



power to
the people!

Moderationsmappe für Jugendbeteiligung



powered by
YOUTH BANK



Inhalt

1. Moderation	07
1.1. Visualisierung, die Voraussetzung einer Moderation	07
1.2. Vorbereitung einer Moderation	09
1.3. Ablauf einer Moderation anhand des Moderationszirkels	11
2. Methodensammlung	15
2.1. Einsteigen	15
2.1.1. Ankommen	15
Anwärmerplakate	16
Namenskreuzworträtsel	17
Stimmungsbild: Meine Batterien sind...	18
2.1.2. Sich kennen lernen und ein Team werden	19
Vorstellungsrunde mit Maskottchen	19
Contacta (Bingo)	20
Kreisalphabeth (Aufstellen auf Stühlen)	21
Zeitungsschlagen	22
2.1.3. Grundlagen der Zusammenarbeit klären	23
Erfahrungsaustausch über Teamarbeit	24
2.1.4. Inhaltliche Erwartungen klären und gemeinsame Ziele setzen	25
Fragebogen vor der Veranstaltung	25
Erwartungscheck: "Was soll hier passieren?"	26
Ablaufplakat	27
2.2. Themen festlegen	28
2.2.1. Sammeln	28
Brainstorming	29
ABC Brainstorming	30
Kartenabfrage	31
Assoziationspiel Ferrari	33
Bild-Assoziation	34
Begriffsimpuls	35
2.2.2. Auswählen	36
Clustern	37
Punktabfrage	38
Themenspeicher (Parkplatz)	39
2.2.3. Schwerpunkte setzen, entscheiden	40
Abstimmung	41
Konsens und Konsens minus eins	42
Fünf-Finger-Konsens	43



2.3. Themen bearbeiten	44
2.3.1. Wissenserwerb organisieren	45
Impuls-Wörter definieren	45
Input	46
Kleingruppenarbeit	47
2.3.2. Wege in die Kleingruppen	48
Abzählen	49
Fadenpaar	50
Molekül	51
Obstsalat („Alle, die (wo)“)	52
Familie Hase (Familie Mayer)	53
2.3.3. Präsentation der Ergebnisse	54
Expertengespräch	55
Markt der Möglichkeiten	56
2.3.4. Beiträge visualisieren	57
(Netz)Bilder zur Visualisierung	57
Mindmap	58
„Alle in einem Boot“ - bildhafte Problemdarstellung	59
Standbild	60
2.3.5. Problem bearbeiten	61
Problem - Idee - Hürde - Tipp	61
SOFT-Analyse (oder SWOT-Analyse)	62
Bewahrung und Verbessern	63
4-Felder-Plakate	64
Sprichwort-Runde	66
Forumstheater	67
2.3.6. Diskussionen führen	68
Maskottchen oder Talking Stick	68
Redeliste	69
Visualisierte Diskussion	70
Zwiebelschalen-Diskussion	71
Stille Diskussion	72
Pro-Contra	73
2.3.7. Pausen machen	74
2.3.8. Schwierige Situationen meistern	74
2.4. Maßnahmen planen	75
Follow-Up planen	76
Zwiebelschalen-Diskussion	77
Mindmap	78
Farbe bekennen (Skala Zielakzeptanz)	79
Maßnahmenplan	80
GANNT-Diagramm	81
2.5. Abschließen	82
Blitzlicht	83
Stimmungsbarometer	84



Latschenfeedback	85
Daumenfeedback	86
Wasserschöpfen	87
Raumschiff (Theater)	88
Auswertungszielscheibe	89
Brief an mich	90
Brief an dich	91
Feedbackregeln	92
2.6. Großgruppenverfahren	93
Tischdiskussionen	93
Fishbowl	94
Zukunftswerkstatt	95
Open Space	97
Links und weitere Methodensammlungen	99
Literatur zu Moderation	99
3. Spielsammlung und alternative Seminarmethoden	101
3.1 Kennenlernspiele	102
Kanon klopfen	102
Ballontanz	102
Indianerstamm	103
Namensgeschichte	103
Ballwurf	103
Partnerinterview	104
Urlaubskarte	104
Wenn ich nicht hier wäre,...	104
Symbolvorstellung	105
Heißer Stuhl	105
3.2. Energizer	106
Shake Hands	106
Zulu	106
Gordischer Knoten	107
Kuss und Biss	107
Maschine	107
Pferderennen	108
Schüttel Schüttel	108
Luftballonlauf	109
Zwerg, Fee, Riese	109
Die Sonne scheint	109
Nachrücken	110
Eisbär und Pinguin	110
Hexenkessel	110
Punktefangen	111
Massaker im Feld	111
Beschützer und Verfolger	112
Dreiecke im Raum	112
Scheibenwelt	112
Mit Freunden unterwegs	113
Alle Tiere zur Tränke	113
Kotzendes Känguru	113
Zublinzeln	114



Bossspiel	114
Tinklebell	115
3.3. Konzentrationsspiele	116
Tropisches Gewitter	116
Stille Post	116
Wettermassage	116
Pizza backen	117
Zähl 12	117
Zähl 41	117
Finde deinen Laut	118
Back to back mirror	118
Anstiften	118
Jurtezelt	119
Discozeit	119
Schere öffnen	119
3.4. Spiele für die gesamte Seminardauer	120
Bullshitbingo	120
Mörderspiel	120
Vampirspiel	121
Secret friend	121
3.5. Abendgestaltung	122
Chinesischer Fächer	122
Berühmte Personen raten	122
Nacht in Palermo	123
Kaufhaus	123
Chinesische Zahlen	123
Eisbären	124
4. Die Moderatorin, der Moderator: Rolle, Wirkung, Verhalten	125
4.1. Deine Rolle als Moderatorin oder Moderator	125
4.2. Deine Wirkung als Moderatorin oder Moderator	128
5. Reflexion einer Moderation	130
Impressum	131



Vorwort

moderari (lateinisch): mäßigen, regeln, lenken.

Angewandte Moderation ist eine Kunst, die menschliche Kommunikation und die Zusammenarbeit in einer Gruppe zu verbessern. Moderation ist ein erlernbares Handwerk, um das Gespräch zwischen Menschen sinnvoll und ergebnisreich zu gestalten. Moderation bietet auch die Chance zur demokratischen Gesprächsführung.

Ziel von Moderation ist, dass der Prozess gut läuft. „Gut laufen“ kann von den unterschiedlichsten Leuten unterschiedlich definiert werden – zugespitzt bedeutet das: Die einen haben eine starke atmosphärische Wahrnehmung und ihnen ist das Wichtigste, dass es keinen Streit gibt, keiner laut wird und alle sich wirklich wohl und gut aufgehoben fühlen ... Die anderen suchen die gedankliche Herausforderung, wollen intensiv diskutieren und zwar so lange, bis alle Meinungen wirklich ausgetauscht und verstanden sind, alle Möglichkeiten analysiert und durchdacht wurden ... Andere wieder wollen einfach nur gerne mit netten Leuten in einer lustigen Gruppe zusammen sein, gemeinsam Spaß haben und sich gut unterhalten ... Wieder andere sind erst zufrieden, wenn es Ergebnisse gibt und drängen auf Verbindlichkeit und konkret Greifbares ...

Unabhängig von diesen Unterschieden gibt es einige Kriterien, nach denen gewichtet werden kann, ob ein Prozess „gut läuft“:

- Gerechtes und faires Verfahren; transparente und nachvollziehbare Prozesse
- Integration aller Teilnehmenden und ihrer Ideen
- Beteiligung und Mitgestaltung aller; gemeinsame Entscheidungen
- Sinnvoller und wirkungsvoller Umgang mit den Ressourcen (Zeit und Energien der Teilnehmenden)
- Spaß und gute Laune
- ein Gesamtergebnis, mit dem alle zufrieden sind

Moderation ist ein Versuch, dem allem gerecht zu werden: Aufgabe von Moderation ist, bewusst und wissend einen optimalen Prozess zu organisieren!

Das dazu notwendige Wissen und Handwerkszeug findest du in dieser Mappe: Sie richtet sich an junge Menschen aus Jugendbeteiligungsinitiativen, die bereits Erfahrungen in der Moderation von Gruppen haben und schon einige Methoden kennen. Die Mappe soll helfen, eigenes Wissen zu reflektieren und zu erweitern und gibt konkrete und praktische Tipps.

In dieser Mappe wird die Abkürzung „TN“ für „Teilnehmerinnen und Teilnehmer“ verwendet.



1. Moderation

1.1. Visualisierung, die Voraussetzung einer Moderation

Visualisierung ist das A und O einer Moderation. Warum?

- Visualisierung verbindet Text bzw. Gesprochenes und Bild und macht damit Informationen leichter erfassbar. Sie bietet eine Orientierung im Verlauf der Argumentation. Die Mitglieder der Gruppe haben die wichtigen Punkte vor Augen und weniger Gedanken gehen verloren.
- Visualisierung fördert das Behalten von Informationen.
 - Durch Hören behält der Mensch ca. 20%.
 - Durch Sehen behält der Mensch ca. 30%.
 - Durch Sehen und Hören behält der Mensch ca. 50%.
 - Durch Sehen, Hören und eigenes Erarbeiten ca. 90%.
- Visualisierung macht den Prozess und die Ergebnisse einer Gruppenarbeit sichtbar.
- Für einen Redner ist es eine Hilfe für den Vortrag, da er sich auf zentrale Begriffe reduzieren muss. Visualisierung kann in Diskussionen, bei der Präsentation von Ergebnissen aus der Gruppenarbeit, bei der Vermittlung von Sachwissen usw. verwendet werden. Visualisierung ist eine Voraussetzung für erfolgreiches Arbeiten in einer Gruppe!

Dabei ist eine wichtige Regel zu beachten:

Teams arbeiten an einer gemeinsamen Visualisierung!

Alle Augen blicken in die gleiche Richtung und auf eine gemeinsame Unterlage, z. B. Flipchart oder Beamer
... aber nicht beide gleichzeitig!

Mit welchen Medien kann ich visualisieren?

- Tafel
- Flipchart
- Pinnwand
- Moderationskarten
- „Blaue Wand“ (Sticky Wall)
- Overheadprojektor
- Beamer + PC
- zur Not auch mit Karten im Sand ...



Tipps zur Visualisierung:

Deine Haltung

- Visualisierung muss für alle sichtbar sein. (Achte darauf, dass du selber nicht im Blickfeld stehst!)
- Sprich nicht zu den Medien, sondern zu den Menschen.
- Wenn du einen Overheadprojektor benutzt, zeige auf die Folie mit einem spitzen Bleistift, nicht mit dem Finger. Den Stift dann liegen lassen.

Struktur

- Der Aufbau muss auf einen Blick erkennbar sein: sortiere Oberthemen, verwende Trennlinien, Kästchen etc. Trotzdem nicht überfrachten!
- Fasse Sinneinheiten optisch zusammen (farblich, räumlich)
- Nutze Farben, Symbole, Unterstreichen und Karten unterschiedlicher Formen zur Hervorhebung von Überschriften und wichtigen Aussagen.
- Stelle einen Zusammenhang zwischen Sprache und Visualisierung her.
- Benutze die Visualisierung als „roten Faden“.

Farben

- Verwende maximal drei Farben pro Darstellung.
- Bedeutung der Farben:
 - rot = Signalfarbe! (z. B. Regelaufstellung)
 - gelb = Sonne; kreativ, aktiv (z. B. Ideenfindung)
 - orange = Partizipation; gesellig, aktiv (z. B. Gruppenarbeit)
 - grün = Gleichgewicht; neutral, beruhigend (z. B. Kompromissfindung)
 - blau = Wahrheit; kalt, passiv (z. B. Wissensvermittlung)
 - weiß = Einfachheit; klar, leer (z. B. Rahmen beschreiben)

Bilder

- Nutze Schemazeichnungen, Diagramme, Bilder, Grafiken und Symbole!

Fernwirkung

- Denke daran, dass Plakate aus 5 Metern Entfernung lesbar sein müssen!
- Schreibe groß, deutlich und in Druckschrift!

1.2. Vorbereitung einer Moderation

Es gibt nicht „die“ eine Moderationssituation, sondern jede Situation ist spezifisch: z. B. Klein- oder Großgruppen, Show-, ergebnisorientierte oder Wissen vermittelnde Veranstaltung. Jede Moderation erfordert unterschiedliches Handwerkszeug und geht von verschiedenen Haltungen aus. Z. B. ist bei einer Show-orientierten Veranstaltung das Interesse für das Wissen aus der Gruppe eher klein, der Entertainmentfaktor dagegen hoch. Bei einer ergebnisorientierter Moderation ist das Interesse am Wissen der Gruppe groß, und die Aufmerksamkeit ist auf die Ergebnisse gerichtet.

Überlege gut, wie viele Moderatoren/Co-Moderatoren du bei welcher Gruppengröße brauchst (50 Personen nie allein! Ab ca. 16 Personen am besten im Tandem moderieren!)

Die zur Verfügung stehende Zeit ist im Moderationsprozess eine zentrale Größe. Jede ausgewählte Methode muss in der zur Verfügung stehenden Zeit gute Ergebnisse bringen. Nicht vergessen: Die Zeit vergeht meistens viel zu schnell und nicht wie geplant. Manchmal sind weniger Methoden mehr!

Zur Planung einer Moderation orientierst du dich an den Phasen des Moderationszirkels, die du im folgenden Kapitel findest. Zuvor findest du hier eine Tabelle, mit der du eine Moderation konkret vorbereiten kannst.

Uhrzeit	Phase / Einheit	Ziel der Einheit (z. B. geplante Weiterverwendung der entstehenden Ergebnisse)	Methode / konkrete Schritte	Zeit	Material
bis 17:00	Ankommen	Atmosphäre gestalten	Anwärmerplakate, Begrüßung	30 min	Willkommensplakat; dicke Stifte; Anwärmerplakate
...					

Hier ein paar Tipps für die Vorbereitung einer Moderation:

Vorher

- Zeitablauf und Flexibilität des Zeitrahmens vorher durchspielen!
- Methoden wählen, die zur Zielgruppe passen. Vorher Informationen über die Arbeitsgruppe, ihre Erfahrungen, Erwartungen und Vorstellungen einholen!
- Auswahl der Methoden vom zu erreichenden Ziel und der gewünschten Ergebnisqualität her denken: Was soll hinterher rauskommen?
- Methoden nicht allein, sondern im Team planen, um sich nicht in eine Methode zu verlieben/zu verhakeln, die nicht passt ...
- Entscheidungsintensive Moderation (z. B. Jury-Prozesse) detailliert planen
- Klar machen, in welcher Form Ergebnisse und Lernerfolge entstehen, dokumentiert und weiter verwendet werden sollen

Während

- Kennlernrunden sind nicht zwingend für jeden Prozess nötig, aber die Gestaltung des Einstiegs ist immer ausschlaggebend! Bei knapper Zeit schafft eine kurze Namenrunde (mit einer netten Frage) eine eröffnende Atmosphäre.
- In Gruppenarbeitsphasen sicher stellen, dass entsprechend der Aufgabe gearbeitet wird, bzw. die Gruppe an der selbst gestellten Aufgabe arbeitet. Du kannst z. B. Zwischenstände einholen durch Gruppenbesuche, gegenseitige Gruppenbesuche, zu verabreiteter Zeit einen Vertreter pro Gruppe bitten, über ihren Stand zu berichten ...
- den Teilnehmenden Raum für ihre Expertise, für ihr Wissen geben. Leute mit den Rollen einbinden, die sie gut können und auch einnehmen wollen.
- Protokollanten und „lebende Ergebnisspeicher“ („Reporter“) sind wichtige Unterstützer für Gruppe und Moderation.

Quelle: Anja Durdel, Deutsche Kinder- und Jugendstiftung

Was kommt in den Moderationskoffer?

Als Moderatorin oder Moderator ist dein Handwerkszeug der Moderationskoffer. Es muss nicht unbedingt ein Koffer sein, manchmal reicht ein Stoffbeutel aus. Wichtig ist der Inhalt. Hier die wichtigsten Materialien:

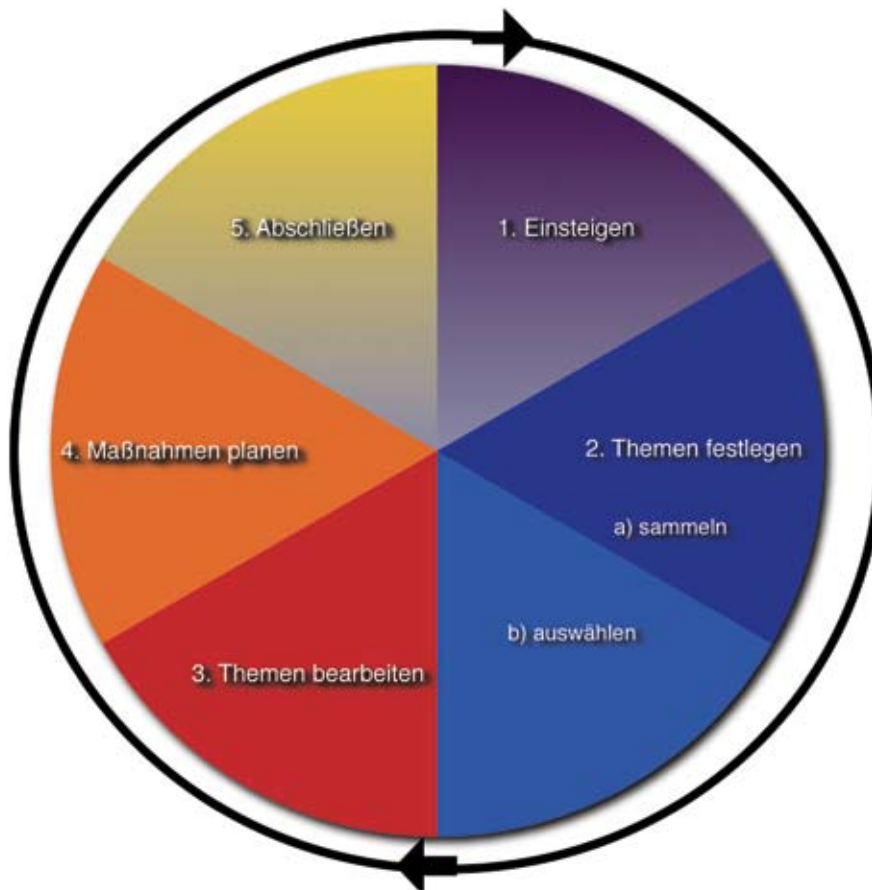
Was	Wichtig	Wie viel	Vorhanden?
Moderationsmarker mittel (<5 mm)	eckige Spitze	Blau Grün Schwarz Rot	
Moderationsmarker mittel (<5 mm)	eckige Spitze	Schwarz mind. so viele wie TN	
Moderationsmarker groß (>5 mm)	eckige Spitze	Blau Grün Schwarz Rot	
Kärtchen rechteckig (weiß + bunt)		mind. 500	
Kärtchen rund (bunt)			
Kärtchen oval (bunt)			
Kreppband	schonend für Wände und Putz		
Pinnadeln	„echte“ Mod.pinnadeln	mind. 200	
Klebestifte, verschiedene Farben und Größen			
Klebestifte			
Schere			

Diese Liste umfasst die minimale Ausstattung eines Moderators. Zusätzlich kannst du auch folgende Materialien mitnehmen:

- Pfeile
- Nadelkissen
- Magnete
- Smilies
- Abstimmungskarten (rot/grün)
- Schnur/Wolle
- Wolken, verschiedene Größen
- Sprechblasen
- Teppichmesser
- ...

1.3. Ablauf einer Moderation anhand des Moderationszirkels

Der Ablauf einer Moderation gliedert sich in mehrere Phasen. Am einfachsten orientierst du dich am Moderationszirkel. Du benutzt ihn zur Vorbereitung und Durchführung der Moderation. Im Nachhinein gibt er dir eine Orientierung, anhand derer du den Prozess reflektieren kannst. Die fünf Phasen sind:



Jede Phase gliedert sich in einzelne Schritte, die jeweils eigene Ziele und Methoden haben. Was konkret passiert und welche Methoden sich wofür eignen, findest du auf den nächsten Seiten. Eine ausführliche Beschreibung der Methoden und ihrer Funktionen findest du in der Methodensammlung im Kapitel 2.

Die Phasen des Moderationszirkels sind aber nicht nur für den Gesamtprozess gedacht. In jedem Gespräch und in jeder Methode wiederholen sie sich: Eröffnen, Rahmen festlegen, Zusammentragen von Ideen und Informationen, Schwerpunkte setzen, Kernfrage oder Problemstellung definieren, sich austauschen, Wissen erarbeiten und Vertieftes analysieren, Schlüsse ziehen, nächste Schritte planen und abschließen.

Hinweis: Bis ca. 60% der Arbeitszeit können die Phasen „Einsteigen“ und „Themen festlegen“ einnehmen! Auch wenn sie kürzer wären, sind sie entscheidend für die Qualität der Arbeit. Hier klärt die Gruppe die Grundlagen ihres Zusammenseins, indem sie sich bewusst oder unbewusst ihre inhaltliche und soziale Basis schafft und die gemeinsamen Ziele identifiziert. Wenn hierbei alle gleichermaßen die Chance haben, sich einzubringen und ein klares Bild davon zu bekommen, wo es hingehen soll (Ziele) und woran sie arbeiten wollen (Themen), ist die Arbeitsphase produktiv und die Identifikation hoch. Die investierte Zeit zahlt sich aus! Für die Moderation ist es wichtig, den Beginn gut vorzubereiten.

Die folgende Tabelle stellt die verschiedenen Phasen und ihre Funktionen sowie Methodenvorschläge dar.

Phase	Funktionen	Methoden (siehe Methodensammlung) und Platz für eigene Ideen
1. Einsteigen	Ankommen sich willkommen fühlen grüßen und begrüßt werden	Angenehme Gestaltung des Raumes (Stuhlkreis), Getränke, Willkommensplakat, Musik ... Anwärmerplakate Namenskreuzworträtsel Stimmungsbild: Meine Batterien sind ...
	sich kennen lernen und ein Team werden Namen lernen Vertrauen und Lust auf Zusammenarbeit wecken	Vorstellungsrunde mit Maskottchen Contacta (Bingo) Menschenleine (Reihe bilden) Kreisalphabet Zeitungsschlagen weitere Kennenlernspiele: siehe Spielesammlung
	Grundlagen der Zusammenarbeit klären Erwartungen klären Methodik abstimmen Protokoll vereinbaren gemeinsame Ziele definieren gemeinsame Seminarregeln definieren	Erfahrungsaustausch Teamarbeit Fragebogen vor der Veranstaltung Erwartungscheck: „Was soll hier passieren?“ Ablaufplakat
2. Themen festlegen	a) Sammeln Zusammentragen von Ideen und Informationen Ideen sammeln alle TN einbeziehen Kreativität wecken	Brainstorming ABC Brainstorming Kartenabfrage Assoziationsspiel Ferrari Bild-Assoziation Begriffsimplus
	b) Auswählen Schwerpunkte setzen, Kernfrage oder Problemstellung definieren Thema visualisieren Fragestellungen formulieren	Clustern Punkteabfrage Themenspeicher (Parkplatz)
	Themen auswählen Prioritäten setzen Ziel des Treffens klären Zeitplanung und Tagesordnung überprüfen	Abstimmung Konsens Konsens minus eins 5-Finger-Konsens

Phase	Funktionen	Methoden (siehe Methodensammlung) und Platz für eigene Ideen
3. Themen bearbeiten	<p>Wissenserwerb organisieren Grundbegriffe klären Verstehen</p> <p>Beiträge visualisieren TN einbeziehen Ideen festhalten Verknüpfungen machen</p> <p>Problem bearbeiten Problemlage ausfindig machen Ursachen analysieren Lösungsalternativen entwickeln Entscheiden Ergebnisse sichern</p> <p>Diskussion führen Informationen sammeln offene Fragen klären Zusammenhänge sehen gewichten, ordnen Wissen erwerben Wertungen, Meinungen abbilden zusammenfassen</p> <p>Pausen machen</p> <p>Schwierige Situationen meistern</p>	<p>Impuls-Wörter definieren Input</p> <p>(Netz)Bilder zur Visualisierung Mindmap „Alle in einem Boot“ – bildhafte Problemdarstellung Standbild</p> <p>Gruppen einteilen: Abzählen, Molekül, Obstsalat, Familie Hase Kleingruppenarbeit Problem - Idee - Hürde - Tipp SOFT-Analyse (SWOT-Analyse) Bewahren und Verbessern 4-Felder-Plakate Sprichwort-Runde Forumstheater Expertengespräch zur Ergebnisweitergabe Markt der Möglichkeiten</p> <p>Maskottchen oder Talking Stick Redeliste visualisierte Diskussion Zwiebelschalen-Diskussion Stille Diskussion Pro-Contra</p>
4. Maßnahmen planen	<p>inhaltlich Auswerten Resümee ziehen Konsequenzen überlegen</p> <p>planen und verabreden nächste Schritte planen Verantwortlichkeiten verteilen Zeit einteilen Folgetreffen vereinbaren</p>	<p>Follow-Up planen Zwiebelschalen-Diskussion Mindmap Farbe bekennen (Skala Zielakzeptanz) Maßnahmenplan GANNT-Diagramm</p>
5. Abschließen	<p>Rückmelden gemeinsame Reflexion persönliches Feedback</p> <p>Verabschieden und Wiedersehen</p>	<p>Blitzlicht Stimmungsbarometer Latschenfeedback Daumenfeedback Wasserschöpfen Raumschiff (Theater) Auswertungszielscheibe Brief an mich Brief an dich</p>



Großgruppenverfahren

Am Ende der Methodensammlung findest du auch Großgruppenverfahren, die sich für größere Gruppen ab ca. 20 Personen eignen. Sie haben meist einen eigenen inneren Ablauf. Folgende Verfahren werden vorgestellt:

- Tischdiskussionen
- Fishbowl-Diskussion
- Zukunftswerkstatt
- Open Space

2. Methodensammlung

Du erinnerst dich an den Ablauf einer Moderation? Die folgenden Methoden sind in der Reihenfolge der Phasen des Moderationszirkels geordnet gemäß ihrer Funktionen, die sie erfüllen. Die Sammlung will zu einem kreativen Umgang mit den Methoden einladen!

Methoden dienen dir als Werkzeug, um deine Arbeit zu erleichtern. Richtig eingesetzt helfen sie dir, Zeit zu sparen, Energien optimal zu nutzen und dabei Spaß zu haben. Mit den passenden Techniken kannst du einer Gruppe helfen, effektiv, zielorientiert und kreativ zu arbeiten. Du kannst so den Prozess auch fair und transparent gestalten, damit alle integriert werden und sich beteiligen.

Es kommt darauf an, die Methoden genau und zielgerichtet einzusetzen. Ein gutes Moderatorenteam muss nicht alle Methoden kennen, sondern lieber über die Funktionen, die Wirkungen und die praktische Anwendung einiger weniger Methoden gut Bescheid wissen. Für einen sicheren Umgang empfiehlt sich, die Methoden immer wieder praktisch anzuwenden und sich nicht nur theoretisch mit ihnen auseinanderzusetzen, denn gerade ihre Wirkungen erkennt man am besten in der Praxis.

Du kannst viele der Methoden auch alleine anwenden und ausprobieren! Z. B. lässt sich eine Kartenabfrage (siehe Abschnitt 2.2.) mit Post-It-Klebezetteln nutzen, um die eigenen ToDos zu ordnen!

Tipps zur Auswahl der Methoden:

- 1) Überlege dir für die Auswahl eines Verfahrens, mit welchen Personengruppen du zu tun hast, z. B. sind sie Kinder oder Erwachsene (Alter), Frischlinge oder alte Hasen (Erfahrungshintergrund), eine feste Gruppe oder einzelne Personen (Vertrautheit untereinander)?
- 2) Überlege dir, wie du die Ideen der Teilnehmenden für den Prozess bergen willst, z. B. bildhaft oder mit Buchstaben, schriftlich oder mündlich?
- 3) Überlege dir, welche Funktion deine Methode im Moderationszyklus einnehmen soll!

2.1. Einsteigen

In der Phase des Einsteigens gestaltest du die Atmosphäre für das gesamte Treffen und die darauf folgenden Einheiten. Nach dem Ankommen und dem Kennenlernen klärt ihr gemeinsam eure Erwartungen an das Treffen und die gemeinsamen Ziele. Ihr verständigt euch über den zeitlichen Ablauf und die Pausen und legt fest, wer das Protokoll schreibt. Wenn die Gruppe will, legt ihr die Seminarregeln fest.

Als Moderatorin oder Moderator stellst du dich vor und erklärst deine Rolle als Prozessgestalter und ohne eigene inhaltliche Ansprüche, der aber darauf achten will, dass alles visualisiert wird und ihr methodisch arbeitet.

2.1.1. Ankommen

Der erste Eindruck ist ausschlaggebend! In der Situation des Ankommens schaffst du ein angenehmes, entspanntes und trotzdem konzentriertes Klima für die weitere Arbeit. Dabei helfen dir:

- Wegweiser zum Veranstaltungsort
- „Herzlich Willkommen“-Plakat
- persönliche Begrüßung jedes Teilnehmenden
- Getränke und Snacks
- Namensschilder
- Mäppchen, Blöcke, Stifte, Schreibutensil
- Bücher- oder Infotisch
- Musik
- angenehme Raumgestaltung, Sitzordnung
- Aktivitätsmöglichkeiten, z. B. Anwärmerplakate, Namenskreuzworträtsel

Anwärmerplakate

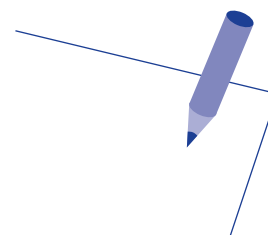
Funktion	Größe	Zeit	Material
Im Raum ankommen, Aktionsmöglichkeit, inhaltliche Anreißer	ab 5 TN	10-20 Min.	vorbereitete Plakate

Im Raum hängen Plakate, die Fragestellungen zum Thema beinhalten. Die TN bewegen sich (eventuell mit Musik) durch den Raum und schreiben ihre Ideen und Kommentare auf die Plakate. Wenn einige TN in den ersten zehn Minuten vor dem offiziellen Beginn nach und nach eintreffen, kannst du mit den Anwärmerplakaten eine gute Beschäftigungsmöglichkeit für die Wartenden anbieten.

Mögliche Fragen:

- Wann ist das heutige Treffen für dich ein Erfolg?
- Ein Außerirdischer würde zu „Thema X“ sagen ...
- Was fällt dir spontan zu „Mitbestimmung“ ein?
- Wenn du allmächtig wärst, was würdest du in deiner Schule verändern?
- „Jugend“ und „Demokratie“ – wie passt das zusammen?
- Meine bisherigen Erfahrungen zu „Thema X“: ...

Die Nennungen werden später der Gruppe vorgelesen und sollten im Verlauf des Treffens noch mal aufgegriffen werden.



Namenskreuzwörter

Funktion	Größe	Zeit	Material
Im Raum ankommen, Aktionsmöglichkeit, erstes Zugehörigkeitsgefühl schaffen	ab 5 TN	10-20 Min.	vorbereitete Plakate

Im Raum hängt ein Plakat, auf dem du die Namen des Moderationsteams mit dicken Stiften in Form eines Kreuzwörter notierst. Fordere die TN zu Beginn auf, das Kreuzwörter mit ihren Vornamen mit dicken Stiften in Form eines Kreuzwörter zu ergänzen. Hier ein Beispiel:

A					E
N		J	E	N	S
N		A			T
A	N	N	E		H
	I		R		E
	C		N		R
	O		S		
			T	I	M

Stimmungsbild: Meine Batterien sind ...

Funktion	Größe	Zeit	Material
Vor Beginn einer neuen Methode / Phase / Arbeitseinheit Energie der TN abfragen	ab 10 TN	5-10 Min.	Maskottchen (Stofftier, Ball ...)

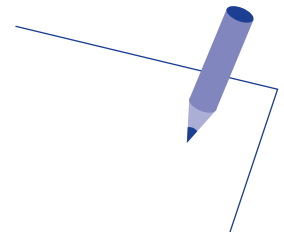
Die TN sitzen im Kreis, ein Maskottchen wird von Hand zu Hand herumgereicht.

Alle beantworten nacheinander die Frage: „Welchen Wert haben deine Batterien aktuell?“

0 ist „leer“; 10 meint „volle Batterien“. Es entsteht ein Bild über die Energie der TN für die bevorstehende Aufgabe. Du als Moderatorin oder Moderator weißt jetzt, wie „belastbar“ die Gruppe ist und kannst dies methodisch berücksichtigen. Das Spiel kann auch am Ende oder als Zwischenfeedback eingesetzt werden.

Alternativ werden die TN gleichzeitig aufgefordert, mit ihrer Hand im Abstand zum Boden ihren Energiepegel anzuzeigen: Nach oben ausgestreckter Arm steht für „Ich bin fit und fähig zur Konzentration“.

Flach über den Boden gehaltene Hand steht für „Ich bin müde und ausgelaugt.“



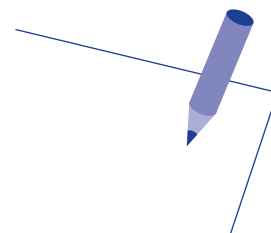
2.1.2. Sich kennen lernen und ein Team werden

Vorstellungsrunde mit Maskottchen

Funktion	Größe	Zeit	Material
schnelles Vorstellen, jeder TN nennt seinen Namen	ab 10 TN	10-20 Min.	Maskottchen (Stofftier ...)

Mit Hilfe eines Maskottchens, das vom einen zum anderen geworfen wird, stellen sich alle TN mit drei Angaben vor, z. B.:

- mit ihrem Namen
- dem Ort, aus dem sie kommen
- ihren Erwartungen für die Veranstaltung
- Erlebnissen von ihrer Anreise
- Vorstellung ihres Arbeitsbereiches
- ...



