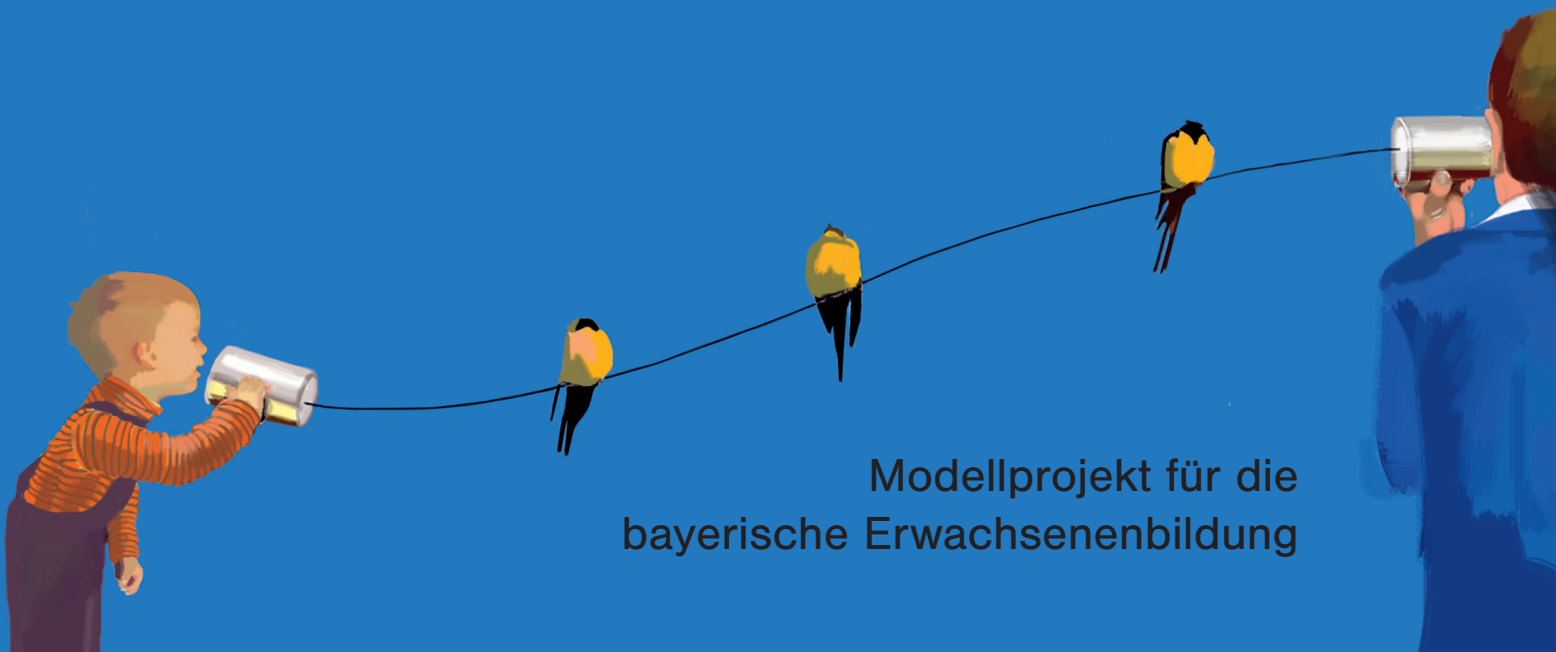


Susanne Ulrich, Martin Hartung (Hrsg.)

BESSER ZUHÖREN

Übungen und Hintergrundwissen
zur Förderung der Zuhörfähigkeit



Modellprojekt für die
bayerische Erwachsenenbildung

Susanne Ulrich, Martin Hartung (Hrsg.)

BESSER ZUHÖREN

Übungen und Hintergrundwissen
zur Förderung der Zuhörfähigkeit

München, Eigenverlag 2006

ISBN 3-933456-41-X

Kooperationspartner

Stiftung Zuhören
Bayerischer Rundfunk
Bayerischer Volkshochschulverband
Bildungswerk der bayerischen Wirtschaft
DGB - Bildungswerk

Centrum für angewandte Politikforschung
Institut für Gesprächsforschung

Gefördert mit Mitteln des bayerischen Kulturfonds

Mit Beiträgen von Daniela Arnu und Gabriele Forchheimer

Unter Mitarbeit von Silvia Simbeck

Inhalt

VORWORT	4
DIE KUNST DES ZUHÖRENS	6
ÜBUNGEN	12
I. Einstieg ins Seminar.....	12
Bingo	12
Kleine Hör-Spiele.....	15
Cocktailparty.....	17
Pantomimische Ohr-Wendungen	19
Geräuschvolle Filmdosen.....	21
Einstiegsfragen	23
II. Sinnenfreude Hören – Sensibilisierung	25
Hör-Assoziationen	26
Hörspaziergang.....	28
Klangschale	30
Gezielt hören	32
Geräusch-Kompass.....	33
III. Ästhetischer Hörgenuss.....	35
Geräuschcollage.....	35
Situationen vertonen	37
Hörspiel	39
IV. Zuhören im Alltag – Sensibilisierung	41
Grenzen der Zuhörfähigkeit	41
Zuhören unter dem Mikroskop.....	44
Die Bedeutung des Zuhörers.....	46
Aus gut unterrichteten Kreisen verlautet... ..	49
Stimme und Klang	52
Zuhör-Präferenzen	54
V. Training Zuhören – für eine bessere Kommunikation	56
Rückmeldung zum eigenen Zuhörverhalten.....	56
Gesagt – Gehört - Gemalt	60
Interview.....	63
Hilfreiches Zuhören	65
Zuhören im Konflikt	73
VORLESEN - ERZÄHLEN – ZUHÖREN. EIN PRÄMIERTES PROJEKT.	76
LITERATUR	85
AUTORINNEN UND AUTOREN	86



Grußwort

des Bayerischen Staatsministers für Unterricht und Kultus, Siegfried Schneider,
für das Vorwort der Handreichung „Modellprojekt für die bayerische Erwachsenenbildung: Methodisch-didaktisches Lern- und Lehrmaterial zur Förderung der Zuhörfähigkeit“

Wer redet, sät - und wer hört, erntet

Argentinisches Sprichwort

Obwohl der Volksmund das Zuhören-Können als großen Wert anerkennt - und zwar nicht nur in Argentinien -, entspricht das Urteil vieler Menschen über die Zuhörfähigkeit in unserer modernen Zeit eher dem ironischen Diktum Kurt Tucholskys: *„Der Mensch hat, neben dem Trieb der Fortpflanzung und dem zu essen und zu trinken, zwei Leidenschaften: Krach zu machen und nicht zuzuhören.“*

Viel beachtete Projekte wie *„Ganz Ohr sein“*, das aus dem Kulturfonds geförderte Konzept *„Erzählen und Zuhören an Schulen“* oder die über 350 *„Hörclubs“* an bayerischen Schulen finden sich damit jedoch nicht ab und haben an bayerischen Schulen bereits hervorragende Ergebnisse erbracht: Es gelang, viele Schülerinnen und Schüler für ihre Umwelt zu sensibilisieren, ihnen die Bedeutung des kommunikativen Miteinanders nahezubringen und so häufig das Klassenklima enorm zu verbessern.

Nach diesen ersten Erfolgen hat die Stiftung Zuhören *„Methodisch-didaktisches Lern- und Lehrmaterial zur Förderung der Zuhörfähigkeit - ein Modellprojekt für die bayerische Erwachsenenbildung“* entwickelt und damit ihr Aufgabengebiet ausgeweitet. Ich freue mich über dieses Projekt und bin stolz darauf, dass seine Entstehung und Durchführung maßgeblich vom Staatsministerium für Unterricht und Kultus aus Mitteln des Kulturfonds Bayern gefördert wurden.

Dabei gelang es der Stiftung Zuhören, zwei renommierte Institute - das Institut für Gesprächsforschung in Radolfzell und das Centrum für angewandte Politikforschung in München - in die Entwicklung und Erprobung von geeigneten Materialien für die

Erwachsenenbildung einzubinden. Als wichtige weitere Projektpartner konnten außerdem der Bayerische Volkshochschulverband (bvvh), das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) sowie das DGB Bildungswerk gewonnen werden. Diese drei Erwachsenenbildungsträger auf Landesebene organisierten die Seminare zur Erprobung und Verbesserung des entwickelten Konzepts und gaben auf Grund ihrer vielfältigen Praxiserfahrung wertvolle Hinweise zur Konzeption des vorliegenden Handbuchs.

Allen, die an diesem wichtigen Projekt beteiligt waren, danke ich für ihr großes Engagement sowie generell dafür, dass sie das Zuhören in den Mittelpunkt ihrer Arbeit gestellt haben. Mein besonderer Dank gilt Ludowika Huber und Marion Glück-Levi für die Initiierung des Projekts sowie Wilhelm F. Lang, Dr. Christoph Köck, Michaela Stelzer und Alexander Rager für die kompetente Begleitung auf Seiten der Projektpartner. Danken möchte ich außerdem den beiden Herausgebern der vorliegenden Publikation, Dr. Martin Hartung und Susanne Ulrich, sowie den weiteren Autorinnen Daniela Arnu, Gabriele Forchheimer und Silvia Simbeck für die Entwicklung und Evaluierung der Seminarbausteine.

Allen, die in Zukunft in der Bayerischen Erwachsenenbildung mit den Methoden und Materialien dieses Handbuchs arbeiten werden, wünsche ich dabei viel Erfolg.

München, im April 2006



Siegfried Schneider

*Bayerischer Staatsminister
für Unterricht und Kultus*

Die Kunst des Zuhörens

Ein Plädoyer mit Hintergrundinformationen

Von Martin Hartung

"Zuhören – das kann doch jeder, das ist ja nicht weiter schwer, wenn man nur will!"

"Zuhören – so wichtig ist das doch nicht, da gibt es doch viel wichtigere Fähigkeiten für den Erfolg im Leben!"

Das sind allgemein verbreitete Meinungen zum Thema "Zuhören", die uns bei der Entwicklung der vorliegenden Materialsammlung begleitet haben. Da Zuhören zunächst ein unsichtbarer mentaler Prozess ist, wird seine Bedeutung vollkommen unterschätzt und seine Allgegenwart kaum wahrgenommen. Denn Zuhören ist die erste kommunikative Fähigkeit, die wir im Verlauf unserer Entwicklung erwerben, und die wichtigste Voraussetzung dafür, dass wir die anderen wie Sprechen, Lesen und Schreiben überhaupt erlernen können. Zuhören ist aber auch diejenige kommunikative Aktivität, die wir mehr als jede andere ausüben: während das viel beachtete Sprechen nur einen geringen Anteil an unserer gesamten Kommunikation hat, liegt der Anteil des Zuhörens zwischen 40 und 70% (abhängig von Beruf und Persönlichkeit). Schreiben und Lesen als "Kulturtechniken", die wir in Elternhaus und Schule über Jahre intensiv erlernen und trainieren, bleiben in ihrem Anteil noch weiter hinter der mündlichen Verständigung zurück.

Und während sich im Grunde fast jeder für einen guten Zuhörer hält – "wenn er nur will", zeigen die Ergebnisse einer Vielzahl umfangreicher empirischer Studien aus unterschiedlichen Lebensbereichen etwas völlig anderes.

Nach einer Studie der Unternehmensberatung Proudfoot vom September 2004, die auf 1.700 Einzeluntersuchungen von Managern in Europa, Asien und den USA beruht, sorgen Managementfehler in Deutschland für einen Schaden von 158 Milliarden Euro jährlich, das sind fast 8 % des Bruttoinlandsprodukts. Als wichtigste Gründe für diese Managementfehler werden unrealistische Zielsetzungen am Markt vorbei, Ignoranz bei auftretenden Problemen oder Abteilungen genannt, die völlig aneinander vorbei arbeiteten. Es ist unschwer zu erkennen, dass sich alle drei Punkte auf mangelhaftes Zuhören zurückführen lassen: das Management hört den Kunden nicht zu ("Markt"), Führungskräfte hören ihren Mitarbeitern nicht zu ("Ignoranz"), und Kollegen hören sich gegenseitig nicht zu ("Kooperation").

Eine repräsentative Umfrage der Zeitschrift "Capital" im Januar 2004 ergab, dass sich 70 % aller Deutschen schon einmal beim Anruf bei einer Hotline geärgert haben. Von den 100 dort untersuchten Unternehmen boten gerade mal 16 einen guten Kundenservice. Bei Kundenanfragen wurde bei weniger als 50 % auf die speziellen Bedürfnisse und Probleme des Kunden eingegangen – was zeigt, wie wenig die Servicemitarbeiter zugehört haben.

Für ihre Studie "Woman and Love" (1987) befragte die Publizistin Shere Hite 4500 Frauen, von denen 77 % sagten, ihr Mann höre ihnen nicht zu. 85 % sagten, das Beste an ihren Freundschaften mit Frauen sei, offen und ohne Bewertung miteinander sprechen zu können – ein wichtiges Merkmal guten Zuhörens. Dabei sind sich die meisten Beziehungsforscher darin einig, dass die Qualität einer Beziehung (und damit auch ihre Dauer) in entscheidendem Maß davon abhängt, wie gut die Qualität der gemeinsamen Gespräche ist.

Zuhören als grundlegender Teil der Gesprächskompetenz

Die Fähigkeit zum Zuhören ist also keineswegs so weit verbreitet, wie allgemein angenommen wird – gute Zuhörerinnen und Zuhörer sind eher selten (und daher sehr gefragt). Wie schlecht in einem Gespräch zugehört wird, fällt oft deshalb nicht auf, weil man den Gesprächspartnern nicht in den Kopf sehen kann – die Wahrnehmung und Verarbeitung von Körperausdruck, Stimmausdruck und Sprache verläuft als mentaler Prozess verborgen. Und deshalb ist bislang in der allgemeinen Auffassung auch verborgen geblieben, wie entscheidend die Fähigkeit zum Zuhören für eine erfolgreiche Gesprächsführung ist. Wenn von einer Person die Rede ist, die "gut kommunizieren" kann, hat man das Bild eines wortgewandten Sprechers vor Augen, der seine Anliegen präzise und elegant formulieren kann. Außer Acht bleibt dabei, dass diese Anliegen im Rahmen eines Gespräches geäußert werden müssen, das aus einer Kette von Äußerungen unterschiedlicher Sprecher besteht, die in einen komplexen Situationskontext eingebettet sind. Und deshalb genügt es nicht, ein Anliegen nur gut zu formulieren – die Formulierung muss auch angemessen auf die aktuelle Situation reagieren.

Für jede Äußerung in einem Gespräch gilt die Verpflichtung, sich auf die vorangegangene Äußerung zu beziehen. Das gelingt umso besser, je genauer diese Äußerung in ihren einzelnen Komponenten wahrgenommen wurde, die in der Sprachverwendung (Wortwahl, Syntax, Stilistik), der prosodischen Gestaltung ("Sprechweise"), dem Klang der Stimme ("Stimmqualität") und dem Körperausdruck bestehen (Mimik, Gestik, Proxemik).

Die sensible Wahrnehmung der Äußerungskomponenten allein genügt jedoch noch nicht, um aus der unüberschaubaren Vielzahl von Verhaltensmöglichkeiten im Gespräch eine angemessene Reaktion auszuwählen. Dazu muss die Äußerung auf dem Hintergrund der aktuellen Situation interpretiert werden, um herauszufinden, was der Sprecher damit ausdrücken und welche Wirkungen er damit erreichen wollte.

Diese Interpretation hängt davon ab, was wir über die Person des Sprechers wissen und in welchem Verhältnis wir zu ihm stehen, welche Art von Gespräch mit seinen jeweiligen Konventionen gerade geführt wird (z.B. Party-Small-Talk oder Abschlussprüfung) und welche "Vorgeschichte" es gibt, die teilweise Jahrzehnte zurückreichen kann (man denke nur an Ehepaare und Familientreffen).

Dieser gesamte Prozess der Wahrnehmung und der Interpretation von Äußerungen lässt sich auch alltagssprachlich als "Zuhören" bezeichnen. Die Darstellung zeigt, dass "Zuhören" eine komplexe Fähigkeit ist, die sich aus unterschiedlichen Komponenten zusammensetzt. Grundlegend dabei ist sicherlich die Fähigkeit zur Verarbeitung von Schall, dem "Hören", auch wenn ein gutes Gehör – die Fähigkeit, Schall intensiv und differenziert wahrzunehmen – allein noch lange keinen guten Zuhörer ausmacht. Es ist vermutlich die Verwechslung von Hören und Zuhören, die dem Zuhören das Vorurteil eingebracht hat, dass man es eigentlich von Geburt an ohne eigenes Zutun kann und nie wirklich lernen musste. Wie wichtig das Hören für das Zuhören ist, zeigt sich daran, dass Zuhören zunehmend unmöglich wird, wenn eine Geräuschkulisse die Sprachwahrnehmung stört. Deshalb sollen einige Übungen im Kapitel "Sinnenfreude Hören" ein Bewusstsein für den Hörsinn schaffen und die Wahrnehmung von Schall (auch außerhalb eines Gespräches) intensivieren.

