

2.4.2 Anlagen

- Anlage 1: Die „Kommunikationskette“ (Jörg Eickmann)
- Anlage 2: Das „Vierohrenmodell“ (Friedemann Schultz von Thun)
- Anlage 3: Die Fertigkeit des „Aktiven Zuhörens“ (Thomas Gordon)
- Anlage 4: Die Fertigkeit des Einsatzes der vier Formen von „Ich-Botschaften“ (Thomas Gordon)
- Anlage 5: Die Kompetenzen im Umgang mit Widerstand im Gespräch
- Anlage 6: Die Kenntnisse über mediative Konfliktlösung
- Anlage 7: Kompetenzprofil DRK-Kitas im Landkreis Gifhorn u.A. nach Entwicklungs- und Kompetenzprofil EKP von Prof. Tassilo Knauf
- Anlage 8: Gruppenregeln der Themenzentrierten Interaktion (Ruth Cohn)
- Anlage 9: Anschauungsmodell „Moderationsrad“
- Anlage 10: Beispiele für Start- bzw. „Anwärm“-Übungen
 - 10.1 Übung: „Lebensbaum“
 - 10.2 Übung: „Kugellager“
 - 10.3 Übung: „Beziehungsnetz“
 - 10.4 Übung: „Farbige Momentaufnahme“
 - 10.5 Übung: „Gesprächsticket“
- Anlage 11: Beispiele für Übungen, die unterschiedliche Themen transportieren können
 - 11.1 Übung: „Sprache ist für mich ...“
 - 11.2 Übung: „Stichwörter“
 - 11.3 Übung: „Aller Anfang ist neu!“
 - 11.4 Übung: „open space“
 - 11.5 Übung: „World Café“
- Anlage 12: Feed-back- und Auswertungsübungen
 - 12.1 Übung: „Fadenkreuz“
 - 12.2 Übung: „Feedback-Baum“
 - 12.3 Übung: „Fish-bowl“
 - 12.4 Übung: „Kettenreaktion“
 - 12.5 Übung: „Tagungsresümee“
- Anlage 13: Blatt „Wechselwäsche und Kita“ für die Einzelberatung (Thomas Herold-Buchweitz)

Anlage 1: Die „Kommunikationskette“ (Jörg Eickmann)

in bearbeiteter Form von Elke Schlösser

Kommunikation entsteht immer dann, wenn zwei oder mehr Menschen miteinander in Kontakt treten. Die entstehende Kommunikation hängt von vielen Faktoren ab, von Beziehungen und Einstellungen, die Menschen zueinander haben,

- individuellen Vorerfahrungen,
- persönlichen Prägungen,
- übernommenen Werten
- und gesellschaftlichen Normen.

Kommunikation zeigt sich in nonverbalen und verbalen Äußerungen. Das folgende Erklärungsmodell macht Zusammenhänge klar und zeigt innere Abläufe auf, die in Reaktion und sprachlichem Impuls münden.

Eine Kommunikationskette besteht aus folgenden Bestandteilen:

- meiner Wahrnehmung,
- meiner Vermutung,
- meinem Gefühl und
- meiner Reaktion.

Meine innere Kommunikationskette im einzelnen Ablauf: auf Grund meiner Wahrnehmung habe ich Vermutungen, die in mir Gefühle auslösen und meine nächste Reaktion entsprechend beeinflussen. Meine Reaktion ist dann das Wahrnehmungsangebot für meinen Kommunikationspartner. Es gilt, alle Anteile dieses Prozesses einzeln zu beleuchten.

Meine Wahrnehmung:

Mit meinen Sinnesorganen (Auge, Ohr, Geruchssinn, Geschmackssinn, Tastsinn über die Haut) nehme ich über Reize von außen viele Informationen auf. Beispielsweise lese ich ein Buch, rieche den duftenden Kaffee, höre ein Kind nach mir rufen und spüre den Luftzug vom geöffneten Fenster. Die Wahrnehmung löst in mir etwas aus. Ich habe Gedanken zu meiner Wahrnehmung, die wir Vermutungen nennen.

Meine Vermutung:

Wahrnehmungen und Vermutungen sind eng miteinander verbunden. Die Vermutungen entspringen dem Bedürfnis des Menschen, sich ein Bild von seiner „Welt“, von seiner Umwelt zu machen. Vermutungen sind das „subjektive Denken“. Wahrnehmungen wird durch Vermutungen Sinn gegeben. Durch Vermutungen werden Wahrnehmungen zugeordnet, eingeordnet und bewertet.

Vermutungen spielen immer eine die Kommunikation sehr bestimmende Rolle. Sie geraten vor allem dann deutlich in den Mittelpunkt unserer Beachtung, wenn das mit den Worten Gesagte meines Gegenübers nicht mit seiner Mimik und seiner Gestik übereinstimmt. Werden mir vom Gegenüber zwei Botschaften angeboten – zum Beispiel der Satz: „Nein, ich bin noch nicht müde,

ich fühle mich noch ganz frisch!“ und ein häufig wiederholtes Gähnen – dann muss ich Überlegungen dazu anstellen, welche Botschaft wohl stimmt: müde oder nicht müde.

Vermutungen haben es an sich, dass sie nicht unbedingt stimmen müssen. Sie sind bestimmt von persönlicher Prägung in den frühen Lebensjahren ebenso wie von kultureller Prägung. Sie sind erfahrungsbedingt und wandelbar. Menschen vermuten in rascher Folge zu ihren Wahrnehmungen und sind sich des zügig ablaufenden Prozesses häufig nicht bewusst.

Mein Gefühl:

Vermutungen haben also den Charakter, die Wahrnehmungen zu interpretieren. Je nach Vermutung, je nach Interpretation des Wahrgenommenen stellen sich unmittelbar dazu Gefühle ein. Gefühle, die den Interpretationen der Wahrnehmung folgen, steuern maßgeblich unser darauf folgendes Verhalten. Auch über diesen Vorgang liegt immer nicht ein unmittelbares Bewusstsein vor. Besonders wenn es sich um unangenehme Gefühle handelt, blenden wir sie gerne aus und verdrängen diese Gefühle. Verdrängte Gefühle sind quasi unter der Oberfläche des Bewusstseins weiterhin vorhanden, sind nicht aufgelöst und wirken im Verborgenen weiter.

Menschen reagieren aus ihren Gefühlen heraus mit direkten und indirekten Gefühlsäußerungen. Bei einer indirekten Gefühlsäußerung steht der Sprechende nicht zu seinen Gefühlen – bewusst oder unbewusst – und verbirgt sie hinter einer verdeckten Beschreibung. Eine indirekte Gefühlsäußerung lässt den Standpunkt des Sprechenden nicht deutlich werden. Sie kann leicht zu Fehlinterpretationen und Missverständnissen führen.

Eine direkte Gefühlsäußerung zeigt dagegen an, wie das Empfinden des Sprechers gerade ist, von welchen Gefühlen das momentane Erleben geprägt ist. Die Subjektivität des Fühlens wird deutlich und die Person als ich-identisch erlebt.

Meine Reaktion:

Die bisher beschriebenen Prozesse finden innerpsychisch statt und sind für Andere oft nicht zu bemerken oder einzeln zu identifizieren. Der vierte Teil der Kommunikationskette, die Reaktion, zieht sozusagen die Schlussfolgerung aus den in mir abgelaufenen Vorgängen aus Wahrnehmung, Vermutung und Gefühl. Nun reagiere ich und meine Reaktion stellt dann für mein Gegenüber ein Wahrnehmungsangebot dar.

Meine Reaktion setzt beim Gesprächspartner dessen Kommunikationskette in Gang. (siehe Darstellung/Folie). Dabei ist meine Reaktion sein „Wahrnehmungsreiz“, der in ihm Vermutungen auslöst, Gefühle initiiert und seine Reaktion folgen lässt, die er mir im Ablauf der Kommunikation wiederum als Reiz anbietet. Hierdurch löst sich mein nächster innerpsychischer Ablauf aus und die Kommunikationskette entwickelt sich.

Nutzen der Kommunikationskette:

Das Wissen um den Verlauf und die Eigenarten der Kommunikationskette sind für gelingende zwischenmenschliche Kommunikationsprozesse von großer Bedeutung. Vor allem ist die Kenntnis

der Kommunikationskette wirkungsvoll in Gesprächen, die ein Problem, einen Konflikt, eine Besorgnis und/oder eine weitreichende Entscheidung zum Thema haben.

Mit Kenntnis der Kommunikationskette kann ich

- mich vorbeugend auf eine aufmerksame Gesprächswahrnehmung einstellen,
- besonders auf die vier Bestandteile der Kommunikationskette achten,
- einzelne Gesprächsanteile ansprechen, sie bewusster machen und ihre Inhalte fruchtbar weiterentwickeln (Metakommunikation),
- Gespräche resümierend erfassen und Gesprächsabläufe im Nachhinein erkennen und bewerten,
- die vier Kommunikationsanteile für eine Gesprächsanalyse und Reflexion heranziehen.

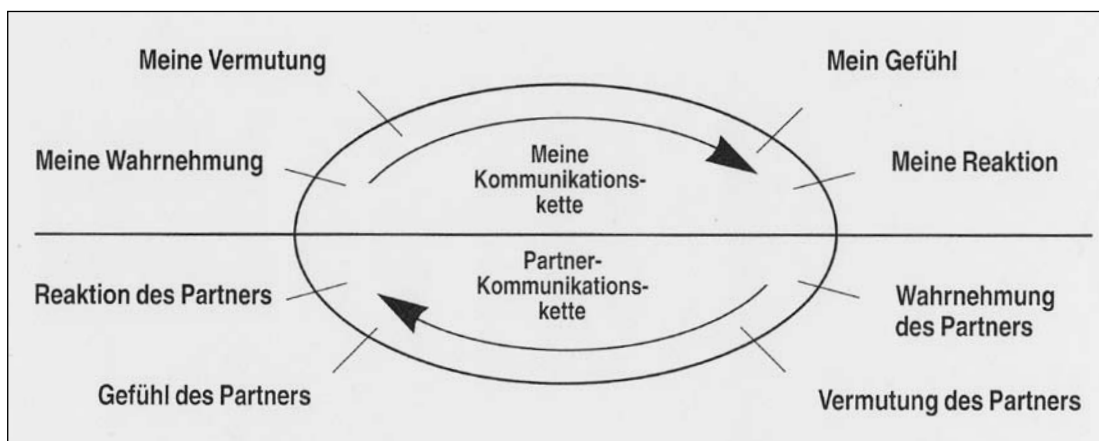
Ich kann mich fragen:

- An welchem Punkt nahm das Gespräch eine Wende?
- Wodurch ist ein Missverständnis entstanden?
- Wie ist ein Gefühlsausbruch zu erklären?
- Auf welchen Aspekt möchte ich in einem weiteren Gespräch noch einmal eingehen?
- Was möchte ich noch zur Wahrnehmung, Vermutung, Gefühl und Reaktion meines Gesprächspartners erfragen oder ihm zu meiner Situation erklären?

Fazit:

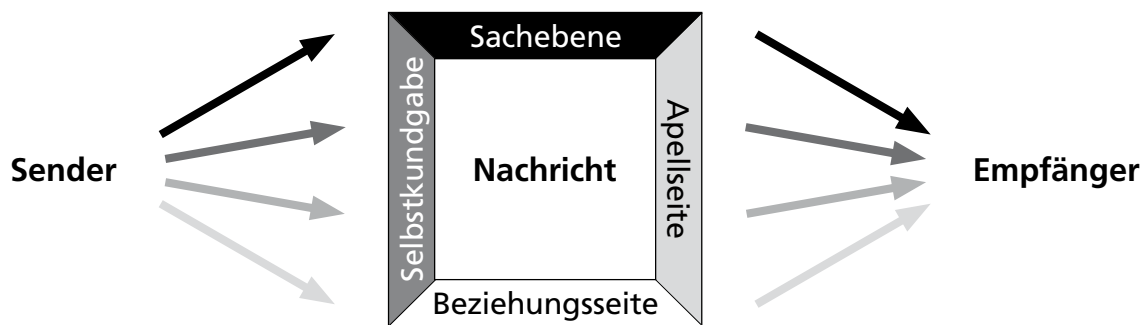
Die Kommunikationskette zeigt deutlich auf, wie anfällig jede Kommunikation für Missverständnisse ist. Durch ihre Kenntnis vermeiden sich mit größerer Wahrscheinlichkeit Situationen, in denen Gespräche uneffektiv, missverständlich und insgesamt unbefriedigend verlaufen.

In interkulturellen Situationen sind zusätzliches Wissen, Sensibilität und metakommunikative Fähigkeiten gefragt hinsichtlich der Wirkung kultureller Prägungen auf Wahrnehmung, Vermutung, Gefühl und Reaktion.



Anlage 2: Das „Kommunikationsquadrat“ bzw. „Vierohrenmodell“ (Friedemann Schulz von Thun)

in bearbeiteter Form von Elke Schlösser



Das Kommunikationsquadrat ist ein Modell von Friedemann Schulz von Thun zum besseren Verständnis kommunikativer Abläufe. Es ist auch als „Vier-Ohren-Modell“ bekannt. Die vier Ebenen der Kommunikation haben große Bedeutung für das menschliche Miteinander, im privaten wie im beruflichen Bereich.

Grundlegend für die zwischenmenschliche Kommunikation sind folgende Aspekte:

Wenn ich als Mensch etwas von mir gebe, bin ich auf vierfache Weise wirksam.

Jede meiner Äußerungen enthält, ob es mir bewusst ist oder nicht, vier Botschaften gleichzeitig:

- eine Sachinformation, also das, worüber ich informiere (in der Grafik schwarz markiert),
- eine Selbstkundgabe, also das, was ich von mir zu erkennen gebe (in der Grafik dunkelgrau markiert),
- einen Beziehungshinweis, also einen Hinweis darauf, was ich von meinem Gegenüber halte und wie ich zu meinem Gegenüber stehe (in der Grafik weiss markiert),
- einen Appell, also eine Erwartung dessen, was ich bei meinem Gegenüber erreichen möchte (in der Grafik hellgrau markiert).

