

Ellen M. Zitzmann
Ressourcenorientiertes
Soziales Training

RST®



RST 1

Inhaltsverzeichnis

Teil A: Allgemeine Hinweise zur Verwendung der RST-Praxishandbücher

Themenbereiche ...	8
Programmplanung ...	8
Programmbeispiele ...	9
Präsentationstipps ...	10
Teamarbeit ...	10
Teamleitung ...	11
Teamentwicklung ...	11
Regeln der Zusammenarbeit ...	11

Teil B: Lehrmodule ... 12

Was kann man tun, wenn Konflikte ausbrechen? ...	13
Konfliktkreislauf ...	13
Konflikte im Team ...	16
Konflikte in der Gruppe ...	18
Interventionsmöglichkeiten ...	18
Destruktive Verhaltensweisen und mögliche Umgangsformen ...	19

Teil C: Lernmodule: Übungen ... 20

1. Auftaktrunden ... 21

1 a) Einstimmung mit Gedankenblitzen ...	21
1 b) Die geöffnete Tür ...	24
1 c). Namen-Scrabble ...	25
1 d) Ich suche blind einen Partner ...	26

2. Themenblöcke

2.1 Kommunikation ... 27

2.1 a) Prioritäten setzen ...	27
2.1 b) Wie kann ich es besser sagen? ...	28
2.1 c) ICH-Botschaften ...	30
2.1 d) Zeitungsturm ...	35
2.1 e) Einen Konflikt, den ich positiv gelöst habe! ...	36
2.1 f) Körperformen ...	37
2.1 g) Farbpunkte ...	38
2.1 h) Denken und Zuhören ...	39
2.1 i) Konzentrische Kreise ...	40
2.1 j) Meine Stärken ...	42

2.2 Kooperation ... 43

- 2.2 a) Quadratebauspiel ... 43
- 2.2 b) Bild einer besseren Gesellschaft ... 49
- 2.2 c) Kooperationsspiele ... 50
- 2.2 d) Natürliches Kräfteverhältnis ... 51
- 2.2 e) Gemeinsam bauen wir! ... 52
- 2.2 f) Geheime Plätze ... 54

2.3 (Selbst-) Vertrauen ... 55

- 2.3 a) Meine Stärken ... 55
- 2.3 b) Wir bauen Vertrauen auf! ... 56
- 2.3 c) Ich schätze mich, weil... ... 58
- 2.3 d) Ich mag es, wenn ich gelobt werde! ... 60

2.4 (Selbst-) Reflexion ... 61

- 2.4 a) Wo stehe ich? ... 61
- 2.4 b) Versteigerung ... 62
- 2.4 c) Bildanalyse ... 63
- 2.4 d) Eine Kindheitserinnerung ... 64
- 2.4 e) Meine Wut ... 65
- 2.4 f) Was bringt mich auf die Palme? ... 67
- 2.4 g) Lebenslinie ... 68

2.5 Wahrnehmung ... 70

- 2.5 a) Wahrnehmungskontraste ... 70
- 2.5 b) Die Tochter des Rabbi ... 70
- 2.5 c) Konfliktreihen ... 71
- 2.5 d) Anerkennungsübung ... 73
- 2.5 e) Übung: Macht 1, 2, 3, 4 ... 74
- 2.5 f) Wir gehen schwimmen ... 76
- 2.5 g) Reise in die Erde ... 78
- 2.5 h) Der andere Planet ... 79

2.6 Entscheidungen ... 81

- 2.6 a) Schnelle Entscheidungen ... 81
- 2.6 b) Partner gesucht! ... 84

2.7 Konfliktlösung ... 86

- 2.7 a) Einen Konflikt, den ich konstruktiv gelöst habe! ... 86
- 2.7 b) Entwicklung einer Streitkultur ... 87
- 2.7 c) Der Bildhauer bei seiner Arbeit ... 88
- 2.7 d) Rollenspiele ... 90
- 2.7 e) Ich forme meine Gedanken ... 98
- 2.7 f) Konfliktreihen ... 99