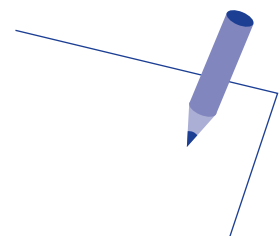
Contacta (Bingo)

Funktion	Größe	Zeit	Material
Miteinander in Kontakt kommen, Bewegung	15-150 TN	10-45 Min.	je TN ein vorbereiteter Fragebogen, Stifte

Alle TN erhalten ein buntes Blatt Papier, auf dem Fragen zur Person, zum Thema der Veranstaltung und lustige oder verrückte Fragen in Form einer Tabelle stehen. Die TN stellen in möglichst kurzer Zeit so viele Fragen, wie sie schaffen, an verschiedene Personen. Von jeder Person erhalten sie eine Antwort und eine Unterschrift in der jeweiligen Zelle. Sie dürfen nur eine Unterschrift pro Person sammeln. Nach einiger Zeit ruft die Spielleitung „Stopp“ und es wird gezählt, wer die meisten Unterschriften gesammelt hat. Bei kleinen Gruppen können die TN anschließend eine bis zwei Informationen vorlesen, die sie über eine andere Person erfahren haben.

Alternatives Ziel des Spieles: In einer Reihe diagonal, horizontal oder vertikal Unterschriften zu sammeln. Wer zuerst eine Reihe voll hat, ruft „Bingo“ und hat gewonnen.

Das Spiel eignet sich auch für Großgruppen: Durch das Aufstehen und Durcheinanderlaufen der TN bietet es eine gute Auflockerung und Aktivierung nach den Begrüßungsworten und der Einführungsrunde, wenn die TN zuvor viel zuhören mussten.

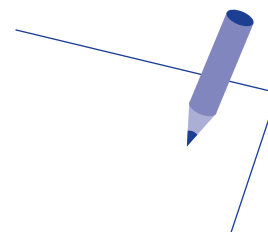


Kreisalphabet (Aufstellen auf Stühlen)

Funktion	Größe	Zeit	Material
Vertrauen und Solidarität fördern, Berührungsängste abbauen	7-30 TN	15-20 Min.	so viele Stühle wie TN

Ähnlich der Menschenleine, nur dass sich die TN auf einem Stuhlkreis anordnen sollen, in dem die Stühle im Kreis sehr nahe beieinander stehen. Alle TN ziehen ihre Schuhe aus und setzen sich in den Kreis. Der Moderator erklärt die Spielregeln. Alle stellen sich auf die Stühle und sortieren sich, ohne zu sprechen und ohne den Fußboden zu berühren, indem sie umeinander herum klettern und sich gegenseitig unterstützen. Der Moderator oder die Moderatorin bleibt in der Mitte, um zu überprüfen, dass keiner den Boden berührt (und falls eine Person hinfällt, um sie aufzufangen!).

Das Spiel ist beendet, wenn alle TN in der richtigen alphabetisch Reihenfolge auf den Stühlen stehen. Zur Kontrolle nennen alle reihum ihren Namen. Diese Methode fördert Vertrauen und Solidarität in der Gruppe. Mit einer Gruppe, in der die TN sich noch nicht kennen, sollte sie allerdings nicht ganz zu Beginn eingesetzt werden, denn das Ausziehen der Schuhe und die körperliche Nähe können einigen Teilnehmenden unangenehm sein.

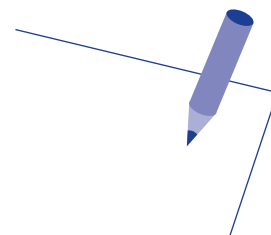




Zeitungsschlagen

Funktion	Größe	Zeit	Material
Namen lernen, Bewegung	10-30 TN	20 Min.	zusammengerollte Zeitung

Alle TN sitzen oder stehen im Kreis, ein TN steht in der Mitte des Kreises und hat eine zusammengerollte Zeitung in der Hand. Ein im Stuhlkreis sitzender TN sagt seinen Namen und den Namen einer anderen Person: z. B. „Katja an Johannes“. Die Person in der Mitte muss zu „Johannes“ laufen und diese mit der Zeitung (leicht!) schlagen, bevor der einen neuen Namen nennen kann (z. B. „Johannes an Karsten“). Schafft die in der Mitte stehende Person dieses, muss der Geschlagene in die Mitte.



2.1.3. Grundlagen der Zusammenarbeit klären

Zu Beginn einer Moderation oder auch am Anfang einer methodischen Einheit werden die Grundlagen der weiteren gemeinsamen Arbeit geklärt. Du sorgst hier dafür, dass alle TN die Möglichkeit bekommen, ihre inhaltlichen, methodischen und anderen Erwartungen zu artikulieren. Die Gruppe soll sich gemeinsam auf die übergeordneten Ziele des Treffens verständigen. Damit kannst du verhindern, dass einzelne Teilnehmende, die zu Beginn besonders (vor)laut oder (vor)überlegt auftreten, den Rahmen des Treffens alleine und ohne Rücksprache definieren.



Nichts ist für die Gruppe und die TN frustrierender, als wenn im Nachhinein festgestellt wird: „Wir hatten zwar Spaß, haben aber nicht wirklich an dem gearbeitet, was wichtig gewesen wäre.“ Auch die Phänomene der vergeudeten Zeit, des Nicht-Wirklich-Vorgekommen-Seins oder fehlender Konzentration und mangelnder Produktivität kann in der Phase „Einsteigen“ von Anfang etwas entgegengesetzt werden.

Wenn eine Gruppe noch nie zusammen gearbeitet hat oder die TN unterschiedliche Arbeitsweisen und Verfahrensweisen aus verschiedenen Organisationszusammenhängen gewohnt sind, ist es besonders sinnvoll, zu Beginn die Art des Arbeitens gemeinsam zu klären. Einerseits machst du das als Moderatorin oder Moderator, indem du deine Aufgabe und dein Vorgehen beschreibst, z. B. indem du auf Grundlagen der Visualisierung verweist. Du beschreibst dein Ziel, möglichst alle TN mit ihren Ideen zu integrieren und einen partizipativen Prozess zu gestalten. Andererseits kann sich die Gruppe auch eigene verbindliche Regeln geben.

Erfahrungsaustausch über Teamarbeit

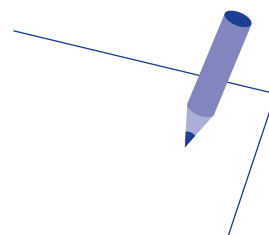
Funktion	Größe	Zeit	Material
Erfahrungen von Gruppenarbeit reflektieren, Vereinbarungen treffen	bis 25	20-40 Min.	Wandplakat, dicke Stifte, große DIN-A3-Blätter, Stifte

Du als Moderatorin oder Moderator stellst nacheinander folgende Fragen, um die Erfahrungen der TN in Bezug auf Teamarbeit transparent zu machen und um eigene Regeln der Zusammenarbeit zu formulieren. Stelle sicher, dass die Regeln aufgeschrieben werden!

Dazu kannst du z. B. die ersten Fragen an die gesamte Gruppe stellen, wovon auf die erste Frage reihum jeder antwortet, auf die weiteren je ca. 3 bis 7 TN ihre Erfahrungen nennen. Die letzte Frage kannst du dann in 2er-Gruppen schriftlich auf DIN-A3-Blättern beantworten lassen, die anschließend vorgelesen werden:

- 1) **Mit welchen Gruppen hast du schon einmal zusammen gearbeitet?**
- 2) **Welche positiven Erfahrungen hast du dabei gemacht?**
- 3) **Was hat dir in der Zusammenarbeit nicht gefallen?**
- 4) **Woran könnte das gelegen haben?**
- 5) **Was konntest du aus diesen Erfahrungen lernen?**
- 6) **Welche konkreten Regeln der Zusammenarbeit wollt ihr euch als Gruppe hier geben?**

Fragen nach dem ORIE-Verfahren der Technology of Participation®



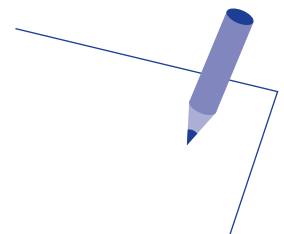
2.1.4. Inhaltliche Erwartungen klären und gemeinsame Ziele setzen

Fragebogen vor der Veranstaltung

Funktion	Größe	Zeit	Material
Themensammlung, Überblick über Vorwissen	bis 25	mind. 7 Min. Vorbereitung Auswertung	Wandplakat, dicke Stifte (Moderationskarten)

Um die möglichen Ziele und vorhandenen Erwartungen der TN schon im Vorfeld zu kennen, ist es hilfreich, vor einem Seminar oder einem Kongress einen Fragebogen zu verschicken, auf dem in wenigen und klar formulierten Fragen nach den Erwartungen gefragt wird. Die Seminarleitung oder die Moderation kann sich besser auf die TN einstellen und partizipativer arbeiten. Weiter setzen sich so die TN bereits im Vorfeld mit ihren Erwartungen auseinander. Zu Beginn des Seminars kannst du dann der Gruppe die Ergebnisse vorstellen und diese als Ausgangspunkt für eine vertiefte Erwartungsklä rung nutzen.

Überschätze die Rücklaufquote nicht, als Daumengröße gilt eine Quote von ca. 10%. Je öfter Fragebogen vor Veranstaltungen verschickt werden und die TN merken, dass die Konzeption des Seminars entsprechend ihrer Wünsche erfolgt, desto selbstverständlicher wird dieses Instrument.



Erwartungscheck: „Was soll hier passieren?“

Funktion	Größe	Zeit	Material
Erwartungen der TN erfassen, evtl. Erarbeitung von Seminarregeln	bis 25	mind. 7 Min.	Wandplakat, dicke Stifte (Moderationskarten)

Du als Moderatorin oder Moderator verteilst große Papierblätter (DIN A3), auf denen zwei Fragen stehen:

„Was soll hier passieren?“

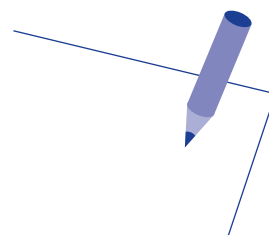
und

„Was soll hier auf keinen Fall passieren?“

Die TN füllen die Plakate zu zweit aus.

Anschließend lesen die Paare ihre Erwartungen reihum vor, und du visualisierst diese auf einem großen Plakat mit.

Hinweis: Diese Fragen können sich sowohl auf die Inhalte, also auch auf die Form und Regeln der gemeinsamen Arbeit beziehen. Diese Methode kann also zur Erwartungsabfrage und zur Klärung der Seminarregeln dienen! In dem Fall solltet ihr darüber sprechen, ob alle mit den Nennungen einverstanden sind, was ergänzt oder korrigiert werden muss. Nach der Diskussion der Nennungen könnte auch die gemeinsame Zielstellung des Treffens formuliert werden. Frage danach, welche übergeordneten Ziele verfolgt werden sollen und visualisiere die Zielformulierungen, mit der alle einverstanden sind.

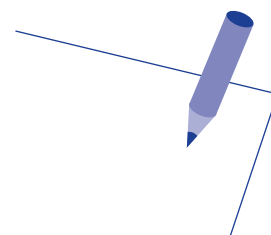


Ablaufplakat

Funktion	Größe	Zeit	Material
Transparenz über Rahmen und Verbindlichkeit zu schaffen	egal	10 Min.	Wandplakat, dicke Stifte (Moderationskarten)

Schreib den vom Moderationsteam vorab als Vorschlag erstellten Ablaufplan auf ein großes Blatt Papier ab z. B. als Flipchart-Plakat. Schreib die Uhrzeiten von Beginn, Ende und möglichen Pausen fest. Du kannst auch bestimmte Programmteile farbig hervorheben. Stell den TN das Programm als Vorschlag vor und frag sie, ob sie Ergänzungen oder Anregungen haben. Anhand der vereinbarten Ziele und Inhalte wird der Ablaufplan noch einmal gemeinsam abgestimmt und wenn nötig verändert. Häng den Ablaufplan für alle sichtbar im Raum auf, so können die TN und die Moderation die Einhaltung der Zeit überprüfen.

Sollten einige TN früher weg müssen (zu Beginn abfragen!), ist es anzuraten, die Sitzung gemeinsam früher zu beenden.



2.2. Themen festlegen

In dieser Phase einer Moderation oder einer methodischen Einheit geht es zunächst darum, Ideen, Informationen, Inhalte, Themen oder Wissen für die weitere Arbeit zusammenzutragen. Im nächsten Schritt werden Prioritäten gesetzt und unter den Themenvorschlägen wird ausgewählt, was in der gegebenen Zeit wirklich vertieft bearbeitet werden kann.

Mit welchen Methoden die Gruppe für sich sinnvolle Schwerpunkte gemeinsam setzen kann und wie mit der Methode des Parkplatzes du mit den Themen umgehen kannst, die aus Zeitgründen nicht besprochen werden können, findest du unter: 2.2.2. Auswählen.



2.2.1. Sammeln

Ziel ist, von Anfang an alle Teilnehmenden möglichst stark mit einzubeziehen. Einerseits sollen die TN sich integriert fühlen, damit sie sich mit dem Thema und der Gruppe identifizieren und sie alle gemeinsam Verantwortung übernehmen. Andererseits steigt die inhaltliche Qualität der Bearbeitung des Themas, wenn das Vorwissen und die Erfahrungen *aller* TN zusammengetragen werden.

Als Moderatorin oder Moderator solltest du die TN anregen, ihr „implizites Wissen“, das sie im Kopf haben, zu „explizitem“ Wissen zu machen, also es mit der Gruppe zu teilen. Dazu dient diese Phase der Moderation und folgende Methoden helfen dir dabei.

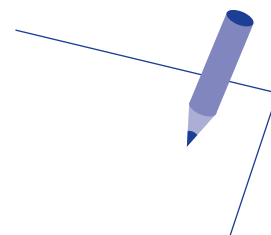
Brainstorming

Funktion	Größe	Zeit	Material
Dynamisches, assoziatives Sammeln vieler Ideen in Stichworten	1-20 TN	mind. 7 Min.	Plakate, dicke Stifte

Die TN werfen ihre Ideen in den Raum und eine (oder mehrere) Personen schreiben diese auf einem Plakat mit. Dabei gelten folgende Regeln:

- Quantität geht vor Qualität: Je mehr Ideen, desto besser!
- Jede Kritik – auch Lob – sollen nicht genannt werden. Auch Fragen dürfen in dieser ersten Phase nicht gestellt werden, denn sie unterbrechen den Prozess des freien Assoziierens.
- Verboten ist der Satz: „Das haben wir schon.“
- Nichts ist unsinnig, absurd, doof, blamabel, schon bekannt oder nicht machbar. Alles ist erlaubt!
- Der Phantasie sind keine Grenzen gesetzt: Auch verrückte oder scheinbar unsinnige Ideen ermutigen zu weiteren Assoziationen und sollen daher ohne Angst genannt werden!

Das Brainstorming dauert so lange, bis keine Ideen mehr genannt werden. Am besten mindestens sieben Minuten, da das Gehirn erst einige Zeit braucht, um warm zu laufen.



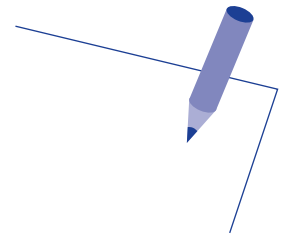


ABC Brainstorming

Funktion	Größe	Zeit	Material
Sammeln von Ideen, Kreativmethode	1-20 TN	mind. 7 Min.	vorbereitete Plakate, dicke Stifte

Das Thema oder die Frage auf ein Plakat schreiben, darunter das ABC notieren, wobei darauf zu achten ist, neben jedem Buchstaben ausreichend Platz zu lassen. Weiter geht es reihum: Ein TN nennt seine Idee zum Thema zum ersten Buchstaben, dann der nächste zum Nächsten, usw. Je schneller der Prozess vor sich geht, desto assoziativer und kreativer werden die Vorschläge!

Wenn einem TN nichts einfällt, sagt er einfach „weiter“ und kann in der nächsten Runde seine Idee nennen. Die Begriffe werden auf dem Plakat mitgeschrieben.



Kartenabfrage

Funktion	Größe	Zeit	Material
Ideen schriftlich sammeln und sortieren; Einbeziehung aller TN	1-25 TN	ca. 45-95 Min. 5 Min. Einleitung, 10 Min. Karten schreiben, 20-60 Min. Clustern, 20 Min. Benennen	Metaplankärtchen, dicke Filzschreiber (genügend für alle TN), Pinnwand mit Pinnnadeln

Die Kartenabfrage eignet sich gut, um die Vorschläge, die Ideen und das Wissen der TN zu einem Thema zu bergen und transparent zu machen. Alle TN tragen ihre Ideen schriftlich zusammen und sortieren diese dann gemeinsam. Hinterher kannst du als Moderatorin oder Moderator die TN auffordern, auszuwählen, woran sie weiter arbeiten wollen. Da in diesem Prozess jeder TN für sich überlegt und alle ihre Ideen aufschreiben, sind alle Vorschläge gleichberechtigt und keine Idee geht unterwegs verloren.

Hinweis: Achte darauf, dass alle TN mit der gleichen Farbe schreiben, damit keine Karte hervorsticht und damit auffälliger ist als die anderen.

1. Einstieg:

Lies die visualisierte Fragestellung vor und führe in das inhaltliche Thema ein. Als nächstes beschreibst du die Methode der Kartenabfrage Schritt für Schritt, erwähnst, wie viel Zeit in etwa dafür vorgesehen ist und erklärst, wie die Antworten im Prozess verwendet werden.

Wiederhole die Frage und bitte um ein bis zwei Antworten. So versicherst du dich, ob die Frage nachvollziehbar formuliert ist und von allen verstanden wurde!

2. Karten schreiben:

Wenn die Frage klar ist, fordere die TN auf, ihre Ideen auf die Karten zu schreiben. Dabei gelten folgende Regeln:

- Für jede Idee nur eine Karte verwenden, nicht mehrere Karten aneinander kleben.
- Auf jede Karte immer nur eine Idee schreiben, keine Spiegelstriche machen. Beides ist wichtig, um die Ideen anschließend sortieren zu können.
- Die Karten müssen aus Entfernung lesbar sein: Gut sind „Druckbuchstaben“, schlecht sind „GROSSBUCHSTABEN“, das Auge ist aus Büchern weniger daran gewohnt.
- Karten schreiben ist Stillarbeit, damit niemand abgelenkt wird.

Mit wenigen Worten die eigene Idee nachvollziehbar und genau zu formulieren erfordert genaue Überlegungen. Daher ausreichend Zeit lassen! Erst aufhören, wenn alle fertig sind.

3. Karten sammeln:

Die Karten werden nacheinander an die Pinnwand gehängt und vorgelesen (zur Not kannst du die Karten auch auf dem Boden sammeln, so dass alle sie sehen können). Frage nach, ob jemand Verständnisfragen hat. Ideen, die unklar sind, müssen erklärt werden.

4. Karten sortieren:

Jetzt bildet ihr „Cluster“, d. h. ihr legt die Karten, die thematisch zueinander passen, nebeneinander. Ihr könnt erst einmal mit zwei Karten anfangen, die etwas Ähnliches aussagen oder in die gleiche Richtung gehen. So bildet ihr mehrere Zweiergruppen und führt dann mit dem Clustern fort.

Die Bedeutungen der Ideen ergeben sich manchmal erst im Prozess der gemeinsamen Diskussion. Die Diskussion hier ist also wichtig für die Gruppe. Als Moderatorin oder Moderator solltest du darauf achten, dass sich alle daran beteiligen können. Erinnere dich: „Fragen statt sagen!“ Du solltest nicht gleich auf den ersten Zuruf reagieren, manchmal wird eine Karte unterschiedlich interpretiert. Durch Nachfragen unterstützt du gezielt die Partizipation, auch von stillen Teilnehmerinnen und Teilnehmern, z. B.: „Was wolltest du mit dieser Karte ausdrücken?“, „Welche verbindende Idee siehst du in diesen beiden Karten?“, „Sind alle damit zufrieden, wenn diese beiden Ideen zusammen gehängt werden?“.

Wenn eine Idee mehrfach zugeordnet werden soll, könnt ihr sie einfach auf eine weitere Karte schreiben. Nach den Zweiergruppen größere Kategorien (Kartencluster) bilden und zuletzt die Karten in Spalten untereinander aufhängen. Durch das schrittweise Vorgehen fällt es allen TN leichter, zu folgen und niemand dominiert den Prozess.

Bei mehr als 20 Karten kannst du die Karten in mehreren Schritten sammeln: Fordere die TN auf, zuerst ihre zwei wichtigsten Ideen abzugeben, die anderen Karten bleiben zunächst in der Hand. Clustert die abgegebenen Ideen. Frage als nächstes nach zwei neuen Ideen, die noch nicht hängen. Clustert nun diese. Sammle jetzt alle „noch fehlenden“ Ideen ein und frage nach der Sortierung. Durch dieses Vorgehen in drei Etappen verhinderst du, dass zu viele Karten auf einmal unübersichtlich wirken. Dieser Tipp stammt aus der Methode des „Konsensworkshop“ der Technology-of-Participation® Methodensammlung

5. Titel finden:

Ein TN soll die längste Spalte vorlesen. Du als Moderatorin oder Moderator fragst nach dem Kerngedanken dieses zusammengehörenden Cluster und notierst die genannten Stichworte. Für präzisere Titel verweist du auf die Hauptfrage der Kartenabfrage, liest sie noch einmal vor und bittest dann um Formulierungsvorschläge, die darauf antworten. Gut ist es, Titel als Aktionen zu formulieren, z. B. „Öffentlichkeitsarbeit organisieren.“

Falls das Kartensortieren sehr lange dauert, kannst du in der Methode hier eine Pause machen. Ohne die Karten vorlesen zu lassen, holst du zu jeder Spalte ein bis drei Stichworte ein und notierst diese sichtbar.

Jetzt kann die Pause stattfinden. Anschließend werden aus den Stichworten richtige Titel gebildet, indem ihr die Hauptfrage noch einmal vorlest und Titel sucht, die als Antworten formuliert sind.

6. Auswerten:

Nach der Kartenabfrage könnt ihr entweder mit einer Punkteabfrage (siehe Abschnitt 2.2.2.) die Ideen bewerten oder mit mehreren Fragen eine Reflektion einleiten, z. B. „Welche Ideen gefallen euch am besten?“, „Welche findet ihr am problematischsten?“, „Womit verknüpft ihr die Ideen?“, „Welche Konsequenzen ergeben sich für euch?“.

Hinweise:

Die Themensammlung kann auch durch Zuruf geschehen, wobei die Moderation die Beiträge auf Kärtchen mitschreibt, während die TN diskutieren. Dabei lassen sich Unklarheiten vermeiden, z. B. „Habe ich deine Idee richtig verstanden, wenn ich sie mit folgenden Worten zusammenfasse ...?“

Farbige Metaplankärtchen:

Verschiedene Farben können für unterschiedliche Aspekte der Fragestellung verwendet werden, z. B. positive Aussagen auf grüne Kärtchen, negative Aussagen auf rote Kärtchen; verschiedene Teilgruppen erhalten unterschiedliche Farben.

Fragen formulieren:

Fragen am besten in der Extremform, persönlich und direkt formulieren, also nicht „Was findest du an einem Beteiligungsprojekt gut?“, sondern „Was ist das Beste, was in deinem Beteiligungsprojekt passieren kann?“.

Und:

Wir sind nicht in der Schule – Rechtschreibfehler beleben den Inhalt!

Assoziationspiel Ferrari

Funktion	Größe	Zeit	Material
Neue Ideen sammeln, Einstieg, Kreativmethode	1-25 TN	ca. 45 Min.	Metaplankärtchen, dicke Filzschreiber (genügend für alle TN), Pinnwand mit Pinnnadeln

Diese Methode eignet sich, wenn Neues erarbeitet werden soll und erste Ideen die Kreativität wecken sollen. Zum Thema, z. B. „Schüler- und Schülerinnenkongress“ wird ein Stichwort genannt, z. B. „Teilnehmerinnen und Teilnehmer“. Im Kreis nennen die TN reihum jeweils ihre spontanen Assoziationen zu dem Stichwort. Das soll sehr schnell gehen und ohne Nachdenken erfolgen. Wenn einer Person nichts einfällt, sagt sie „Ferrari“ und eine neue Assoziationskette beginnt mit einem neuen Anfangsbegriff, z. B. „Workshops“. Die Begriffe können visualisiert werden.

Als Konzentrationsübung soll die Gruppe versuchen, die Kette von rückwärts nach vorne wieder herzustellen.

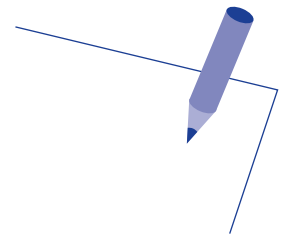


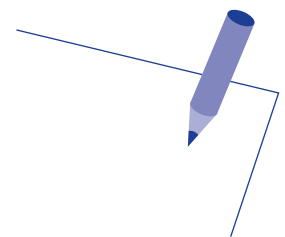
Bild-Assoziation

Funktion	Größe	Zeit	Material
Einstieg, Kreativitätstechnik löst Assoziationen aus	10-25 TN	60 Min.	Themenbezogene Bilder, Wandplakat, Stifte, Klebestreifen

Das Sprichwort „Ein Bild sagt mehr als tausend Worte“ kommt hier voll zum Zuge! Bilder können Vorstellungen oder Einstellungen oft besser wiedergeben als Wörter, sie sprechen den Betrachtenden direkt an und ermöglichen einen schnellen Zugang zum Thema.

Für diese Übung brauchst du eine Sammlung von Bildern, aus Zeitschriften, Büchern, Zeichnungen, die mit deinem Thema verknüpft werden können. Leg sie alle in die Mitte und lass jeden TN das Bild aussuchen, das er am ehesten mit dem Thema verknüpfen würde. Mit Hilfe der „Zwiebelschalen-Diskussion“ (siehe Abschnitt 2.3.6.) wird sich darüber ausgetauscht, warum gerade dieses Bild gewählt wurde.

Nach einigen Durchgängen teilst du die Gruppe in Kleingruppen von höchstens fünf Mitgliedern auf. Dort werden die Bilder nochmals gegenseitig vorgestellt und dann zu einer Bildergeschichte zusammengesetzt, die mit dem Thema verknüpft ist. Zur Gestaltung der Geschichte könnt ihr ein Wandplakat benutzen. Dafür braucht ihr ungefähr 20 Minuten Zeit. Lass die Bildergeschichte vor der ganzen Gruppe vorstellen! So könnt ihr euch spielerisch an das Thema herantasten.



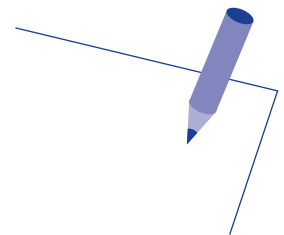
Begriffsimpuls

Funktion	Größe	Zeit	Material
Einstieg, Kreativitätstechnik, Themen sammeln	10-20 TN	50 Min.	Papier, Stifte

Du bittest die Gruppe, zu einem der zentralen Begriffe des Themas (z. B. Demokratie, Nachhaltigkeit, etc.) neue Wörter zu assoziieren. Dazu gibst du einen Impulssatz oder ein Impulswort vor, zu dem Reihum geantwortet wird. Variationen können sein:

- „Demokratie“ ist für mich,...
- Schreib 5 Begriffe auf, die dir zu dem Impulswort „Umwelt“ einfallen.
- Bilde mit jedem Buchstaben des Impulswortes „Nachhaltigkeit“ neue Begriffe, die du damit verbindest.
- Nimm die Buchstaben des ABC als Anfangsbuchstaben für Wörter, die du mit „Freiheit“ assoziiert.

Jeder assoziiert nun mit dem Impulswort neue Wörter oder führt die Impulssätze für sich schriftlich weiter. Anschließend tauscht ihr euch paarweise über die gefundenen Assoziationen aus. Keine Kritik oder Diskussion, nur Verständnisfragen! Nach einigen Paarwechslern kommt ihr wieder im Plenum zusammen. Hier könnt ihr euch gemeinsam über eure Ergebnisse austauschen. Welche Wörter tauchten häufig auf? Welche Gefühle werden mit dem Impulswort verknüpft? Welche genannten Aspekte waren neu für euch? Mit welchen Wörtern seid ihr nicht einverstanden? Kritik und Diskussion sind hier erwünscht!



2.2.2. Auswählen

So lange die ultimative Zeitanhaltmaschine noch nicht erfunden ist, ist die verfügbare Zeit begrenzt. Auch mit ausreichend Pausen, genug Wasser und frischer Luft lassen die Energien der Gruppe irgendwann nach. Beides zwingt dazu, Schwerpunkte zu setzen und sich auf eine zentrale Fragestellung, ein Problem oder ein Hauptthema zu konzentrieren.

Als Moderatorin oder Moderator hilfst du der Gruppe, für sich zu entscheiden, welche Themen ihnen wichtig und welche von geringerer Priorität sind, oder sogar von der Tagesordnung gestrichen werden können. Wie eine Gruppe gemeinsam sinnvolle Prioritäten setzt und wie ihr mit den Themen umgeht, die zwar nicht bearbeitet werden und trotzdem nicht verloren gehen sollen, erfährst du mit folgenden Methoden.



Clustern

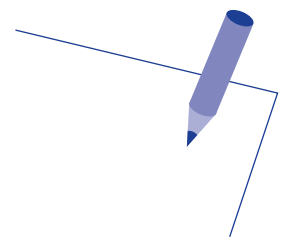
Funktion	Größe	Zeit	Material
Ideen in Einheiten zusammen fassen	1-25 TN	20-60 Min.	Metaplankärtchen, dicke Filzschreiber (genügend für alle TN), Plakat, Pinnwand mit Pinnadeln

Die Kartenabfrage kennst du ja bereits als eine Methode, um Themen zu sammeln (siehe Abschnitt 2.2.1.). Das Clustern ist der Schritt in der Methode, in dem die gesammelten Ideen sortiert werden. Dazu fragst du zuerst nach zwei Karten, die etwas Ähnliches aussagen oder deren Ideen in die gleiche Richtung gehen. Sortiert erst alle Karten in Zweiergruppen. Als nächstes bildet ihr Kartencluster mit mehreren Karten, abschließend hängt ihr sie untereinander in Spalten auf.

Cluster zu bilden heißt, Ideen und Themen zusammenzubringen, sie nach Verwandtschaft zu ordnen, sowie sie nach Unter- und Oberkategorien einzuteilen.

Du kannst das auch außerhalb einer Kartenabfrage einleiten, z. B. mit den Fragen:

- „Welche Tagesordnungspunkte wollt ihr zusammen diskutieren?“
- „Welche von den gesammelten Fragen beziehen sich je auf eine gemeinsame Idee?“
- „Welche von den genannten Aspekte gehören zusammen?“.



Punktabfrage

Funktion	Größe	Zeit	Material
Gewichten, Bewerten	1-25 TN	15 Min.	ausreichend farbige Klebepunkte

Mit Punkten kann eine Gruppe schnell und einfach einen visualisierten Überblick über Mehrheiten und Standpunkte erhalten, ohne lange diskutieren zu müssen. Der Vorteil der Methode liegt zudem im Entpersonalisieren einer Abstimmung.

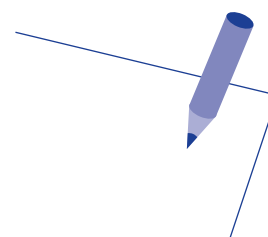
Jeder TN bekommt eine bestimmte Anzahl Klebepunkte (alternativ dicke Stifte, um damit einen Punkt zu malen). Du als Moderatorin oder Moderator forderst die TN auf, ihre Punkte auf die Ideen oder den Kartencluster zu kleben, den sie am spannendsten / als größte Herausforderung / am dringendsten zu bearbeiten / ... finden. Die Anzahl der Punkte bestimmst du nach der Anzahl der Themen und nach dem Ziel der Punkteabfrage: Um viele Themen inhaltlich zu bewerten, bekommen die TN viele Punkte in unterschiedlichen Farben (z. B. rot für „sehe ich problematisch“, grün für „stimme ich zu“, gelb für „halte ich weniger wichtig“, blau für „will ich dringend bearbeiten“). Um hingegen zentrale Themen für die weitere Arbeit auszuwählen, bekommen sie nur einen Punkt für ihren Favoriten. Anschließend werden diese Punkte gezählt und eine „Hitliste“ wird erstellt. Die meistbepunkteten Themenbereiche werden z. B. in Kleingruppen bearbeitet, die anderen ebenfalls bepunkteten könnten im „Themenspeicher“ (siehe nächste Methode) festgehalten werden, um später darauf zurückzugreifen.

Hinweise:

Um einer Beeinflussung durch Gruppendruck vorzubeugen, kannst du alle Themen durchnummerieren. Jetzt schreiben die TN zunächst die Nummer des Themas auf ihren Klebepunkt, welches sie auswählen wollen. Erst wenn alle Punkte beschriftet sind, werden sie angeklebt.

Wenn verschiedene und bekannte Interessengruppen unter den TN sind, ist es sinnvoll, den Gruppen Farben zuzuordnen. Dadurch werden Interessenunterschiede visualisiert und bearbeitbar, z. B. bekommen bei einer Beteiligungsveranstaltung Politiker grüne Punkte und Jugendliche gelbe Punkte.

Achtung! Bei Punkteabfragen können Minderheitenmeinungen übergangen werden, da sie nicht deutlich werden. Auch hier eignen sich unterschiedliche Farben!

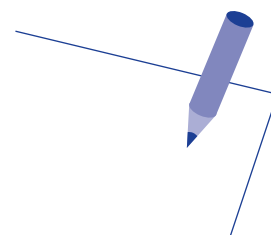


Themenspeicher (Parkplatz)

Funktion	Größe	Zeit	Material
Alle Themen ernst nehmen, auch wenn sie gerade nicht weiter bearbeitet werden	egal	1-3 Min.	vorbereitetes Wandplakat, dicke Stifte

Als „Themenspeicher“ oder „Parkplatz“ stellst du in der Rolle des Moderators ein leeres Plakat vor, dass du in einer Ecke des Raumes für alle sichtbar aufhängst. Immer, wenn nun Themen oder Ideen genannt werden oder Fragen aufkommen, die die Gruppe akut nicht bearbeitet, schreibt ihr diese auf dem Plakat auf, damit die Gedanken nicht verloren gehen.