Schulz von Thun hat daher 1981 die vier Seiten einer Äußerung als Quadrat dargestellt und dementsprechend dem Sender „vier Schnäbel“ und dem Empfänger „vier Ohren“ zugeordnet. Psychologisch gesehen sind auf beiden Seiten 4 Schnäbel und 4 Ohren daran beteiligt, wenn wir miteinander kommunizieren.

Die Qualität des Gespräches hängt davon ab, in welcher Weise diese verschiedenen Ebenen zusammen spielen.

Auf der Sachebene des Gesprächs stehen Informationen im Vordergrund. Hier geht es um Daten, Fakten und Sachverhalte. Der Austausch auf der Sachebene ist gekennzeichnet durch

- das Wahrheitskriterium. Hier wird ermittelt: Was ist wahr oder unwahr?
Was ist zutreffend oder nicht zutreffend?

- das Kriterium der Relevanz. Hier wird geklärt: Sind die aufgeführten Sachverhalte für das anstehende Thema von Belang oder nicht von Belang?
- das Kriterium der Hinlänglichkeit: Hier wird bewertet: Sind die angeführten Sachhinweise für das Thema ausreichend oder muss weiteres bedacht werden?

Für den Sender gilt es also, den Sachverhalt klar und verständlich zu vermitteln. Der Empfänger hört mit seinem Sachohr auf die Daten, Fakten und Sachverhalte und hat entsprechend der drei oben genannten Kriterien viele Möglichkeiten nachzuhaken.

Selbstkundgabe liegt vor, wenn jemand etwas über sich persönlich äußert. Jedoch enthält quasi fast jede Äußerung eine Selbstkundgabe, also einen Hinweis darauf, was in mir vorgeht, wie mir ums Herz ist, wofür ich stehe und wie ich meine Rolle auffasse. Dies kann bewusst (z.B. in Form einer „Ich-Botschaft“) oder unbewusst geschehen. So wird jede Nachricht meinerseits in Richtung meines Gegenübers zu einem Angebot, mich als Person kennenzulernen und zu verstehen. Während der Sender also mit dem Selbstkundgabe-Schnabel, implizit oder explizit, Informationen über sich preisgibt, nimmt der Empfänger diese mit dem Selbstkundgabe-Ohr auf: Was sagt mir das Gehörte über den Anderen? Was ist dies für eine Person? Wie ist mein Gegenüber gestimmt?

Über die Beziehungsseite der Kommunikation gebe ich, wenn ich mit Jemandem spreche, durch Formulierung, Tonfall, Begleitmimik etc. auch zu erkennen, wie ich zum Anderen stehe und was ich von ihm halte. Zumindest erfolgt dies bezogen auf den aktuellen Gesprächsgegenstand. In jeder Äußerung steckt somit auch ein Beziehungshinweis. Dafür besitzt jeder Empfänger ein sensibles und empfindsames Beziehungs-Ohr. Höre ich als Empfänger mit diesem Ohr, so frage ich mich – bewusst oder unbewusst: „Wie fühle ich mich behandelt durch die Art, in welcher der Andere mit mir spricht?“ „Was hält der andere von mir und wie steht er zu mir?“

Die Appellseite wirkt, wenn jemand das Wort ergreift und es an jemanden richtet. In der Regel erwarte ich auch etwas, wenn ich mit einem Gegenüber kommuniziere. Ich will in der Regel auch etwas bewirken, Einfluss nehmen und Ziele erreichen. Offen oder verdeckt geht es auf dieser Ebene um Wünsche, Aufforderungen, Ratschläge, Handlungsanweisungen, Effekte etc. Das Appell-Ohr des Empfängers ist folglich besonders empfängsbereit für die Frage: „Was soll ich jetzt machen, denken oder fühlen?“

Siehe Literaturhinweise zu Friedemann Schulz von Thun

Anlage 3: Die Fertigkeit des „Aktiven Zuhörens“ (Thomas Gordon)

in bearbeiteter Form von Elke Schlösser

„Was ist Aktives Zuhören?“

- sich jemandem zuwenden, der ein Problem hat, aber nicht mit mir,
- meine ungeteilte Aufmerksamkeit zeigen und signalisieren, dass ich mich um gutes Verstehen bemühe,
- mitteilen, dass mir die Person wichtig ist und ich ihr die Verbesserung ihrer Situation wünsche,
- die Person spüren lassen, dass ich ihr die Kompetenz zur persönlichen Problemlösung zutraue,
- in meiner Reaktion die sachlichen Inhalte des Gehörten sinngemäß mit eigenen Worten wiedergeben,
- dabei die gefühlsmäßigen Informationen wahrnehmen und spiegelnd mitteilen,
- den Blickkontakt halten und sich auf den Anderen konzentrieren,
- Gestik, Mimik, Körpersprache beachten, sowohl die eigene als auch die des Anderen,
- insgesamt eine zugewandte Körperhaltung einnehmen,
- dem Sprechenden Raum schaffen, aktiv auf das von mir Gespiegelte reagieren zu können,
- nonverbal Aufmerksamkeit signalisieren (z.B. nicken).

„Wie wirkt Aktives Zuhören?“

- die Beziehung wird herzlicher,
- die Anteilnahme am Leben des Anderen steigt,
- das Vertrauen wächst,
- das Aussprechen-Können ohne Beurteilung oder voreilige, ungefragte Ratschläge wirkt entlastend,
- es entsteht keine Furcht vor negativen Folgen,
- der eigene Ideenreichtum für Problemlösungen wächst,
- mein Gegenüber ist bereiter, mir im Bedarfsfall auch zu geben, was er selbst als wohltuend erlebt.

„Wann ist Aktives Zuhören angemessen?“

- wenn mein Gegenüber eine Frage, ein Problem, eine Schwierigkeit hat und eine/n offene/n Gesprächspartner/in sucht,
- wenn die Gesprächsthematik nicht mit mir persönlich in Zusammenhang steht, ich das Problem meines Gegenübers nicht akut teile,
- wenn ich eigene Probleme, die ich unabhängig von meinem Gegenüber empfinde, für die Dauer des Gespräches zurückstellen kann,
- wenn mir die Person und ihr Wohlbefinden wichtig ist und ich ihr die ungeteilte Aufmerksamkeit zukommen lassen will, sie mich wirklich interessiert,
- wenn ich mein Gegenüber in „seinem Prozess des Werdens“ unterstützen will,
- wenn ich ihr eine eigenständige Problemlösung zutraue und ich ihr helfen will „laut“ darüber nachzudenken,

- wenn ich bereit bin, mich einzufühlen,
- wenn ich mich in der Lage sehe, Bewertungen und Beurteilungen zu vermeiden,
- wenn ich Zeit für ein Gespräch habe,
- wenn die Situation ungestört gestaltet werden kann,
- oder wenn ich zu der Person eine professionell helfende Beziehung habe.

„Was sind mögliche sinnvolle, exemplarische Satzanfänge für Aktives Zuhören?“

- „Es scheint Dir wichtig zu sein, dass ...“
- „Für Dich ist wohl jetzt ...“
- „Ich höre, Du ...“
- „Aus Deiner Sicht ...“
- „Mit anderen Worten ...“
- „Das klingt für mich wie ...“
- „So wie ich Dich verstehe ...“
- „Von Deinen Standpunkt aus ...“
- „Du glaubst meines Erachtens ...“

oder:

- „Habe ich das richtig verstanden, dass ...?“
- „Trifft es zu, dass Du denkst ...?“
- „Ich frage mich, ob ...?“
- „Ist es möglich, dass Du meinst ...?“
- „Könnte es sein, dass Du es so empfindest: ...?“
- „Es scheint, als ob Du ...“
- „Lass sehen, ob ich Dich richtig verstehe: Du sagst ...“

„Was sind ungünstige und dem Aktiven Zuhören zuwider laufende Einwirkungen?“

- übertreiben/ untertreiben
- ergänzen
- zögern /drängen
- analysieren
- bewerten
- auslassen/ausblenden
- nachplappern

„Was sind die weiteren Möglichkeiten des Einsatzes von aktivem Zuhören?“

- Haben zwei oder mehr Gesprächspartner gemeinsam eine Schwierigkeit oder einen Konflikt, so verhilft „Aktives Zuhören“ den Gesprächspartnern unter Umständen dazu, sich gegenseitig besser zu verstehen.

- „Aktives Zuhören“ macht dann möglich, den Anderen zu spiegeln und sich zu vergewissern, ob man ihn oder sie richtig verstanden hat.
- Zusätzlich zum „Aktiven Zuhören“ und dem Senden von „Ich-Botschaften“ sind dann *weitere Konfliktlösungsschritte erforderlich*. Diese sollen vermeiden helfen, im Rahmen des Konfliktlösungsprozesses Sieger und Verlierer festzustellen.
- Kreative Konfliktlösung ist zu erreichen über die „Niederlagelose-Konfliktlösungsmethode“ (Thomas Gordon – siehe Anlage 6) und über Mediation.

„Welche Besonderheiten sind zu beachten?“

- „Nicht unterbrechen“ ist im Prinzip eine richtige Haltung. Sie muss nur dann verlassen werden, wenn ein Redefluss so lange andauert, dass ein „Aktives Zuhören“ überhaupt nicht mehr möglich ist. Dann kann feinfühlig unterbrochen werden, z.B.: „Ich sage einmal zwischendurch, wie ich Dich verstanden habe und welche Stimmung ich bei Dir höre.“
- Das Zurückhalten eigener Vorschläge ist von hoher Bedeutung, damit die Eigenkräfte zur Entwicklung kommen. Lediglich wenn eine Lösungssammlung im Sinne „sinnvoller Ideen“ vom Gegenüber *angefragt* wird, kann man hierzu gemeinsam übergehen. Darüber sollte allerdings Einvernehmen bestehen, z.B.: „Jetzt wäre es im Gespräch für Dich an der Zeit, einmal Lösungen für Dein Problem, für Deine Frage zu sammeln? Möchtest Du alleine Ideen sammeln oder wünschst Du dabei meine Unterstützung?“
- Für Zwischenfragen/ Verständnisfragen gilt die Beratungsregel: „Stelle nie eine Frage, wenn Du nicht erklären kannst, was die Antwort Dir nutzt!“. Wird diese Regel befolgt und ist sie Gegenstand der Metakommunikation, so ist dies im Gespräch unschädlich.
- Spiegeln und doppeln sind die Elemente des „Aktiven Zuhörens“. Beim Doppeln wird der gesagte Ausdruck sehr wortnah wiedergegeben und wenig mit eigenen Worten moderiert. Ein Spiegeln des Gehörten auf der Gefühlsebene fällt hier weg.
- Die „eigene Assoziationskette im Kopf mitlaufen lassen“ kann gefährlich sein, wenn sich meine Assoziation in den Vordergrund meines Denkens drängt, ich mehr bei mir als beim Gegenüber bin und insofern das wirkliche „Hören“ des Gesprächspartners schwierig wird. Unabsichtlich setzen unter Umständen jedoch diese persönlichen Gedankenketten ein. Sie zu äußern ist eine Entscheidung, die sehr von der Situation, dem Gesprächsdruck des Gegenübers und der derzeitigen Stimmung im Gespräch abhängt. Ein Einbringen „Jetzt fällt mir gerade eine eigene ähnliche Situation ein ...“ kann eine Kommunikationssperre nach sich ziehen.

Anlage 4: Die Fertigkeit des Einsatzes der vier Formen von „Ich-Botschaften“ (Thomas Gordon)

in bearbeiteter Form von Elke Schlösser

„Wie wirkt konstruktive, ehrliche Selbstdarstellung?“

- Sender von Ich-Botschaften als Mittel ehrlicher Selbstdarstellung fühlen einen engeren Kontakt mit sich selbst,
- leben stärker in der Gegenwart und beachten intensiver ihre aktuellen Bedürfnisse,
- sorgen besser für die Befriedigung ihrer Bedürfnisse,
- stellen für andere Menschen interessante Kommunikationspartner dar,
- erhöhen mit ehrlicher Selbstdarstellung ihrer eigene Selbstachtung,
- sind selbst eher hilfreich in Beziehungen,
- bewahren ihre eigenen Beziehungen eher vor Schaden,
- ermöglichen Anderen, bei wichtigen Anlässen engagiert mitzuziehen.

„Was sind die Risiken ehrlicher Selbstdarstellung?“

Ehrliche Selbstdarstellung

- kann verdeckte Meinungsunterschiede und Konflikte aufdecken,
- zeigt evtl. das Maß der geringen Übereinstimmung,
- macht das tatsächliche Maß an Vertrauen sichtbar,
- löst evtl. Widerstände aus (siehe unten: „Was tun bei Widerstand?“),
- erfordert die Mühe des Lernens und der Umstellung, wenn ich bisher nicht so spreche.

„Was sind Ich-Botschaften?“

Ich-Botschaften

- sind Ausdruck unserer Empfindungen und Erfahrungen,
- sind glaubwürdig, zuverlässig und authentisch,
- geben die innere persönliche Wahrheit wieder und sind Chancen, innere Vorgänge konstruktiv darzulegen (siehe: *Kommunikationskette*),
- bringen nicht-sprachliche und sprachliche Signale unserer Befindlichkeit miteinander in Einklang,
- bieten Möglichkeiten, sich sprachlich eindeutiger für persönliche Bedürfnisse und Interessen einzusetzen,
- sind Mittel gegen Missverständnisse oder Interpretationen,
- sind positive Kommunikationsmittel auf dem Weg zu einer optimaleren mitmenschlichen Verständigung,
- enthalten keine Deutungen, Interpretationen, Beschuldigungen, Urteile, Wertungen, etc. des Gegenübers,
- sind das Gegenteil von *Du-Botschaften*.

„Wie wirken Du-Botschaften?“

Du-Botschaften können mein Gegenüber

- angreifen und beschuldigen,
- zum Verantwortlichen machen,
- beleidigen,
- zu Rechtfertigung und Verteidigung herausfordern,
- verärgern,
- verunsichern und
- zum inneren und äußeren Rückzug bewegen.

