METALOG®
training tools

Fremde Welt

Blick durch die kulturelle Brille

Erfahrungsorientierte Lernmethoden

Sie haben ein METALOG® training tool erworben! Damit haben Sie sich für eine flexibel einsetzbare Methode entschieden, mit der Sie bei der Arbeit mit Gruppen Inhalte erlebbar machen und so den nachhaltigen Praxistransfer stärken. Wenn dies Ihre erste Begegnung mit erfahrungsorientierten Lernmethoden ist, dann laden wir Sie ein, sich in den folgenden Abschnitten ein Bild von diesem Konzept zu machen, damit Sie Ihr neues Tool in der Praxis optimal nutzen können. Die METALOG® training tools sind interaktive Übungen. Was meinen wir damit? In der Interaktion finden authentische Gruppenprozesse statt. In einem geschützten Raum – also frei von den Anforderungen des Alltags – meistern die Teilnehmer gemeinsam durch effiziente Kommunikation eine anspruchsvolle Aufgabe. Die METALOG® training tools „übersetzen" Lerninhalte und Theorie auf eine mit allen Sinnen erlebbare Ebene. „Learning by doing" heißt sehen, hören und fühlen – eben **echt lernen**. Sie knüpfen mit diesem erfahrungsorientierten Lernprojekt also direkt an der individuellen Realität der Teilnehmer an und leiten sie dazu an, ihre eigenen Schlüsse zu ziehen und Lösungsstrategien zu entwickeln. Die Vielfältigkeit und Komplexität der Themen, die Sie mit dieser Übung bearbeiten können, hängen maßgeblich von Ihrer Kreativität ab. Je gezielter Sie die Übung für Ihre Gruppe maßschneidern, indem Sie die Inszenierung, die Durchführung und die Auswertung des Lernprojekts an die Gruppenkultur anpassen, desto eindrucksvoller und reichhaltiger wird die Lernerfahrung der Gruppe sein.

Mögliche Themen, die mit **Fremde Welt** illustriert und erlebbar gemacht werden können, sind u. a. interkulturelle Kommunikation (z. B. Arbeit mit dem Wertequadrat, Eisbergmodell, Integration von Außenseitern, Vorbereitung auf den Auslandsaufenthalt), Entstehung von Vorurteilen und Stereotypen (Umgang mit Migrationsthemen), Unterschied zwischen kultureller Verhaltensebene und kultureller Identität, Organisationsentwicklung/Teambuilding (z. B. Zusammenarbeit zwischen zwei Abteilungen, Zusammenführung von Unternehmenskulturen, Sensibilisierung für andere Sichtweisen).

Rahmenbedingungen

Akteure (min./opt./max.): 6/16/20

Zeit (ohne Auswertung): 45–75 Minuten

Platz: 2 getrennte Räume mit mind. 40 m^2. Die Gruppen dürfen sich weder sehen noch hören. Beide Räume sollten nahe beieinander liegen, sodass der Besuch der Beobachter reibungslos verlaufen kann.

Überblick

Ihre Gruppe bekommt die Aufgabe, in zwei Gruppen in 30 Minuten je eine Kultur zu entwickeln: eine Teilgruppe die „Spi-Kultur", die andere die „Fa-Kultur". Dafür wird die Gruppe in zwei Teilgruppen eingeteilt. Diese gehen in ihre jeweiligen Räume, die ihre „Heimat" darstellen. Jede Gruppe bekommt nun eine Anleitung (idealerweise auf dem Flipchart) mit den Vorgaben für ihre Kultur.

Inszenierung

In der für den Verlauf des Gruppenprozesses sehr wichtigen Phase der Anleitung der Teilgruppen unterstützt der Trainer durch geschicktes Inszenieren die Entwicklung der „Kulturen" (hier kann es hilfreich sein, mit einem Co-Trainer zu arbeiten und die Inszenierungen parallel durchzuführen). Dabei bringt der Trainer durch konkrete Beispiele die Kreativität der Teilnehmer in Gang und hilft ihnen dabei, auch Ungewöhnliches zu tun (z. B. die Verwendung von selbst entwickelten Worten, Gesten, Ritualen – siehe detailliert auch in den Anleitungen für die Spi-Kultur und die Fa-Kultur). Jeder Teilnehmer bekommt dabei 5 unterschiedliche Symbole. Während die Gruppen ihre Kulturen verfeinern, erfahren sie eine Aufgabe, die sie erfüllen werden: Sie werden reisen und jeweils eine andere Kultur kennenlernen. Über diese fremde Kultur werden sie dann in ihrer Heimat berichten und dazu ein Buch/einen Reiseführer (am Flipchart) schreiben.