Am Ende der Sitzung verständigt sich die Gruppe darauf, was von den Punkten noch geklärt werden kann und wie mit den offenen Themen weiter verfahren werden soll.



2.2.3. Schwerpunkte setzen, entscheiden

Da eine (Vor-)Entscheidung auch immer eine Auswahl unter verschiedenen Möglichkeiten ist, findest du an dieser Stelle Verfahren, um eine Abstimmung durchzuführen oder einen Konsens zu erreichen.



Abstimmung

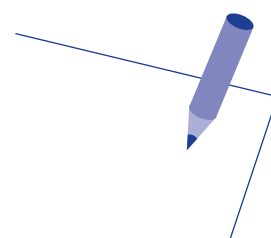
Funktion	Größe	Zeit	Material
Entscheidung durch Mehrheiten herbeiführen	egal	2 Min.	

Jede und jeder hat sicher schon mal bei einer Abstimmung mitgemacht. Eine Abstimmung liefert ein schnelles und eindeutiges Ergebnis über die Mehrheitsentscheidungen einer Gruppe. Es gilt folgendes dabei zu beachten:

- Wenn verschiedene Möglichkeiten entschieden werden sollen, legt die Abfolge der abzustimmenden Alternativen vorher fest.
- Es wird zuerst über die am weitesten reichende Forderung oder der umfassendste Vorschlag abgestimmt.
- Die Modalitäten (was heißt Mehrheit? geheime oder offene Abstimmung?) sollen feststehen, bevor abgestimmt wird.
- Nach Beginn der Abstimmung gibt es keine inhaltliche Diskussion mehr.
- Wahlgänge werden nicht wiederholt.

Hinweis:

Eine Abstimmung kann tendenziell Fronten schaffen, da sie Entscheidungen eher personalisiert und gefühlte „Gewinner“ und „Verlierer“ schafft. Um das zu vermeiden, sollten vorher die Konsequenzen der Abstimmungsergebnisse besprochen werden und vereinbart werden, wie mit dem Ergebnis gemeinsam umgegangen werden kann.



Konsens und Konsens minus eins

Funktion	Größe	Zeit	Material
Entscheidung mit Übereinstimmung aller herbeiführen	3-18	bis 60 Min	Kärtchen, Wandplakat, dicke Stifte

Eine Entscheidung im Konsens zu treffen – also zu einem Ergebnis zu kommen, dem alle zustimmen können – ist ideal, weil sich alle in der Lösung wieder finden. Einen Konsens zu finden ist allerdings auch schwierig, da jede Person ein Veto hat.

Vorbereitung:

Tragt alle Informationen und Materialien zusammen, macht euch einen Zeitplan und bestimmt die Personen, die den Prozess moderieren werden, sowie eine, die das Ganze protokolliert.

Entscheidungsfrage formulieren:

Eine Person aus der Gruppe macht einen Formulierungsvorschlag über die zu entscheidende Frage. Wenn alle einverstanden sind, wird sie auf das Wandplakat geschrieben.

Sammelrunde:

Sammelt viele verschiedene Lösungsvorschläge und Meinungsäußerungen. Hier wird nicht kritisiert oder diskutiert. Jede und jeder sollte frei seine Ideen formulieren können und nur Verständnisfragen sind erlaubt. Es eignen sich Methoden wie Brainstorming oder die Sammlung der Ideen auf Karten, auf jeden Fall sollten die Ideen visualisiert werden, damit keine verloren geht.

Diskussion:

Nun werden die Vorschläge diskutiert und bewertet – wenn die Gruppe zu groß ist oder zu viele Vorschläge da sind, könnt ihr das in Kleingruppen bearbeiten.

Konsensvorschlag:

Ein TN, der dazu vorher bestimmt wurde, formuliert einen Konsensvorschlag, der sich in der Diskussion mehrheitlich erkennen ließ. Dann werden umstrittene Aspekte gesammelt und nochmals einzeln diskutiert.

Konsens: Nachdem für alle Problembereiche Lösungen gefunden sind, kann ein umfassender Konsensvorschlag formuliert und durch Zustimmung aller angenommen werden.

Variation:

Konsens minus eins:

Damit nicht eine Person die gemeinsame Entscheidung kippen kann, kann das Verfahren „Konsens minus eins“ genutzt werden. Auch hier kommt es darauf an, möglichst zum Konsens zu kommen, aber eine Person alleine reicht nicht, um das Ergebnis zu blockieren. Diese Person muss mindestens noch einen Verbündeten finden.

Fünf-Finger-Konsens

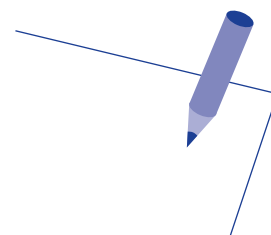
Funktion	Größe	Zeit	Material
bei Aktionen schnell und demokratisch eine verbindliche Entscheidung aller herbeiführen	3-12	1-3 Min.	

In einigen Situationen z. B. bei einer gemeinsamen Demonstration muss eine Gruppe sehr schnell ein Bild darüber bekommen, wie sich die einzelnen Mitglieder bezüglich einer zu treffenden Entscheidung positionieren.

Dazu wird die Frage formuliert und alle TN werden aufgefordert, den Grad ihrer Zustimmung mittels Handzeichen anzuzeigen:

- 1 Finger: Daumen nach oben = uneingeschränkte Zustimmung.
- 2 Finger: Daumen und Zeigefinger = leichte Bedenken, aber ich mache mit.
- 3 Finger: Daumen, Zeigefinger und Mittelfinger = mittlere Bedenken, aber ich mache mit.
- 4 Finger: Zeigefinger, Mittelfinger, Ringfinger und kleiner Finger = schwere Bedenken, ich hab Diskussionsbedarf, mache aber zur Not mit
- 5 Finger: die ganze Hand = Enthaltung
- Faust = Widerspruch

Quelle: Werkstatt für gewaltfreie Aktion, Baden: www.wfga.de



2.3. Themen bearbeiten

Die Auseinandersetzung mit einem Thema bedeutet Informationen dazu zu bergen, diese zu reflektieren und zu verstehen, Wissen über Strukturen und Zusammenhänge zu bekommen und zu erarbeiten, sich darüber auszutauschen, zu bewerten und Standpunkte und eigene Inhalte zu entwickeln. Im Moderationszyklus folgt die Phase „Themen bearbeiten“ auf das Sammeln und Auswählen von Ideen. Es gibt kein einheitliches Vorgehen, sondern je nach Gruppe und Art der Problem- bzw. Fragestellung findet eine systematische Bearbeitung der jeweiligen Aufgabe statt. Wichtig ist also, vorher zu definieren, an welchem Problem, bzw. an welcher Frage gearbeitet werden soll. Anschließend kann in der Phase der Bearbeitung externes Wissen hinzugeführt werden, z. B. durch einen Input. Du kannst auch der Gruppe helfen, implizites Wissen, das jeder TN für sich hat, zu explizitem Wissen zu machen, das dann der gesamten Gruppe zur Verfügung steht (z. B. durch ein 4-Felder-Plakat).



In dieser Phase werden Verknüpfungen gemacht, die Ideen interpretiert und gemeinsame Schlüsse gezogen. Wenn ihr in einer Gruppe gemeinsam arbeitet, seid ihr immer auch mit anderen Meinungen konfrontiert und müsst fähig sein, euch zu einigen. Diskussionen sind dabei ein wichtiges Element. Sie helfen, andere Sichtweisen kennen zu lernen, gemeinsame Verknüpfungen und Analysen vorzunehmen, zu einem differenzierteren Meinungsbild zu kommen und ein Ergebnis zu erarbeiten, bei dem das Wissen aller mit einfließen kann.

Zunächst findest du Methoden, um in ein Thema einzusteigen. Die Gruppe definiert gemeinsam die grundlegenden Begriffe für die weitere Arbeit. Anschließend folgen Methoden, die eine vertiefte und zielgerichtete Bearbeitung von Themen in der Gruppe, in Kleingruppen oder auch Einzelpersonen alleine ermöglichen. Zum Schluss werden Methoden vorgestellt, mit denen du als Moderatorin oder Moderator eine Diskussion produktiv unterstützen kannst und mit denen du alle TN in das Gespräch zu integrieren hilfst. Andere Diskussionsmethoden, z. B. Fishbowl findest du unter Großgruppenverfahren (Abschnitt 2.6.).

2.3.1. Wissenserwerb organisieren

Impuls-Wörter definieren

Funktion	Größe	Zeit	Material
Inhaltliche Diskussion, Begriffsdefinition, Teamarbeit, Kompromiss	10–20 TN	80 Min.	Papier, Wandplakat, Buntstifte

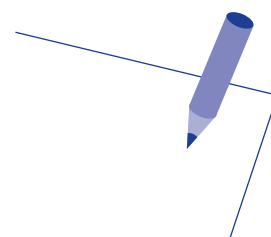
Die Gruppe definiert mit dieser Methode grundlegende Begriffe für den weiteren Verständigungsprozess und agiert gleichzeitig als Team mit dem Vorhaben, ein für alle zufrieden stellendes Resultat zu erzielen. Frag die Gruppe nach einem zentralen Begriff des Themas, z. B. „Demokratie“. Beginne zunächst mit dem ABC-Brainstorming (Siehe Abschnitt 2.2.1.). Schreib die assoziierten Begriffe auf ein Plakat und kläre die Verständnisfragen.

Bilde Kleingruppen von 3-4 Personen, die mit den Wörtern versuchen zu erklären, was „Demokratie“ für sie ist. (Du kannst die Hilfestellung geben, dass sie sich vorstellen sollen, es einem Außerirdischen zu erklären.) Jede Gruppe präsentiert ihre formulierte Definition.

Du kannst hier enden oder die Gruppen neu mischen. Sie einigen sich auf zentrale Wörter des Wandplakats, mit denen sie am Eindeutigsten das Impulswort beschreiben können. Dabei sollte eine zweite, aber präzisere Definition des Impulswortes entstehen, z. B. „Demokratie ist ...“. Dieser Teil währt etwas länger (20-30 Minuten). Anschließend präsentieren die Gruppen.

Abschließend leitest eine Feedbackrunde ein: War es schwer, eine Einigung zu finden? Bei welchen Begriffen und Formulierungen gab es Probleme? Auf welche konnte man sich leicht einigen? Wie haben sich die Teilnehmenden in der Diskussion verhalten? Wurde jemand übergangen? Wer hat sich durchgesetzt und warum? Fühlen sich alle mit dem Ergebnis einverstanden?

Hier kannst du auf Probleme bei der Teamarbeit aufmerksam machen. Wenn du möchtest, kannst du anschließend mit der gesamten Gruppe eine Definition für das Impulswort erarbeiten, indem ihr euch auf die 5 zentralen Begriffe einigt, die das Wort charakterisieren. Mach das aber nur, wenn noch genügend Konzentration in der Gruppe vorhanden ist.



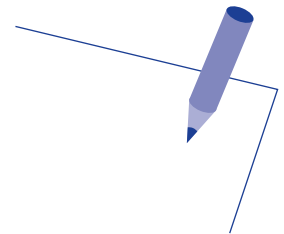
Input

Funktion	Größe	Zeit	Material
Aufbereitetes Wissen zuführen	10-100 TN	Richtwert 20 Min.; max. 45 Min.	Plakat zur Visualisierung; Overhead, Beamer, PC

Eine oder mehrere Personen tragen zum Thema einen Input vor, also einen Vortrag oder ein Referat.

Durch einen Input erhält die Gruppe Wissen, das hinterher als gemeinsame Basis vorausgesetzt und gemeinsam besprochen werden kann. Natürlich gibt es in jeder Gruppe auch Erfahrungen und eigenes Wissen, implizit, also unausgesprochenes Wissen oder explizites, der gesamten Gruppe zugängliches Wissen. Ein Input kann aus der Gruppe heraus gehalten werden.

Aber auch externes Wissen ist oft sinnvoll! Dieses können z. B. wissenschaftliche Grundlagen, Hintergrundinformationen, politische Zusammenhänge oder aufbereitete Analysen sein. Alternativ kann der Input in Form eines gemeinsam zu lesenden Textes erfolgen. Im Fall eines Vortrags/Referat solltest du im Vorfeld mit der referierenden Person klären, wie viel Zeit und welche Visualisierungsmittel sie zur Verfügung hat.



Kleingruppenarbeit

Funktion	Größe	Zeit	Material
Intensive Arbeit in Kleingruppen mit hoher Beteiligung aller TN	2-7 TN	10-90 Min.	Arbeitsräume, je Gruppe Material zum Visualisieren

Wenn das Potential vieler Menschen gefragt ist, sind Kleingruppen die beste Wahl. In kleinen Gruppen lassen sich Themen intensiver und effektiver bearbeiten. Arbeit in kleinen Gruppen ermöglicht den TN, sich besser einzubringen. Meistens ist es einfacher, sich in einer Gruppe von zwei bis fünf Leuten zu äußern, weil das aus dem Alltag bekannt ist. Die Einbindung aller TN hat positive Folgen für die Identifikation mit den Ergebnissen, die wiederum mit einer Voraussetzung für die Übernahme von Verantwortung ist, z. B. für das Erledigen von Arbeitsaufträgen. Kleingruppen bieten außerdem die Möglichkeit, verschiedene Themen parallel zu bearbeiten. Verschiedene Kleingruppen können aber auch am gleichen Thema arbeiten. Dabei können trotzdem sehr unterschiedliche Ergebnisse herauskommen.

In kleineren Gruppen bis zu sieben Personen braucht es (zumeist) keine Moderation, die Gruppe verständigt sich untereinander. Doch du kannst die Qualität der Kleingruppe unterstützen, indem du dir vorher folgende Fragen zu Herzen nimmst:

Zeit:

Wann wollt ihr euch wo wieder treffen? Wer achtet auf Pünktlichkeit? Wie erfolgt die Absprache, wenn eine Gruppe nicht fertig wird? Ist eine Pufferzeit vorgesehen? Haltet die Vorgabe der Zeit ein, wann immer es möglich ist. Oft bringt die Verlängerung nach hinten nur wenig – und es schleift sich ein, dass ihr eure eigenen Vorgaben nicht ernst nehmt.

Auftrag:

Welchen Auftrag haben die Kleingruppen? Schreib den Arbeitsauftrag auf! Sonst verpufft wertvolle Zeit, da die Arbeitsteilung nicht funktioniert.

Ergebnisse:

Welche Ergebnisse sollen die Gruppen liefern? Eine gute Diskussion? Eine Materialsammlung? Textverständnis? Strukturierung eines Themas? Wer präsentiert das Ergebnis am Ende und in welcher Form? Eine Präsentation (wie lange)? Eine Wandzeitung (wie groß)? Eine Folie? Achtung, schon hier entscheidet ihr, wie ihr mit den Ergebnissen weiterarbeiten wollt. (Beispiel: Wenn ihr in zwei Tagen noch auf sie zugreifen wollt, ist eine mündliche Präsentation unzureichend.) Ein Beispiel für eine alternative Ergebnispräsentation ist das Expertengespräch (Abschnitt 2.3.3.) oder die Zwiebschalendiskussion (Abschnitt 2.3.6.).

Als Moderatorin oder Moderator gibst du zu all den Fragen klare Aussagen!

Z. B. schlägst du vor, dass die Ergebnisse als Plakate präsentiert werden, indem alle Plakate aufgehängt und nur die Verständnisfragen geklärt werden. Das erfordert von den Gruppen, sich zum großen Teil selbst erklärende Plakate zu gestalten.

Oder du gibst jeder Gruppe die Möglichkeit, sich aktiv zu präsentieren und ihre Ergebnisse zu diskutieren. Dann rechne pro Präsentation mit 10 bis 15 Minuten Zeit. Mach gegebenenfalls zwischendrin eine Pause, damit alle Präsentationen mit gleicher Aufmerksamkeit aufgenommen werden können!

2.3.2. Wege in die Kleingruppen

Wenn die TN an der Auswahl der Themen für die Kleingruppen beteiligt sind, teilen sie sich selbstverständlich auch selber ein. Das kann durch Punkten geschehen: Jeder schreibt seinen Namen auf einen Klebepunkt und klebt ihn auf das Plakat mit den visualisierten Arbeitsaufträgen. Das Punkten hat den Vorteil, dass anschließend überprüft werden kann, ob in jeder Gruppe eine ähnliche Anzahl von Personen ist.

Oder alle TN stehen auf und treffen sich in verschiedenen Ecken des Raumes.

Sollen die TN nicht selber entscheiden, weil z. B. eine neue Gruppe sich durchmischen soll, gibt es andere Möglichkeiten: Außer Abzählen kannst du z. B. Süßigkeiten verteilen. Anschließend treffen sich die roten Bonbons, alle blauen, etc. Oder du spielst ein Spiel, z. B. das Fadenpaar. Weitere Spiele findest du hier.

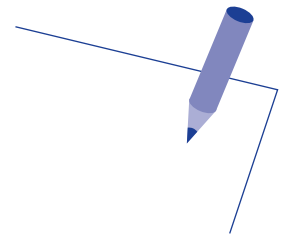




Abzählen

Funktion	Größe	Zeit	Material
Gruppeneinteilung	egal	5 Min.	

Das wohl bekannteste Mittel, um Gruppen aufzuteilen heißt „Abzählen.“ Immer bis zu der Zahl zählen, wie die Anzahl der Gruppen sein soll, dann wieder von Eins anfangen. Also z. B. der Reihe nach immer von eins bis drei zählen und am Ende treffen sich alle Einser, alle Zweier und alle Dreier in jeweils einer der drei Gruppen.

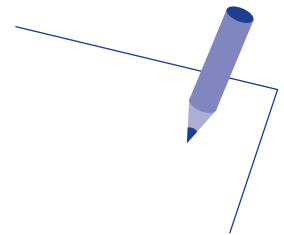




Fadenpaar

Funktion	Größe	Zeit	Material
Gruppeneinteilung in Paare	ab 10 TN	3 Min.	Fäden

In der Mitte des Kreises liegt ein Haufen langer Fäden. Genau so viele, wie du Paare für die Gruppenarbeit bilden möchtest. Alle werden von dir gebeten, ein Fadenende zu nehmen. Die Person am anderen Ende des Fadens ist dann der jeweilige Partner für die Gruppenarbeit.

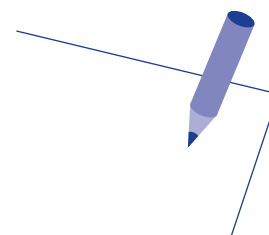




Molekül

Funktion	Größe	Zeit	Material
Gruppeneinteilung, Bewegung	ab 15 TN	5 Min.	

Die TN hüpfen durch den Raum und murmeln „Mole, Mole, Mole...“ auf der Suche nach Partnern für die Reaktion ... Du als Spielleitung rufst eine Zahl und alle müssen sich schnell in einer Gruppen zusammenfinden, die aus dieser Zahl bestehen. Rufst du 5, werden Gruppen von 5 Personen gebildet. Starte noch mal und mach dies einige Male, möglichst hohe und niedrige Zahlen abwechselnd. Mach die Wechsel möglichst schnell, damit das Spiel nicht lahm wird. Zum Schluss rufst du die Zahl, die der gewünschten Kleingruppengröße entspricht. Das Spiel hat den Vorteil, dass du die Gruppenzusammensetzung ein wenig steuern kannst. Passen dir die Gruppen am Ende nicht, spielst du noch weiter und rufst später wieder die gewünschte Zahl für die Kleingruppen bis die Zusammensetzung gut durchgemischt ist.

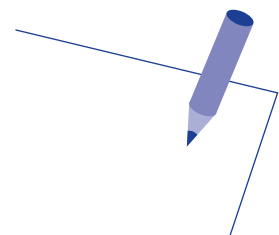


Obstsalat („Alle, die (wo)“)

Funktion	Größe	Zeit	Material
Gruppeneinteilung für Kleingruppen, Kennenlernen, Auflockerungsspiel, Bewegungsspiel um feste Sitzordnung zu durchmischen	ab 10	5-20 Min.	Stuhlkreis

Alle sitzen im Kreis, es gibt einen Stuhl weniger als Mitspieler. Du als Spielleitung teilst die im Kreis Sitzenden in Obstsorten ein. Apfel, Orange, Birne, Kirsche ... Zähle so viele Obstsorten durch, wie du Gruppen haben möchtest. Eine Person steht in der Mitte und ruft eine der genannten Obstsorten. Zum Beispiel: „Orange!“ Nun springen alle Orangen auf und wechseln schnellstmöglich den Platz. Die Person in der Mitte versucht ebenfalls einen Platz zu erhaschen. Wer in der Mitte übrig bleibt, muss wieder versuchen, einen Platz zu bekommen. Wenn „Obstsalat“ gerufen wird, müssen alle ihren Platz tauschen. Am Ende des Spiels werden die Gruppen dann nach den vorhandenen Obstsorten gebildet und entsprechend Kleingruppen gebildet.

In der aus der bayerischen Landeschülervertretung stammende Variation gibt es keine Einteilung der TN durch die Spielleitung, sondern die jeweils in der Mitte stehende Person gibt selber an, wer die Plätze tauschen soll, je nach dem was ihr gerade einfällt (oder mit Bezug zum Thema): z. B. „Alle, die wo Ringelsocken tragen“, „Alle, die wo schon mal eine Demo organisiert haben.“ Natürlich steht allen Spielern frei, auch die grammatikalisch korrekte Version zu spielen ... Diese Version des Spiels eignet sich nicht zum Einteilen von Kleingruppen, kann aber gut gespielt werden, um z. B. alle Personen in einem Stuhlkreis gut zu durchmischen, wenn viele Bekannte nebeneinander sitzen.



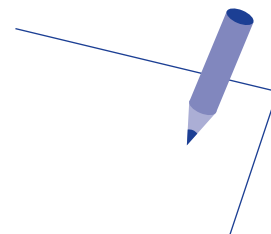
Familie Hase (Familie Mayer)

Funktion	Größe	Zeit	Material
Gruppeneinteilung für Kleingruppen; Auflockerungsspiel;	ab 10 TN	20 Min.	vorbereitete Karten

Die TN erhalten je eine runde Karte, auf deren Rückseite jeweils ein Satz (oder ein Wort, ein Laut, ein Tiergeräusch, etc.) steht, z. B. „Mein Name ist Hase, ich weiß von nichts.“ Die TN gehen im Raum herum und sprechen den Satz laut vor sich hin, bis sich diejenigen mit demselben Satz gefunden haben.

Variation:

Die TN erhalten Karten mit Familienbezeichnungen (Opa, Oma, Vater, angeheiratete Mutter, Bruder, Tochter aus zweiter Ehe des Vaters, etc.) und dem Familiennamen. Überlege dir vorher, wie viele Familien du bilden möchtest und teile die TN-Anzahl entsprechend auf; z. B. 5 Familien à 4 Familienmitgliedern bei 20 Teilnehmern. Der Trick ist, auf die Karte jeweils eine andere Schreibart des Familiennamen Mayer zu notieren, z. B. Mair, Mayer, Meier, Meyer ...



2.3.3. Präsentation der Ergebnisse

Nach der Arbeit in Kleingruppen sollen die Ergebnisse jeder Gruppe den anderen TN vorgestellt werden. Neben der klassischen Vorstellung der erstellten Plakaten gibt es auch andere Methoden, die diese Phase der Arbeit dynamisch und spannend machen.

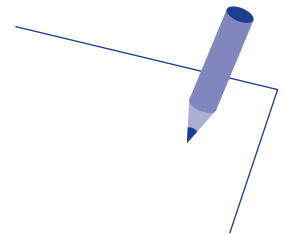




Expertengespräch

Funktion	Größe	Zeit	Material
Weitergabe von Ergebnissen aus der Gruppenarbeit; Austausch von Erfahrungen und Wissen	ab 10 TN	je 5-10 Min.	

Jede Gruppe bestimmt einen „Experten“, der oder die den anderen Gruppen nacheinander besucht und die Ergebnisse der Gruppenarbeit vorstellt. Dazu solltest du dir ein System überlegen, das sicherstellt, dass jede Gruppe von allen Experten besucht wird. Als Moderatorin oder Moderator bist du für die Ankündigung des Wechsels zuständig!



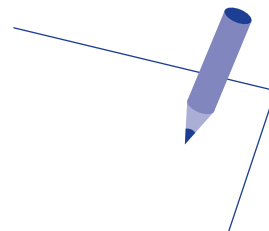
Markt der Möglichkeiten

Funktion	Größe	Zeit	Material
Präsentation verschiedener Plakate zur Weitergabe von Ergebnissen; Austausch von Erfahrungen und Wissen; Workshopübersicht	ab 10 TN	10-20 Min.	großer Raum, Plakate

Gut für Arbeitsgruppenpräsentationen: Jede Gruppe visualisiert ihre Ergebnisse auf einem Plakat und hängt das in den Raum. Die TN laufen durch den Raum von Station zu Station und schauen sich die Ergebnisse an.

Die Ergebnisse können von je 2 Gruppen-Mitgliedern erklärt werden, die an den Stationen stehen bleiben. Möglich ist auch eine Einteilung der TN in Gruppen, die sich dann die Ergebnisse jeder Arbeitsgruppe für 10 Minuten anschauen und diskutieren, bevor sie zur nächsten Station ziehen.

Hier eine Erweiterung, um einen Feedback zwischen den Gruppen zu ermöglichen: Die TN schreiben Ideen, Anregungen, Fragen auf Klebezetteln oder kleine Karten und kleben sie auf oder neben die Plakate der anderen Gruppen.

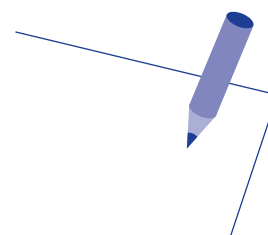


2.3.4. Beiträge visualisieren

(Netz)Bilder zur Visualisierung

Funktion	Größe	Zeit	Material
Ideen Oberbegriffen zuordnen und Unterpunkte finden; (komplexe) Zusammenhänge nachvollziehbar machen	1-20 TN	30-60 Min.	Plakate, Kärtchen Moderationsmarker

Eine optisch ansprechende Aufbereitung der Inhalte durch Skizzen oder Netzbilder erleichtert das Verständnis eines Vortrags oder die Erklärung eines Sachverhalts. Die graphische Darstellung erhöht die Aufmerksamkeit der TN. Wenn mehr TN folgen können, ist der Grad der Partizipation höher! Verknüpfungen, Zusammenhänge und Strukturen lassen sich besser anhand von Skizzen verdeutlichen. Aber auch zentrale Aussagen, Kernbegriffe, Vorschläge oder Forderungen sollten immer mit visualisiert werden.



Mindmap

Diese Methode hilft, die Gedanken und Ideen zu sortieren. Anstatt einer Aufzählungsliste, die z. B. durch Brainstorming entsteht, können hier Zusammenhänge dargestellt werden. Oberbegriffe werden in Hauptästen gesammelt, Unterbegriffe können als „Gedankenblitze“ in Nebenästen zugeordnet und in eine Struktur gebracht werden.

Man kann von den Oberpunkten aus anfangen. Oder mit einer Gruppe wie folgt vorgehen: Das Verfahren, um ein Mindmap mit einer Gruppe zu erstellen ähnelt dem der Kartenabfrage (siehe Abschnitt 2.2.1.).

Sammlung

von Ideen und Begriffen, z. B. durch Brainstorming auf ein Plakat oder auf Kärtchen.

Oberbegriffe

bilden, denen die Ideen zugeordnet werden. Die Hauptkategorien entstehen in der gemeinsamen Auseinandersetzung und die Gruppe verständigt sich darüber, welche Ideen sie in Kombination miteinander sieht und warum.

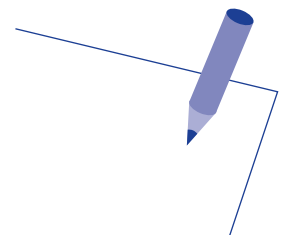
Haupt- und Nebenäste

ergänzen, gewichten oder eventuell auch umsortieren.

Jedes Mindmap sieht anders aus, da jede Gruppe andere Kategorien schafft! Als Moderatorin oder Moderator achtest du darauf, dass sich alle an diesem Prozess beteiligen können.

Probiere das Mindmap alleine für dich aus! Es eignet sich hervorragend auch zum Lernen. Du kannst es auch mit folgenden Themen probieren: „Dinge, die mir gut tun und Kraft geben!“, „Wie kann ich in der Rolle des Moderators auf den Gruppenprozess wirken?“

Beispiel, erstellt auf einem SV-Workshop: Zuerst wurden auf ovalen Karten Problemfelder identifiziert, dann Oberbegriffe zugeordnet (runde Karte). Auf eckigen Karten wurden Aktionen und Verbesserungsmaßnahmen gesammelt.



„Alle in einem Boot“ - bildhafte Problemdarstellung

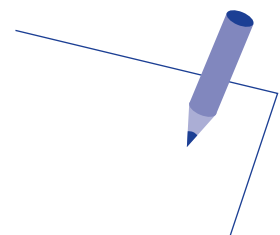
Funktion	Größe	Zeit	Material
Probleme, Ideen und nicht bewusste Zusammenhänge oder Todgeschwiegenes bergen und bearbeit machen	3-12 TN	40-60 Min.	großes Plakat, Kreide oder Buntstifte

Unter dem Motto „Wir sitzen alle in einem Boot“ zeichnen die TN in Kleingruppen oder alle gemeinsam ein Boot auf ein großes Plakat. Das Boot stellt je nach Thema eine Veranstaltung, die eigene Organisation oder das eigene Projekt, eine Problemstellung, ein spezifisches Vorhaben, etc. dar. Z. B. Wachsmalkreiden oder Fingerfarben anbieten und auffordern: „Malen wir die aktuelle Situation unserer Organisation/Veranstaltung/Youth Bank ...!“ Fragen wie z. B.

- „Welche Art Boot ist es, ein Motorboot, ein Segelschiff, ein alter Fischkutter oder ein Katamaran?“
- „Wie wird das Boot gelenkt?“
- „Wer steuert das Boot?“
- „Gibt es einen Rettungsring?“
- „Wohin fährt oder treibt das Boot?“
- „Ist das Boot allein auf weiter See?“

... lasseneinelebhaftediskussioninBildernentstehen,inderunterschiedlicheSichtweisenvonscheinbarSelbstverständlichem zum Ausdruck kommen und Dinge ausgesprochen werden, die sonst ungeschriebenen „Schweigegesetzen“ unterliegen.

Anschließend wird das Bild ausgewertet. Dazu wird es zunächst noch einmal beschrieben und alle erzählen, was sie dargestellt haben. Nun geht es daran, an unterschiedlichen Punkten anzusetzen und Alternativen zu überlegen. Die Alternativen werden visualisiert und es kann eine Diskussion über erste Umsetzungsschritte erfolgen.



Standbild

Funktion	Größe	Zeit	Material
Körperbetonter Zugang zum Thema, Kreativität fördern	10-20 TN	20 Min.	

Es wird ein Regisseur bestimmt, der nach seinen Vorstellungen ein Standbild zu einem bestimmten Thema oder Problem bauen soll. Er kann Models aus eurer Gruppe auswählen, mit denen er ein Standbild bauen möchte.

Ohne zu sprechen macht der Regisseur seinen Modellen klar, welche Körperhaltung, Gestik und Mimik sie einnehmen sollen. Wenn das Standbild fertig modelliert ist, erstarren alle darin für eine halbe Minute. Der ganze Vorgang wird von den anderen schweigend verfolgt. Wenn das Standbild eingefroren ist, habt ihr Zeit, es auf euch wirken zu lassen.

Anschließend bespricht ihr das Standbild. Wie würdet ihr das Standbild beschreiben? Welche Haltungen sind besonders aufgefallen? Wie würdet ihr die Situation interpretieren? Diejenigen, die als Modell gedient haben, beschreiben danach, wie sie sich in ihrer Rolle gefühlt haben. Welche Gefühle hatten sie? Welche Beziehung hatten sie zu den anderen Modellen?

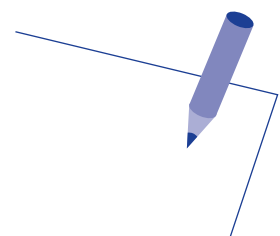
Nun erklärt der Regisseur seine Intention beim Formen seines Standbildes. Was wollte er ausdrücken? Wie steht er zu den Interpretationen, die von euch kamen?

Am Ende gibt es wahrscheinlich eine Reihe von Aspekten, die euch vorher bezüglich des Themas noch nicht bewusst waren. Macht sie euch klar und geht gegebenenfalls nochmals genauer auf sie ein.

Hinweis:

Mit dieser Übung könnt ihr ein Problem oder Thema anders darstellen als nur mit Worten. Hier werden Beziehungen zueinander, Gefühle oder Einstellungen verbildlicht.

Ohne Interpretationen kann das Standbild auch einfach nur zur Auflockerung gespielt werden.



2.3.5. Problem bearbeiten

Problem - Idee - Hürde - Tipp

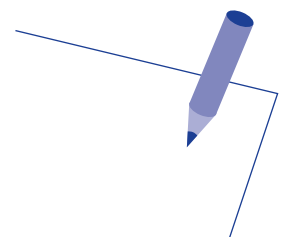
Funktion	Größe	Zeit	Material
Einfache, lösungs- und handlungskonzentrierte Problembearbeitung	3-12 TN	40-60 Min.	große Plakate, Kreide oder Buntstifte

Diese Methode hilft, wenn spontane Lösungsansätze nicht weit genug gehen und es Hürden gibt, die überwunden werden müssen. Sie ermöglicht, einen Schritt weiterzugehen und wirkungsvollere Handlungsoptionen in Form konkreter Tipps zu entwickeln.

Die TN erhalten in Kleingruppen von je 2 bis 5 Personen vorbereitete Plakate mit 4 Spalten (Problem/Idee/Hürde/Tipp) und 2-3 breiten Zeilen. Sie bekommen 2-3 Problemstellungen, die sie in die 1. Spalte schreiben.