Wie weit die Fähigkeit zum Zuhören über das bloße Hören hinausgeht und als Befähigung zur sozialen Interaktion sogar vollkommen auf das Hören verzichten kann, demonstrieren eindrucksvoll Menschen, die nicht über ein Gehör verfügen und deshalb in ihrer Wahrnehmung vollständig auf den visuellen Kanal ausweichen müssen. Gerade ihre außergewöhnliche Sensibilisierung für den Körperausdruck macht sie vielleicht sogar zu den "besseren" Zuhörern. Auf jeden Fall zeigt ihr Beispiel sehr deutlich, dass "Zuhören" in der sozialen Interaktion die Verarbeitung auditiver und visueller Informationen gleichermaßen bedeutet.

Für eine erfolgreiche Gesprächsführung ist es also entscheidend, immer wieder angemessen auf die sich durch jede Äußerung permanent verändernde Situation zu reagieren. Dazu muss diese Situation und ihre Veränderungen von einem Gesprächsteilnehmer ständig wahrgenommen und richtig eingeschätzt werden. Erst dann kann er die eigene Äußerung so gestalten, dass sie einen passenden Bezug herstellt und damit die beabsichtigten Wirkungen erzielen kann. Verfehlt er diesen Bezug, geht auch seine Äußerung ins Leere und verfehlt ihre Wirkung. Mit anderen Worten: nur wer gut zugehört hat, kann einen erfolgreichen Beitrag zu einem Gespräch leisten (dieses Prinzip wird mit der Übung "Zuhören unter dem Mikroskop" in einem Seminar erfahrbar und reflektierbar).

Dabei ist das Zuhören nicht nur im temporalen Ablauf dem Sprechen vorgeschaltet, auch im mentalen Verarbeitungsprozess setzt das Sprechen auf den Ergebnissen des Zuhörens auf und ist in seiner Wirksamkeit abhängig von der Qualität dieses Prozesses. Auf Informationen, die beim Zuhören nicht erfasst wurden ("überhört wurden"), kann beim Sprechen nicht adäquat reagiert werden.

Das relativiert die Bedeutung des "gekonnten Ausdrucks", auf den im Allgemeinen und in Trainings im Besonderen so großen Wert gelegt wird, für eine umfassende Gesprächskompetenz doch erheblich. Diese Bedeutung relativiert sich noch weiter, wenn man weiß, dass Gesprächspartner einen holprigen Ausdruck tendenziell eher wohlwollend rezipieren (wenn sie ihn überhaupt registrieren), während sie auf Anzeichen mangelhaften Zuhörens sehr empfindlich reagieren (besonders drastisch wird das erfahrbar in der Übung "Die Bedeutung des Zuhörers") .

Aus diesem Grund ist die Strategie, sich vor einem Gespräch präzise Formulierungen für sein Anliegen zurecht zu legen, nur von sehr eingeschränktem Nutzen, ebenso wie die in vielen Unternehmen für Standard-Gespräche üblichen "Leitfäden" (Skripte) mit festen Floskeln. Sie bergen eher die Gefahr, unfreiwillig eine komische Wirkung zu erzielen, wenn sich Gesprächsrealität und Skript zu weit von einander entfernen. Die Hohe Schule der Rhetorik ist und bleibt es deshalb, auf die Gesprächsdynamik zu jedem Zeitpunkt souverän und schlagfertig reagieren zu können - und dazu muss man ein exzellenter Zuhörer sein.

Zuhören als soziales Verhalten

Zuhören ist zunächst der mentale Prozess, auditive und visuelle Informationen wahrzunehmen und zu interpretieren. Da dieser Prozess für die anderen Gesprächsteilnehmer verborgen im Gehirn des Zuhörers verläuft, für die Koordination der Interaktion und für den sozialen Austausch aber wesentlich ist, hat sich in jeder Kultur ein spezifisches Ausdrucksverhalten entwickelt, mit dem ein Zuhörer den Stand und die Ergebnisse seiner mentalen Verarbeitung signalisiert. Dieses Verhalten ist nicht beliebig, sondern folgt einer zwar unbewussten, aber strengen Choreographie, weil es für die gemeinsame Orientierung aller Gesprächsbeteiligten eine notwendige Voraussetzung ist. Es wird von einem Sprecher so selbstverständlich erwartet, dass er seine Sprechproduktion verändert oder sogar abbricht, wenn dieses Rückmeldeverhalten von seinen Erwartungen abweicht oder gar ganz ausbleibt. Das ist nicht weiter verwunderlich, denn eine Dimension des Rückmeldeverhaltens besteht in der Information, ob der Zuhörer seine Aufmerksamkeit auf den Sprecher fokussiert hat und überhaupt aufnahmebereit für seine Äußerungen ist. Eine weitere Dimension besteht in der Information, dass der Zuhörer bis zu diesem Zeitpunkt verstanden hat und der Sprecher also davon ausgehen kann, dass seine Äußerungen nicht nur gehört, sondern auch verarbeitet wurden. Damit der Sprecher überhaupt motiviert ist, sich zu äußern, erwartet er den Ausdruck von Interesse bei seinem Zuhörer. Darüber hinaus will er wissen, wie seine Äußerungen bei dem Zuhörer ankommen, wie er zu dem Gehörten steht, und bevorzugt es natürlich, wenn ihm bestätigt wird, dass er Recht hat, die Wahrheit sagt und Neues präsentieren kann.

Das Rückmeldeverhalten nutzt das gesamte Ausdrucksrepertoire von Körper, Stimme und Sprache, wenn es auch dadurch eingeschränkt ist, dass es den Beitrag des aktuellen Sprechers nicht stören darf. Deshalb wird der akustische Kanal vor allem zur Produktion von

kurzen Vokalisationen (wie "mh", "mhm", "aha", "na") oder Ein-Wort-Äußerungen (wie "ja", "jaja", "stimmt", "genau", "wirklich?") verwendet, und zwar immer dann, wenn sich nach Abschluss einer Äußerungs-einheit eine winzige Pause im Sprecherbeitrag bietet. An dieser Stelle erwartet der Sprecher auch die Rückmeldung, dass der Gesprächspartner bis hierhin zugehört und verstanden hat, so dass er in seiner Rede vorgehen kann. Dagegen dient der visuelle Kanal dazu, permanent durch Körperausrichtung und Blickkontakt Aufmerksamkeit, durch die Mimik Verstehen und Interesse auszudrücken (z.B. durch Kopfnicken und Lächeln).

Dass sich mentaler Prozess und Rückmeldeverhalten nicht entsprechen müssen, weiß jeder Dozent aus eigener Erfahrung. Nicht jeder Seminarteilnehmer, der ihn ansieht und freundlich lächelnd mit dem Kopf nickt, folgt seinen Ausführungen tatsächlich so aufmerksam und interessiert, wie er signalisiert. Und auch nicht jede Erzählung trifft im Auditorium auf die Anteilnahme, die aus Höflichkeit durch das Rückmeldeverhalten ausgedrückt wird. Die Bedeutung des Rückmeldeverhaltens für ein Gespräch macht die Übung "Die Bedeutung des Zuhörers" deutlich. Mit der Übung "Rückmeldung zum eigenen Zuhörverhalten" bietet sich die Möglichkeit zu einem persönlichen Feed-Back.

Die Entwicklung der Zuhörfähigkeit

Das Vorurteil, "Zuhören" könne man eigentlich "von selbst", und darüber hinaus sei diese Fähigkeit auch nicht so wichtig, hat auch Folgen für das Angebot an Weiterbildungs-Seminaren für Erwachsene. Unsere Recherchen haben ergeben, dass es so gut wie keine eigenständigen Veranstaltungen zu diesem Thema gibt, und dass es auch in allen Arten von Kommunikationstrainings (sei es Rhetorik, Moderation, Verhandlung, Verkauf, Teambildung, Führung, Motivation usw.) entweder gar nicht oder nur sehr marginal behandelt wird. Aus diesem Grund haben wir im Auftrag der "Stiftung Zuhören" und gefördert vom Bayerischen Kulturfond ein zweitägiges Seminarkonzept entwickelt, das sich vor allem auf die Förderung der Zuhörfähigkeit konzentriert – dass dabei auch die Fähigkeit zur erfolgreichen Gesprächsführung einen deutlichen Schub erfährt, sollte nach der obigen Darstellung keine Frage mehr sein. Die Übungen, die wir im Rahmen dieses Konzeptes eingesetzt und teilweise neu entwickelt haben, veröffentlichen wir in dieser Sammlung. Wir verbinden damit die Hoffnung, dass sie in Zukunft in Rhetorik-Trainings aller Art Einzug halten und damit das Thema "Zuhören" in der Weiterbildung stärken und vertiefen. Sie sollen dabei helfen, ein allgemeines Bewusstsein für die Bedeutung des Zuhörens zu wecken, so dass in Zukunft Seminare eigens zum Thema Zuhören keine exotische Seltenheiten mehr sind. Ergänzt wurden unsere Übungen durch Übungen aus dem Projekt "Sinnenfreude Zuhören" von Daniela Arnu, das sich mit der Förderung des Hörsinnes und dem kreativen Schaffen mit Schall und Klang beschäftigt und daher eine gute Ergänzung zu unserer Arbeit darstellt.

Wir haben die Übungen in Gruppen mit ähnlicher Funktion eingeteilt, damit es leichter fällt, sie in eine Seminarkonzeption zu integrieren.

Wie der Titel schon sagt, dient die erste Gruppe dem Einstieg und sollte deshalb in einem Seminar nach Vorstellung und Einführung eingesetzt werden. Sie hat nicht nur die Funktion, zum Thema hinzuführen und es an den Alltag der Teilnehmenden anzubinden, sondern dient ebenso dem gegenseitigen Kennenlernen und dem Schaffen einer entspannten Arbeitsatmosphäre.

Die zweite Gruppe zielt darauf, den Hörsinn zu schärfen und überhaupt das Hören als eine mentale Aktivität, die sich weitgehend unbewusst vollzieht, in das Bewusstsein zu rücken. Objekt des Hörens sind hier Geräusche, keine Stimmen wie beim Zuhören in Gesprächen, die im Gehirn erheblich aufwändiger verarbeitet werden.

Die dritte Gruppe von Übungen lässt die Teilnehmenden aktiv und vor allem kreativ werden und führt ihnen vor Ohren, dass sich aus Schall Kunstwerke gestalten lassen wie Geräuschcollagen, Hörspiele und Gedichtvertonungen.

Dem Zuhören als Teil der Gesprächskompetenz widmet sich die vierte und die fünfte Gruppe. Hier geht es einerseits darum, für die unterschiedlichen Aspekte des vielfältigen Phänomens zu sensibilisieren, und andererseits darum, die Fähigkeit der Teilnehmenden zum Zuhören zu steigern und zu vertiefen.

Im Anschluss an den Praxisteil findet sich ein Erfahrungsbericht von Frau Gabriele Forchheimer über das Projekt "alt und jung - vorlesen - erzählen - zuhören" der Münchner Volkshochschule, für das sie im Dezember 2005 den Deutschen Innovationspreis für Erwachsenenbildung erhielt.

Übungen

I. Einstieg ins Seminar

Bingo

Was passiert in dieser Übung?

Die Teilnehmenden steigen spielerisch in das Thema „Zuhören“ ein.

Was soll erreicht werden?

- Einen lockeren Einstieg ins Seminar finden
- Gegenseitiges Kennen Lernen
- Die Themen Hören, Zuhören und Weghören ansprechen

Rahmenbedingungen

Kategorie: Spielerischer Einstieg, Übung zum Kennen Lernen

Raum: Seminarraum

Zeit: 15 – 30 Minuten

Gruppengröße: 10 – 40 Personen

Arbeitsmaterial: Bogen mit Merkmalen für alle Teilnehmenden, Stifte, evtl. kleine Preise

Was ist zu tun?

Vorbereitung Das Leitungsteam hält für jeden Teilnehmenden einen Arbeitsbogen „BINGO“ bereit (siehe Kopiervorlage) und besorgt kleine Preise (Schokolade etc.)

Einführung Die Teilnehmenden erhalten jeweils einen Arbeitsbogen. Das Leitungsteam erklärt, dass es darum geht, zu mindestens 5 Merkmalen in einer Reihe (waagrecht, senkrecht oder diagonal) eine Person im Teilnehmerkreis zu finden, auf die dieses Merkmal zutrifft.

Durchführung Die Teilnehmenden werden aufgefordert, mit ihrem Bogen durch den Raum zu gehen und über Gespräche mit den anderen Teilnehmenden herauszufinden, auf wen Merkmale des Bogens zutreffen.

Jede Person darf nur zu einem Merkmal befragt werden. Wenn die Person die Frage bejahen oder die Aufgabe erfüllen kann, soll sie das Kästchen auf dem Bogen abzeichnen. Wer eine Reihe mit Unterschriften voll hat, ruft BINGO und erhält einen kleinen Preis von der Seminarleitung.

Reflexion Abschließend werden die Teilnehmenden gefragt, ob sie etwas überrascht hat bei dieser Übung. Vielleicht war es etwas, das andere über sich gesagt haben, vielleicht war es etwas, das sie selbst über sich erfahren haben.

Methodische Tipps

Der Wettbewerbscharakter sollte nicht im Vordergrund stehen. Das Leitungsteam sollte die Übung frühestens dann beenden, wenn alle Teilnehmenden mindestens eine 5er Reihe füllen konnten.

Variante/n

Je nach Gruppengröße können die Teilnehmenden auch versuchen, den gesamten Bogen mit Unterschriften zu füllen.

Quellenangabe: Ein Beitrag von Susanne Ulrich

BINGO !!

Suchen Sie andere Personen, von denen Sie glauben, dass sie eine Frage mit „Ja“ beantworten können. Stellen Sie sich jeweils kurz vor.

Wenn die Person die ausgewählte Frage mit „Ja“ beantwortet, darf sie ihre Unterschrift auf die jeweilige Frage setzen. Wenn nicht, müssen Sie jemand anderen suchen.

Jede Person darf zunächst auf jedem Bogen nur einmal unterschreiben, bis alle anderen auch befragt worden sind.

Wenn Sie 5 Felder in einer horizontalen, vertikalen oder diagonalen Linie hast, können rufen Sie laut BINGO! rufen und sich einen Gewinn bei der Spielleitung holen. Danach können Sie versuchen weitere Linien zu erreichen.

Können Sie in mindestens drei Sprachen „Wie bitte?“ sagen? Tun Sie es!	Können Sie 5 verschiedene Worte benennen, in denen „hören“ vorkommt?	Hören Sie regelmäßig Radio? Wann? Warum?	Kennen Sie einen „Ohrwurm“? Können Sie ihn singen?	Erinnern Sie sich, wann Ihnen das letzte Mal gut zugehört wurde?
Kennen Sie ein Sprichwort in dem es ums Hören geht?	Kennen Sie einen Politiker oder eine Politikerin, der bzw. die gut zuhören kann?	Kennen Sie drei Berufe zu denen gutes Zuhören unbedingt dazu gehört?	Haben Sie schon mal einen Hörtest gemacht?	Kennen Sie eine Person aus dem Radio mit Namen? Wen?
Haben Sie schon mal ein Hörspiel gehört? Welches?	Haben Sie ein gutes Gehör?	Können Sie gut zuhören?	Erinnern Sie sich wann Sie das letzte Mal etwas „unerhört“ fanden? Warum?	Können Sie drei Worte nennen, die sich auf hören reimen?
Können Sie Menschen am Klang ihrer Schritte erkennen?	Spielen Sie ein Musikinstrument ?	Benutzen Sie manchmal Ohrstöpsel?	Können Sie das Gras wachsen hören?	Können Sie Ihre Nachbarn hören?
Können Sie Vogelstimmen erkennen? Oder nachmachen?	Können Sie konzentriert einen Text lesen während der Fernseher läuft?	Können Sie bei Gesprächen in der U-Bahn weghören?	Würden Sie für mich auf Ihre Nachspeise heute Mittag verzichten?	Können Sie im Gespräch Unterbrechungsversuche ignorieren?

Kleine Hör-Spiele

Worum geht es in den Übungen?

Die Teilnehmenden machen zur Sensibilisierung kleine Spiele rund ums Hören.

Was soll erreicht werden?

- In diesen Übungen werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer spielerisch an das Zuhören herangeführt. Sie konzentrieren sich durch kleine Spiele auf das Sinnesorgan Ohr.

Rahmenbedingungen

Kategorie: Spielerischer Einstieg ins Thema

Raum: Gruppenraum

Zeit: Je 5-10 Minuten

Gruppengröße: 6 bis 30 Personen

Arbeitsmaterial: Papier, Glöckchen, Augenbinde

Was ist zu tun?

Vorbereitung Einen Stuhlkreis aufstellen und das Arbeitsmaterial bereithalten.

Einführung Zunächst sitzen alle in einem Stuhlkreis. Für die Labyrinthübungen sollten dann alle im Raum verteilt sein.

Durchführung Übung 1:
Ein Stück Papier wird im Stuhlkreis einmal durchgereicht – möglichst ohne Geräuschentwicklung.

Übung 2:
Alle bekommen ein Stück Papier. Jemand fängt an und macht mit dem

Papier ein Geräusch. Der Nachbar oder die Nachbarin macht ein *neues* Geräusch mit dem eigenen Papier, und so geht es durch die ganze Runde.

