

Zentrale Moderationsmethoden

Gruppenvereinbarung

5min - 1h, jede Anzahl von Leuten

Es kann hilfreich sein, Treffen oder Workshops mit dem Aushandeln einer Gruppenvereinbarung anzufangen. Das Ziel der Gruppenvereinbarung ist es, einen sicheren und respektvollen Raum zu schaffen, in dem Leute produktiv miteinander arbeiten können. In der Regel ist die Gruppenvereinbarung eine Reihe von Aussagen, die die Art und Weise wie miteinander gearbeitet und umgegangen wird beschreiben.

Oft kommen darin Sätze vor wie:

„Respektiere die Meinung anderer“

„gib jede_r die gleiche Chance zu sprechen“ (das könnte auch genauer formuliert sein: „kein Unterbrechen“ zum Beispiel)

„Vertraulichkeit“

„Handys aus oder auf stumm“.

Die Hauptsache einer Gruppenvereinbarung ist, wie der Name schon sagt, dass sie von der Gruppe gemeinsam vereinbart wird. Vereinbarungen können einer Gruppe vorgeschlagen, aber nicht für sie bestimmt werden.

Wie notwendig und sinnvoll Gruppenvereinbarungen sind, ist in der Trainer_innenszene umstritten. Eine andere Möglichkeit ist, die Bedürfnisse abzufragen: „Was brauchst du, um an diesem Treffen/ Workshop teilnehmen zu können? Was hindert dich daran, aktiv teilzunehmen?“

Aus der zweiten Fragen können ggf. konkrete Vereinbarungen getroffen werden. Mehr Infos dazu auf www.seedsforchange.org.uk

„Group agreements for Workshops and Meetings“.



Aktive Zustimmung ist ein nützlicher Zusatz zu einer Gruppenvereinbarung. Das heißt, dass die Gruppe vereinbart, aktiv ihre Meinung zu bekunden, wenn es etwas zu klären gibt. So kannst du erwarten, eine klare Antwort zu erhalten, wenn du der Gruppe eine Frage stellst. Wenn du zum Beispiel fühlst, dass die Gruppe gerade müde ist, könntest du fragen, ob sie eine Pause wollen oder noch mit dem nächsten Tagesordnungspunkt (TOP) weiter machen wollen. Was tust du, wenn keine_r was sagt und alle auf die Füße starren?

Aktive Zustimmung ist eine Möglichkeit damit umzugehen.

„Stummer Applaus“ kann genutzt werden, um aktive Zustimmung zu zeigen, bzw. abzufragen. 2 Wenn es kaum aktive Zustimmung gibt, kann dies auch der Gruppe gespiegelt werden und die Gruppe gefragt werden, was sie braucht: „Ich sehe gerade nur drei Leute, die ihre Meinung bekunden. Was ist los? Was braucht ihr?“

Runde

1 - 3 Minuten pro Person; 3-30 Leute

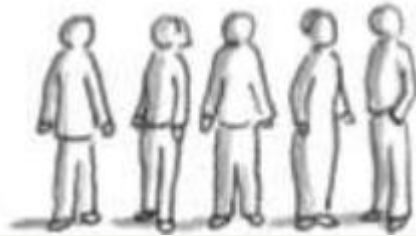
Nacheinander redet jede_r über ein Thema oder eine Frage, ohne unterbrochen oder von anderen kommentiert zu werden. Runden sind sinnvoll, um eine gleichberechtigte Teilnahme zu ermöglichen; d.h. in diesem Fall sich zu äußern und gehört zu werden. Es ist wichtig zu erwähnen, dass jede_r auch weitergeben kann, um nicht unter dem Druck zu stehen, etwas sagen zu müssen. Damit die Runde fokussiert ist, braucht es eine klar formulierte Frage, die am besten auf einem Flipchart, den alle sehen können, geschrieben ist. Wenn nötig, kann es pro Person eine Zeitbegrenzung geben. Mehr Infos auf www.seedsforchange.org.uk „Tools for Group Work“.