Nachdem die Lösungsideen aufgeschrieben sind (2. Spalte), sollen dazu mögliche Hürden überlegt werden, die ihrer Umsetzung im Wege stehen (3. Spalte). Als nächstes soll ein praktischer Tipp überlegt und formuliert werden, wie die Hürde überwunden werden kann (4. Spalte). Die 2-3 Probleme werden so Zeile für Zeile bearbeitet.

Die Analyse der Probleme sowie die Suche nach deren Ursachen bleiben zwar aus, jedoch entstehen greifbare Ideen und Mut, die Probleme anzupacken!



SOFT-Analyse (oder SWOT-Analyse)

Funktion	Größe	Zeit	Material
Evaluation eines Projektes, umfassende Situationsanalyse, Bestandsaufnahme mit Blick in die Zukunft, eine strukturierte Entscheidungsgrundlage schaffen	1-20 TN	30- 90 Min.	je TN ein DIN-A3-Bogen Papier; Overheadfolien oder Flipchart; ausreichend Stifte

Mit der SOFT-Analyse kann eine Gruppe ihre Arbeit zum aktuellen Stand und Blick in die Zukunft evaluieren. Mit Hilfe der SOFT-Analyse können auch Lösungsideen auf ihre Tauglichkeit und Realisierbarkeit hin überprüft werden. Auch um eine schwierige Entscheidung zu treffen und dazu gegenwärtige wie potentielle Chancen und Gefahren systematisch abzuwägen, hilft die SOFT-Analyse. Der Sachverhalt wird auf vier Faktoren hin überprüft: Stärken und Schwächen in der Gegenwart, Chancen und Gefahren in der Zukunft. Eine größtmögliche Ideensammlung passiert, wenn jeder TN die Analyse zunächst für sich individuell macht.

Ein DIN-A3-Blatt (alternativ Overheadfolie / Flipchart) wird in vier Felder unterteilt. In jedes Feld wird einer der Begriffe geschrieben: Satisfactions (Stärken); Opportunities (Chancen); Faults (Schwächen); Threats (Gefahren); oder: Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats. Nach der Einführung durch den Moderator oder die Moderatorin haben die TN ca. 20 Minuten Zeit für ihre individuelle Analyse. Anschließend werden auf einem Flipchart, oder auf einer Overheadfolie für alle sichtbar die Ideen gesammelt, indem reihum ergänzt und Rückfragen geklärt werden. Am Ende ist eine differenzierte Einschätzung der Situation als Grundlage für eine realistische Beurteilung möglich.

Einführung in die SOFT-Analyse und Formulierungsvorschläge für das Plakat:

Gegenwart positiv Satisfactions (Stärken) <ul style="list-style-type: none"> ■ Unsere Stärken sind ... ■ Wir sind gut darin ... 	Zukunft positiv Opportunities (Chancen) <ul style="list-style-type: none"> ■ Unsere Möglichkeiten sind ... ■ Wir sollten ...
Heute negativ Faults (Fehler) <ul style="list-style-type: none"> ■ Wir wollen ... verbessern ■ Wir haben Probleme in ... 	Morgen negativ Threats (Gefahren) <ul style="list-style-type: none"> ■ Gefahren lauern bei ... ■ Wir sollten vorsorgen bei ...

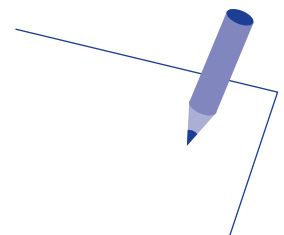
Bewahrung und Verbessern

Funktion	Größe	Zeit	Material
Bestandsaufnahme machen und weiter planen	1-20 TN	30-90 Min.	vorbereitetes Plakat

Diese Tafel erfordert eine **Bestandsaufnahme**.

Zunächst werden die Vor- und Nachteile der gegenwärtigen Situation aufgelistet, um im nächsten Schritt Maßnahmen zur Erhaltung oder Verbesserung der Zukunft zu sammeln:

Positive Aspekte unserer Situation	Negative Aspekte unserer Situation
Was müssen wir tun, um dies zu erhalten?	Was müssen wir tun, um dies zu verbessern?



4-Felder-Plakate

Funktion	Größe	Zeit	Material
Schrittweise Problemanalyse	1-20 TN	30-90 Min.	vorbereitete Plakate

Mit der Auswahl eines geeigneten Plakates bietest du als Moderatorin oder Moderator ein Instrument zum schrittweisen Bearbeiten des Problems an. Dadurch werden auch große und schwierige Sachverhalte bearbeitbar. Es hilft zusätzlich, Beziehungsebene und inhaltlichen Ebenen als unterschiedliche Konfliktherde zu erkennen.

Die Auswahl eines Vorgehens hängt von der Situation ab:

Will die Gruppe nach vorne schauen und Lösungen für die Zukunft entwickeln? Oder will sie eine Situation reflektieren und sich mit einem Problem und seinen Ursachen auseinandersetzen?

Ist das Problem schon öfter aufgetreten und alte Lösungsideen scheiterten? Oder sieht sich die Gruppe das erste Mal damit konfrontiert?

Wie viele Facetten hängen mit dem Problem zusammen? Ist das Sichtbare bereits das wirkliche Problem oder sind das nur Symptome, sozusagen der „Gipfel des Eisbergs“?

Du kannst auch Kleingruppen mit verschiedenen Plakaten arbeiten lassen. Die Gruppe kann von den verschiedenen Ergebnissen profitieren.

Die Zeit für ein Verfahren hängt von der Komplexität des jeweiligen Sachverhaltes ab. An einem Plakat kann bis zu drei Stunden (mit Pause!) gearbeitet werden. Die Visualisierung eines bereits angesprochenen Problemverhalts kann hingegen innerhalb kurzer Zeit erfolgen, ca. 30 Minuten. Du solltest ausreichend Zeit kalkulieren, um auch unverhofften Diskussionen Raum zu lassen.

Alle Plakate werden im Uhrzeigersinn gelesen.

Folgendes Plakat regt an, **längerfristig und zukunftsorientiert** nach vorne zu blicken und aus der gegenwärtigen Situation eine Verbesserung zu erreichen, indem konkrete Schritte und notwendige Ressourcen gesammelt werden:

Ist-Situation <ul style="list-style-type: none"> ■ ... ■ ... 	Wünschenswerter Zustand in einem Jahr: <ul style="list-style-type: none"> ■ ... ■ ...
Notwendige Ressourcen: <ul style="list-style-type: none"> ■ ... ■ ... 	Erste Schritte dahin <ul style="list-style-type: none"> ■ ... ■ ...

Das nächste Plakat lässt sich nach einer Kartenabfrage einsetzen, die nach Problemen gefragt hat. Die Titel/Oberbegriffe der Cluster werden in das Feld links oben übernommen und dann werden Schritt für Schritt realisierbare Lösungen gesucht. Das Plakat regt an, sich stärker mit den Ursachen des Problems auseinanderzusetzen. Der Schritt, sich auf die eigenen Kompetenzen und Ressourcen zu besinnen, um sie den Problemen gegenüberzustellen, führt zu angemessenen Lösungen:

Problem – „So äußert sich das Problem!“ ■ ... ■ ...	Ursachen – „Das können die Ursachen sein“ ■ ... ■ ...
Lösungen – „Das wollen wir konkret tun“ ■ ... ■ ...	Kompetenzen – „Das sind unsere Stärken!“ ■ ... ■ ...

Im Unterschied dazu hilft folgendes Plakat über den gedanklichen Umweg an einen wünschenswerten Zustand Lösungen zu entwickeln. Vorteil dieses Plakates ist, dass über das Formulieren eines alternativen Zustands ein grobes Ziel entsteht, auf die auch in Zukunft noch zurückgegriffen werden kann und die die Suche nach alternativen Lösungen erleichtern (kreativer Umweg!).

Problem – „So äußert sich das Problem!“ ■ ... ■ ...	Ursachen – „Das können die Ursachen sein“ ■ ... ■ ...
Lösungen – „Das wollen wir konkret tun“ ■ ... ■ ...	Wünschenswerter Zustand – „So sollte es aussehen!“ ■ ... ■ ...

Die Plakate kannst du auch für dich individuell ausprobieren und so den Umgang damit üben, z. B.:

„Ich nehme mir viel vor und habe wenig Zeit (wenig Ressourcen) alles zu erledigen.“

„Ich möchte mit Freunden eine Youth Bank gründen.“

Welche Plakate würdest du auswählen?

Spruchwort-Runde

Funktion	Größe	Zeit	Material
Diskussion, Auseinandersetzung, Einbezug von stilleren Teilnehmenden, Seminarmethode	10 – 15 TN		Spruchwörter, Wandplakat, Marker

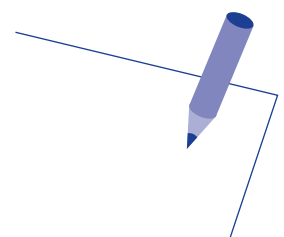
Für diese Übung brauchst du Sprichwörter, die einen Bezug zu dem Thema haben, das behandelt werden soll. z. B. zum Thema „Konflikt“: „Wenn zwei sich streiten, freut sich der Dritte“, „Wer Wind sät, wird Sturm ernten.“ Die Suche nach geeigneten Sprichwörtern kann mühsam sein. Mach dir vorher klar, auf welche Aspekte des Themas du eingehen möchtest und überprüfe, ob die gefundenen Sprichwörter diese widerspiegeln.

Du bildest zunächst Kleingruppen mit 3-4 Mitgliedern und teilst jeder ein Sprichwort zu, ohne jedoch allen zu verraten, welche Sprichwörter es gibt. Die Gruppen arbeiten je eine Interpretation ihres Sprichwortes aus: Was bedeutet dieser Satz für euch? Welche Umstände werden angesprochen? In welchen konkreten Situationen trifft er zu? Als Teamer denkst du dir passende Fragen aus und visualisierst sie vorher.

Die Diskussionsergebnisse werden der gesamten Gruppe vorgestellt, wobei das Sprichwort nicht verraten wird. Kann sich eine Kleingruppe auf keine einheitliche Interpretation einigen, können auch mehrere Mitglieder ihre jeweils eigenen Ergebnisse präsentieren. Nach der Präsentation bilden sich wieder die Kleingruppen und sollen nun versuchen, ihr Sprichwort als Standbild darzustellen. Anschließend stellt jede Gruppe ihr Standbild vor. Dabei können die Zuschauer Fragen nach Gedanken und Gefühlen an die einzelnen Figuren stellen und sich so intensiver mit deren Situation auseinandersetzen. Auch soll versucht werden, jedes Sprichwort jetzt zu erraten! In der anschließenden Runde kannst du nach weiteren Sprichwörtern fragen, die zu dem Thema passen. Eine Diskussion über die Ursprünge der Sprichwörter ist sehr hilfreich, um das Thema weiter zu erforschen. Gehe in der Diskussion auf jeden Fall auf die Aspekte des Themas ein, die dir besonders wichtig sind. Du kannst dich dabei auch auf die Standbilder beziehen. Zentrale Aussagen zu dem Thema solltest du auf einem Wandplakat festhalten.

Hinweis:

Bei dieser Übung wird ein anderer Zugang zu dem Thema gesucht. Mit den Sprichwörtern werden neue Aspekte des Themas erschlossen, durch die Standbilder wird auch die Gefühlsebene angesprochen.



Forumstheater

Funktion	Größe	Zeit	Material
Auseinandersetzung mit einem Thema, Entwicklung von Lösungen	ab 15 TN		Sprichwörter, Wandplakat, Marker

Das Forumstheater basiert auf der Idee, die Zuschauenden im Theater aus der passiven Rolle herauszulösen und aktiv einzubinden. Von einer Gruppe wird eine Szene aufgeführt, die einen Konflikt aufzeigt. Nach einmaligem Aufführen, wird die Szene erneut gespielt und diesmal ist es die Aufgabe der TN einzugreifen und die Szene so zu verändern, dass der Konflikt gelöst wird.

Dieses Workshopkonzept eignet sich im Rahmen eines längeren und themenbezogenen Seminars. Besonders geeignet ist es bei sozialen Themen, wie Diskriminierung, Rassismus, Ausgrenzung, etc.

Die Gruppe wird in 3-5 Kleingruppen mit 5-8 Personen geteilt. Sie bekommen die Aufgabe, eine kleine Szene von ca. 3-5 Minuten zu erarbeiten, die einen Konflikt darstellt, der zu dem behandelten Thema passt. In der Szene sollen keine Lösungsmöglichkeit aufgezeigt werden, sondern es ist wichtiger, dass der Konflikt klar dargestellt wird. Die Gruppen bekommen dafür 45 Minuten Zeit, um einen Konflikt auszuwählen und diesen szenisch darzustellen. Nach der Zeit sollen sie in der Lage sein, die Szenen aufzuführen (evtl. Zeit verlängern).

In der Präsentation wird zuerst die Szene einer Gruppe vor allen gespielt. Die anderen schauen zu. Dann wird die Szene ein zweites Mal gespielt und dieses Mal dürfen die Zuschauenden eingreifen. Das Eingreifen läuft folgendermaßen ab:

Eine Zuschauerin sagt „Stopp“, wenn sie etwas gesehen hat, was sie verändern will. Sie tauscht dann die Rolle mit der Schauspielerin, deren Verhalten sie verändern möchte. Die Schauspielerin wird zu Zuschauerin. Darsteller können beliebig oft ausgewechselt werden, immer wenn jemand meint, etwas verändern zu wollen, kann er sich einwechseln. Es ist auch möglich, nach dem Rollentausch zu sagen, dass die Szene von einem etwas früheren Punkt an weitergespielt werden soll, sozusagen eine Stelle der Szene wiederholt wird. Die Szene ist dann beendet, wenn die Darsteller meinen, eine Lösung des Problems gefunden zu haben und sich kein Schauspieler mehr einwechselt.

Wird die Lösung nicht als befriedigend empfunden oder die Zuschauer meinen, dass eine bessere Lösung möglich ist, wird die Szene wiederholt und verändert, bis alle zufrieden sind.

Nach dem Spielen der Szene übernimmst du als Workshopleitung. Als erstes fragst du nach den Kernproblemen, die in der Szene aufgeworfen wurden und schreibst diese stichwortartig auf dem Flipchart auf. Dann sammelst du die Lösungsansätze, die du ebenfalls visualisierst und ihr evaluiert gemeinsam das Verhalten der beteiligten Personen. Abschließend stellst du die Frage, wie wirksam diese Lösungswege für die aufgeworfenen Probleme sind und ob sie sich auch in der Realität umsetzen lassen. Eine weitere Frage ist, welche Rückschlüsse die TN aus den Szenen für ihr individuelles Verhalten ziehen und ob sie andere Ideen für strukturelle Veränderungen hätten.

Nachdem eine Szene evaluiert ist, wird die nächste präsentiert, mit der ebenso verfahren wird.

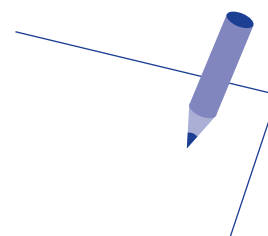
2.3.6. Diskussionen führen

Maskottchen oder Talking Stick

Funktion	Größe	Zeit	Material
Selbstgesteuerte Diskussion durch die TN	7-50 TN		Maskottchen (Stofftier z. B.)

Joe, die Ratte, Paul, der Bär oder Agnoli, die Fledermaus sind Maskottchen, die eingesetzt werden, um der Gruppe eine selbstgesteuerte Diskussion zu ermöglichen. Du kannst dir als Moderatorin oder Moderator ein eigenes Maskottchen oder einen weichen Ball besorgen oder das Instrument des Talking-Sticks einsetzen, das als indianisches Instrument vorgestellt werden kann: Früher wurde die Friedenspfeife dazu genutzt, eine Diskussion zu strukturieren. Reden durfte immer nur die Person, die die Friedenspfeife in der Hand hatte. Am Ende des Beitrags bekräftigte der Redende seine Worte mit einem kräftigen „How“ und alle im Kreis bestätigten, dass sie zuhörten und das Gesprochene verstanden haben ebenfalls mit einem „How“. Danach wurde die Friedenspfeife weitergegeben und der nächste Redner war an der Reihe. Man kann auch einfach nur „How“ sagen und die Pfeife weitergeben. Dies bedeutete, dass für diese Person alle wichtigen Punkte bereits genannt wurden und nichts Neues beizutragen ist. Auch das ist eine wichtige Erkenntnis. Denn diese Person zeigt, dass sie der Diskussion folgt und ihre Argumente im Kreis der Diskutanten einen Platz haben.

Ein einfaches Stück Holz oder ein Maskottchen kann heute die Funktion der Friedenspfeife übernehmen. Stell zu Beginn der Diskussion das Maskottchen und die Regel vor: Wer das Maskottchen in der Hand hält, ist am Wort, die anderen hören zu. Wer ausgereedet hat, gibt den Gegenstand einfach an die Person weiter, die jeweils etwas sagen möchte. Dabei kann das Maskottchen (wenn aus weichem Stoff) auch durch den Raum von einem zur anderen geworfen werden und muss nicht reihum gegeben werden. Immer derjenige, der das letzte Wort hatte, gibt das Maskottchen weiter. Dadurch reagieren die Diskussionsbeiträge aufeinander. Gegenseitige Bezugnahme und Interaktion werden unterstützt. Diese Methode schafft eine gleiche Ebene zwischen den Teilnehmenden und ist also besonders empfehlenswert bei einer Diskussion mit z. B. Kindern, Jugendlichen und Politikern. Wenn die Diskussionen intensiv werden, springt das Maskottchen von einer Person zur anderen, die Jugendlichen organisieren sich den Diskussionsverlauf selbst und du als Moderatorin oder Moderator gerätst nicht in eine steuernde Lehrerrolle. Diese Art, eine Diskussion selbstorganisiert durch die TN steuern zu lassen ist eine gute Alternative zur Redeliste!



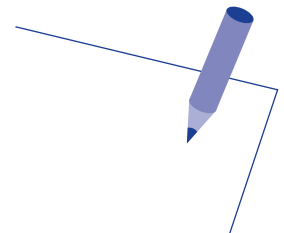
Redeliste

Funktion	Größe	Zeit	Material
formal gerechte Diskussion ermöglichen	ab 5 TN		je TN einen Stift, Zettel

In politischen Jugendverbänden oder an der Universität ist es verbreitet, eine Diskussion mit Hilfe einer Redeliste zu strukturieren. Dazu gibt es eine Person, die die Diskussion leitet und dafür Stift und Zettel hat: Immer wenn jemand etwas sagen möchte, meldet er sich mit einem Handzeichen und die Redeleitung schreibt den Namen der Person auf den Zettel. Nacheinander erteilt der Moderatorin oder Moderator das Wort, jede neue Person wird hinten an geschrieben.

Dieses Verfahren ist sehr gerecht, da dadurch jede Person formal die gleichen Rechte zustehen und niemand bevorzugt oder benachteiligt wird. Aus den 70er Jahre stammt noch die „quotierte Redeliste“: Dieses Verfahren eignet sich für Gruppen, in denen sich Jungen öfter melden als Mädchen. Die Redeleitung führt dazu zwei Listen, eine für Frauen und eine für Männer. Sobald eine Frau sich meldet, kommt sie auf die Frauenliste und die Redeleitung ruft sie zwischen zwei Männer auf. Die Frau kommt so etwas früher dran. Die quotierte Redeliste kann natürlich auch umgekehrt funktionieren, wenn sie mehr Frauen beteiligen als Männer.

Problematisch an der Redeliste ist, dass sie monologartige Beiträge der TN begünstigt. Weiter müssen die TN, wenn sie sich aufeinander beziehen wollen, immer erst warten, bis sie dran sind. Und wenn sie dran sind, hat sich das Thema der Diskussion möglicherweise schon verlagert. Am besten erhält jeder TN einen Zettel und einen Stift, um sich Notizen zu machen und wichtige Gedanken nicht zu vergessen.



Visualisierte Diskussion

Funktion	Größe	Zeit	Material
Methode der Visualisierung, Beiträge mitschreiben, Aufmerksamkeit erhöhen und TN einbeziehen	ab 10 TN	20–60 Min.	Plakate, Kärtchen Moderationsmarker, oder PC und Beamer

Das Thema wird diskutiert, wobei du als Moderatorin oder Moderator die Thesen stichwortartig festhältst und sichtbar aufschreibst, so dass zu jeder Zeit alle Thesen nachzuvollziehen sind. Die festgehaltenen Argumente, Positionen und Zwischenergebnisse geben den Mitdiskutierenden eine Orientierung.

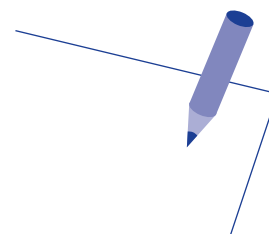
Dies erleichtert das Verfolgen der Diskussion. Die Visualisierung unterstützt die Partizipation und Integration der TN. Die TN können einfacher auf bereits Gesagtes Bezug nehmen. So wird verhindert, dass sich die Diskussion im Kreis dreht. Das Mitschreiben ist auch eine gute Möglichkeit, in die Diskussion durch Nachfragen klärend einzugreifen, z. B.: „Habe ich deine Position richtig verstanden, wenn ich sie mit folgenden Worten aufschreibe ... ?“, „Lässt sich dein Standpunkt wie folgt zusammenfassen ... ?“, „Verstehe ich dich richtig, wenn du mit deinem Argument die hier aufgeschriebene Position zusätzlich unterstützen willst?“ usw.

In der Vertiefung können die Thesen mit farbigen Stiften eingekreist werden, z. B. grün für Informationen, rot für offene Fragen usw..

Vor jeder Diskussion solltest du als Moderatorin oder Moderator klären:

- Wer für die Visualisierung zuständig ist, bzw. wer dich zusätzlich unterstützen kann, damit dir kein Argument verloren geht
- Wie du visualisieren möchtest (Beamer und Laptop/iMac, Wandplakat, Stifte, Papier).
- Wie die Gruppe den visualisierten Verlauf in die Diskussion einbeziehen kann.
- Wie du dafür sorgen kannst, im Eifer des Gefechts die Einhaltung dieser Regeln zu kontrollieren.

(siehe auch Hinweise zur Visualisierung im Abschnitt 1.1.)



Zwiebelschalen-Diskussion

Funktion	Größe	Zeit	Material
Intensive Diskussion unter zwei Personen mit wechselnden Partnern, auch zum Einstieg in ein Thema, Weitergabe von Gruppenergebnissen	ab 10 TN	20-60 Min.	Stuhlkreis

Du bildest zwei Stuhlkreise (Innenkreis und Außenkreis), so dass je zwei TN einander gegenüber sitzen. Im Rahmen einer begrenzten Zeit (3 bis 8 Minuten) haben die TN die Gelegenheit, eine gestellte Frage zu zweit zu besprechen. Die Ausgangsfrage wird gut sichtbar aufgeschrieben.

Ist die Zeit vergangen, rückt der Innenkreis um eine Person nach links und weiter geht's mit derselben oder einer veränderten Fragestellung und einem neuen Gesprächspartner. Als Moderatorin oder Moderator achtest du auf die Zeit und leitest die Wechsel gut hörbar ein (Pfeifen, Klatschen, Glocke).

Die Methode ist zum Austausch von vielen TN gut geeignet. Wenn die Zwiebel nur zu einer einzigen Frage durchgeführt wird, können in relativ kurzer Zeit viele Gesprächspartner ihre Sichtweisen zusammentragen, z. B. als Einstieg für eine Entscheidungsfindung in der großen Gruppe. Damit du als Moderatorin oder Moderator einen Überblick über den Diskussionsstand der verschiedenen Paare erhältst, ist es sinnvoll, bei mehreren Gesprächen reinzuhören. Störe aber nicht die Unterhaltung! Wenn du den Eindruck hast, dass ein ausreichender Überblick über die existierenden Meinungen in der Gruppe gegeben ist, kannst du die Zwiebel beenden.

Vorteil:

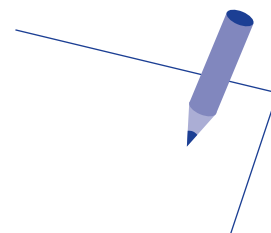
Hier kommen in den Paargesprächen auch Leute zu Wort, die sich in Diskussionen in der Gruppe eher zurückhalten.

Mögliche Probleme:

Für dich als Moderatorin oder Moderator ist es schwierig, einen Überblick über den Diskussionsstand in der Gruppe zu behalten. Die Methode ist also eher unpassend, wenn die Ergebnisse sofort zentral verarbeitet werden müssen. In dem Fall solltest du vorher einer Plenumsdiskussion Zeit geben, um die Ergebnisse zusammenzutragen.

Hinweis:

Die Übung kann als Einstieg in ein Thema dienen, um Ergebnisse einer Gruppenarbeit weiterzugeben oder aber um eine allzu erhitzte Plenumsdiskussion zu unterbrechen und für einen kurzen Zeitraum in Partnergesprächen zu arbeiten oder um die individuelle Identifikation der TN mit einem Thema zu erhöhen.



Stille Diskussion

Funktion	Größe	Zeit	Material
Meinungsaustausch ohne gegenseitiges Unterbrechen, viele Ideen werden gleichzeitig zusammengetragen und schriftlich festgehalten; Bezüge werden visualisiert	bis 20 TN	20-40 Min.	großes Plakat (2-3 m ²), Stifte für alle Beteiligten

Bei der stillen Diskussion wird kein Wort gesprochen. Die Fragestellung oder das Thema wird in die Mitte eines riesigen Plakats geschrieben.

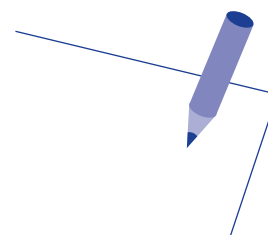
Nach einer kleinen Einführung durch dich als Moderatorin oder Moderator wird eine Diskussion schriftlich geführt: Irgendjemand schreibt etwas zu der Frage auf, die anderen können darauf Bezug nehmen oder an anderer Stelle einen neuen Diskussionsfaden starten. Wenn die Zeit um ist, wird das Ergebnis schweigend betrachtet. Danach könnt ihr euch noch über den Verlauf und die Ergebnisse austauschen.

Hinweis:

Die stille Diskussion ist eine sehr schöne Abwechslung zu „normalen“ Diskussionen im Plenum. Alle kommen gleichermaßen zu „Stift“ und es wird keiner unterbrochen. Die schriftliche Form der Diskussion zwingt die TN dazu, ihre Beiträge kurz und präzise zu formulieren. Der Verlauf der Diskussion ist hinterher noch erkennbar.

Variation:

Du kannst auch verschiedene Tische mit verschiedenen Themen und je 2-4 Stühlen anordnen. Je Tisch findet ca. 4 bis 10 Minuten lang eine Murmelrunde statt und die Ergebnisse werden auf das Papier geschrieben, bevor die Gruppe zum nächsten Tisch wechselt. Ergänzend kann eine Person sitzen bleiben und der nächsten Gruppe den Stand der Dinge erklären.



Pro-Contra

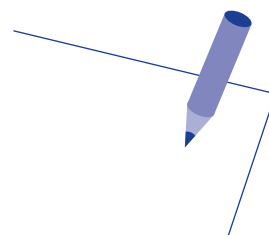
Funktion	Größe	Zeit	Material
Sachliche, argumentative und zielorientierte Auseinandersetzung Bildung einer gemeinsamen Aussage durch Konsens; in die Gegenseite einfühlen	10-20 TN	ca. 60 Min.	Stifte, Wandplakat, je TN ein rot-grün-Kärtchen

Zu einem Thema wird eine extrem zugespitzte Aussage formuliert und visualisiert. Alle TN erhalten je ein Kärtchen, das auf einer Seite rot und auf der anderen grün ist. Die rote Seite steht für Ablehnung, die grüne bedeutet Zustimmung.

Du liest die Aussage vor und forderst die TN auf, mit ihrer Karte ohne Diskussion ihre Ab- oder Zustimmung zu signalisieren. Notiere das Abstimmungsergebnis. Nun wird diskutiert, indem die Personen, die abgelehnt haben, um eine Begründung gebeten werden. Lass ein oder zwei Begründungen zu Wort kommen und bitte anschließend um einen Vorschlag zur Veränderung der Formulierung, der sie zustimmen würden. Der veränderte Wortlaut der Aussage wird visualisiert. Über die veränderte Aussage wird erneut abgestimmt, das Ergebnis wird wieder notiert. Wieder darf ein Ablehnender zu Wort kommen, sein Alternativvorschlag wird visualisiert. Dieser Vorgang wird so oft wiederholt, bis alle TN der Aussage zustimmen.

Diese Methode zielt darauf ab, einen Konsens zu finden, der durch konzentrierte Diskussion anhand einer konkreten These sehr zielgerichtet erfolgt. Durch die Wiederholung wird eine zunächst sehr einfache und extreme Aussage zunehmend differenzierter. Dabei werden alle TN mitgenommen, wodurch ihre Identifikation mit dem Konsens wächst.

Wichtig ist, dass alles visualisiert wird: Jede Änderung der Thesen und jedes Abstimmungsergebnis sichtbar aufschreiben!



2.3.7. Pausen machen

Jede Pause ist ein Schnitt. Die momentane Situation und die Kommunikationsstruktur werden aufgelöst. Nach einer Pause kann neu begonnen werden und durch Pausengespräche kann die Atmosphäre aufgelockert werden.

Du kannst die Pausen auch für Nichtraucher angenehm und entspannt gestalten, indem du mit Knabberereien, Getränken, Knobelspielen und ausliegenden Materialien Anregungen schaffst, sich abzulenken und die Gedanken spielen zu lassen. Nach einer Pause kannst du mit einem Konzentrationsspiel wieder in die Arbeitsphase einführen. Statt einer kurzen Pause könnt ihr auch zwischendurch ein Auflockerungsspiel spielen: Ideen in der Spielesammlung (Kapitel 3).

2.3.8. Schwierige Situationen meistern

In jeder Gruppe können schwierige Situationen oder Konflikte auftreten. Diese Konflikte müssen von der moderierende Person gemeistert werden. Konflikte können offen zu Tage treten oder unterschwellig in der Gruppe auftreten. Als Moderatorin oder Moderator solltest du Konflikte rechtzeitig erkennen und mit ihnen umgehen können (siehe Rolle des Moderators, Kapitel 4). Erinnerung dich daran, dass du neutral und sachlich bleiben solltest und mit deiner Gelassenheit und deinem Vertrauen in die Gruppe Ausstrahlung haben wirst und Sicherheiten geben kannst. Reflektiere dein Verhalten in schwierigen Situation im Nachhinein (siehe auch Kapitel 5).

Mögliche Ursachen für Konflikte:

- Missverständnisse: Die Gruppenmitglieder reden aneinander vorbei. Als Moderatorin oder Moderator kannst du mit Rückfragen helfen, unterschiedliche Positionen deutlich zu machen.
- Unterschiedliche Ziele: Die Gruppe kann sich nicht auf ein Ziel einigen und ist sich dessen nicht bewusst. Als Moderatorin oder Moderator kannst du mit Fragen die verschiedenen Sichtweisen herausarbeiten.
- Die Aufgaben sind (scheinbar) nicht zu lösen: Die Gruppe hat den Eindruck, dass sie bestimmte Aufgaben nicht lösen kann. Kläre durch Nachfragen Stück für Stück, welche Hindernisse vorliegen und mache das Problem bearbeitbar. Nutze Methoden der Visualisierung! Wenn das Problem ein Zeitmangel ist, kannst du der Gruppe helfen, Prioritäten zu setzen (siehe dazu die Methoden der Phase „Themen auswählen“, Abschnitt 2.2.2.).
- Persönlicher Frust: Jemand kommt nicht zu Wort, darf nicht rauchen ... Sprich die Person direkt an oder mach ein Blitzlicht, um alle Gefühlslagen in der Gruppe transparent zu machen und die Verantwortung an die Gruppe abzugeben.
- Unterschiedliche persönliche Bedürfnisse: Anke will Pause, Bernd will weitermachen ... Mache ein Blitzlicht und beziehe alle mit ein.
- Störendes Verhalten: Jemand kommt dauernd zu spät, beschuldigt grundsätzlich andere ... Sprich die Gruppe an und frage, welche Vorschläge zur Verbesserung möglich sind!

2.4. Maßnahmen planen

In der Phase „Themen bearbeiten“ zeichnet sich manchmal schon ab, welche nächsten Schritte und Maßnahmen über das Treffen hinaus anstehen. Dennoch sollten die Maßnahmen auch noch einmal extra geplant und verabredet werden. Es ist wichtig, dafür ausreichend Zeit einzuräumen, um die entstandene Energie in verbindliche Verantwortungsteilung zu überführen und die Motivation über das Treffen hinaus aufrechtzuerhalten. Die TN klären daher in dieser Phase der Moderation, was getan wird, wer welche Aufgaben übernimmt und welche Ressourcen dafür zur Verfügung stehen.



Du als Moderatorin oder Moderator gestaltest diese Phase und unterstützt die Gruppe dabei:

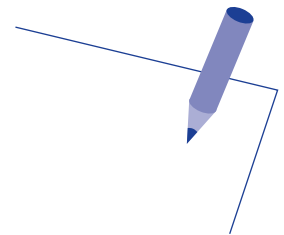
- Ergebnisse festhalten und deutlich machen
- Schlussfolgerungen ziehen
- Zeit für Reflexion: Gibt es offene Fragen? Blick auf den Themenspeicher
- Planen, was zu tun ist: nächste Schritte definieren, terminieren und festhalten
- Verantwortlichkeiten verteilen
- Termin, Ort und Moderation für das nächste Treffen festmachen
- Adressliste erstellen und E-Mail-Verteiler einrichten



Follow-Up planen

Funktion	Größe	Zeit	Material
Erfolg über das Treffen hinaus sicher stellen		45 Min.	

Der englische Begriff Follow-Up bedeutet: "einen Erfolg fortsetzen, ausbauen und weiter verfolgen". Als Moderatorin oder Moderator kannst du die Gruppe darauf hinweisen. Gib entsprechend Zeit auf dem Treffen oder am Ende einer Einheit, damit sich die Gruppe mit der Nachbereitung ihrer Themen beschäftigen kann: z. B. „Wie wollt ihr euren Erfolg über das heutige Treffen hinaus weiter verfolgen?“ Am besten ist, ein Nachbereitungstreffen zu planen und sofort Termin, Ort, Tagesordnungspunkte bzw. Themen und Moderation zu vereinbaren.



