

„Reflecting Teams“ und „Gesprächshemmer“ – was Kommunikation, Moderation und Meditation zur demokratischen Gesprächskultur beitragen können

Ein Bericht zu Workshop 11

Ich betrat um etwa 9 Uhr den Klassenraum der 5d der Max-Brauer Schule, in dem der Workshop „Kommunikation-Moderation-Meditation“ unter Leitung von Wolfgang Wildfeuers abgehalten werden sollte. Nach einigen Minuten waren auch die letzten der 18 Teilnehmer anwesend.

Der Workshop bestand aus ausgewogenen jungen und älteren Teilnehmern, die Thematik dieses Workshops wurde für Schüler und Lehrer gleichermaßen angeboten.

Zu Beginn erläuterte uns der Workshop-Leiter Wolfgang Wildfeuer das Thema dieses Workshops und stellte sich und seine Tätigkeiten – beispielsweise die Lehrerfortbildung – vor. Der Workshop sollte sich in folgende Arbeitsschritte gliedern:

1. Training des freien Redens, und des sich präsentierens. Hierzu gehört bspw. die richtige Verwendung des Blickkontaktes;
2. Gruppenberatung zur besseren Lösung von Problemen – die Technik des „Reflecting Team“;
3. Der Umgang mit Hemmnissen im Gespräch;
4. Vorbereitung eines Beitrags zur Präsentation des Workshops beim Abschluss der Lernstatt Demokratie.

Bekannt-Machen und kommunikatives „Anwärmen“

Zunächst aber sollten sich die Personen miteinander bekannt und ansatzweise vertraut machen: Das Vorstellen der eigenen Person wurde allerdings mit einer Aufgabe verbunden. Wir bekamen den Auftrag einen Workshop-Teilnehmer zu suchen, dem wir etwa sieben Minuten etwas über unser Leben erzählen sollten. Nach Ablauf der vorgegebenen Zeit wurden die Rollen getauscht und der Teilnehmer, der erzählte, wurde nun selbst informiert. Im Anschluss stellte nun jeder seinen Gesprächspartner der gesamten Gruppe vor.

Zum Abschluss sollte sich jeder Teilnehmer noch zu seinen Erwartungen und Befürchtungen in Blick auf diesen Workshop äußern und etwas „Schockierendes“ (im positiven Sinne) über sich erzählen, gegebenenfalls dem einminütigen Vortrag seines Gesprächspartners etwas hinzufügen.

Da das Ziel dieses Workshops die Verbesserung des Kommunikationsverhaltens war, sollte den Teilnehmern nun die Möglichkeit geboten werden, einen differenzierten Blick auf ihre Art der „Eigenpräsentation“ werfen zu können. Es schlossen sich Teams à 6 Personen zusammen. Um eine ruhigere Atmosphäre zu schaffen, wurden die Gruppen auf 2 Räume verteilt.

Übungen und Rollenspiele

Wir begannen mit einer Art Rollenspiel. Dabei war die Aufgabe, etwa vier Minuten über ein Thema der eigenen Wahl zu berichten. Die anderen Teilnehmer sollten bei diesem Bericht einen genauen Blick auf das Vorstellungsverhalten und die Formen der Präsentation des Redners werfen. Jeder von uns hatte etwas beobachtet: So wurde bspw. auf Blickkontakt des Erzählers zum Publikum geachtet, auf den Stand der Person (hat man etwa die Hände in den Hosentaschen oder ähnliche Unsicherheitsattribute gezeigt), auf das Auftreten zu Beginn und auf die Wortwahl sowie die Sicherheit beim Vortragen. Der Erzähler hatte zugleich die Möglichkeit, sich diese konstruktive Kritik anzuhören und sich dazu äußern

Das „Reflecting Team“

Nachdem unser Moderator die Vorgehensweise des „Reflecting Teams“ an einer Tafel erläuterte, erklärte er uns die Vorteile dieser Problemlösung. Wir probierten das Konzept anschließend aus.

Man kann das „Reflecting Team“ in mehrere Arbeitsschritte unterteilen. Zuerst wird ein Moderator ausgewählt, dem ein Mensch mit einem Problem seine „Situation“ schildert. Das Besondere bei dieser Gruppenberatung ist jedoch, dass der zu Beratende mit dem Rücken zu den restlichen Anwesenden sitzt. Die anderen Teilnehmer wurden in drei Gruppen unterteilt: „Die Narren“ (Welche das Problem ironisierend betrachten), „Die Waisen“ (welche ein möglichst rationales Urteil fällen sollen) und „die Gerechten“ (welche, wie der Name schon ausdrückt, eine gerechte Bewertung abgeben sollen.). Nach zehn Minuten, in denen sich die drei Teams eine Meinung bilden konnten, werden die Bewertungen abgegeben. Jede Gruppe hat fünf Minuten Zeit – währenddessen soll der zu beratende die Anregungen notieren. Als Effekt, Ergebnis, ja besonderen Sinn dieser Problemlösung zeigte sich uns Folgendes:

Die einzelnen Gruppen sprechen offener, als wenn die Person mit den Problemen Augenkontakt pflegen würde; denn dabei könnte es sein, dass die zu beratende Person mit ihrer Gestik und Mimik bei einigen Anregungen (die aber auch konstruktiv und somit positiv sind, aber von dem Menschen mit dem Problem falsch verstanden werden könnten) keine Zustimmung zeigen würde.