„Wie wirken Ich-Botschaften?“

Ich-Botschaften

- geben ein Gefühl von Selbstverantwortung und Ich-Identität,
- erzeugen Gefühle von Selbstachtung und Selbstständigkeit,
- beleben die Tatkraft und geben das Gefühl von Kontrolle über das eigene Leben,
- ersparen den Kommunikationspartnern in vielen Fällen Verwirrungen und Missverständnisse,
- wecken in den meisten Fällen Kooperationsbereitschaft, Anerkennung und Achtung des Gegenübers,
- ermutigen Andere, sich ebenfalls zu öffnen und ihrerseits Ich-Botschaften zu senden und so entsprechend konstruktiv selbstdarstellend zu sein.

„Wann sind Ich-Botschaften angemessen?“

Ich-Botschaften

- sind angemessen als selbstdarstellende Mitteilungen an andere, mit denen ich und die mit mir zurzeit keinen akuten Konflikt haben,
- sind angemessen, wenn zwei oder mehr Gesprächspartner *gemeinsam* eine Schwierigkeit oder einen Konflikt haben, denn dann verhelfen *Ich-Botschaften* den Gesprächspartnern dazu, sich gegenseitig besser zu verstehen,
- helfen in der Phase der Konfliktklärung, wenn die eigene Position darzulegen ist, bevor es in die Phase der Konfliktlösungssuche geht. (Zusätzlich zum „Aktiven Zuhören“ und dem Senden von „Ich-Botschaften“ sind dann *weitere Konfliktlösungsschritte erforderlich*. Diese sollen vermeiden, im Rahmen des Konfliktlösungsprozesses Sieger und Verlierer festzustellen. Kreative Konfliktlösung ist zu erreichen über die „Niederlagelose-Konfliktlösungsmethode“ – siehe Anlage 6 - und über Mediation.)

„Welche Formen von Ich-Botschaften gibt es?“

Es gibt vier Formen von Ich-Botschaften:

1. deklarierende *Ich-Botschaften*,
2. reagierende *Ich-Botschaften*,
3. vorbeugende *Ich-Botschaften*,
4. konfrontierende *Ich-Botschaften*.

Deklarierende *Ich-Botschaften* ...

- sind die grundlegendsten und risikofreiesten *Ich-Botschaften*,
- mit ihnen offenbaren wir Anderen unsere Überzeugungen, Vorstellungen, Vorlieben, Abneigungen, Gefühle, Reaktionen, Interessen, Einstellungen und Absichten,
- mit ihnen zeigen wir Anderen, wie es in uns aussieht, was in uns vor sich geht, wie wir die Dinge durch unserer persönliche *Brille* sehen,
- mit ihnen beschreiben wir unsere persönliche Wirklichkeit,
- enthalten Aussagen dazu, was mir wichtig ist, was mich bewegt, was mich in Gedanken beschäftigt.
- Beispiele: „Ich lege sehr viel Wert auf Pünktlichkeit.“ – „Ich bin heute müde.“ – „Ich gewinne nicht gerne auf Kosten Anderer.“ – „Ich diskutiere gerne auch einmal kontrovers.“ – „Mich berühren die Bilder von Katastrophen so sehr, dass ich manchmal tagelang keine Nachrichten anschau.“ – „Ich denke, jede Erzieherin sollte Erfahrungen mit Hausbesuchen haben.“

Reagierende *Ich-Botschaften* ...

- folgen auf eine Aufforderung, Erwartung oder Bitte des Gegenübers,
- bieten die Möglichkeit, mit einer *Ich-Botschaft* deutlich „ja“ oder „nein“ zu sagen,
- sind eindeutig und ehrlich,
- bewirken häufig Einsicht und Verständnis,
- vermitteln Achtung und Zutrauen in die Beteiligten, mit der Botschaft zurecht kommen zu können,
- zeigen eigene Beweggründe und offenbaren das Beziehungsgefüge,
- sind auch hervorragend geeignet, „ja“ zu sagen,
- enthalten zwei Teile: die deklarierende *Ich-Botschaft* und die Mitteilung darüber, welche Folge die Erwartung oder Bitte für mich hätte,
- Beispiele: „Nein, ich möchte keine Zeitung abonnieren, da ich dann mehr Zeitungen bekäme, als ich lesen kann.“ – „Nein, ich kann morgen früh nicht auf Deine Kinder aufpassen, weil ich mich verabredet habe.“ – „Nein, ich kann jetzt nicht mit Dir spielen, da ich kochen will, weil gleich unsere Gäste kommen.“ – „Ja, ich komme gerne zu Besuch, ich bedauere, dass wir uns so lange nicht gesehen haben.“ – „Ja, ich helfe Dir gerne beim Umzug, da ich mich damit für Deine Hilfe bedanken kann.“ – „Ja, ich besuche Sie gerne einmal zu Hause, weil mich Ihre persönliche Situation und die der Kinder hier in Deutschland interessiert.“

Vorbeugende *Ich-Botschaften* ...

- sind hilfreich, wenn ich zur Befriedigung meiner Bedürfnisse die Unterstützung, Hilfe oder Rücksichtnahme Anderer benötige,
- sind angemessen, wenn ich eine Situation vorausschaue, die problematisch werden könnte,
- sind angebracht, wenn ich diese Situation angemessen offenbaren will,
- sind meist erfolgreich, wenn ich sicherstellen will, nicht egoistisch und unangemessen zu wirken,
- helfen mir, meine Wünsche und Bedürfnisse nicht aus den Augen zu verlieren,
- mindern die Gefahr von Bedürfnisaufschub, Frustration und Enttäuschung,
- stärken die Eigenverantwortlichkeit, die Freimütigkeit in der Beziehung und die Ehrlichkeit,
- Beispiele: „Ich bin entschlossen, demnächst wieder zu arbeiten. Nach meinem Eindruck brauchen mich die Kinder immer weniger. Ich glaube, ich werde mich dann zufriedener und ausgeglichener fühlen. Dafür benötige ich demnächst mehr Unterstützung im Haushalt. Wie können wir das wohl regeln?“ – „Ich möchte die Sprachförderung zu einem für alle Kolleginnen im Haus vertrauten und als wichtig erachteten Bestandteil der Arbeit machen. Dazu haben wir in der Vorbereitung viele Informationen, Tipps und Absprachen auszutauschen. Wie können wir es so organisieren, dass wir dem Ziel möglichst nahe kommen?“

Konfrontierende *Ich-Botschaften* ...

- sind ein Reagieren auf einschränkendes, verhinderndes, frustrierendes oder verletzendes Verhalten des Gegenübers,
- vermitteln die ehrliche Befindlichkeit hierzu,
- zeigen uns echt und öffnen den Gefühls- und Gedankenstau,
- zeigen unsere inneren Zusammenhänge auf mit Ursache, Situation und Wirkung,
- verhindern das Sammeln von emotionalen „Rabattmarken“,
- zeigen, welches nicht-akzeptable Verhalten welche Gefühle und Gedanken in uns auslöst,
- machen unser Klärungsbedürfnis und die Hoffnung auf Änderung einer für uns nicht befriedigenden Situation deutlich,
- zeigen den Anderen als Auslöser für die Situation, beschuldigen ihn jedoch nicht,
- bestehen aus der Darstellung des persönlichen Gefühls, des verhindernden oder einschränkenden Verhaltens und dem Grund der Störung,
- Beispiele: „Ich bin enttäuscht darüber, dass Du mir so wenig von deiner Arbeit erzählst. Ich meine dann immer, Du hältst mich nicht für kompetent genug, mich daran zu beteiligen.“ - „Wenn Du nicht rechtzeitig aus der Schule nach Hause kommst, gehen mir tausend Gedanken durch den Kopf. Ich gerate in große Sorge und kann mich kaum beruhigen.“ - „Wenn Sie Ihr Kind so verspätet in den Kindergarten bringen, haben die Beschäftigten mit der ganzen Kindergruppe oft schon angefangen. Ihr Kind hat dann den Beginn des gemeinschaftlichen Spiels verpasst und das Zu-Spät-Kommen stört den Gruppenablauf.“

Anlage 5: Die Kompetenzen im Umgang mit Widerstand im Gespräch (Thomas Gordon)

in bearbeiteter Form von Elke Schlösser

„Was tun bei Widerstand gegen *Ich-Botschaften*?“

Widerstände gegen *Ich-Botschaften* zeigen an, dass das Gegenüber

- von dieser Kommunikationsform überrascht wird und sie nicht gewöhnt ist,
- sich durch mein (evtl. neues) Verhalten mittels *Ich-Botschaften* verunsichert und unbehaglich fühlt,
- durch die Deutlichkeit meiner Positionsbestimmung evtl. überrascht, getroffen oder schockiert ist,
- Erläuterungen zu meiner (neu) gewählten Kommunikationsform braucht (Metakommunikation),
- Von mir um Verständnis für meine und Zustimmung zu meiner ehrlichen Selbstdarstellung gebeten werden sollte.

Formen des Widerstandes gegen *Ich-Botschaften* sind

- sprachlich (schreien, streiten, sarkastische Bemerkungen, witzeln, Themenwechsel, weigern, über das Thema zu sprechen, sich widersprechen, etc.)
- nicht-sprachlich (wortkarg werden, traurig oder verletzt aussehen, weinen, überrascht oder schockiert aussehen, wegsehen, maulen, in sich hinein reden, etc.).
- Hilfe gegen Widerstände bietet das Aktive Zuhören und die Metakommunikation über die Gründe für die verändert gewählte Kommunikationsform.

Anlage 6: Die Kenntnisse über mediative Konfliktlösung (u.A. Thomas Gordon) in bearbeiteter Form von Elke Schlösser

Konfliktlösungsmodelle wollen erreichen, dass Konflikte gelöst werden, ohne dass es Verlierer und Gewinner gibt. Da jeder Mensch seine eigene „Wahrheit“ hat, ist die Auffindung dessen, wer „recht“ hat, ein äußerst zweifelhaftes Unterfangen.

Zu den Anfängen der Suche nach Konfliktlösungsmodellen – und somit zu den Vorreitern der Entwicklung des Ansatzes der „Mediation“ - gehört die „Niederlagelose-Methode“ nach Thomas Gordon („Familienkonferenz“).

Sie beinhaltet sechs Konfliktlösungsschritte:

1. Konflikt identifizieren und Problem beschreiben

Jede am Konflikt beteiligte Person kann ihre persönliche Position beschreiben und sagen, was ihr im Zusammenhang mit der problematischen Situation besonders wichtig ist. Jeder kann ausreden, wird nicht unterbrochen, die Darstellungen und Empfindungen werden nicht kritisiert oder gewertet. Es gibt keine Festlegung, wer „recht“ hat, „schuld“ ist oder unangemessen reagiert.

Hilfreiches Mittel zum Selbstaussdruck in dieser Phase des Konfliktlösungsprozesses ist der Einsatz von Ich-Botschaften. Gut ist, sich in der Darstellung von folgenden Fragen leiten zu lassen:

- Was beobachte ich?
- Was fühle ich dabei?
- Was brauche ich?

2. Lösungen suchen, sammeln und notieren, ohne sie zu bewerten

Es geht nun darum, möglichst viele unterschiedliche Lösungsansätze zu benennen, ohne dass sie bereits auf ihre Machbarkeit hin bewertet werden. Vielmehr sollen phantasievoll Lösungs-ideen eingebracht werden, gleichberechtigt von allen GesprächsteilnehmerInnen. Keine Idee wird verworfen und nicht notiert.

3. Lösungen diskutieren und bewerten

Im dritten Schritt werden alle Lösungsvorschläge diskutiert und auf ihre Umsetzbarkeit hin überprüft. Die Vor- und Nachteile werden abgewogen. Sobald ein Gesprächsbeteiligter eine Idee, einen Lösungsvorschlag oder eine Vorgehensweise nach Erörterung nicht mittragen kann, wird er gestrichen.

Jede Person sagt, wie sie über die Vorschläge denkt und warum sie sie mittragen oder nicht mittragen könnte. Niemand erleidet Nachteile, wenn er sich einer Lösung nicht anschließen kann. Die Erörterung ist getragen von Kompromissbereitschaft.

4. Beste Lösung/en aussuchen und schriftlich fixieren

Die Lösung oder die Lösungen, die für alle tragbar sind, werden schriftlich festgehalten und als verbindliche Vereinbarungen behandelt. Wichtig ist dabei die „echte“ Zustimmung aller Beteiligten zu den Lösungsschritten. Die schriftliche Notiz der Lösungen wird von den Beteiligten unterschrieben und allen zugänglich gemacht oder gut sichtbar ausgehängt.

5. Entscheidung sofort durchführen

Die Durchführung der Absprache wird nicht zeitlich aufgeschoben, sondern sofort umgesetzt. Alte Verhaltensweisen, welche den Konflikt hervorriefen oder aufrechterhielten, sollen nach dem Gespräch nicht weiterbenutzt werden.

Es wird ein Zeitplan verabredet, in welchem die Umsetzung erprobt werden soll. Eine Zusammenkunft für eine Überprüfung des Lösungserfolges wird miteinander exakt und verbindlich ausgemacht.

6. Mit Zeitabstand kritische Kontrolle und Bewertung der Lösung/en

Nach Ablauf eines überschaubaren Zeitrahmens sprechen die betreffenden Personen über den Erfahrungszeitraum. Sie schätzen ein, ob die verabredeten Lösungsschritte zum Erfolg, also zur Beseitigung des Konfliktes geführt haben. Sie klären, ob die Lösung beibehalten wird oder Veränderungen in der Absprache erforderlich sind. Ggf. werden erweiternde, ergänzende oder ersetzende Lösungen verabredet.