Das Reisen

Dreimal dürfen je zwei Teilnehmer aus der Spi- und der Fa-Kultur für 3–7 Minuten die jeweils andere Kultur besuchen. Das heißt natürlich auch, dass jede der beiden Kulturen Besuch bekommt und sich überlegen soll, wie sie mit Fremden umgehen und dabei typisches kulturelles Verhalten zeigen kann. Wichtig ist dabei, dass das kulturelle Verhalten tatsächlich vorgelebt wird. D. h. es wird in der „Sprache" der jeweiligen Kultur „gesprochen" und auch nach deren kulturellen Regeln gehandelt!

Der Reiseführer/das Buch. Am Ende lassen Sie die Gruppen in einem Raum zusammenkommen. Beide Teilgruppen stellen die jeweils andere kurz mithilfe ihres Reiseführers/Buches vor.

Vorbereitung
Bereiten Sie in den zwei Räumen jeweils ein Flipchart mit den wichtigen Punkten der Anleitung vor. Dies sollte eine Zusammenfassung der wichtigen Punkte der Anleitung für die Spi- und die Fa-Kultur sein. Stellen Sie in jedem Raum genügend Symbole zur Verfügung.

Inszenierung
Zur Entwicklung Ihrer Inszenierung für die beiden Teilgruppen verwenden Sie bitte die separaten Anleitungen für die Spi-Kultur und die Fa-Kultur!
Der Beginn der Inszenierung der Fa-Kultur kann in etwa so aussehen: „Willkommen in der Fa-Kultur! Ihre Aufgabe für die kommenden 30 Minuten wird es sein, eine eigene Kultur zu entwickeln! Dazu ist es wichtig sich vor Augen zu führen, was wichtige Elemente einer Kultur sein können: Als Fremder in einer Kultur bemerke ich z. B. als Erstes, inwiefern die Begrüßung und die Sprache anders als meine eigenen sind. Wichtig ist hier z. B., dass Sie ein eigenes Begrüßungsritual und die dazugehörigen ‚Worte' entwickeln, denn Sie werden später Besuch aus der anderen Kultur bekommen. Dabei sollen Sie möglichst authentisches kulturelles Verhalten vorleben und den Fremden so begegnen, wie es in Ihrer Kultur üblich ist.
Ich möchte Ihnen hierzu ein Beispiel geben: Eine Gruppe wählte zum Beispiel als Begrüßungsritual das Übergeben des Hand-Symbols mit der linken Hand. Die rechte Hand dabei zu benutzen stellte ein Tabu dar und wurde mit dem schnellen Zurückziehen des Symbols geahndet. Das Wort ‚Gru' hieß dabei ‚Hallo, ich grüße Dich/Sie'.
Wichtige Fragen für Ihre Gruppe sind also: Wie sehen Begrüßungs- und Abschiedsrituale in Ihrer Version der Fa-Kultur aus?, Welche ‚Sprache' bzw. einzelnen ‚Worte' können Sie entwickeln?, Wie wollen Sie dabei die Symbole verwenden? etc. Doch **zuallererst** braucht Ihre Kultur einen **Mythos**, der als Basis aller kulturellen Rituale dient.
Wiederum ein Beispiel: Eine Gruppe entwickelte den Mythos, ihre Kultur würde von der Sonne abstammen. Aufbauend auf dieser Idee entwickelten die Gruppenmitglieder alle anderen Rituale und Verhaltensweisen der Kultur, z. B.:

- Sie blickten vor der gegenseitigen Begrüßung noch einmal zum Himmel, um ihrem Ursprung zu huldigen.
- Sie schenkten sich gegenseitig das Blatt-Symbol, da dieses ja nur mithilfe der Sonne wachsen kann.
- Sie bestraften Tabubrüche mit dem Aufsetzen von Sonnenbrillen, quasi als Entzug der Ur-Energie.

Sie als Gruppe entscheiden selbst*, wie Ihr Mythos, Ihre Regeln, Rituale etc. aussehen!"