Übung 3:

Alle verteilen sich im Raum, , einer Person werden die Augen verbunden, jemand anderes bekommt ein Glöckchen in die Hand. Nun muss die Person mit verbundenen Augen dem Glöckchen folgen, sollte jedoch an keinem der anderen Teilnehmenden anstoßen. Um dies zu verhindern, muss immer die Person, die gerade ein Hindernis darstellt, ein Geräusch von sich geben (z.B. mit Reißverschluss, Schlüsselbund, Kette etc.).

Reflexion

Übung 1:

Es ist in der Regel für alle überraschend, welche Stille bei dieser Übung im Raum entsteht.

Übung 2:

Die Phantasie wird angeregt, man kann darüber reden, dass durch die Geräusche eine eigene kleine abstrakte Hörgeschichte entstanden ist.

Übung 3:

Die Person mit verbundenen Augen kann darüber reflektieren, wie es ihr damit ging, nur zu hören. Wurden alle Geräusche erkannt? Wurden die Menschen dazu erkannt?

Quellenangabe: Bearbeitet von Daniela Arnu, nach Bernius/Gilles: ‚Hörspaß‘, erschienen bei Vandenhoeck und Rupprecht.

Cocktailparty

Was passiert in dieser Übung?

Die Teilnehmenden tauschen sich jeweils zu zweit zu themenbezogenen Fragen des Leitungsteams aus. Nach jeder Frage werden neue Paare gebildet.

Was soll erreicht werden?

- Mit anderen Teilnehmenden über das Seminarthema ins Gespräch kommen.
- Einen spontanen Zugang zum Thema bekommen.
- Kennen lernen verschiedener Perspektiven hinsichtlich des Zuhörens.
- Persönlichen Bezug zum Thema herstellen.

Rahmenbedingungen

Kategorie: Thematischer Einstieg

Raum: Ein offener Raum, der möglichst viel Platz bietet, um viele Stuhlpaare bilden zu können

Zeit: 20 - 30 Minuten

Gruppengröße: 6 – 16 Personen

Arbeitsmaterial: Glocke oder ähnliches Signal, Evtl. Abspielgerät für Kasette/CD

Was ist zu tun?

Vorbereitung Die Teilnehmenden werden gebeten, Ihre Stühle jeweils paarweise gegenüberstehend im Raum zu verteilen.

Einführung Das Leitungsteam bittet die Teilnehmenden, sich locker im Raum zu bewegen und lässt dazu Musik laufen, wie auf einer Party. Es wird angekündigt, dass beim Verklingen der Musik ein Stuhl eingenommen werden soll und ein Austausch mit dem Gegenüber zu einer Fragestellung beginnen soll. Es soll dabei möglichst nicht unterbrochen werden.

Jeweils nach 1 Minute wird ein Signal ertönen, wonach die Rollen des Antwortenden und des Zuhörenden wechseln. Man kann auch entscheiden, eine Frage gar nicht zu beantworten.

Durchführung Das Leitungsteam beginnt mit der ersten Fragestellung und ernennt im Anschluss die Person, die als erste spricht, z.B. die Person mit den kleineren Händen, längeren Haaren, dunkleren Augen o.ä. Nach Ansage oder akustischem Geräusch werden die Rollen getauscht. Anschließend ertönt wieder die Musik und die Gruppe mischt sich wieder. Das nächste Gespräch sollte mit einem neuen Gegenüber sein.

Mögliche Fragen:

1. Was haben Sie heute als erstes gehört
2. Erzählen Sie von einer Geschichte aus der Kindheit, die Sie nie wieder vergessen haben
3. Beschreiben Sie eine Situation, in der Sie gut zugehört haben.
4. Beschreiben Sie Geräusche, die Sie gerne hören.
5. Beschreiben Sie Ihre erfolgreichste Strategie des Weghörens.

Reflexion Das Leitungsteam betont, dass keine Personen und ihre erzählten Erfahrungen genannt werden sollen, sondern die Betonung auf allgemeinen Erkenntnissen und dem eigenen Erleben der Gespräche liegt.

Mögliche Fragen für die Diskussion:

- Welche Fragen waren besonders schwer zu beantworten? Warum?
- Haben Sie etwas über sich selbst erfahren?
- Gab es etwas, das überraschend oder neu war?
- Wie war es, diese Dinge über sich selbst mit verschiedenen Partnern auszutauschen?

Methodische Tipps

Den Teilnehmenden wird die Zeitvorgabe mal zu lang und mal zu kurz erscheinen. Trotzdem sollte die Vorgabe eingehalten werden. Bei ungerader Teilnehmerzahl kann entweder jemand aus dem Leitungsteam einspringen oder eine Dreier-Gruppe gebildet werden.

Quellenangabe: Ein Beitrag von Susanne Ulrich

Pantomimische Ohr-Wendungen

Was passiert in dieser Übung?

Die Teilnehmenden stellen Redewendungen, die mit Hören und Zuhören zu tun haben, pantomimisch dar und gewinnen so einen Einstieg ins Thema über die eigenen Sinne.

Was soll erreicht werden?

- Nonverbale Kommunikation anregen
- Bildhaftigkeit sprachlicher Redewendungen aufzeigen
- Die Atmosphäre auflockern und zu Bewegung anregen

Rahmenbedingungen

Kategorie: Aufwärmübung

Raum: Großer Raum oder Platz, Wiese o.ä.

Zeit: 10 – 20 Minuten

Gruppengröße: Beliebig

Arbeitsmaterial: Kärtchen mit Redewendungen

Was ist zu tun?

Vorbereitung Kärtchen mit Redewendungen müssen vorbereitet werden.

Mögliche „Ohr-Wendungen“:

- Ich bin ganz Ohr!
- Sperr mal die Ohren auf!
- Wer nicht hören will, muss fühlen!
- Die Ohren spitzen
- Nur mit halbem Ohr hinhören
- Das Gras wachsen hören
- Noch grün hinter den Ohren sein
- Die Wände haben Ohren
- Die Ohren auf Durchzug stellen

- Jemandem mit etwas in den Ohren liegen
- Es faustdick hinter den Ohren haben
- Bis über beide Ohren strahlen
- Übers Ohr hauen
- Bis über beide Ohren verliebt sein
- Das ist Musik in meinen Ohren!
- auf taube Ohren stoßen
- da vergeht dir hören und sehen!
- Da schlackerst Du mit den Ohren
- Halt die Ohren steif!

Durchführung Jeweils ein bis zwei Teilnehmende (je nach Redewendung) bekommen ein Kärtchen und sollen die angegebene Redewendung pantomimisch darstellen. Der Rest der Gruppe soll erraten, um welche Redewendung es sich dabei handelt.

Variante/n

Einen Wettstreitcharakter bekommt die Übung dann, wenn die Teilnehmenden in zwei Gruppen aufgeteilt werden und (wie bei dem Spiel Scharade) ein Gruppenmitglied die Redewendung den Übrigen seiner Gruppe vorstellt. Dabei werden Punkte gesammelt. Die Übung kann noch lebendiger gestaltet werden, indem die ganze Gruppe gleichzeitig die Redewendung darstellt. Dazu bittet das Leitungsteam die Teilnehmenden, lose durch den Raum zu spazieren, während im Hintergrund Musik läuft. Ohne Vorwarnung stoppt das Leitungsteam die Musik und liest eines der Sprichworte vor. Das ist das Stichwort für alle Teilnehmenden, spontan Paare zu bilden und das Sprichwort wortwörtlich nachzustellen. Diese Variante bringt eine Menge Bewegung und Spaß mit sich.

Quellenangabe: Ein Beitrag von Silvia Simbeck und Susanne Ulrich.

Geräuschvolle Filmdosen

Was passiert in dieser Übung?

Die Teilnehmenden finden sich zu Kleingruppen anhand des Geräusches, das der Inhalt von Filmdöschen beim Schütteln hervorruft.

Was soll erreicht werden?

- Die Hör-Wahrnehmung sensibilisieren.
- In Kontakt zu den anderen Teilnehmenden kommen.
- Kleingruppen für eine anschließende Übung bilden.

Rahmenbedingungen

Kategorie: Spielerische Methode

Raum: Seminarraum

Zeit: 10 Minuten

Gruppengröße: 6 – 18 Personen

Arbeitsmaterial: Filmdöschen mit unterschiedlichen Inhalten, z.B. Sand, Büroklammern, Reis, Zucker / Salz, zerknüllte Papierstückchen etc.

Was ist zu tun?

Vorbereitung Gesammelte leere Filmdöschen müssen mit unterschiedlichen, aber doch ähnlich klingenden Inhalten gefüllt werden. Dabei immer mehrere Döschen mit dem gleichen Inhalt, je nach erwünschter Kleingruppengröße, z.B. 4x Sand, 4x Reis, 4x Papierstückchen etc.

Durchführung Jede und jeder Teilnehmende erhält vom Leitungsteam ein Filmdöschen mit dem Auftrag, all diejenigen Teilnehmenden zu finden, deren Filmdöschen den gleichen Inhalt hat. Um das herauszufinden dürfen die Filmdöschen geschüttelt aber nicht geöffnet werden!

Nun sollen die Teilnehmenden sich gegenseitig ihr Geräusch „vorschütteln“ und sich so zu Kleingruppen finden.

Sobald sie sich gruppiert haben, soll geraten werden, welchen Inhalt das Filmdöschen hat. Erst dann darf nachgesehen werden.

Quellenangabe: Ein Betrag von Susanne Ulrich

Einstiegsfragen

Was passiert in dieser Übung?

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen sich anhand von Personen und Situationen aus ihrem eigenen Leben bewusst machen, welche Eigenschaften und Verhaltensweisen ein guter Zuhörer hat und welche emotionalen und funktionalen Folgen schlechtes Zuhören hat.

Was soll erreicht werden?

- Das Thema des Seminars wird mit den Alltagserfahrungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer verbunden.
- Der Begriff "Zuhören" wird reflektiert und bekommt erste konkrete Merkmale.
- Die positive Bewertung der Fähigkeit zum Zuhören wird deutlich.
- Die Ergebnisse dieser Übung stehen für den weiteren Verlauf des Seminars zur Verfügung, an sie kann immer wieder angeknüpft und so ein permanenter Transfer in den Alltag erreicht werden.

Rahmenbedingungen

Kategorie: Biografische Methode

Raum: Seminarraum

Zeit: 30 Minuten

Gruppengröße 10-20

Arbeitsmaterial: Pinwand, Karten, Schreibzeug.

Was ist zu tun?

Vorbereitung Das Leitungsteam bereitet eine Pinwand vor und verteilt Karten und Schreibzeug an alle Teilnehmenden.

Einführung Die beiden Fragen werden einzeln gestellt, dabei ist der Ablauf jedes Mal derselbe:

1. Kennen Sie eine Person in Ihrem Umfeld, von der Sie sagen würden, dass sie ein guter Zuhörer/eine gute Zuhörerin ist? Warum ist sie ein guter Zuhörer/eine gute Zuhörerin, welche Eigenschaften hat sie, wie verhält sie sich im Gespräch?
2. Erinnern Sie sich an eine Situation, in der Ihnen jemand nicht richtig zugehört hat? Welche emotionalen Wirkungen hatte das auf Sie? Welche Folgen / Konsequenzen hatte das für das Gespräch und das angestrebte Ziel (funktional)?

Durchführung Die erste Frage wird gestellt, anschließend haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer 5-10 Minuten Zeit, um ihre Antworten auf Karten zu schreiben (jede Antwort eine eigene Karte). Die Karten werden an der Pinwand gesammelt, dabei werden die Antworten erläutert. Danach wird die zweite Frage ebenso behandelt.

Reflexion In der Reflexionsphase zeigt sich, dass gute Zuhörerinnen und Zuhörer sehr geschätzt sind, während schlechtes Zuhören gravierende negative Folgen hat, und zwar sowohl für die soziale Beziehung (emotional) als auch für den Gesprächserfolg (funktional). Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern wird darüber hinaus deutlich, dass alle mit dem Phänomen "Zuhören" bisher in ihrem Alltag vielfältig zu tun hatten, ohne sich darüber weitere Gedanken zu machen.

Quellenangabe: Ein Beitrag von Martin Hartung

II. Sinnenfreude Hören – Sensibilisierung

Wir nehmen mit dem Ohr Geräusche, Stimmen, Musik, Lärm wahr. Oft werden wir überflutet von Höreindrücken, können uns gar nicht mehr auf nur eine akustische Quelle einlassen. Mit sensibilisierenden Übungen können die Teilnehmenden wieder lernen, Geräusche genauer wahrzunehmen. Viele Menschen haben verlernt ihr Ohr als sinnliches Organ zu nutzen. Über bewusste Hörübungen erleben die Teilnehmenden wieder, welche Rolle das Hören für das Wohlbefinden spielt. Sie lernen zu unterscheiden, welche Geräusche, welche Musik, welche Stimmen ihnen gefallen, und welche sie stören. Dadurch lässt sich oft erklären, woher in verschiedenen Alltagssituationen oder in Gesprächen ein Unbehagen kommt.

Hör-Assoziationen

Was passiert in dieser Übung?

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bekommen ein Geräusch vorgespielt und sollen mit geschlossenen Augen herausfinden, zu welcher Szenerie dieses Geräusch gehört.

Was soll erreicht werden?

- Erleben, dass das Hören eines unbekanntes Geräusches umfangreiche und detaillierte Fantasien auslösen kann.
- Erkennen, dass diese Fantasien einen kollektiven und einen individuellen Anteil haben.
- Erfahren, wie das Gehirn bei der Interpretation von Wahrnehmungen arbeitet

Rahmenbedingungen

Kategorie: Erfahrungsorientierte Methode

Raum: Seminarraum

Zeit: 30 Minuten

Gruppengröße 10-20

Arbeitsmaterial: Audioclip Nr.7 von der CD "Klangoasen" von Volker Bernius

Was ist zu tun?

Vorbereitung Das Leitungsteam besorgt sich die CD "Klangoasen" und stellt eine Abspielmöglichkeit bereit.

Einführung Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden gebeten, die Augen zu schließen, sich zu entspannen und nur noch auf das Geräusch zu konzentrieren. Sie sollen sich dabei überlegen, zu welcher Szenerie dieses Geräusch gehört.

Durchführung Der Audioclip wird in voller Länge von 2:58 Minuten vorgespielt, damit sich die gewünschten Effekte einstellen können.

Reflexion In einer Abfragerunde sollen alle Teilnehmenden einzeln von ihren Fantasien und Vermutungen berichten, zu welcher Szenerie das Geräusch gehört.

Zum Abschluss verrät das Leitungsteam die Lösung und systematisiert die einzelnen Beiträge. Im Allgemeinen weisen sie einen kollektiven ("Glas", "Fließen", "Bewegung") als auch einen individuellen Anteil auf (in München wurde z.B. ein Oktoberfestwagen gehört). Viele Teilnehmende berichten davon, dass sie eine erste Interpretation sehr schnell entwickelt haben, sie aber nach längerem Hören verwerfen mussten, weil sie bei genauerem Hinhören den Eindrücken nicht mehr angemessen war. Von da an werden verschiedene Hypothesen getestet, aber immer wieder als nicht vollständig passend verworfen – da es ein unbekanntes Geräusch ist, gibt es noch kein vergleichbares Hörerlebnis im Gedächtnis.

Quellenangabe: Ein Beitrag von Martin Hartung

Hörspaziergang

Was passiert in dieser Übung?

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erkunden ihre Umgebung mit den Ohren. Sie machen einen Spaziergang, bei dem sie nicht sehen können.

Was soll erreicht werden?

- Die Aufmerksamkeit ganz auf das Gehör legen und die Umgebung akustisch ganz neu wahrnehmen.
- Erfahren, wie stark man sich üblicherweise auf die visuelle Wahrnehmung verlässt.
- Üben, sich zur Orientierung auch auf das Gehör zu konzentrieren.

Rahmenbedingungen

Kategorie: Erfahrungsorientierte Methode

Raum: Verschiedene Gruppenräume oder Möglichkeiten, nach draußen zu gehen, z.B. in einen Innenhof

Zeit: 15 Minuten bis 20 Minuten

Gruppengröße 6 - 30

Arbeitsmaterial: Augenbinden oder -klappen

Was ist zu tun?

Einführung Die Teilnehmenden werden gebeten, in Zweiergruppen zusammenzugehen. Jedes Paar bekommt eine Augenmaske. Eine Person wird bei der Übung etwa fünf Minuten die andere führen, dann wird getauscht. Die Teilnehmenden sollen dabei den Gruppenraum verlassen.

Durchführung Jedes Paar einigt sich darauf, wer wen zuerst führt. Die geführte Person setzt die Augenklappe auf. Die führende Person begleitet ihren Partner durch die Umgebung und führt ihn zu Geräuschen hin.

Nach ca. 5 Minuten wird getauscht.

- Reflexion** Wenn alle an der Reihe waren und wieder zurückgekehrt sind, wird im Gruppenraum über die Erfahrungen gesprochen:
- Was war zu hören?
 - Was war neu daran?
 - Wie ging es den Teilnehmenden mit verbundenen Augen?
 - Wie war der Prozess des Hörens - was hat sich während des Spaziergangs verändert?

