

Teil IV:

Didaktische Fragestellungen

planen – vorbereiten – durchführen – auswerten

Fragestellungen zur Hinführung

- Welche Gesichtspunkte/Faktoren sind bei der Planung, Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von Arbeitseinheiten, Sitzungen, Schulstunden, ... zu berücksichtigen?
- Wie kann ich die vier Dimensionen „ICH – WIR – ES – GLOBE“ (TZI) einbeziehen?
- Welche Wechselwirkungen bestehen zwischen Zielen, Inhalten, Methoden und Medien und wie ist ihr Zusammenhang mit den Voraussetzungen von Teilnehmern und Leitern und mit dem vorgegebenen Kontext?
- Wie verhält sich das Postulat der *Planung* zu dem der *Flexibilität und Offenheit im Prozess* gegenüber Situationen und Bedürfnissen?

1. Didaktische Fragen – warum?

Der Bezugspunkt für eine Gruppe/für ein Team ist – in der Sprache der TZI – das ES: Das kann eine Aufgabe sein, ein Thema, ein Projekt, Unterricht, eine Vorlesung, die Tagesordnung eines Gremiums, das Spielprogramm einer Gruppe usw. In allen diesen Situationen geht es darum, Menschen mit einem ES/Inhalt/Sache in Verbindung zu bringen. Das sind jedoch sehr unterschiedliche Situationen – Vorlesung und Spielstunde – da scheint es keine Vergleichspunkte zu geben. Es gibt jedoch bei allen Unterschieden eine gleiche Grundstruktur: Es geht um Menschen und Gruppen, um Ziellanliegen, um Inhalte, um Vermittlungsaspekte. So können auch Fragen formuliert werden, die für alle diese unterschiedlichen Situationen Aufhellung schaffen, sie durchdringen und „anpackbar“ machen. Dies sind „didaktische Fragestellungen“. Didaktik ist die Theorie des Lehrens und Lernens, dazu gehören Fragen der Planung, Vorbereitung, Durchführung und Auswertung aller Arten von „Veranstaltungen“.

Immer schon hat sich die Didaktik mit solchen Fragen beschäftigt und dabei eine große Zahl von didaktischen Modellen entwickelt (Denkgebäuden, Handlungshinweisen), wie dieser schwierige Vermittlungsprozess zwischen Es und einzelnen Menschen und Gruppen erfolgreich gestaltet werden kann.

Zwei Modelle sind für mich besonders wichtig geworden, weil sie pragmatisch sind, leicht verstehbar und in meinen Augen wirklich Hilfe bieten, die Komplexität von Situationen zu durchleuchten. Sie können Leitern/Leiterinnen helfen bei der Planung, Durchführung und Auswertung der je unterschiedlichen Veranstaltungsformen. Dies sind

- ▶ **das Vier-Faktoren-Modell der TZI und**
- ▶ **das „Berliner Modell“**

Beide beleuchten – mit jeweils anderen (wie ich finde sich ergänzenden) Schwerpunkten die Faktoren, die ein Leiter zu berücksichtigen hat, mit denen er „spielen“ muss, um seine Veranstaltungen erfolgreich und befriedigend planen und durchführen zu können. Zunächst werden beide Modelle dargestellt und durch Frageraster, die auch der Planung dienen können, näher aufgeschlüsselt. In einem weiteren Schritt werden beide Modelle „verschränkt“, weil sie zusammen – meiner Meinung nach – eine noch größere Kraft entwickeln können.

2. Planung und Diagnose mit dem Vier-Faktoren-Modell der TZI

Das Vier-Faktoren-Modell wurde schon vorgestellt (vgl. S.62). Es kann wie ein Kompass eingesetzt werden bei der Planung und Vorbereitung einer Sitzung/einer Arbeitseinheit/eines Gesprächs und zur Auswertung und Reflexion des Geschehens im Sinne einer „Selbstsupervision“. Es kann auch eingesetzt werden zur Diagnose von Team- oder Grupsensituationen.

Es ist wichtig, sich bei diesen Fragen nicht nur bewusst zu machen, was ich wirklich weiß, sondern ebenso, was ich vermute. Beides sind Realitäten, die Einfluss haben. Sie zu unterscheiden, kann schon der wichtigste Teil der Vorbereitung sein, denn häufig handeln wir auf Grund von Vermutungen, ohne dass wir uns dessen bewusst sind. Wenn ich eine Vermutung als solche erkenne, bin ich eher fähig, offen zu bleiben für die evtl. andere Wirklichkeit.

Begonnen wird die Reflexion immer mit einer Selbstwahrnehmung, also dem Blick auf das ICH des Leiters/der Leiterin. Das ist wichtig, weil die eigene Ausgangslage auch die Wahrnehmung der Situation und der Personen beeinflusst (vgl. S.69), und es ist gut, sich dieses Ich-Anteils bewusst zu sein. Ich kann dann leichter unterscheiden zwischen Ich und Du und wahrnehmen, was in mir abläuft und was „außen“ ist.

2.1 Reflexionsfragen zum Vier-Faktoren-Modell

ICH's (Leiter und Teilnehmer)

ICH als Leiter:

- Wie geht es mir, wenn ich an diese Gruppe/dieses Team denke? Worauf freue ich mich, was befürchte ich?
- Welche Gefühle/Gedanken bewegen mich gegenüber einzelnen Teilnehmern, gegenüber meiner Rolle, meiner Aufgabe, gegenüber dem anstehenden Thema? Welche Aspekte am Thema interessieren mich selbst?
- Wie gehe ich auf diese Gruppe/das Team zu? Was ging voraus, wie stimmt mich das?
- Wie möchte ich mich gerne als Leiter verhalten, wie ist mein Leitungsverständnis?