Praxistipp
Es ist besonders wichtig, dass jede Gruppe selbstständig, d. h. auf eigenen Ideen basierend, ihr kulturelles Verhalten entwickelt. Das trägt dazu bei, dass die Gruppe sich dann, wenn Besuch aus der anderen Kultur kommt, authentisch verhalten kann. Die Schlüsselrolle des Trainers liegt darin, dieses selbstständige Entwickeln anzuleiten, zu begleiten und zu unterstützen. So ist es z. B. hilfreich, während der Entwicklungszeit die Gruppe aufzufordern, auch den Raum zur Hilfe zu nehmen und so Plätze oder Orte zu bestimmen, die ihre Kultur für Rituale, Mythen oder Ähnliches nutzen möchte. Typischerweise nimmt anfangs das Entwickeln der Begrüßung etwas Zeit in Anspruch und bleibt so die Aufmerksamkeit zu lange bei diesem Thema hängen.

Auswertung
Nach erfolgreichem Abschluss des Lernprojekts werden die Ergebnisse auf dem Flipchart gesammelt. Die folgenden Fragen können Ihnen dabei behilflich sein:

- Wie sind unterschiedliche kulturelle Perspektiven entstanden?
- Was hat zur Entwicklung von Stereotypen geführt?
- Was ist eigentlich Fremdheit und wie entsteht sie?
- Welche kulturellen Codes wurden wie (miss)verstanden?
- Als Fremder in einer Kultur: Wann fühle ich mich ausgegrenzt/integriert?
- Welche anderen Beispiele aus Ihrem Alltag kennen Sie, die ähnliche Kulturschock-Momente aufweisen?
- Welche Strategien gibt es, um optimal mit dieser Fremdheits-Situation umzugehen?

Erwarten Sie das Unerwartete!
Die praktische Erfahrung hat gezeigt, dass jede Gruppe dieses Lernprojekt ein wenig anders lösen wird, da es die Gruppensituation authentisch widerspiegelt. Darin liegt die Chance für Sie als Trainer: Lassen Sie Ihrer Gruppe diesen Freiraum. Freuen Sie sich über spontan entstehende Reaktionen aus der Gruppe. Nutzen Sie alles, was passiert, für ein nachhaltiges Lernergebnis!

Lieferumfang: 100 Symbolplättchen, 1 detaillierte Anleitung. Packmaß: 23 x 14 x 11 cm. Gewicht: 1 kg inkl. Packbeutel.

Informative und aufschlussreiche Videos zu diesem und auch anderen Tools finden Sie unter **www.metalog.de**

METALOG® GmbH & Co. KG, Gewerbering 18, 82140 Olching
www.metalog.de, E-Mail: dialog@metalog.de, Tel.: 08142-4411400

METALOG®
training tools

Fremde Welt

Anleitung zur Entwicklung der Fa–Kultur:
Das Land der Harmonie und des Miteinanders

Aufgabe

Sie haben jetzt 30 Minuten Zeit, **die kulturelle Identität** der Fa–Kultur zu entwickeln. D. h. Ihre Aufgabe ist es, einen **Mythos** zu erfinden. Dieser ist die **Basis** für einfache und charakteristische Verhaltensweisen, sprachliche Elemente/ Codes, Rituale und Abläufe, die Ihre Gruppe gemeinsam ausführen kann. Diese sollen die Werte **Harmonie und Miteinander** widerspiegeln. Nach 30 Minuten wird Besuch aus der anderen Kultur erwartet. Bis dahin gilt es, fertig zu sein. Folgende Orientierungspunkte sollen Sie dabei unterstützen:

Allgemeines zur Fa–Kultur

Dies ist eine sehr harmonische Kultur. Denken Sie vielleicht einen Moment an Familie oder Freundeskreise, wo z. B.

- Berührung sehr normal und Ausdruck von Wohlwollen ist,
- sich Einzelne zurücknehmen zum Wohle des anderen,
- aber auch klare Worte und echte Wahrheiten ausgesprochen werden wie nirgends sonst und Einzelne füreinander da sind,
- Themen gemieden werden, um des lieben Friedens willen,
- es außerdem häufige oder zumindest regelmäßige feste Treffen gibt.

Die Symbole: Kommunikationsmittel und symbolreiche Gaben

Die Fa-Kultur benutzt Symbole, um in Kontakt zu treten, Zuneigung und Wohlwollen zu zeigen oder auch als Geschenke. Dabei kommen die Symbole ganz unterschiedlich zum Einsatz. Wie genau die Bedeutung der Symbole aussieht und welche Rolle sie in Ihrer Version der Fa-Kultur spielen, bestimmen Sie als Gruppe. Weiter unten finden Sie jeweils konkrete Beispiele, wie andere Gruppen die Symbole eingesetzt haben.