Quellenangabe: Bearbeitet von Daniela Arnu, nach Bernius/Gilles: ‚Hörspaß‘, erschienen bei Vandenhoeck und Rupprecht.

Klangschale

Was passiert in dieser Übung?

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden mit einer Klangschale für das Hören sensibilisiert und versuchen, andere Sinneswahrnehmungen auszublenden.

Was soll erreicht werden?

- Erkennen der Schwierigkeit, sich nur auf ein akustisches Signal einzulassen.
- Entspannung, Steigerung der Hörbereitschaft.

Rahmenbedingungen

Kategorie: Erfahrungsorientierte Methode

Raum: Verschiedene Gruppenräume

Zeit: 5 – 15 Minuten

Gruppengröße: 6 bis 30 Personen

Arbeitsmaterial: Klangschalen (Eine Klangschale ist eine kupferne Schale die mit hölzernem Klöppel angeschlagen wird)

Was ist zu tun?

Vorbereitung Klangschalen sollten zur Verfügung stehen, wer möchte kann auch den Raum durch angenehmes Licht, Kerzenschein oder Ähnlichem zuhörfreundlicher gestalten. Man sollte dafür sorgen, dass keine Störquellen vorhanden sind, wie z.B. Telefon, Handy, Geräusche von Beamer etc.

Einführung Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern wird bei der Begrüßung der Ablauf der Stunde erklärt. Sie werden darauf hingewiesen, dass die Übungen dazu dienen, das Ohr zu öffnen und sich zu entspannen, um im Anschluss bei anderen Zuhörübungen konzentrierter arbeiten zu können.

Durchführung Klangschale 1:
Die Klangschale wird angeschlagen, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer schließen dabei die Augen. Wenn sie den Klang nicht mehr hören, öffnen sie die Augen wieder.
Man kann die Übung wiederholen, dann werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer vermutlich schon beim 2. Hören länger die Schwingungen der Schale wahrnehmen.

Klangschale 2:
Eine Person bekommt die Klangschale. Sie geht zu einem anderen Teilnehmer, schlägt die Klangschale an und führt die klingende Schale rund um den Kopf und Oberkörper eines anderen Teilnehmenden. Er/sie schenkt einem anderen sozusagen einen Klang. Der Beschenkte ist dann als nächster mit der Klangschale dran.

Reflexion Danach können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre Höreindrücke beschreiben. Was haben sie gehört, was haben sie sich währenddessen vorgestellt, was haben sie gefühlt.
Bei dieser Übung wird sehr schnell klar, dass man Geräusche auch spürt. Die Klangwellen der Klangschale kann man bei gutem Zuhören im ganzen Körper als Vibration spüren.

Methodische Tipps

Bitte die Kursteilnehmenden darauf hinweisen, dass die Klangschale nicht zu laut klingen sollte, wenn man sie direkt ans Ohr hält.

Variante/n

Diese Übung lässt sich auch mit der Oceandrum (einer Trommel mit Körnern im Inneren, die bei Schwanken ein Geräusch ähnlich dem Meeresrauschen verursachen) machen, die Teilnehmenden können auch ihre Eindrücke und Vorstellungen beim Hören beschreiben.

Quellenangabe: Entwickelt von Daniela Arnu.

Gezielt hören

Was passiert in dieser Übung?

Die Teilnehmenden konzentrieren sich darauf ein bestimmtes Geräusch aus einem Geräuschbrei heraus zu hören.

Was soll erreicht werden?

- Erleben, dass die Aufmerksamkeit oftmals erst „ausgerichtet“ werden muss

Rahmenbedingungen

Kategorie: Erfahrungsorientierte Methode

Raum: Gruppenraum

Zeit: 10 – 15 Minuten

Gruppengröße: Beliebig

Arbeitsmaterial: ggf. Tonaufnahme mit möglichst vielen Geräuschen gleichzeitig darauf

Was ist zu tun?

Durchführung Die Teilnehmenden werden gebeten, ein bestimmtes Geräusch unter vielen heraus zu hören. Dabei kann eine Tonaufnahme verwendet werden oder auch eine Umgebung gewählt werden, wo viele Geräusche aufeinander treffen (z.B. Straße, Wald o.ä.) Man kann auch Gegenstände aus dem Arbeitsalltag fallen lassen, die am Geräusch identifiziert werden sollten.

Reflexion Wie geht das? Was ist förderlich, was hinderlich beim Heraushören?

Geräusch-Kompass

Was passiert in dieser Übung?

Die Teilnehmenden versuchen mit verbundenen Augen - nur anhand des Gehörs – herauszufinden, woher eine Bewegung kommt.

Was soll erreicht werden?

- Die Wahrnehmung auf das Hören konzentrieren.
- Ein gezieltes, erwartetes Geräusch aus anderen Geräuschen herausfiltern.
- Sich anhand des Gehörs auch räumliche Orientierung verschaffen.

Rahmenbedingungen

Kategorie: Erfahrungsorientierte Methode

Raum: Großer Seminarraum

Zeit: 10 – 20 Minuten

Gruppengröße: 6 – 18 Personen

Arbeitsmaterial: 2-3 kleine Wattebäuschchen, Tuch o.ä. als Augenbinde

Was ist zu tun?

Einführung Das Leitungsteam erklärt, dass es bei dieser Übung darum geht, sich nur aufgrund des Gehörs zu orientieren. Jeweils einer Person werden die Augen verbunden und daraufhin von einer umstehenden Person ein Wattebäuschchen auf den Kopf gelegt. Die Person mit den verbundenen Augen soll versuche zu er-hören, woher die Bewegung kommt.

Durchführung Die Teilnehmenden werden gebeten, sich zu Stehkreisen von 5-6 Personen zusammen zu finden. Eine Person geht in die Mitte des Kreises. Ihr werden die Augen verbunden. Nun wird ihr von einer umstehenden Person das Wattebäuschchen auf den Kopf gelegt, was

möglichst geräuschlos passieren soll. Nach ein paar Sekunden nimmt irgendeine Person aus dem Kreis es wieder zurück. Alle Umstehenden bleiben an gleicher Stelle stehen und nehmen die Hände hinter den Rücken.

Im Anschluss darf die Person in der Mitte die Augenbinde wieder abnehmen und soll nun anzeigen, welche Person ihrer Meinung nach das Wattebäuschchen in der Hand hält. Nach der Auflösung kommt die nächste Person dran, bis alle einmal in der Mitte waren.

Methodische Tipps

Damit diese Übung funktioniert, muss möglichst große Stille im Raum herrschen. Das Leitungsteam sollte daher darauf achten, dass Ruhe bewahrt wird, auch wenn in einem der Kreise zur Auflösung wieder gesprochen wird.

Quellenangabe: Nach Elke Dillmann, bearbeitet von Susanne Ulrich und Silvia Simbeck

III. Ästhetischer Hörgenuss

Geräuschcollage

Was passiert in dieser Übung?

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erstellen eine Collage aus Alltagsgeräuschen, die sie sonst kaum wahrnehmen.

Was soll erreicht werden?

- Erleben, dass auch in der vermeintlichen Stille immer etwas zu hören ist.
- Erleben welche Geräusche das Gehör differenzieren kann.
- Lernen, unangenehme Geräusche zu filtern.

Rahmenbedingungen

Kategorie: Erfahrungsorientierte Methode

Raum: Gruppenraum

Zeit: 15 Minuten bis 20 Minuten

Gruppengröße 6 - 30

Arbeitsmaterial: ggf. Aufnahmegeräte

Was ist zu tun?

Vorbereitung Zur Vorbereitung kann man eine Übung der Stille machen, d.h. die Teilnehmenden bitten, zwei Minuten die Augen zu schließen und zu hören, was in der Stille zu hören ist.

Einführung Die Teilnehmenden werden gebeten, in Kleingruppen mit je 3 bis 5

Personen zusammen zu gehen. Dann werden die Gruppen auf Geräuschesuche geschickt. Weisen Sie die Teilnehmenden darauf hin, dass sie den Raum und auch das Gebäude für diese Übung verlassen können.

Durchführung Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer suchen nun gemeinsam nach Geräuschen und nehmen diese auf. Wichtig ist dabei, möglichst unauffällige Geräusche zu finden, die wir im Alltag oft gar nicht mehr hören (wie z.B. Klimaanlage, Heizung etc.).

Reflexion Gemeinsam hört man sich dann die Bänder ab.

- Wer erkennt die Geräusche?
- Klingen sie auf Band anders als in der Realität?
- Welche klingen schön, welche eher störend? Warum?
- Wie kann man unangenehme Geräusche filtern?

Variante/n

Die Aufnahmen der Gruppen können auch gegenseitig als Hörrätsel eingesetzt werden.

Die Suche nach Geräuschen kann auch ohne Aufnahmegerät stattfinden, dann müssen die Teilnehmenden evtl. gemeinsam zu den Geräuschquellen gehen. Dies ist eine gute Vorübung für die Erstellung eines Hörspiels.

Hintergrund

Bei dieser akustischen Entdeckungsreise sollen die Teilnehmenden erfahren, wie viele Geräusche um sie herum zu hören sind, ohne dass sie es wahrnehmen. Bei der Vorübung in die Stille zu hören zeigt sich, dass der Prozess des Hörens oft von innen nach außen geht, d.h. erst hört man das Lautere, meist auch das weiter entfernte, dann wird der Prozess immer intimer, bis man zum Schluss den eigenen Herzschlag/Atem hört.

Quellenangabe: Bearbeitet von Daniela Arnu, nach Bernius/Gilles: ‚Hörspaß‘, erschienen bei Vandenhoeck und Rupprecht.

Situationen vertonen

Was passiert in dieser Übung?

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer vertonen eine Situation mit Stimme und Geräuschen, möglicherweise auch mit Musik.

Was soll erreicht werden?

- In dieser Übung wird deutlich, dass sprachliche Inhalte durch die Anreicherung von Geräuschen und/oder Musik ganz anders klingen.
- Erfahren, dass Zuhören auch mit Kultur zu tun hat. Je origineller und kreativer die Vertonungen sind, desto leichter lässt sich zuhören.

Rahmenbedingungen

Kategorie: Kreative Methode

Raum: Verschiedene Gruppenräume

Zeit: 35 Minuten bis 45 Minuten

Gruppengröße 6 bis 100

Arbeitsmaterial: Evtl. Aufnahmegerät,

Was ist zu tun?

Vorbereitung Für diese Übung sollte man ein paar Aufnahmegeräte bereitstellen.

Einführung Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden in Kleingruppen von 3 bis 25 Personen eingeteilt.

Durchführung Die Teilnehmenden erhalten eine Situationsvorgabe z.B. „Beim Psychologen“, „Ehestreit“, „politische Debatte“, „Glück“, „Weihnachten“ oder ähnliches. Danach haben die Gruppen etwa 30 Minuten Zeit eine Vertonung der Situation vorzunehmen. Sie können ihr „Lautgedicht“ oder ihre „Soundcollage“ aufnehmen und später den anderen vorspielen. Falls keine Aufnahmegeräte zur Verfügung stehen, können die Gruppen ihre ergebnisse natürlich auch „live“ präsentieren.

Reflexion Es wird darüber gesprochen, wann einem das Zuhören leicht fällt und wann eher nicht. Die Gruppen berichten darüber, wie die Idee zur Vertonung entstanden ist, und welche Kriterien für sie bei der Erstellung wichtig waren.

Methodische Tipps

Es ist gut, die vorgegebenen Zeiten einzuhalten, der Zeitdruck wirkt sich meist positiv auf die Arbeit aus. Haben die Teilnehmenden mehr Zeit, „verzetteln“ sie sich oft.

Quellenangabe: Entwickelt von Daniela Arnu.

Hörspiel

Was passiert in dieser Übung?

Die Teilnehmenden erstellen ihr eigenes kleines Hörspiel, mit Text, Geräuschen, Musik.

Was soll erreicht werden?

- Erfahren, wie eine Geschichte gestaltet werden muss, damit man gut zuhören kann.
- Die Teilnehmenden müssen sich einen Erzählstrang überlegen und dann nachdenken, wie dieser am besten vertont wird, damit die Zuhörerinnen und Zuhörer gerne zuhören.
- Erfahren, wie viele akustische Möglichkeiten es gibt, Geschichten zu gestalten.

Rahmenbedingungen

Kategorie: Kreative Methode

Raum: Verschiedene Gruppenräume

Zeit: 45 Minuten bis 90 Minuten, es kann auch über zwei Einheiten, bzw. bis hin zu 3 Stunden dauern

Gruppengröße 6 - 15

Arbeitsmaterial: Aufnahmegerät

Was ist zu tun?

Vorbereitung Die Teilnehmenden sollten in Kleingruppen eingeteilt werden, am besten arbeiten ca. 5 Personen an einem Hörstück. Die Gruppen sollten für ihr Hörstück eine thematische Vorgabe bekommen, die vorher schon fest steht.

Möglichkeiten: Reizwortgeschichte (z.B. Kirchturmuhre, Schnürsenkel, Badezimmer) Bilder vertonen (sie liefern ein oder mehrere Bilder, bzw. ein oder mehrere Fotos, dazu sollen die Teilnehmenden die Hörgeschichte erfinden) Frage vorgeben („Wie klingt das Glück?“ „Wie klingt das Wochenende?“ etc.)

Einführung Wenn Sie möchten, können Sie den Teilnehmenden ein kurzes Hörspiel oder ein paar Gedichte zur Einstimmung vorspielen. Außerdem soll den Teilnehmenden vermittelt werden, dass die Geschichte aus sehr vielen Geräuschen und Musikelementen bestehen kann.

Durchführung Die Teilnehmenden erarbeiten sich zu ihrem Thema ein „Drehbuch“, sie suchen die dazugehörigen Geräusche und probieren aus, ob die zu ihrer Geschichte passen. Vor der Aufnahme sollte das „Drehbuch“ komplett sein, d.h. die Geschichte wird möglichst so aufgenommen, dass keine Schnitte nötig sind. Wenn die Aufnahme unterbrochen werden muss, können die Teilnehmenden die Pausentaste drücken.
Man kann auch mit einem Schnittprogramm am Computer arbeiten, das ist aber aufwändig und kostet viel Zeit.
Das Hörspiel sollte nicht länger als drei bis vier Minuten lang sein.

Reflexion Gemeinsam hört man sich dann die Bänder ab. Die Gruppen berichten, wie ihre Geschichten entstanden sind, welche Rolle das Hören dabei gespielt hat. Sie können sich austauschen über die Geräuschauswahl und die akustische Dramaturgie. Folgende Fragen können erläutert werden: Welcher Geschichte konnte man gut zuhören? Warum? Welche Rolle spielen Stimme, Geräusche, Musik?
Warum hören wir Hörspielen gerne zu? Inwiefern ist Hören ein Kulturgenuss ?

Methodische Tipps

Es ist bei dieser Übung wichtig, immer einen genau begrenzten Zeitrahmen für die verschiedenen Arbeitsschritte zu stecken.

Variante/n

Man kann die Hörspiele auch live vorführen, die anderen Teilnehmenden schauen bei der Präsentation zu oder wenden sich ab, schließen die Augen und nehmen nur die Akustik wahr.

Quellenangabe: Nach Dillmann Elke und Dietze Lena, bearbeitet von Daniela Arnu.

IV. Zuhören im Alltag – Sensibilisierung

Grenzen der Zuhörfähigkeit

Was passiert in dieser Übung?

Diese Übung bietet den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Möglichkeit, die Grenzen der eigenen Aufnahmefähigkeit zu erfahren. Dazu wird ihnen – ohne zuvor die Absicht zu verraten - eine kurze Filmszene gezeigt, zu der sie anschließend einen Fragebogen ausfüllen sollen. Die "richtigen" Antworten werden zum Anlass genommen über die möglichen Gründe für die begrenzte Aufnahmefähigkeit zu diskutieren.

Was soll erreicht werden?

- Erkennen, wie viele Informationen selbst bei einer sehr kurzen Filmszene nicht aufgenommen oder nicht gespeichert werden.

Rahmenbedingungen

Kategorie: Erfahrungsorientierte, visuelle Methode

Raum: Ein großer Raum mit der Möglichkeit zur Filmpräsentation

Zeit: 1 Stunde

Gruppengröße 10 bis 20 Personen

Arbeitsmaterial: Filmausschnitt auf DVD, Fragebogen

Was ist zu tun?

Vorbereitung Grundsätzlich eignet sich für diese Übung jede Filmszene von ca. 2 Minuten Länge, in der zwei oder drei Menschen ein Gespräch miteinander führen. Für diese Szene wird ein Fragebogen mit 10-15 Fragen vorbereitet, die sich einerseits auf wörtlich gegebene Informationen beziehen (Namen, Zahlen, Fakten), andererseits auf die Interpretation von Äußerungen und Beobachtungen.

Der beigefügte Fragebogen bezieht sich auf die Szene aus dem Lorient-Film "Pappa ante portas", in der Herr Lohse von seinem Direktor in den Ruhestand geschickt wird (Länge: 2:10).

Einführung Die Präsentation der Filmszene wird nur kurz eingeführt, auf keinen Fall darf auf den folgenden Fragebogen oder überhaupt auf eine folgende Aktion hingewiesen werden, um die „normale“ Zuhör-Haltung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer möglichst wenig zu beeinflussen.