Brainstorm - Ideensturm

10 - 30 Minuten; 5 - 15 Leute

Dies ist eine Methode um kreatives Denken zu fördern und viele Ideen zu sammeln. Am Anfang nenne klar das Thema, über das „gebrainstormt“ wird. Bitte die Leute, ihre Ideen möglichst schnell heraus zu sprudeln, ohne das sie zensiert werden. Verrückte Ideen sind willkommen, denn sie können inspirierend sein. Es werden 1-2 Leute gebraucht, die so mitschreiben, dass alle es sehen können. Stelle sicher, dass es keine Diskussion oder Kommentare über die Ideen der anderen gibt. Eine Strukturierung der Ideen kann danach passieren. Mehr Infos auf www.seedsforchange.org.uk



Eine Variation...

Der wandernde Ideensturm ermöglicht eine höhere Beteiligung und bringt Bewegung in eine Gruppe. Außerdem ermöglicht er, dass mehrere verwandte Themen zeitgleich bearbeitet werden. In einem wandernden Ideensturm starten verschiedene Gruppen an verschiedenen „Stationen“ (ein Tisch oder ein Stück Wand mit Papier drauf) und „brainstormen“ über das Thema der Station. Du gibst ein Zeit-Zeichen und die Gruppe wandert zur nächsten Station. Wenn du pro Station relativ wenig Zeit gibst und streng bist, ist es eine dynamische Methode. Du möchtest zum Beispiel in einem Workshop zu „Fähigkeiten für die Moderation“ Ideen sammeln zu Methoden im Umgang mit schwierigen Verhaltensweisen bei Treffen. Eine Station könnte „dominante Menschen“ heißen, die nächste „schüchterne und ruhige Menschen“, und eine dritte „Leute die viel Zeit brauchen, um zum Punkt zu kommen“ und so weiter. Ein wandernder Ideensturm ermöglicht es der Gruppe, ihr Wissen und ihre Kreativität zu teilen, ohne dass jemand ein Referat von „oben nach unten“ hält.

Hinweise und Tipps:

- Wenn die Leute herum gehen, müssen sie die Ideen der vorhergehenden Gruppe lesen können – also müssen die Ideen verständlich formuliert und lesbar aufgeschrieben werden.
- Die neue Gruppe muss nur neue Ideen aufschreiben, deshalb braucht sie weniger Zeit. Die Zeit pro Station kann also im Laufe des Ideensturms immer weiter reduziert werden.
- Zum Ende kannst du die Gruppen noch herum gehen und lesen lassen, was die anderen zum Thema hinzugefügt haben.



ation“
bei Treffen.
ie und ruhige Menschen“,

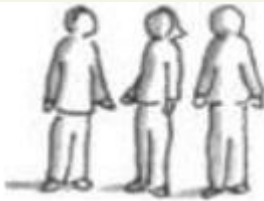
Kleingruppen

Zeit hängt von der Aufgabe ab; 3-15 Leute pro Gruppe.

Es gibt viele Gründe, in Kleingruppen zu gehen. Große Gruppen werden manchmal von wenigen Menschen oder wenigen Ideen dominiert, was die Kreativität und Teilnahme der anderen hemmt. Im Gegensatz dazu geben Kleingruppen für jede_n die Zeit zu sprechen und sich involviert zu fühlen und schüchtern sehr viel weniger ein. Dies kann die Dynamik im Raum erhöhen, weil mehr Menschen aktiv beteiligt sind. Es kann auch ermöglichen, über emotional aufgeladene Themen zu reden, was in der Großgruppe vielleicht sehr schwer wäre. Und Kleingruppen sind effizienter - viele Themen können in einer Kleingruppe viel besser besprochen werden, zum Beispiel das Layout eines Rundbriefs. Des Weiteren könnte jede Kleingruppe an einem anderen Thema arbeiten, so dass mehrere Themen gleichzeitig behandelt würden.