So beginnen Sie als Gruppe

Zuallererst erfinden Sie einen Mythos Ihrer Version der Fa-Kultur. Dies ist ein guter Ausgangspunkt, um darauf aufbauende Begrüßungsrituale, Rollenverhalten, Tabus und andere Elemente Ihrer Kultur zu entwickeln.

Mythos

Mythen sind kollektive Überzeugungen, die häufig narrativen Charakter haben. Sie „erzeugen" häufig Traditionen und geben Ritualen Sinn und Bedeutung.

Hinter vielen Ritualen in Kulturen stehen Mythen, aus denen heraus sie sich entwickelt haben. Diese sind bedeutungsvoll, so zeigt z. B. das Zeigen der rechten Hand beim Begrüßen in der deutschen Kultur, dass die Person unbewaffnet ist, also in friedlicher Absicht kommt.

Entwickeln Sie einen einfachen Mythos, der Ihren Handlungen Sinn und Bedeutung gibt und aus dem heraus sich leicht weitere Rituale finden werden!

Beispiel: Eine Gruppe entwickelte den Mythos, ihre Kultur würde von der Sonne abstammen. Aufbauend auf dieser Idee entwickelten die Gruppenmitglieder alle anderen Rituale und Verhaltensweisen der Kultur, z. B.:

- Sie blickten vor der gegenseitigen Begrüßung noch einmal zum Himmel, um ihrem Ursprung zu huldigen.
- Sie schenkten sich gegenseitig das Blatt-Symbol, da dieses ja nur mithilfe der Sonne wachsen kann.
- Sie bestraften Tabubrüche mit dem Aufsetzen von Sonnenbrillen, quasi als Entzug der Ur-Energie.

Begrüßungs- und Abschiedsrituale, Sprachcodes

Diese Elemente der Kultur sind als Erstes sichtbar und spürbar. Sie sind deutlich und explizit. Ein Fremder kommt damit als Erstes in Berührung.

Wichtig: Es ist hilfreich für Begrüßung, Verabschiedung, Wertschätzung, Ablehnung etc. eigene kurze Worte oder/und Gesten zu entwickeln.
Beispiel: Eine Gruppe wählte als Begrüßungsritual das Übergeben des Hand-Symbols mit der linken Hand. Die rechte Hand dabei zu benutzen stellte ein Tabu dar (zu „Tabu" siehe weiter unten) und wurde mit dem schnellen Zurückziehen des Symbols geahndet. Das Wort „Gru" hieß dabei „Hallo, ich grüße dich/Sie".
Leitfragen für die Entwicklung der Fa-Kultur: Wie sehen Begrüßungs- und Abschiedsrituale in Ihrer Version der Fa-Kultur aus? Welche „Sprache" bzw. einzelnen „Worte" können Sie entwickeln?

Hierarchie und Rollenverhalten
Diese Elemente der Kultur sind häufig implizit und unter der Oberfläche. Gleichzeitig stellen sie starke Regeln dar, nach denen wie selbstverständlich gehandelt wird.
Beispiel: Eine Gruppe wählte die implizite Regel „Blonde Personen sind in der Hierarchie immer besonders zu achten!" Als Zeichen der Ehrerbietung schenkten drei Personen den Blonden ein Symbol ihrer Wahl.
Leitfragen für die Entwicklung der Fa-Kultur: Wie sieht die Hierarchie in Ihrer Kultur aus? Ist Ihre Hierarchie flach oder steil? Differenziert sie zwischen Männern und Frauen, Brillenträgern, Turnschuhträgern, Haarfarbe ...? Welche Symbole spielen dabei eine Rolle?

Tabus
Tabus haben in einer Kultur die Funktion, das Wertvolle zu schützen, also (implizite) Regeln und Werte aufrechtzuerhalten. Auf Tabubrüche muss also reagiert werden.
Beispiel: In einer Gruppe durften Lederschuhträger keine blauen Plättchen haben, denn die Farbe Blau, die viel mit Wasser zu tun hat, wäre schädlich für Lederschuhe. Als Sanktion bei diesem Tabubruch hatte die Gruppe gewählt, den Tabubrecher in die Mitte zu nehmen und ihm durch Handauflegen Energie zu geben.
Leitfragen für die Entwicklung der Fa-Kultur: Was ist verboten und was muss beschützt/erhalten werden? Wie sehen Tabus aus? Wird einem Tabubrecher z. B. als Sanktion ein Symbol weggenommen? Oder bekommt er ein rotes Symbol quasi als „Rote Karte"?

