit Kompetenzagenturen. Die Kompetenzagenturen sollen dazu beitragen, dass Jugendliche, deren soziale und berufliche Integration gefährdet ist, mehr Chancen für eine positive Entwicklung haben.

[**http://telesoft.inbas.com]** tele.soft entwickelt innovative Lösungsansätze zur passgenauen Qualifizierung arbeitsloser junger Erwachsener für IT-Tätigkeiten. Im Zentrum stehen Weiterbildungen für Tätigkeiten unterhalb des Facharbeiterniveaus.

[http://www.peer-review-social-inclusion.net/] Das Projekt „Peer Review in the Field of Social Inclusion Policies" befasst sich mit der gegenseitigen Bewertung von nationalen Maßnahmen zur Bekämpfung sozialer Ausgrenzung in den Ländern der Europäischen Union.

Abgeschlossene Projekte

[http://www.konnetti.de] „konnetti – Kompetenznetz berufliche Integrationsförderung" richtet sich an Fachkräfte und Planungsverantwortliche in der Benachteiligtenförderung. Das Serviceportals des INBAS-Projekts „Internetkompetenz für benachteiligte Jugendliche" bietet Praxisbeispiele und Informationen zur Integration der neuen Medien in die pädagogische Arbeit mit benachteiligten Jugendlichen.

[http://www.berufsabschluss.de] Das Projekt „Neue Wege zum Berufsabschluss – berufsbegleitende Nachqualifizierung an- und ungelernter (junger) Erwachsener" stellt allgemeine, übergreifende Informationen bereit und führt Sie u. a. zu den Internetseiten der BIBB-Modellversuchsträger.

[http://www.it-ausbilderinnen.de] Das Projekt „Weiterbildung von Frauen aus IT-Berufen zu Ausbilderinnen" informiert über Qualifizierungskurse und Fachkonferenzen und betreibt ein bundesweites Netzwerk von IT-Spezialistinnen.

[http://peerreview.almp.org] Das Projekt „Peer Reviews of Active Labour Policies" stellt im Auftrag der Europäischen Kommission gelungene Beispiele aktiver Arbeitsmarktpolitik in den Europäischen Ländern in den Sprachen Englisch, Französisch und Deutsch vor.

© INBAS GmbH 2005