Aus den Anfängen der strukturierten Konfliktlösungs- und Streitschlichtungsbemühungen hat sich die inzwischen etablierte Methode der Mediation herauskristallisiert. Sie basiert auf folgenden Grundlagen:

- Hinzuziehen einer vermittelnden, unabhängigen und unparteiischen dritten Person
- Einbeziehung aller Konfliktbeteiligten auf gleichberechtigter Ebene
- Regulierung des Konfliktes auf der Basis von eigener Motivation und Freiwilligkeit
- Regulierung des Konfliktes auf einer außergerichtlichen oder nicht-sanktionellen Ebene
- Einverständnis suchen und Übereinkünfte aushandeln
- kompromissbereit sein
- Lösung als Gewinn für alle Beteiligten

Ungeeignete Faktoren, in welchen die Mediation unter Umständen nicht fruchtbar werden kann, sind:

- fehlende Beziehung oder persönliche Ablehnung der Konfliktbeteiligten
- wenig oder kein Interesse an der Konfliktregulierung
- sehr starke gefühlsmäßige Beteiligung, die noch keinen Platz zum Ausdruck gefunden hat
- Hemmung, persönliche Werte und Normen darzulegen
- zu weit auseinanderliegende Bedürfnisse
- Gewaltanwendung im Vorfeld

Die fünf Phasen einer gelungenen Mediation lauten:

Phase 1: Einleitung

- Der Mediator/ die Mediatorin erläutert das Ziel des mediativen Gesprächs und die Besonderheiten des Gesprächsverlaufes.
- Beide (oder alle) Parteien werden befragt, ob sie motiviert sind, ihren Konflikt aus freien Stücken heraus gemeinsam zu lösen.
- Alle Beteiligten werden auf die Gesprächsregeln hingewiesen
 1. einander zuhören
 2. nicht unterbrechen
 3. nicht be- oder abwerten.
- Alle Beteiligten werden um Zustimmung zu dieser Absprache gebeten.
- Die Gesprächsleitung fragt nach der Person, die mit der Darstellung der persönlichen Position im Konflikt beginnen will.

Phase 2: Klärung der Sichtweise

- Der Mediator/ die Mediatorin spricht zuerst mit der Person A und Person B hört zu.
- Der Mediator/ die Mediatorin spricht dann mit der Person B und Person A hört zu.
- Die Kommunikation läuft in dieser Phase nur über den Mediator/ die Mediatorin.
- Der Mediator/ die Mediatorin spiegelt zusammenfassend die Problemlage der Situation ohne das Hinzufügen einer eigenen Einschätzung.
- Der Mediator/ die Mediatorin legt hieraus eine Tagesordnung/ einen thematischen Ablauf für das Gespräch vor.

Phase 3: Konflikterhellung

- Der Mediator/ die Mediatorin spricht mit Person A und Person B über die Punkte der aufgefundenen Gesprächsaspekte.
- Er/ sie fragt nach ihren Gefühlen, Interessen und Wünschen zu den einzelnen Punkten.
- Er/ sie wiederholt immer wieder die wichtigsten Aussagen und fasst zwischendurch das Dargelegte zusammen.

Phase 4: Problemlösung

- Der Mediator / die Mediatorin bittet Person A und Person B, sich Lösungen für den Konflikt zu überlegen. Diese werden wertfrei gesammelt.
- Alle diskutieren alle Vorschläge.
- Der Mediatorin / der Mediator fasst die übereinstimmenden Vorschläge zusammen und benennt diejenigen, die noch verhandelt werden müssen.
- Die Gesprächsbeteiligten verständigen sich auf einvernehmliche Lösungen.

Phase 5: Vereinbarung

- Die einvernehmlichen Lösungen werden genau formuliert und schriftlich fixiert.
- Der Mediator/ die Mediatorin dankt den Gesprächsbeteiligten für die Bereitschaft zum Konfliktlösungsprozess.

Anlage 7: Kompetenzprofil DRK-Kitas im Landkreis Gifhorn u.A. nach Entwicklungs- und Kompetenzprofil EKP von Prof. Tassilo Knauf

 <p><small>Schritt für Schritt in die Zukunft</small></p> <p><small>Bild oder Selbstportrait des Kindes</small></p> <div style="border: 1px solid black; height: 180px; width: 250px; margin: 10px auto;"></div> <p><small>Die DRK Kindertagesstätten im Landkreis Gifhorn orientieren sich in ihrer pädagogischen Arbeit an den DRK Grundsätzen und dem Situationsansatz. Wir arbeiten nicht defizitorientiert, sondern stärken jedes Kind nach seinen Möglichkeiten. Beurteilungen und Einschätzungen dienen uns zu zielgerichteter, individueller, pädagogischer und erzieherischer Begleitung der Kinder.</small></p>	<h3>Kompetenzprofil</h3>	
	<p>Mein Name ist: _____</p> <p>Seit ____ Jahr / en bin ich im Kindergarten Das kann ich besonders gut: _____ _____</p> <p>Dafür interessiere ich mich sehr / das mag ich sehr gerne: _____ _____</p> <p>Das mag ich nicht: _____ _____</p> <p>Ich wünsche mir, dass ich mit meinem Freund / meiner Freundin _____</p> <p>in eine Klasse komme.</p>	
	<p>Unterschrift des Kindes _____</p>	<p>Datum _____</p>
<p>Seite 1 von 5</p>	<p><small>Sofern Kita und Grundschule einen „Übergangsbogen“ für die Zusammenarbeit vereinbaren, ist dieses Kompetenzprofil verbindlich für die DRK-Kitas im LK Gifhorn.</small></p>	

Name des Kindes: _____

Geburtsdatum: _____ Kann-Kind / Pflicht-Kind

Kindertagesstätte: _____

Zuständige Grundschule: _____

Empfehlung Kindergarten: Einschulung ☐ ja ☐ nein

Empfehlung Amtsarzt: Einschulung ☐ ja ☐ nein

Was sollte die Lehrerin, der Lehrer über mein Kind wissen?

Das gibt meinem Kind Sicherheit:

Das ist für uns als Eltern wichtig:

Ort, Datum

Unterschrift der Eltern

Mein Kind ist: rechtshändig ☐ linkshändig ☐ beidhändig ☐

Seite 2 von 5

Sofern Kita und Grundschule einen „Übergangsbogen“ für die Zusammenarbeit vereinbaren, ist dieses Kompetenzprofil verbindlich für die DRK-Kitas im LK Githorn.

Dok.-Nr. 100-241

Die Kita dokumentiert die Entwicklung der Kinder anhand von Entwicklungs- und Kompetenzprofilen. Daraus resultiert folgende Einschätzung:

• **Motorik**
überdurchschnittlich ☐ dem Alter entsprechend ☐ Förderbedarf ☐

• **Wahrnehmung**
überdurchschnittlich ☐ dem Alter entsprechend ☐ Förderbedarf ☐

• **Soziale Kompetenz und Werteorientierung**
überdurchschnittlich ☐ dem Alter entsprechend ☐ Förderbedarf ☐

• **Selbstkompetenz**
überdurchschnittlich ☐ dem Alter entsprechend ☐ Förderbedarf ☐

• **Methodenkompetenz**
überdurchschnittlich ☐ dem Alter entsprechend ☐ Förderbedarf ☐

• **Sachkompetenz**
überdurchschnittlich ☐ dem Alter entsprechend ☐ Förderbedarf ☐

In der Kita hat _____ (Name)

an folgenden vorschulspezifischen Aktionen und Projekten teilgenommen:
(z.B. Sprachförderung, Hospitation Schule usw.)

Bei Fragen nehmen Sie bitte Kontakt zur **Einrichtungsleitung** auf.

Unterschrift eines / einer Erzieherin / Erziehers und der Einrichtungsleitung; Datum

Seite 3 von 5

Sofern Kita und Grundschule einen „Übergangsbogen“ für die Zusammenarbeit vereinbaren, ist dieses Kompetenzprofil verbindlich für die DRK-Kitas im LK Githorn.

Dok.-Nr. 100-241

Kompetenzprofil



Datum:

In einem Tortendiagramm werden Teilwerte eines Ganzen (100%) dargestellt. In diesem Fall sind die 100% die Art und Weise, wie ein Kind lernt. Es gilt also, zuerst festzustellen, auf welche Art ein Kind lernt. Nicht verwendete Lernarten werden gestrichen.

Die übrig bleibenden Lernarten werden gewichtet und entsprechend im Kreis markiert, z.B. „Lernt von Erwachsenen“ 50%, also die Hälfte des Kreises markieren und mit dem Begriff verbinden. So fortfahren, bis der Kreis gefüllt ist.

Seite 4 von 5

Sofern Kita und Grundschule einen „Übergangsbogen“ für die Zusammenarbeit vereinbaren, ist dieses Kompetenzprofil verbindlich für die DRK-Kitas im LK Gifhorn.

Dok.-Nr. 100-241

Kompetenzprofil

Jedes Kind ist individuell. Wenn es die Kindertagesstätte das erste Mal betritt und wenn es sie am letzten Tag verlässt. Genau wie wir es bei den großen Menschen können, lesen wir aus dem Verhalten, dem Charakter und den Stärken des Kindes die Talente und Kompetenzen heraus. In der folgenden Auswahl beschreiben die markierten Begriffe das Kind am besten:

- | | | | |
|--------------------------------|------------------------|----------------------|---------------------|
| • Analytiker/in | • Gerne-Zeitreisende/r | • Optimist/in | • Tröster/in |
| • Ästhet/in | • Gestalter/in | • Ordnungsliebende/r | • Turner/in |
| • Beobachter/in | • Gnädige/r | • Philosoph/in | • Umsorger/in |
| • Betrachter/in | • Grübler/in | • Rollenspieler/in | • Unterscheider/in |
| • Bücherfreund/in | • Heimatfreund/in | • Sammler/in | • Vermittler/in |
| • Denker/in | • Heimwerker/in | • Sänger/in | • Wanderer/Wanderin |
| • Entscheider/in | • Hilfsbereite/r | • Schöngest | • Weltverbesserer |
| • Erfinder/in | • In sich ruhende/r | • Sorgfältige/r | • Zauberer |
| • Erzähler/in | • Logiker/in | • Sortierer/in | • Zuschauer/in |
| • Experte / Expertin für _____ | • Meister/in für _____ | • Tänzer/in | |
| • Forscher/in | • Mutige/r | • Teamarbeiter/in | |
| • Führer/in | • Musiker | • Tierfreund/in | |
| • Geduldige/r | • Naturfreund/in | • Träumer/in | |
| • Genießer/-in | • Nimmersatt | • Treue/r Freund/in | |

Literatur- und Herstellerachweis:

- Orientierungsplan Niedersachsen, hrsg. vom Niedersächsischen Kultusministerium
- Tassilo Knauf „Die individuelle Entwicklungserfassung“ (IEE) und „Beobachtungen und Dokumentation: Stärken- statt Defizitorientierung“
- Bildungs- u. Lerngeschichten, H. R. Leu, Verlag das Netz
- OM-Handbuch Leitlinien, DRK Kreisverband Gifhorn
- Donata Eschenbroich „Weltwissen der Siebenjährigen“

Seite 5 von 5

Sofern Kita und Grundschule einen „Übergangsbogen“ für die Zusammenarbeit vereinbaren, ist dieses Kompetenzprofil verbindlich für die DRK-Kitas im LK Gifhorn.

Dok.-Nr. 100-241

Die Zukunft lernt im Kindergarten

Anlage 8: Gruppenregeln der Themenzentrierten Interaktion nach Ruth Cohn in bearbeiteter Form von Elke Schlösser

Ruth Cohn, gelernte Psychoanalytikerin, floh im „Dritten Reich“ aus Deutschland in die Schweiz und emigrierte dann in die USA. In Rahmen ihres beruflichen Wirkens empfand sie bald die Einzelanalyse in der Psychotherapie als unbefriedigend und sah effektivere und positivere Möglichkeiten in der Arbeit mit Gruppen.

In langen Jahren entwickelte sie eine Form der Beschäftigung mit dem eigenen Leben, mit Alltagsproblemen und dem Lebenssinn, die sie „Lebendiges Lernen“ nannte. Sie glaubte fest daran, dass viele Menschen in gemeinsamen und lebendigen Gesprächen mehr Erkenntnisse gewinnen und ihr Leben befriedigender entwickeln können, als in langjährigen Einzeltherapien.

Sie entwickelte Gruppenregeln, nach welchen heute weltweit viele Gruppen mit unterschiedlichen Themen und Interessen arbeiten. Diese Regeln helfen ebenso Gruppen mit therapeutischem Ansatz wie Gruppen mit Themen zentrierten Anliegen.

Sie nannte ihre Form der Gruppenarbeit die „Themenzentrierte Interaktion“.

„Themenzentriert“ bedeutet, dass die Gruppe ein gemeinsames übergeordnetes Ziel hat, welches sie zusammenführt und ein Thema, welches zur kooperativen Bearbeitung ansteht.

Als „Interaktion“ wird ein Prozess beschrieben der abläuft, wenn zwei oder mehr Personen miteinander in Kontakt und wechselseitige Beziehung treten.

Die von RUTH COHN beschriebenen Gruppenregeln lauten:

1. Sei Dein eigener Chairman

Bestimme selbst, was Du sagen willst. Sprich und schweig, wann Du es willst. Sei Dein eigener Vorsitzender/ Deine eigene Vorsitzende und richte Dich nach Deinen Bedürfnissen. Du trägst die Verantwortung dafür, was Du für Dich aus dieser Begegnung, Erfahrung und Gruppenarbeit machst. Du brauchst Dich nicht zu fragen, ob das, was Du tust und willst, den anderen Gruppenmitgliedern gefällt. Sag' einfach was Du willst und vertraue darauf, dass dies die anderen Personen auch tun werden. Alle anderen sind auch ihre eigenen Vorsitzenden und werden es sagen, wenn sie etwas anderes wollen als Du.

2. Störungen haben Vorrang

Unterbrich das Gespräch, wenn Du nicht wirklich teilhaben kannst, z. B. wenn Du gelangweilt, müde, ärgerlich, verunsichert oder aus einem anderen Grund unkonzentriert bist. Eine „abwesende“ Person verliert nicht nur selbst die Möglichkeit zur Selbsterfüllung und zum Lernen. Sie bedeutet auch einen Verlust für die ganze Gruppe. Wenn eine Störung offen besprochen ist, kann das Gespräch an der unterbrochenen Stelle fortgesetzt werden oder einem wichtigeren Aspekt Platz machen.