Raum und Rituale
Jede Kultur findet ihre Ausgestaltung in einem bestimmten Raum und in Ritualen. Wie dabei der Raum genutzt wird und welche Rituale die Kultur prägen, kann dabei sehr unterschiedlich sein.
Beispiel: Eine Gruppe wählte das Ritual, jeweils den kleinsten Mann in der Gruppe zum König zu krönen. Das „Krönungsritual" sah dabei so aus, dass dieser Mann auf einen Stuhl steigen musste. Alle anderen setzten zu lautem „Uhuuuuuuuhhh..."-Rufen an und ließen Symbole auf ihn regnen. Die Symbole, die der König fangen konnte, behielt er.
Leitfragen für die Entwicklung der Fa-Kultur: Wo im Raum passiert was? Gibt es z. B. einen bestimmten Ort für ein bestimmtes Ritual?

Zusatzinfos zu den Symbolen
- Die Symbole können, müssen aber nicht alle verwendet werden!
- Finden Sie ein Ritual, wie Sie damit umgehen, wenn jemand keine Symbole mehr hat. Hier hatte z. B. eine Gruppe folgenden Modus gewählt: Jeder, der keine Symbole mehr hat, darf „einladen". Alle Gäste bringen als Geschenk ein Symbol mit.

METALOG®
training tools

Fremde Welt

Anleitung zur Entwicklung der Spi-Kultur:
Das Land des Spiels

Aufgabe

Sie haben jetzt 30 Minuten Zeit, **die kulturelle Identität** der Spi–Kultur zu entwickeln. D. h. Ihre Aufgabe ist es, einen **Mythos** zu erfinden. Dieser ist die **Basis** für einfache und charakteristische Verhaltensweisen, sprachliche Elemente/ Codes, Rituale und Abläufe, die Ihre Gruppe gemeinsam ausführen kann. Diese sollen die Werte **Spaß und Spiel** widerspiegeln. Nach 30 Minuten wird Besuch aus der anderen Kultur erwartet. Bis dahin gilt es, fertig zu sein. Folgende Orientierungspunkte sollen Sie dabei unterstützen:

Allgemeines zur Spi–Kultur

Dies ist eine sehr verspielte Kultur. Denken Sie vielleicht einen Moment an Gruppen oder Freundeskreise, die z. B.

- regelmäßig spielen,
- bei denen das Gewinnen eines Spiels wichtig ist,
- wo aber auch Verlieren kein Problem, sondern einfach nur Teil des Spiels ist,
- Gewinner vieler Spiele zum Gesamtsieger gekrönt werden.

Die Symbole: Kommunikationsmittel und Spiel-Währung

Die Spi-Kultur benutzt Symbole, um in Kontakt zu treten, zu zeigen, dass man miteinander spielen möchte, aber auch als Spiel-Währung. Dabei kommen die Symbole ganz unterschiedlich zum Einsatz. So können zum Beispiel Symbole gesammelt werden. Wie genau die Bedeutung der Symbole aussieht und welche Rolle sie in Ihrer Version der Spi-Kultur spielen, bestimmen Sie als Gruppe. Weiter unten finden Sie jeweils konkrete Beispiele, wie andere Gruppen die Symbole eingesetzt haben.

So beginnen Sie als Gruppe

Zuallererst erfinden Sie einen Mythos Ihrer Version der Spi-Kultur. Dies ist ein guter Ausgangspunkt, um darauf aufbauende Begrüßungsrituale, Rollenverhalten, Tabus und andere Elemente Ihrer Kultur zu entwickeln.

Mythos

Mythen sind kollektive Überzeugungen, die häufig narrativen Charakter haben. Sie „erzeugen" häufig Traditionen und geben Ritualen Sinn und Bedeutung.

Hinter vielen Ritualen in Kulturen stehen Mythen, aus denen heraus sie sich entwickelt haben. Diese sind bedeutungsvoll, so zeigt z. B. das Zeigen der rechten Hand beim Begrüßen in der deutschen Kultur, dass die Person unbewaffnet ist, also in friedlicher Absicht kommt.

Entwickeln Sie einen einfachen Mythos, der Ihren Handlungen Sinn und Bedeutung gibt und aus dem heraus sich leicht weitere Rituale finden werden!