ICH's der Teilnehmer:

- Welche Personen fallen mir zuerst ein, warum wohl? Was weiß ich von ihnen, welche Einfälle, Assoziationen, Erinnerungen habe ich zu ihnen?
- Wie nehme ich weitere Personen wahr?
- Wie werden die Einzelnen vermutlich „da sein“?
- Was geht dieser Einheit voraus? Mit welchen Gefühlen oder Einstellungen muss ich rechnen? Welche Erwartungen werden die TN haben, z.B. in Bezug auf sich selbst, auf die anderen Teilnehmer, auf die anstehenden Themen/Aufgaben? Welche Befürchtungen werden sie haben?
- Welche Vorerfahrungen und welche Einstellungen, welche persönliche Geschichte haben sie vermutlich zum Thema, zu einzelnen Personen (auch zum Leiter)? Wie könnte das sich in Verhalten niederschlagen?
- Aus welchen Situationen kommen sie vermutlich und was bedeutet das für den Zugang zur Gruppe, dem Thema/der Tagesordnung?
- Gibt es eine oder mehrere Personen, auf die ich in besonderer Weise achten möchte, in welcher Weise, warum? Wer braucht Schutz bzw. Herausforderung?

Welche ersten Überlegungen/Konsequenzen fallen mir ein im Blick auf die jetzt bewusst gewordenen Punkte und die Planung des Ablaufs? Was will ich beachten, verändern, verstärken? Welche Vorgehensweisen/Strukturen fallen mir ein?

WIR – die Beziehungen untereinander, die Interaktion

- Wie ist die Gruppen- bzw. Teamsituation derzeit? Wie lange sind wir zusammen, gibt es „Neue und Alte“, geheime Leiter, Parteien? Wie ist das Klima – kooperativ, feindlich, offen? Was wird vermieden? Wie vertrauensvoll/misstrauisch wird zusammengearbeitet? Welche Normen des Miteinander-Umgehens gibt es (ausgesprochen oder unausgesprochen)? Gibt es bestimmte Aufgabenverteilungen, Rollen? Wem wird zugehört, wem nicht?
- Wie kommunizieren die Teilnehmer üblicherweise miteinander/mit mir (wer genau mit wem)? Wie wirkt das wohl auf Einzelne, wie auch auf mich? Welche Folgen hat das?
- Wie vermute ich, dass die anstehenden Themen/Aufgaben in der Gruppe „landen“ werden?
- Welche Vorstellungen einer förderlichen Kommunikation habe ich? Zwischen wem konkret könnte etwas besser werden? Was wünsche ich mir anders?

Welche ersten Überlegungen/Konsequenzen fallen mir ein? Welche Struktur, welches Vorgehen, welche Interventionen könnten die Kooperationsfähigkeit der Gruppe fördern?

ES – die Aufgabe/Sache (die inhaltliche Arbeit)

- Worin genau besteht die Aufgabe/Sache? Was sind Teilelemente des Themas? Wie kam es zu dieser Aufgabe/dem Thema? Welche Wirkung hat diese Entstehungsgeschichte möglicherweise?
- Was sind sachliche Notwendigkeiten für die Aufgaben-, Themenbearbeitung? Wie ist die thematische Struktur?
- Mein eigenes Interesse am Thema, meine Freude, Lust, Abneigung, Angst? Gefühle und Empfindungen, Wissen, Kenntnisse, persönliche Voraussetzungen?
- Das vermutete Interesse, Lust ... der anderen daran?
- Welche Widerstände gegen das Thema/die Aufgabe könnten bei wem vorhanden sein?
- Wie passt der Bedingungsrahmen (Zeit, Räumlichkeit, Ort, ...) zur Aufgabendurchführung?
- Welche Rolle habe ich/haben die anderen bei der Bearbeitung?

Welche ersten Überlegungen/Konsequenzen legen sich nahe, z. B. für den Einstieg in das Thema, für die Hinführung, für die Einladung, für die Durchführung, für die evtl. vorherige Einbeziehung der Teilnehmer?

GLOBE – Bedingungsrahmen

- Aus welchen Bereichen/Situationen/Arbeitszusammenhängen kommen die Beteiligten (auch ich)? Wie beeinflusst das sie/mich? Wie offen kann das angesprochen werden?
- Ist die Teilnahme an der Gruppe durch Auftrag bestimmt oder frei gewählt? Welche Folge kann das haben für das Engagement? Was davon kann angesprochen werden?
- Wie ist das konkrete Umfeld, in dem die Sitzung/das Treffen stattfindet (Raum, Zeit, vorgegebene Sitzordnung, ...)? Welche Wirkung hat dies wohl auf alle Beteiligten?
- Wie sind die Arbeitsbedingungen?
- Wirkt aktuelles Geschehen (Nachrichten, Wetter, ...) in die Gruppe hinein?
- Welche Unterstützung, aber auch Widerstände gibt es von außen?

Welche ersten Überlegungen/Konsequenzen fallen mir ein?

In einem ersten Durchgang der Fragen sollte es noch nicht um eine endgültige Planung gehen. Der erste Schritt ist das eigene innerliche Annähern an die Situation, an die Menschen und an das Thema. Es ist hilfreich, einfach assoziativ Gedanken zu sammeln, sich Fragen (auch ohne Antworten) bewusst zu machen. Es geht hier vor allem um die Schärfung der Aufmerksamkeit. Auch die „ersten

Überlegungen“ nach jedem Abschnitt sollten noch ganz offen bleiben und noch nicht auf ihre Realisierbarkeit hin überdacht werden.