3. Es kann immer nur eine Person sprechen

Es sollte nie mehr als eine Person sprechen. Sprechen mehrere Personen gleichzeitig, so gehen wichtige Gesprächsanteile verloren. („Seitengespräche“ sollten als „Störungen“ im von RUTH COHN verstandenen Sinne behandelt und besprochen werden.)

4. Experimentiere mit Dir selbst

Frage Dich, ob Du Dich wirklichst so verhältst, wie es Deine Art ist und wie Du es wirklich willst. Versuche auch öfters, neues Verhalten auszuprobieren und so zu sein, wie es Dich wirklich befriedigt.

5. Beachte Deine Körpersignale

Um besser heraus zu finden, wie Du Dich wirklich fühlst, horche in Dich hinein und beachte Deine Körpersignale. Dein Körper sagt Dir oft mehr über Deine Gefühle und Bedürfnisse als Dein Kopf.

6. Sage „Ich“ statt „man“

Sprich nicht per „man“ oder „wir“, weil Du Dich hinter diesen Worten und Sätzen zu gut verstecken kannst und nicht die Verantwortung dafür tragen brauchst, für das was Du sagst. Zeige Dich als Person und sprich per „ich“.

7. Sage Deine eigene Meinung anstatt Fragen zu stellen

Wenn Du eine Frage stellst, dann sage, warum Du sie stellst. Fragen können auch eine Methode sein, sich und seine Meinung vor anderen zu verstecken. Fragen können andere in die Enge treiben oder suggestiv sein. Äußerst Du aber Deine Gedanken, Dein Interesse und Deine Meinung hinter der Frage, so hat die andere Person mehr Freiheit, darauf zu reagieren.

8. Sprich direkt

Wenn Du jemandem aus der Gruppe etwas mitteilen willst, so sprich die Person direkt an. Zeige durch Blickkontakt an, wen Du meinst. Sprich nicht zur ganzen Gruppe, wenn Du eine bestimmte Person meinst.

**Nach RUTH COHN: „Von der Psychoanalyse zur themenzentrierten Interaktion“,
Konzepte der Humanwissenschaften, Klett-Cotta, Stuttgart 1978**

Anlage 9: Anschauungsmodell „Das Moderationsrad“

in bearbeiteter Form von Elke Schlösser (Quelle unbekannt)

1. Startphase

- Begrüßen
- Person/en (sich selbst/ ReferentInnen) vorstellen
- Zeitstruktur absprechen
- organisatorische Absprachen treffen
- inhaltlichen Tagesplan gemeinsam entwickeln und/ oder vorstellen
- Zustimmung einholen (Kontrakt)
- ggf. Gesprächsregeln besprechen

2. Thema erfassen

- Thema deutlich nennen
- griffige Thesen vortragen
- weitere Themenaspekte sammeln
- Methoden: Brainstorming, Kartenabfrage, Stichwort-Übung etc.
- Ideen zur Gestaltung sammeln
- zum Thema passende Erfahrungen der Teilnehmenden abfragen

3. Thema verdichten

- Themenfelder bilden, ggf. durch Clustern
- Prioritäten bilden und strukturieren
- Überschriften finden
- Punkte nach Bedeutung ordnen
- Arbeitsfelder exakt identifizieren
- klare Vereinbarungen zum Verlauf festhalten

4. Thema bearbeiten

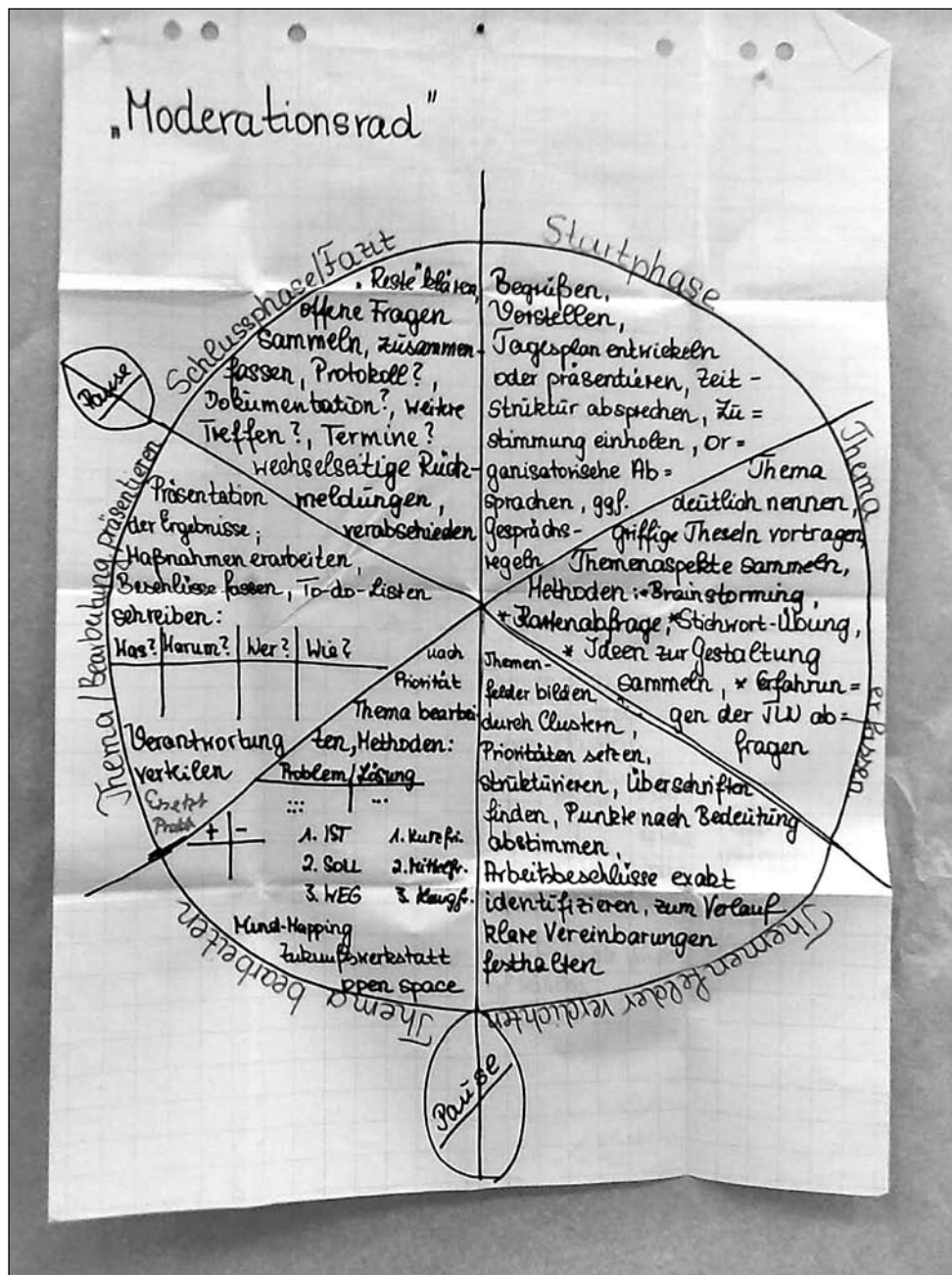
- Thema nach Priorität abarbeiten
- Methoden: Problem-Lösung-Skala, Plus-Minus-Skala, Ist-Zustand/ Soll-Zustand/ Weg dorthin, Festlegung kurz-, mittel- und langfristiger Ziele, mind-mapping, Zukunftswerkstatt, open space etc.

5. Bearbeitung des Themas präsentieren

- Präsentation der Ergebnisse
- gewünschte Maßnahmen und Beschlüsse festhalten
- to-do-Listen erstellen
- Text verfassen: WAS tut WER - WANN und WIE?
- Verantwortung verteilen
- (Bearbeitung ersetzt ggf. das Schreiben eines Protokolls)

6. Schlussphase / Fazit

- offene Fragen sammeln und „Reste“ klären
- zusammenfassen
- Bedarf nach Protokoll und Dokumentation klären
- weitere Treffen planen
- Formen wechselseitiger Rückmeldung vereinbaren
- verabschieden



Anlage 10: Beispiele für Start- bzw. „Anwärm“-Übungen

10.1 Sensibilisierungsübung: „Lebensbaum“

nach einer Vorlage aus: Johann/Michely/Springer: „Interkulturelle Pädagogik“, Cornelsen Verlag, Berlin 1998

1. Die Gesamtgruppe wird in zwei gleich große Gruppen geteilt. Eine Gruppe bildet einen Innenkreis, der nach außen sieht. Die andere Gruppe positioniert sich dem Innenkreis gegenüber, so dass jede TeilnehmerIn im Innenkreis eine/n TeilnehmerIn gegenüberstehen hat, mit Blickkontakt.
2. Die TeilnehmerInnen werden gebeten, den angebotenen Satz der Spielleiterin/ des Spielleiters aufzunehmen und miteinander bis zu einem Stopp-Signal zu besprechen. Für die nächste zu diskutierende Fragestellung wandert der Außenkreis eine Person weiter nach rechts, so dass Jede/r pro Frage eine/n neue/n GesprächspartnerIn hat.

3. Die Fragen lauten:

- Wer sind Sie? Was beschäftigt Sie aktuell am meisten?
- Welche Nationalität haben Sie?
- Welche Nationalität haben Ihre Eltern?
- Welche Nationalität haben Ihre Großeltern?
- Sind Sie oder Ihre Herkunftsfamilie einmal weiter als im Umkreis von 100 km umgezogen?
- Welche Sprache/n sprechen Sie? Mit welchem Gefühl?
- Sprechen Sie einen Dialekt? Mit welchem Gefühl?
- Welche Sprache/n und Dialekte verstehen Sie?
- Haben Sie einmal die Erfahrung gemacht, sich im Ausland auch ohne Sprachkenntnisse verständlich machen zu können?

Evtl. ergänzend:

- Bitte beschreiben Sie eine besonders gute und eine besonders schlechte Erfahrung mit einem ausländischen Menschen?
- Was sagte man Ihnen in Ihrer Herkunftsfamilie über Ausländer oder Menschen anderer Hautfarbe?

4. Transfer nach der Übung mit den TeilnehmerInnen erarbeiten:

- persönliche Prägung
- eigene und fremde Erfahrungen
- Unsicherheit/ Vorurteile

- aktive/ passive Sprachfähigkeit
- Migrationserfahrung innerhalb der eigenen Grenzen
- Sprachabwertung Dialekt?
- Verständigung ohne Worte?
- Einschätzung und Neubewertung von Erfahrungen
- Kennenlernen in neuer Dimension

5. Evtl. nach Gespräch und Transfer:

Zur Verdeutlichung für alle noch einmal auffordern:

„Bitte stehen Sie auf, wenn Sie

- drei oder mehr Sprachen sprechen
- zwei Sprachen sprechen
- eine Hochsprache und einen Dialekt sprechen
- mehr als eine Sprache verstehen
- sich im Ausland ohne Sprachkenntnisse verständlich machen konnten.“

Wirkung der Runde (es bleibt voraussichtlich niemand mehr sitzen) resümieren.

Anlage 10: Beispiele für Start- bzw. „Anwärm“-Übungen

10.2 Übung „Kugellager“

Quelle: unbekannt

Grundsätzliches: Die der Übung zugrunde liegende Methode ordnet sich jeder Themen- bzw. Fragestellung unter. Sie kann dahingehend beliebig verändert werden.

1. Die Teilnehmenden nehmen in zwei Stuhlkreisen, die einen inneren und einen äußeren Kreis bilden. Sie setzen sich so hin, dass sich immer zwei Teilnehmende gegenüber sitzen und sie sich anschauen können.
2. Auf eine anregende Frage hin unterhalten sich die Gegenübersitzenden etwa 4-5 Minuten, wobei zuerst die eine Person erzählt und die andere zuhört und dann umgekehrt verfahren wird. Dieses Verfahren wird nun pro Frageanregung beibehalten.
3. Auf ein Zeichen der Übungsleitung hin setzen sich die Personen des äußeren Kreises einen Stuhl weiter nach links. Nun hat jede teilnehmende Person einen anderen Gesprächspartner vor sich.
4. **Frageanregungen für einen Elternabend mit Eltern mit und ohne Migrationshintergrund können lauten:**
 - Wie war das, als meine Familie nach Deutschland kam?
 - Wie erlebte ich die erste Begegnung mit den anderen Kulturen?
 - Was weiß ich über das Bildungssystem in Deutschland?
 - Was weiß ich über Bildungssysteme in anderen Ländern?
 - Wie weit war mein Schulweg früher und wie habe ich ihn bewältigt?
 - Wie sieht der Schulweg meines Kindes aus?
 - Was weiß ich darüber, wie Kinder heute in der Schule lernen?
5. Diese Methode eignet sich auch als Feedback-Übung. Sie kann z.B. nach einem Elternabend in nachfolgend abgewandelter Form angeboten werden. Die reflektierenden Fragestellungen können lauten:
 - Was habe ich heute erfahren, was ich vorher noch nicht gewusst habe?
 - Was hat mir geholfen?
 - Was habe ich heute über andere Kulturen erfahren?
 - Was war mir heute besonders wichtig?
6. Außerdem besteht die Möglichkeit, die Methodik der Übung für teaminterne Prozesse von PädagogInnen zu nutzen. Im Rahmen der Reflexion der Zusammenarbeit mit Eltern können die Fragestellungen dann wie folgt aussehen:
 - Was war bisher Ihr schönstes Erlebnis in der Zusammenarbeit mit Eltern?
 - Was beschäftigt Sie in der Zusammenarbeit mit Eltern zurzeit am meisten?

- Welche elterlichen Wünsche an Sie können Sie gut verstehen und akzeptieren?
- Welche elterlichen Wünsche an Sie bereiten Ihnen eher Probleme?
- Welches Thema können Sie kompetent und locker mit Eltern besprechen?
- Welches Thema trauen Sie sich nicht zu und/ oder vermeiden Sie eher?
- Welche Haltung hat Ihr Team in Bezug auf Zusammenarbeit mit Eltern?