Die Gruppen würden anfangen ihre Anregungen „auszuwählen“, nicht mehr frei zu sprechen, also genau zu überlegen, ob sie sagen, was sie denken. Man spräche nicht mehr offen, die Problemlösung würde erschwert.

Nachdem nun jede Gruppe ihre Kommentare abgab, äußerte sich der Zuhörer. Hierbei fiel auf,

dass er viele Tipps annahm und auch anmerkte, dass ihn dieser Beratungsstil zum differenzierteren Denken anrege – zudem konnte er nicht die Stimmen zuordnen, wusste also nicht, von wem die Kommentare stammten. Er ergänzte, dass er wohl (auch sinnvolle) Kommentare von Personen, die er nicht leiden könne, nur schwer annehmen könne.

Hemmnisse in Gesprächen

Bei dieser Sequenz wurden je zwei Mal je drei Freiwillige benötigt: Ein Mensch mit einem Problem (In diesem Falle war es die Themen „Ich habe eine 6 geschrieben – wie soll man es den Eltern beibringen“ und „Du willst zwei Stunden länger in der Disco bleiben – was tun?“) und zwei Personen, die vom Thema ablenken, also als „Gesprächshemmer“ wirken. So sollten sie beispielsweise die Situation ironisieren, trösten, die Situation mit sich selbst assoziieren – de facto also vom Thema ablenken und damit den Gesprächsfluss hemmen.

Hierbei sollte trainiert werden, wie man derartige Gespräche dennoch zum inneren Kern führt – um dann letztendlich zu einem Ergebnis zu kommen.

Der Abschluss

Schließlich konnte sich jeder Teilnehmer über den Workshop äußern und sagen, was man persönlich von dem Vermittelten für die Zukunft gebrauchen könne. Natürlich konnten wir Angebot und Durchführung auch kritisieren. Diese Gruppenreflexion fiel äußerst positiv aus, der einzige Kritikpunkt war die am Anfang langatmige Theorie zur Einführung.

Man lobte, dass es gelungen war, neue, ungewohnte Situationen (z.B. die Gesprächshemmer) zu schaffen, das Problemlösungskonzept des „Reflecting Teams“ kennen zu lernen, die gute Atmosphäre und die Tatsache, dass man auf Fehler beim Präsentieren aufmerksam gemacht wurde, die man sonst immer missachtete oder die nicht auffielen. Der Workshop endete um etwa 17 Uhr, die restlichen 20 Minuten besprach man die Vorstellung des Workshops vor den anderen Teilnehmern der Lernstatt Demokratie am folgenden Tage.

Der Workshop „Kommunikation-Moderation-Meditation“, bzw. der Leiter Wolfgang Wildfeuer wirkte vom ersten Moment an kompetent und fachlich einschlägig. Nach nur kurzer Zeit des Erklärens konnte jeder Teilnehmer aktiv mitarbeiten. Man wurde vor neue Situationen gestellt, hatte Spaß, lernte neue Menschen kennen und wurde freier beim Kommunizieren mit anderen Leuten – anfängliche Barrieren wurden schnell abgebaut.

Was man mitnehmen konnte

Besonders positiv bewerte ich die Aufgabe, dass andere Leute gezielt darauf achteten, wie man sich beim Präsentieren verhält – unabhängig vom Thema des Vortrages. So konnte mir, wie auch vielen anderen, die Schwächen beim freien Reden aufgezeigt werden.

Gleichermaßen stärkte die Nennung von positiven Aspekten das Selbstbewusstsein. Besonders hervorheben möchte ich das „Reflecting Team“ als Konzept für Problemlösungen, welches mir etwas komplett Neues und Effektives präsentierte. Ich hoffe, auf diese Art von Problemlösung in Zukunft zurückgreifen zu können – auch in einer stabilen Klassengemeinschaft kommt es gelegentlich zu Konflikten. ... und ist es nicht der Sinn und Zweck einer Demokratie, eine schnelle und kompetente Lösung auf Probleme zu finden?

(Claudius Tobias Güttler, Gymnasium Rahlstedt Hamburg)