Im zweiten Schritt muss dann geplant werden. Es wird noch einmal aussortiert, es werden Entscheidungen getroffen: Was kann ich jetzt, im Blick auf das, was mir jetzt bewusst ist, entscheiden? In welchen Punkten bleibe ich offen, weil ich die Situation abwarten will. Wovon will ich weitere Entscheidungen abhängig machen?

3. Das „Berliner Modell“ als Instrument der Planung

Das zweite Modell ist das sog. „Berliner Modell“. Es möchte helfen, zu sinnvollen Entscheidungen zu kommen über das „Warum, Wohin, Was und Wie“ einer „Veranstaltung“ unter Berücksichtigung der je unterschiedlichen Bedingungen und Situationen. Es gibt Hilfen zur Analyse und Planung einzelner Schritte und zur nachträglichen Reflexion und Auswertung. Wie auch bei der TZI lautet die Fragestellung: Welche Faktoren sind immer beteiligt, wenn für eine Zielgruppe geplant wird? Welche Faktoren muss ein Leiter also berücksichtigen?

Es gibt Überschneidungen zu den Fragen der Vier-Faktoren-Analyse. Es gibt jedoch auch wichtige Unterschiede und zusätzliche Blickpunkte. Das Berliner Modell legt sein Augenmerk auf die „innere Struktur“ des Geschehens und erschließt so weitere Zusammenhänge für die Planungsarbeit.

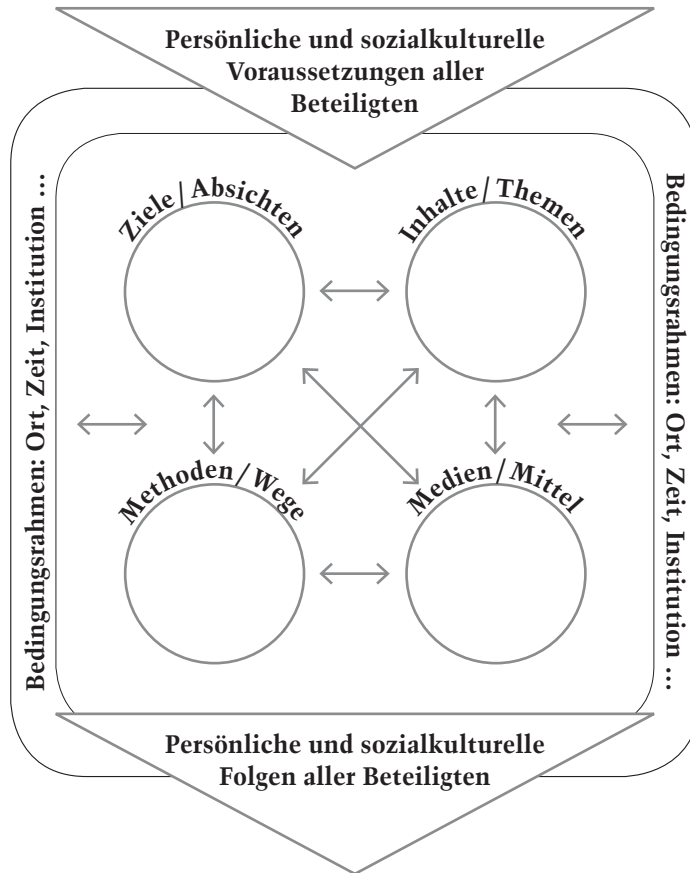
(Das Berliner Modell wurde von Otto/Heimann/Schulz in Berlin für Schule und Unterricht entwickelt. Es soll gezieltes und geplantes Lernen ermöglichen, indem es dazu beiträgt, möglichst viele den Unterricht beeinflussende Faktoren in den Blick zu bekommen. Das Berliner Modell stellt ein praktikables Instrument zur Verfügung. Es wird hier *nur* soweit eingebracht und reflektiert, als es dazu beitragen kann, Leiter zu bewusstem Handeln zu befähigen und sie wegzuführen von der Aneinanderreihung von Zufälligkeiten. Das Modell wird hier in seiner ersten Version und in vereinfachter Weise dargestellt.)

Das „Berliner Modell“ nennt *sechs Faktoren*, die immer vorhanden sind und die bei der Planung und Vorbereitung berücksichtigt werden sollten:

- zwei *Bedingungsfaktoren*: Bedingungsrahmen, Voraussetzungen
- vier *Entscheidungsfaktoren (Entscheidungsfelder)*: Ziele, Inhalte, Methoden, Medien.

Sie stehen in enger Beziehung und Wechselwirkung zueinander.

Das Berliner Modell



Die wichtigsten Feststellungen dieses Modells sind:

1. Alle sechs Faktoren beziehen sich aufeinander. Unter ihnen besteht ein Zusammenhang (Interdependenz der Faktoren). Jeder Faktor muss im Blick auf den anderen betrachtet werden. (In der bildlichen Darstellung wurde dies durch Pfeile ausgedrückt.)