Anlage 10: Beispiele für Start- bzw. „Anwärm“-Übungen

10.3 Übung „Beziehungsnetz“

Idee und Konzeption: nicht bekannt

Erweiterung um die Idee des aufblasbaren Globus: Elke Schlösser

Erforderliche Materialien:

- ein großes Knäuel von dicker Wolle
- einen aufblasbaren Wasserball, Motiv: Globus

Durchführung:

Alle Teilnehmer/innen und die Fortbildungsleitung sitzen im Stuhlkreis.

Der Name der Übung wird benannt und die Vorgehensweise wird erläutert. Die Fortbildungsleitung hat das Wollknäuel in der Hand. Sie stellt sich persönlich vor und sagt, was ihr über ihre eigene Lebenssituation wichtig ist zu vermitteln. Sie führt ggf. etwas zur persönlichen Tagesmotivation aus.

Dann wirft sie einer teilnehmenden Person dieses Wollknäuel zu, behält aber den Faden in der Hand, sodass sich zwischen ihr und der teilnehmenden Person locker ein Faden spannt. Diese Person stellt sich ebenfalls vor. Die Person nennt Angaben zu sich selbst und ebenfalls die individuelle Tagesmotivation. Dann wirft sie das Knäuel weiter und behält ebenfalls den Faden in der Hand. So wird weiterhin verfahren bis alle Beteiligten der Gruppe sich vorgestellt haben und ein Stück des sich so aufrollenden Knäuels in der Hand halten. Die vielen Fäden bilden zusammen das „Beziehungsnetz“.

Das „Beziehungsnetz“ sollte so dicht gewebt sein – evtl. das Knäuel noch ein paar Mal hin und her werfen – dass es einen aufblasbaren Ball mit Globus-Motiv tragen kann.

Auswertung:

Die Fortbildungsleitung nimmt nun den aufblasbaren Globus in die Hand und lässt ihn auf das „Beziehungsnetz“ gleiten. Sie erläutert sinngemäß, dass man normalerweise die Beziehungen zwischen Menschen nicht sehen könne und das Spiel mit der Wolle und den Fäden dazu diene, diese Beziehungen einmal anschaulich zu zeigen. Sie schildert weiterhin, dass sie sich für die Gruppe wünsche, dass die Beziehungen untereinander „tragbar“ würden und schön untereinander verwoben. Die Fortbildungsleitung kann darauf hinweisen, dass Beziehungen, die gelingen und belastbar sind, symbolisch „die ganze Welt“ (...Globus) tragen könnten. Sie drückt damit aus, dass die Fortbildungsgruppe im Kleinen der Spiegel der Gesellschaft ist und Integration durch sich entwickelnde Beziehungen tragfähig werden kann.

Anlage 10: Beispiele für Start- bzw. „Anwärm“-Übungen

10.4 Übung „Farbige Momentaufnahme“

Idee und Konzeption: Elke Schlösser

1. Alle Teilnehmenden sitzen im offenen Stuhlkreis.
2. In der Mitte des Kreises liegen Farbkarten in vielen Farben – je Farbe *eine* Karte. (ggf. vorbereitend Kreise aus weißem Karton ausschneiden und mit schönen Farbtönen bemalen).
3. Eine teilnehmende Person startet, indem sie eine Karte mit der Farbe ihrer Wahl aus dem Angebot in der Mitte nimmt. Sie sagt: „Mein Name ist ... ich komme aus ... meine Farbe ist heute Morgen/ Nachmittag/ Abend ..., weil ...“.
4. Alle Teilnehmenden schließen sich reihum mit dieser Vorgehensweise an.
5. Die Übung ergibt die Möglichkeit, eine kurze Vorstellungsrunde mit der Möglichkeit, eine momentane Befindlichkeit bewusst zu machen und in die Fortbildungsrunde zu geben. Ist eine Fortbildungsgruppe gut miteinander bekannt, so kann die Thematik des Vorstellens ausgelassen werden. Sie ist dann ein gutes Instrument zum Erfassen persönlicher und situativer Positionen in der Gruppe.

Anlage 10: Beispiele für Start- bzw. „Anwärm“-Übungen

10.5 Übung „Gesprächsticket“

nach Paul Lahninger: „leiten – präsentieren – moderieren“, Ökotopia Verlag, Münster 1998

Die nachfolgenden Gesprächstickets werden mehrfach ausgedruckt, einzeln ausgeschnitten und verdeckt ausgelegt. Jede teilnehmende Person zieht 2-4 (je nach Gruppengröße) Gesprächstickets und füllt sie in einer Stillearbeit aus. Danach finden sich kleine Gruppen zu 3 oder 4 Personen zusammen und stellen sich vor. Sie unterhalten sich über ihre Notizen und finden so etwas zur persönlichen Motivation, zum Thema und zu den gewünschten Effekten der Zusammenkunft heraus.

Ich bin hier, obwohl...

.....
Name

Ich bin hier, um zu...

.....
Name

Eine Schwierigkeit in meiner Tätigkeit ist...

.....
Name

Eine ermutigende Erinnerung zum Thema ist...

.....
Name

Anlage 10: Beispiele für Start- bzw. „Anwärm“-Übungen

10.5 Übung „Gesprächsticket“

nach Paul Lahninger: „leiten – präsentieren – moderieren“, Ökotopia Verlag, Münster 1998

Daran erkenne ich später, dass ich hier etwas gelernt habe...

.....
Name

Zu einem guten Gelingen kann ich beitragen, wenn ich...

.....
Name

Ein gutes Ergebnis könnte ich verhindern, indem ich...

.....
Name

Ein ermutigender Gedanke zum Thema ist...

.....
Name

Anlage 11: Beispiele für Übungen, die unterschiedliche Themen transportieren können

11.1 Übung: „Sprache ist für mich ...“

nach eine Idee von Ellen Gürtler

Beschreibung:

Auf einer gut einsehbaren Wand oder an Stellwänden werden einzelne Karten mit den unten genannten Satzanfängen (wie Überschriften) befestigt. Es sollte genügend Platz unterhalb der Karten vorhanden sein, um anschließend die Beiträge der TeilnehmerInnen aufnehmen zu können.

Die TeilnehmerInnen erhalten 8 Moderationskarten pro Person und je einen Stift. Sie werden aufgefordert, die Impulse der Satzanfänge aufzugreifen und in stiller Einzelarbeit mit separat beschrifteten Karten spontan zu vervollständigen. Die Karten werden dann zunächst von den Teilnehmenden festgehalten.

Im Rahmen einer Vorstellungsrunde zum Seminar- oder Fortbildungsauftritt werden die Kartennennungen einzeln vorgestellt und an die Wand unter die Karten mit den Satzanfängen geklebt oder gepinnt.

Danach findet ein Austausch der TeilnehmerInnen über die Nennungen statt.

Die Fortbildungsleitung resümiert ihre Wahrnehmung der Nennungen zum Abschluss der Übung und nutzt sie zur Überleitung auf den Fortbildungstag oder das mehrteilige Seminar.

Satzanfänge:

Sprache kann ...

Sprache ist ...

Sprache bedeutet ...

Sprechen ist ...

Ich spreche, weil ...

Ich spreche ...

Sprache braucht ...

Sprechen bedeutet ...

Auswertung:

- Was war anhand der Nennungen besonders auffällig?
- Wo gab es ähnliche Einschätzungen und wo starke Abweichungen?
- Kommt man mit den Nennungen der verschiedenen Aspekte dem Wesen der Sprache und des Sprechens näher?
- Welche Aussagen sind eher individuell und welche eher allgemeingültig?
- Leitet sich ein Resümee für den persönlichen und pädagogischen Alltag ab?
- Leiten sich Aspekte für das aktuelle Fortbildungsangebot ab?

Variante: (Elke Schlösser)

Die Übung kann auf das Themenfeld „Objektive Schulfähigkeit und subjektive Schulbereitschaft“ übertragen werden. Die Satzanfänge lauten dann z.B.:

- Schulfähigkeit bedeutet für mich ...
- Kinder werden auf die Schule vorbereitet durch ...
- Kinder werden auf die Schule vorbereitet von ...
- Die innere Schulbereitschaft der Kinder steigert sich, wenn ...
- Eltern ist vor der Einschulung der Kinder wichtig, dass ...
- ErzieherInnen ist vor der Einschulung wichtig, dass ...
- LehrerInnen ist vor der Einschulung wichtig, dass ...
- Einen guten Schulstart erkennt man an ...

Anlage 11: Beispiele für Übungen, die unterschiedliche Themen transportieren können

11.2 Übung: „Stichwörter zur Mehrsprachigkeit“

Idee und Entwicklung: Elke Schlösser

Ziel der Übung:

Die TeilnehmerInnen sollen die Möglichkeit haben, sich mittels der Wörter auf den Stichwortkarten vorzustellen. Damit werden sie persönlich untereinander bekannt, jedoch sofort mit einer markanten thematischen Aussage. Durch das Auswählen des Stichwortes gibt es eine persönliche Einstellung auf das folgende Thema. Durch die Vielzahl der Stichwörter ergibt sich ein erster Überblick über die Bandbreite der Thematik und den individuellen Bezug dazu.

Durchführung:

Folgende Stichwörter zum Thema *Mehrsprachigkeit*

Gestik - Kindergarten - Lachen - Nähe - Team - Mimik - Situationsansatz - Sprache - Austausch
Sorgen - Kultur - Akzeptanz - Phantasie - Lebenswelt - ausländische KollegInnen -
Interkulturelle Pädagogik - Distanz - Unsicherheit - Kontakt - Ratlosigkeit - ausländische Eltern
Identität - Konzept Sprachförderung - doppelte Halbsprachigkeit - Kompetenz - Toleranz -
Fragen - Akzent - Feed back - Gefühle - türkisch - Gruppenbildung - Einsicht – Erfolgserlebnis
Dolmetschen – natürliche Zweisprachigkeit
(Stichworte ggf. erweitern oder auf Aktualität hin auswählen)

werden gut erkennbar auf Karten notiert. Die Teilnehmenden sitzen in einem Stuhlkreis. Die Fortbildungsleitung legt die Stichwort-Karten auf den Boden – in der Mitte des Stuhlkreises – aus. Die Karten bleiben zunächst so lange liegen, bis alle Teilnehmenden die Gelegenheit hatten, die Stichwörter wahrzunehmen und zu lesen.

Danach erläutert die Fortbildungsleitung:

„Bitte wählen Sie sich aus den zur Verfügung stehenden Stichwörtern zum Thema *Mehrsprachigkeit* dasjenige Stichwort aus,

- das Sie besonders anspricht,
- das Sie mit einer speziellen persönlichen Erfahrung verbinden,
- zu dem Sie eine Frage oder Anmerkung haben,
- welches Ihnen insgesamt im Rahmen unserer Thematik als bedeutsam erscheint.

Finden Sie nicht das Stichwort auf einer fertigen Karte, welches Sie gerne in die Runde einbringen wollen, so sagen Sie mir Bescheid. Ich notiere dann dieses Stichwort für Sie auf eine Blanko-Karte.“

Haben alle Teilnehmenden eine entsprechende Stichwortkarte gefunden, nehmen alle wieder Platz und die Übung wird mit einer Vorstellungsrunde kombiniert.

Die Aufforderung lautet:

„Bitte stellen Sie sich nun reihum kurz vor. Sagen Sie bitte, wer Sie sind und womit Sie sich beschäftigen, bzw. wie Ihre Verbindung zu unserem Thema ist. Erläutern Sie dann bitte auch, welches Stichwort Sie persönlich ausgewählt haben und welchen Bezug Sie zu dieser Nennung haben.“

Die TeilnehmerInnen-Runde folgt ab der zuerst beginnenden Person dem Uhrzeigersinn. Die Runde endet, nachdem jede/r Teilnehmende die Gelegenheit hatte, sich und ihr oder sein Stichwort vorzustellen. Bei kleineren TeilnehmerInnen-Runden (bis 14 Personen) ist es sinnvoll, Diskussionen und thematische Zwischenbemerkungen zu den persönlichen Stichworten zuzulassen.

Schluss:

Die Gesprächsleitung rundet die Nennungen und Schilderungen zusammenfassend ab. Sie hebt die große Bandbreite der Thematik hervor, ebenso wie die Schwerpunkte, die sie in dieser Gruppe wahrgenommen hat. Es wird darauf verwiesen, an welchen Stellen der Fortbildung (siehe Tagesplan) Bezug auf die Stichworte und die Erfahrungen und Fragen genommen wird.

Variante:

Mit dieser Übung kann auch die Kooperation mit Eltern thematisiert werden. Dann lauten die Stichwörter zum Beispiel:

Bindung an die Kita – Rollenverständnis – Absprachen – Elternvertreter – Elterncafé –
Verlässlichkeit – Projekte – Sprache – Beziehungen zwischen den Eltern – Vorbehalte – Feste
Öffnungszeiten – Methoden der Erwachsenenbildung – Konzept – Respekt – Meta-
kommunikation – Gesprächsführung – Aus- und Fortbildung – Gefährdung des Kindeswohls
Religion – ernst nehmen – Tradition – Lebenswelt – Vertrauen – Integration – Hospitation
Beratungs- und Entwicklungsgespräche – Freiwilligkeit – Hausbesuche – Mehrsprachigkeit
Verbindlichkeit – Pünktlichkeit – Elternbeirat – Aufnahmegespräche – große Stühle – Eltern-
abende – Erwartungshaltungen – Erziehungspartnerschaft – Elterntrainings – schriftliche
Mitteilungen – Tür-und-Angel-Gespräche – Motivation – Anmeldung – anstrengend –
Forderungen – Interesse – Zeit – Raumsituation – Beteiligungsmöglichkeiten – elterliche
Erziehungskompetenz – Humor – kommunikative Kompetenz – gesellschaftliche Dimension
Bildungspläne – Ganzheitlichkeit – Kultur – Engagement – Austausch – Sorgen – Akzeptanz –
Interkulturelle Pädagogik – Distanz – Unsicherheit – Erfolgserlebnisse

Anlage 11: Beispiele für Übungen, die unterschiedliche Themen transportieren können

11.3 Übung: „Übergang Kindergarten – Grundschule mit Wolken-Methode“

Elke Schlösser: „Zusammenarbeit mit Eltern – interkulturell“, Ökoptopia Verlag, Münster 2004

3. pädagogischer Elternabend: „Interkulturelle Pädagogik – eine Chance für mein Kind“, Seite 78-81 und 7. pädagogischer Elternabend „Aller Anfang ist ...neu!“, Seite 129-136

Eine hilfreiche Vorgehensweise mit Eltern zukünftiger Schulneulinge ist ebenfalls ohne Beteiligung von eingeladenen ReferentInnen für die Gruppenarbeit möglich. Bitte orientieren Sie sich dazu an der Beschreibung des Elternabends S. 78: „Interkulturelle Pädagogik – eine Chance für mein Kind?“ aus dem Buch: Elke Schlösser, „Zusammenarbeit mit Eltern – interkulturell“, Ökoptopia Verlag, Münster, 2004.