Zwiebelschalen-Diskussion

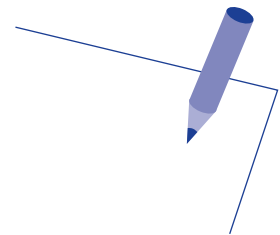
Funktion	Größe	Zeit	Material
In wechselnden Paargesprächen ein Resümee ziehen und Konsequenzen überlegen		45 Min.	Innen- und Außenkreis

Du kennst die Zwiebelschalen-Diskussion aus der Phase „Themen bearbeiten“ (Abschnitt 2.3.3.).

Um sie für den Abschluss einer Einheit zu verwenden, kannst du nacheinander folgende Fragen stellen. Die wechselnden Gesprächspartner ziehen dabei je 3-5 Minuten zusammen ein Resümee:

- 1) Was haben wir alles gemacht?
- 2) Was waren die Highlights?
- 3) Wobei hast du dich am Stärksten engagiert?
- 4) Welche Konsequenzen ergeben sich für die Gruppe aus dem Erarbeiteten?
- 5) Welche nächsten Schritte wollt ihr gehen?
- 6) Welche Maßnahmen ergeben sich für euch zunächst kurz-, dann mittel- und langfristig?
- 7) Für was würdest du gerne konkrete Verantwortung übernehmen?

Fragen nach dem ORIE-Verfahren der Technology of Participation®



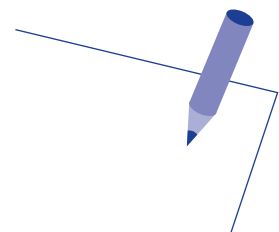
Mindmap

Funktion	Größe	Zeit	Material
Maßnahmen planen und Arbeitspakete zuordnen		45 Min.	

Du kennst das Mindmap aus der Phase „Themen bearbeiten“ (Abschnitt 2.3.4.).

Für die Planung der Maßnahmen bietet sich das Verfahren an, um übergeordnete Arbeitspakete zu schnüren und Maßnahmen zuzuordnen: z. B. „Recherchearbeit“ untergliedert sich in „Internetrecherche“, „Gespräch mit anderen Organisationen“, „Recherche in einer Fachbibliothek“, etc.

Welche Namen die Gruppe für ihre Arbeitspakete findet und welche Maßnahmen sie zuordnen, bleibt ihnen überlassen. Du als Moderatorin oder Moderator stellst dabei nur sicher, dass alle für die Planung notwendige Angaben visualisiert werden. Achte auch darauf, Abhängigkeiten darzustellen, d. h. wenn eine Aufgabe nur dann erledigt werden kann, wenn eine andere abgeschlossen ist, z. B. „Wir können die Einladungen (Arbeitspaket „Öffentlichkeitsarbeit“) erst dann verschicken, wenn der Ort für das Konzert (Arbeitspaket „Orga“) steht“.



Farbe bekennen (Skala Zielakzeptanz)

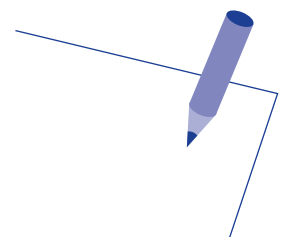
Funktion	Größe	Zeit	Material
Verbindlichkeit der TN abfragen; Transparenz über zu erwartende Verantwortungsübernahme und Akzeptanz der Ziele herstellen	2-20 TN	5-10 Min.	vorbereitetes Plakat, Klebepunkte

Fordere die TN auf, sich auf der Skala durch das Kleben eines Klebepunktes zu positionieren. Dadurch schaffst du Transparenz über die Akzeptanz der formulierten Projektziele und darüber, wie stark die zu erwartenden Verbindlichkeit der TN für anstehende Aufgaben sein wird. Achte darauf, dabei eine Atmosphäre der Offenheit zu schaffen. Eine ehrliche Angabe hilft der Gruppe mehr, als wenn durch Gruppendruck eine hohe Wertung stattfindet, an die sich hinterher nur wenige halten. Wenn die Werte niedrig sind, lohnt es sich, die Ziele zu reflektieren und weniger hoch zu stecken.

Farbe bekennen

- + 3 Ich teile dieses Ziel und werde selber alles tun, damit wir unser Ziel gemeinsam erreichen.
- + 2 Ich respektiere das Ziel und werde alles tun, damit dieses Ziel erreicht wird.
- + 1 Ich respektiere das Ziel, aber ich werde mich nicht verpflichtet fühlen, mich dafür einzusetzen.
- 1 Ich habe mit dem Ziel nichts zu tun, weil es mir gleichgültig ist.
- 2 Ich will mit dem Ziel nichts zu tun haben, weil ich es ablehne.
- 3 Ich werde alles tun, damit ihr das Ziel nicht erreicht.

Quelle: Die Organizer-Spirale. Eine Anleitung zum Mächtig Werden für Kampagnen, Initiativen und Projekte. Hrsg. v. UMBRUCH-Bildungswerk für gewaltfreie Veränderung. Bonn 1998 (Arbeitshilfe für Selbsthilfe- und Bürgerinitiativen Nr. 18)



Maßnahmenplan

Funktion	Größe	Zeit	Material
Verbindlichkeit schaffen, Maßnahmen sichtbar festhalten, Überblick über geplante Maßnahmen schaffen	3-25 TN	20-45 Min.	vorbereitetes Wandplakat, dicke Moderationsmarker

Male eine Tabellen mit den Spalten „Was (ist zu tun)?“ „Wer (übernimmt dafür die Hauptverantwortung)?“, „Mit wem (Helfende)?“, „Erster Schritt!“, und „Bis wann (soll die geplante Maßnahme erledigt sein)?“.

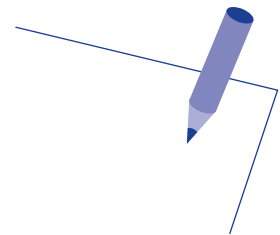
Als Moderatorin oder Moderator hängst du das Plakat an die Pinnwand und füllst auf Zuruf der Gruppe Zeile für Zeile aus. Du achtest darauf, dass in jeder Spalte eine konkrete und verbindliche Angabe steht, eine auszuführende Aktion, z. B. „Pressemitteilung schreiben“.

Wichtig:

In die Spalte „Bis wann?“ ein Datum schreiben, denn eine Angabe wie „in zwei Wochen“ verliert nach dem Treffen schnell an Gültigkeit.

Variation:

Ergänzend können noch Spalten eingefügt werden, z. B. „Material? (Welche Materialien sind für die Erledigung der Maßnahme notwendig?)“, „Kontrolle? (Wer kontrolliert die Erledigung dieser Maßnahme und unterstützt, falls es Schwierigkeiten gibt?)“.



GANNT-Diagramm

Funktion	Größe	Zeit	Material
langfristige Zeit- und Arbeitsplanung, Abhängigkeiten darstellen	1-12 TN	45-75 Min.	vorbereitetes Wandplakat, dicke Moderationsmarker, Kärtchen

Aus dem Projektmanagement kommt das GANNT-Diagramm:

Ein Arbeitspaket ist eine Sammlung von Maßnahmen, die einem Bereich untergeordnet werden können und die die Gruppe z. B. über ein Mindmap definiert hat. Der visualisierte Zeitplan in Form des Diagramms hilft, Abhängigkeiten darzustellen und den Überblick zu behalten. Der Zeitplan kann für ein einzelnes Arbeitspaket, für einen Aufgabenbereich, oder für das gesamte Vorhaben erstellt werden.

Erkläre der Gruppe das Prinzip des GANNT-Diagramms, indem du ein Beispiel visualisierst. Dann sammelt ihr feststehende Termine und kommende Veranstaltungen als Grundlage für die Zeitplanung. Dann wird die zur Verfügung stehenden Zeit festgelegt und in der x-Achse aufgeschrieben. Auf der y-Achse werden die zugehörigen Maßnahmen visualisiert. Die Gruppe soll von hinten beginnen und von der als letztes zu erledigenden Maßnahme rückwärts gehend planen. In dem Beispiel wird vom Versand beginnend rückwärts überlegt. Du kannst je ein GANNT-Diagramm in Kleingruppen erstellen lassen.

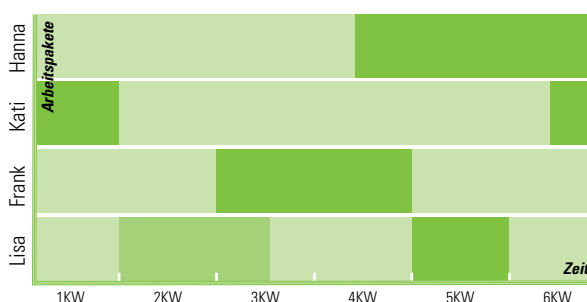
Beispiel:

Projektvorhaben: Schülerkongress

Bereich: Öffentlichkeitsarbeit

Arbeitspaket: Flyer erstellen

Maßnahmen: Text formulieren, Layout erstellen, Druck klären, Flyer unter die Leute bringen



Gute Freeware für euren Computer: <http://ganttproject.biz>

2.5. Abschließen

Am Ende einer Moderation, bzw. einer methodischen Einheit gilt es, den Sack zuzubinden und das Gesehene gemeinsam auszuwerten. Am Ende der Veranstaltung gestaltet ihr die Grundlagen für das nächste Wiedersehen. Ihr könnt euch gegenseitig Feedback geben und so voneinander lernen. Die gegenseitige persönliche Rückkopplung soll ermutigen und für die Zukunft stärken.

Du findest hier Feedbackmethoden, die du am Ende einer Arbeitsphase während der Moderation oder am Ende der Veranstaltung einsetzen kannst. Weiter findest du einige Regeln, um persönliches Feedback zu geben und zu erhalten.



Blitzlicht

Funktion	Größe	Zeit	Material
Kurzer Eindruck über Stimmung und Situation aller TN erhalten	5-25 TN	5-35 Min.	

Die TN sitzen oder stehen im Kreis. Jede Person stellt reihum in einem kurzen Satz die eigene Stimmung dar. In einem Blitzlicht ist auch Platz für Gefühle und Befindlichkeiten. Ein Eindruck von der Veranstaltung, die Zufriedenheit mit den Ergebnissen oder Wünsche für die Zukunft können formuliert werden. Alle anderen TN hören dabei zu, es wird nicht kommentiert.

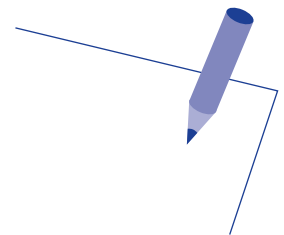
Als Moderatorin oder Moderator erklärst du das Verfahren und leitest entweder mit einer allgemeinen Einleitung ein oder du machst eine Vorgabe, z. B. mit einem Satzanfang: „Mir geht es gerade ... “ oder „für den weiteren Verlauf unseres Treffens wünsche ich mir ... “.

Variation:

Bei vielen TN und knapper Zeit empfiehlt sich, den Satz auf ein oder drei Wörter zu begrenzen: „Mit welchem Wort würdet ihr die momentane Situation beschreiben?“.

Hinweis:

Wichtig ist, dass die Sätze kurz bleiben und nicht kommentiert werden!



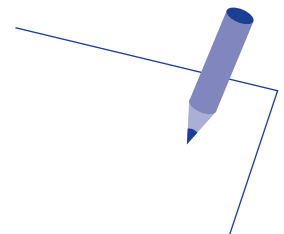
Stimmungsbarometer

Funktion	Größe	Zeit	Material
Meinungs- u. Stimmungsbild als Abschluss oder Zwischendrin	10-25 TN	10-15 Min.	Vorbereitetes Plakat

Auf einem vorbereiteten Poster wird zu festgelegten Zeitpunkten ein „Stimmungsfeedback“ eingeholt. Etwa können drei Gesichter (lachend, missmutig und neutral) als Kategorien vorgegeben werden. Jeder Teilnehmer und jede Teilnehmerin macht passend zur eigenen Stimmung ein Kreuz (oder Klebepunkt) in einer der drei Kategorien. Das kann offen oder verdeckt gemacht werden. Kleben viele Punkte auf der negativen Seite der Grafik solltest du nach den Ursachen und Motiven fragen und Zeit für ein Gespräch in der Gruppe einräumen.

Kommentar:

Wenn du diese Methode während der Veranstaltung fortwährend durchführst, ist sie als Stimmungsfeedback für die gesamte Veranstaltungsdauer etabliert. Sie kann für Diskussionen oder Veränderungen im weiteren Veranstaltungsablauf genutzt werden.

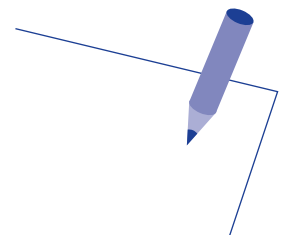




Latschenfeedback

Funktion	Größe	Zeit	Material
längeres und visualisiertes Stimmungsbild am Ende der Veranstaltung zu Fragen, die die TN selber stellen	10-20 TN	20 Min.	Stuhlkreis, Schuhe

Die TN sitzen im Kreis, ein Mittelpunkt wird gekennzeichnet. Der erste formuliert eine Aussage und beginnt mit den Worten „Mir hat besonders gut gefallen ...“ oder „Mir hat nicht gefallen ...“ und legt seinen Schuh in die Mitte des Kreises. Die anderen positionieren einen ihrer Schuhe zu dieser Aussage. Legen sie ihren Schuh nah an den Mittelpunkt, stimmen sie der Aussage zu, teilen sie die Meinung nicht, bleibt ihr Schuh am Rand. Ein nächster TN formuliert eine neue Position usw. So erfahren die TN nacheinander die verschiedenen Stimmungsbilder zu eigenen wahrgenommenen Sichtweisen.





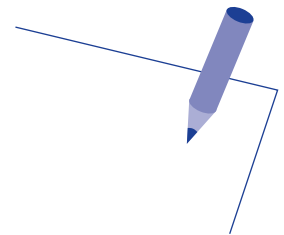
Daumenfeedback

Funktion	Größe	Zeit	Material
Kurzes Stimmungsbild am Ende oder während der Veranstaltung	10-20 TN	3-10 Min.	Vorbereitetes Plakat, Klebepunkte

Beim Daumenfeedback formulierst du als Moderatorin oder Moderator oder einer der TN eine Aussage zu der du die allgemeine Stimmung wissen willst. Die TN geben ihre Meinung mit dem Daumen bekannt. Daumen nach oben = Zustimmung; Daumen nach unten = Ablehnung, Daumen waagrecht = unentschieden.

Hinweis:

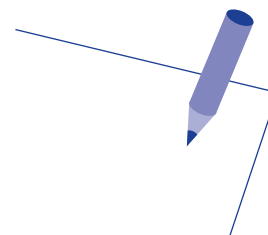
Hier könnt ihr kein differenziertes Meinungsbild wie z. B. beim Latschenfeedback erstellen, da nur drei Möglichkeiten gegeben sind. Eignet sich jedoch gut für einfache Fragen.



Wasserschöpfen

Funktion	Größe	Zeit	Material
lustiges Stimmungsbild, Planschen	egal	20 Min.	Gefäß mit Wasser, 2 Eimer, Schöpfkelle, Sonne, möglichst draußen

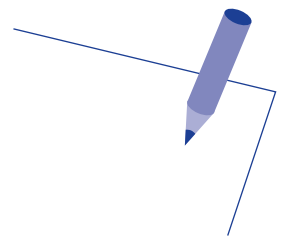
Die TN sitzen im Kreis, in der Mitte steht ein Gefäß mit Wasser, rechts und links je ein Eimer (einer mit „Plus“, einer mit „Minus“ gekennzeichnet) und Schöpfkelle. Jeder, der möchte geht in die Mitte und formuliert, was ihm gefallen oder nicht gefallen hat. Bei positiven Äußerungen wird der Plus-Eimer mit einer Schöpfkelle Wasser gefüllt, bei negativen der Minus-Eimer. Falls eine Sache besonders gefallen oder missfallen hat, könnt ihr auch 2 Kellen schöpfen lassen. An dem Wasserstand in den Eimern könnt ihr abschließend erkennen, ob die positiven oder die negativen Seiten überwiegen.



Raumschiff (Theater)

Funktion	Größe	Zeit	Material
Assoziative Auswertung, differenziertes Stimmungsauswertung im Gespräch	10-20 TN	40 Min.	vorbereitetes Bild, Klebepunkte

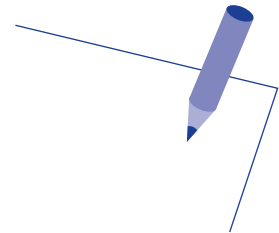
Hier geht es darum, sich in einem bestimmten Raum zu lokalisieren – der Raum steht für die gemeinsame Veranstaltung. Vor der Durchführung wird also ein Raumschiff (Brücke, Antrieb, Lift, Hol-Deck, Bar, Schlafzimmer, ...) oder ein Stadttheater (mit Bühne, Loge, WC, Foyer, Requisite, 1. Rang, Kasse, ...) auf ein Plakat gemalt. Nun klebt jeder reihum einen Punkt in einen Bereich. Anschließend wird reihum erläutert, warum er oder sie sich für diesen oder jenen Bereich entschieden hat.



Auswertungszielscheibe

Funktion	Größe	Zeit	Material
differenziertes Stimmungsbild	egal	20 Min.	vorbereitetes Plakat, Stift, ausreichend Klebepunkte in verschiedenen Farben

Du malst eine große Zielscheibe auf ein Plakat. Der äußere Ring erhält z. B. 10 Punkte, der innerste 100. Die Scheibe kann jetzt noch durch horizontale, vertikale und diagonale Linien aufgeteilt werden, so dass mehrere Teilstücke entstehen. Die Teilstücke kannst du unterschiedlich beschriften, z. B. Veranstaltungsort, Prozess und Moderation, Inhalte und Ergebnisse, Atmosphäre und Gruppe. Je nach dem, wozu du eine Auswertung möchtest. Jeder TN klebt seine Klebepunkte in die jeweiligen Bereiche der Scheibe und bringt so seine Bewertung zum Ausdruck. Anschließend können die Ergebnisse besprochen werden. Die Punktebewertung kann auch anonym vollzogen werden, wenn die Scheibe an einem nicht einseharen Ort aufgehängt wird und dort einige Zeit bleibt.



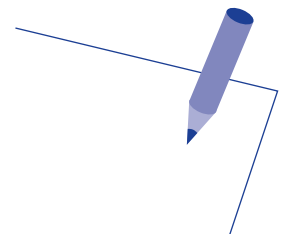
Brief an mich

Funktion	Größe	Zeit	Material
Auf der Veranstaltung einen Vertrag mit sich schließen und sich Tage später wieder daran erinnern	1-20 TN	10-30 Min.	Papier, Stifte, Umschläge, Briefmarken

Am Ende einer Veranstaltung schreiben die TN einen Brief an sich selbst. Sie beschreiben kurz, was sie gelernt haben und was sie davon in ihrem Alltag wie umsetzen wollen. Der Brief wird adressiert, frankiert und von den Organisatoren eingesammelt. Zu einem bestimmten Zeitpunkt (z. B. eine Woche) wird der Brief von den Organisatoren abgeschickt. Der Brief dient der Erinnerung, wenn die Ergebnissen und Anregungen durch den Alltag schon wieder in den Hintergrund getreten sind.

Anmerkung:

Alles, was einem Schulheft gleicht, behindert die Zielgruppe in ihrer Kreativität und Spontaneität. Bunte große Zettel ohne Linien und Filzstifte machen deutlich, dass es hier um die Inhalte und nicht um die Form geht.



Brief an dich

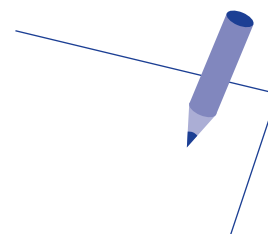
Funktion	Größe	Zeit	Material
Abschiedsspiel, gegenseitiges anonymes Feedback geben, dass erst nach der Veranstaltung geöffnet werden darf	5-18 TN	30-40 Min.	je TN ein Blatt, Stifte, Klebeband, Musik

Am Ende einer Veranstaltung kleben sich die TN gegenseitig ein leeres Blatt auf den Rücken. Du als Moderatorin oder Moderator startest nun die Musik und die TN bekommen ca. 30-40 Min Zeit, sich gegenseitig nette Sprüche, Gedanken oder Feedback auf den Rücken zu schreiben.

Nach der Zeit werden die Blätter zusammen gefaltet und dürfen von den TN frühestens erst auf dem Nach-Hause-Weg geöffnet werden. Diese Methode bietet sich an, wenn ein großes Gruppengefühl entstanden ist, um den ersten Trennungsschmerz zu überwinden ...

Wichtig:

Es dürfen nur nette Sprüche geschrieben werden! Wenn ein Problem oder ein Konflikt zwischen zwei Personen besteht, soll es „unter vier Augen“ angesprochen und geklärt werden.



Feedbackregeln

Funktion	Größe	Zeit	Material
persönliche gegenseitige Rückmeldung geben	2-20 TN	10-30 Min.	

„Feedback geben“ bedeutet, einer Person eine Mitteilung darüber zu geben, wie bestimmte Ereignisse oder Verhaltensweisen bei dir angekommen sind. Das kannst du mit Lob oder Kritik verbinden. Feedback zu erhalten ist für einige Leute zuerst nicht leicht. Sie können Angst davor haben, verletzt zu werden oder verbinden Feedback mit negativen Erfahrungen. Aber in einer offenen, vertrauensvollen und konstruktiven Atmosphäre ist es hilfreich, Feedback zu bekommen, denn es hilft, sich weiterzuentwickeln:

- Feedback verstärkt positive Verhaltensweisen.
- Es korrigiert Verhaltensweisen, die dem Betreffenden und der Gruppe nicht weiter helfen, oder die der eigentlichen Intention nicht angepasst oder unverhältnismäßig sind.
- Es klärt die Beziehung zwischen Personen und hilft, die anderen besser zu verstehen.
- Wenn alle Gruppenmitglieder bereit sind, sich gegenseitig solche Hilfen zu geben, wachsen die Möglichkeiten des Voneinanderlernens. Auf diesem Weg ist es möglich, die eigene Selbstwahrnehmung mit der von anderen wahrgenommenen Fremdwahrnehmung abzugleichen und zu korrigieren.

Um gutes Feedback zu geben, gibt es hier in drei Regeln zusammengefasste Hilfestellungen:

1) Positives vor Negativem!

Es kann Vertrauen schaffen, in der Reihenfolge zuerst das Lob und dann die Kritik zu äußern. Wichtig ist, als Feedback Gebender verstärkt darauf zu achten, was einem positiv aufgefallen ist. Kritik fällt vielen leider oft schnell ein, doch was ist so gut gewesen, dass es verstärkt und ausgebaut werden sollte?

2) Konkret beschreiben!

Statt eine Person allgemein zu bewerten oder ihr Verhalten zu interpretieren, soll konkret gesagt werden, welche Situation gemeint ist und wie das auf einen persönlich einen gewirkt hat. Etwa: „In der Diskussion bist du mit deiner Stimme plötzlich ziemlich laut geworden. Ich fühlte mich dadurch angegriffen und in meiner Position nicht ernst genommen. Dadurch hatte ich auch keine Lust mehr, mit dir weiterzudiskutieren und habe mich zurückgezogen.“ Beziehe dich auf ein konkretes Verhalten in einer konkreten Situation.

3) „Ich-Botschaften“ statt „Du-Vorwürfe“!

Wenn du Feedback gibst, gibst du nur deine Wahrnehmung einer bestimmten Situation wieder. Deine Wahrnehmung ist wichtig, sie kann aber vielleicht anders sein als die des Gegenübers. Achte deshalb darauf, dass du beim Feedbackgeben immer nur deine Empfindungen beschreibst, statt das Verhalten anderer Personen zu interpretieren. Einfacher geht das, wenn man sich tatsächlich auf die eigene Situation bezieht und die eigene subjektive Sicht mit einer Ich-Botschaft wiedergibt: „Ich finde ...“, „Ich fühle ...“, „Das hat so auf mich gewirkt“ ... Dadurch behält der andere die Möglichkeit, die Situation anders zu sehen und ein konstruktives Gespräch kann beginnen. Z. B. statt „Du bist ja so unzuverlässig!“ folgende Formulierung wählen: „Ich bin enttäuscht, weil ich erwartet hatte, dass du diese Aufgabe erledigst und das hast du nicht getan“.



2.6. Großgruppenverfahren

Tischdiskussionen

Funktion	Größe	Zeit	Material
Einbinden des Plenums von einer Bühne oder Podium her	50-100 TN	30 Min.	Tische, Mikrophone, Medium zur Visualisierung

Im Plenum sitzen verschiedene Gruppen an kleinen Tischen. Vom Podium aus werden Diskussionsbeiträge gebracht und Fragen formuliert, die an den Tischen diskutiert werden. Über Tischmikrophone werden die Beiträge zusammengefasst wieder ins Plenum eingebracht. Eine Visualisierung der Redebeiträge via Pinnwand, Overhead oder Beamer ist sinnvoll.

Fishbowl

Funktion	Größe	Zeit	Material
Konzentrierte und selbstorganisierte Diskussion; Ideenaustausch, Konzentration auf die Redenden, Übersichtlichkeit	10-200 TN	40-90 Min.	4-7 Stühle im Kreis, Außenkreis

Fishbowl ist die Methode für alle, die Podiumsdiskussionen als zu trocken, zu starr, zu autoritär oder zu langsam empfinden!

Was braucht man für einen Fishbowl?

- Eine Gruppe Menschen, die gerne über Thema diskutieren (ab ca. 10-200 TN)
- Einen Raum, in dem die Gruppe bequem im Kreis sitzen kann
- Ab einer Gruppengröße von ca. 20 ist der Einsatz von 1-2 Mikrofonen sinnvoll

Wie läuft ein Fishbowl ab?

- In der Mitte des Raumes wird ein Sitzkreis von 4-6 Stühlen gestellt, auf denen die ersten Diskussionsteilnehmer Platz nehmen. Die restlichen Teilnehmenden sitzen um diesen herum.
- Diskutiert wird nur im Innenkreis, die Personen im Außenkreis hören zu.
- Will eine Person im Außenkreis etwas zur Diskussion beitragen, muss sie sich auf einen freien Platz im Innenkreis setzen. Ist dort kein Platz frei, stellt sie sich hinter eine beliebige Person im Innenkreis und wechselt diese damit aus, wobei es der/dem Ausgewechselten gestattet ist, begonnene Beiträge zu Ende zu führen.
- Eine ausgewechselte Person kann selbstverständlich selber durch Auswechseln wieder in den Innenkreis zurück kommen.
- Eine Person aus dem Innenkreis kann sich wieder in den Außenkreis setzen, wenn sie keinen Beitrag mehr zu Diskussion leisten möchte.

Was ist bei einem Fishbowl zu beachten?

- Die Methode muss zu Beginn vorgestellt werden, es muss deutlich dargestellt werden, dass sich die Teilnehmenden abwechseln sollen.
- Nach dem Start existiert keinerlei Gesprächsführung. Auch das sollte klargestellt werden: Es gibt keine Autoritäten mehr, die die Diskussion bewusst lenken oder strukturieren. Die Diskussion wird nur durch die jeweiligen Beteiligten gelenkt, wobei die Beteiligten immer wieder wechseln.

Welche Variationen des Fishbowl gibt es?

- Manchmal sind Eingangsstatements der Anfangsteilnehmer (evtl. Gäste, Fachleute ...) geplant. Das kann sinnvoll sein, um allen grundlegende Informationen zugänglich zu machen oder Transparenz über die Streitpunkte herzustellen. Der Fishbowl kann dann um eine Vorphase ergänzt werden.

Welche Chancen bietet der Fishbowl?

- Ein Fishbowl kann eine Großveranstaltung mit den Vorteilen kleiner Gesprächsrunden kombinieren.
- Es werden keine Reden gehalten, sondern es wird miteinander geredet.
- Zuhörer können sich jederzeit an der Diskussion beteiligen und Einfluss auf den Gesprächsverlauf nehmen.
- Aufeinander-Eingehen und direkter Widerspruch werden einfacher und dynamischer.
- Die Teilnehmenden reden meist authentischer.
- Anwendungsbeispiele: Diskussionsrunde auf einem Kongress,; als eröffnende oder abschließende Sitzung eines Seminars an der Universität,; Verschiedene Aspekte eines Problems gemeinsam diskutieren ...

Welche Risiken birgt ein Fishbowl?

- Ein Fishbowl eignet sich schlecht für einen Prozess der Entscheidungsfindung, da keine Indikatoren existieren, die ein bestehendes Meinungsbild abbilden können.
- Einige Menschen trauen sich manchmal nicht, sich in den Innenkreis zu setzen.
- Viele Menschen haben Angst, ein Verfahren zu starten, bei dem es nach Beginn keine hierarchischen Möglichkeiten der Steuerung oder des Eingriffs seitens der Veranstaltenden mehr gibt. (Doch genau das ist das Funktion!)

Zukunftswerkstatt

Funktion	Größe	Zeit	Material
mit kreativer Planung Hindernisse überwinden und Einfluss auf Rahmenbedingungen nehmen, langfristige Aktionsplanung	7-100 TN	ein bis drei Tage	Plakate, Moderationsmarker, Klebepunkte zur Auswahl, Kärtchen, etc.

Eine Zukunftswerkstatt ist eine kreative Methode zum Lösen von Problemen und Entwickeln von Ideen in Gruppen. Dabei ist die Zukunftswerkstatt ein ein- bis mehrtätiges in sich rundes und ganzheitliches Verfahren. Es lässt sich damit so gut wie jedes Thema bearbeiten, von der Stadtplanung bis zur „Schule der Zukunft“, von der Produktentwicklung bis zur Planung alternativer Aktionsformen ...

Der Zukunftsforscher Robert Jungk hat eine Form der Zukunftswerkstatt entwickelt: Sie dient dazu, dass Menschen sich politisch einmischen, eigene Aktionen planen und erkennen, welche Hindernisse und strukturelle Rahmenbedingungen ihrer Vorstellung eines selbstbestimmten und gerechten Lebens im Wege stehen, um auch diese langfristig zu überwinden! Die Kreativität und das Wissen jedes und jeder einzelnen soll nutzbar gemacht werden, um nicht alleine sogenannte Experten und Politiker über das Leben aller bestimmen zu lassen. In dieser Methodensammlung kann nur ein kleiner Einblick in die Möglichkeiten des Verfahrens gegeben werden. Daher empfiehlt sich, sich intensiver mit der Methode auseinanderzusetzen und z. B. mal bei MOBIZ- der mobilen Zukunftswerkstatt an Schulen einen Schnupperkurs zu besuchen (Kontakt über paris@jugendbeteiligung.info).

Die drei Phasen einer Zukunftswerkstatt:

1. Kritikphase
2. Phantasie- oder Utopiephase
3. Verwirklichungsphase

1. In der Kritikphase wird alles gesammelt, was einem nicht passt, was ärgert, wütend oder hilflos macht, z. B.: „Was mich an der Schule so richtig stört!“ „Alles, was mich an der Jugendpolitik in meiner Stadt ärgert!“ oder „Die zukünftige Ausrichtung unserer Organisation in der politischen Landschaft – was alles zum Kotzen ist!“

Die Teilnehmenden sollen frei ihre Meckerpunkte aufschreiben. Anschließend stellt jeder seine Punkte vor, ohne darüber zu diskutieren – nur Klärungsfragen dürfen gestellt werden.

2. In der Phantasiephase soll kreativ gesponnen werden. Es werden phantastische und utopische Ideen von einer „besseren Schule“ oder einer „besseren Jugendpolitik“ entwickelt, je bunter, lustiger und verrückter, um so besser! Alles ist erlaubt, es gibt keine Grenzen. Ressourcen, Zeit und Handlungsmacht sind grenzenlos vorhanden!

Zum Beispiel macht die Gruppe dazu ein schriftliches Brainstorming auf vorbereiteten Plakaten: Auf fünf Plakaten stehen unterschiedliche Überschriften, die aus der ersten Runde entwickelt wurden – was waren die fünf großen und übergeordneten Themen der Kritikphase? Die Gruppe wandert zwischen den Plakaten hin- und her und lässt ihrer Kreativität freien Lauf. Am besten liest anschließend jeweils einer aus der Gruppe eines der Plakate vor. Fällt dann noch jemandem etwas Sinniges ein, so wird das unbedingt noch auf dem Plakat notiert!

3. In der Verwirklichungsphase wird geprüft, welche der phantastischen Ideen oder welche Annäherung an eine der Ideen in die Wirklichkeit umgesetzt „hinübergerettet“ werden können. Aktionen werden geplant. In dieser Phase wird nach und nach gemeinsam erarbeitet, welche Ideen realistisch umsetzbar sind und woran sie scheitern könnten. Dabei wird überlegt, welche Rahmenbedingungen geändert werden müssten, um ein Scheitern zu verhindern. Die Gruppe entscheidet, wie sie Einfluss auf die Veränderung der Rahmenbedingungen nehmen kann. Dies geschieht Schritt für Schritt.

Diese Phase motiviert besonders, wenn in Kleingruppen die einzelnen Plakate bearbeitet werden. Gebt mindestens eineinhalb Stunden Zeit für die erste Arbeitsgruppenphase. Die Kleingruppen gehen frei nach dem Kriterium vor, welche Projekte sie grundsätzlich für realisierbar halten, zunächst frei von pragmatischen Kriterien. Einige der Ideen werden bei dieser Phase wahrscheinlich schon ausscheiden, andere können zusammengefasst werden.

Nach der ersten Phase wird ein kurzer Bericht zum Stand der Dinge im Plenum abgeliefert. Hier wird darüber ausgetauscht und gemeinsam beraten. Mögliche Hindernisse werden gesammelt.