3. Auflockerung/ Leicht&Locker ... 101

- 3 a) Zur Auflockerung ... 101
- 3 b) UBIARA-Tanz ... 110
- 3 c) Mrs. Mumbly denkt nach! ... 111
- 3 d) Namensspiele ... 112

4. Schlussrunden ... 114

- 4 a) Ausklang eines Programmteils ... 114
- 4 b) Affirmationen ... 117

Teil D: Anhang ... 120

- Literaturliste ... 121
- RST Veranstalter ... 123
- Hinweis ... 123
- Wir danken ... 123
- Übersicht Kopiervorlagen ... 126

Themenbereiche

Die Praxishandbücher sind eine Regieanweisung und dienen zur groben Orientierung. Unumgänglich für alle Absolventen der RST Fortbildung und für alle, die sich zum RST-Trainer ausbilden lassen, ist das ausführliche Studium der Handbücher. Die Praxishandbücher lassen Ihnen genügend Freiräume für neue Ideen und Übungen. Das offene und freie Spiel in der Improvisation und im Experimentieren ist gewährleistet, sofern es dem persönlichen Entwicklungsprozess jedes Einzelnen und dem Gruppenprozess dient.

In den Übungen verwenden wir einfacherweise den Begriff Trainer als Neutrum. Der Begriff steht sowohl für die weibliche als auch für die männliche Form.

Die Kurshandbücher bestehen jeweils aus drei Hauptbereichen:

- Allgemeine Verwendungshinweise
- Informationen zu aktuellen Themen
- Übungsteil
- Anhang

Der Übungsteil ist in folgende Themenbereiche aufgeteilt:

- Auftaktrunden
- Kommunikation
- Kooperation
- Vertrauen
- (Selbst) Reflexion
- Wahrnehmung
- Entscheidungen
- Konfliktlösung
- Auflockerung
- Schlussrunden

Das RST-Team oder der/die leitende Trainer/in stellt aus diesen Bereichen ein bedarfsgerechtes Programm für die jeweilige Zielgruppe zusammen. Das laufende Training kann darüber hinaus stets den individuellen Bedürfnissen und Entwicklungsständen der Gruppen angepasst werden.

Programmplanung

Das RST Programm für Kurs 1 skizziert den Charakter eines Trainings, das Sie zum erstenmal mit einer Gruppe durchführen. Die allgemeinen Schwerpunkte sind:

- Kommunikation
- Kooperation
- Vertrauen
- Selbst-Reflexion
- Konfliktlösung

Die Vorbereitungssitzung beinhaltet:

- Festlegung des ersten Kurs Programmteils: Wer leitet was an und wie viel Zeit wird dafür benötigt.
- Anfertigung einer groben Programmskizze unter Einbeziehung der Kursziele.
- Jedes Gespräch in der Vorbereitungssitzung ist mit einer positiven Bestätigung einzuleiten und abzuschließen.

Programmbeispiele

- Teil 1** Vorstellung Team
Programmübersicht
Auftraktrunde: Was wünsche ich mir von dem Training?
Eröffnung mit Präsentation der Grundregeln
Konzentrische Kreise: Zuhören
Pause
Auftraktrunde
Auflockerung
Übung: Kommunikation
Auswertung
Schluss
- Teil 2** Programmübersicht
Auftraktrunde: Was weiss ich noch von gestern oder vom Vormittag?
Konzentrische Kreise:
– Ein Vorbild von mir und warum?
– Etwas, das ich in meinem Leben gelernt habe...
– Etwas, das mir in meinem Leben besonders gut gelungen ist...
– Etwas, das ich schon immer tun wollte...
Auflockerung
Gruppenarbeit: »Ein Dialog, der in den Streit führte...«
Pause
Auftraktrunde: Wenn es mir nicht gut geht, dann...
Übung: Kommunikation
Einführung Rollenspiele
Auswertung
Schluss
- Teil 3** Programmübersicht
Auftraktrunde: Wenn es mir gut geht, dann...
Kommunikationsübung: ICH-Botschaften
Vorbereitung Rollenspiele
Auflockerung
Pause
Vorführung Rollenspiele
Übung: Kommunikation
Auflockerung
Selbst-Bestätigung
Gesamtauswertung
Offene Fragen
Schluss
Allgemeines