Denke über die Art der Gruppe nach, die gebraucht wird: eine zufällige Gruppe (zum Beispiel abzählen, nach Hosenfarbe usw.) oder eine Gruppe mit bestimmten Erfahrungen, oder Fähigkeiten, oder eine Gruppe, die auf das Thema Lust hat? Erkläre klar, was du die Gruppen bittest zu tun. Schreibe die Fragen oder Themen vorher auf Flipchart-Papier oder eine Tafel. Wenn du willst, dass die Kleingruppe in der Gesamtgruppe Feedback gibt, ist es wichtig, dass du klar sagst, was für ein Feedback aus den Kleingruppen du dir wünschst. Es kann hilfreich sein daran zu erinnern, dass dafür jemand aus der Kleingruppe bereit sein muss, um Rückmeldung zu geben.

Manchmal ist es notwendig, alles was besprochen wurde zu hören, oft ist das auch nicht notwendig. Ermuntere die Leute, die die Rückmeldung geben, präzise und kurz zu sein. Du kannst ggf. ein Zeitlimit setzen oder die Gruppe bitten nur die wichtigsten Punkte zurück zu melden.



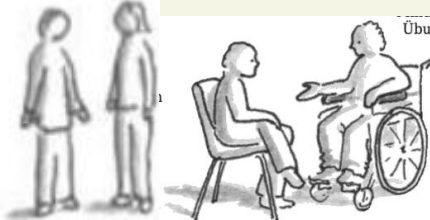
Sich in Paaren zuhören

5 - 15 Minuten; 2 Leute pro Gruppe.

Diese Methode eröffnet einen Raum, in dem jede einzelne Person gehört wird, und ermöglicht es jede_r/m Einzelnen, eigene Gedanken oder Gefühle zu erkunden und zu formulieren ohne unterbrochen zu werden. Diese Methode kann hilfreich sein, um Konflikte ans Licht zu bringen und zu lösen oder um es Leuten vor einer Großgruppendifkussion zu ermöglichen, ihre Gedanken zu sammeln und zu sortieren. Sich in Zweier-Paaren zu zuhören ist auch eine gute Möglichkeit, um die Fähigkeit des aktiven Zuhörens zu üben.

Teile die Gruppe in Zweier-Pärchen auf. Eine Person redet, eine hört zu. Die redende Person teilt ihre Gedanken oder Gefühle über das vorgegebene Thema mit. Ermuntere die redende Person direkt zu sagen, was ihr in den Sinn kommt, ohne zu analysieren oder sich zurückzuhalten. Das erscheint zunächst schwierig - du kannst es dir wie einen inneren Monolog vorstellen, der laut ausgesprochen wird. Die Rolle des/der Zuhörer_in ist es; die volle Aufmerksamkeit zu geben ohne

zu unterbrechen, nachzufragen oder kommentieren. Die zuhörende Person kann durch Augenkontakt, unterstützende Geräusche, Kopfnicken, Lächeln und andere Körpersprache eine aufmerksame und unterstützende Atmosphäre schaffen. Wenn die denkende Person ins Stocken kommt, kann die zuhörende mit neutralen Fragen wie „Warum denkst du das? Wie fühlt sich das für dich an?“ unterstützen. Nach einer vorher gesetzten Zeit tauschen die beiden die Rollen (ein bis vier Minuten sind in der Regel genug). Diese Übung kann mit einer Runde abgeschlossen werden, in der jede_r die Rolle seiner Partner_in zusammenfasst.



Rollenspiele und Simulation

10 Minuten - 3 Stunden; 5 - 100 Leute

Rollenspiele und Simulation sind eine Möglichkeit, ein Szenario durch zu spielen, Fertigkeiten in diesem Szenario zu üben und die emotionalen Reaktionen zu erforschen. Der Unterschied ist einfach: Wenn Leute eine bestimmte Rolle annehmen, ist es ein Rollenspiel. Wenn Leute als sie selbst ein Szenario durch spielen, ist es eine Simulation. Manchmal werden einige Teilnehmer_innen sich selbst spielen und andere eine Rolle annehmen. Simulation ist gut, um neue Fähigkeiten genauso wie vorhandene Fähigkeiten in neuen Situationen zu üben. Rollenspiele helfen, die Reaktionen anderer Leute zu verstehen und sie können Einsicht in die Gedanken und Gefühle von „Gegnern“ geben.

