

Tipps und Anregungen für konstruktive Diskussionen

In der Vorbereitungsphase der Bremer *militant reflection* Station haben wir uns einige Gedanken über Diskussionskultur in unseren Zusammenhängen gemacht. Wir möchten während der Veranstaltung von einer frontalen Moderation möglichst absehen. Die folgenden Methoden und Tipps sollen dabei helfen, gemeinsam eine konstruktive Diskussion zu führen und kollektiv zu regulieren.

Methoden für strukturierte, partizipative Diskussionen

World Café

Im World-Café sind Themen an Diskussionstischen festgelegt, an denen sich kleine Gruppen (4-6 Leute) zusammenfinden, um zu diskutieren und dabei ihre Ideen in Stichworten auf der Tischdecke zusammenzutragen. Die Themen bleiben an den Tischen, während sich die Diskutierenden nach Ablauf einer zuvor festgelegten Zeit (40 Minuten) auf die anderen Tische verteilen. Auf diesem Wege können sich alle Beteiligten in die Diskussion zu sämtlichen Themen einbringen und die Themen erfahren eine ständige Ergänzung, ohne dass die jeweils neuen Gruppen durch den bisherigen Verlauf der Diskussion gedanklich festgelegt sind.

Fishbowl

Eine Fishbowl ist eine sehr einfache, aber oft dynamische Alternative zu Podiumsdiskussion. Die Methode ist besonders gut geeignet für Streitfragen und offene Diskussionsprozesse in großen Runden (ab ca. 20 Leute). Und so geht's:

1. Nur die Teilnehmer_innen (TN) im Innenkreis dürfen diskutieren, die TN im Außenkreis hören zu.
2. Wenn sich ein_e TN aus dem Außenkreis an der Diskussion beteiligen will, dann muss er/sie sich entweder auf einen freien Stuhl im Innenkreis setzen oder stellt sich hinter einen Stuhl und klopfte der Person die dort sitzt auf die Schulter. Die Person auf dem Stuhl darf ihren Gedanken noch zu Ende formulieren und muss anschließend den Kreis verlassen. Die andere Person

nimmt dann diesen Platz ein.

3. Ebenso kann jede_r TN im Innenkreis jederzeit den Platz im Innenkreis verlassen, wenn er/sie in der Diskussion pausieren möchte.

4. Wer den Kreis verlässt, kann auch wiederkehren.

In vielen Fällen von Diskussionen sind Eingangsstatements der PodiumsteilnehmerInnen geplant. Das kann sinnvoll sein, um Informationen allen zugänglich zu machen oder Transparenz über die Streitpunkte zu schaffen. Die „Fish Bowl“ kann dann ergänzt werden um eine Vorphase, in der Statements aus dem Außenkreis gehalten werden und sich die Person dann in die Mitte setzt, wo auch erste Nachfragen u.ä. möglich sind.

Tuschelrunde

Die Tuschelrunde ist eine Verknüpfung von Brainstorming und Kleingruppen-Dynamik für größere Gruppen ab ca. 12 Personen.

Wie geht's?

* Es bilden sich Kleingruppen von 2 bis etwa 6 Personen, die sich ein paar Minuten gegenseitig zu einer konkreten Frage austauschen – z.B. welche Wünsche und Ideen sie mit dem aktuellen Treffen verbinden

* Denkbar ist, die gesammelten Antworten oder Ideen auf Zetteln festzuhalten

* Nach einer bestimmten Zeit (20 Minuten) lösen sich die Gruppen auf und die Teilnehmer_innen bilden neue Gruppen oder tragen ihre Ergebnisse gemeinsam zusammen.

Tipps für konstruktive Diskussionen

Benutze Handzeichen

"Meldung": Mit einer Hand melden:
Ich möchte etwas sagen.

"Direct Point": Mit beiden Zeigefingern melden:
Ich möchte direkt zu dem aktuellen Redner_innenbeitrag was sagen. Nicht mehr als zwei Sätze! - Ich kann das schnell klären ...

"Zustimmung/Twinkeln": Mit beiden Händen wedeln:
Zustimmung. Sehe ich ganz genauso!

"Technical Point": Mit Händen ein "T" bilden:
Technische Bemerkung, die nichts mit dem Inhalt der Diskussion zu tun hat, aber sofort drankommen soll. Das Dach stürzt ein! / Essen ist fertig!