Durchführung Der Filmausschnitt wird der Gruppe gezeigt. Anschließend wird der Fragebogen ausgeteilt mit der Bitte, ihn auszufüllen. Die Gruppe bekommt dazu soviel Zeit, wie sie braucht, um die Fragen zu beantworten (meistens 10-15 Minuten).

Reflexion Bei der Auswertung liest das Leitungsteam jede Frage einzeln vor, sammelt die Antwortvorschläge aus der Gruppe und nennt zum Abschluss jeder Frage die richtige Lösung. Vor allem bei den interpretativen Fragen löst die "richtige" Antwort häufig Diskussionen aus, die genutzt werden können, um auf die Subjektivität von Äußerungsinterpretationen hinzuweisen.

Bei der Lorient-Szene wird fast immer über die Bedeutung der Begriffe "Entlassung" und "Pensionierung" diskutiert, außerdem über den Unterschied zwischen den Behauptungen der Filmfiguren und dem tatsächlichen Sachverhalt ("Rücksicht auf die Mitarbeiter", "keine Zeit für Sohn"), über den der Zuschauer in der Szene nichts erfährt.

Methodische Tipps:

Falls die Seminarleitung einen Filmausschnitt aus einem satirischen Film wählt (wie "Pappa ante portas") können an den Überzeichnungen einige Sachverhalte besonders deutlich dargestellt werden. Es muss jedoch darauf geachtet werden, dass die Reflexionsfragen die Anschlussfähigkeit zu den Alltagserfahrungen der Teilnehmenden herstellen. Sollte ein Leitungsteam nur wenig Erfahrung mit Satire in der Erwachsenenbildung haben, empfehlen wir einen „neutralen“ Filmausschnitt.

Quellenangabe: Ein Beitrag von Martin Hartung.

Fragen zur Videosequenz "Pappa ante portas"

1. Wie ist der Name des Mitarbeiters? _____

2. Wie viel Einsparung hat der Mitarbeiter erzielt? _____

3. Wie alt ist der Sohn des Mitarbeiters? _____

4. Wie heißt die Firma? _____

5. Wie lange arbeitet der Mitarbeiter für die Firma? _____

6. Der Mitarbeiter wird entlassen.

richtig

falsch

nicht bekannt

7. Der Chef benutzt bei dem Gespräch eine Brille.

richtig

falsch

nicht bekannt

8. Der Mitarbeiter ist ein Zigarrenraucher.

richtig

falsch

nicht bekannt

9. Der Chef nimmt Rücksicht auf das Privatleben seiner Mitarbeiter.

richtig

falsch

nicht bekannt

10. Der Mitarbeiter hat nicht genug Zeit für seinen Sohn.

richtig

falsch

nicht bekannt

11. Der Chef trägt eine gestreifte Krawatte.

richtig

falsch

nicht bekannt

14. Die Firma produziert Saft.

richtig

falsch

nicht bekannt

Zuhören unter dem Mikroskop

Was passiert in dieser Übung?

In dieser Übung wird ein Filmausschnitt, in dem sich zwei oder drei Personen miteinander unterhalten, gemeinsam unter der Perspektive betrachtet, was "Zuhören" und "gutes Zuhören" eigentlich in einer konkreten Gesprächssituation bedeuten. Dazu wird der Filmausschnitt scheinbar für Äußerung analysiert (in der Sprachwissenschaft wird dieses Vorgehen Turn-by-Turn-Analyse genannt) Anschließend wird gemeinsam das jeweilige Verhalten des Zuhörers diskutiert.

Was soll erreicht werden?

- Erkennen, dass Zuhören ein sehr komplexes und vielfältiges Phänomen ist.
- Erkennen, dass "gutes Zuhören" je nach situativem Kontext sehr unterschiedliches Verhalten bedeuten kann.
- Erweitern der Wahrnehmungsfähigkeit für soziale Interaktionen.

Rahmenbedingungen

Kategorie: Visuelle/kognitive Methode

Raum: Ein großer Raum mit der Möglichkeit zur Filmpräsentation

Zeit: 30 Minuten

Gruppengröße: 10-20 Personen

Arbeitsmaterial: ein Filmausschnitt von ca. 2 Minuten Länge auf DVD

Was ist zu tun?

Vorbereitung Das Leitungsteam wählt eine Filmszene aus, in der möglichst viel unterschiedliches Zuhör-Verhalten zu sehen ist, wie es auch in authentischen Gesprächen vorkommen könnte. Dieser Ausschnitt muss sorgfältig mit einer fundierten Analyse vorbereitet werden, um den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die unterschiedlichen Gesprächsphänomene zeigen und ihren Zusammenhang transparent machen zu

können.

Für diese Übung zu empfehlen ist die Szene aus dem Lorient-Film "Pappa ante portas", in der Herr Lohse von seinem Direktor in den Ruhestand geschickt wird (Länge: 2:10). Die Übung kann dann direkt an die Übung "Grenzen der Zuhörfähigkeit" angeschlossen werden.

Einführung Das Leitungsteam erklärt kurz das Vorgehen, jede Äußerung einzeln aus der Perspektive des Zuhörens zu betrachten und beginnt dann mit dem Vorführen des ersten Interaktions-Segments.

Durchführung Jede Äußerung wird einzeln vorgeführt, allerdings immer im sequenziellen Gesprächskontext, ohne den die Interpretation nicht möglich ist. Anschließend wird die Äußerung gemeinsam unter folgenden Leitfragen diskutiert, bevor mit dem nächsten Segment in derselben Weise verfahren wird:

1. Welches Verhalten zeigt der Zuhörende?
2. Welche Wirkungen hat dieses Verhalten a) auf den Gesprächspartner und b) auf uns Beobachtende?
3. Ist dieses Verhalten "gut" (im Sinne von "funktional")?

Die Analyse kann jederzeit abgebrochen werden, wenn sich keine neuen Aspekte mehr ergeben oder bei den Teilnehmenden aufgrund der ungewohnt mikroskopischen Betrachtungsweise Ermüdungserscheinungen auftreten.

Reflexion In einer Abschlussrunde werden die Erkenntnisse aus den Einzeldiskussionen gesammelt und vom Leitungsteam systematisiert und in den Gesamtzusammenhang des Seminars gestellt.

Methodische Tipps:

Falls die Seminarleitung einen Filmausschnitt aus einem satirischen Film wählt (wie Pappa ante portas) können an den Überzeichnungen einige Sachverhalte besonders deutlich dargestellt werden. Es muss jedoch darauf geachtet werden, dass die Reflexionsfragen die Anschlussfähigkeit zu den Alltagserfahrungen der Teilnehmenden herstellen. Sollte ein Leitungsteam nur wenig Erfahrung mit Satire in der Erwachsenenbildung haben, empfehlen wir einen „neutralen“ Film.

Quellenangabe: Ein Beitrag von Martin Hartung.

Die Bedeutung des Zuhörers

Es liegt ein sonderbarer Quell der Begeisterung für denjenigen, der spricht, in einem menschlichen Antlitz, das ihm gegenübersteht; und ein Blick, der uns einen halbausgedrückten Gedanken schon als begriffen ankündigt, schenkt uns oft den Ausdruck für die ganze andere Hälfte desselben.

Heinrich von Kleist (1777-1811)

Was passiert in dieser Übung?

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bilden Gruppen von 2 Personen und erzählen sich gegenseitig eine ca. 5 Minuten lange Geschichte. Der jeweilige Hörer darf allerdings das sonst übliche Rückmeldeverhalten nicht zeigen. In einer Abschlussrunde soll jede/r von den Erfahrungen als Sprecherin oder Sprecher und als Hörerin oder Hörer berichten.

Was soll erreicht werden?

- In der Rolle des Zuhörenden soll den Teilnehmerinnen und Teilnehmern bewusst werden, wie vielfältig normalerweise ihre Rückmelde-Aktivitäten sind, die aber sonst unbemerkt "nebenher" laufen.
- In der Rolle des Erzählenden soll den Teilnehmerinnen und Teilnehmern bewusst werden, wie wichtig die permanente Rückmeldung eines Zuhörers für die Strukturierung und Gestaltung der eigenen Erzählung ist.
- In beiden Rollen können die Teilnehmenden erfahren, welche emotionale Wirkung das Fehlen „angemessener“ Rückmelde-Aktivitäten haben kann.

Rahmenbedingungen

Kategorie: Rollenspiel

Raum: Großer Raum oder mehrere Gruppenräume

Zeit: 1 Stunde

Gruppengröße 8-12

Arbeitsmaterial: Kein Material erforderlich.

Was ist zu tun?

Vorbereitung Das Leitungsteam sorgt dafür, dass entweder ein großer Raum mit genügend Platz für alle Kleingruppen oder genügend Gruppenräume zur Verfügung stehen. Die Gruppen sollten sich gegenseitig nicht akustisch stören.

Einführung Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen sich eine kurze Geschichte aus ihrem Alltag überlegen, die sie selbst erlebt haben (max. 5 Minuten Länge). Das kann ein Ausflug, eine Reise, eine Episode am Arbeitsplatz oder in der Familie, ein kulturelles Ereignis wie Kino, Konzert oder Theater, ein ungewöhnliches oder überraschendes Erlebnis, ein Fest oder ein Restaurantbesuch sein – auf jeden Fall etwas, was sich in der Öffentlichkeit problemlos erzählen lässt.

Durchführung Die Gruppe wird in Paare aufgeteilt, die sich gegenseitig nacheinander ihre Geschichte erzählen sollen. Der jeweilige Zuhörende bekommt jedoch die Vorgabe, das sonst übliche Rückmelde-Verhalten nicht zu zeigen.

Das bedeutet, er/sie soll sich entspannt hinsetzen, darf aber keinen Laut von sich geben und sich nicht bewegen (keine Bewegung z.B. mit den Händen oder dem Kopf). Er/Sie soll zwar Blickkontakt mit dem Erzählenden aufnehmen und halten, seine/ihre Mimik soll aber neutral bleiben (z.B. kein Lächeln, kein Zucken der Augenbrauen)

Die Paare nehmen ihren Stuhl und setzen sich so, dass sie sich gegenseitig ins Gesicht sehen können. Die Paare einigen sich darauf, wer mit dem Erzählen beginnt, dann gibt das Leitungsteam ein Startzeichen für die Erzählenden. Nach 5 Minuten gibt das Leitungsteam ein weiteres Zeichen, und die Rollen wechseln. Nach weiteren 5 Minuten wird die Übung beendet.

Reflexion In einer Abfragerunde bekommt jeder Teilnehmende die Gelegenheit, über die gemachten Erfahrungen zu berichten, und zwar sowohl in der Rolle des Erzählenden als auch in der des Zuhörenden. Die Leitfrage ist dabei "Wie haben Sie sich beim Erzählen/Zuhören gefühlt?".

Im Allgemeinen berichten die Zuhörenden davon, wie anstrengend und teilweise belastend es ist, nicht in die Interaktion mit dem Erzähler einzutreten und auf das Dargebotene zu reagieren. Die Erzählenden berichten davon, dass sie schon nach kurzer Zeit nicht mehr wussten, wie sie ihre Erzählung weiterführen sollten, weil ihnen die Rückmeldung

gefehlt hat, ob der Zuhörende verstanden hat und weiterhin interessiert ist. Die fehlende Rückmeldung von Interesse und Anteilnahme führt dann auch schnell dazu, dass der Erzählende die Lust verliert oder sogar Ärger und Frustration empfindet.

Methodische Tipps

In dieser ungewohnten und auch belastenden Situation erscheinen den Paaren die 5 Minuten sehr lang, es kann schon vor Ablauf der Zeit zu "Erzähl-Abbrüchen" oder gar Protesten kommen. Trotzdem sollte das Leitungsteam darauf achten, dass die Situation 5 Minuten lang durchgehalten wird, weil nur so die immense Bedeutung des Zuhörers für den Erzählprozess intensiv erfahrbar wird.

Hintergrund

Der Hintergrund dieser Übung wird ausführlich beschrieben im Abschnitt "Zuhören als soziales Verhalten" in der Einleitung.

Quellenangabe: Ein Beitrag von Martin Hartung.

Aus gut unterrichteten Kreisen verlautet...

Was passiert in dieser Übung?

Die Teilnehmenden vollziehen den Prozess der Bildung von Gerüchten durch subjektive Wahrnehmungen nach. Dazu beschreibt eine Person ein Bild, das nur sie gesehen hat, einer weitere Person, die das Gehörte ihrerseits an die nächste Person weitergibt. Die Veränderungen im Prozess der Weitergabe werden in der Auswertung thematisiert.

Was soll erreicht werden?

- Erkennen, dass keine Wahrnehmung objektiv sein kann, sondern immer der persönlichen Vorstellungswelt der Betrachterin oder des Betrachters entspringt.
- Erkennen, dass Kommunikation niemals transparent ist, sondern selbst zu Veränderungen und Verzerrungen führen kann.
- Den Unterschied zwischen dem tatsächlich Gehörten und dem Weitergegebenen wahrnehmen.

Rahmenbedingungen

Kategorie: Erfahrungsorientierte Methode

Raum: Seminarraum mit offenem Stuhlkreis

Zeit: 1 bis 1,5 Stunden

Gruppengröße: 4 bis 20 Personen

Arbeitsmaterial: Overheadprojektor, eines der Bilder aus dem Materialenteil

Was ist zu tun?

Einführung Die Übung verdeutlicht zwei spezielle Merkmale des Prozesses der Entstehung und Weitergabe von Gerüchten durch Sprache:

- Je öfter das Gehörte weitererzählt wird, desto mehr unterscheidet sich die Geschichte von der ursprünglichen Ausgangsbeschreibung.

- Je öfter das Gehörte weitergegeben wird, umso höher ist der Informationsschwund.

Das Leitungsteam sollte je nach Gruppensituation und Zielgruppe ein für die Darstellung dieser Merkmale geeignetes Bild auswählen.

Durchführung

Die Seminargruppe wird in zwei etwa gleich große Gruppen aufgeteilt. Ein Teil der Gruppe verlässt den Raum, bis das Leitungsteam die Gruppenmitglieder nacheinander wieder hereinruft. Der Rest der Gruppe bleibt im Seminarraum und wird mit der Beobachtung betraut. Die erste Person, die hereinkommt, sieht sich etwa eine Minute ein Bild auf dem Overheadprojektor an.

Um zu vermeiden, dass nur auf Details geachtet wird, gibt das Leitungsteam folgende Arbeitsanweisung: »Sie werden nun für kurze Zeit ein Bild sehen, auf dem eine Situation dargestellt ist, die Sie nachher dem oder der Nächsten, die wir hereinrufen, erzählen sollen. Es kommt nicht darauf an, sich jedes Detail auf dem Bild einzuprägen. Bitte erzählen Sie einfach nur die Geschichte oder Szene, die auf dem Bild dargestellt wird, bzw. was auf dem Bild passiert«

Die Teilnehmerin oder der Teilnehmer erhält also die Aufgabe, der nächsten Person zu erzählen, was sie auf dem Bild gesehen hat. Das Bild selbst wird abgedeckt. Das Leitungsteam erklärt der zweiten Person, die hereingerufen wird, dass ihre Vorgängerin bzw. ihr Vorgänger ein Bild gesehen hat und nun schildern wird, was auf dem Bild passiert. Die Geschichte soll dann wieder an die nächste Person weitererzählt werden.

Dies geht so weiter, bis alle Teilnehmenden über den Inhalt des Bildes informiert wurden. Am Ende wird die letzte Person dieser Gruppe gebeten, ihre Version einem Mitglied des Leitungsteams zu erzählen. Die im Raum gebliebene Gruppe hat die Aufgabe, Veränderungen in den Aussagen zum Bildinhalt genau zu notieren. Je ein Mitglied der Beobachtergruppe soll eine Person der Hereinkommenden beobachten. Im Anschluss beginnt die Auswertung.

Reflexion

Zu Beginn des Auswertungsgesprächs gibt zunächst die Beobachtergruppe alle Aussagen über den Bildinhalt in chronologischer Reihenfolge wieder. Die Teilnehmenden beschreiben dann, wie sich die Aussagen verändert haben. Die wichtigsten Aspekte werden an der Tafel oder auf Flipchart-Papier mitnotiert.

Das Leitungsteam legt im Laufe der Diskussion ein zweites Mal das Bild auf, damit die Gruppe es mit den geäußerten Beschreibungen vergleichen kann. Sicherlich werden unterschiedliche Auffassungen bestehen, wie das ursprüngliche Bild zu beschreiben ist.

Es wird untersucht, wie genau das Gesagte weitergegeben wurde und inwiefern die Information verändert wurde. Es wird die These diskutiert, dass jede Wahrnehmung individuelle und die Interpretation von vielfältigen persönlichen Einflüssen geprägt ist und wie stark eine ähnliche Wiedergabe vom genauen Zuhören abhängt.

Es wird überlegt, welche Konsequenzen dies beruflichen und privaten Zusammenhängen haben kann.

Methodische Tipps

Es sollte während der Übung darauf geachtet werden, dass sich die Beobachtergruppe möglichst ruhig verhält und nicht durch Lachen oder andere Kommentare die Erzählenden verwirrt oder beeinflusst.

