

Zur Anwendung des Arbeitskatalogs

Der Katalog hat vornehmlich den Zweck, Gruppen- und Seminarleitern, Trainern und Therapeuten zu ermöglichen, schnell und unkompliziert Übungen und Spiele aufzufinden, die für ihre didaktischen Vorhaben geeignet sind.

Dazu gehört neben einer Beschreibung der Übungen und Spiele nach einheitlichen, vergleichbaren Kriterien auch ein Suchsystem, in das sie nach Anwendungszweck und -ziel eingeordnet sind, was für ein schnelles, zielsicheres Auffinden geeigneter Übungen von besonderer Wichtigkeit ist.

Naturgemäß war es erforderlich, dabei die Vielfalt der in der Originalliteratur verwendeten Begriffe zugunsten einer überschaubaren und anwendungsgemäßen Terminologie zu vereinheitlichen. Die einzelnen Kategorien und Suchwörter sollen daher nachstehend noch näher erläutert werden.

Anschließend folgen Erklärungen zur Bedeutung der bei der Beschreibung der Übungen und Spiele angewendeten einheitlichen Kriterien.

Das Suchsystem

Auf dem lose beigelegten Faltblatt ist das Suchsystem in seiner Gesamtheit dargestellt und kann »auf einen Blick« erfasst werden. Mit Hilfe der Ziffern können die betreffenden Übungen und Spiele unmittelbar aufgeschlagen werden. In gleicher Weise ist auch das Inhaltsverzeichnis auf den ersten Seiten des Buches strukturiert, wobei das notwendige Umblättern der Seiten allerdings die Übersichtlichkeit beeinträchtigt. Nachstehend werden die in Suchsystem und Inhaltsverzeichnis verwendeten Begriffe – soweit erforderlich – genauer definiert:

1.0 Individuum und Gruppe

Diese Kategorie bezieht sich auf psychische Aspekte, die sich in erster Linie auf das subjektive Erleben des einzelnen Teilnehmers konzentrieren

1.1 Soziale Wahrnehmung

Subjektive Wahrnehmung von sozialen Geschehnissen »Beurteile ich die anderen richtig?« (vergleiche dazu Feedback 3.4)

1.1.1 Demonstration von Wahrnehmungsphänomenen: *optische Täuschungen, sozial bedingte Wahrnehmungsbeschränkungen u. a. werden in diesen Übungen demonstriert*

1.1.2 Abbau von Vorurteilen: *insbesondere durch Feedback*

– zwischen Individuen innerhalb der Gruppe

– zwischen Kleingruppen

– andere Möglichkeiten

1.1.3 Geschlechtsrollen-Stereotype: *Bewusstmachen und Abbauen von männlichem und weiblichem Rollenverhalten*

1.1.4 Minderheiten und Außenseiter in der Gesellschaft: *Abbau von Vorurteilen gegenüber gesellschaftlich Isolierten*

1.2 Normen und Werte

1.2.1 Analyse der eigenen Normen: *Untersuchung der individuellen Verhaltensnormen*

1.2.2 Analyse der Normen in der Gruppe: *Untersuchung des Konformitätsgrades in der Gruppe*

1.2.3 Analyse der eigenen Wertvorstellungen: *Konfrontation mit den Wertvorstellungen anderer Individuen*

1.2.4 Analyse diskrepanter Wertvorstellungen zwischen Kleingruppen: *Konfrontation mit den Wertvorstellungen gesellschaftlicher Gruppen*

1.3 Persönliche Entwicklung

- 1.3.1 Verständnis für den Verlauf der persönlichen Entwicklung: *Rückschau und Standortbestimmung*
 - 1.3.2 Förderung der persönlichen Weiterentwicklung: *Beheben persönlicher Schwächen und Fehler auf der kognitiven Ebene*
 - 1.3.3 Einübung neuer Verhaltensweisen: *Aneignung neuer »social skills« auf der interakti-
onellen Ebene*
- 1.4 Motivation, Erfolg und Misserfolg**
Auswirkungen von Erfolgs- und Misserfolgserlebnissen auf die Motivation

2.0 Dynamische Aspekte der Gruppe

Diese Kategorie umfasst das Geschehen innerhalb der Seminar- oder Arbeitsgruppe und verdeutlicht Themen wie Autorität, Macht, Aggression, Konflikte, Außenseiter u. a.