Lernmodule : Übungen

Dieser Teil beinhaltet umfangreiches und unterstützendes Übungsmaterial, mit dem Sie kleine und große Konflikte kreativ/präventiv lösen können. Mit den vorliegenden Materialien können Sie Trainingseinheiten auflockern, den Teamgeist einer Gruppe stärken, die Kommunikation verbessern und Rollenspiele zu aktuellen Konfliktsituationen aufführen und besprechen. Die Entwicklung der eigenen Begabungen und Möglichkeiten, aber auch das Wissen um die eigenen Stärken und Schwächen sowie die Bereitschaft, sich selbst kennen zu lernen und zu erproben, ist ebenso Ziel und Aufgabe des Lernens wie die Fähigkeit und Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen, mit anderen zu kooperieren, Initiative zu entwickeln und an der Gestaltung des sozialen Lebens in einer Gemeinschaft mitzuwirken.

Mit den RST-Praxishandbüchern können Sie sich als Streitschlichter, als Mediator und Trainer auf Situationen vorbereiten, zu deren Bewältigung abrufbares Wissen und erworbene Erfahrungen allein nicht ausreichen, sondern in denen Lösungswege aktuell und ressourcenorientiert entwickelt werden müssen. Das Zusammenspiel von theoretischem Wissen und der praktischen Anwendung tragen zu einem ausgewogenen Verhältnis von Sach-, Selbst- und Sozialkompetenzen bei. Darüber hinaus ist es wichtig, dass alle Beteiligten lernen, mit den Themen, mit sich selbst und mit anderen auf eine konstruktive Art und Weise umzugehen. Das Vorbild, das Sie als RST-Trainerin und Trainer geben, ist für den erfolgreichen Aufbau der genannten Kompetenzen ausschlaggebend.

2. Themenblöcke

2.1 Kommunikation

Übung 2.1 a)

Prioritäten setzen

Lernziel

Kennenlernen der eigenen Wünsche und Ziele sowie das Setzen von Prioritäten.

Dauer

60 Minuten

Materialien

Schreibutensilien, Papier und Stifte

Ablauf

Schritt 1: Persönliche Ziele setzen!

1. Es werden Kleingruppen von vier bis sechs Personen gebildet. Jede Gruppe wählt einen Protokollanten.
2. Jeder Teilnehmer macht sich zu folgenden Themen ungefähr drei Minuten lang Gedanken:
Habe ich etwas im Training gelernt, was ich erfolgreich in meinem Leben anwenden und umsetzen könnte?
Was erwarte und wünsche ich mir von diesem Training?
(Der Protokollant hält jeden Gedanken fest!)
3. Die Ergebnisse der Einzelgruppen werden im Raum präsentiert, die Inhalte diskutiert und die Ergebnisse werden zusammengefasst.

Schritt 2: Innerhalb des Gesamtergebnisses eigene Prioritäten setzen!

1. Die Teilnehmer werden gebeten, über die Ergebnisse der Gesamtgruppe nachzudenken und eine persönliche Prioritätenliste aufzustellen
2. Dabei können folgende Kriterien beachtet werden:
Wann brauche ich Hilfe und wie kann ich helfen?
Was bevorzuge ich und was meide ich?
Was erweitert meinen Horizont?
Was erregt mein Interesse?
Was möchte ich in diesem Kurs bearbeiten und kennenlernen?
3. Anschließend wird in der Gesamtgruppe eine Prioritätenliste aufgestellt.
4. Diskussion.

Tipp

Der Trainer achtet darauf, dass sich kein Teilnehmer zurückgesetzt oder missachtet fühlt. Darüberhinaus schlägt er Vorgehensweisen vor.

Allgemeine Hinweise

Die Gruppe kann sich auch ein Thema selbst auswählen, das unter Umständen besser in den Gruppenprozess passt.