Suche jeweils eine Situation aus, die gespielt werden soll. Dazu frag dich, was untersucht werden soll und warum. Eine einfache Situation ist die beste. Erkläre die Situation genau, auch die verschiedenen Gruppen die dabei sind (z.B. Polizei und Protestierende) sowie die Umgebung. Wenn du Leute brauchst, die Rollen übernehmen, frag nach Freiwilligen. Zwingt niemals eine Person, eine Rolle anzunehmen, mit der sich die Person nicht wohl fühlt. Gib den Teilnehmenden ein paar Minuten, um in ihren Rollen anzukommen. (Anm. der Übersetzung: Theater Aufwärmübungen vom Theater der Unterdrückten nach Augusto Boal können helfen, um ins „Spielen“ zu kommen). Bitte die Leute, die nicht mit spielen, aktive Beobachter zu sein. Als Moderator_in unterbrichst du eine Simulation oder ein Rollenspiel, wenn genug Aspekte klar geworden sind, die Übung zu einem natürlichen Ende kommt oder Leute aufhören wollen. Das Spiel sollte auch unterbrochen werden, wenn ein_e Teilnehmer_in große Verspannung zeigt oder zu stark herein gezogen wird. Mach eine kurze Pause, lass die Rollen abschütteln (siehe unten) und dann bespreche die Übung nach. Die Nachbesprechung gibt den Teilnehmer_innen und den Beobachter_innen die Chance, zu verarbeiten und zu analysieren, was passiert ist und wie sie ihre Fähigkeiten angewendet haben. Fang damit an, die Spielenden zu fragen, wie sie sich in ihrer Rolle gefühlt haben. Dann frag die Beobachter_innen nach ihren Eindrücken und danach kann es zur Diskussion kommen. ' Was haben die Leute gelernt? Und wie werden sie das Gelernte im echten Leben anwenden? Halte die Leute von Kommentaren ab, die sagen, wie andere sich hätten verhalten sollen. Bedanke dich bei den Leuten für den Mut, teilzunehmen, egal was am Ende herausgekommen ist. Diese Methoden sind fürs Lernen. Benutze

unterstützende Sprache, wie zum Beispiel „Eine andere Option die ihr ausprobieren könntet ist ...“, „Vielleicht könnte das funktionieren ...“, „Ich habe von euch ... gelernt, und würde gerne ... ausprobieren.“ Falls neue Ideen kommen, könnte es hilfreich sein, sie direkt auszuprobieren, anstatt drüber zu reden, was dabei rauskommen könnte.



Eine Variation...

Stresslinien sind ein kurzes Rollenspiel. Dabei können die Teilnehmer_innen gut ihre emotionalen Reaktionen erforschen, ihre Körpersprache beobachten oder sich auf bestimmte Situationen vorbereiten, wie zum Beispiel aggressives Verhalten der Öffentlichkeit oder der Polizei bei einer Aktion. Wie bei jedem Rollenspiel lade Leute, die nicht teilnehmen wollen, ein, Beobachter_innen zu sein. Teilnehmer_innen stellen sich in zwei Reihen jeweils eine_r/m Partner_in gegenüber. Beiden Reihen wird eine Rollenbeschreibung gegeben und ein kurzes Szenario erläutert. Dann gehen sie aufeinander zu und spielen ihre Rollen. Die eine Reihe könnten zum Beispiel die Protestierenden sein und die andere Seite ein_e Fußgänger_in, die den Protest kritisch sieht und zum Beispiel provokativ kommentiert „Geh arbeiten“.

Nach einem kleinen Moment (30 Sekunden bis 2 Minuten) stoppt die Moderation das Rollenspiel und fragt die Teilnehmenden nach ihren Kommentaren zur Übung, z.B. „Hat es für dich funktioniert?“ und „Wie hat es sich angefühlt?“. Die Rollen können dann getauscht, und das Szenario geändert werden.