2.1 Gefühle

Umgang mit den persönlichen Gefühlen und der Summe der Teilnehmergefühle (= Klima)

- 2.1.1 Kognitive Aspekte: *das intellektuelle Verständnis von Gefühlen*
- 2.1.2 Training der eigenen Wahrnehmungsfähigkeit: *die Wahrnehmung von Gefühlen bei
sich selber*
 - durch Schärfung der Sinneswahrnehmung
 - durch Körpererfahrung und Bewegung
- 2.1.3 Training der Ausdrucksfähigkeit von Gefühlen: *das Mitteilen von Gefühlen anderen ge-
genüber*
 - verbal
 - (non)verbal
 - nonverbal
- 2.1.4 Empathietraining: *die Wahrnehmung von Gefühlen bei anderen*
 - verbal: *auf dem sprachlichen Kommunikationskanal*
 - nonverbal: *auf dem nichtsprachlichen Kommunikationskanal*
 - (non)verbal
- 2.1.5 Entwicklung von Offenheit und Vertrauen: *Angstabbau in der Gruppensituation, Ent-
wicklung von Risikobereitschaft unter den Teilnehmern, Vermittlung von Sicherheit und
Geborgenheit*
 - verbal
 - Interviews: *Kennenlernen im Zweiergespräch*
 - durch Äußerung von Geheimnissen: *Eingehen eines persönlichen Risikos*
 - andere Möglichkeiten: *Sammelkategorie für alle anderen Aktivitäten zur Entwick-
lung von Offenheit und Vertrauen*
 - nonverbal
 - (non)verbal
- 2.1.6 Entwicklung des Zusammengehörigkeitsgefühls: *Gruppe soll sich als Einheit erleben*

2.2 Konflikttraining

Bewältigung von interpersonellen Konflikten

- 2.2.1 Umgang mit Aggressionen: *symbolische oder konstruktive Umsetzung von Aggressions-
gefühlen*
- 2.2.2 Umgang mit Autorität: *Bewältigung von autoritären »Schatten«*
- 2.2.3 Umgang mit Macht und Einfluss: *Erlebnis von fremder Einflussnahme auf die eigene
Person*
- 2.2.4 Umgang mit Rivalität: *Bewältigung von Konkurrenzdruck*
- 2.2.5 Wahrung des Selbstwertgefühls
- 2.2.6 Steigerung der Rollenflexibilität: *Auflösung von eingefahrenen Rollenauffassungen und
Rollenerwartungen*
- 2.2.7 Umgang mit Diskriminierung: *Erleben von Diskriminierung innerhalb der Gruppe*
- 2.2.8 Integration von Außenseitern: *Teilnehmern, die von der Gruppe abgelehnt wurden, soll
die Möglichkeit zu einem neuen Zugang geboten werden*

3.0 Kommunikation

Die Übungen dieser Rubrik bilden die verschiedenen Kommunikationsphänomene ab und eignen sich vor allem für Kommunikationstrainings. Außerdem enthält dieses Kapitel die Themen Feedback- und Beratungsmethodik

3.1 Verbale Kommunikation

3.1.1 Analyse der Kommunikationsstruktur: *Wer spricht mit wem?*

3.1.2 Kommunikationsstörungen: *Demonstration und Analyse von reduzierter oder fehlerhafter Kommunikation*

- Einweg-Kommunikation: *die Kommunikation fließt nur in einer Richtung, ohne Feedback*
- andere Kommunikationsstörungen: *Sammelkategorie für alle anderen Kommunikationsstörungen*

3.1.3 Kommunikationstraining

- Aufstellen von Kommunikationsregeln: *Einführung von Kommunikationsregeln*
- Zuhören und Paraphrasieren lernen
- Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit: *Sammelkategorie für alle anderen Formen von verbalem Kommunikationstraining*

3.2 Nonverbales Kommunikationstraining

3.2.1 Allgemein: *umfasst alle Übungen, in denen mehrere nonverbale Kommunikationsformen zum Ausdruck kommen; spezifische Formen unter den folgenden Kategorien*

3.2.2 Blickkontakt

3.2.3 Körperhaltung

3.2.4 Stimme: *paralinguistische Phänomene*

3.2.5 Gestik

3.2.6 Nähe und Distanz

3.3 Beratungstechnik und Hilfeleistung

3.3.1 Beratung bei individuellen Problemen: *insbesondere in der Klient-Berater-Situation*

3.3.2 Beratung bei Gruppenproblemen: *die Gruppe befindet sich in einer Problemsituation und lässt sich von einzelnen Mitgliedern helfen*

3.3.3 Zuhören und Paraphrasieren lernen: *siehe 3.1.3*

3.3.4 Empathietraining: *siehe 2.1.4*

3.4 Verbales Feedback:

Hier sind nur Übungen und Techniken aufgeführt, in denen die Teilnehmer unspezifiziert Feedback über sich erhalten. Im Unterschied zur sozialen Wahrnehmung (siehe 1.0) lautet die Frage hier: Beurteile/verhalte ich mich richtig?

