

Peter Dürrschmidt  
Susanne Brenner  
Joachim Koblitz  
Marco Mencke  
Andrea Rolofs  
Konrad Rump  
Jochen Strasmann

# **Methodensammlung**

---

## **für Trainerinnen und Trainer**

Vor Ihnen liegt die „Methodensammlung für Trainerinnen und Trainer“. Ihre Entstehung verdankt sie einem Arbeitskreis von Mitgliedern des „Trainer- und BeraterForum Düsseldorf e.V.“ (TBFD). Das ursprüngliche Anliegen war der kollegiale Austausch über bewährte Methoden, Übungen und Spiele. Das Ergebnis war die Methodensammlung, die 1999 erstmals im Eigenverlag erschien und für diese Veröffentlichung gründlich überarbeitet und stark erweitert wurde. Alle Methoden sind persönlich erprobt und haben sich in der Praxis bewährt. Mit diesem Buch möchten wir unseren Erfahrungsschatz auch anderen Praktikern zugänglich machen.

Wir richten uns an erfahrene Trainerinnen und Trainer, die in den aufgeführten Themengebieten ihren Trainingsschwerpunkt haben und Anregungen für ihre tägliche Praxis suchen. Aus diesem Grund verzichten wir auf die Darstellung theoretischer Hintergründe.

Die Methodensammlung ist leicht zu handhaben. Die Methoden umfassen die Themenbereiche

- ▶ Auflockerung, Aktivierung und Entspannung
- ▶ Einstieg, Kennenlernen
- ▶ Feedback
- ▶ Führung
- ▶ Kommunikation und Körpersprache
- ▶ Kooperation und Teamentwicklung
- ▶ Selbstmanagement
- ▶ Seminar-Evaluation
- ▶ Transfer
- ▶ Wahrnehmung

Die Methodenbeschreibungen sind alphabetisch gegliedert. Orientieren Sie sich zunächst in den nach Themengebieten geordneten Übersichtstabellen, in denen Sie u.a. Hinweise auf Gruppengröße,

## Vorwort

---



Zeitbedarf und Vorbereitungsaufwand finden, oder im Index, der Lernanlässe und -ziele listet. Lesen Sie danach die Sie interessierenden Methodenbeschreibungen.

Bei den dargestellten Methoden handelt es sich zum Teil um Modifikationen von Übungen, die bereits in der Literatur erwähnt sind. Andere Methoden wiederum sind von den Autoren selbst entworfen und entwickelt worden. Da eine einheitlich klare Quellenangabe nicht möglich ist, haben wir ganz darauf verzichtet.

Die Methodensammlung wendet sich an Trainerinnen und Trainer. Nach ernsthaften Versuchen, jeweils die weibliche und männliche Sprachform zu wählen, sind wir wegen der besseren Lesbarkeit zur männlichen Form zurückgekehrt.

Wir freuen uns über Ihre praktischen Erfahrungsberichte und kritischen Anmerkungen und wünschen viel Spaß und Erfolg beim Einsatz der Übungen.

