

## Moderation allgemein

Moderation = Methode, die Meinungsbildung in einer Gruppe so zu steuern, dass gemeinsam akzeptierte Entscheidungen gefunden werden.

### Haltung des Moderators

- Methodischer Helfer, stellt sein Wissen/Erfahrung zur Verfügung (kein Leiter, kein Lehrer)
- Stellt eigene Meinungen, Ziele, Werte zurück >> bewertet nicht!
- Aktiviert durch Fragen die Gruppe und öffnet sie füreinander und für die Themen
- Ist sich eigener Stärken, Schwächen, Einstellungen bewusst, übernimmt dafür Verantwortung
- Versucht Gruppenprozesse zu verstehen/durchschauen
- Rechtfertigt sich nicht für seine Aussagen/Handlungen
- Arbeitet im Normalfall zu zweit (organisatorisch, Feedback, beobachten der Gruppe)

### Visualisierung

- = Kernelement (im Vgl. zu gewöhnlicher Kommunikation nicht nur Ohr sondern auch Auge...)
- Gehörtes + Gesehenes bleibt besser im Gedächtnis hängen
- Geschriebenes erleichtert gleiche Interpretation bei allen Teilnehmern
- Zwangsläufig Selektion zwischen Wesentlichem und Unwesentlichem
- Optische Unterstützung bei komplizierten Themen
- Aussagen festhalten, darstellen
- Bessere Identifikation mit dem Ergebnis
- Grundregeln:
  - Plakate vorbereiten, Stichworte, Präzis ebenfalls visualisieren, Material (Karten, Kuller, Wolken, Überschriftsbalken, Selbstklebepunkte, Filzstifte...)
  - Nur 1 Frage pro Plakat
  - Überschriften immer in linke obere Ecke

Paraphrasieren = Missverständnisse vermeiden, alle haben mal etwas gesagt

Prozessanalysen = Befindlichkeitsmatrix interpretieren, Reaktion darauf

Wenn möglich zu zweit moderieren: konzentrierter, effizienter, eingreifen des Aussenstehenden möglich, Manöverkritik (nachbesprechen, Feedback)

## Phasen der Moderation

**1. Einstieg**

- Vorbereitung des Raums
- Begrüssung: Haltung/Einstellung Moderator = Vorbild
  - informell
  - Namensschilder
  - Formell (Vorstellen Mod, Aussage zu seiner Fkt., was passiert mit Ergebnissen)
  - Zielplakat (keine inhaltliche Vorwegnahme)
- Kennenlernen:
  - Vorstellungsrunde
  - Gruppenspiegel (sich in Tab. eintragen, vorstellen)
  - Paar-Interview (braucht Zeit!, auch für Problemsammlung oder Feedback, Stichworte auf Plakat)
- Anwärmen: (Gruppe bereit machen für zusammenarbeiten)
  - Blitzlicht (kurz Gefühle, Erwartungen, belastende Dinge von jedem Teilnehmer, keine Diskussion)
  - Ein-Punkt-Frage (Klebepunkte auf Skala kleben zu 1 Frage > Einstellungen/Haltung der Gruppe, Frage oben links, präzise aber offen formuliert)

**2. Problemdefinition**

> der Gruppe die Probleme/Themen bewusst machen

> Themenschwerpunkte herausspüren

> wichtig für Identifikation/Verantwortung: Probleme selber nennen, alle Teilnehmer miteinbeziehen

> notwendige Vorinformationen möglichst kurz, Fragen möglichst konkret

> es müssen sich nicht alle einig sein... anregend für Diskussion nachher

- Ein-Punkt-Fragen
  - Bedeutung der Themen abchecken
- Tagesordnung
  - > gemeinsamer roter Faden, Zeitanteil für einzelne Themen bestimmen, Reihenfolge >> transparenter Ablauf
- Zuruf-Frage
  - brainstorming-mässig alles durcheinander zurufen zu einem Thema, 2. Moderator schreibt alles auf, mit der Gruppe gemeinsam die Stichworte ordnen, nicht bewerten
- Karten-Frage
  - Teilnehmer schreiben ihre Anregungen auf Karten, paraphrasieren, an der Tafel ordnen/klumpen, Überschriften setzen, Häufungen sichtbar machen
- Themen-/Problemspeicher:
  - Alle Probleme/Themen in Tab. eintragen (z.B. Überschrift der Klumpen aus Karten-Abfrage), Bewertung mit Punkten (halb so viele wie Themen) > Rangfolgen festlegen, Werthaltungen/Ziele/Wünsche transparent machen, klar formulierte Frage oben links

**3. Problembearbeitung**

Intensiver Kommunikationsprozess der Teilnehmer untereinander = eigentliche Arbeit...