3.4.1 Verbales Feedback

- positives Feedback: *die Teilnehmer sagen einander nur positive Dinge*
- gemischtes Feedback: *die Teilnehmer sagen einander positive und negative Dinge*
- negatives Feedback: *die Teilnehmer sagen einander nur negative Dinge*
- Allegorien: *das Feedback wird in symbolischen Aussagen verschlüsselt; diese Übungen haben spielerische Komponenten, z. B. vergleichen die Teilnehmer einander mit Tieren*
- Erster Eindruck: *die Teilnehmer sagen einander Dinge zum ersten Eindruck*

3.4.2 Nonverbales Feedback

4.0 Arbeitsbezogene Aspekte der Gruppe

Prozesse, die in der Arbeitssituation der Gruppe zu beobachten sind, wie Führung und Zusammenarbeit, Team- und Organisationsentwicklung, Kreativitätstechniken und Problemlöseverhalten

4.1 Beobachtung des Problemlösungsprozesses

Die Gruppe oder die Kleingruppen bearbeiten ein sachliches Problem und werden dabei beobachtet

4.1.1 Kooperation zwischen Individuen innerhalb einer Gruppe: *die ganze Gruppe arbeitet an einem Problem*

- 4.1.2 Kooperation zwischen Individuen innerhalb konkurrierender Kleingruppen: *mehrere Kleingruppen arbeiten unter Konkurrenzdruck an einem Problem; die Individuen sind auf Zusammenarbeit angewiesen*
- 4.1.3 Kooperation und Verhandlungstechnik zwischen konkurrierenden Kleingruppen: *die Kleingruppen sind bei der Lösung des Problems auf ihre Zusammenarbeit angewiesen*
- 4.1.4 Kooperation bei unklaren Zielvorgaben: *die Gruppen müssen mit dem Zustand der Macht- oder Führungslosigkeit fertig werden, der durch die unklaren Ziele hervorgerufen wird*
- 4.1.5 Kooperation bei unterschiedlichem Informationsstand der Teilnehmer: *jeder Teilnehmer besitzt einen Teil der Lösung*
- 4.2 Entscheidungsfindung in Gruppen**
Im Mittelpunkt steht die Entscheidung, nicht der Prozess
 - 4.2.1 Konsensusbildung: *die Gruppe soll sich eine einhellige Meinung bilden*
 - 4.2.2 Synergiedemonstration: *unterscheidet sich von Konsensusbildung dadurch, dass die Entscheidung der Gruppe an einem objektiven Maßstab gemessen wird*
 - 4.2.3 Anwendung einer Problemlösungsstrategie: *die Methode der Entscheidungsfindung ist vorstrukturiert*
 - 4.2.4 Förderung der Akzeptanz einer Entscheidung: *die Teilnehmer sollen erkennen, dass die Effektivität einer Entscheidung von ihrer Qualität und von ihrer Akzeptierung bei den Betroffenen abhängt*
 - 4.2.5 Verbesserung der Entscheidungsfähigkeit: *Sammelkategorie für alle übrigen Möglichkeiten des Individuums, seine Entscheidungsfähigkeit zu verbessern*
- 4.3 Führungskräfte training**
 - 4.3.1 Analyse von Führungsstilen: *es werden die verschiedenen Führungsstile analysiert und ihre Effektivität verglichen*
 - Analyse der Entwicklung von Führungsverhalten: *entspricht der Kategorie 4.1: Beobachtung des Problemlösungsprozesses; anstelle der Beobachtung von Kooperation können auch Führungsverhaltensweisen untersucht werden*
 - 4.3.2 Erweiterung von Führungsqualitäten: *Verbesserung des individuellen Führungsverhaltens*
- 4.4 Kooperationsfähigkeit und Teamentwicklung**
 - 4.4.1 Allgemein: *Themen, die im Rahmen von Teamentwicklungsprozessen zum Tragen kommen: Aufgaben- und Rollenverteilung, Zusammenarbeit, Zielfindung, Feedback*
 - 4.4.2 Förderung der Kooperationsfähigkeit zwischen Individuen innerhalb einer Arbeitsgruppe: *die Gruppenmitglieder sollen erkennen, welchen Beitrag sie zur Verbesserung der Zusammenarbeit in der Arbeitsgruppe leisten können*
 - 4.4.3 Förderung der Kooperationsfähigkeit zwischen Arbeitsgruppen: *Verbesserung der Beziehungen zwischen Organisationseinheiten*
 - 4.4.4 Gruppennormen, Regeln und Ziele: *die Gruppe lernt ihre offiziellen und inoffiziellen Normen kennen*
 - 4.4.5 Entwicklung des Zusammengehörigkeitsgefühls: *die Gruppe soll sich als Einheit erleben, entspricht 2.1.6*
 - 4.4.6 Verbesserung der sozialen Beziehungen untereinander
- 4.5 Kreativität**
 - 4.5.1 Aufbrechen alter Denkschemata: *die Teilnehmer sollen eingefahrene Denkformen verlassen und ihre Assoziationsfähigkeit verbessern*
 - 4.5.2 Kreative Lösungsstrategien: *Die Teilnehmer sollen neue Verhaltensweisen erfinden und ausprobieren. Sie führen verschiedene Kreativitätstechniken durch*
 - Brainstorming
 - Assoziationsmethoden: *über die freie Assoziation werden möglichst viele Aspekte gesammelt, die zu neuen Kombinationen führen*
 - Methoden nach dem Zufallsprinzip: *zufällig zusammengestellte Begriffe führen zu neuen Kombinationen*
 - Systematische Methoden: *Aspekte der Problemsituation werden systematisch verändert, um zu neuen Lösungsansätzen zu kommen*
 - Analogiemethoden: *Der kreative Lösungsprozess wird über bildhafte Vorstellungen gefördert. Aus der Verknüpfung der Bilder lassen sich neue Lösungsansätze finden*