Beispiele:

- Wenn ich über Voraussetzungen nachdenke, wird mir eventuell bewusst, wie das Ziel aussehen kann (bzw. nicht aussehen kann).
Z. B.: Ich hatte mir das *Ziel* überlegt, alle Familienkreismitglieder für eine Aktion zur Verbesserung von Kinderspielplätzen zu begeistern. Die *Voraussetzungen* der Familien sehen aber so aus, dass alle Kinder über 6 Jahre haben. Vermutlich wird mein Ziel mit dieser Gruppe nicht erreichbar sein. Ich kann aber eine Aktionsidee überlegen, die der Gruppe mehr entspricht, oder mir eine andere Gruppe mit passenden Voraussetzungen suchen.
- Wenn ich eine Methode wähle, muss ich auch auf den Bedingungsrahmen achten.
Z. B.: Bei der Teamsitzung will ich die Meinungen aller zu einer bestimmten Frage einholen (Ziel: alle am Entscheidungsprozess beteiligen). Ich sehe, dass ich nur wenig Zeit zur

Verfügung habe (Bedingungsrahmen). Also beschließe ich, die Meinungen vorher schriftlich einzuholen und die Ergebnisse in der Teamsitzung zu referieren (Methode).

- Wenn ich eine Methode wähle und diese den Voraussetzungen gegenüberstelle, merke ich vielleicht, dass die Methodenentscheidung noch nicht genug auf die Situation der Gruppe abgestimmt ist und mein Ziel so nicht erreicht werden kann.
Z. B.: Ich will gerne, dass die Kinder in der Gruppe in Zukunft ihr Programm mitbestimmen (Ziel). Ich plane, sie zu *fragen*, was sie machen wollen (Methode). Mir fällt ein, dass sie ganz ungeübt sind in solchen Überlegungen und auch nicht gerne länger miteinander sprechen (Voraussetzungen). Also passen Methode, Ziel und Voraussetzung nicht zusammen. Ich überlege mir eine neue, den Voraussetzungen besser entsprechende Methode: Jedes Kind darf auf einem Zettel drei Wünsche aufschreiben.
 - Wenn ich nur eine Stunde Zeit habe, kann ich als Methode nicht „Theaterbesuch“ einsetzen.
 - Wenn ich das Ziel habe, es sollen sich alle an einem Gruppengespräch möglichst gut beteiligen, dann hilft es, wenn ich die Bedingungen im Raum so gestalte, dass jeder jeden sehen kann und niemand allein schon durch die Sitzordnung vom Gespräch ausgeschlossen wird.
2. Dieses Modell betrachtet Planung als ein System miteinander zusammenhängender Entscheidungen: In einem Element ist jeweils auch jedes andere *mit enthalten* bzw. die Entscheidung in einem Feld hat Folgen für die Entscheidung in den anderen Feldern (Implikationszusammenhang). Wenn ich in einem Feld eine Entscheidung getroffen habe, muss ich deshalb alle anderen Entscheidungen durchdenken, ob sie im Zusammenspiel übereinstimmen (s. o.).
3. Auch der Bedingungsrahmen muss bei Entscheidungen berücksichtigt werden. Er ermöglicht oder begrenzt alle Entscheidungsfelder bzw. er muss – je nach Ziel/Methode – verändert werden. Wenn dies nicht geht, muss die Ziel- oder Methodenentscheidung neu ausgerichtet werden.
4. Die Bedingungs- und Entscheidungsfaktoren sind hier in einer bestimmten Reihenfolge dargestellt. Bei der Planung brauche ich aber nicht unbedingt in dieser Reihenfolge vorzugehen, weil alle Faktoren sich wechselseitig beeinflussen. Ich kann grundsätzlich in jedem Feld beginnen und darauf die Entscheidung der anderen beziehen.

Beispiele:

- Ein Ausschuss hat über die Gestaltung eines Festes zu entscheiden. Damit ist ein *Ziel* vorgegeben, das allerdings noch im Einzelnen genauer beschrieben werden müsste. Die anderen Faktoren werden bezogen auf dieses Ziel entschieden ...
 - Ein Gruppenleiter hat eine Nachtwanderung mit der Gruppe geplant (*Methode*). Bevor es losgeht, überlegt er sich, welche Erfahrungen für die Kinder dabei möglich werden können und wie er diese Erfahrungen anregen kann (*Ziel und Inhalt*). Zum Beispiel: Sternbilder kennenlernen, Geräusche erkennen, mit der Nacht vertraut werden usw. Hier wurde von der Methode ausgegangen.
5. Ist ein Programm durchgeführt, dann ergeben sich Folgen oder Ergebnisse bei allen Beteiligten. Die Ziele wurden erreicht oder nicht erreicht, es hat sich etwas verändert oder es ist nichts geschehen. Diese Ergebnisfeststellung fließt ein in die Voraussetzungsüberlegung für das nächste Treffen.

In Fragen umgesetzt, sieht das so aus:

- *Bedingungsrahmen*, in dem das Vorhaben stattfindet, z. B.:
 - Wo findet das Treffen statt?
 - Welche räumlichen Bedingungen gibt es?
 - Wie viel Zeit steht zur Verfügung?
 - Was ist sonst noch unverändert vorgegeben (z. B. institutionelle Vorgaben)?
 - Wer hat von außen Einfluss oder Kontrollrechte, welche?
 - Gibt es weitere äußere Einflussbedingungen?
 - Wie passt der Bedingungsrahmen zu Zielen, Inhalten, Methoden? Ist er evtl. veränderbar?
- Die *persönlichen und sozialkulturellen Voraussetzungen aller Beteiligten* (d. h. die der Mitglieder *und* die des Leiters), z. B.:
 - Wie alt sind die Teilnehmer, Männer oder Frauen/Jungen oder Mädchen, Fähigkeiten, Begabungen? Wie lange sind sie zusammen? In welchem Lebensraum leben sie? Was ergibt sich daraus eventuell an Einstellungen, Fähigkeiten usw.?
 - Welche Interessen haben sie vermutlich, welche Einstellungen, Motivationen, welche Aufnahmebereitschaft zum Inhalt (Vorerfahrungen aller Beteiligten zum Inhalt)?
 - Passen Ziele, Inhalte, Methoden auf genau diese Voraussetzungen?
- Die *Absichten, die Ziele*, die angestrebt werden:
 - Was sind die Ziele in dieser Einheit? Was möchte ich erreichen? Worum geht es mir?
 - Woher kommen diese Ziele, wie begründen sie sich?
 - Wie „passen“ diese Ziele zu dem Bedingungsrahmen, zu den Voraussetzungen von allen? Sind diese Ziele denkbar oder müssen sie im Blick auf Bedingungen und Voraussetzungen verändert werden? Wie passen sie zu den überlegten Methoden?
- Die *Inhalte/Gegenstände*, um die es geht:
 - Um welche Inhalte geht es? Wie ist die innere Struktur des Inhalts, was gehört dazu?
 - Passen diese Inhalte zu den Zielen und umgekehrt?
 - Wie genau müssen die Inhalte gefüllt werden (eingegrenzt/ausgeweitet), damit sie nicht an den Voraussetzungen der Beteiligten vorbeigehen?
 - Gibt es Widersprüche zum Bedingungsrahmen oder zu den Methoden?

- Die *Methoden (Vorgehensweisen, Aktionsformen)*:
 - Wenn ich die Voraussetzungen der Beteiligten und den Bedingungsrahmen bedenke und mir die angestrebten Ziele und Inhalte vergegenwärtige, welche Aktions- und Sozialformen fallen mir dann ein?
 - Welche Schritte/welcher Aufbau bietet sich an? Was könnte ich tun, sagen, anweisen, anbieten? Wie kann ich den Inhalt aufbauen, strukturieren oder darbieten?
 - Passen die Methoden zu den angestrebten Zielen? Muss ich Ziele ändern, weil ich keinen Weg finde, wie ich sie erreichen kann? Oder ändere ich meine Inhaltsentscheidung, weil sie nicht zu meinen Voraussetzungen passt (z. B. ich habe zu wenig Kenntnisse)? Usw.
- Die *Medien (Mittel, Material)*, die ich brauche, wenn ich diesen Weg gehen will:
 - Welche Medien sind nötig, um die methodische Entscheidung zu verwirklichen?
 - Habe ich diese Mittel/das Material oder muss ich den Weg ändern, weil sie mir nicht zur Verfügung stehen? (Z. B.: Mir fehlt ein Diaprojektor und ich wollte Bilder zeigen.)
 - Passen die Medien zu den Voraussetzungen der Teilnehmer, den Zielen, den Inhalten, dem Bedingungsrahmen?

3.1 Umgang mit dem Modell – gezeigt an zwei Beispielen

An zwei Beispielen wird der mögliche Umgang mit dem Instrumentarium des „Berliner Modells“ aufgezeigt. Das erste Beispiel *geht aus von der Planung eines Inhaltes/einer Sache* für eine bestimmte Gruppe. Das zweite Beispiel versucht, das Modell anzulegen auf die Planung einer Konfliktbearbeitung in einer Gruppe, und *geht aus von einer aktuellen Situation in der Teilnehmergruppe, den Voraussetzungen*. Beide Beispiele beschreibe ich in der „Ichform“, um den Denkablauf im Modell und die Wechselwirkung zwischen den einzelnen Faktoren deutlicher zu machen.

In der linken Spalte, die zunächst auch ganz getrennt von der rechten gelesen werden kann, sind die Gedankenschritte im Modell aufgeschrieben; in der rechten Spalte sind sie am konkreten Beispiel ausgeführt. Bei beiden Beispielen handelt es sich selbstverständlich nur um *mögliche* Gedankengänge. Vor allem soll deutlich werden, wie jeder Gedanke, bezogen auf einen Faktor, schon Ideen und Überlegungen für andere Faktoren anregt und wie eine Entscheidung in einem Bereich rückbefragt werden kann auf ihre „Stimmigkeit“ mit den anderen Entscheidungsfeldern.

Erstes Beispiel

Situation:

Es handelt sich um einen Familienkreis mit vier Ehepaaren. Ehepaar Kehr, Lang, Mohr, Philip. Gemeinsam ist beschlossen worden, sich das nächste Mal über die Einschulung von Kindern zu unterhalten, weil drei Kinder neu in die Schule kommen. Frau Philip, bei der das nächste Treffen stattfindet, hat sich bereit erklärt, das Gespräch vorzubereiten und Einstiegshilfen zu geben.