2.3 (Selbst-) Vertrauen

Übung 2.3 a)

Meine Stärken

Lernziel	Entgegenwirken von Minderwertigkeitsgefühlen; Aufbau von Selbstwertgefühl; Positive Bestätigung.
Dauer	20 bis 30 Minuten
Materialien	keine
Ablauf	<ol style="list-style-type: none">1. Sinn und Zweck der Übung:<ol style="list-style-type: none">a) Jeder Mensch ist wertvoll.b) Je höher das Selbstwertgefühl entwickelt ist, desto besser ist der Umgang mit Problemen.c) Die Menschen müssen lernen, etwas Gutes über sich sagen zu können und sich daran gewöhnen, dass dies keine Angeberei ist.d) Selbstvertrauen schenkt Kraft für den konstruktiven Umgang mit Konflikten.2. Anleitung: Die Gruppe wird in Zweier-Gruppen aufgeteilt, die sich im Raum verteilen (1-2 Abzählsystem). Die Gesprächsteilnehmer sprechen je circa drei Minuten über das Thema: »Etwas, das ich an mir mag oder was ich gut kann.« Der Trainer muss anmerken, dass man nichts Negatives über sich sagen darf. Auch darf man das Gute nicht schmälern, zum Beispiel mit der Bemerkung, dass man ein guter Koch ist, aber keine Saucen kochen kann.3. Nach dem Zweier-Gespräch werden Vierer-Gruppen gebildet. In dieser Gruppe stellt jeder Teilnehmer seinen Gesprächspartner aus der Zweier-Gruppe vor.4. Variante: Die Gesprächsteilnehmer können sich gegenseitig auch in der Gesamtgruppe vorstellen, je nachdem wieviel Zeit bleibt.5. Rolle des Zuhörers:<ol style="list-style-type: none">a) Wenn der Sprechende etwas Negatives sagt oder das Gute einschränkt, dann darf er ihn unterbrechen.b) Wenn der Sprechende vor den drei Minuten fertig ist, dann schweigen beide, es sei denn, ihm fällt noch einmal etwas ein.c) Durch Körpersprache kann dem Gesprächsteilnehmer Anteilnahme signalisiert werden.6. Der Trainer fragt noch einmal, ob alles verstanden wurde.7. Anschließend Gesamtgruppendifkussion.
Allgemeine Hinweise	Dies ist eine ausgezeichnete Übung, die den Teilnehmern ein gutes Gefühl verleiht und sie für weitere Teile des Kurses motiviert.

2.4 (Selbst-) Reflexion

Übung 2.4 a)

Wo stehe ich ?

Lernziel

Reflexion über die eigene Entwicklung; Bestandsaufnahme (»Wo stehe ich?«); Aufforderung zum Voranschreiten und Wachsen; Aktivierung von Selbst- und Fremdhilfe.

Dauer

30 bis 40 Minuten

Materialien

Schreibmaterial und Liste der Fragen (siehe Ablauf, Punkt 2)

Ablauf

1. Der Trainer erklärt die Übung: Mit dieser Übung machen wir eine Art Inventur über uns selbst, um herauszufinden, wo wir gerade stehen, was wir anstreben wollen und mit welchen Mitteln.
2. Die Fragen werden auf einem Flipchart-Papier der Gruppe präsentiert:
 - a) Was sind meine Stärken?
 - b) Auf welche Weise mache ich momentan persönliche Fortschritte?
 - c) Was fällt mir immer wieder schwer?
 - d) Wie können mir andere helfen, meine Schwierigkeiten zu bewältigen?
 - e) Wie kann ich andere um Hilfe bitten?
3. Die Teilnehmer haben nun circa 20 Minuten Zeit, sich zu den Fragen Gedanken zu machen.
4. Der Trainer weist darauf hin, dass die einzelnen Gedanken nicht präsentiert werden, sondern sie eine Art Tagebuch für jeden einzelnen darstellen können.
5. Nach Ablauf der 20 Minuten werden in Fünfer- oder Sechser-Gruppen folgende Fragen besprochen:
 - a) Hat mir die Übung gefallen? Wenn ja,
 - b) was gefiel mir besonders? Wenn nein,
 - c) warum gefiel mir dies Aufgabe nicht?

Es bleibt jedem selbst überlassen, wieviel und was er mit der Gruppe austauschen möchte.