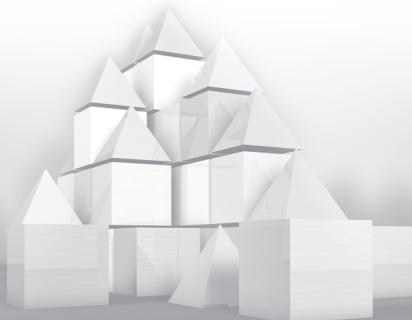
Die Autorinnen und Autoren

# Inhalt

---

<b>Vorwort .....</b>	<b>3</b>	<b>A</b> bteilungsstreit .....	33	Blickkontakt .....	77
<b>Inhaltsverzeichnis .....</b>	<b>4</b>	Achterknoten .....	35	Blindenführung .....	79
<b>Übersichtstabellen nach Themenbereichen</b>		Aktives Zuhören/Kontrollierter Dialog .....	37	Blitzlicht .....	81
Auflockerung, Aktivierung und Entspannung .....	7	Aktivierung von Team-Ressourcen .....	39	Brief an mich selbst .....	83
Einstieg, Kennenlernen .....	9	Alle auf einen .....	41	Brückenbau .....	85
Feedback .....	11	Aufgaben delegieren .....	43	Bums .....	89
Führung .....	13	Aufstand zu zweit .....	45		
Kommunikation und Körpersprache .....	15	Aufstellung .....	47	<b>C</b> harakteristika .....	91
Kooperation und Teamentwicklung .....	18	Ausdruck durch Körpersprache .....	49	Coaching-Partner .....	93
Selbstmanagement .....	21	Äußerungen abtasten .....	51		
Seminar-Evaluation .....	23	Auswertung des Seminartags .....	53	<b>D</b> rei Arten zuzuhören .....	95
Transfer .....	25	Auswertungs-Eisberg .....	55	Drei Eigenschaftswörter .....	97
Wahrnehmung .....	26	<b>B</b> alance .....	57	Dreieck der Gemeinsamkeiten .....	99
<b>Index nach Lernanlässen, -zielen .....</b>	<b>27</b>	Ballon und Lüge .....	59	Dreimal: Na, wie war's? .....	101
<b>Die Methoden von A bis Z .....</b>	<b>31</b>	Ballschnippen .....	61	Drei-Wort-Übung .....	103
<b>Leser-Service .....</b>	<b>32</b>	Baumstamm .....	63		
		Baustelle .....	65	<b>E</b> in Hundeleben .....	105
		Belohnung und Bestrafung .....	69	Einführung „Frage-technik“ .....	107
		Bilder vorstellen .....	71	Einführung „Kommunikationsmodell“ ....	111
		Blick über die Schulter .....	73	Erledigt .....	113
		Blicke deuten .....	75	Erwartungsanalyse .....	115

<b>F</b> all „Seenot“ .....	117	Ich sehe was, was Du nicht siehst .....	165	Mit allen Sinnen .....	213
Fallstudie „Schichtübergabe“ .....	121	Infofluss .....	167	Monikas Ohrwurm .....	215
Feedbackrunde .....	123	Insel-Übung .....	171	 	
Feedbackspaziergang .....	125	Interview .....	173	<b>N</b> ein-Punkte-Problem – einmal anders .....	217
Fischernetz und Teich .....	127	 		 	
Flip the Tarp .....	129	<b>J</b> onglage .....	175	<b>O</b> ffener Markt .....	219
Fokussieren .....	131	 		 	
Fragen-Memory .....	133	<b>K</b> artenlegen .....	177	<b>P</b> aar-Reflexion .....	221
Führungskennzeichen .....	135	Knoten lösen .....	179	Pantomime .....	223
 		Koffer packen .....	181	Planspiel „Der frustrierte Mitarbeiter“ ...	225
<b>G</b> alerie .....	137	Konfliktmanagement nach der „Win-Win-Methode“ .....	183	Planspiel „Der Unfall“ .....	229
Gedanken und Gefühle .....	139	Konzentrations-Check .....	187	Planspiel „Kartonbau“ .....	235
Getroffen .....	141	Konzentrische Kreise .....	189	Planspiel „Turmbau“ .....	239
Großer Eierfall .....	143	Kooperations-Ballspiel .....	191	Planspiel „Verpackung“ .....	241
Gruppenkennzeichen .....	145	Kooperatives Armdrücken .....	193	Problem mit dem neuen Servicewagen ...	245
Gruppenspiegel .....	147	Kopfmassage von innen .....	195	 	
 		Kreissitz .....	197	<b>R</b> ätsel .....	249
<b>H</b> eißer Stuhl .....	149	 		Reisefertig? .....	251
Hemisphären-Alphabet .....	151	<b>L</b> abyrinth .....	199	Roboterlauf .....	253
Hindernislauf .....	153	Leistungswahrnehmung .....	205	Rollenspiel „Geschäftsreise nach Barcelona“ .....	255
Hintern hoch .....	155	 		Rückblick auf den Vortag .....	257
Hochziehen .....	157	<b>M</b> eckerecke .....	207	 	
Hot pot .....	159	Medizin bei „Aufschieberitis“ .....	209	<b>S</b> achbrett-Schatten-Täuschung .....	259
 		Meiern .....	211	Schau genau .....	261
<b>I</b> ch gehe in Rente .....	163				