Variante/n

Die Teilnehmenden malen als Abschluss das Bild aus ihrer eigenen Erinnerung und notieren darauf, zu welcher der beiden Gruppen sie gehörten. Die Bilder werden im Seminarraum aufgehängt und dienen als Ausgangspunkt für die Reflexion.

Hintergrund

Anhand einzelner Merkmale auf dem Bild werden Vermutungen angestellt. Zusammen mit individuellen Klischees und Vorurteilen konstruieren diese Vermutungen ein Gesamtbild, das über das Gesehene hinausgeht. Die Weitergabe dieses Gesamtbildes von einer Person zur nächsten verstärkt den Prozess der sozialen Konstruktion und Interpretation der Wirklichkeit, da jeder und jede die eigenen individuellen Vorurteile und Vermutungen zu dem tatsächlich Gehörten hinzufügt. Die ursprüngliche Situation, die auf dem Bild zu sehen war, wird mit großer Wahrscheinlichkeit zunehmend verfremdet. Dieser sonst unbewusst ablaufende Prozess wird durch die Beobachtergruppe, die jede Äußerung zum Bildinhalt genau notiert, bewusst gemacht.

Quellenangabe: Entnommen dem Praxishandbuch „Achtung (+) Toleranz – Wege demokratischer Konfliktlösung“ von Susanne Ulrich, Gütersloh (Bertelsmann) 2005.

Stimme und Klang

Was passiert in dieser Übung?

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer arbeiten mit ihrer Stimme, sie sollen die Stimme bewusst nutzen, um verschiedene Stimmungen darzustellen.

Was soll erreicht werden?

- Erfahren, welche Rolle der Klang der Stimme für das Thema Zuhören hat. Je präsenter und klarer eine Stimme wahrgenommen wird, desto leichter fällt es, zuzuhören.

Rahmenbedingungen

Kategorie: Erfahrungsorientierte Methode

Raum: Verschiedene Gruppenräume

Zeit: 15 Minuten bis 30 Minuten

Gruppengröße 6 - 30

Arbeitsmaterial: Karteikarten mit beschriebenen Gefühlslagen, evtl. Aufnahmegerät

Was ist zu tun?

Vorbereitung Je eine Karteikarte sollte mit einer Gefühlslage oder konkreter Anweisung beschriftet werden, wie z.B. „Sprechen aus arroganter Haltung“, „verängstigt sprechen“, „desinteressiert/gelangweilt sein“, „wütend sprechen“ oder „aufgeregt sprechen“ etc.

Außerdem kann man für diese Übung Aufnahmegeräte bereitstellen.

Einführung Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden aufgefordert, einen Satz wie zum Beispiel: „Herr Graf, die Pferde sind gesattelt“ in verschiedenen Stimmungslagen zu sprechen, wie z.B. Wut, Heiterkeit, Lust, Langeweile etc. Jede/r Kursteilnehmende bekommt eine Karteikarte, auf der die Stimmungslage steht, in der er sprechen soll.

Durchführung Die Teilnehmenden üben ihren Satz, dann werden sie gebeten, ihn vor den anderen vorzutragen. Die übrigen Teilnehmenden hören mit geschlossenen Augen zu und werden im Anschluss dazu aufgefordert, das gehörte Gefühl zu beschreiben bzw. zu bestimmen.

Optimal ist es, diese Sätze auch aufzunehmen.

Reflexion Gemeinsam wird diskutiert, wie stark die Stimme den Wert des Gesagten verändert. Außerdem spricht die Gruppe darüber, wie sich die Stimme verändert, wenn man vor anderen vorträgt. Es wird beurteilt, wem man gut zuhören konnte und wem nicht. Hinterher kann die Übung noch mal wiederholt werden und man achtet auf Anregungen aus der Diskussionsrunde.

Wurden die Sätze aufgenommen, hört man sie sich für die Reflexionsrunde nun noch einmal von den Bändern an. Dadurch kann genauer analysiert werden.

Methodische Tipps

Die Teilnehmenden sollten den eigenen Satz im Stehen vortragen. Damit die Übung möglichst alltagsnah ist, sollte das Leitungsteam die Teilnehmenden bitten, beim Vortragen aus der Gefühlslage heraus nicht zu übertreiben sondern authentisch zu bleiben.

Quellenangabe: Entwickelt von Daniela Arnu.

Zuhör-Präferenzen

Was passiert in dieser Übung?

Nach Barker/Watson 2001 gibt es beim Zuhören unterschiedliche Präferenzen ("Vorlieben"). Ein Fragebogen soll es den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ermöglichen, die eigenen Präferenzen zu ermitteln. Anschließend stellt das Leitungsteam die unterschiedlichen Präferenzen mit ihren Stärken und Schwächen vor.

Was soll erreicht werden?

- Erkennen, dass es beim Zuhören unterschiedliche Stile gibt.
- Die eigenen Präferenzen mit ihren Stärken und Schwächen kennen lernen.

Rahmenbedingungen

Kategorie: Kognitive Methode

Raum: Seminarraum

Zeit: 1 Stunde

Gruppengröße: 10-20 Personen

Arbeitsmaterial: Fragebogen auf der Grundlage von Barker/Watson 2001

Was ist zu tun?

Vorbereitung Das Leitungsteam erstellt einen Fragebogen nach Barker/Watson 2001. Es arbeitet sich in die dort ausführlich dargestellte Thematik so ein, dass es die unterschiedlichen Präferenzen erläutern und die Ergebnisse der Fragebogenauswertung interpretieren kann.

Einführung Das Leitungsteam erläutert kurz, dass es beim Zuhören unterschiedliche Präferenzen gibt (ohne sie im Einzelnen zu nennen) und stellt den Fragebogen als Instrument vor, die eigenen Präferenzen zu ermitteln. Wichtig ist der Hinweis an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, dass

jede/r seinen/ihren eigenen Fragebogen für sich selbst auswertet, die Ergebnisse also vollkommen geheim bleiben.

Durchführung Das Leitungsteam teilt den Fragebogen aus und gibt genügend Zeit zum Ausfüllen. Anschließend leitet es die Auswertung an, die jede/r mit seinem/ihrer eigenen Fragebogen vornimmt. Am Ende der Auswertung kennt jede/r seine/ihre Punktzahlen, die er zu diesem Zeitpunkt aber noch nicht interpretieren kann.

Reflexion Das Leitungsteam stellt nun die unterschiedlichen Präferenzen mit ihren Stärken und Schwächen dar, so dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sich auf der Grundlage ihrer Punktzahlen einordnen können.

Hintergrund

Sowohl der Fragebogen als auch alle Informationen für das Einführungsreferat und die Auswertung finden sich in Larry Barker / Kittie Watson, Ohren auf! Landsberg am Lech: verlag moderne industrie 2001.

Quellenangabe: Ein Beitrag von Martin Hartung.

V. Training Zuhören – für eine bessere Kommunikation

Rückmeldung zum eigenen Zuhörverhalten

Die Natur ist wirklich weise: Der Mensch hat zwei Ohren und nur eine Zunge.
Er sollte eben doppelt soviel hören wie reden.

William Somerset Maugham (1874-1965)

Was passiert in dieser Übung?

In dieser Übung bekommen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine Rückmeldung zu ihrem eigenen Zuhörverhalten. Dazu werden Gruppen von drei Personen gebildet, die nacheinander drei verschiedene Rollen übernehmen: Erzählender, Zuhörender und Beobachtender. Nach jeder Erzählrunde bekommt der jeweilige Zuhörer eine Rückmeldung des jeweiligen Beobachtenden zu seinem Zuhörverhalten.

Was soll erreicht werden?

- Jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer bekommt in der Rolle des Zuhörers eine Rückmeldung zu seinem Zuhörverhalten und kann darin Stärken und Schwächen erkennen.
- In der Rolle des Beobachters wird die Wahrnehmungsfähigkeit in sozialen Interaktionen geschult

Rahmenbedingungen

Kategorie: Erfahrungsorientierte Methode

Raum: Großer Raum oder mehrere Gruppenräume

Zeit: 1,5 Stunden

Gruppengröße: 9-18

Arbeitsmaterial: Kein Arbeitsmaterial erforderlich

Was ist zu tun?

Vorbereitung Das Leitungsteam sorgt dafür, dass entweder ein großer Raum mit genügend Platz für alle Kleingruppen oder genügend Gruppenräume zur Verfügung stehen. Die Gruppen sollten sich gegenseitig nicht akustisch stören.

Einführung Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen sich eine kurze Geschichte aus ihrem Alltag überlegen, die sie selbst erlebt haben. Das kann ein Ausflug, eine Reise, eine Episode am Arbeitsplatz oder in der Familie, ein kulturelles Ereignis wie Kino, Konzert oder Theater, ein ungewöhnliches oder überraschendes Erlebnis, ein Fest oder ein Restaurantbesuch sein – auf jeden Fall etwas, was sich in der Öffentlichkeit problemlos erzählen lässt.
Die Gruppe wird zuvor in die Benutzung des beigefügten Fragebogens und die angebotenen Feed-Back-Kategorien eingewiesen.

Durchführung In Kleingruppen zu je drei Personen aufgeteilt, werden die Teilnehmenden gebeten, sich gegenseitig nacheinander ihre Geschichte erzählen. In den drei aufeinander folgenden Erzählrunden übernimmt jede Person einmal die Rolle als Erzählender, als Zuhörender und als Beobachtender.

Der Erzählende hat die Aufgabe, dem Zuhörenden seine Geschichte zu erzählen, wobei sich beide so natürlich wie in diesem Rahmen möglich verhalten sollen. Vor allem sollen sie den Beobachtenden (soweit möglich) ignorieren, der an ihrer Interaktion nicht beteiligt ist. Er/Sie hat die Aufgabe, das Verhalten des Zuhörenden aufmerksam zu verfolgen und sich Notizen zu machen, um ihm nach Abschluss der Erzählung eine Rückmeldung geben zu können. Dazu kann der beigefügte Fragebogen benutzt werden.

Für die Erzählung ist eine Dauer von 5 Minuten vorgesehen, für die anschließende Rückmeldung 10-15 Minuten. Damit die Gruppen im Takt bleiben und etwa gleichzeitig die dritte Erzählrunde beenden, sollte das Leitungsteam entsprechende Zeitsignale geben. Das ist wichtig, weil bei dieser Übung die Tendenz besteht, dass die Feed-Back-Gespräche sich ausdehnen.

Reflexion An die Übung schließt sich eine Abfragerunde an, in der jeder und jede einzeln berichten soll, wie er die Übung erfahren hat und ob er die Rückmeldung angemessen und hilfreich findet.

Methodische Tipps

Oftmals haben die Zuhörer nach der Rückmeldung zu ihrem Verhalten das Bedürfnis sich zu rechtfertigen. Es ist deshalb wichtig, zu Beginn der Übung darauf hinzuweisen, dass die Beobachtenden ihr Feedback konstruktiv geben sollen. Es sollte deutlich gemacht werden, dass es sich um eine einzelne Beobachtung und nicht um ein generelles Urteil über die Zuhörfähigkeit des Zuhörenden handelt.

Diese Übung sollte daher nur durchgeführt werden, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

1. Alle Dimensionen des Zuhörerverhaltens sollten zuvor im Seminar besprochen worden sein, damit der Beobachtende weiß, was er am Zuhörenden beobachten soll (siehe Fragebogen).
2. Der Beobachtende muss die üblichen Feed-Back-Regeln beherrschen, um bewertende und verletzende Rückmeldungen an den Zuhörer zu vermeiden.

Variante/n

Wenn die Aufgabe für den Zuhörer anspruchsvoller gestaltet werden soll oder die Übung "Die Bedeutung des Zuhörers" mit der Präsentation einer Alltagserzählung schon durchgeführt wurde, kann auch eine "Problemerzählung" verwendet werden. Damit sind Geschichten über Probleme, Missgeschicke oder Schwierigkeiten gemeint, die beim Erzählenden negative Gefühle ausgelöst haben (Ärger, Wut, Enttäuschung) und deshalb besondere Anteilnahme und Aufmerksamkeit des Hörenden erfordern. Ganz wichtig ist dabei aber, dass das Leitungsteam die Themen explizit auf "kleine Alltagsproblemchen" einschränkt ("Pleiten, Pech und Pannen") und gravierende Lebensprobleme ausschließt (z.B. Scheidung, Krankheit, Tod, Arbeitslosigkeit).

Diese Variante sollte nur durchgeführt werden, wenn sich die Gruppendynamik und die Arbeitsatmosphäre für die Präsentation von Problemerzählungen eignet.

Hintergrund

Der theoretische Hintergrund für diese Übung findet sich im einleitenden Text im Abschnitt "Zuhören als soziales Verhalten".

Ziel dieser Übung ist nicht nur, dass jeder Teilnehmende eine Rückmeldung zu seinem persönlichen Zuhör-Verhalten erhält. In der Rolle des Beobachtenden lernt er die unterschiedlichen Kategorien kennen, in denen sich Zuhör-Verhalten ausdrückt, und erweitert und schult seine Wahrnehmungsfähigkeit dafür.

Quellenangabe: Ein Beitrag von Martin Hartung.

Feed-Back-Bogen "Zuhörverhalten"

1. Körperliche Ausrichtung

2. Blickkontakt

3. Mimik

4. Rückmeldesignale (Häufigkeit, Platzierung, Variation)

5. Sprecherwechsel (Unterbrechen, Schweigen können)

6. Rückfragen (nur wenn sinnvoll)

7. Bewertungen / Empathie

Gesagt – Gehört - Gemalt

Was passiert in dieser Übung?

Die Teilnehmenden beschreiben sich gegenseitig eine Postkarte und versuchen, diese auf Grund der Beschreibung zu malen, ohne sie zu sehen oder Rückfragen zu stellen. Anschließend werden die gemalten Bilder mit der jeweils dazugehörigen Postkarte aufgehängt. In einer Abschlussrunde wird diskutiert, inwieweit Empathie (Einfühlungsvermögen) dem anderen gegenüber möglich war und welche Schwierigkeiten es in der Vermittlung der Bilder durch Sprechen und Zuhören gab.

Was soll erreicht werden?

- Erkennen der Schwierigkeit, eigene Wahrnehmungen anderen mitzuteilen.
- Einüben der Fähigkeit, sich auf andere einzulassen und genau zuzuhören.
- Erkennen von Unterschieden in der Wahrnehmung und Interpretation der Wirklichkeit.

Rahmenbedingungen

Kategorie: Visuell-kreative Methode

Raum: Verschiedene Gruppenräume oder ein Raum mit ausreichendem Abstand zwischen den Paaren

Zeit: 1,5 – 2 Stunden

Gruppengröße: 10 – 20 Personen

Arbeitsmaterial: Malblöcke DIN A3 für die Zweiergruppen, Stifte zum Malen, Stellwände, Pinnadeln, (Kunst-)Postkarten

Was ist zu tun?

Vorbereitung Das Leitungsteam besorgt eine Auswahl an (Kunst-)Postkarten mit Motiven aus unterschiedlichen Epochen und mit verschiedenen Stilen. Es sollten etwa viermal so viele Postkarten wie Seminarteilnehmende vorhanden sein, um eine ausreichende Auswahl zu garantieren. Die Motive der Karten können gegenständlich oder abstrakt, sollten aber nicht zu komplex sein.

Für jede Zweiergruppe wird ein Tisch zum Zeichnen bereitgestellt, an dem zwei Stühle stehen, auf denen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Rücken an Rücken sitzen. Um einen direkten Körperkontakt zu ermöglichen, stehen die Stühle quer. Die verschiedenen Gruppen sollten genug Raum und Abgeschlossenheit haben, um eine Atmosphäre ungestörter Konzentration und Sensibilität schaffen zu können.

Die Postkarten werden auf zwei verschiedenen Tischen ausgebreitet. Die Paare teilen sich zur Suche nach der eigenen Postkarte auf, damit sie die Karte, die ihr Partnerin oder ihre Partnerin wählt, nicht schon gesehen haben.

Einführung Die Seminarleitung erläutert, dass die Teilnehmenden bei dieser Übung die Gelegenheit haben werden, zu erfahren, welche Faktoren gutes Zuhören erleichtern und welche es erschweren.

Durchführung Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer suchen sich eine Postkarte aus, ohne sie jemand anderen zu zeigen. Anschließend setzen sich Zweiergruppen mit Körperkontakt und Rücken an Rücken auf die Stühle oder auf den Boden. Die das Bild beschreibende Person darf während der Beschreibung keinen Blick auf das entstehende Bild werfen, Rückfragen von der Person, die das Bild gerade malt sind nicht erlaubt.

Insgesamt hat jede Zweiergruppe 40 Minuten Zeit, sich gegenseitig die Bilder zu beschreiben. Nach der Kleingruppenarbeit werden die gemalten Bilder mit den zugehörigen Postkarten als eine Art Plakatpräsentation auf Stellwänden befestigt. Nun können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zehn Minuten lang die restlichen Bilder betrachten und in lockerer Form Unterschiede und Ähnlichkeiten austauschen.

Reflexion Zunächst werden die Ähnlichkeiten und Unterschiede der gemalten Bilder im Vergleich zu den Postkarten diskutiert.