Dann bildet ihr wieder Kleingruppen. In der zweiten Arbeitsgruppenphase könnt ihr die Projekte nach verschiedenen Kriterien bearbeiten: Wie könnte man die Idee am besten umsetzen? Was würde bei der Umsetzung der Idee helfen? Was würde sie behindern? Wie könnten die Hindernisse überwunden werden? Wen muss man ansprechen? Es kann auch eine Zwischensequenz mit Austausch und Beratung im Plenum eingeschoben werden, in der auch beraten wird, auf welche Ideen man sich konzentrieren will.

Dieses Bearbeiten erleichtert die konkrete Projektplanung. Sind die Arbeitsgruppen fertig, so werden im Plenum mit Hilfe von erstellten Plakaten die einzelnen Ergebnisse der Planung der ganzen Gruppe vorgestellt.

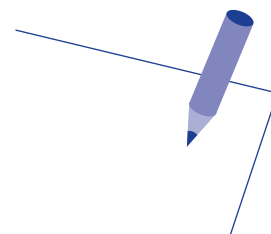
Vorteile:

Die Zukunftswerkstatt ist hilfreich, weil sie der Arbeitsweise einer Schülervertretung oder anderen Jugendgruppen am nächsten kommt. Auch in der Schule muss man in kleineren Gruppen selbst organisiert arbeiten, wenn man Erfolg haben will. Durch die Orientierung an eigenen Vorstellungen ist die Relevanz des Behandelten besser greifbar und wirkt sich positiv auf die Motivation zur Mitarbeit aus. Im Rahmen dieser Methode können die Teilnehmenden kreativ sein und jeder kommt zu Wort. Es geht um Zusammentragen von Ideen, Bedenken und um möglichst einvernehmliches Entscheiden aller Beteiligten.

Hinweis:

Deine Rolle beschränkt sich auf die Moderation. Eventuell gibt es Personen, die sich vorbereitet haben für gelegentliche Denkanstöße.

Die Zukunftswerkstatt stellt eine methodische Leistung dar, die von einer Gruppe ohne Moderation nicht selbst erbracht werden kann.



Open Space

Funktion	Größe	Zeit	Material
offenes Verfahren, basiert auf der Fähigkeit der Selbstorganisation von Gruppen, schafft einen sinnvollen und anregenden Rahmen für wirkungsvolle Beteiligung	7-200 TN	4-16 Stunden (auf drei Tage verteilt)	großen Raum; verschiedene Arbeitsecken mit Plakaten, Palaktschreibern, Kärtchen, ausreichend Pinnwände, schwarzes Brett

open space ist wie die Zukunftswerkstatt ganzheitlich und baut aufeinander auf. Beide Großgruppenmethoden eignen sich abgewandelt auch für Sequenzen in kleineren Gruppen und finden nicht nur deshalb in dieser Methodensammlung eine kurze Vorstellung. Dahinter steckt jedoch noch viel mehr Wissen und umfangreicher Philosophie, dass sie eigene Mappen und Bücher füllen, deren vertiefte Lektüre an dieser Stelle empfohlen wird! (siehe Literaturliste)

Harrison Owen (USA) hat zu Beginn der 80er Jahre das kreative Potential von Pausen entdeckt und hat sich gefragt: Wie lassen sich die Lebendigkeit und Produktivität einer „Kaffeepause“ als Prinzipien auf eine ganze Veranstaltung übertragen? Folgende Prinzipien hat er herausgestellt:

- Fachsimpeln bei Kaffee/Tee/Zigarette ist produktiv, energiegeladen und selbstbestimmt,
- Begegnung durch Zufall und Kontaktbörse,
- informell, jedoch möglichst transparent und von allen gestalt- und beeinflussbar,
- trotz allem oder gerade deshalb ergebnisorientiertes Arbeiten.

Open Space ist ein Verfahren, das heute in über 90 Ländern eingesetzt wird. Im Open Space lässt sich eine handlungsorientierte Aktionsplanung genauso realisieren, wie eine inhaltliche Auseinandersetzungen unter vielen Personen. Es eignet sich besonders für konfliktrichtige oder komplexe Aufgabenstellungen, deren Lösung allen unter den Nägeln brennt oder für Themen mit einer starken Identifikation der Gruppe! Das hochgradig beteiligende Verfahren setzt auf:

- Selbstorganisation statt Kontrolle
- Verantwortung jedes Einzelnen
- Die Teilnehmenden entscheiden selbst, was für sie wichtig ist und wie sie ihre Zeit nutzen!

Damit das gerecht ist, braucht es einen klar nachvollziehbaren Rahmen, einen definierten Beginn- und Endzeitpunkt sowie verbindliche Räume der Kommunikation und des Austausches (z. B. Marktplatz, Schwarzes Brett, schriftliche Dokumentation, gemeinsamer Kreis als Ausgangs- und Treffpunkt).

Die Grundsätze im Open Space gelten folgende Grundsätze, die als tragender Rahmen für die Selbstorganisation mit den Teilnehmenden vereinbart werden. Am besten gut visualisiert aufhängen und erklären!

1. Die, die da sind, sind genau die Richtigen!

Wer immer kommt, ist gerade die richtige Person. Ich wende mich den Personen zu, mit denen ich hier zusammen bin und lasse mich auf sie, auf ihre Gedanken, ihre Ideen und auf ihre Fragen ein.

2. Was auch immer geschieht: Es ist das einzige, was geschehen kann.

Es ist nicht wichtig, ob irgendetwas hätte geschehen können, sollen oder müssen. Das was hier geschieht ist richtig und wichtig, wenn ich dafür mit Verantwortung übernehme.



3. Es fängt an, wenn die Zeit reif ist.

Ein genialer Einfall und eine bahnbrechende Idee kommen nicht auf Bestellung. Ich kann gelassen auf den richtigen Zeitpunkt warten, dass etwas passieren wird.

4. Vorbei ist vorbei! Nicht vorbei ist nicht vorbei.

Ich gehe mit meiner Zeit produktiv um. Wenn eine Aufgabe erledigt ist, wende ich mich anderen Dingen zu. Wenn die vereinbarte Zeit abgelaufen ist, ist das, was wir nicht bearbeitet haben, nicht bearbeitet. Wenn es gerade erst beginnt, spannend zu werden, dann verabreden wir uns neu!

5. Jedes Thema hat ein zu Hause!

Auf dem Marktplatz werden die Anliegen aller Teilnehmenden gesammelt, auf dem Schwarzen Brett visualisiert und mit Uhrzeiten und Räumen versehen. So wissen immer alle Bescheid, wo welches Thema zu finden ist! In den Kleingruppen werden die Ergebnisse in kurzen und präzisen Protokollen festgehalten, die auf der Doku-Wand (Markplatz, Schwarzes Brett, usw.) veröffentlicht werden und mit Kommentaren versehen werden können. Am Ende jedes Tages gibt es die Protokolle für alle Teilnehmenden zusammengestellt und kopiert (Redaktionsgruppe bilden!).

Das Gesetz der zwei Füße!

Die Teilnehmenden können von Gruppe zu Gruppe „wandern“, so wie sie es für sinnvoll halten. Als Teilnehmerin oder Teilnehmer kann ich „Hummel“ oder „Schmetterling“ sein und eine Gruppe mit meiner Abwesenheit ehren, wenn ich weder etwas beitragen, noch etwas lernen kann. Einige Teilnehmende können sich wie „Hummel“ verhalten von einer Gruppe zur nächsten ziehen, ihr Wissen einbringen und gute Ideen weitergeben. Andere sind eher „Schmetterlinge“, sie nehmen keine aktive Rolle ein, sondern nutzen ihren Freiraum und entwickeln daraus besondere Impulse für den Prozess der gesamten Gruppe.

Die Ermahnung: Augen auf! Mit Überraschungen ist zu rechnen!

Damit Raum für Neues und Überraschendes entstehen kann, werden die alten Meinungen und Lieblingsvorstellungen für die Dauer der Veranstaltung auf die Seite gelegt.

Die Rollen im Open Space:

Facilitators sind Lernförderer und Begleiter. Sie halten sich aus der Arbeit der Kleingruppen heraus. Sie eröffnen den Open Space, erklären die Grundsätze, das Gesetz und die Ermahnung und richten die Räumlichkeiten her. Ansonsten achten sie darauf, dass zu Beginn ausreichend Zeit ist, um die Anliegen zu sammeln und auf die unterschiedlichen Zeiten zu verteilen. Es können mehrere Phasen zu drei Zeiten verabredet werden, z. B. zwei Arbeitsgruppenphasen à 1½h bis 4h, eine Verabredungs- und Planungsphase à ½h bis 3h. Die Phasen werden von den gemeinsamen Treffen aller im Kreis unterbrochen, mit der Möglichkeit, jeweils neue Anliegen zu sammeln.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind Teil-Nehmer und Teil-Geber. Sie sind emanzipierte Menschen, die eigene Entscheidungen treffen und Verantwortung übernehmen, für das, was ihnen wichtig ist. Sie formulieren ihre Anliegen als Fragen, Ideen oder Themen, über die sie sich austauschen wollen.

Quelle: Open Space. Sonderdruck aus dem Führungskräftebuch des Deutschen Roten Kreuzes.
Jo Töpfer, Michael M. Pannwitz, Michael Pannwitz jr. boscop -- berlin Open Space cooperative

Mehr über Open Space:

www.openspaceworld.org – Open Space weltweit

www.openspaceworld.com – die Website von Harrison Owen

www.joconsult.de, www.michaelpannwitz.de – Website mit allem, was zu Open Space gehört

www.boscop.de – berlin open space cooperative



Links und weitere Methodensammlungen

www.servicestelle-jugendbeteiligung.de/praxistipps

www.swa-programm.de/evaluation/index_html/methoden
Methoden der (Selbst-)Evaluation

www.learn-line.nrw.de/angebote/uekontaktschulen/medio/Methoden/dat_met/a_z/in_az.htm
Methoden zur Visualisierung, zum Lernen und Themen bearbeiten

www.mitost.de/publikationen/editionen.php
www.theodor-heuss-kolleg.de/documents/europa_machen_2_gesamt_300dpi.pdf
Drei Methodenhandbücher zum Herunterladen:
Band 3: Europa machen! Projektmanagement für ehrenamtliche Projekte und Initiativen
Band 7: Bildungsziel: Bürger – Methodenhandbuch für multinationale Seminare
Band 9: Mit Phantasie verändern – Kreative Methoden für multinationale Seminare

www.beteiligung-ist-machbar.net

Literatur zu Moderation

Bataillard, Victor: Die Pinwand-Technik. Neuland Verlag, Künzell 1999. (50 Seiten)
Die zentralen Techniken der Moderation kurz und knapp dargestellt.

Klebert, Karin; Schrader, Einhard; Straub, Walter G.: KurzModeration. Windmühle Verlag, Hamburg 2003. (166 Seiten)
Praxisnahes Buch mit zahlreichen Beispielen aus unterschiedlichsten Anwendungs- und Themenfeldern.

Klebert, Karin; Schrader, Einhard; Straub, Walter G.: Moderations-Methode: das Standardwerk. Windmühle Verlag, Hamburg 2002. (232 Seiten)
Standardwerk zur Moderation mit Geschichte der Moderation, zahlreichen Beispielen, Methoden, möglichen Anwendungsfehlern und wie man sie vermeidet.

Koch, Gerd: Die erfolgreiche Moderation. Verlag Moderne Industrie, Landsberg am Lech 1992. (200 Seiten)
Praxisnahes Buch ohne detaillierte Darstellung der Einzeltechniken aber mit interessanten Gedanken rund um Moderationen.

Lipp, Ulrich; Will, Hermann: Das Große Workshop Buch. Beltz Verlag, Weinheim, Basel 2004. (295 Seiten)
Prima „Schmökerbuch“ zur teilnehmeraktivierenden Konzeption und Durchführung von Workshops.

Neuland, Michele: Neuland-Moderation. Neuland Verlag, Bonn 2003. (311 Seiten)
Das Standardwerk aus dem Hause Neuland.

Seifert, Josef W.: Visualisieren, Präsentieren, Moderieren: das Standardwerk. Deutscher Sparkassenverlag, Stuttgart 2005. (187 Seiten)

Sperling, Jan Bodo; Wasseveld, Jacqueline: Führungsaufgabe Moderation. WRS Verlag, Planegg 2000. (152 Seiten)
Ein praxisnahes Buch mit vielen Beispielen. Mit guter Struktur und in verständlicher Sprache geschrieben.

Tosch, Michael: Besprechungen moderieren. Neuland Verlag, Bonn 2002. (82 Seiten)
Das unterhaltsam geschriebene Buch schildert in 10 Schritten die Vorteile der Moderationsmethode in Besprechungen.

Wohlgemuth, André C. [Hrsg.]: Moderation in Organisationen. Haupt Verlag, Stuttgart 1995. (147 Seiten)
Eine Aufsatzsammlung mit interessanten, vor allem auch geschichtlichen, philosophischen und theoretischen Hintergrundinformationen.



In konkreten Anwendungsgebieten:

Birkenbihl, Vera F.: Kommunikation für Könnern schnell trainiert, Verlag moderne industrie AG, Landsberg, 2000.

Dauscher, Ulrich ; Maleh, Carole: Moderationsmethode und Zukunftswerkstatt. Luchterhand-Verlag, Augsburg 2006. (200 Seiten)
Praxisnahes Handbuch, in dem neben der Moderationsmethode auch die Methode der Zukunftswerkstatt bzw. die Verknüpfung beider Ansätze dargestellt wird

Neuland, Michèle [Hrsg.]: Schüler wollen lernen: lebendiges Lernen mit der Neuland-Moderation, Neuland Verlag, Eichenzell 1995. (270 Seiten)

Eine Sammlung von Aufsätzen und Praxisbeispielen, wie Moderationsmethode im System „Schule“ einsetzbar ist.

Owen, Harrison: Erweiterung des Möglichen, Die Entdeckung von Open Space. Klett-Cotta Verlag, Stuttgart 2001. (172 Seiten)
Entwicklung und Historie des Open Space.

Owen, Harrison: Open Space Technology: ein Leitfaden für die Praxis. Klett-Cotta Verlag, Stuttgart 2001. (193 Seiten)
Praktisches Anwenderhandbuch zum Open Space von dem „Erfinder“ der Methode.

Redlich, Alexander: Konflikt-Moderation: Handlungsstrategien für alle, die mit Gruppen arbeiten. Windmühle Verlag, Hamburg 1996. (210 Seiten)

Klasse Buch mit Fallbeispielen, Phasenmodellen. Viele Erfahrungen unterschiedlicher Moderatoren sind eingeflossen und zusammengefasst.

Weisbord, Marvin R.; Janoff, Sandra: Future Search, Die Zukunftskonferenz, Wie Organisationen zu Zielsetzungen und gemeinsamen Handeln finden. Klett-Cotta Verlag, Stuttgart 2001. (224 Seiten)

Konferenzmethode, bei der der Schwerpunkt darauf gelegt wird, dass alle Beteiligte an dem Prozess beteiligt werden.



3. Spielsammlung und alternative Seminarmethoden

Seitdem es Menschen gibt, gibt es Spiele. Der Mensch reflektiert, erforscht und erkennt die Welt zu allererst im Kinderspiel. Der Ruf, dass das Spielen später Kinderkram sei, hängt dem Spiel leider oftmals an. Dabei ist die Begeisterung, etwa für ein Fußballspiel, ein Basketballspiel oder auch für ein Knobelspiel fast jedem Erwachsenen bekannt. Auch junge Menschen und Erwachsene können im Spiel aufgehen, sich erholen, etwas lernen und gemeinsam Spaß haben. Es geht nur darum, das richtige Spiel für die richtige Situation und die richtige Zielgruppe auszuwählen. Denn Spiele erfüllen unterschiedliche Funktionen. Es gibt **Lernspiele** die den Spielenden Wissen zu Themen oder bestimmte Fertigkeiten vermitteln und es gibt Spiele, die **einfach nur Spaß** machen und das **Gruppengefühl stärken**. Nach einem **Auflockerungsspiel** ist die Stimmung angeregt. In einer zu aufgedrehten Stimmung kann ein sinnvoll eingesetztes **Konzentrationspiel** wiederum die Energie der Gruppe sammeln und auf eine schwierige Arbeitsphase vorbereiten. Spiele können auch gut **zur Pausengestaltung** eingesetzt werden, damit alle Köpfe und Gedanken frei werden und auftanken können ...

Als Seminarleiterin¹ und Seminarleiter, Teamerin und Teamer eines Workshops oder in der Rolle des Moderators hast du großen Einfluss auf die Atmosphäre für die Teilnehmenden. In deinem Projekt oder deiner Jugendorganisation kannst du dir Spiele aussuchen, um euer gemeinsames Gruppengefühl zu stärken ... Benutze die Spielsammlung und probiere die Spiele aus, auf die du selber Lust hast und bei denen du dich sicher fühlst. Dein Spaß und deine Sicherheit in der Rolle der Spielleitung werden sich auf die Mitspielenden übertragen!

Anschließend an die Spielsammlung findest du einige alternative Seminarmethoden. Im Unterschied zu einer neutralen Moderation gilt es bei einem Seminar, Inhalte zu transportieren und die TN arbeiten an einem vorgegebenen Thema. Doch auch in einem Seminar kann methodisch gearbeitet werden und gerade der Einstieg und das Beschäftigen mit dem Thema können spielerisch und kreativ erfolgen, so dass inhaltlich auch mehr hängen bleibt und die TN von Anfang an Spaß in der Gruppe haben.

¹ Um den Lesefluss zu erleichtern wird weiter hauptsächlich die männliche Form verwendet, gemeint sind aber immer alle Personen, egal welchen Geschlechts. Da die deutsche Sprache patriarchalisch ist, gilt die männliche Pluralform für alle, wogegen dieser Text nicht vorzugehen vermag. Hin und wieder ist eine weibliche „Stolperfalle“ eingebaut oder es tauchen substantivierte Formen auf, z. B. die Spielenden. Wer gerne konsequent eine gleichberechtigte Sprache verwenden will findet 12 hilfreiche Regeln dazu unter: www.planung.unizh.ch/dienstleistungen/leitfaden_2003.pdf



3.1 Kennenlernspiele

Spiele zum Kennenlernen sind in vieler Hinsicht wertvoll: Durch das gemeinsame Spielen lockert sich die Atmosphäre, die zu Beginn oft noch ein wenig distanziert ist, es entsteht ein erstes Gruppengefühl und alle in der Gruppe treten in einen Kontakt miteinander.

Die ersten Spiele in diesem Teil helfen, die Atmosphäre des Ankommens zu gestalten, die folgenden, um die vielen neuen Namen zu behalten. Die anschließenden Spiele möchten mehr Persönliches von den Mitspielenden wissen. Eine Kombination ist sinnvoll!

Kanon klopfen

Funktion Einsteigen, Bewegen, Abbau von Spannungen
Größe ab 8 TN
Zeit 5 Min.

Der Kanon dieser besonderen Art ist kein Gesangs-, sondern ein Bewegungskanon, der sich zum Begrüßen eignet. Der Ablauf muss zunächst einmal rhythmisch eingeübt werden:

- jede Person stampft viermal mit dem rechten und linken Fuß abwechselnd auf den Boden
- schlägt sich viermal auf die Oberschenkel
- klatscht viermal in die Hände
- springt zweimal in die Luft und ruft laut: „Hallo!“

Wenn der Ablauf geübt worden ist, wird die Gruppe in vier Teilgruppen geteilt (z. B. Bass, Bariton, Tenor, Sopran). Die erste Gruppe beginnt mit dem Stampfen, danach setzt die zweite Gruppe ein, während die erste Gruppe klatscht, es folgt der Einsatz der dritten Gruppe, usw. Besonders Spaß macht es, leise zu beginnen und immer lauter zu werden. Auch die Geschwindigkeit kann dabei erhöht werden ...

Hinweis: Funktioniert bei mehrtägigen Veranstaltungen oder in wiederkehrenden Gelegenheiten gut als Ritual.

Quelle: Krowatschek, Dieter: 177x Spaß im Unterricht. borgmann publishing GmbH, Dortmund 1996 .

Ballontanz

Funktion Kontaktaufnahmen, Kennen Lernen, Bewegen
Größe 10-30 TN
Zeit 15 Min.
Material begrenzter Platz, je TN einen Luftballon, Ersatz, dicke Folienstifte, gute Musik

Jeder Spielende erhält einen Luftballon, bläst ihn auf und beschriftet den Ballon mit dem eigenen Namen. Alle begeben sich mit ihrem Ballon auf die begrenzte Tanzfläche. Während des Tanzes werden die Luftballons hochgeworfen. Alle Spielende bemühen sich, alle ihre Ballons in der Luft zu halten: mit Armen, Kopf, Händen, Füßen, etc. Sobald die Musik abbricht, greift jeder nach einem beliebigen Luftballon und versucht sehr schnell die Person zu finden, deren Name auf dem Ballon steht. Die Ballons werden getauscht – und weiter geht die Suche, bis die Musik wieder einsetzt. Das Spiel endet, wenn die meisten müde sind oder alle ihren Ball wieder haben.

Variation: In einer Zwischenrunde, z. B. mit anderer Musik, können die Spieler zu zweit so miteinander tanzen, dass der Ballon zwischen ihnen nicht zu Boden fällt (während sie einen zweiten Ballon versuchen, in der Luft zu halten).

Hinweis: Bei Gruppen, die sich kaum oder gar nicht kennen, sollte jeder TN ein Namensschild tragen (entweder auf der Brust oder auf dem Rücken). Dafür eignet sich einfaches Klebeband, das beschriftet werden kann.

Quelle: Fritz, Jürgen: Mainzer Spielkartei. Matthias-Grünwald-Verlag – Mainz.



powered by
YOUTH BANK

Indianerstamm

Funktion Namen gut merken und behalten können
Größe bis 20 TN
Zeit 20 Min.

Ihr steht in einem Kreis. Jeder aus der Gruppe denkt sich vor dem eigenen Namen ein Adjektiv aus, das mit dem gleichen Buchstaben beginnt, wie der eigene Name, z. B. „angstvolle Anita“, „begabte Borjana“, „chaotische Claudia.“ Einer beginnt, den eigenen Namen mit Adjektiv zu nennen, die nächste Person muss diesen wiederholen und dann den eigenen Namen mit Adjektiv nennen, die nächste die beiden vorgehenden Adjektiv-Namen und den eigenen, usw. bis die letzte alle genannt hat: „Das ist die angstvolle Anita, die begabte Borjana, ... und ich bin der charismatische Christian.“

Variation 1: Das gleiche könnt ihr als „Zoobesuch“ gestalten, nur dass ein Tiername statt eines Adjektivs gefunden werden muss, der mit dem gleichen Buchstaben beginnt.

Variation 2: Statt des Adjektivs denkt ihr euch eine Bewegung oder eine Geste aus, die zu euch passt und die nachgemacht werden muss.

Variation 3: Kombination aus Begriff und Geste und Namen.

Namensgeschichte

Funktion Namen gut merken
Größe bis 25 TN
Zeit 20-30 Min.
Material Maskottchen

Jeder Name oder Spitzname hat eine Geschichte. Die wird hier erzählt. Du lässt das Maskottchen oder einen anderen handlichen Gegenstand umherwandern. Wer das Maskottchen in der Hand hat, erzählt die Geschichte seines Namens oder denkt sich eine dazu aus, die einem gefällt. Was bedeutet der Name? Wo kommt er her? Gefällt der Name? Das Maskottchen wird dann an den weitergegeben, an dessen Namensgeschichte man als nächstes interessiert ist.

Ballwurf

Funktion Namen merken, in der Gruppe eine Aufgabe meistern
Größe 7-25 TN
Zeit 10 Min.
Material 2-3 Bälle

Alle sitzen im Kreis. Jeder stellt sich mit seinem Namen vor. In der ersten Runde wird ein Ball herumgeworfen, wer ihn fängt, sagt seinen eigenen Namen. In der zweiten Runde wird der Name genannt, zu dem der Ball geworfen wird. Jeder sollte den Ball einmal gefangen haben. Nun könnt ihr nach und nach auch noch weitere Bälle hinzugefügt werden, die immer in gleicher Reihenfolge einander zugeworfen werden. Wie viele Bälle könnt ihr gleichzeitig in der Luft halten?



powered by
YOUTH BANK

Partnerinterview

Funktion Vorstellung mit Daten, Befinden und Visionen
Größe bis 24 TN
Zeit 60 Min.
Material Wandplakate

Ihr geht zu zweit zusammen, jedes Paar bekommt zwei Wandplakate und zwei Stifte. Nun habt ihr 20 Min. Zeit, euch gegenseitig auf das Wandplakat zu zeichnen und zu beschriften, z. B. indem sich eine Person auf das Plakat legt und die andere ihren Umriss zeichnet. Das Plakat wird in drei Teile geteilt, in das untere Drittel, wo sich die Beine befinden, werden Daten zu Person geschrieben. Ins mittlere Drittel, wo sich der Bauch befindet, wird über das momentane „Bauchgefühl“ geschrieben (Befinden, allgemeines Gefühl bezüglich des eigenen Lebens oder der Veranstaltung) und in das oberste Drittel, wo der Kopf sich befindet, kommen Visionen (persönliche Zukunftsvisionen, Vorstellungen über den Workshop). Danach findet ihr euch wieder in der Gruppe zusammen und stellt euren Partner anhand der Zeichnung vor.

Hinweis: Die Wandplakate im Raum aufhängen, so seht ihr immer, wer wer ist.

Urlaubskarte

Funktion Vorstellung der Person mit Eigenschaften, Befinden
Größe bis 25 TN
Zeit 30 Min.
Material Postkartensammlung

In der Mitte des Kreises befindet sich ein Haufen Postkarten mit unterschiedlichen Aufdrucken. Ihr sucht euch eine Postkarte heraus, die euch am besten gefällt, oder von der ihr denkt, dass sie eure Person am Besten beschreibt. In einer Runde stellt ihr nun eure Postkarte vor, warum ihr dieses Motiv gewählt hat und inwiefern es etwas über euch aussagt.

Die Postkarte dient dazu, über einen visuellen/bildlichen Impulsgeber einen anderen Zugang zu einem Thema zu geben. Hier muss man sich ein bisschen von seinem Kopf lösen und mehr assoziativ denken. „Ich fühle mich gerade wie dieses verrostete Fahrrad! Eigentlich kann ich mich sportlich dynamisch fortbewegen, aber praktisch komme ich nicht mehr dazu, sondern lehne nur noch an der Wand und warte darauf, dass ich endlich mal wieder eine richtige Tour unternehmen kann ...“

Wenn ich nicht hier wäre

Funktion Vorstellung mit persönlichen Angaben
Größe bis 20 TN
Zeit 30 Min.
Material Knete

Für dieses Spiel brauchst du Knete in verschiedenen Farben. Jeder soll nun die Frage „Wo wäre ich, wenn ich nicht hier wäre?“ mit Formen beantworten. Lass nicht mehr als fünf Minuten Zeit für das Gestalten der Knetgebilde. Das bunte Sammelsurium wird dann in der Mitte ausgestellt und jeder stellt sein Kunstwerk vor. Es dürfen auch Fragen gestellt werden. Die Person, die sich als letztes vorgestellt hat, darf das Knetgebilde auswählen, das als nächstes vorgestellt werden soll.



Symbolvorstellung

Funktion Vorstellung mit persönlichem Gegenstand
Größe bis 20 TN
Zeit 30 Min.

Jeder legt etwas, was er bei sich trägt in die Runde, z. B. einen Schlüssel, und lässt diesen Gegenstand, wenn er an der Reihe ist, erzählen: „Ich bin Katjas Schlüssel und begleite sie auf allen Wegen – ich möchte euch einiges über sie erzählen: Sie mag ...“ Funktion dieser Art der Vorstellung ist, viel über sich selber in der dritten Person zu erzählen, manchmal fällt es leichter, so über sich zu erzählen und man kommt auf ganz andere Ideen als sonst.

Heißer Stuhl

Funktion längeres und intensiveres Kennen lernen
Größe 5-15 TN
Zeit 50 Min.
Material Stuhlhalbkreis

Ihr sitzt in einem offenen Halbkreis, vor euch steht ein leerer Stuhl. Du als Spielleitung setzt dich auf diesen Stuhl und forderst die Gruppe auf, dich all das zu fragen, was sie jetzt gerne von dir wissen würde. Jeder darf eine Frage stellen. Hat jeder seine Frage gestellt und du alle beantwortet, setzt du dich auf einen Stuhl in der Runde und der „heiße Stuhl“ wird von jemand anderem eingenommen. Möchte jemand auf eine Frage (noch) nicht antworten, so sagt er einfach „Weiter!“
Variante: Der heiße Stuhl kann auch im Verlauf des Seminars gespielt werden. Aber Vorsicht: Je länger sich die Gruppe kennt, umso heißer kann der Stuhl werden.



4.2. Energizer

Energie gebende und anregende Spiele eignen sich zu Beginn einer Veranstaltung oder vor einer Pause oder an Stelle einer kurzen Pause. Denn fast immer ist die Atmosphäre nach so einem Muntermacher angenehmer und ergiebiger.

Shake Hands

Funktion Bewegung, alle TN miteinander in kurzen Kontakt bringen, Begrüßung
TN 7–25 TN
Zeit 3 Min.

Alle im Raum stehen auf, schütteln sich die Hände und begrüßen sich. Innerhalb eines strikten Zeitlimits von einer Minute (ca. drei Minuten bei 25 Personen) soll jeder TN allen anderen die Hand geschüttelt haben.

Hinweis: Durch das schnelle Wechseln wird die Energie erneuert und die Gruppe hat außerdem die Gelegenheit, jeden einzelnen zur Kenntnis zu nehmen. Zusätzlich hat jeder bereits einmal in der Gruppe mit jedem kurz laut geredet, was insbesondere für die Ruhigeren in der Gruppe nicht selbstverständlich ist. Gutes Spiel für den Tagesanfang!

Zulu

Funktion Bewegung, Gruppe konstituierend
TN ab 10 TN
Zeit 15 Min.

Alle stehen im Kreis und singen zunächst gemeinsam einmal folgenden Text (Die Melodie ist relativ unwichtig):

„If you look at me – a Zulu you can see
 If you stand by me – a Zulu you will be!
 Hey, Zulu: Attention go on!“

Dann rufst du als Spielleitung: „Right Hand!“ und singst den Text noch einmal, während ihr euch alle im Takt mit der rechten Hand auf den rechten Oberschenkel klopft. Du erweiterst das Lied nach jedem Singen ein neues Körperteil: „Hey, Zulu: Attention go on! Right Hand, left hand!“ Alle müssen mit beiden Händen auf die Beine klopfen und erneut das Lied singen, das um „right foot“ ergänzt wird (mit dem rechten Fuß stampfen). Beim nächsten Durchgang kommt „left foot“ dazu (nun mit beiden Füßen gleichzeitig hüpfen). Dann könnt ihr die verschiedenen Elemente kombinieren:

„in a circle“ = im Kreis hüpfen
 „backwards“ = rückwärts im Kreis hüpfen
 „spin“ = um die eigene Achse drehen und im Kreis hüpfen
 „head shake“ = Kopf schütteln
 „tongue out“ = Zunge rausstrecken – aber bitte nicht in Kombination mit „head shake“!

Das Spiel könnt ihr so lange spielen, bis ihr zusammenbrecht.

Vorteil: Während dem Singen entwickelt sich durch die hinzukommenden Bewegungen eine sehr schöne Dynamik, die das Gruppengefühl stärkt.

Hinweis: Das Spiel funktioniert nur, wenn alle mitmachen. Wenn sich einer nicht beteiligt, kommen sich die anderen schnell kindisch vor, was hemmend wirken kann.



Gordischer Knoten

Funktion Bewegung, Zusammenarbeit, vor einer Arbeitsphase
Größe ab 10 TN
Zeit 20 Min.

Alle TN stehen in einem Kreis, Schulter an Schulter und ballen die linke Hand zur Faust, die rechte Hand bleibt geöffnet. Dann sollen alle die Augen schließen, die Arme nach vorne strecken und aufeinander zu gehen, so dass jeder mit der rechten Hand nach einer Faust greifen kann. Wenn je beide Hände verbunden sind, können die Augen geöffnet werden und die Fäuste öffnen sich, um richtig nach der anderen Hand zu greifen. Jetzt wird versucht, sich soweit zu entknoten, wie es geht – ohne einander los zu lassen!

Kuss und Biss

Funktion Auflockern, heitere Stimmung
Größe 7-25 TN
Zeit 7 Min.

Stellt euch in einen Kreis. Nennt der Person zu eurer Rechten etwas Sichtbares, das ihr an ihr mögt (etwas, was an sie trägt oder ein Körperteil). Dann nennt der Person zu eurer Linken etwas, was ihr an ihr nicht mögt (es soll wieder sichtbar sein). Seid aber nicht verletzend! Wenn das alle getan haben, muss jeder die Stelle an der rechten Person beißen, von der er gesagt hat, dass er sie mag und die Stelle bei der linken Person küssen, die nicht gemocht wurde. Das Spiel ist gut für ein paar Lacher. Es kann aber nur einmal in einer Gruppe gespielt werden, weil beim zweiten Mal der Überraschungseffekt verloren geht!

Hinweis: Für dieses Spiel sollte sich die Gruppe schon ein bisschen kennen.

Maschine

Funktion Bewegung, Interaktion, Zusammenarbeit, phantasievoll
Größe ab 10 TN
Zeit 20 Min.

Euer Ziel ist, eine Maschine aus Menschen zu bauen, in der jeder Mensch ständig die gleiche Bewegung ausführt und wiederholt. Dabei greift ein Teil zahnradergleich in das andere. Die Gruppe baut die Maschine Teil für Teil auf. Du als Spielleiter gehst in die Mitte und machst eine Bewegung vor und ein unterstützendes Geräusch dazu, z. B. hebst du deinen linken Arm und pfeifst dazu. Ein Zweiter stellt sich dazu, berührt dich als Ersten irgendwo und macht ebenfalls eine Bewegung, z. B. fasst er dich an deiner rechten Schulter und schüttelt den Kopf in dem Rhythmus, in dem du den Arm hebst und senkst ... Nach und nach kommen immer mehr in die Mitte, bis alle in die Maschine integriert sind. Ihr könnt dazu Hupen, Pfeifen, wie ein Motor brummen, Summen...



powered by
YOUTH BANK

Pferderennen

Funktion Bewegung
Größe ab 10 TN
Zeit 5 Min.