Schnappschuss .....	263	Stimmungsbarometer .....	291
Seilquadrat .....	265	String Ball .....	293
Sheep and shepard .....	267	Strukturierte Vorstellungsrunde .....	295
Simulationsregeln .....	269	Stühle kippen .....	297
Skulptur .....	271	Subjektive Farben .....	299
Soziometrisches Feedback .....	273	Subjektive Wahrnehmung beim Zuhören .....	301
Speicherspaziergang .....	275	<b>T</b> ausendfüßler .....	305
Spinnennetz .....	277	Teamkennzeichen .....	307
Spontane Gedanken .....	279	Thematisch gerichtetes Blitzlicht .....	309
Spontanreaktion .....	281	Transfer-Guideline .....	311
Standhalten .....	283	Transferspaziergang .....	313
Stellung beziehen .....	285	Transferüberlegungen .....	315
Step by Step .....	287	Trinkhalm-Konstruktion .....	317
Stern-Blitzlicht .....	289	<b>Ü</b> bereifriger Mitarbeiter .....	319
		Überprüfen der Erwartungen .....	321
		Umdeuten .....	323
		<b>V</b> ernissage .....	325
		Vertrauensfall .....	327
		Visuelle Wahrnehmung .....	329
		Von Stab zu Stab .....	331
		Vorstellung mit Video .....	333
		Vulkanausbruch .....	335
		<b>W</b> ahr"-nehmung .....	337
		Walk and Talk .....	339
		Was erzähle ich nach dem Seminar? .....	341
		Was wirklich wichtig ist .....	343
		Wäscheklammern .....	345
		Wer's weiß, gewinnt .....	347
		<b>Z</b> auberstab .....	349
		Zehn Möglichkeiten „Nein“ zu sagen .....	351
		Zeitdiebe fangen .....	353
		Zeitfee .....	355
		Zeitreise .....	357
		Zitronen auf Kauai .....	359
		Zunge, komm bald wieder .....	363
		Zwei Euro .....	365
		<b>Die Autorinnen und Autoren .....</b>	<b>367</b>

# Baustelle



## Ziele

Verbesserung der Kommunikation im Team



## Vorgehensweise

Die Teilnehmer bekommen die Aufgabe, in Fünfergruppen mit verteilten Rollen ein LEGO-Modell nachzubauen (siehe Anlage). Alle Teilnehmer, die über eine durch fünf teilbare Teilnehmerzahl hinausgehen, bekommen Beobachterrollen. Die Übungsbeschreibung wird verteilt und die Gruppen starten mit der Vorbereitung. Nach 15



Minuten gibt der Seminarleiter das Zeichen, mit der Übung zu beginnen. Dem Materialverwalter wird das Baumaterial ausgehändigt, dem Informanten und dem Rückmelder der Zugang zum Modell ermöglicht. Auf Nachfrage wird allen Teilnehmern außer dem Rückmelder erlaubt, sich Notizen oder Skizzen zu machen, die jedoch nur gezeigt und nicht weitergegeben werden dürfen.

Nach 45 Minuten (oder früher, wenn alle Gruppen fertig sind) wird die Übung beendet.

## Mögliche Fragen für die Auswertung:

- Was wurde in der Planungsphase besprochen?
- Wie wurden die Rollen aufgeteilt?
- Welche Vorgehensweise wurde festgelegt?
- Wie wurden die Rollen erfüllt?
- Wie komplex und strukturiert waren die weitergegebenen Informationen?
- Wie intensiv wurde der Rückmelder einbezogen?
- Wie wurden grundlegende Kommunikationstechniken eingesetzt wie „paraphrasieren“, „Fragetechnik“ usw.?

## Thema

- Kooperation und Teamentwicklung

## Seminaphase

- fortgeschrittene Phase

# Baustelle



### Hilfsmittel/Medien

Legosteine: gleiches Sortiment für alle Gruppen (Steine für das Modell plus reichlich zusätzliche Steine, die nicht verbaut werden) und ein zusammengebautes Modell, z.B. ein Phantasieauto.



### Vorbereitungsaufwand

mittel



### Zeitbedarf

90 Minuten



### Räumliche Voraussetzungen

mehrere Räume



### Teilnehmerzahl

bis 15

# Anlage zu „Baustelle“

## Arbeitsauftrag

Ihre Aufgabe ist es, mit verteilten und klar definierten Rollen ein Lego-Modell nachzubauen.

### Die Rollen:

- ▶ „Informant“
- ▶ „Bote“
- ▶ „Baumeister“
- ▶ „Materialverwalter“
- ▶ „Rückmelder“

Der „**Informant**“ sieht das Modell und beschreibt es dem „**Boten**“. Er hat Kontakt zum „**Boten**“ und zum „**Rückmelder**“.

Der „**Bote**“ gibt die Informationen, die er vom „**Informanten**“ erhält, an den „**Baumeister**“ weiter. Er sieht weder das Modell noch den Nachbau des Baumeisters.

Er hat Kontakt zum „**Informanten**“, zum „**Baumeister**“ und zum „**Rückmelder**“.

Der „**Baumeister**“ baut nach den Informationen des „**Boten**“ das Modell nach. Die dazu benötigten Teile besorgt er sich beim „**Materialverwalter**“.

Er hat Kontakt zum „**Boten**“, zum „**Materialverwalter**“ und zum „**Rückmelder**“.