- 4.5.3 Förderung von kreativem Verhalten: *die Teilnehmer sollen völlig neue Verhaltensweisen erfinden und ausprobieren*
- 4.6 Lern- und Arbeitstechniken**
Individuelle Möglichkeiten zur Verbesserung der eigenen Arbeitseffektivität
- 4.7 Lernende Organisation**
Übungen im Rahmen der Organisationsentwicklungsprozesse; Situationsanalyse und Veränderungsprozesse auf individueller und organisationaler Ebene
- 4.7.1 Allgemein: *umfasst alle Übungen, die mit beruflichem Handeln zu tun haben*
- 4.7.2 Analyse der Unternehmenskultur: *die Teilnehmer analysieren offizielle und inoffizielle Regeln und Normen ihrer Organisation*
- 4.7.3 Stärkung der eigenen Ressourcen: *die Teilnehmer richten ihre Aufmerksamkeit auf ihre Fähigkeiten und Stärke*
- 4.7.4 Veränderungsprozesse: *die Teilnehmer entwickeln Strategien für individuelle oder kollektive Veränderungsprozesse auf der Handlungsebene*
- 5.0 Struktur und Prozess des Seminars**
Die Übungen dieser Kategorie beleuchten die Meta-Ebene des Geschehens in einer Sitzung oder in einem Seminar. Sie beziehen sich immer auf die aktuelle Situation der jeweiligen Gruppe
- 5.1 Eröffnungsphase**
- 5.1.1 Kennenlernen: *am Beginn der ersten Sitzung, um die Teilnehmer miteinander bekannt zu machen*
- 5.1.2 Anwärmübungen: *zu Beginn der folgenden Sitzungen oder zwischendurch zum Auflockern*
– verbal
– (non)verbal
– nonverbal
- 5.1.3 Einführung ins »Hier und Jetzt«: *die Teilnehmer sollen alles »Dort und Damals« vergessen und sich ganz auf die gegenwärtige Situation einstellen; Entspannungsübungen*
- 5.1.4 Hinführung zum Thema: *Vorbereitungsübungen zur Einstimmung auf ein Thema. Die Übungen sind unabhängig von spezifischen Inhalten einzusetzen*
- 5.2 Prozessanalyse:**
Analyse der Strukturen und Vorgänge in der aktuellen Gruppe
- 5.2.1 Allgemeine Analyse von Gruppenprozessen: *umfassende Beobachtung der gruppendynamischen Vorgänge*
– Beobachter beobachtet Gruppe
– Kleingruppe beobachtet Kleingruppe
– andere Möglichkeiten
- 5.2.2 Analyse des Entwicklungsstandes der Gruppe: *Analyse des Grades der Offenheit und des Vertrauens unter den Teilnehmern*
- 5.2.3 Analyse der sozialen Beziehungen zwischen den Teilnehmern: *alle Arten von Soziogrammen*
- 5.2.4 Analyse der Kommunikationsstruktur: *Wer spricht mit wem? entspricht 3.1.1*
- 5.2.5 Analyse der Rollenverteilung
- 5.2.6 Analyse der individuellen und Gruppenziele: *zur Besprechung von Diskrepanzen zwischen beiden*
- 5.2.7 Erwartungen der Teilnehmer: *die Teilnehmer äußern ihre Erwartungen an das Seminar*
- 5.2.8 Beurteilung des Verlaufs einer Sitzung: *Stellungnahme und Verbesserungsvorschläge zur Sitzung in einem laufenden Seminar*
- 5.2.9 Analyse der emotionalen Befindlichkeit der Teilnehmer: *Wie fühlen sich die Teilnehmer im Augenblick?*
- 5.2.10 Feedback an den Leiter über seine Beziehungen zu den Teilnehmern