Ihr kniet euch alle in einen Kreis auf den Boden, eure Knie dicht an dicht. Ihr seid Pferde in einem Pferderennen, der Verlauf des Rennens wird von dir als Spielleiter bestimmt. Du kniest ebenfalls im Kreis und kommentierst von dort das Pferderennen. Natürlich gibt es während des Rennens Hindernisse, die werden von dir bekannt gegeben und durch Laute und Bewegungen veranschaulicht. Alle TN sollen die Bewegung und Geräusche solange nachmachen bis du ein neues Kommando gibst. Erkläre zu Beginn des Spiels die verschiedenen Laute und Bewegungen und mache sie vor, die TN sollen alle mitmachen.

Normales Reiten: Hände klopfen auf die Schenkel mit verschiedener Lautstärke und Geschwindigkeit: Schritt, Trab oder Galopp.

Hürde: Hände heben und „huiii“ sagen.

Linkskurve: nach links beugen

Rechtskurve: nach rechts beugen

Strauch: an der Seite, an der der Strauch steht (links / rechts) mit der Hand am Kopf vorbeifahren und zischen.

Ast: ducken und „nnnnngggg“ sagen.

Tribüne: Winken und das Geschrei der Fans imitieren.

Die Queen: aufrichten und mit der Hand langsam winken

Die Geräusche und Bewegungen könnt ihr beliebig variieren und ergänzen.

Schüttel Schüttel

Funktion Bewegung, eignet sich für große Gruppen, auch als Einstieg da jeder Name einmal genannt wird
Größe ab 10-100 TN
Zeit 5-10 Min.

Ihr steht lose im Kreis oder im Raum verteilt, mit Blick nach vorne. Einer beginnt zu singen:

„Schüttel rechts, Schüttel, Schüttel, Schüttel, Schüttel, Schüttel“ (Arme rechts zur Seite schütteln)

„Schüttel links, Schüttel, Schüttel, Schüttel, Schüttel, Schüttel“ (Arme links zur Seite schütteln)

„Schüttel oben, Schüttel Schüttel, Schüttel, Schüttel, Schüttel“ (Arme oben schütteln)

„Schüttel unten, Schüttel, Schüttel, Schüttel, Schüttel, Schüttel“ (Arme nach unten schütteln)

Darauffin wendet er sich an eine andere Person im Kreis: „Hey, Marco, du bist ein toller Typ, schüttel du doch einfach mit!“

Gemeinsam singen sie den oberen Text und machen die vorgegebenen Bewegungen. Die vorher angesprochen Person („Marco“) spricht eine neue Person an „Hey, Senan, du bist ein toller Typ...“ So geht es weiter, bis letztlich alle im Kreis Stehenden singen und sich schütteln.



Luftballonlauf

Funktion Bewegung, Kooperation
Größe 10-20 TN
Zeit 20 Min.
Material Luftballons, freie Fläche

Teilt euch in zwei Gruppen auf und einigt euch auf einen kleinen Parcours durch den Raum oder im Freien. Jedes Team stellt sich hintereinander in einer Reihe auf und klemmt je einen Luftballon zwischen Vorder- und Hintermann. Wenn das Startzeichen gegeben wird, setzt ihr euch als Schlange in Bewegung. Passt auf, dass ihr keinen Luftballon verliert! Das Team, das als erstes ankommt, hat gewonnen!

Zwerg, Fee, Riese

Funktion Bewegung
Größe ab 15 TN
Zeit 10 Min.
Material Freie Fläche, Mittellinie

Das Spiel ähnelt ein wenig dem Schnick-Schnack-Schnuck-Knobeln, nur wird es mit Fee, Zwerg und Riese gespielt. Ihr bildet zwei Gruppen und zieht einen Strich durch den Raum, für eine Gruppe auf je einer Seite. Um das Spielfeld herum gibt es eine Ziellinie. Vor jeder Spielrunde einigt ihr euch in Murmelrunden in eurer Gruppe auf eine der drei Figuren, um diese darzustellen. Dann stellt ihr euch an der Mittellinie einander gegenüber und auf das Signal der Spielleitung zeigt ihr eure Figur. Und so stellt ihr eure Figuren dar:

Zwerg: hockt sich nieder und macht „mimimimi...“

Fee: streckt die Arme aus, bewegt die Finger und macht „ssssssssss...“

Riese: hebt die Arme und brüllt

Die Gruppe mit der stärkeren Figur versucht die schwächere Gruppe zu fangen, die schwächere Gruppe flieht hinter die Ziellinie. Wer vor der Ziellinie gefangen wird, muss in die andere Gruppe überwechseln. Die Gruppe, die am Ende die meisten Mitglieder hat, hat gewonnen! Aber welche Figur ist die stärkere? Also: Zwerg gewinnt gegen Fee, Fee gewinnt gegen Riese und Riese gewinnt gegen Zwerg.

Die Sonne scheint...

Funktion Bewegung, Plätze tauschen, inhaltlicher Einstieg, Stimmungsabfrage
Größe ab 10 TN
Zeit 15 Min.

Alle sitzen im Kreis, es gibt einen Stuhl weniger als Mitspielende. Eine Person steht in der Mitte und sagt z. B.: „Die Sonne scheint über alle, die heute Nacht weniger als sechs Stunden geschlafen haben.“ Alle, die weniger als sechs Stunden geschlafen haben, müssen nun aufstehen und den Platz tauschen. Die Person in der Mitte versucht einen Platz zu ergattern. Wer in der Mitte übrig bleibt, formuliert einen neuen Satz „Die Sonne scheint über alle, die...“

Hinweis: Wenn du als Teamer die Sätze vorbereitest und in den Raum wirfst, nimmst du selber nicht im Kreis Platz. Dann eignet sich das Spiel auch, um Stimmungen in der Gruppe abzufragen: „Die Sonne scheint über alle, die sich bei der Diskussion gelangweilt haben; denen das Mittagessen geschmeckt hat...“ oder auch um Vorwissen der TN zum Thema abzufragen, „Die Sonne scheint über alle, die schon mal einen Text zu dem Thema gelesen haben ...“



powered by
YOUTH BANK

Nachrücken

Funktion Rasante Bewegung
Größe 7–20 TN
Zeit 10 Min.
Material Stuhlkreis, Platz

Ihr sitzt im Stuhlkreis, ein Stuhl ist leer und eine Person steht in der Mitte. Die Person in der Mitte versucht nun, sich auf den freien Stuhl zu setzen, die anderen rücken aber immer auf den freien Stuhl nach. Ob von links oder rechts nachgerückt wird, bestimmt die Person in der Mitte und kann auch mittendrin wechseln, indem sie laut ruft: „Links“ bzw. „Rechts!“ Gelingt es, auf einen leeren Stuhl zu kommen, muss die Person, die zu langsam nachgerückt ist in die Mitte.

Hinweis: Das Spiel kann eine recht rasante Eigendynamik entwickeln. Passt auf, dass sich niemand beim Stühlewechseln weh tut!

Eisbär und Pinguin

Funktion Ausgelassene Bewegung im Kreis
Größe 15–25 TN
Zeit 20 Min.

Zu Beginn ernennt ihr eine Person zum Eisbären und eine als Pinguin. Alle anderen stellen sich in einen Kreis mit Blick nach innen. Der Eisbär muss den Pinguin um den Kreis herum jagen. Damit das auch entsprechend authentisch vonstatten geht, hebt der Eisbär die Arme, beim Laufen müssen sich die Knie berühren und er brüllt laut und gefährlich. Der Pinguin legt die Arme an, wackelt in kleinen Schritten und piepst verstört. Auf der Flucht kann sich der Pinguin aber auch vor eine Person im Kreis stellen, so wird diese Person zum Eisbär, der Eisbär selber wird zum Pinguin und der ehemalige Pinguin steht im Kreis und darf verschnauften. Wenn der Pinguin gefangen wurde, wechseln die Rollen (der Eisbär wird Pinguin und der Pinguin wird Eisbär).

Hinweis: Es ist sinnvoll, möglichst oft die Rollen zu wechseln, also dem gejagten Pinguin eine Ablösung zugeben, sonst verliert das Spiel an Dynamik und die Personen im Kreis langweilen sich.

Hexenkessel

Funktion Bewegung im Kreis
Größe 10–25 TN
Zeit 10 Min.
Material Schnur oder Kreide

Ihr fasst euch an den Händen und stellt euch in einen Kreis. Es wird ein Innenkreis, der Hexenkessel, mit Kreide auf den Boden gemalt oder mit Schnur ausgelegt. Nun versucht ihr euch gegenseitig in den Hexenkessel hinein zu ziehen und zu schieben, dabei selber aber außerhalb des Hexenkessels zu bleiben. Dabei haltet ihr euch weiter an den Händen. Wer die Linie mit beiden Füßen übertritt ist draußen und stellt sich an den Rand des Spielfeldes. Diese Personen können nun als laut Anfeuernde um den Kreis herum laufen, um sich nicht zu langweilen.



Punktefangen

Funktion Bewegung, Grüppchen mischen
Größe ab 15 TN
Zeit 30 Min.
Material Klebepunkte in 3 Farben, viel Platz, draußen

Alle bekommen einen Punkt auf die Stirn geklebt, dessen Farbe die Gruppenzugehörigkeit kennzeichnet. Eine Farbe soll eine andere fangen, z. B. Rot fängt Blau, Blau fängt Grün und Grün fängt Rot. Am besten malst du als Spielleitung das Schema für alle sichtbar auf, damit es keine Verwirrungen gibt! Du behältst in großer Anzahl weitere Klebepunkte bei dir, um sie im Spiel verteilen zu können. Auf dein Startsignal hin geht es los! Wenn jemand gefangen wurde, muss er zu dir kommen und sich einen Klebepunkt von der Farbe holen, von der er gefangen wurde. Um auf dem Weg zu dir nicht noch mehrmals gefangen zu werden, streckt er beide Arme nach oben in die Luft aus, was für die anderen ein Signal ist: Diese Person wurde bereits gefangen. Nachdem er sich bei dir einen Punkt in der neuen Farbe abgeholt hat, ist er wieder im Spiel ... So ändern sich die Gruppen ständig. Wenn alle die gleiche Farbe haben, ist das Spiel beendet!

Hinweis: Das Spiel kannst du einsetzen, wenn du das Gefühl hast, dass die Gruppe in mehrere Grüppchen zerfallen ist. Durch das ständige Wechseln der Gruppen, lösen sich die alten Grüppchen auf. Am Ende bleibt ohnehin nur eine Gruppe übrig!

Massaker im Feld

Funktion Bewegung, Grüppchen mischen
Größe ab 15 TN
Zeit 20 Min.
Material Kreide oder Kreppband, großer Raum oder draußen

Auf den Boden wird ein großes Kreuz gemalt. Im Raum klebt ihr es am besten mit Kreppband auf den Boden, draußen malt ihr es mit Kreide auf. Achtet darauf, in eurer Reichweite keine spitzen oder sonst wie gefährlichen Gegenstände zu haben. Teilt euch nun in vier gleichstarke Teams auf und verteilt euch auf die vier Felder des Kreuzes. Euer Ziel ist es, so viele Menschen wie möglich aus anderen Feldern in euer Feld zu zerren. Wurde man in ein anderes Feld gezerrt, ist man im Team dieses Feldes. Fischen ist erlaubt, übertreten nicht! Sobald die Füße einer Person sich auf einem anderen Spielfeld befinden, gehört sie dem jeweilig anderen Team an.

Falls ihr euch in zwei Feldern konzentriert, können die anderen Felder auch aufgelöst werden und ihr spielt mit zwei Feldern weiter. Das Spiel ist zu Ende, wenn alle auf einem Feld sind oder Gleichgewicht herrscht!

Hinweis: Das Spiel kannst du einsetzen, wenn du das Gefühl hast, dass die Gruppe in mehrere Grüppchen zerfallen ist. Durch das ständige Wechseln der Gruppen, lösen sich die alten Grüppchen auf. Aber passt auf, dass das Spiel nicht zu brutal wird. Insbesondere ist darauf zu achten, dass schwächere Personen in der Gruppe auch ihren Spaß haben und nicht hin- und hergezerrt werden.



Beschützer und Verfolger

Funktion Bewegung, Systemspiel, wenig kindisch daher auch für weniger spielbegeisterte Menschen
Größe ab 15 TN
Zeit 20 Min.
Material großer Raum oder draußen

Alle TN verteilen sich im Raum. Du als Spielleitung forderst sie auf, sich im Stillen eine Person auszusuchen, die ihr Beschützer sein soll und eine andere als Verfolger. Nach dem Startsignal müssen sie versuchen, vor ihrem Verfolger zu fliehen, indem sie ihren Beschützer immer zwischen sich und dem Verfolger bringen. Da sich aber sowohl ihr Verfolger und ihr Beschützer bewegen, entsteht eine großartige Dynamik.

Stelle durch Nachfrage sicher, ob sich jeder für zwei Personen entschieden hat und gebe dann das Startsignal! Schafft ihr es, eine stabile Aufstellung der Personen zu erreichen?

Dreiecke im Raum

Funktion Bewegung, Systemspiel
Größe ab 15 TN
Zeit 20 Min.
Material großer Raum oder draußen

Eine Variante des Beschützers und Verfolgers. Die TN verteilen sich im Raum. Du als Spielleitung forderst sie auf, sich im Stillen zwei Personen zu suchen, von denen sie im Folgenden immer den gleichen Abstand zu halten versuchen. Sie sollen sich als Dreiecke positionieren. Da sich aber auch hier alle Personen im Raum bewegen, ist Chaos programmiert, das System könnte sich jedoch auch stabilisieren ... Stelle durch Nachfrage sicher, ob sich jeder für zwei Personen entschieden hat und gib dann das Startsignal!

Scheibenwelt

Funktion Bewegung, Systemspiel
Größe ab 15
Zeit 20 Min.
Material großer Raum mit markiertem Spielfeld

Der markierte Boden des Raumes wird zu einer großen Scheibe erklärt. Damit diese imaginäre Scheibe nicht in eine bestimmte Richtung kippt, wollen sich die Spielenden gleichmäßig darauf verteilen. Es darf an keiner Stelle eine Über- oder Unterbelastung entstehen. Die Personen verteilen sich, indem sie kreuz und quer durch den Raum laufen. Innerhalb des Raumes sollen keine Lücken klaffen. Das heißt: Sobald ein Spieler sieht, dass eine größere Fläche des Raumes nicht von anderen Spielern besetzt ist, geht er zu diesem Platz. Von dort aus hält er Ausschau nach dem nächsten freien Platz im Raum und begibt sich dort hin. Da dies alle Spieler gleichzeitig versuchen, entstehen immer wieder neue Lücken, die es zu füllen gilt.

Auf „Stopp“ bleiben alle stehen und prüfen: Wie sind wir im Raum verteilt? Evtl. mehrere Runden machen.
 Thorsten Böhner: Spiele, die Beziehung knüpfen. Don Bosco Verlag, München 2000, Seite 43.



Mit Freunden unterwegs

Funktion Bewegung, Auflockern
Größe ab 10 TN
Zeit 20 Min.
Material gute Musik

Alle Teilnehmenden laufen durch den Raum, die Musik spielt. Der Spielleiter stoppt die Musik und sagt: „Fünf Freunde finden sich nach einem Flugzeugabsturz im Dschungel wieder“. Die Kleingruppen finden sich und stellen die Situation dar. Die Musik geht wieder an, die Kleingruppen lösen sich auf, beim nächsten Musikstopp finden sich je nach Aufforderung wieder Kleingruppen zusammen, z. B.:

2er Gruppe: hetzen im Tandem einen Berg hinauf

3er Gruppe: treiben im Ruderboot über einen idyllischen See

4er Gruppe: wanken betrunken nach Hause

6er Gruppe: nehmen an einem Break-Dance-Wettbewerb teil

Letzte Ansage: Alle stellen zusammen ein Denkmal dar und taufen es.

Alle Tiere zur Tränke

Funktion Bewegung, Kooperation
Größe 10-30 TN
Zeit 20 Min.
Material je Gruppe: einen Strohhalm für jede Gruppe, ein Gefäß mit Wasser (Glas, besser Becher, Schüssel)

Kleine Gruppen aus etwa fünf Spielern verwandeln sich in Tiere mit 6 (oder 8 Beinen). Diese Tiere sollen in der Lage sein, den Weg zur Tränke zu schaffen. Dazu müssen sich die Spieler so ineinander verschränken, dass gesamt nur 6 Beine (oder 8) den Boden berühren, aber alle ein Teil des Tieres werden. Hinken, auf den Rücken klettern, getragen werden ... alles ist erlaubt, solange ein komplettes Tier entsteht, welches den Weg zur Tränke schafft. Das Tier muss daraus trinken.

Hinweis: Decken, Kissen, Seile, Toilettenpapier und ähnliche Materialien können die Tierverwandlung inszenieren.

Kotzendes Känguru

Funktion Bewegung, theatralisch und lustig
Größe ab 8 TN
Zeit 30 Min.
Material großer Raum oder draußen

Die TN stehen im Kreis. Eine Person in der Mitte gibt jeweils Ansagen über Tiere, Szenen oder Gegenstände und zeigt dabei auf eine Person, die mit ihrem rechten und linken Nachbarn das Vorgegebene darstellen muss. Wer die Tiere falsch oder unvollständig darstellt oder zu langsam reagiert, wird ausgetauscht und muss in die Mitte, um als nächstes die Ansagen zu machen:

M: Person in der Mitte

L/R: Personen links und rechts von ihr

Känguru: M bildet vor sich mit beiden Armen den Beutel des Kängurus; L/R kotzen angewidert und geräuschvoll von beiden Seiten in den Beutel.

Elefant: M fasst sich mit einer Hand die Nase und legt den anderen Arm – den Rüssel – durch die Armbeuge und trompetet; L/R bilden seitlich von M mit beiden Armen die großen Elefantenohren.



Ente: M bildet mit beiden Händen den Schnabel der Ente und quäkt „Quack, Quack“; L/R wackeln seitlich mit ihrem Po.
Mixer: M hebt seine Arme über den Köpfen seiner beiden Nachbarn und berührt ihren Kopf ganz oben; L/R drehen sich um ihre eigene Achse mit brummendem Mixergeräusch.

Knethaken: M dreht sich um die eigene Achse mit surrendem Geräusch, L/R bilden mit Händen über dem Kopf von M die Befestigung des Knethakens.

Toaster: L/R greifen sich vor und hinter M an den Händen und bilden den Toaster; M hüpfert auf und ab und kündigt seinen erreichten Bräunungsgrad an: „Toast, Toast, Toast.“

Nashorn: M bildet mit beiden Händen vor der Nase das Horn; L/R machen mit je einer Hand die kleinen Öhrchen.

Drei Engel für Charlie: M imitiert eine Person mit Pistole, nach vorne gerichtet, die Beine breit. L/R imitieren je nach links oder rechts ebenfalls eine Person mit Pistole in der Hand und blinkern mit den Augen.

Exhibitionist: M reißt seinen Mantel auf, L/R schlagen sich vor Schrecken die Hände vors Gesicht und juchzen laut auf.

Zublinzeln

Funktion Bewegung, Konzentration

Größe gerade Anzahl

Zeit 20 Min.

Material großer Raum oder draußen

Die Hälfte der TN sitzt im Stuhlkreis, die andere Hälfte stellt sich dahinter auf, ein Stuhl bleibt frei. Die Stehenden sind die Beschützer der Sitzenden, verschränken ihre Hände jedoch hinter sich auf dem Rücken. Der Beschützer des freien Stuhls blinzelt einem der Sitzenden zu, dieser versucht, aufzuspringen und zu ihm zu rennen. Der Angeblinzelte wird jedoch von seinem Beschützer festgehalten, wenn dieser das Blinzeln ebenfalls gesehen hat und schnell genug ist. Hat der Angeblinzelte es ohne festgehalten zu werden geschafft, weg zu kommen, wechselt er nun mit dem Blinzeln den Platz, der sich nun hinsetzen darf.

Variante: Kann draußen gespielt werden: Anstatt auf Stühlen zu sitzen, kauert man hier am Boden oder spielt im Stehen.

Bossspiel

Funktion Bewegung, Ratespiel

Größe ab 15 TN

Zeit 5 Min.

Die Teilnehmenden stehen im Kreis und wählen eine Person aus, die vor die Tür geht. Nun vereinbaren sie unter sich einen Boss, der beliebige Bewegungen (Klatschen, auf Schenkel schlagen, Zunge rausstrecken, etc.) vormachen soll und die Gruppe folgt ihm dann. Die Person wird wieder hereingerufen und bekommt drei Ratemöglichkeiten, um herauszufinden, wer der Boss ist.



Tinklebell

Funktion Bewegung, extrem hoher Kindisch-Faktor, nach einem langen und sehr anstrengenden Seminartag geeignet
Größe ab 15 TN
Zeit 20 Min.

Die TN hüpfen durch den Raum und frohlocken fortwährend. Sie sind kleine, süße und unschuldige Tinklebells, wedeln mit den Armen und springen verträumt naiv von einem Bein auf das andere ... Doch ein TN ist ein gruseliges Monster! Das Monster erschreckt die Tinklebells gar furchterregend, indem es sich vor einem aufbaut und „buh“ blökt. Wenn die Tinklebells erschreckt werden, beginnen sie zu weinen. Sie reiben ihre Augen, halten die Hände vor ihr Gesicht und schluchzen herzerreißend. Die Tinklebells weinen so lange, bis ein anderes, nicht erschrecktes und glückliches Tinklebell sie in Arm nimmt, um sie zu knuddeln und trösten. Dann sind sie auch ganz schnell wieder glücklich und hüpfen wieder durch den Raum. Doch das Monster ruht nicht ...



3.3. Konzentrationsspiele

Ihr kennt das bestimmt: Die Gruppe möchte zusammen arbeiten oder diskutieren und alle sollen dabei sein und mitmachen. Schließlich kommt man nur voran, wenn alle integriert werden und sich beteiligen. Aber irgendwie raschelt es in der einen Ecke mit der Plastiktüte, in der anderen wird gewispert, woanders schmatzt ein Kaugummi. Es ist unruhig. Sich auf das Thema zu konzentrieren scheint aussichtslos.

In solchen Situationen eignen sich Konzentrationsspiele. Sie fördern das einander Zuhören und aufeinander Achten. Danach arbeiten Gruppen fast immer konzentrierter!

Tropisches Gewitter

Funktion Entspannung, Konzentration im Kreis
Größe ab 7 TN
Zeit 5 Min.

Alle TN stehen in einem Kreis. Du als Spielleiter stehst mit im Kreis und startest das tropische Gewitter: Du beginnst, deine Hände zu reiben. Ein TN nach dem anderen steigt ein, indem er sich daran orientiert, was die jeweilige Person zur Rechten macht. Es wird sich nur auf den rechten Nachbarn konzentriert, egal was du als Spielleiter vormachst. So durchwandern die Geräusche den Kreis. Mit der Zeit wird das Gewitter heftiger:

Nach dem Hände reiben, schnippst du mit den Fingern, klatschst in die Hände, klopfst auf deine Oberschenkel, trampelst mit den Füßen und heulst wie der Wind. Dann lässt du das Gewitter abebben und gehst Bewegung für Bewegung zurück, bis am Ende nur noch das Hände reiben zu hören ist. Dann ist Ruhe eingekehrt.

Stille Post

Funktion Konzentration, Zuhören trainieren
Größe 10-25 TN
Zeit 30 Min.
Material je TN Stifte und Zettel

Die TN sitzen geschlossen im Stuhlkreis und jeder nimmt eine Karte und einen Stift. Du als Spielleitung flüsterst deinem Nachbar oder deiner Nachbarin eine Geschichte ins Ohr (mehrere Sätze; mit Personen und Aktionen) und zwar nur einmal – keine Wiederholung! Die Person schreibt das Gehörte anschließend sofort auf eine Karte und flüstert es ihrem Nachbarn oder ihrer Nachbarin weiter, etc.

Am Schluss liest die letzte Person ihre Karte laut vor, dann du, der die Geschichte in die Runde geschickt hat. Alle decken ihre Karten auf und das „Gerücht“ wird noch einmal in seiner Entwicklung vorgelesen.

Wettermassage

Funktion Entspannung, geeignet am Ende einer Arbeitseinheit, entlässt die Gruppe mit einem guten Gefühl
Größe ab 7 TN
Zeit 7 Min.

Für die Wettermassage stellt ihr euch in einen Kreis, den Rücken eurem rechten Nachbar zugewandt. Du als Spielleitung machst die Wettervorhersage, alle anderen machen dir es dir nach. Hier sind ein paar Beispiele:



Sonnenschein = sanft über den Rücken streicheln
 Regentropfen = leichtes Tippeln mit den Fingerspitzen
 Regen = festeres Tippeln mit den Fingerspitzen
 Hagel = mit Fäusten
 Blitz = in den Rücken zwicken
 Sturm = fest über den Rücken streicheln

Am besten beginnst du mit ruhigem Wetter, steigert dich während dem Verlauf zu einem tosenden Gewitter und beendest das Spiel mit strahlendem Sonnenschein. So kehrt Ruhe ein, um konzentriert weiter arbeiten zu können.

Pizza backen

Funktion Entspannung, langsam Aufmerksamkeit erzeugen, in der Früh vor einem Seminartag und nach dem Aufstehen geeignet

Größe gerade Anzahl

Zeit 2 x 7 Min.

Wie bei der Wettermassage seid ihr im Kreis, allerdings sitzt eine Person auf einem Stuhl, die andere stellt sich hinter sie. Du leitest die Massagerunde ein. Zunächst muss die Arbeitsfläche gesäubert werden. Dazu streicht ihr über den Rücken der anderen Person. Dann holst du Mehl, Wasser und Hefe und knetest den Teig (also den Rücken der sitzenden Person). Mit zwei Fäusten als Nudelholz wird der Teig langsam ausgerollt (Geste auf dem Rücken nachmachen), bevor ihr ringsherum einen hohen Rand formt und die Pizza mit Tomaten, Salami, etc. belegt wird. Dazu kannst du die Zutaten z. B. auch vorher schneiden, indem du mit dem Handkanten vorsichtig auf den Rücken klopfst ... Abschließend wird die Pizza gebacken, indem der Bäcker seine Hände schnell und fest aneinander reibt, um Wärme zu erzeugen und diese anschließend auf Rücken, Schultern, Nacken der Person vor sich legt: dreimal wiederholen!
 Dann werden die Rollen getauscht.

Zähl 12

Funktion Konzentration, Zusammenarbeit, Gruppengefühl stärken

Größe 7-20 TN

Zeit 12 Min.

Bei diesem Spiel versucht ihr, gemeinsam bis Zwölf zu zählen. Dabei stehen alle im Kreis, legen ihre Arme auf die Schultern ihrer Nachbarn und blicken auf den Boden. Irgendeine Person beginnt und sagt laut „Eins“. Jeder sagt immer nur eine Zahl, ohne dass ihr euch irgendwie absprecht oder anblickt. Zeichen sind verboten. Jeder entscheidet für sich, ob er die nächste Zahl nennt oder ob er lieber wartet, um jemandem Raum zu lassen. Nennen mehrere Leute gleichzeitig eine Zahl, beginnt ihr wieder von vorne. Das Spiel währt so lange, bis ihr gemeinsam bis Zwölf gezählt habt.

Zähl 41

Funktion Konzentration

Größe 7-20 TN

Zeit 15 Min.

Bei diesem Spiel versucht ihr gemeinsam bis 41 zu zählen. Ihr steht oder sitzt im Kreis und blickt euch an. Die erste Person beginnt mit „Eins“ und es geht reihum, jeder sagt eine Zahl. Im ersten Rundlauf bis 41 sollte das kein Problem sein. Beim zweiten Mal beginnt ihr wieder bei Eins, aber jede Zahl die durch Drei teilbar ist, muss ausgelassen werden. Das heißt



die Person, die vorher die „Drei“ war, sagt jetzt „Vier“. Wenn ihr das bis 41 fehlerfrei geschafft habt, fallen in nächstem Schwierigkeitsgrad auch die Zahlen raus, die durch Sieben teilbar sind, dann die durch Fünf. Wenn ihr Euch erzählt habt, bzw. eine Zahl genannt habt, die nicht hätte genannt werden dürfen, beginnt ihr wieder von vorne.

Finde deinen Laut

Funktion Konzentration, Gruppeneinteilung in 2er-Paare
Größe 10-20 TN
Zeit 7 Min.

Die Gruppe geht in Paaren zusammen und einigt sich auf einen möglichst besonderen Laut, den beide machen können und auch wieder erkennen. Dann trennen sich die Paare. Die eine Hälfte der Partner geht auf die eine Seite des Raumes, die andere auf die andere Seite. Alle schließen ihre Augen und versuchen nun, über die Geräusche ihre Partner wieder zu finden.

Hinweis: Dieses Spiel kannst du als Seminarleiter einsetzen, wenn du danach in Zweier-Gruppen arbeiten möchtest. Das Paar ist durch das Spiel schon aufeinander eingespielt, was die Gruppenarbeit erleichtert.

Back to back mirror

Funktion Konzentration auf eine andere Person, Kontakt
Größe ab 10 TN
Zeit 2 x 5 Min.

Stellt euch paarweise Rücken an Rücken und versucht, euch von den Füßen bis zum Kopf komplett zu berühren. Eine Person übernimmt im ersten Durchlauf die Führung, anschließend wird getauscht. Nun beginnt die führende Person sich zu bewegen, langsam und eins nach dem anderen, z. B. linken Arm heben, senken, Kopf kreisen ... Die andere Person versucht, die Bewegungen zu fühlen und auf ihrer Seite zu spiegeln. Sprecht nicht miteinander während der Übung, sondern konzentriert euch auf die Bewegungen.

Hinweis: Die Paare sollten wegen des Körperkontakts ein vertrautes Verhältnis zueinander haben. Es soll schließlich niemandem unangenehm sein. Also nicht unbedingt in der Anfangsphase der Zusammenarbeit spielen!

Anstiften

Funktion Konzentration, Kooperation, Paarspiel
Größe ab 2 TN
Zeit 15 Min.
Material je TN ein Stift mit Schutzkappe (am Besten dicke Filzschreiber), rhythmisch Musik

Die Spielleitung als Anstifter verteilt an jeden Spieler einen Stift. Jeder sucht sich einen Partner zum Anstiften: Sie müssen je einen Stift zwischen ihren ausgestreckten Zeigefingern festhalten, ohne diese zu verlieren.

Jeder Spieler übt ein wenig Druck auf die Stifte aus, bzw. gibt ein wenig nach und konzentriert sich voll auf den anderen, so geht keiner mit seiner Hand fremd „stiften“.

Mit der Zeit können die beiden Angestifteten kühner werden, die Arme hoch strecken und seitwärts, in die Knie gehen oder sich gar auf den Boden legen. Einen gesteigerten Schwierigkeitsgrad hat dieses Spiel, wenn mit geschlossenen Augen aufeinander eingegangen werden muss.

Quelle: Fritz, Jürgen: Mainzer Spielkartei. Matthias-Grünwald-Verlag – Mainz



Jurtezeit

Funktion Konzentration, Kooperation
Größe 15-30 TN
Zeit 5 Min.
Material Platz

Die Gruppe wird zu einem straff gespannten Zelt. Dazu bilden sie einen Kreis. Die Spieler fassen sich an den Händen. Jeder Spieler stellt seine Füße eng beieinander. Nun wird zu zweit abgezählt. Die Spieler gehen rückwärts so weit auseinander, bis ihre Arme gestreckt sind. Vorsichtig lehnen sich die „Einser“ nach vorn, die „Zweier“ nach hinten. Ruhig so weit vorlehnen bzw. zurücklehnen wie es geht und dabei versuchen, mit den Mitspielern ins Gleichgewicht zu kommen. Wenn es mal nicht klappt, kann vielleicht umgruppiert werden. Ein schwächlicher kleiner Mann neben zwei kräftigen Frauen kann schon problematisch sein.

Discozeit

Funktion Ratespiel, Konzentration
Größe 5-25 TN
Zeit 25 Min.

Du als Spielleitung erzählst, dass du in der Disco warst und von dem Türsteher hinein gelassen wurdest, weil du z. B. eine Freundin dabei hattest. Die TN haben nun reihum je einen Versuch, um die Kriterien dafür zu erraten, wie sie in die Disco gelassen werden. Die Lösung ist, dass alle die in die Disco dürfen, die in ihrer Begründung irgendwie den Namen einer Zeitung oder Zeitschrift nennen (Bild, Spiegel, Bravo etc.).

Schere öffnen

Funktion Raten, Unterhaltung
Größe 5-25 TN
Zeit 25 Min.
Material Feuerzeug, Zigarettensack, Schlüssel, o. Ä.

Alle TN sitzen im Kreis. Du als Spielleitung hast einen Gegenstand in der Hand, der reihum gereicht wird. Du drehst den Gegenstand in der Hand und entscheidest dann: „Die Schere ist zu“ oder „Die Schere ist offen.“ Die TN müssen erraten, was der Grund dafür ist, ob die Schere offen oder geschlossen ist. Die Lösung ist, dass die Schere geschlossen ist, wenn die Person mit der Schere in der Hand ihre Beine überkreuzt hat. Sind die Beine nicht überkreuzt, ist die Schere geöffnet.

3.4. Spiele für die gesamte Seminardauer

Bullshitbingo

Funktion Konzentration auf Gesprochenes erhöhen, Aufmerksamkeit halten

Größe 5-30 TN

Zeit fortwährend

Material vorbereitetes Plakat, je TN ein Papier, Stift

Auf dem Plakat wird eine Tabelle mit neun (oder 16) Feldern erstellt, wie bei einem normalen Bingospiel. In die Felder werden häufig benutzte Wörter eingetragen, die gemeinsam vereinbart werden. Beispiel:

BundesschülerInnenvertretung	Bundesvorstand	Vernetzung
Schule	Geschäftsordnungsantrag	Satzung
Jugendbeteiligung	Methodik	Seminar

Jeder TN erhält ein Blatt Papier und ein Stift und überträgt die Tabelle auf sein Blatt. Wenn die betreffenden Worte genannt werden, kann er sie durchstreichen. Hat man eine Reihe durchgestrichen hat, egal ob horizontal, vertikal oder diagonal, darf man aufstehen und Bingo rufen. Wer als erstes Bingo ruft, hat gewonnen. Erweitern lässt sich das Spiel, indem man erst gewinnt, wenn alle 9 (oder 16) Worte genannt wurden.