Auf 7 Plakate in Wolkenform werden vorbereitend in der Mitte einzeln folgende Fragen notiert (in GRÜNER Schrift):

1. Plakat: „Was hat Ihr Kind im Kindergarten erlebt und gelernt?“
2. Plakat: „Wie hat es sich im Kindergarten gefühlt und persönlich entwickelt?“
3. Plakat: „Was denkt und fühlt Ihr Kind über den Wechsel zur Schule?“
4. Plakat: „Wie schätzen Sie persönlich die sprachliche Situation Ihres Kindes vor der Einschulung ein?“
5. Plakat: „Was denken und empfinden Sie als Eltern persönlich vor dem Wechsel Ihres Kindes in die Grundschule?“
6. Plakat: „Welche Fragen haben Sie an den Kindergarten bezüglich des Wechsels Ihres Kindes in die Grundschule?“
7. Plakat: „Welche Fragen haben Sie an die Grundschule bezüglich des Wechsels Ihres Kindes dorthin?“

Für jedes Wolkenplakat werden zusätzlich je ein dicker blauer Filzstift und ein dicker roter Filzstift bevorratet.

Anleitung:

- Alle Teilnehmenden sollen zum Thema miteinander ins Gespräch kommen können. Die allen Beteiligten wichtigen Überlegungen zum Thema sollen in Gesprächen erfasst werden. Dazu legt man sieben vorbereitete Plakate in Form von Wolken in großen Abständen auf dem Boden (oder auf Tischen) aus.
- Die Besuchergruppe teilt sich nach ihren sprachlichen Möglichkeiten in sieben Kleingruppen auf und wandert – begleitet von einer Pädagogin oder einem Pädagogen oder einem Mitglied der Elternschaft, das diese Übung mit vorbereitet hat - von Plakat zu Plakat
- Man sieht sich gemeinsam die Frage auf dem Plakat an, tauscht die persönlichen Auffassung dazu aus und notieren die individuellen Haltungen (in BLAUER Schrift) oder Fragen (in ROTES Schrift) dazu auf die gerade besprochene Wolke. Diskutieren Sie nach Bedarf Ihre Einschätzungen. Nennen oder entwickeln Sie praktische Beispiele zur Aussage.

- Die Gruppe wechselt mit ihrer Gesprächsbegleitung im Rhythmus von ca. 15 Minuten von Plakat zu Plakat. Sie erörtert die speziellen Aussagen des Plakates stets gemeinsam und gleichberechtigt. Sie notiert jeweils ihre Auffassungen und Anregungen. So erlangt man von allen Teilnehmenden einen wertvollen Beitrag und Kenntnis über offene Fragen.

Auswertung:

- Nachdem alle Teilnehmenden zu allen 7 Plakaten vorgerückt sind und sie bearbeitet haben, bietet sich eine 15-minütige Pause (Getränke, Imbiss) an.
- Während der Pause werden die 7 Wolken gut sichtbar aufgehängt (Stellwände, Flurwände o.ä.). Sie können nun von allen Interessierten angeschaut werden.
- Im Plenum erfolgt dann der Austausch über die Notizen auf den Plakaten. Dabei wird nicht jede Nennung einzeln vorgelesen und besprochen. Vielmehr geht es darum, Gelegenheit zu schaffen, dass die Teilnehmenden die ihnen besonders wichtigen Gesprächsanteile erläutern können bzw. die aufnotierten Fragen Raum zur Beantwortung erhalten.

Schlussphase:

Die Gesprächsleitung fasst die wichtigsten Einlassungen zusammen und zeigt auch an Beispielen aus der gelebten Praxis exemplarisch auf, wie die Übergangsphase vom Kindergarten in die Grundschule gelingen kann.

Anlage 11: Beispiele für Übungen, die unterschiedliche Themen transportieren können

11.4 Übung: Methode „open space“

Entwickler: Harrison Owen – Ausführung für das Brückenjahr: Elke Schlösser

Materialien:

- 4 Flip-Charts (Anzahl variiert je nach Größe der Gruppe, Thema und Veranstaltungsrahmen zwischen mindestens 3 und höchstens 10 Flip-Charts)
- viele dicke bunte Filzstifte
- vorbereitete open-space-Plakate - blanko

Die Methode „open-space“ (also oder offene Raum) eignet sich gut für große Gruppen, die Themen miteinander bearbeiten wollen. Sie resultiert aus der Erkenntnis, dass wichtige und interessante Gespräche bei thematischen Veranstaltungen häufig in den Pausen und daher in beliebig zusammen gewürfelten Gruppen und unkonventionell von der Gesprächsführung zu Stande kommen. Daher gibt es bei der Anwendung der Methode open space auch keine vorgefertigte Tagesordnung.

Nach der Begrüßung bittet die Gesprächsleitung um die Nennung von – möglichst detaillierten – Fragen, die Teilnehmerschaft zu einem bestimmten Thema hat, im Brückenjahr u.U. zu den Themen „Schulfähigkeit - Schulbereitschaft“ oder „Wie lernen Kinder heute?“

Die gesammelten Fragestellungen werden mithilfe des hier angeführten Vorbereitungsplakates in ein Planungsraster für das Auffinden von Fragestellungen zur open-space-Arbeit gebracht:

Zeitphase	Rote Gruppe	Gelbe Gruppe	Blaue Gruppe	Grüne Gruppe
19:30 – 20.00 Uhr	Fragestellung oder Thema 1	Fragestellung oder Thema 2	Fragestellung oder Thema 3	Fragestellung oder Thema 4
20:00 – 20:30 Uhr	Fragestellung oder Thema 5	Fragestellung oder Thema 6	Fragestellung oder Thema 7	Fragestellung oder Thema 8
20:30 – 20:45 Uhr	Pause			
20:45 – 21.15 Uhr	Fragestellung oder Thema 9	Fragestellung oder Thema 10	Fragestellung oder Thema 11	Fragestellung oder Thema 12
21.15 – 21.45 Uhr	Fragestellung oder Thema 13	Fragestellung oder Thema 14	Fragestellung oder Thema 15	Fragestellung oder Thema 16
21:45 – 22:00 Uhr	Schlussresümee			

Danach teilt sich die Teilnehmerschaft in vier gleichgroße Gruppen auf (mit entsprechender Farbzuordnung).

Zwischenzeitlich wurden große Flip-Chart-Papiere, die wie das unten stehende Beispiel vorab beschriftet wurden, mit den gewünschten Fragestellungen beschriftet.

Plakatvordruck für die Gruppenarbeit zur open-space-Methode

Fragestellung:

Initiator/in:

Gesprächsergebnis:

Teilnehmende:

Nun gehen die Gruppen im vereinbarten Zeitrahmen von Flip-Chart zu Flip-Chart und tauschen sich über die Fragestellungen oder die Thematik aus, notieren ihre Aussagen dazu und wechseln nach Zeitraster zum nächsten Plakat.

Es ist gut, wenn aufkommende Fragestellungen, die im Plenum geklärt werden sollen, in Roter Farbe aufnotiert werden.

Fragen werden im Schlussresümee mit in die Moderation einbezogen. Vertiefende Gesprächswünsche werden an einem weiteren Termin bearbeitet.

Links:

www.openspaceworld.org

www.mindspring.com

www.openspaceworld.com

www.openspacetechnology.com

www.insyko.de

Anlage 11: Beispiele für Übungen, die unterschiedliche Themen transportieren können

11.5 Übung: „World Café“

Quelle: MODERATIO Business Moderation. Notiz 12. Langenbrucker Str. 4, 85309 Pörnbach-Puch in bearbeiteter Form von Elke Schlösser

Grundsätzliches:

Die World-Café-Methode bringt Menschen in einer lockeren und entspannten Atmosphäre miteinander in Kontakt. Sie wird gerne als Teil einer größeren Veranstaltung genutzt. Im Brückenjahr kann sie fruchtbringend eingesetzt werden, wenn eine Zusammenkunft von Eltern und PädagogenInnen dem Ziel dient, sich z.B. über

- den kommenden Schuleintritt der Kinder,
- die Faktoren der Schulfähigkeit,
- die subjektive Schulbereitschaft der Kinder,
- die heutigen Lehr- und Lernmethoden
- und die Erwartungen hinsichtlich der ersten Schulzeit

austauschen wollen.

Die World-Café-Methode hat zum Ziel, Menschen, die sich nicht oder nicht gut kennen, schnell miteinander ins Gespräch zu bringen. Es können so zügig Beziehungen entstehen zwischen Menschen, die ein Thema oder eine zukünftige Entwicklung miteinander teilen werden.

Vorbereitung:

- Es wird ein großer, heller Raum mit 4-er-Tischen bestückt, am besten in einem lockeren Arrangement, damit die Tischgruppierungen nicht steif wirken.
- Diese Tische werden freundlich dekoriert, damit eine Kaffeehaus-Atmosphäre entsteht. Alle Tische sind dabei mit einer weißen Papiertischdecke versehen und evtl. zusätzlich mit einer Blumendekoration. Zusätzlich stehen auf den Tischen Kaffee, Tee, Kuchen und alle weiteren Utensilien für eine gemütliche Kaffeetafel bereit.
- Es kann auch leise, neutrale Musik eingespielt werden.
- Wichtig sind zusätzlich bereit gelegte Moderationsfilzstifte – möglichst in verschiedenen Farben.
- In der Tischmitte steht ein sog. „Eiskartenständer“ mit einer Karte, die jedoch keine „Eissorten“ nennt, sondern von der Gesprächsleitung bzw. einer Durchführungsgruppe sorgfältig vorformulierte Thesen oder Arbeitsfragen. Diese Gesprächsanregungen korrespondieren mit den thematischen Inhalten des Tages oder Abends und stehen in enger Verbindung mit der Zielsetzung der Veranstalter. Gut ist, wenn an jedem Tisch unterschiedliche Thesen oder Fragestellungen zu finden sind.

Außerdem werden DIN-A-4-Blätter vorbereitet, auf den die Teilnehmenden einen persönlichen Steckbrief ausfüllen können. Der „Steckbrief“ enthält – bezogen auf das Brückenjahr – die Notizen: Name: ...

Eltern von: ...

Meine wichtigste Frage für den heutigen Abend lautet: ...

Durchführung:

Die Teilnehmenden werden an der Eingangstüre begrüßt und gebeten, im Eingangsbereich (evtl. an Stehtischen) den Steckbrief auszufüllen und danach an einem Tisch Platz zu nehmen. Dabei sollte der Platz so gewählt werden, dass man mit möglichst vielen unbekannten oder wenig vertrauten Personen zusammen sitzt.

Wenn alle Teilnehmenden Platz genommen haben begrüßt die moderierende Person und bittet die Tischrunden, sich mittels Steckbrief vorzustellen und einen Gesprächsleiter/ eine Gesprächsleiterin – quasi den Gastgeber bzw. die Gastgeberin – für den jeweiligen Tisch zu bestimmen. Diese Person hat die Aufgabe, die Unterhaltung am Tisch zu moderieren. Die Moderation beinhaltet, darauf zu achten, dass

- jede Person am Tisch zu Wort kommt,
- die Thesen oder Arbeitsfragen besprochen werden,
- Gedanken, Fragen, Kommentare oder Ideen beliebig auf die Papiertischdecke notiert werden. Dabei sollten Fragen stets mit einem roten Stift notiert werden, um sie später besser erkennen und aufgreifen zu können.

Nach ca. 30 Minuten suchen sich alle Teilnehmenden einen Platz an einem anderen Tisch.

Lediglich die Person, die die Tischmoderation führte bleibt sitzen und erwartet neue GesprächsteilnehmerInnen.

Die neuen Tischnachbarn stellen sich wieder kurz vor und erörtern die thematischen Aspekte der Karten. In der Regel erfolgen so drei Gesprächsrunden.

Auswertung:

Die Gesprächsleitung bittet nun die „GastgeberInnen“ der Tische, welche die Tischdecken abzunehmen und an eine Wand oder an Stellwände zu befestigen-. Hier können sie von allen Teilnehmenden besichtigt werden.

Abschließend besteht Gelegenheit, seitens der Gesprächsleitung/ des Veranstalters die offenen Fragen zu beantworten.

Ein Protokoll kann – wenn gewünscht – per Fotodokumentation oder Abschrift hergestellt werden.

Vorteile:

- Man muss nicht aus eigener Initiative auf jemanden zugehen, um mit ihm oder ihr in ein Gespräch einzutreten.
- Es muss kein besonderer Zeitpunkt zum Kontakt abgewartet werden.
- Es besteht kein Druck, ein bestimmtes Gesprächs- oder Arbeitsergebnis zu erzielen.
- Die kleinere Tischrunde macht es vielen Teilnehmenden leichter Gedanken auszutauschen, als die Plenumrunde.
- Zurückhaltende Personen haben mehr Redegelegenheit; Vielredner dominieren nicht so stark wie in der großen Plenumrunde.