Der „**Materialverwalter**“ gibt dem Baumeister die Steine, die er anfordert. Er sieht weder das Modell noch den Nachbau des Baumeisters.

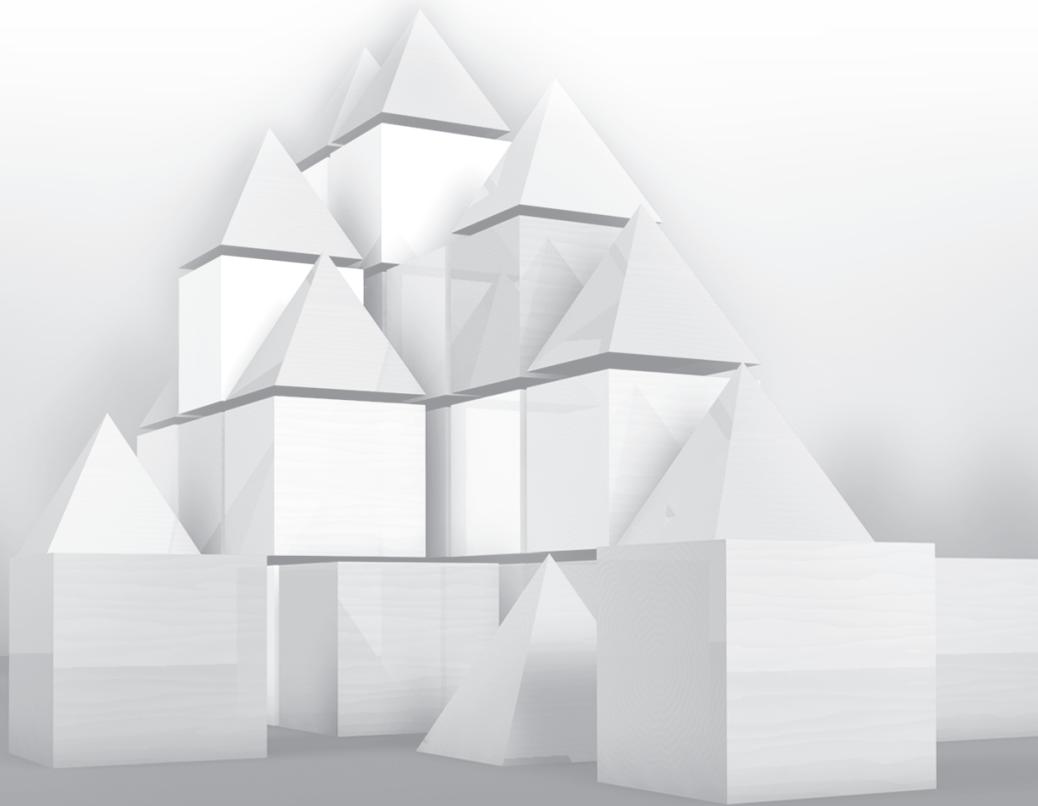
Er hat Kontakt zum „**Baumeister**“ und zum „**Rückmelder**“.

Der „**Rückmelder**“ darf sowohl das Modell wie auch den Nachbau sehen.

Er hat Kontakt zu allen anderen. Seine Kommunikation beschränkt sich jedoch strikt darauf, dass er Fragen, die ihm gestellt werden, ausschließlich mit „Ja“ oder „Nein“ beantwortet. Jede weitere Äußerung ist ihm untersagt.

Für die Planungsphase haben Sie fünfzehn Minuten Zeit.

- ▶ Entscheiden Sie gemeinsam, wer welche Rolle in der Gruppe übernehmen soll.
- ▶ Überlegen Sie, wie Sie bei der Lösung der Aufgabe vorgehen und was Sie dabei besonders beachten wollen.



# Hat Ihnen diese Leseprobe gefallen?

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

[Zum Online-Shop](#)

## Training aktuell einen Monat lang testen



**Ihre Mitgliedschaft im Testmonat beinhaltet:**

- eine **ePaper-Ausgabe** **Training aktuell** (auch Printabo möglich)
- **Teil-Flatrate** auf 5.000 Tools, Bilder, Inputs, Vertragsmuster [www.trainerkoffer.de](http://www.trainerkoffer.de)
- **Sonderpreise** auf Trainingsmedien: ca. **20 % Rabatt** auf auf Bücher, Trainingskonzepte im Durchschnitt **100 EUR günstiger**
- **Flatrate auf das digitale Zeitschriftenarchiv:** monatlich neue Beiträge, Dossiers, Heftausgaben

[Mitgliedschaft testen](#)