Warum gibt es Unterschiede, und welche sind das? Es können die Schwierigkeiten, das Motiv der eigenen Postkarte in Worten zu beschreiben, ebenso besprochen werden wie die Probleme bei der Umsetzung der Beschreibung in das gemalte Bild. Im Mittelpunkt der Betrachtungen sollte hier die Frage des Einfühlungsvermögens in andere stehen. Die einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmer können sich dazu äußern, wie sie den Ablauf der Übung erlebt haben und welche Rolle – die des Beschreibenden oder die des Malenden – ihnen leichter gefallen ist.

Welche Bedeutung hatte der Umstand, dass nur das gesprochene Wort und

der Klang der Stimme, nicht jedoch Mimik und Gestik eingesetzt werden konnten.

Hat der direkte Körperkontakt zu einer größeren Sensibilisierung geführt?

Ein weiterer Diskussionspunkt ist die Frage der Objektivität jeglicher Beschreibung: Ist es überhaupt möglich, die eigene Wirklichkeit anderen eindeutig zu vermitteln? Wenn nicht, so hat dies Auswirkungen auf die notwendige Toleranz anderen und ihren Wahrnehmungen gegenüber.

Methodische Tipps

In der Auswertung ist es wichtig, dass es nicht zu negativen oder positiven Bewertungen der Umsetzungen der jeweiligen Bilder kommt. Thema darf nur die Unterschiedlichkeit der Beschreibung und Wahrnehmung sein.

Hintergrund

Jeder Mensch hat nach der konstruktivistischen Erkenntnistheorie ¹ seine höchstpersönliche Wahrnehmung der Welt. Auf Grund seiner Biografie gleicht er jede sinnliche Wahrnehmung mit bereits gemachten Erfahrungen ab. Diese Leistung des Gehirns macht ihn handlungs- und entscheidungsfähig. Sie bedeutet aber auch, dass jede Wahrnehmung eine Interpretation der Umwelt darstellt und dass verschiedene Menschen niemals eine haargenau gleiche Wahrnehmung von der Welt haben können. Dies macht es beispielsweise notwendig, sich über Gehörtes, Gesagtes und Gemeintes immer wieder neu zu verständigen.

Quellenangabe: Entnommen dem Praxishandbuch „Achtung (+) Toleranz – Wege demokratischer Konfliktlösung“ von Susanne Ulrich, Gütersloh (Bertelsmann) 2005.

¹ Pädagogischer Konstruktivismus Lernzentrierte Pädagogik in Schule und Erwachsenenbildung von Horst Siebert, Beltz August 2005

Interview

Was passiert in der Übung?

Die Teilnehmenden befragen als InterviewerInnen Einzelpersonen zu einem Thema.

Was soll erreicht werden?

- Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erleben, wie wichtig es ist, in einem Interview den Befragten sehr aufmerksam zuzuhören. Denn oft ergibt sich die nächste Frage erst aus der letzten Antwort. Eine solche „Interviewtechnik“ trägt zur Lebendigkeit bei. Dies trifft auf Gespräche im Alltag genauso zu.

Rahmenbedingungen

Kategorie: Erfahrungsorientierte Methode

Raum: Verschiedene Gruppenräume

Zeit: 45 Minuten bis 60 Minuten

Gruppengröße 6 - 16

Arbeitsmaterial: Aufnahmegeräte

Was ist zu tun?

Einführung Die Teilnehmenden werden in Zweiergruppen eingeteilt. Dann überlegen sie sich ein Thema. Jede/r bereitet Fragen für den Interviewpartner vor. Die Teilnehmenden werden darauf hingewiesen, dass sie aber auch spontan Fragen stellen können und sollen, wenn sie sich aus der Antwort ergeben.
Das Interview darf nicht länger als 6 bis 8 Minuten sein.

Durchführung Die Paare gehen entweder mit oder ohne Aufnahmegeräte in verschiedene Gruppenräume. Einer der beiden beginnt mit dem Interview und stellt seine Fragen. Er sollte versuchen, nicht nur seine vorgefertigten

Fragen zu stellen, sondern wenn nötig auch aus den Antworten neue Fragen zu ziehen. Nach maximal 8 Minuten wird gewechselt.

Reflexion Wenn genug Aufnahmegeräte vorhanden sind, kann man die Gespräche vorspielen und gemeinsam analysieren, ob der Interviewte und der Interviewer gut zugehört haben. Hat der Interviewte wirklich auf die Frage geantwortet? Hat der Interviewer mögliche Nachfragen gestellt? Wenn kein Aufnahmegerät vorhanden ist, können 3. Personen als Beobachter mitgehen und erzählen, wie Sie die Situationen erlebt haben. Wurde gut zugehört? War es schwer gut zuzuhören, besonders in der Situation des Interviewers? Wann und warum fiel es schwer? Alle Beteiligten sollen ihre Erfahrungen schildern und reflektieren.

Variante/n

Man kann auch eine Straßenumfrage machen. Dabei ist es wichtig, keine geschlossenen Fragen zu stellen. Es eignet sich in der Regel die Formulierung: Was halten Sie von....?

Quellenangabe: Entwickelt von Daniela Arnu.

Hilfreiches Zuhören

Ich habe mir angewöhnt, jeden Menschen anzuhören und selbst, wenn er verrückt ist, ernst zu nehmen. Vor der Größe Gottes ist der Unterschied zwischen einem Genie und einem Blödsinnigen nicht allzu groß.

Ernest Hemingway (1899-1961)

Was passiert in dieser Übung?

Die Teilnehmenden erzählen sich in Zweiergruppen aus eine Begebenheit aus ihrem Leben und geben das Gehörte der Gesamtgruppe gegenüber aus der Ich-Perspektive wieder.

Was soll erreicht werden?

- Einfühlsames Zuhören und Eingehen auf andere einüben.
- Das Weltbild anderer Menschen verstehen lernen.
- Lernen, Nachfragen sparsam und nur so zu formulieren, dass der Sprecher bzw. die Sprecherin nicht den Faden verliert.
- Die mentalen und emotionalen Prozesse, die beim Zuhören ablaufen erfahrbar machen.
- Erfahrbar machen, dass Zuhören ein Bestandteil von Kommunikation ist, der ebenso viel Kompetenz (Bereitschaft und Fähigkeiten) braucht wie das Sprechen.

Rahmenbedingungen

Kategorie: Erfahrungsorientierte Übung

Raum: Großer Seminarraum oder Ausweichmöglichkeiten

Zeit: 1 – 1,5 Stunden

Gruppengröße: 8 – 16 Personen

Arbeitsmaterial: -

Was ist zu tun?

Vorbereitung Das Leitungsteam bereitet ein Kurzreferat (zwischen 10 und 30 Minuten) über Hilfreiches Zuhören vor. Siehe *Hintergrund*.

Einführung Das Leitungsteam trägt das Einführungsreferat vor.

Durchführung Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden gebeten, sich in Zweiergruppen zusammenzufinden und einen ungestörten Platz im Seminarraum zu suchen.

Die Partnerwahl sollte freiwillig erfolgen, man kann aber dazu ermuntern, sich Partner zu suchen, die man bislang nicht so gut kennt.

Die Aufgabe lautet nun, sich gegenseitig jeweils sieben Minuten lang aus dem eigenen Leben zu erzählen. Während die eine Person spricht, soll die andere Person möglichst nicht unterbrechen und nur nachfragen, wenn das Zuhören sonst unmöglich wird. Durch Körpersprache soll aber signalisiert werden, dass man folgen kann. Die zuhörende Person konzentriert sich voll und ganz auf das, was die erzählende Person sagt. Dann werden die Rollen getauscht. Nach sieben Minuten ertönt ein akustisches Signal und die Rollen werden getauscht.

Im Anschluss kommen alle wieder im Plenum (oder zwei Kleingruppen) zusammen, um einander zu berichten, was sie von ihrer Partnerin/ihrer Partner erfahren haben. Hierzu stellt sich die berichtende Person hinter den/die Gesprächspartner/in, legt die Hände auf dessen/deren Schultern und berichtet in der Ich-Form, so als ob sie selbst diese Person wäre.

Danach gibt die beschriebene Person Feedback, ob das Berichtete mit dem vorher Erzählten im Wesentlichen übereinstimmt und erhält die Möglichkeit zur Richtigstellung oder Ergänzung.

Reflexion Am Schluss werden alle gebeten, sich auf Karteikarten Notizen zu den folgenden Fragen zu machen:

1. Wie war es, sieben Minuten lang zu sprechen, ohne unterbrochen zu werden? Konnten Sie Ihr Thema gut entwickeln?
2. Wie war es, zuzuhören, ohne zu unterbrechen?
3. Wie war es, den Bericht des Gesprächspartners / der Gesprächspartnerin in der Ich-Form wieder zu geben? Konnten Sie sich in die Sichtweise des Partners / der Partnerin einfühlen?

Im Plenum werden die Erfahrungen und Erkenntnisse besprochen .

Methodische Tipps

Das Leitungsteam sollte vorab erklären, dass das Erzählte im Plenum wiedergegeben werden wird, damit die Teilnehmenden sich im Zweiergespräch auf diejenigen Dinge beschränken, die auch die Gesamtgruppe erfahren darf.

Hintergrund

Für das Einführungsreferat kann aus folgenden Inhalten ausgewählt werden.

Hilfreiches Zuhören und Notwendige Konfrontation

Ein verständigungsorientiertes Gespräch ruht, vereinfachend dargestellt, auf zwei Säulen: Die eine heißt »hilfreiches Zuhören«, die andere »Notwendige Konfrontation«. Ein Gespräch ist nur dann für beide Seiten anregend und befriedigend, wenn beide Säulen das Gespräch tragen: Ich höre einerseits dem anderen aufmerksam und einfühlsam zu, bin aber andererseits durchaus in der Lage, ruhig und bestimmt meinen eigenen Standpunkt zu vertreten. Ich versuche, den anderen zu verstehen, und habe gleichfalls den Willen und den Mut zur Konfrontation.

Was ist »hilfreiches Zuhören«?

Für den Vorgang des Zuhörens, des Hinsehens und des Hineinfühlens erscheint der Begriff hilfreiches Zuhören am geeignetsten. Das Adjektiv »hilfreich« wurde hierbei aus der therapeutischen Arbeit von Carl Rogers übernommen. Dreh- und Angelpunkt seiner klientenzentrierten Therapie ist die hilfreiche Beziehung zwischen Klient und Therapeut. Rogers versteht unter einer hilfreichen Beziehung eine Beziehung, in der zumindest eine der Parteien

die Absicht hat, die Entfaltung und Entwicklung der anderen zu fördern. Die andere Partei kann in diesem Sinne ein einzelner oder eine Gruppe sein.

In der Fachliteratur wird meist der Begriff (nach Gordon) aktives Zuhören verwendet. So wie »aktives Zuhören« in vielen Rhetorikbüchern angepriesen wird, erscheint es als zu technisch und zu vereinfachend. Es verleitet dazu, den Aspekt der »Einstellung und Haltung«, die dem Prozess des Zuhörens innewohnt, zu übersehen. Aus diesen Gründen wurde der Begriff »aktives Zuhören« durch hilfreiches Zuhören ersetzt. Bei »hilfreichem Zuhören« geht es nicht nur darum, die einzelnen Worte des Gesprächspartners zu verstehen, sondern über die Worte hinaus vor allem auch zu erfassen, was das Gesagte für ihn persönlich bedeutet.

Was sind die Voraussetzungen für »hilfreiches Zuhören«?

Hilfreiches Zuhören ist keine Technik, sondern eine Grundeinstellung, kein Instrument, sondern eine innere Haltung: Ich stelle mich auf das Zuhören als einen aktiven Prozess ein.

Hilfreiches Zuhören kann durchaus anstrengender sein als Reden. Ich bereite mich darauf vor und frage mich: »Was will mir der andere sagen? « Und meine Grundeinstellung dabei ist: »Der andere hat mir etwas zu sagen«

Es ist die aktive Auseinandersetzung mit dem anderen, in der festen Absicht, ihn besser zu verstehen als bisher. Hilfreiches Zuhören besteht aus der Bereitschaft, den anderen in seiner Andersartigkeit zu akzeptieren, und der Fähigkeit, sich einfühlsam in seine Lage zu versetzen (Empathie). Damit sind Akzeptanz und Empathie die wichtigsten Voraussetzungen für »hilfreiches Zuhören«.

Was bedeuten Akzeptanz und Empathie in diesem Zusammenhang?

Ich akzeptiere den anderen, so wie er ist. Ich akzeptiere die Selbstdefinition des Dialogpartners. Der Grundsatz lautet: Meine Ansichten sind die meinen, deine Ansichten sind die deinen. Ich

habe das Recht auf meine eigene Meinung. Genauso haben die anderen das Recht, sie nicht teilen zu müssen. Akzeptieren bedeutet letztlich nicht mehr und nicht weniger als dem anderen zuzubilligen, was ihm von Rechts wegen (Artikel 5 GG) sowieso zusteht: eine eigene Meinung.

Akzeptanz drücke ich aus, indem ich auf ständiges Werten aus eigener Sicht verzichte. Ich bewerte nicht. Ich vermeide negatives Urteilen und spontanen Widerspruch. Ich habe und zeige Interesse am Fremden. Zum Akzeptieren gehört auch, dem anderen seine eigenen Gefühle zuzubilligen. Wir üben, meist unbewusst, auf unsere Gesprächspartner einen ungeheuren Druck aus, indem wir erwarten, er möge doch die gleichen Gefühle haben wie wir. Das gilt auch für Ziele, Werte und Glaubenssätze. Dies ist ein Haupthindernis für dialogische Kommunikation. Martin Buber sieht es als eine der wichtigsten Voraussetzungen für ein geglücktes Gespräch an, wenn man zugibt, dass einem das Fremde fremd ist. Das eigene Weltbild darf dabei nicht der Maßstab sein. Meist nehmen wir das Fremde selektiv wahr, durch die »Brille« unserer vor gefassten Meinungen. Denn das, was wir über den Fremden zu wissen glauben, hindert uns oft genug daran, das Fremde an und in ihm zu erkennen.

Empathie bedeutet, in der Lage zu sein, sich in die Welt des anderen einzufühlen und diese Welt gleichsam mit dessen Augen zu sehen. Es bedeutet auch, sich selbst mit den Augen des anderen sehen zu können. Oder anders ausgedrückt: Empathisches Verstehen ist nach Carl Rogers ein Verständnis mit (!) einem Menschen, nicht von (!) ihm. Die Fähigkeit zur Empathie ist es, die in Ergänzung zur Akzeptanz das höchste Maß an Sicherheit im Sinne von Vertrauen für meinen Gesprächspartner bietet.

Wie funktioniert »hilfreiches Zuhören«?

Ich versuche folgendes mit allen Sinnen zu erfassen: Wie der Gesprächspartner sich fühlt, welche Worte er benutzt, welches Wertesystem oder welche Glaubenssätze seinen Worten zugrunde liegen. Es ist daher wichtig, auf Zwischentöne zu achten, alle Sinneskanäle für

Wahrnehmungen zu öffnen und die eigene Beobachtungsgabe zu entwickeln. Ich achte darauf, was der Gesprächspartner nonverbal zum Ausdruck bringt. Ich achte bewusst auf seine Körpersprache. Denn was der Körper uns mitteilt, sind »innere Gedanken in äußerer Gestalt«, und auch ich zeige ihm mein Interesse nonverbal: durch Blickkontakt, durch den Tonfall meiner

Stimme, durch Mimik, Gestik und Körperhaltung. Hilfreiches Zuhören bedeutet keineswegs, die eigene Meinung aufzugeben. Durch hilfreiches Zuhören teile ich dem Sender nur mit: »Ich bemühe mich, zu verstehen, was Sie mir mitteilen wollen« Schweigen zu können, d. h. passives Zuhören, ist ein wichtiger Bestandteil des »hilfreichen Zuhörens.« Ich gebe dem Gesprächspartner die Möglichkeit, sich auszusprechen. Ich unterbreche nicht. Hilfreiches Schweigen vermittelt das Gefühl von Interesse und Anteilnahme. Ich überlasse dem anderen die Entscheidung, was und wie viel er mir in welchem Zeitraum mitteilen will.

An dieser Stelle kommt eine Erfahrung aus der Arbeit von Selbsthilfegruppen zum Tragen: Hier wird nach dem Prinzip des »passiven Zuhörens« miteinander kommuniziert. Jede und jeder kann, sofern sie oder er mag, über Gott und die Welt solange reden, wie sie oder er möchte.

Mit einer Einschränkung: Sie oder er sollte nur von sich selbst sprechen, sollte zum Ausdruck bringen, was sie/er damit zu tun hat. Der Erfolg des passiven Zuhörens liegt vor allem in der Tatsache, dass ich keinerlei Druck auf den Gesprächspartner ausübe. Druck erzeugt nur Gegendruck: Ich reagiere, vor allem im persönlichen Bereich, außerordentlich empfindlich auf Druck. Ich fühle mich dann gleichermaßen hilflos und wehrlos und verhalte mich abwehrend oder sogar aggressiv.

Hilfreiches Zuhören ist ein Türöffner in der Kommunikation!