Beispiel: Eine Gruppe entwickelt den Mythos, ihre Kultur würde von der Sonne abstammen. Aufbauend auf dieser Idee entwickelten die Gruppenmitglieder alle anderen Rituale und Verhaltensweisen der Kultur, z. B.:

- Sie blickten vor der gegenseitigen Begrüßung noch einmal zum Himmel, um ihrem Ursprung zu huldigen.
- Sie schenkten sich gegenseitig das Blatt-Symbol, da diese ja nur mithilfe der Sonne wachsen kann.
- Sie bestraften Tabubrüche mit dem Aufsetzen von Sonnenbrillen, quasi als Entzug der Ur-Energie.

Begrüßungs- und Abschiedsrituale, Sprachcodes

Diese Elemente der Kultur sind als Erstes sichtbar und spürbar. Sie sind deutlich und explizit. Ein Fremder kommt damit als Erstes in Berührung.

Wichtig: Es ist hilfreich für Begrüßung, Verabschiedung, Wertschätzung, Ablehnung etc. eigene kurze Worte oder/und Gesten zu entwickeln.

Beispiel: Eine Gruppe wählte als Begrüßungsritual das Übergeben des Hand-Symbols mit der linken Hand. Die rechte Hand dabei zu benutzen stellte ein Tabu dar (zu „Tabu" siehe weiter unten) und wurde mit dem schnellen Zurückziehen des Symbols geahndet. Das Wort „Gru" hieß dabei „Hallo, ich grüße Dich/Sie".

Leitfragen für die Entwicklung der Spi-Kultur: Wie sehen Begrüßungs- und Abschiedsrituale in Ihrer Version der Spi-Kultur aus? Welche „Sprache" bzw. einzelnen „Worte" können Sie entwickeln?

Hierarchie und Rollenverhalten

Diese Elemente der Kultur sind häufig implizit und unter der Oberfläche. Gleichzeitig stellen sie starke Regeln dar, nach denen wie selbstverständlich gehandelt wird.

Beispiel: Eine Gruppe wählte die implizite Regel „Blonde Personen sind in der Hierarchie immer besonders zu achten!" Als Zeichen der Ehrerbietung schenkten drei Personen den Blonden ein Symbol ihrer Wahl.

Leitfragen für die Entwicklung der Spi-Kultur: Wie sieht die Hierarchie in Ihrer Kultur aus? Ist Ihre Hierarchie flach oder steil? Differenziert sie zwischen Männern und Frauen, Brillenträgern, Turnschuhträgern, Haarfarbe ...? Welche Symbole spielen dabei eine Rolle?

Tabus

Tabus haben in einer Kultur die Funktion, das Wertvolle zu schützen, also (implizite) Regeln und Werte aufrechtzuerhalten. Auf Tabubrüche muss also reagiert werden.

Beispiel: In einer Gruppe durften Lederschuhträger keine blauen Plättchen haben, denn die Farbe Blau, die viel mit Wasser zu tun hat, wäre schädlich für Lederschuhe. Als Sanktion bei diesem Tabubruch hat die Gruppe gewählt, den Tabubrecher in die Mitte zu nehmen und ihm durch Handauflegen Energie zu geben.

Leitfragen für die Entwicklung der Spi-Kultur: Was ist verboten und was muss beschützt/erhalten werden? Wie sehen Tabus aus? Wird einem Tabubrecher z. B. als Sanktion ein Symbol weggenommen? Oder bekommt er ein rotes Symbol quasi als „Rote Karte"?

Raum und Rituale

Jede Kultur findet ihre Ausgestaltung in einem bestimmten Raum und in Ritualen. Wie dabei der Raum genutzt wird und welche Rituale die Kultur prägen, kann dabei sehr unterschiedlich sein.

Beispiel: Eine Gruppe wählte das Ritual, jeweils den kleinsten Mann in der Gruppe zum König zu krönen. Das „Krönungsritual" sah dabei so aus, dass dieser Mann auf einen Stuhl steigen musste. Alle anderen setzten zu lautem „Uhuuuuuuuhhh... "–Rufen an und ließen Symbole auf ihn regnen. Die Symbole, die der König fangen konnte, behielt er.

Leitfragen für die Entwicklung der Spi-Kultur: Wo im Raum passiert was? Gibt es z. B. einen bestimmten Ort für ein bestimmtes Ritual?

Zusatzinfos zu den Symbolen.

- Die Symbole können, müssen aber nicht alle verwendet werden!
- Finden Sie ein Ritual, wie Sie damit umgehen, wenn jemand keine Symbole mehr hat. Hier hatte z. B. eine Gruppe folgenden Modus gewählt: Jeder, der keine Symbole mehr hat, darf „einladen". Alle Gäste bringen als Geschenk ein Symbol mit.