



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!