- ev. Gesamtgruppe in Kleingruppen aufteilen
  - Atmosphäre: alle in einem Raum, aber etwas persönlicher (ev. leicht abgegrenzt)
  - 2-5Pers., nicht länger als 60min. (damit nicht zu festgefahren)
  - Wichtigste Diskussionspunkte auf Plakat mit schreiben (Diskussionsprotokoll)
  - Gruppenbildung: Themenorientiert, zufällig, nach Sympathie, nach Funktion)
  - Auftrag formulieren: Kleingruppen-Szenario = Vorschlag/Vorbild für Kleingruppenarbeit >> Diskussion möglichst schnell in Gang bringen, vergleichbare Ergebnisse, Kooperationsbereitschaft fördern, z.B. Ist, Soll, Widerstände, Lösungsansätze
  - Präsentation: mind. 2Pers., <5min., andere Teilnehmer schreiben Stichworte mit

#### 4. Ergebnis sichern

Problemkatalog, Arbeitsaufträge, weiteres Vorgehen, Erfahrungsaustausch, Regeln, Empfehlungen, Selbstverpflichtungen, Lernziele...

> wichtig: Ergebnisse klar formuliert, subjektive Wahrnehmung möglich

- Tätigkeits- oder Massnahmenkatalog
  - Aktivitäten (WAS): konkret, einfach, überschaubar, realistisch, kontrollierbar
  - Zuständige (WER): nur Anwesende, allenfalls „Göttis“, sonst streichen!
  - Beizuziehende (MIT WEM): auch Abwesende
  - Zeitspanne (BIS WANN): realistisch, max. 3Mt.
  - Bemerkungen
- Selbstverpflichtung, Selbstreflexion
  - Gute Vorsätze: nicht zu umfangreich, realistisch
  - Teilnehmer sollen sich ihren Tätigkeitskatalog selbst zusammenstellen
  - Höchstens 2konkrete, einfache Schritte

> häufig kritischste Phase der Moderation!!!

Kontrolle planen (nach gewisser Zeit)

#### 5. Abschluss

> bewusstes, erlebbares Ende → Erfolgserlebnisse, Ausblicke, Ziele (was erreicht? Was nicht?)

- Inhaltliches Ergebnis
  - Einschätzung des Ergebnisses der Moderation, z.B. Ein-Punkt-Fragen (Skala für Selbstklebepkte)
- Reflexion des Prozesses
  - Pos. / neg. Kritik an Moderation
  - Weiter so oder anderer Weg der Moderation
- Ausdrücken des Zufriedenheitsgrades (was nehme ich mit nach hause?), z.B. Blitzlicht
- Protokoll
  - Simultanprotokoll = Tafeln → abschreiben oder fotografieren
  - Vorteil: Protokoll authentisch, keine Manipulation
  - Ev. mit der Gruppe Plakate mit Zwischenschritten „herausstreichen“
  - Für Externe Protokoll aufarbeiten

#### Vorbereitung der Moderation

- Wer ist unsere Zielgruppe?
- Wie ist die Zielgruppe zusammengesetzt? (hierarchisch, funktional, nach Tätigkeiten/Interessen)
- Was wollen die Teilnehmer? (Ziele)
- Was wissen die Teilnehmer?
- Welche Konflikte könnten auftreten?
- Was kann/soll nach der Moderation passieren? (erwünschte Folgen)
- Welche Rahmenbedingungen stehen schon fest?
- Wer hat die Moderatoren beauftragt? (Absicht, Interesse)
- Welche Erfahrungen haben die Teilnehmer mit der Moderations-Methode?