Modell	Situation
<ul style="list-style-type: none"> • Wenn ich mich (wir uns) aufgrund der Situation entschieden habe, einen bestimmten <i>Inhalt</i> zu besprechen, • und der <i>Bedingungsrahmen</i> geklärt ist, 	<p>Es ist beschlossen worden, das Problem „<i>Schulanfang der Kinder</i>“ beim nächsten Treffen zu besprechen. <i>Ich (Frau Philip)</i> habe die Vorbereitung übernommen.</p> <p>Wir treffen uns das nächste Mal bei uns (Familie Philip); es ist ca. zwei Stunden Zeit für das geplante Gespräch. Es wird miteinander zu Abend gegessen, sodass alle sich schon erzählen können, was in der letzten Zeit los war.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • überlege ich mir noch etwas genauer die <i>Voraussetzungen aller Beteiligten</i>. Zum Teil kenne ich die Voraussetzungen, zum Teil vermute ich sie. Beides ist wichtig zu unterscheiden, damit ich nicht mit „vermuteten Voraussetzungen“ wie mit festen Annahmen umgehe. Ich bleibe dann offener und flexibler und bin eher bereit und fähig, mich auf ganz andere Situationen einzulassen, als ich sie vermutet habe. 	<p>Alle kennen sich ganz gut und die Gespräche sind meistens interessant. Familie Kehr ist sehr zurückhaltend, vor allem Herr Kehr. Familie Kehr, Lang und wir haben Kinder, die eingeschult werden. Schwierig ist es, dass Herr Lang oft so dominant ist, er spricht viel mehr als die anderen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hier fällt mir schon ein Stück für <i>mein Ziel</i> ein: Ich will gerne, dass alle zum Zug kommen. • Und das hat schon eine Konsequenz für meine <i>Methodenüberlegung</i>: Ich möchte einen Weg finden, der es allen ermöglicht, mitsprechen zu können. <p>Dann fällt mir noch ein, dass Frau Mohr meinte, das Thema sei nicht wichtig. Es gäbe beim Schulanfang keine Schwierigkeiten, bei ihrer Tochter sei alles gut gegangen. Die anderen haben sich gar nicht mehr recht getraut, ihre Probleme anzumelden. Es könnte sein, dass Frau Mohr wieder so reagiert.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das spricht für einen Einstieg, wo alle erst einmal nachdenken müssen und jeder sich äußern kann (<i>Methode</i>). <p>Ich selbst habe ein wenig Angst vor der Leitung des Gesprächs. Herr Mohr hat dies das letzte Mal fast perfekt gemacht. Das kann ich nicht.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Also beschließe ich: Ich mache nur einen Einstieg und überlasse dann das Gespräch allen. Dies teile ich auch am Anfang mit. Oder ich überlege mir ein paar Fragen, die ich aufschreibe und anbiete (<i>Methode</i>).

<ul style="list-style-type: none"> • Jetzt weiß ich schon ziemlich viel über mein <i>Ziel</i> und kann mir zusätzlich noch ein paar Gedanken machen. 	<p>Ich möchte</p> <ul style="list-style-type: none"> • möglichst alle miteinander ins Gespräch bringen; • motivieren, über das Thema nachzudenken und sich gegenseitig Anregungen zu geben; • wenn nötig Frau Mohr „bremsen“; • Erfahrungs- und Gedankenaustausch anregen durch einen Einstieg. <p>Rückfrage: Entspricht diese Zielüberlegung den Voraussetzungen?</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Einige <i>Inhalte</i>, die angesprochen werden können, fallen mir spontan ein, andere muss ich erst überlegen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Schulbeginn, Schwierigkeiten und Änderungen, die sich daraus ergeben können für die Kinder und uns Eltern • Welche Hilfen brauchen Kinder in dieser Zeit? • Wie kann eine Zusammenarbeit mit den Lehrern begonnen werden? • Sollen wir ein Fest im Familienkreis machen? <p>Diese Inhalte kann ich selbst aufgreifen, wenn sie nicht von den anderen angesprochen werden – oder: Ich kann sie im Voraus auf einem Plakat notieren und wir arbeiten sie nach dem Einstieg ab. (<i>Methode</i>)</p> <p>Rückfrage: Entspricht das den Voraussetzungen?</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Jetzt überlege ich mir eine <i>Methode</i> für einen Einstieg, der meine Ziele ermöglicht und den Voraussetzungen entspricht. Am wichtigsten ist mir, dass von Anfang an alle einbezogen sind und auch zum Sprechen kommen. Ich brauche also eine Methode/Aktionsform, die das ermöglicht. (1) • Genauso wichtig ist mir, dass ich von der Gesprächsführung entlastet bin – wir aber gleichzeitig am Thema dranbleiben. (2) 	<p>(1) Ich versuche Folgendes: Ich bereite Zettel vor, auf denen lauter angefangene Sätze stehen. Jeder bekommt den gleichen Zettel. „Wenn mein Kind in die Schule kommt“,</p> <ul style="list-style-type: none"> • freue ich mich, wenn ... • befürchte ich vor allem ... • kann ihm die Schwierigkeit begegnen, ... • braucht es von mir besonders ... • habe ich die Idee ... • usw. <p>Jeder füllt das für sich aus, alle tauschen die Zettel aus, und wir lesen reihum zu einem Satz alle Ergänzungen. Dann sprechen wir darüber. Ich möchte auch noch darauf achten, dass alle Meinungen gehört werden und nicht einzelne abgewertet werden.</p> <p>Ich prüfe, ob dieser Einstieg den Voraussetzungen und Zielen entspricht.</p> <p>(2) Ich bereite ein kleines Plakat vor, auf dem die oben genannten Fragen (<i>Inhalte</i>) stehen. Ich hänge es aber erst auf, wenn der erste Teil vorbei ist.</p> <p>Rückfrage: Passt das zu Voraussetzungen, Zielen, Bedingungsrahmen?</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Welche Medien/Mittel brauche ich, um die Methode durchführen zu können? 	<p>Vorbereitete Zettel mit Sätzen, Bleistifte, vorbereitetes Plakat</p>

Zweites Beispiel

Situation:

Seit zwei Jahren besteht ein Arbeitskreis „Treffen mit Behinderten“. Die Mitglieder des Kreises (es sind junge Erwachsene zwischen 18 und 25 Jahren) haben Kontakt zu einem Wohnheim für geistig behinderte Menschen aufgenommen und gestalten regelmäßig Treffen von Behinderten und Nichtbehinderten. Einmal wird eine Fahrt unternommen, einmal gespielt ...