Anlage 12: Feed-back- und Auswertungsübungen

12.1 Übung „Fadenkreuz“

Quelle unbekannt

Auf einem großen Plakat befindet sich eine aufgemalte Zielscheibe mit einem Fadenkreuz und verschiedenen Ringen, vom zentrierten Punkt ausgehend bis zu Kreisen in entferntem Radius.

Die Teilnehmenden kleben Klebepunkte auf dieses Fadenkreuz auf und markieren mit deren Position ihre Zufriedenheit mit dem abgelaufenen Elternangebot: je näher sie ihren Punkt an den Mittelpunkt des Fadenkreuzes herankleben, desto zufriedener sind sie und umso positiver fällt ihr Fazit aus.

Anlage 12: Feed-back- und Auswertungsübungen

12.2 Übung „Feedback-Baum“

Idee und Konzeption: Elke Schlösser

Materialien:

- eine große Pin-Wand oder Stellwand
- ein zentrales großes Plakat mit den aufgezeichneten Umrissen eines Baumes
- Pin-Nadeln
- viele kleine Pappkärtchen in zwei Farben (z. B. grün und rot)
- viele bunte Stifte

Vorbereitung und Durchführung:

- Vorbereitend wird auf ein großes Plakat ein Baum aufgezeichnet mit allen seinen typischen Attributen (Wurzeln, Stamm, Baumkrone, Äste, einige Blätter). Das Erdreich, in welchem er steht, sollte angedeutet sein.
- Alle Teilnehmenden erhalten mindestens ein kleines Pappkärtchen pro Farbe und einen Stift mit der Bitte, darauf resümierende Äußerungen zum Fortbildungstag, bzw. zur Fortbildungsreihe zu notieren nach dem Motto:
„Das sind die *Früchte* unseres gemeinsamen Tages/ unserer Fortbildungsreihe und die positiven Aspekte“ (rot) oder als „Fallobst“: „Das ist das *Fallobst*, dass sind die unerfüllten Bedürfnisse oder unbearbeiteten Aspekte“ (grün).
- Abschließend ergeht die Bitte an die Teilnehmenden, diese Kärtchen an den Baum zu heften und zwar an die aussagekräftige Stelle.
- Die Aufgabe kann verbunden werden mit einer letzten halben Stunde zum Kaffee-Trinken und der Möglichkeit, im Rahmen eines gemütlichen Plausches den Tag ausklingen zu lassen.

Auswertung:

- Die angehefteten Kärtchen können beliebig gelesen werden und dienen nicht (unbedingt) der Diskussion. Sie haben vielmehr persönlichen Statement-Charakter.
- Die Referentin/ der Referent wertet im Anschluss an die Veranstaltung die Nennungen auf den Kärtchen als Feed-back zur Veranstaltung sowohl thematisch, als auch persönlich-reflektierend aus.
- Diese Übung eignet sich besonders gut für große Fortbildungsgruppen.

Anlage 12: Feed-back- und Auswertungsübungen

12.3 Übung „Fish-bowl“

Quelle unbekannt

Ziele:

- Einholen der Wirkungen, die eine gemeinsame Fortbildung oder ein gemeinsamer Elternabend erzielt haben
- Darlegen von Gedanken und Gefühlen zum Abschluss des Tages
- Ggf. Klären offener Aspekte vor dem Auseinandergehen
- Resümieren von Rückmeldungen zur organisatorischen und inhaltlichen Gestaltung des Angebotes

Durchführung:

Zur Auswertung nach einer Fortbildung oder nach einem Elternabend werden drei freie Stühle aus dem Stuhlkreis in die Kreismitte gestellt. Sie sind so postiert, dass die dort Platz nehmenden Personen sich ansehen können.

Der auswertende Charakter der Übung wird benannt. Geschildert wird der Name der Übung: „Fish bowl“ – also: „Goldfisch-Glas“. Es sollen nun immer drei „Fische“ im Glas „schwimmen“, also stets alle drei Stühle besetzt sein. Die Übung lebt vom munteren Wechsel der sich besetzenden Stühle.

Drei Teilnehmer/innen, die bereit sind zu starten, werden gebeten, Platz zu nehmen. Die erste Person gibt ihr Feed-back, ihren persönlichen, auswertenden Rückblick zum Tag, in die Runde. Der Beitrag wird nicht diskutiert, sondern bleibt als individuelle Wahrnehmung im Raum stehen. Die Person verlässt den Platz und die nächste Sprecherin/ der nächste Sprecher darf erst dann das Wort ergreifen, wenn zuvor der freie Platz wieder durch einen neuen „Goldfisch“ besetzt worden ist. Ist dies der Fall spricht die nächste Person, verlässt den Platz und stellt ihn für eine weitere rückmeldende Person zur Verfügung. Es soll gewährleistet sein, dass die Wortbeiträge im rotierenden Verfahren erfolgen. Wartezeiten gilt es geduldig auszuhalten - meist entschließen sich recht viele Teilnehmer/innen zur Beteiligung, wenn die Übung ins Laufen gekommen ist. Hilfreich kann es sein, dass die Referent/innen oder Organisator/innen den Start machen oder sich bei längeren Wartezeiten einbringen. Spätestens zum Schluss besetzen die Referent/innen und die Organisator/innen die Stühle und ziehen ihr persönliches Tagesfeedback.

Die Übung wird beendet, wenn sich trotz wiederholtem Angebots zur Beteiligung niemand mehr auf den freigewordenen Platz setzt. Dann ist es günstig, die letzte Aufforderung - „Nach der nächsten sich beteiligenden Person lassen wir die Runde enden“ - zu äußern.

Es ist zu offen akzeptieren, wenn vereinzelte Teilnehmer/innen am „Fish-bowl“ nicht teilnehmen. In großen Teilnehmer/innen-Runden ist dieser Effekt sogar erwünscht, um die Dauer der Auswertung zeitlich nicht zu weit auszudehnen. Tauchen markante Anmerkungen auf, ohne deren Klärung man nicht auseinander gehen sollte, so sind diese kurz nach dem Fish-bowl ggf. aufzugreifen oder Absprachen bezüglich deren Klärung zu treffen.

Anlage 12: Feed-back- und Auswertungsübungen

12.4 Übung „Kettenreaktion“

Idee und Konzeption: Elke Schlösser

Die TeilnehmerInnen der Fortbildung sitzen in einem Stuhlkreis zusammen. Es werden viele Blanko-Kärtchen einer Farbe benötigt, sowie ein Filzstift für jede teilnehmende Person. Es müssen doppelt so viele Karten vorhanden sein wie TeilnehmerInnen. Jede/r Teilnehmer/in sollte sich beteiligen können. Die erste teilnehmende Person, sowie die letzte teilnehmende Person (vorzugsweise der Moderator/ die Moderatorin), beschriften je eine Karte. Die übrigen Teilnehmer beschriften je zwei Kärtchen.

Auftrag an die erste Person:

“Bitte nehmen Sie sich *eine* Karte und beschriften Sie diese mit einem Begriff, der als Wort stellvertretend für etwas steht,

- das Sie aus dem Vortrag am Vormittag/ aus dem Tagesverlauf besonders berührt oder beeindruckt hat, nachdenklich gemacht hat,
- oder was für Sie noch der Klärung bedarf,
- das Ihnen besonders in Erinnerung geblieben ist,
- und einen positiven oder negativen Nachhall bei Ihnen gefunden hat.

Das notierte Wort sollte für Sie die Verbindung zum bisherigen Verlauf der Fortbildung darstellen und von Ihnen nun in die Gruppe getragen werden.

Bitte legen Sie die Karte anschließend wieder auf dem Boden ab (als Beginn einer Spirale, in der Mitte des Stuhlkreises startet). Vielen Dank!”

Auftrag an die zweite Person und jeder weitere:

“Diejenige Person, die sich aus der Teilnehmerrunde von diesem Wort angesprochen fühlt und etwas Ergänzendes oder Bestätigendes dazu sagen möchte, meldet sich nun bitte. Sie schreibt auf ihre erste Karte auf, welches Wort sie dem ersten folgen lassen möchte und warum. Was ist Ihre thematische Verbundenheit zu diesem Wort?

Ergänzen Sie bitte Gesagtes, stellen Sie gegenüber, wägen Sie ab oder fragen Sie weiter.

Danach beschriften Sie bitte eine zweite Blanko-Karte mit einem neuen Begriff, der für Sie heute bedeutsam war. Erläutern Sie uns bitte das neue Wort Ihrer Wahl aus Ihrem Erleben der bisherigen Fortbildungsinhalte. Vielen Dank!”

Abschluss:

Die Moderatorin/ der Moderator sollte die letzte freie Karte nehmen und sie beschriften.

Er/ Sie sollte sich während der gesamten Übung um das Vertiefen des jeweiligen Wortverständnisses bemühen, Nachfragen zulassen, ein inhaltliches Fazit ziehen und evtl. ein kurzes “Abschlussplädoyer” halten zum Thema: “Worte haben” – “Sprache haben”.

Anlage 12: Feed-back- und Auswertungsübungen

12.5 Übung „Tagungsresümee“

Quelle unbekannt

Zur Auswertung nach einer Fortbildung oder eines Elternabends werden zum Start des Tages/ der Veranstaltung fünf Personen gesucht, die bereit sind, eine Tagungsbeobachtung zu übernehmen.

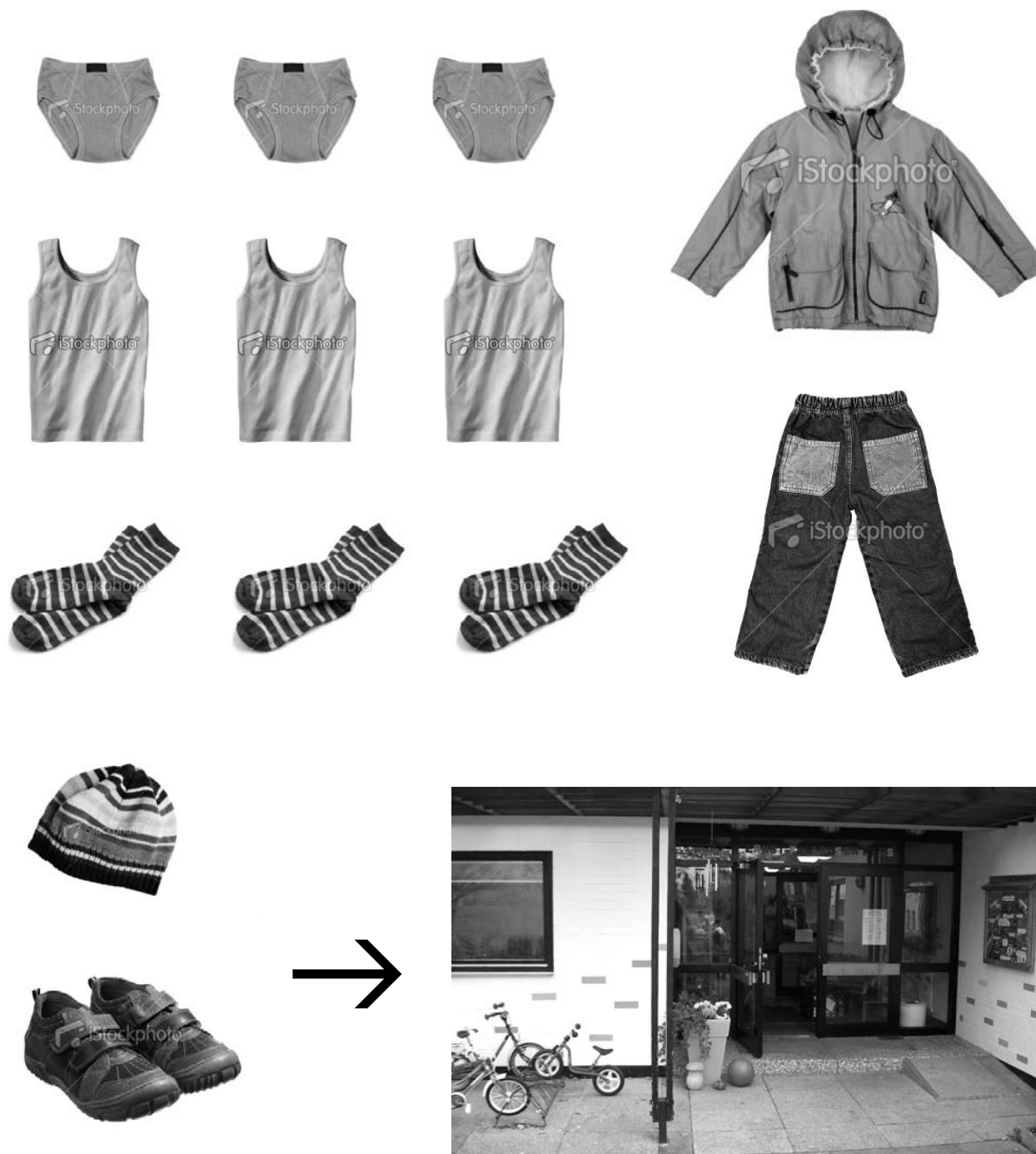
Diese Personen erhalten jeweils eine Karte mit einem Beobachtungs-Stichwort. Sie werden gebeten, den Aspekt dieses Stichwortes den Tag über, bzw. die Veranstaltung über im Auge zu behalten, Eindrücke hierzu wahrzunehmen und am Ende des Tages oder Abends in die Runde zurück zu melden.

Die Stichworte lauten:

- Vermittlung von Fachwissen
- Arbeitstempo
- Gruppenarbeit
- Stimmung
- Pausen

Die Auswertung kann - je nach Adressaten und Art des Treffens - durch andere Begrifflichkeiten verändert werden. Die Stichworte ordnen sich jeweils dem Thema, den Zielen, den Adressaten und dem Reflexionsbedürfnis unter.

**Anlage 13: Blatt „Wechselwäsche und Kita“ für die Einzelberatung
(Thomas Herold-Buchweitz)**



Zu ergänzen mit wenig Text in der Zweitsprache der Eltern und Deutsch