6. Ein Sprecher stellt anschließend die Reaktionen in der Kleingruppe der Großgruppe vor.

Tipp

Die Trainer müssen diese Aufgabe einfühlsam steuern. Es ist vor allen Dingen darauf zu achten, sich nach dem Lernniveau der Gruppe zu richten. Schreib- und leseschwachen Teilnehmern muss geholfen werden (eventuell die restlichen Trainer als »stille Helfer« einsetzen).

2.7 Konfliktlösung

Übung 2.7 a) »Einen Konflikt, den ich konstruktiv gelöst habe.«

Lernziel	Die Teilnehmer werden motiviert, sich gegenseitig ihre Erlebnisse in der Konfliktbewältigung zu schildern. Kreative und konstruktive Konfliktlösungen werden der Gesamtgruppe als Modell präsentiert.
Dauer	30 bis 40 Minuten
Materialien	Schreibzeug (eventuell Flipchart-Papier für die Präsentation)
Ablauf	<ol style="list-style-type: none">1. Die Gruppe wird in Kleingruppen zu je 4 bis 5 Teilnehmern aufgeteilt. Dabei müssen die Trainer auf mögliche Cliquenbildung achten.2. Jede Gruppe bestimmt einen Protokollanten.3. Der Trainer weist auf folgende Punkte hin:<ol style="list-style-type: none">a) Jeder Teilnehmer muss die Gelegenheit bekommen, an einem Konflikt, der einen konstruktiven Ausgang aufzeigt, teilzuhaben.b) Jeder Teilnehmer erzählt für circa drei Minuten seinen Konflikt, den er konstruktiv gelöst hat.c) Der Protokollführer macht hierzu Notizen.d) Anschließend wählt die Gruppe einen Konflikt aus, den sie vor der Gesamtgruppe präsentieren wollen.4. Präsentation einer konstruktiven Konfliktlösung in der Gesamtgruppe.5. Der Trainer regt die Gruppe dazu an, Feedback zu geben und fragt anschließend die Teilnehmer nach den Gefühlen, wenn ein Konflikt positiv und konstruktiv gelöst wird.
Tipp	Der Trainer sollte die Gruppe zuvor auf die Feedback-Regeln aufmerksam machen.
Allgemeine Hinweise	Der Trainer muss darauf achten, dass jede Geschichte als wertvoll betrachtet wird, auch wenn sie nicht präsentiert werden konnte. Falls es die Zeit zulässt, können nach dem Feedback noch weitere Geschichten präsentiert werden. Der Trainer kann weiter dazu motivieren, dass die Teilnehmer die Geschichten aufschreiben und sie dem Verein für Publikationen zur Verfügung stellen.

Kopiervorlagen (KV)

KV 1 Konfliktkreislauf

KV 2 Interventionsmöglichkeiten

KV 3 Destruktive Verhaltensweisen und mögliche Umgangsformen

KV 4 Die geöffnete Tür

KV 5 Teufelskreis: Energiekiller

KV 6 Quadratebauspiel

KV 7 Lebenslinie

KV 8 Wahrnehmungskontraste

KV 9 Die Tochter des Rabbi

KV 10 Reise in die Erde

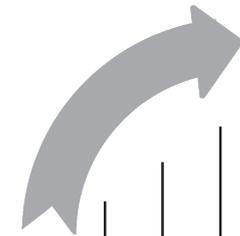
**KV 11 Rollenspiele: Allgemeine Hinweise, Hinweise für die Regisseure und
Fragenkatalog**

KV 12 Feedback Bogen

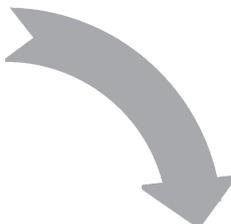
KV 13 Feedback: Regeln und Wirkungen

Kreislauf von Konflikten

Einstellungen/Haltungen
zu/über Konflikte/n



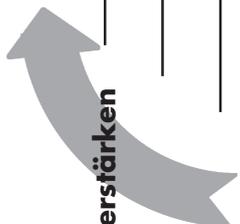
Konflikte
brechen aus



Reaktionen

Was können wir tun, wenn Konflikte ausbrechen?

verstärken



Konsequenzen