Der Arbeitskreis besteht aus sechs Mitgliedern. Im Kreis sind in den letzten Wochen Unstimmigkeiten aufgetaucht, u. a. weil Paul, Gerhard und Ilse meinen, viel mehr als Evi, Markus und Monika arbeiten zu müssen.

Paul hat das Problem auf den Tisch gebracht und es wurde beschlossen, beim nächsten Planungstreffen gründlicher über die Konflikte in der Gruppe zu sprechen. Paul wurde beauftragt, das Treffen vorzubereiten, damit ein offenes und faires Gespräch erleichtert wird.

Modell	Situation
Wenn sich eine Gruppe aufgrund der Situation (Voraussetzungen) für ein bestimmtes Ziel entschieden hat,	Die Gruppe hat beschlossen, den <i>Konflikt</i> zu besprechen und ihn <i>offen und fair anzugehen</i> . Es soll niemandem Schuld zugeschoben werden; alle sollen sagen können, wie sie die anderen in der Gruppe erleben und wie sie ihr eigenes Verhalten verstehen. Ärger und Unstimmigkeiten sollen ausgesprochen werden. <i>Paul (ich)</i> soll vorbereiten.
ist es sinnvoll, sich ganz klarzumachen, um welchen Inhalt/Thema es gehen soll, was genau geklärt werden soll.	Ich überlege mir, worum es genau geht, und versuche, das Thema in Worte zu fassen: „Die Zusammenarbeit in unserer Gruppe: <ul style="list-style-type: none"> • Was gefällt mir, was nicht? • Wie erlebe ich mich und die anderen? • Was will ich ändern?“ Passt das zu den Voraussetzungen, zum Anlass?
Bevor methodische Überlegungen angestellt werden, können die <i>Voraussetzungen der Beteiligten</i> noch näher bedacht werden, damit vielleicht das Ziel oder der Inhalt noch deutlicher werden, vor allem aber damit das Vorgehen (die Methode) auf die Teilnehmergruppe abgestimmt werden kann.	Gerhard und Ilse haben sich schon oft über das mangelnde Engagement der anderen beklagt. Auch ich bin im Augenblick noch ziemlich ärgerlich über sie. <ul style="list-style-type: none"> • Das ergibt für mich eine erste Folge für das <i>Vorgehen</i>, die Methode. Ich nehme mir vor: Ich möchte ruhig bleiben und die anderen nicht nur angreifen. Ich möchte mich bemühen, wirklich zu fragen, warum sie sich so verhalten. Sonst gelingt unser Ziel nicht, ein offenes und faires Gespräch zu führen.

Modell	Situation
	<p>Mir selbst ist die Behindertenarbeit ein ganz wichtiges Anliegen. Mit Gerhard und Ilse zusammen habe ich den Kreis gegründet. Vielleicht hat der Konflikt damit etwas zu tun, dass Evi, Markus und Monika erst später dazugekommen sind.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hier wird mir klar, dass ich noch ein weiteres <i>Ziel</i> habe. Ich will gerne die drei dazu motivieren, wieder stärker mitzuarbeiten, aber auch genau erfahren, was sie hindert und was unser (der „Alten“) Teil daran ist usw.
<p>Jetzt sind <i>methodische Überlegungen</i> an der Reihe: Wie kann ich es anfangen, dass die Ziele und Inhalte erreicht werden? Welche Schritte überlege ich, die beitragen zu einem guten Weg?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ich will vor allem selbst offen und interessiert sein an dem, <i>wie jeder</i> die Situation wahrnimmt. Ich will mich nicht gleich angegriffen fühlen und zurückschlagen, sondern gut zuhören. • Ich will selbst möglichst offen und direkt sagen, was ich erlebe. • Ich will das Gespräch unterbrechen und darauf aufmerksam machen, wenn ich es versteckt oder unfair empfinde. • Von alledem erwarte ich mir einerseits Modellwirkung für die anderen, andererseits auch die Vermeidung eines unsinnigen Angriff-Verteidigungs-Spiels. • Ich wähle einen Einstieg, der kein Angriff nach einer Seite ist. Z.B.: „Jedem in der Gruppe <i>gefällt</i> sicher etwas, jedem <i>fällt</i> sicher auch vieles <i>schwer</i>. Jeder schreibt etwas davon auf einen Zettel.“ <ul style="list-style-type: none"> ○ Jetzt überlege ich mir noch einmal die <i>Voraussetzungen</i>: Sind wir genug vertraut miteinander, um uns das zu sagen? • Ja, ich denke, alle wollen mitmachen. Aber vielleicht ist die Methode noch ein wenig starr oder langweilig. Etwas Anregendes oder „Spielerisches“ könnte alles leichter machen. <ul style="list-style-type: none"> ○ Also verändere ich meine <i>Methodenentscheidung</i> noch einmal: Jeder schreibt auf einen blauen Zettel, was (oder wer) ihm in der Zusammenarbeit gefällt/unterstützt. – Jeder schreibt auf einen roten Zettel, was (oder wer) ihm (warum) in der Zusammenarbeit schwerfällt ...