5.3 Krisenintervention

Interventionsmöglichkeiten des Leiters in kritischen Gruppensituationen

5.3.1 Aktivierung bei Müdigkeit und Unlust: *Passivität, verdeckter Ärger oder Ermüdung der Teilnehmer*

5.3.2 Konflikte unter den Teilnehmern

5.3.3 Krisenintervention in nicht spezifizierten Situationen: *Übungsmuster, mit denen beliebige Problemsituationen behandelt werden können*

5.3.4 Integration von Außenseitern: *siehe 2.2.8*

5.4 Schlussphase

5.4.1 Beurteilung des Verlaufs der Sitzung/des Trainings: *Äußerungen der Teilnehmer zu Stärken und Schwächen des abgelaufenen Seminars*

5.4.2 Beurteilung des Lernerfolgs: *Einschätzung des Lernerfolgs durch die Teilnehmer*

5.4.3 Transferübungen: *Anwendungsmöglichkeiten des Gelernten außerhalb der Gruppe*

5.4.4 Abschlussübungen: *der »Schlusspunkt« des Trainings*

5.5 Bildung von Kleingruppen

5.6 Train the trainer

Übungen speziell für Leiter und Helfer

Die Beschreibung der Übungen

Alle wesentlichen Eigenschaften der einzelnen Übungen werden ausführlich nach übereinstimmenden Kriterien beschrieben.

Name

In dieser Spalte stehen die Titel der Übungen so, wie sie in der Quelle angegeben sind. Gleichartige Übungen können je nach Verfasser verschiedene Namen tragen.

Quelle

Die Quelle wird in Kurzform angegeben, meist als Verfassername. Liegen vom gleichen Verfasser mehrere Quellen vor, wird auch der Titel in Kurzform sowie die Bandzahl genannt. Im Quellenverzeichnis am Schluss des Buches kann der vollständige Titel der Originalquelle nachgeschlagen werden.

Art

Die Übungen sind nach folgenden Typen unterteilt:

- a) verbal – nonverbal: Eine nonverbale Übung unterscheidet sich von einer verbalen einfach darin, dass sie, bis auf das obligatorische Auswertungsgespräch, unter Schweigen verläuft. Besitzt eine Übung einen verbalen und einen nonverbalen Aspekt, ist dies durch den Ausdruck »(non)verbal« gekennzeichnet.
- b) Einzelaktivität – Paarakktivität – Kleingruppenaktivität – Gruppenaktivität: Diese Angaben beziehen sich auf die möglichen Teilnehmerkombinationen während einer Übung. Wenn jeder Teilnehmer nur einen Fragebogen ausfüllt, handelt es sich um eine Einzelaktivität; wenn das anschließende Auswertungsgespräch eine substantielle Bedeutung für die Übung hat, ist dies in Form von »Einzel- und Gruppenaktivität« vermerkt. In den übrigen Fällen wird die Auswertung in der Gesamtgruppe wiederum als selbstverständlich betrachtet. Der Begriff »Kleingruppe« bedeutet hier wie überall, dass es sich um einen Teil der Gesamtgruppe handelt, der aus mehr als zwei Mitgliedern besteht. Mit Hilfe dieser Angaben soll der Leiter planen können, ob er (insbesondere »schwierige«) Übungen innerhalb der relativen Sicherheit zwischen zwei Partnern oder in der mehr Stress erzeugenden Situation in der Gesamtgruppe durchführen will.
- c) Rollenspiel und Planspiel: Eine definitorische Abgrenzung dieser Begriffe erscheint nicht sinnvoll; deshalb wurden diese Angaben aus den Quellen einfach übernommen. Die Anzahl der Rollenspieler und ggf. der Beobachter ist jeweils angegeben. »Simultan« bedeutet, dass alle Teilnehmer gleichzeitig spielen, »in der Einzelgruppe« heißt, dass das Rollenspiel von einigen Teilnehmern der Gesamtgruppe vorgeführt wird.
- d) Phantasiespiel: Die Teilnehmer erleben verschiedene Situationen in ihrer Phantasie.