Mörderspiel

Funktion Spaß während der Arbeitszeit

Größe 15-500 TN

Zeit fortwährend

Material Flipchart, Stifte, Zettel

Dieses Spiel läuft parallel zu einem Seminar oder Kongress und wird über einen längeren Zeitraum gespielt. Die Spielleitung fertigt kleine Zettel an, auf denen die Namen aller TN stehen (ein Name pro Zettel.) Die Zettel werden gemischt und jede Teilnehmerin, jeder Teilnehmer zieht einen Namen. Diese Person muss er „ermorden“. Er mordet, indem er der anderen Person einen Gegenstand in die Hand reicht, welchen diese annimmt. Niemand ist jedoch verpflichtet, einen Gegenstand anzunehmen, weshalb das Morden ein hohes Geschick erfordert und der Täter sein Opfer in einem möglichst unbedachten Moment überraschen muss, z. B. „Hältst du mal bitte kurz, ich will mir meine Schuhe binden.“ Wenn das Opfer tot ist, gibt es seinen Zettel mit dem Namen der Person, die es selber hätte ermorden sollen, an den Mörder weiter, so hat dieser ein neues Opfer. Wer getötet wurde schreibt seinen Todesort, Zeit und Todesart (überreichten Gegenstand) auf ein dafür bereitgestelltes Flipchart. Gewonnen hat die Person, die am Schluss übrig bleibt und die meisten Morde begangen hat oder man einigt sich nach einer gewissen Zeit auf einen neuen Start. Dieses Spiel wurde auch schon mal mit einer ganzen Schule gespielt!



Vampirspiel

Funktion Spaß in Pausen
Größe ab 15 TN
Zeit fortwährend
Material Flipchart, Stifte, Zettel

Dieses Spiel kann parallel zum Seminar laufen. Alle TN ziehen einen Zettel. Allerdings steht nur auf zwei Zetteln „Vampir,“ alle anderen sind leer. Die beiden Vampire müssen versuchen, möglichst viele Leute zu töten, indem sie, wenn sie mit ihnen allein sind, ihr Opfer berühren und sie in den Hals beißen. Ein Vampir darf auch alleine morden. Das sollte aber nur passieren, wenn er mit dem Opfer alleine ist, da es keine Zeugen geben darf! Bereits verstorbene Opfer können nicht mehr als Zeugen dienen, da sie die Vampire kennen. Ziel des Spieles ist es, dass die TN die Vampire fangen. Die Vampire zu fangen geschieht dadurch, dass mindestens zwei TN einen Verdacht haben und diesen gemeinsam im Plenum äußern. Ist der Verdacht falsch, oder verdächtigen sie unabgesprochen unterschiedliche Leute, so sind sie selber tot. Verdächtigen sie beide einen der Vampire, so ist dieser zur Strecke gebracht und tot. Das Spiel ist beendet, wenn beide Vampire gefangen sind oder die gesamte Gruppe tot ist.

Secret friend

Funktion Spaß während der Arbeitszeit, Gruppengefühl stärken
Größe ab 15 TN
Zeit fortwährend
Material Flipchart, Stifte, Zettel

Dieses Spiel findet auch parallel zum Seminar statt. Jeder TN zieht den Namen eines der Gruppenmitglieder. Wird der eigene Name gezogen, müssen alle noch einmal neu ziehen. Die Person, deren Namen gezogen wurde, wird zum „secret friend.“ Dieser Person möchte man ab sofort Gutes zu tun, indem man verträumte Briefchen schreibt, verzückende Geschenke macht, andere bittet, ihr einen Gefallen zu tun, etc. Am Ende des Seminars muss geraten werden, wer der eigene „secret friend“ war und das Rätsel wird aufgelöst.



3.5. Abendgestaltung

Chinesischer Fächer

Funktion Unterhaltung, besser Kennenlernen
Größe 5-20 TN
Zeit egal

Die Spieler sitzen in einem Stuhlkreis. Eine Person verlässt den Raum. Die übrigen einigen sich auf eine Person aus ihrem Kreis. Die Person, die den Raum verlassen hat, wird wieder hineingerufen. Ihre Aufgabe besteht nun darin, herauszufinden, auf wen sich die Gruppe geeinigt hat. Dazu stellt sie Fragen in folgendem Stil und lässt sie reihum oder abwechselnd beantworten:

Was wäre die Person, wenn sie ein Tier wäre?

Was wäre die Person, wenn sie eine Farbe wäre?

Was wäre die Person, wenn sie ein Hut wäre?

Was wäre die Person, wenn sie Gebäude wäre?

Die Anzahl der Fragen sollte vorher durch die Gruppe begrenzt werden (ca. 5 bis 7 Fragen). Hat die Person alle Fragen gestellt und die Antworten erhalten, gibt sie einen Tipp ab. Das Spiel kann so oft wiederholt werden, wie Lust in der Gruppe besteht.

Berühmte Personen raten

Funktion Unterhaltung, Konzentration
Größe 10-20 TN
Zeit egal
Material kleine Zettel, Stifte, Uhr mit Sekundenzeiger

Jeder Spielende schreibt drei berühmte Personen aus Film und Show, Comicfiguren, Politiker, o. Ä. auf je einen Zettel, alle Zettel kommen auf einen Stapel. Nun wird in drei Durchläufen gespielt:

Im ersten Durchlauf zieht ein Spieler einen Zettel und beschreibt die Person auf dem Zettel. Wurde die Person erraten, darf der Ratende den Zettel behalten. Der Spieler darf weiter so viele Zettel ziehen und beschreiben, wie er in einer Minute schafft. Dann kommt der nächste Spieler für eine Minute dran, dann der nächste, so lange, bis alle Zettel erklärt und erraten wurden. Gewonnen hat, wer am meisten Personen erraten hat.

Im zweiten Durchlauf zieht wieder ein Spieler einen Zettel und darf die gezogene Person diesmal aber nur mit drei Wörtern beschreiben. Wurde die Person erraten, darf der Ratende den Zettel behalten, usw. bis eine Minute um ist und der nächste wieder Zettel zieht und mit drei Wörtern zu beschreiben versucht. Usw., bis alle Zettel weg sind.

Im dritten Durchlauf werden die Personen pantomimisch dargestellt.



powered by
YOUTH BANK

Nacht in Palermo

Funktion Unterhaltung, Raten
Größe ab 6 TN
Zeit egal
Material je TN ein Zettel; Stift

Dieses Spiel sollte in gemütlicher Atmosphäre gespielt werden, an einem Ort, an dem es möglichst ruhig ist. Nett ist es, Kerzen anzuzünden. Alle TN sitzen im Kreis, eine Person macht die Spielleitung. Sie verteilt Zettel, auf denen ein Kreuz steht, bis auf zwei Zetteln mit einem M. Die beiden Personen, die diese ziehen, sind die Mörder. Dann erzählt die Spielleitung eine Geschichte, die möglichst unheimlich sein sollte. Ein Anfang wäre: „In Palermo wird es dunkel und die braven Bürgerinnen und Bürger schlafen.“ Jetzt schließen alle die Augen. „Nur dunkle Gestalten mit bösen Absichten schleichen durch die Straßen...“ Dann öffnen die Mörder die Augen, finden sich und müssen sich möglichst leise und unauffällig darüber einigen, wen sie töten wollen. Wenn die Spielleitung versteht, wer tot sein soll, was ihm durch Zeichen zu signalisieren ist und die Mörder auch ihre Augen wieder geschlossen haben, werden alle aufgefordert ihre Augen zu öffnen. Dann wird verkündet, wer tot ist und alle können ihre Vermutungen abgeben und darüber diskutieren, wer die Mörder sind. Es können auch Leute befragt werden, aber niemand muss antworten. Abschließend wird darüber abgestimmt, wen die Mehrheit verdächtigt. Die Person, die die meisten Stimmen erhält, wird gefragt, ob sie der Täter ist. Stimmt der Verdacht, ist ein Mörder gefangen und wird „gerecht verurteilt.“ Ist der Verdacht falsch, ist ein Unschuldiger gelyncht worden. Es kann immer nur eine Person gelyncht oder verurteilt werden. Wenn ein Mörder gefasst ist, mordet der übrig gebliebene allein weiter, bis er auch gefasst ist. Und es wird wieder Nacht in Palermo... Das Spiel wird solange gespielt, bis die Mörder gefangen sind oder mehr Mörder als brave Bürger übrig geblieben sind, da dann die Mörder die anderen überstimmen können.

Kaufhaus

Funktion Unterhaltung, Raten
Größe ab 3 TN
Zeit 15 Min.

Die Spielenden sitzen im Kreis. Die Spielleitung erklärt die Rahmenhandlung: Alle befinden sich in einem Kaufhaus und es geht darum herauszufinden, wo sich welche Gegenstände und Waren befinden. So erzählt die Spielleitung z. B. „Im dritten Stock rechts gibt es rote Pullover.“ Die Spielenden müssen erkennen, weshalb welche Gegenstände oder Kleidungsstücke wo zu finden sind. Sie geben reihum einen Tipp ab, z. B. „Bestimmt finde ich im vierten Stock links grüne Schuhe?“ Die Lösung ist gemäß der Sitzordnung der anwesenden TN: Sitzt vier Stühle links von der sprechenden Person gerade jemand mit grünen Schuhen, so gibt es auch in der vierten Etage links grüne Schuhe. Wenn z. B. rechts neben der Person, die gerade an der Reihe ist, jemand mit lila Socken sitzt, so gibt es im ersten Stock rechts lila Socken. Das Erdgeschoss stellt man selbst dar. Es wird so lange gespielt, bis alle die Lösung kennen.

Chinesische Zahlen

Funktion Unterhaltung, Raten
Größe ab 10 TN
Zeit 20 Min.
Material mehrere (2-5) Streichhölzer, Stifte, o.Ä., ein Tisch

Eine Spielleitung legt aus den Materialien ein Muster auf den Tisch und erklärt, dass dieses Muster im chinesischen Zahlensystem eine Zahl zwischen 1-10 darstellt, z. B. 8. Dann wird ein neues Muster gelegt und wieder behauptet, dass dies



eine Zahl darstellt. Es können beliebig viele Muster für ein und dieselbe Zahl existieren. Auch kann ein Muster, geringfügig verändert eine ganz andere Zahl darstellen. Es muss erraten werden, wie man erkennt, welche Zahl dargestellt wird. Die Lösung ist, dass welches Muster welche Zahl codiert, nichts mit dem Muster an sich zu tun hat, sondern die Spielleitung legt unauffällig ihre Hand bzw. ihre Hände auf den Tisch. Von der Anzahl der sichtbaren Finger hängt die Zahl ab, für die das Muster steht.

Eisbären

Funktion Unterhaltung, Raten
Größe ab 10 TN
Zeit 20 Min.
Material 2-5 Würfel

Die Spielleitung erzählt eine Geschichte, wie Eisbären am Nordpol um die Eislöcher sitzen und auf Robben warten. Dann wird gewürfelt und erklärt, dass eine bestimmte Anzahl von Eisbären um ein Loch positioniert ist und abwartet. Die TN müssen erraten, was die Kriterien dafür sind, wie viele Eisbären jeweils um ein Loch sitzen. Die Eisbärenanzahl hängt von den gewürfelten Augenzahlen ab. Dabei muss auf das Muster auf dem Würfel geachtet werden. Wird eine 3 gewürfelt, sitzen 2 Eisbären um ein Loch, da die 3 zwei Punkte (die Eisbären) zeigt, die den mittleren Punkt (das Loch) umrahmen. Bei der 5 sind es vier Eisbären, die um den mittleren Punkt (das Loch) herum sitzen. Die 1 zeigt nur ein Loch. Die anderen Würfelerggebnisse zeigen keine Eisbären. Wenn mit mehreren Würfeln gewürfelt wird, addiert man die Eisbärenanzahl.



4. Die Moderationsrolle: Rolle, Wirkung, Verhalten

„Lass dir aus dem Wasser helfen oder du wirst ertrinken!“ sprach der freundliche Affe und ... setzte den Fisch sicher auf einen Baum.

„Das Gegenteil von gut ist gut gemeint“ (kettcar nach Gottfried Benn). Als Moderatorin oder Moderator kann es vorkommen, dass du trotz bester Absichten etwas verkehrt machst ... und die Gruppe eher behinderst, als ihr zu helfen. Damit dir das nicht passiert, findest du hier einige Hinweise zu deiner Rolle als Moderatorin oder Moderator.

Was auch immer geschieht:

Die Gruppe bringt alles mit, was sie braucht:

- ihren Willen, sich über die Dinge auszutauschen, die ihr wichtig sind,
- ihre Phantasie und Neugierde,
- ihr Wissen
- und die Fähigkeit, sich das, was ihr fehlt, selber zu suchen und zu lernen.

Höchstes Ziel ist die **Selbststeuerung der Gruppe**.

4.1. Deine Rolle als Moderatorin oder Moderator

Als Moderatorin oder Moderator sollst du:

Gastgeber sein

- den Raum selbst vorbereiten, für alles sorgen (Moderationsmaterial, Technik, Blumen, Süßigkeiten)
- Stuhlanordnung vorbereiten
- TN empfangen

Geplant sein

- in der Vorbereitung Ziel, Zeit und Methoden aufeinander abstimmen
- Zeitplan haben
- Plan B haben, wissen, was man weglassen kann

Flexibel sein

- Methoden und Zeiten ändern, wenn nötig
- unterbrechen, wenn man nicht weiter weiß, offen Rat holen
- Frage neu formulieren, wenn Antwort ausbleibt (aber abwarten ...)

Transparent sein

- möglichst alles visualisieren, besonders Ziel und Zeitplan
- Veränderungen im Zeitplan ständig nachtragen
- wenn Zeitdruck als Methode genutzt wird: transparent machen!
- Probleme wahrnehmen und mitteilen

Präsent sein

- den Raum nur in den Pausen verlassen
- beim Sprechen gerade, laut genug und offen sein
- immer 5 Sekunden vorher wissen, was gleich gebraucht wird
- den Raum beobachten und eingreifen (Leute, die sich nicht reintrauen, Kaffee ist alle ...)
- im Prozess Ergebnisse sammeln, ggf. Speicher nutzen



Klar, präzise, sparsam sein

- Handlungsaufforderungen kurz und präzise / nicht mit Methodenerklärungen zutexten!!
- genau erklären („ein Wort auf eine Karte“)
- Verstehensprozess sichern („Wisst ihr alle, was zu tun ist? Könnt ihr arbeiten?“)
- keine und- bzw. oder-Fragen, sondern „W-Fragen“ nutzen
- Anfangs- und Abschlussrunden mit konkreter Handlungsanleitung versehen

Spannend und auffordernd sein

- keine Langweiler-, schlechte-Stimmung- oder Orga-Themen als erstes setzen
- an Nachmittagstief denken (Spiele)
- Methoden spannende Namen geben, mit Bildern arbeiten

Freundlich sein (und bleiben)

- immer auf der Sachebene bleiben, sich nicht auf Beziehungsebene einlassen
- nur sachbezogene, nie persönliche Provokationen als Anheizer nutzen

Verlässlich sein

- Zeit einhalten (nur mit Erlaubnis der Gruppe überziehen)
- Regeln setzen und für Einhaltung sorgen
- Vielredner und Laberköpfe freundlich stoppen („Tut mir leid, ich bin die Zeitministerin!“)

In der Rolle klar sein

- Anwalt für die Sache, nicht für einzelne Leute sein
- Rollenvermischung deutlich machen (wenn man selbst mitreden will: „Entschuldigung: ich muss mich selbst auf die Rednerliste setzen“)
- Fragen aus der Gruppe an die Gruppe oder an Experten zurückgeben

Quelle: Anja Durdel, Deutsche Kinder- und Jugendstiftung

Das ideale Moderatorenteam achtet neun Regeln:

1. Zu zweit moderieren

Im Unterschied zu einem Lehrer oder Diskussionsleiter sind Moderatoren am besten zwei Personen. So verhindert ihr, dass sich die Gruppe auf eine Person fixiert und diese im ungünstigsten Fall zu ihrem Anführer macht. Vorteil für euch: Ihr könnt euch abwechseln, z. B. in schwierigen Situationen. Bevor ihr das erste Mal zusammenarbeitet, solltet ihr euch treffen und gut kennen lernen.

2. Fragen statt sagen

Fragen sind dein wichtigstes Werkzeug als Moderatorin oder Moderator. Fragen ermöglichen dir, den Prozess des Austausches zu organisieren. Durch Fragen machst du die Bedürfnisse, Meinungen und Ziele der Gruppenmitglieder sichtbar und besprechbar.

3. Deine Haltung wirkt

Deine innere Einstellung beeinflusst die Teilnehmenden. Wenn du Vertrauen in die Gruppe hast und jedes Mitglied der Gruppe wertschätzt und respektierst, strahlst du das auch aus. Das hilft der Gruppe, Vertrauen in sich zu haben. Wenn du als Moderatorin oder Moderator über das weitere Vorgehen unsicher bist, kannst du das ansprechen und eine Pause vorschlagen. So hast du Zeit, dich mit deinem Moderationspartner abzusprechen und kannst innerlich wieder zur Ruhe kommen.



4. Nicht gegen die Gruppe ankämpfen

Vorne zu stehen bewirkt oft, steuern zu wollen. Manche Teilnehmenden erwarten scheinbar sogar, dass die Moderatoren die Gruppe anführen sollen. Aber den Kurs gibt die Gruppe an! Das heißt für dich aufzugeben, die Gruppe „irgendwo hin“ haben zu wollen. Genauso vergiss deinen inneren Leistungsdruck und deine Meinung zum Thema.

5. Störungen haben Vorrang

Nicht bearbeitete Störungen, wie z. B. Hunger, Durst, Müdigkeit oder Langeweile, Ärger, Traurigkeit lenken ab. Kommunikationsbarrieren entstehen und verhindern die Zusammenarbeit. Du kannst durch Fragen herausfinden, wo eine Störung liegt und z. B. mit einem Blitzlicht (siehe Abschnitt 2.5.) oder einer Pause darauf eingehen.

6. Unterscheide: wahrnehmen, vermuten, bewerten – deine Meinung und andere

Du nimmst wahr, dass eine Teilnehmerin oder ein Teilnehmer gähnt. Du vermutest, dass sie oder er sich langweilt. Du ärgerst dich, da doch zuvor gemeinsam herausgearbeitet wurde, an welchem Thema die Gruppe arbeiten will ...

Tatsächlich ist die Person aber nur müde und das hat gar nichts mit dir oder deinem Vorgehen zu tun: Ein Missverständnis entsteht. Bevor du also bewertest, überlege dir, welche anderen Interpretationen deiner Wahrnehmung es geben könnte. Trenne die Ebenen wahrnehmen, vermuten und bewerten. Frage nach, ob du mit deiner Vermutung richtig liegst.

Als Moderatorin oder Moderator stellst du persönliche Bewertungen von Sachverhalten oder Informationen zurück und nimmst jede Person und jede Meinung neutral an. Jede Idee ist für dich gleich viel wert, die Gruppe erarbeitet sich ihre eigenen Wertigkeiten. Als Moderatorin oder Moderator ist dir bewusst, dass andere Menschen durch ihren eigenen Lebensweg über eigene individuelle Erfahrungen, unterschiedliche Sichtweisen und ihre eigene persönliche Logik verfügen.

Wenn es eine Meinung gibt, die du nicht akzeptieren kannst oder willst, etwa wenn Menschen diskriminiert werden, kannst du das ansprechen und dich positionieren. Dabei verlässt du jedoch deutlich deine Moderatorenrolle. Kündige das an, z. B. „Ich setze mich jetzt hin und möchte nicht als Moderatorin, sondern als private Person dazu etwas sagen.“ Wäge ab, wann du deine Position artikulierst: Sofort oder zu einem späteren Zeitpunkt, etwa vor oder nach einer längeren Pause.

7. „Ich“ statt „man“

Statt „man soll“, „man muss“, „man tut (nicht)“ formuliere alternativ und persönlich: „ich will“, „ich möchte“, „mir ist wichtig“, etc. Werde dir bewusst, was du selber tun musst und willst und wofür du Verantwortung übernehmen willst, damit die Gruppe die Verantwortung für sich übernehmen kann. Probier „Ich-Botschaften“ mal bei Freunden aus. Indem du bewusst formulierst, machst du klar, dass deine Wahrnehmung und Beschreibung der Wirklichkeit nicht für alle gelten muss.

8. Nonverbale Signale beachten

Beachte die Mimik, Gestik und Haltung der Teilnehmenden und nimm sie ebenso ernst wie ihre Worte. Es ist nicht deine Aufgabe, ein eventuelles Unbehagen der Teilnehmenden zu lösen, aber du kannst einen Raum dafür schaffen, in dem sie das selber lösen. Wenn du nach einer vermuteten Störung oder dem Bedürfnis nach einer Pause fragst, räumst du den Teilnehmenden die Möglichkeit ein, ihre Stimmungen zu artikulieren.

9. Rechtfertige dich nicht

Das Sprichwort „Qui s’excuse s’accuse“ bedeutet „Wer sich entschuldigt, klagt sich an.“ Wenn die Gruppe eine Situation provoziert, in der du dich als Moderatorin oder Moderator für die Methode rechtfertigen sollst, steckt oft ein Problem dahinter, dem sich die Gruppe nicht stellen will. Sie sucht sich einen Sündenbock. Statt auf die Provokation einzugehen, hinterfrage die Hintergründe der Vorwürfe und nutze die freiwerdende Energie, um das wirkliche Problem zu lösen.

Indem du moderierst, nimmst du der Gruppe die Gestaltung des Prozesses ab und ermöglichst ihnen, über ihre eigentlichen Inhalte zu reden. Wenn die Moderation und der Prozess selber zum Inhalt der Diskussion werden, gehen die wahren Inhalte verloren ...

Trotzdem ist es wichtig, die Kritik ernst zu nehmen und herauszuarbeiten, was dem Beginn des Prozesses im Wege steht. Erkläre dein Vorgehen, verdeutliche die einzelnen Schritte der Methode und mache das Verfahren transparent. So gewinnst du Vertrauen.

Quelle: K. Klebert / E. Schrader / W. Straub: *Moderations-Methode. Das Standardwerk.* Windmühle Verlag



Moderatorin oder Moderator zu sein ist eine anspruchsvolle Rolle. Durch viel Praxis lernst du immer besser, Situationen einzuschätzen und angemessen zu reagieren.

Folgende Aussagen charakterisieren das Ideal des gemäßigten Moderators:

- Ich lasse mich auf Lernprozesse ein, in die andere ihre Vorstellungen einbringen, die nicht die meinen sind.
- Ich kann Fehler, Umwege und Schwierigkeiten als Elemente dieses Lernprozesses zulassen.
- Ich kann Erfahrungs- und Handlungsorientierung gegenüber belehrendem Lernen den Vorzug geben.
- Ich kann die Angst überwinden, meine eigene Beschränktheit zu erfahren.
- Ich kann Flexibilität, Phantasie und Kreativität zulassen, ohne die Nerven zu verlieren.
- Ich kann erkennen, dass Fehler Anlass für neues Lernen sind.
- Ich kann meine eigene Meinung zurückstellen und Bewertungen vermeiden.
- Ich kann fragend statt behauptend agieren.
- Ich bin bereit, Störungen und Konflikte aufzuzeigen und offen zu bearbeiten.
- Ich kann Klärung der Rechtfertigung vorziehen und setze das praktisch um.

4.2. Deine Wirkung als Moderatorin oder Moderator

Als Moderatorin oder Moderator hast du einen Einfluss auf die Gruppe – auch, wenn du eigentlich nur Methoden anleitest. Du kannst deine Wirkung und dein Verhalten gezielt mäßigend durch Körperhaltung, Gestik, Mimik, Stimme, Tonfall, Sprechtempo und Inhalt des Gesagten einsetzen:

Körperliche Signale:

Deine Stimme

- Achte auf dein Atem, atme „durch den Bauch“ tief und langsam
- Achte auf dein Sprechtempo, nicht zu schnell sprechen
- Setze Pausen ein
- Achte auf angenehmen Klang, ruhigen Tonfall, souveräne Lautstärke

Deine Haltung

- Sei aufrecht
- Übe einen festen Stand (stell dich breitbeinig und gerade hin, die Beine ca. hüftbreit, lass deinen Oberkörper hängen und schüttel dich aus; richte dich nun Wirbel für Wirbel auf, den Kopf zuletzt ... So stehst du sicher!)

Deine Bewegungen und Gestik

- Mache keine hektischen Bewegungen
- Versuche, dir Unsicherheitsgesten bewusst zu machen (von einem Fuß auf den anderen Wackeln, mit einem Stift spielen ...)
- Bewege dich trotzdem natürlich!

Dein Blickkontakt

- Schau die Teilnehmenden in die Augen, um vertrauensvolle Beziehungen herzustellen
- Versichere dir die Aufmerksamkeit
- Achte darauf, ob Informationen behalten werden
- Fang die körperliche Signale auf (Gähnen, ungeduldig Bewegen, Hin- oder Wegschauen ...)



Verbale Signale:

Als Moderatorin oder Moderator solltest du immer fragen statt sagen. Fragen dienen nicht zur Ablenkung, sondern führen die Diskussion weiter. Fragen bringen Informationen, Meinungen und verborgenes Wissen zum Vorschein und halten das Gespräch im Gang. Fragen sind als Moderatorin oder Moderator dein wichtigstes Instrument!

- Durch Fragen will ich etwas Neues bergen!
- Ich frage mit Neugierde und will auch andere auf die Antwort neugierig machen!
- Wenn ich frage, will ich die Ohren öffnen und Aufmerksamkeit wecken!
- Durch Fragen will ich Vertrauen wecken und Mauern abbauen!
- Wenn ich frage, wende ich mich an die Gruppe und will niemand Einzelnen beschämen, verletzen oder ausschließen.
- Mich interessieren die vielen und individuell unterschiedlichen Meinungen und Ideen!

Es gibt verschiedene Arten von Fragen:

Offene Fragen

Offene Fragen fragen Informationen ab, z. B. „Welche Infos fehlen noch für die Planung ...?“ Sie beginnen mit: „Welche ...“, „Was ...“, „Wie ...“ und werden als partnerschaftlich empfunden.

Geschlossene Fragen

Geschlossene Fragen fordern zur eindeutigen Stellungnahme auf, z. B. „Passt euch Freitag um 13.30 Uhr?“ Sie beginnen mit einem Verb und lassen nur wenige Antworten zu (ja/nein). Sie wirken steuernd, daher solltest du diese Fragen nur stellen, wenn eine Entscheidung verbindlich getroffen werden soll, oder sie der Gruppe überlassen.

Rangierfragen

Rangierfragen konzentrieren auf das Wesentliche, z. B. „Wann möchtest du, dass wir ausführlich darüber reden?“; „In welchen Punkten deines Problems bist du mit ihm einer Meinung?“ Sie beginnen mit einem Verb oder Fragewort und helfen, beim Gesprächsgegenstand zu bleiben.

Spiegelungsfragen (Rückkopplungsfragen)

Spiegelungsfragen helfen, Positionen (und Emotionen) zu verdeutlichen und beziehen sich auf das Gegenüber, z. B. „Wenn ich dich recht verstanden habe, meinst du ...?“

Sie beginnen im Regelfall mit einem Fragewort und geben die Inhalte des Gesagten direkt oder in klarer Worten wieder.
Quelle: Saul, Siegmund: Führen Durch Kommunikation. Beltz Weiterbildung

Hier noch ein paar Anregungen, wenn du an bestimmten Stellen deiner Moderation nicht mehr weiter weißt ...

www.pinking.de



5. Reflexion einer Moderation

Nach einer erfolgreichen oder schwierigen Moderation reflektierst du das Geschehene und dein Verhalten. Nimm dir 30 bis 60 Minuten Zeit, Zettel und Stift und lass deine Moderation Revue passieren. Folgende Fragen helfen dir, dabei gezielt vorzugehen. Lies dir die Fragen durch, merk sie dir und kläre sie mit deinem Mitmoderator, deiner Mitmoderatorin bei einem Spaziergang oder für dich allein in der Badewanne ...

Objektive Ebene (Fakten):

Was ist passiert?

An welche Momente der Moderation erinnerst du dich?

Rekonstruiere den tatsächlichen Ablauf!

Wie hat sich der Raum verändert, z. B. Plakate, Sitzordnung?

Welche Personen waren beteiligt?

Erinnerst du dich an ihre Taten und Aktionen, an Gesten und Mimiken?

Welche Sätze und Worte fallen dir ein, die gesagt wurden?

Reflexive Ebene (Gefühle):

Wie bewertest du das Geschehen emotional?

Welche Situationen haben dich besonders bewegt?

Was waren die positiven Momente, an die du dich erinnerst?

Wann warst du zufrieden? Rekonstruiere die Situation und deine Gefühle!

Worüber hast du dich gefreut?

Was waren die Tiefpunkte?

Gab es schwierige Momente für dich?

Welche negativen Gefühle hattest du?

Worüber hast du dich geärgert?

Interpretative Ebene (Bedeutung):

Wie reflektierst und interpretierst du das Geschehene?

Was bedeutet dir die Moderation?

Such dir einen der negativen Momente aus: Was ist der Situation vorausgegangen?

Erinnerst du dich an ähnliche Erfahrungen, mit denen du die Situation vergleichen kannst?

Was können die Ursachen für die Schwierigkeiten sein?

Welche Handlungsmöglichkeiten hast du allgemein als Moderatorin oder Moderator und in so einem Moment?

Führe dir wieder die gesamte Moderation vor Augen: Was würdest du wieder so machen, wie du es getan hast, weil es gut gelaufen ist?

Entscheidungsebene (Ergebnis):

Konsequenzen ziehen ...

Wie kannst du deine reflektierten Erfahrungen für dich nutzbar machen?

Was möchtest du für zukünftige Moderationen mitnehmen?

Welche Handlungen schließen sich noch an deine Moderation an?

Schreibe dir deine wichtigsten Schlussfolgerungen auf!



Impressum

pttp – power to the people! Moderationsmappe für Jugendbeteiligung

Berlin 2007

Redaktion: Anna Weber, Bianka Pergande

Lektorat: Pauline Tolon

Layout: Richard Bretzger, Andreas Kowarschik

In Anerkennung und Dank an alle, die zur Entstehung dieser Mappe beigetragen haben:

Gabriele Schafarik – Beteiligungsmoderatorin, Entwicklerin und Autorin der pttp-Mappe / Bianka Pergande, inhaltliche und organisatorische Redaktion / Pauline Tolon, Redaktion, Autorin / Sebastian Sooth, Projektleiter der Servicestelle Jugendbeteiligung und Ideengeber / Andreas Steyer, Marc Schmieder, Manuel Schneider, Julia Strutz, Jörg Reschke, Florian Dieckmann und alle anderen des alten und neuen Teams der Servicestelle Jugendbeteiligung / Steffi Kessler, Marco Meyer, Anne Straube, Mari Weiß (Infoscoutnetzwerk) / Anja Durdel (Deutsche Kinder- und Jugendstiftung) / Michael M. Pannwitz, Michael Seberich (Netzwerk Beteiligung ist machbar e.V.) / Wolfgang Schröder (Coach und Mentor der Servicestelle Jugendbeteiligung) / Katja Meyer (Friedrich-Ebert-Stiftung) / Annette Augustin (August-Bebel-Institut) / das Youth Bank-Netzwerk / Lisa Groß und „Schüler Helfen Leben“ für die Spiele und Seminarmethoden / das Team der LAG JUPP 21 in Hessen und alle anderen, die durch ihre Anregungen auf Seminaren zur Erweiterung und Verbesserung dieser Sammlung beigetragen haben...

Fragen, Ideen, weitere Methoden oder Kritik zur Überarbeitung dieser Mappe bitte an: pttp@youthbank.de

Herausgeber:

DKJS

Deutsche Kinder- und Jugendstiftung GmbH

Tempelhofer Ufer 11

10963 Berlin

Telefon: (030) 25 76 76 - 0

Telefax: (030) 25 76 76 - 10

Geschäftsführung: Dr. Heike Kahl

<http://www.dkjs.de>

info@dkjs.de

Gestaltung/Produktion

Richy Bretzger, Andreas Kowarschik

PART - Agentur für Partizipation

info@part-online.de

<http://www.part-online.de>

Die Zusammenstellung dieser Mappe wurde aus Mitteln des Programms „Youth Bank – More than money“ finanziert. Youth Banks sind Initiativen mit drei bis zehn Jugendlichen, die in ihrem Umfeld Altersgenossen bei der Umsetzung von Ideen mit Know-how, Infrastruktur, Motivation und Geld helfen. Nicht viel - aber kurzfristig! Die Fördersummen für Jugendprojekte liegen zwischen 50 und 400 €. Die Jugendlichen agieren vollkommen eigenständig wie eine kleine Stiftung in ihrem Ort. Sie finden und begleiten Projekte, die sonst kaum eine andere Institution fördern könnte.

Die Redaktion ist bestrebt, in allen Publikationen die Urheberrechte der verwendeten Methoden und Texte zu beachten und auf lizenzfreie Methoden und Texte zurückzugreifen. Alle genannten und ggf. durch Dritte geschützten Marken- und Warenzeichen unterliegen uneingeschränkt den Bestimmungen des jeweils gültigen Kennzeichenrechts und den Besitzrechten der jeweiligen eingetragenen Eigentümer. Allein aufgrund der bloßen Nennung ist nicht der Schluß zu ziehen, dass Markenzeichen nicht durch Rechte Dritter geschützt sind!

© 2007 Youth Bank Programm, Deutsche Kinder- und Jugendstiftung gGmbH – Alle Rechte vorbehalten