Modell	Situation
	<p>Alle Zettel werden in die Mitte gelegt. Einer zieht einen Zettel, liest ihn vor und darf raten: Wer hat ihn wohl geschrieben? Warum vermutet er diesen Urheber? Auch die anderen dürfen mitraten und vermuten. Derjenige, der den Zettel geschrieben hat, darf das Raten unterbrechen, sobald er möchte. Auf diese Weise wird viel Rückmeldung an verschiedene Personen gegeben. Wenn die Person erraten ist, wird über das Geschriebene noch gesprochen – so lange, bis jeder verstanden hat, worum es dem Schreiber geht bzw. bis die Beziehung zwischen den beiden Betroffenen geklärt ist.</p> <p>Sind die Überlegungen untereinander stimmig?</p>
Welche <i>Hilfsmittel</i> sind nötig für diese Methode?	Zettel in zwei Farben, Schreibzeug
Nach der Stunde können alle zusammen überlegen, was das <i>Ergebnis</i> ist.	Gegen Ende können wir zusammen besprechen, wie weit wir gekommen sind, ob wir noch daran weiterarbeiten möchten, ob unser Ziel erreicht ist usw.

Diesen Reflexionsverlauf müsste man sich eigentlich im Bild der sich wechselseitig beeinflussenden Kreise vorstellen, dann würde das „Springen“ bzw. Denken von einem Kreis zum anderen und die Rückfragen zu den zuerst getroffenen Entscheidungen deutlicher.

Solange das Denken in diesem Modell, also in den sechs Faktoren, noch nicht vertraut ist, wird es sicherlich schwerfallen oder umständlich erscheinen. Aber das ist in allen Situationen des Neulernens so, z.B. beim Autofahren. Auch da greifen verschiedene Bewegungen ineinander. Am Anfang muss ich mühsam überlegen und jeder Griff ist eine Entscheidung. Später „geht das“ von alleine ineinander. Je mehr ich die Zusammenhänge geübt habe und beherrsche, desto schneller – und dann sogar ohne dass ich es merke – werden die Entscheidungen getroffen: kuppeln, Gang einlegen, bremsen usw. Meine Augen melden etwas, mein Gehirn schätzt die Situation ein und ich tue etwas.

Genauso lerne ich den Umgang mit diesem Planungsmodell. Zuerst übe ich mühsam Wahrnehmungs- und Entscheidungsprozesse und mache mir Zusammenhänge durch Nachfragen bewusst. Dadurch werde ich schließlich sensibel für solche Vorgänge, die Zusammenhänge fallen mir ein, auch ohne dass ich mich gezielt bemühe. Ich werde mehr wahrnehmen und mich leichter entscheiden können.

Das Berliner Modell ist sinnvoll, wenn es benützt wird zur Anregung von Gedanken, zur Entscheidung in der Vorbereitung und zum anschließenden Überlegen, was abgelaufen ist und womit das zusammenhängt. Dann macht es offen für

das Geschehen in der Gruppe. Es hilft wahrzunehmen, dass eine Situation anders ist, als ich vermutet hatte, und liefert Kriterien für eine Umentscheidung.

Das Berliner Modell hat (in dieser ersten Version) keinen Wertebezug; es hat lediglich Interesse an der Stimmigkeit der inneren Abläufe und Zusammenhänge.

(In der späteren Entwicklung des Berliner Modells werden diese Werteentscheidungen berücksichtigt. Das Modell wird jedoch dann so kompliziert, dass ich es hier reduziert habe auf das überschaubare und sehr hilfreiche Grundmodell.)

Die Wertorientierung kommt durch die TZI hinzu. Deshalb wird im nächsten Schritt das Berliner Modell verbunden mit dem Vier-Faktoren-Modell der TZI. Dadurch entsteht ein „Kooperationsmodell“, das einen Beitrag zu „wertorientierter Planung“ leisten kann.

4. TZI und Berliner Modell: ein Kooperationsmodell

Jedes der beiden vorgestellten Modelle – Themenzentrierte Interaktion und Berliner Modell – hat eine eigene Stärke:

- Die TZI zeigt auf, dass Arbeiten in Teams und Gruppen auf einem Werteboden geschieht, wenn in dynamischer Balance ICH – WIR – ES – GLOBE berücksichtigt werden. Persönliche Entwicklung, Kooperation, Intensität und Effektivität in der Sache sind die Anliegen, um die es geht. Der Kompass der vier Faktoren ist wie ein Wegweiser zu dieser Realvision.

Die TZI gibt vor allem Werte und Haltungen vor und nennt Dimensionen, die Leitende berücksichtigen sollen.

- Die Stärke des Berliner Modells liegt darin, auf die Faktoren hinzuweisen, die bei einem Vermittlungs-, Arbeits- und Lernprozess in Gruppen beteiligt sind. Es beschreibt die innere Struktur, den Zusammenhang und das Zusammenspiel von Rahmenbedingungen, Voraussetzungen, Zielen, Inhalten, Methoden und Medien.

Das Berliner Modell liefert also vor allem ein Instrumentarium für konkrete Planung.

Beides ist nötig für Gruppenarbeit: Wert- und Richtungsentscheidungen und ein Planungsinstrument.

4.1 Entwicklung des Modells

Es liegt also nahe, Gedankengänge aus der Themenzentrierten Interaktion und aus dem Berliner Modell zu verknüpfen, um die jeweiligen Stärken der beiden Modelle auszunützen.

- Das Berliner Modell zeigt mir die Felder, in denen ich überlegen bzw. Entscheidungen treffen muss, wenn ich plane oder vorbereite: Bedingungsrahmen, Voraussetzungen, Ziele, Inhalte, Methoden, Medien.