Nach jedem Rollenspiel ist es wichtig, dass die Teilnehmenden sich von ihrer Rolle lösen und starke Emotionen zurücklassen. Was dazu notwendig ist hängt von der emotionalen Intensität des Rollenspiels ab. Es kann sich einfach ausgeschüttelt oder einige tiefe Atemzüge gemacht werden. Andere Möglichkeiten sind: eine Pause, eine Spiel mit Bewegung oder eine Visualisierung, die die Leute woanders hinbringt (z.B. eine schöne Erinnerung).



Plus-minus-interessant

5 - 20 Minuten; 3 - 20 Leute.

Dies ist eine Methode, die es ermöglicht, sich widersprechende Meinungen auszudrücken, ohne zu viel Konflikt herauf zu beschwören. Sie kann mit der ganzen Gruppe, in Kleingruppen oder individuell benutzt werden. Schreibe das Thema auf ein großes Stück Papier. Male ein Pluszeichen, ein Minuszeichen und ein „I“ (steht für interessant). Bitte die Leute zuerst, alles aufzuschreiben bzw. zu sagen und du schreibst es auf, was ihnen zum „Pluszeichen“ einfällt. Zunächst ohne Kommentare und Diskussion. Wenn alle zu Wort gekommen sind, gehe zum „Minuszeichen“ und schreibe alles auf, was die Leute eher negativ finden. Um das „I“ wird dann alles aufgeschrieben, was als interessant angesehen wird, zum Beispiel Ideen die weiter verfolgt werden können. Dann kann für eine zweite Runde zum Pluszeichen zurückgekommen werden. Die erste Runde ist dafür da, um herauszubekommen, was es in der Gruppe für Meinungen, Ideen und Gefühle gibt. Die zweite Runde baut dann darauf auf. Derselbe Aspekt kann in allen drei Bereichen vorkommen, denn was für einige positiv ist, kann für andere negativ sein.



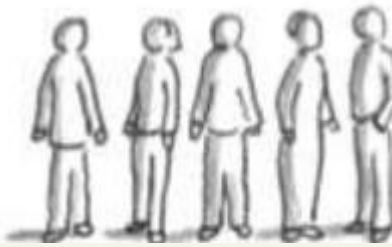
Barometer

20min - 1 Stunde; 5 - 100 Leute

Diese Methode hilft, die verschiedenen Meinungen innerhalb einer Gruppe zu ergründen. Es ist eine bewegungsreiche Methode, um eher theoretische/ philosophische Fragen als praktische in einer großen Gruppe zu ergründen.

Zuerst zeichne eine Linie quer durch den Raum (kann auch eine gedachte Linie oder eine aus Kreide oder Klebeband). Das eine Ende steht für: „Ich stimme voll und ganz zu“ und das andere Ende steht für „Ich stimme überhaupt nicht zu“.

Beschreibe das Thema mit dem sich auseinandergesetzt werden soll und formuliere eine Aussage, der zugestimmt oder die abgelehnt werden kann. Bitte die Leute, sich entsprechend ihrer Meinung am Barometer zu positionieren. Sie können verschiedene Positionen ausprobieren, bis sie sich irgendwo definitiv hinstellen. Bitte sie, kurz mit der Person neben sich darüber zu reden, warum sie stehen wo sie stehen. Danach lade die Teilnehmer_innen ein, ihre Meinungen und Gefühle mitzuteilen. Leute können sich auch woanders hin positionieren, wenn sie ein Beitrag einer anderen Person überzeugt, den Platz zu ändern. Wiederhole diese Übung mit anderen Aussagen, die das Thema, um das es geht, weiter untersuchen und beobachte, ob und wie sich die Meinung der Leute ändert. Die Linie kann auch kurvig sein, so dass sich die Teilnehmer_innen besser sehen können. Diese Methode spricht unsere intuitive, wie auch rationale Seite an und sollte in einer ruhigen und nachdenklichen Atmosphäre stattfinden. Ein Barometer braucht oft eine starke Moderation, um die Gruppe davon abzuhalten, in eine allgemeine Diskussion zu rutschen.



Version #4

Erstellt: 2026-03-24 16:07:23 UTC von sasha

Zuletzt aktualisiert: 2026-03-27 13:22:44 UTC von sasha