

E 3.8

Team und Projektleitung

Diskussionskultur – vom „ich, nein du“ zum „ich, mit dir“

Romy Möller, Pädagogin, Coach und Prozessbegleiterin



Wenn wir in manche Klassenzimmer schauen, können wir Konflikte mit Klassenregeln entdecken, Kooperationsmethoden im Unterricht sehen und Verantwortungsübernahme im Klassenrat erleben. Wenn wir jedoch in Lehrerzimmern schauen, ist von all dem nur wenig zu spüren. Viele Lehrkräfte beklagen sich über zu geringe Aufmerksamkeit, Wertschätzung, mangelnde Kooperation im Kollegium und wenig Transparenz und Kommunikation. – Wie können wir also eine wertschätzende Diskussions- und Feedbackkultur schaffen, so dass Lehrkräfte sich wahrgenommen fühlen? Der Artikel gibt Ihnen hierzu ein paar Impulse und Tools an die Hand, wobei ich schon zu Beginn betonen möchte, dass die Tools entscheidende sind, sondern die Haltung.

KOMPETENZPROFIL

Zielgruppe:	Schulleitungen und Schulleitungsteams
Schlüsselbegriffe:	Diskussion, Austausch, Konfliktlösung
Einsatzfeld:	in der Teamarbeit
Thematische Bereiche:	Team, Diskussion
Praxismaßnahmen:	5 Übungen

Inhaltsverzeichnis

1. Vom DU zum WIR	3
M 1 Übung: Ich – nein du	3
2. Das Zuhören und Verstehen fördern	4
M 2 Übung: Thinking Circle	6
3. Perspektivwechsel fördern – neue Sichtweisen verstehen	7
M 3 Übung: Empathy Map	7
M 4 Übung: Disney Methode	8
4. Gemeinsam denken und entscheiden	9
M 5 Übung: 1-2-4-All	9

1. Vom DU zum WIR

Eigentlich müssten wir doch alle wissen, wie es geht. Kommunikationsmodelle, Ratgeber und Tools begegnen uns mittlerweile fast täglich. Längst lernt man, nicht nur im Lehramtsstudium, wie man „richtig“ kommunizieren sollte: keine Du-Botschaften, Feedbackregeln beachten und neben Schwächen auch immer Stärken benennen, nach dem Motto „eine Belehrung braucht mehrer Lob zum Ausgleich“ – um nur ein paar Beispiele zu nennen. Schauen wir dann aber in Büros, Lehrerzimmer oder in das Zuhause stellen wir schnell fest, so ganz einfach ist es dann doch nicht mit der Kommunikation. Da werden Du-Botschaften als Ich-Botschaften eingepackt verkauft, wie zum Beispiel „Ich habe das Gefühl, dass du keine Verantwortung übernimmst.“, oder das aktive und empathische Zuhören mit Präsenz und Nicken verwechselt. Woran liegt es aber, dass die Tools, die wir lernen und üben, dann doch nicht so einfach im Alltag angewendet werden können? – Meiner Meinung nach spielt die eigene Haltung eine wesentliche Rolle. Nutze ich ein Tool, weil ich es gelernt habe und ich weiß, dass man so kommunizieren sollte, oder nutze ich ein Tool, weil ich überzeugt bin, dass ich damit wirklich mein Gegenüber besser verstehe und mit ihm in Kontakt komme.

An dieser Stelle mache ich in Seminaren immer gern eine kleine Übung, damit die Teilnehmenden den Unterschied spüren können.

Übung: Ich – nein du

M 1

Stellen Sie sich mit der Gruppe im Kreis auf.

Machen Sie jetzt die Übung vor, indem Sie den Satz „Ich? – nein du!“ sagen. Nutzen Sie zur Unterstreichung der Aussage zusätzlich die Gestik und Mimik. Zeigen Sie beim „Ich“ kurz auf sich selbst, um dann den Finger beim „Du“ ganz demonstrativ auf die Person zu richten, die Sie ansprechen möchten.

Nun wird die Aussage kreuz und quer durch die Gruppe gereicht, indem die Person, die angesprochen wurde, den Satz an eine andere Person richtet. Machen Sie dies solange, bis alle Teilnehmenden einmal dran waren.

Wiederholen Sie die Übung nun mit dem Satz „Ich – mit dir“ und unterstreichen Sie die Aussage wieder mit Gestik und Mimik, indem Sie zunächst auf sich zeigen und dann mit beiden Händen öffnend die andere Person „einbeziehen“.

Reflektieren Sie am Ende gemeinsam mit der Gruppe, was die Teilnehmenden jeweils wahrgenommen haben – sowohl bei sich selbst als auch bei der Atmosphäre in der Gruppe.

Ich hoffe, Sie haben in dieser kleinen Übung gemerkt, dass die Haltung, die wir einnehmen ganz entscheidend ist und somit Tools nicht im Alleingang funktionieren – vielmehr braucht es ein gutes Match aus der inneren Haltung und den äußeren Strukturen und Prozessen – sowohl auf der persönlichen Ebene als auch auf der Systemebene.

Dies wird unter anderem in dem integralen Modell von Ken Wilber deutlich. Das Modell besagt, dass es in Organisationen zum einen eine innere Dimension gibt, die vor allem subjektiv erlebbar ist. Hier geht es um Gefühle, Bedürfnisse, Wahrnehmungen und Erwartungen. Zum anderen gibt es

Der RAABE Webshop: Schnell, übersichtlich, sicher!



Wir bieten Ihnen:



Schnelle und intuitive Produktsuche



Übersichtliches Kundenkonto



Komfortable Nutzung über
Computer, Tablet und Smartphone



Höhere Sicherheit durch
SSL-Verschlüsselung

Mehr unter: www.raabe.de