"Lauter": Mit beiden Händen mit Handflächen nach oben:
Redner_in redet zu leise, ich verstehe nichts. Bitte lauter reden!

"Langsamer": Mit beiden Händen mit Handflächen nach unten: Redner_in redet zu schnell, ich komme nicht mit. - Bitte langsamer reden!

"Wiederholung": Hände umeinander kreisen lassen:
Die Redner_in wiederholt sich. Komm zum Punkt!

"Language": "L" aus Zeigefinger und Daumen:
Ich verstehe etwas sprachlich nicht. Bitte Übersetzung!

Bewusste Redezeit und Redeverhalten:

Alle sind aufgefordert, sowohl das eigene Redeverhalten zu beobachten als auch auf die Gruppe zu achten: z.B. sind schon alle zu Wort gekommen, die etwas sagen wollen? Ist meine Redezeit im Vergleich zu den Anderen ausgewogen oder sollte ich mich ein bisschen zurückhalten? Gib Feedback wenn du den Eindruck hast, dass andere das Gespräch dominieren.

Höre deinen Gesprächspartner_innen zu:

Verbringe die Redezeit andere nicht damit, dir deinen nächsten Monolog zurecht zulegen, sondern versuche zu begreifen, was sie sagen wollen. Wenn dir dabei etwas unklar erscheint greife es nicht an, sondern frage nach. Halte Stift und Papier bereit um eigene Gedanken notieren zu können, ohne das es deine Aufmerksamkeit stört.

Einschreiten bei Dominanz :

Überlasse es nicht anderen, Dominanzen sichtbar zu machen und aufzulösen – hier sind alle gefragt. Wenn eine Person, die hartnäckig Redezeit beansprucht oder ein Thema entfremdet, dies nach einem Hinweis einer Person nicht klar wird, hilft es meist eher, wenn andere ebenfalls ihre Wahrnehmung äußern als wenn die Person, die es zuerst geäußert hat es weiter versucht. Auch sollten sich bei persönlichen Angriffen alle für eine Klärung verantwortlich fühlen. Wenn du dich alleine gelassen fühlst, sage das und bitte z.B. um ein Blitzlicht

Wenn du willst, bitte um ein Blitzlicht:

Wenn dir die Situation in der Gruppe nicht mehr transparent ist, dann äußere zunächst deine Störung und bitte dann die anderen Gruppenmitglieder, in Form eines Blitzlichts auch kurz ihre Gefühle im Moment zu schildern.

Versuche „ich“ statt „man“ oder „wir“ zu sagen:

...weil du dich hinter diesen Worten zu leicht verstecken kannst & nicht die Verantwortung für das zu tragen brauchst was du sagst. Auch sprichst du in „man“ oder

„wir“ Sätzen für andere mit, von denen du gar nicht weißt, ob sie das wünschen.

Eigene Meinung statt Fragen:

Wenn du eine Frage stellst, sage, warum du sie stellst. Auch Fragen sind oft eine Methode, sich und seine eigene Meinung nicht zu zeigen. Außerdem können sie oft inquisitorisch wirken & die anderen in die Enge treiben. Äußerst du aber deine Meinung, haben es andere viel leichter dir zu widersprechen oder sich deiner Meinung anzuschließen.

Sprich direkt:

Wenn du an einer Person aus der Gruppe Kritik äußern möchtest, sprich diese Person direkt an und zeige ihr mit Blickkontakt, dass du sie meinst. Sprich nicht über dritte zu anderen und sprich nicht zur Gruppe, wenn du eigentlich eine bestimmten Menschen meinst.

Gib Feedback; wenn du das Bedürfnis hast:

Löst das Verhalten eines Gruppenmitglieds negative Gefühle bei dir aus, teile es sofort mit, und friss es nicht in dich hinein oder lasse es später an dritten ab. Teile dabei deine Wahrnehmungen als Wahrnehmungen mit, deine Vermutungen als Vermutungen und deine Gefühle als Gefühle. Feedback soll die anderen nicht analysieren: mache dir klar, dass du es bist, die/den etwas stört, wenn du Aussagen über mutmaßliche Motive anderer machst, trägt das nicht dazu bei, die Art der Störung zu beheben.