Dauer

Es sind Schätzzeiten angeführt, die entsprechend der Gruppengröße variieren können. Bei Rollenspielen ist die Dauer des Spielens, als Maß für die Dauer der Übung angegeben.

Ziel

Die Angaben über das Ziel sind aus dem oben beschriebenen Suchsystem übernommen; zum Teil sind die Ziele etwas geläufiger formuliert.

Inhalt

In dieser Rubrik steht eine kurzgefasste Inhaltsangabe der Übung.

Hinweis

Als Ausrüstungsgegenstände für ein Seminar werden vorausgesetzt: Papier und Schreibzeug für alle Teilnehmer, Flip-chart mit Papier, Filzschreiber und Overhead-Projektor. Was darüber hinausgeht, ist in diesem Feld vermerkt.

- a) Unterlagen: Dieser Begriff bedeutet, dass schriftliche Unterlagen erforderlich sind, die vorbereitet und vervielfältigt werden müssen.
- b) Hilfsmittel: Dieser Begriff steht für Übungsutensilien, die nicht schriftliche Unterlagen sind. Sie müssen ebenfalls vor der Übung besorgt werden.
- c) Videoaufnahme empfehlenswert: Wo eine Videoaufnahme der Übung sinnvoll erschien (insbesondere bei Rollenspielen), ist dies vermerkt.
- d) Raum: Vorausgesetzt wird ein großer Gruppenraum mit verstellbaren Tischen und ungestörter Arbeitsmöglichkeit für zwei bis drei Kleingruppen. Wenn ein besonders großer Raum oder mehrere Räume erforderlich sind, oder wenn eine Aktivität im Freien stattfinden soll, finden sich hier Angaben dazu.
- e) Leiter muss mit Widerstand aus der Gruppe rechnen: Dieser Hinweis bedeutet, dass der Leiter besondere Sorgfalt auf Vorbereitung und Durchführung der Übung verwenden soll. Die möglicherweise auftretenden Probleme sind in den Quellen ausführlich beschrieben.
- f) Leiter muss Input vorbereiten: Auf Vorträge und Referate, die für den Erfolg einer Übung von Bedeutung sind und die einer besonderen Vorbereitung bedürfen, wird hingewiesen, zusammen mit einer Angabe darüber, wo der Leiter Material zum Thema finden kann.
- g) Moderationsausrüstung empfehlenswert: Übungen, bei denen der Einsatz von mehreren mobilen Tafeln (die mit Packpapier bespannt und mit Filzstift beschrieben werden) eine wesentliche Erleichterung bringt, sind durch diesen Begriff gekennzeichnet.
- h) Erscheint eine Übung an einer weiteren oder mehreren Stellen, ist sie mit einem Verweis und der entsprechenden Ordnungsziffer gekennzeichnet.

Weitere Bemerkungen sind aus dem Kontext der Übung verständlich.

Die im Katalogtext häufig anzutreffende Kurzbezeichnung »Tn« steht für das Wort »Teilnehmer/Teilnehmerin in Singular und Plural.

Die Literaturauswahl

Das Quellenmaterial setzt sich zusammen aus der Literatur, die von Trainern überwiegend verwendet wird und die möglichst viele Bereiche abdeckt. Hinzu kommen englischsprachige Bücher als wertvolle Ergänzung im Bereich des Teamarbeits- und Führungskräfte trainings.

Ein Quellenverzeichnis mit den verwendeten Abkürzungen befindet sich am Schluss des Buches.