Mag hilfreiches Zuhören auch am Anfang Geduld und Zeit erfordern, letztlich aber sparen wir Zeit. Ein Gespräch bleibt nicht im Vordergründigen stecken, sondern führt zügig zum Wesentlichen hin. In einer von Akzeptanz geprägten Gesprächssituation ist der andere viel eher in der Lage, seine Abwehrmechanismen aufzugeben, denn ich bringe seine Identität nicht in Gefahr. Er kann »er selbst« sein, und je mehr er dies sein kann, desto mehr öffnet er seine »Mauern« um sich herum. So öffnen sich die »Pforten der Wahrnehmung«, die »vier Ohren« – oder in einem anderen Bild ausgedrückt: Der Gesprächspartner lässt mich in seine »Landkarte« schauen.

Was nützt es, wenn nur einer der Gesprächspartner bereit ist, »hilfreich zuzuhören«?

Wir können jederzeit mit hilfreichem Zuhören anfangen, denn wir sind nicht davon abhängig, dass die anderen es auch tun. Wenn es gelingt, durch hilfreiches Zuhören zwischen mir und meinem Kommunikationspartner eine vertrauensvolle Beziehung herzustellen, dann wird er seine kommunikativen Fähigkeiten entdecken. Und wenn er seine Fähigkeiten entdeckt, dann wird er sie wahrscheinlich auch nutzen. Wenn es ihm noch nicht gelingt, dann wird er vielleicht den Wunsch verspüren, diese Fähigkeiten zu entfalten. Hilfreiches Zuhören ist keine Garantie

für eine partnerschaftliche Kommunikation, aber es schafft, wenn es ernst gemeint ist, die wesentlichen Voraussetzungen dafür.

Warum kann sich »hilfreiches Zuhören« in der Praxis als schwierig erweisen?

Mit folgender Ambivalenz haben wir uns auseinanderzusetzen: Wenn ich zu einem Kommunikationspartner mit einer (extremen) anderen Position eine hilfreiche Beziehung aufbaue, wenn ich dem anderen Wärme und Zuneigung, Interesse und Respekt erweise, so tut mir dies einerseits gut, andererseits jedoch schleicht sich gleichzeitig ein unbestimmtes Angstgefühl ein. Wenn ich die Bereitschaft aufbringe, mich einfühlsam, offen, erlebnisbereit – also hilfreich – auf einen anderen einzulassen, wenn ich bereit bin, seinen Bezugsrahmen, sein Wertesystem wahrzunehmen und zu akzeptieren, wenn ich also auf diese Weise den anderen wirklich verstehen lerne, so setze ich mich einer großen Gefahr aus: Es könnte nämlich sein, dass ich, mit einem Mal, sehr plötzlich und sehr unerwartet, die Dinge auch so sehe wie der andere. Plötzlich fühle ich, wie ich beeinflusst werde, wie mein Weltbild ins Wanken gerät und mein Wertesystem in Frage gestellt wird.

Plötzlich kommt es mir so vor, als ob alles, was mir bislang lieb und teuer war, unversehens in einem anderen Licht erscheint. Wenn auf diese Weise meine Identität in Gefahr gerät, erlebe ich das als Verlust von Geborgenheit, häufig sogar als persönliche Katastrophe.

Wohl an kaum einem anderen Punkt wird der Zusammenhang von Selbstwert und Kommunikation so deutlich wie an dieser Stelle: Um uns geborgen zu fühlen, unterschlagen wir die Andersartigkeit des anderen. Ich stelle mir immer wieder folgende Frage: Bin ich in meinem Selbst sicher genug, um dem anderen sein Anders-Sein zu erlauben? Solange ich diese Frage nicht eindeutig mit Ja beantworten kann, werde ich mich schwer tun mit empathischem

Verstehen und Akzeptanz.

Carl R. Rogers: » ...der Grad, in dem ich Beziehungen eingehen kann, die die Entfaltung anderer als eigenständige Menschen fördern, entspricht dem Maß der Entfaltung, die ich in mir selbst erreicht habe. Das ist in einiger Hinsicht ein beunruhigender, aber auch ein viel versprechender und anregender Gedanke. Er bedeutet, dass ich, wenn ich daran interessiert bin, hilfreiche Beziehungen zu schaffen, eine faszinierende, lebenslange Arbeit vor mir habe, in der ich meine Anlagen auf Entfaltung hin ausrichte und entwickle«²

Regeln für »hilfreiches Zuhören«

Da hilfreiches Zuhören weder eine Technik noch ein Instrument ist, sondern als wohlwollendes Einfühlen überwiegend eine Angelegenheit des Herzens, helfen Regeln in diesem Entwicklungsprozess nur sehr begrenzt weiter.

Was wirksam, was angebracht ist in einer Sprechsituation, was also hilfreich ist – diese Entscheidung muss ich blitzschnell und intuitiv fällen. So wie die folgenden Regeln isoliert

² Rogers, Carl R., Entwicklung der Persönlichkeit. Psychotherapie aus der Sicht eines Therapeuten, Frankfurt am Main, 1994, S. 70.

dastehen, handelt es sich nur um Entwicklungsziele. Sie beschreiben einen Prozess, an dessen Anfang steht: Ich mache mir mit den Regeln etwas klar, ich »durchleuchte« mithilfe der Regeln meine eigene Kommunikation und erkenne, wo und wie ich mit Veränderungen beginnen kann. Langsam aber sicher können wir lernen, von der wechselseitigen Unkenntnis auszugehen statt von der gleichen Wellenlänge. Es ist eine hohe Kunst, diese Regeln im täglichen Leben, sei es privat, sei es beruflich, anzuwenden. Denn unsere psychosoziale Wirklichkeit entspricht keineswegs den Wertvorstellungen vom hilfreichen Zuhören.

Regel 1

Lassen Sie sich Zeit beim hilfreichen Zuhören. Haben Sie Geduld. Zeitdruck schließt hilfreiches Zuhören aus. Hilfreiches Zuhören führt selten zu einer unmittelbaren Lösung, sondern schafft eine Basis zum Finden von Lösungen. Vertrauen Sie auf die Langzeitwirkung.

Regel 2

Sorgen Sie für eine hilfreiche Umgebung. Kein Telefon, keine Störungen von außen und gute, gleichberechtigte Sitzgelegenheiten.

Regel 3

Konzentrieren Sie sich voll auf das Gespräch. Notfalls verschieben Sie es lieber. Vereinbaren Sie aber, bevor Sie auseinander gehen, einen verbindlichen Termin. Verträsten Sie den Gesprächspartner nicht auf einen unbestimmten Zeitpunkt.

Regel 4

Zeigen Sie ihrem Zuhörer auch durch Körpersprache, dass Sie ihm wirklich zuhören wollen. Geben Sie dem Sender zu verstehen, dass Sie sich bemühen, sich wirklich in seine Situation hineinzudenken und hineinzufühlen. Teilen Sie ihm aber auch mit, wenn Sie dazu nicht in der Lage sind.

Regel 5

Vergessen Sie nie, dass Akzeptanz und Empathie die Basis des hilfreichen Zuhörens sind. Versuchen Sie deshalb, sich in den Gesprächspartner hineinzudenken und hineinzufühlen. Dies gelingt Ihnen nur, wenn sie auch die »indirekten« Signale wahrnehmen. Achten Sie deshalb einfühlsam auf die Körpersprache des Senders. Achten Sie aber auch genauso sorgfältig auf die Sprache, die ihr Gesprächspartner verwendet. Sie vermittelt Ihnen viele Zusatzinformationen: über das Weltbild, über Urteile und Vorurteile, über Werte, über Glaubenssätze und über sein Selbstbild – oft mehr, als dem Sender bewusst ist. Denken Sie immer daran, dass die Bereitschaft, den anderen kennen zu lernen, die Bereitschaft voraussetzt, sich selbst von anderen kennen lernen zu lassen.

Regel 6

Achten Sie auf Ihre Gefühle. Emotionen blockieren hilfreiches Zuhören. Bedenken Sie, dass Sie für Ihre Gefühle verantwortlich sind, nicht ihr Gesprächspartner. Er ist verantwortlich für die seinen. Sie können durchaus durch Tonfall und Gestik zeigen, dass Sie versuchen, die Gefühle des anderen zu verstehen und eventuell zu teilen. Streiten Sie nicht in dieser Phase

des Gesprächs. Eine Konfrontation gegensätzlicher Standpunkte wird erst sinnvoll, wenn eine vertrauensvolle Atmosphäre geschaffen ist.

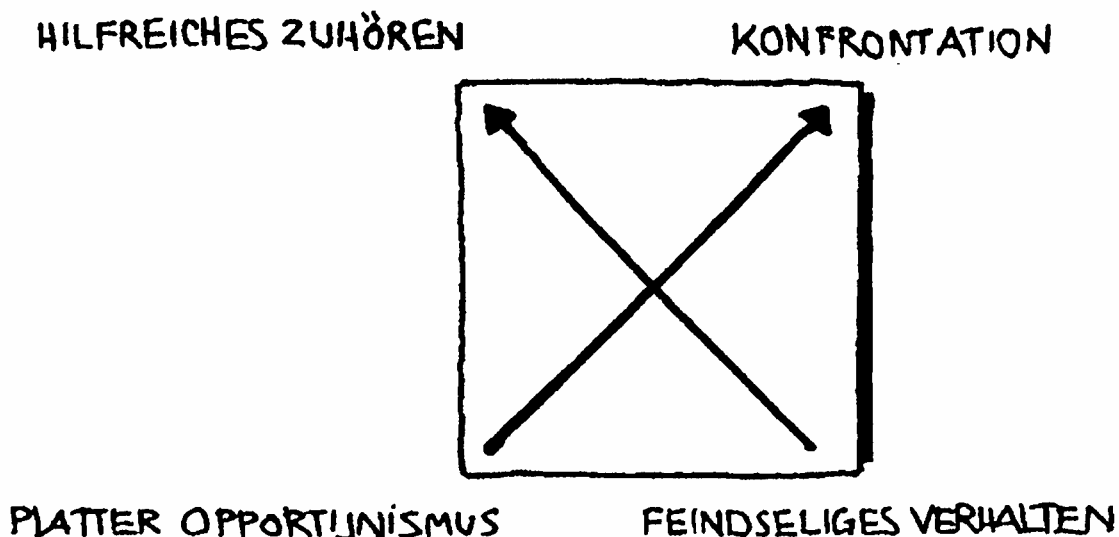
Regel 7

Fragen Sie notfalls mit gebotener Vorsicht und Sensibilität nach. Begründen Sie auch, warum und weshalb Sie gerade jetzt diese Frage stellen. Teilen Sie dem Gesprächspartner mit, was Ihnen diese Frage bedeutet. Persönliche Aussagen sind förderlicher als Fragesätze.

Regel 8

Vertrauen Sie immer auf die Fähigkeit Ihres Gesprächspartners, mit seinen eigenen Angelegenheiten selbst fertig zu werden. An die Stelle des: »Ich sag dir, was dir fehlt,« tritt ein: »Ich höre mir an, was du willst«.

Hilfreiches Zuhören steht jedoch immer in Beziehung zu seiner „Partnertugend“: Dem notwendigen Konfrontieren. Beide „Tugenden“ können in übertriebener Form zur Verhinderung einer gelungenen Kommunikation beitragen. Wird man jemandem immer nur zuhören und selbst bei eigenem Widerspruch nicht intervenieren, so kann aus „Hilfreichem Zuhören“ sehr leicht platter Opportunismus werden. Wenn man den anderen immer nur mit der eigenen, kontroversen Meinung konfrontiert so kann dies als Feindseligkeit empfunden werden. Ein Ausgleich kann immer erfolgen, indem man sich bei zu langem widerspruchslösen Zuhören wieder in Richtung „Notwendige Konfrontation“ bewegt. Nimmt man das eigene Verhalten als feindselig wahr oder wird einem dies zurückgemeldet, dann empfiehlt es sich, eine Weile die eigenen Äußerungen zurück zu nehmen und selber erst einmal wieder „Hilfreich zuzuhören“.



Quellenangabe: Ein Beitrag von Jürgen Heckel, entnommen dem Praxishandbuch „Achtung (+) Toleranz – Wege demokratischer Konfliktlösung“ von Susanne Ulrich, Gütersloh (Bertelsmann) 2005.

Zuhören im Konflikt

Was passiert in dieser Übung?

Zuhören fällt besonders schwer, wenn im Gespräch unterschiedliche Standpunkte in Konflikt geraten. Die negativen Emotionen, die dabei entstehen, und das Bedürfnis, den eigenen Standpunkt als allgemein gültig durchzusetzen, reduzieren die Bereitschaft zuzuhören häufig so weit, dass die Verständigung (vorübergehend) zusammenbricht, weil alle Gesprächsteilnehmende nur noch mit sich selbst beschäftigt sind. Diese Übung macht die Eskalationsmechanismen transparent, indem sie sie zumindest teilweise durch bestimmte Verhaltensregeln unterbindet. Dazu werden Pärchen gebildet, die in einer für sie persönlich wichtigen Frage konträrer Meinung sind. Über diese Frage sollen sie nun "streiten", und zwar unter Aufsicht einer dritten Person, die über die Einhaltung der Spielregeln wacht.

Was soll erreicht werden?

- Erkennen, dass der Austausch unterschiedlicher Standpunkte keineswegs im emotional aufgewühlten Streit enden muss, wie allgemein angenommen wird.
- Erfahren, dass negative Gefühle dadurch entstehen, dass der eigene Standpunkt kein Gehör findet und man sich deshalb als Person zurückgewiesen fühlt – und dass diese ausbleiben, wenn der Gesprächspartner zumindest zuhört (er muss nicht zustimmen!).
- Erfahren, dass es nicht so einfach ist, den fremden Standpunkt kategorisch abzulehnen, wenn man ihm erst einmal Gehör geschenkt hat und sich bemüht hat, ihn nachzuvollziehen.

Rahmenbedingungen

Kategorie: Erfahrungsorientierte Methode

Raum: Großer Raum oder mehrere Gruppenräume

Zeit: 1 Stunde

Gruppengröße: 9-18

Arbeitsmaterial: Kein Arbeitsmaterial nötig

Was ist zu tun?

Vorbereitung Das Leitungsteam überlegt sich 5-10 Streitfragen, die der Gruppe und dem aktuellen Zeitgeschehen angemessen sind. Sie sollten keine Grundüberzeugungen berühren, aber wichtig genug sein, um zu polarisieren.

Mögliche Beispiele sind:

1. Soll Rauchen in der Öffentlichkeit generell verboten werden?
2. Soll das Benzin noch teurer werden, um den Autoverkehr und die damit verbundenen Umweltbelastung zu reduzieren?
3. Sollen Kinder so früh wie möglich mit dem Computer vertraut gemacht werden?
4. Soll es Weihnachtsartikel schon im Oktober geben dürfen?
5. Sollen Raubkopierer von Musik, Filmen und Software streng verfolgt und bestraft werden?
6. Sollen Risiko-Sportler einen höheren Beitrag in die Krankenkasse zahlen müssen?

Einführung Das Leitungsteam geht Thema für Thema mit der Frage durch, ob jemand eine dezidierte Meinung dazu vertritt, und stellt Pärchen zusammen, sobald zwei „Gegner“ gefunden wurden. Wenn auf diese Weise zwei Drittel der Gruppe eingeteilt wurden, wird das letzte Drittel zu Schiedsrichtern erklärt und auf die Pärchen verteilt. Nach der Einteilung der Gruppe erklärt das Leitungsteam die Spielregeln.

Durchführung

1. Ein/e Diskutant/in beginnt damit, seine/ihre Meinung zum Thema zu äußern und begründet sie mit einem Argument (z.B.: "Rauchen sollte in der Öffentlichkeit verboten werden, um die Nichtraucher vor dem Passiv-Rauchen zu schützen").
2. Bevor der/die zweite Diskutant/in nun seine/ihre gegensätzliche Meinung darstellen und mit einem Argument begründen darf, muss er/sie zunächst das Gehörte sinngemäß zusammenfassen.
3. Der/Die erste Diskutant/in bestätigt oder korrigiert (kurz!) die Zusammenfassung.
4. Wie der/die erste Diskutant/in stellt nun auch der/die zweite seine/ihre Meinung dar und begründet sie, und wie zuvor muss sein/e oder ihre Kontrahent/in erst zusammenfassen und die Bestätigung abwarten, bevor im Austausch der Argumente fort gefahren werden darf.
5. Der/Die Schiedsrichter/in hat die Aufgabe einzugreifen, wenn einer der Gesprächspartner im Eifer des Gefechtes die Zusammenfassung vergisst und hat das letzte Wort, ob eine Zusammenfassung

sung korrekt ist oder nicht. Er/sie sollte auch darauf achten, dass die einzelnen Gesprächsbeiträge nicht zu lange werden.

Reflexion In einer Abfragerunde werden bei jeder Gruppe zunächst die Diskussionspartner und dann die Schiedsrichter befragt, wie sie das Gespräch wahrgenommen haben.

Im Allgemeinen wird das Prozedere als "umständlich" empfunden und beklagt, dass man "nicht richtig in die Diskussion kommt". Genau das ist das Ziel der Übung: durch die verlangsamte Gesprächsdynamik werden die Kontrahenten gezwungen, sich viel mehr mit dem gegensätzlichen Standpunkt auseinanderzusetzen, als sie das im Alltag tun würden. Auf diese Weise entwickelt sich ein Verständnis, das eher eine Annäherung als eine Polarisierung der Standpunkte bewirkt. Durch die Pflicht zur Zusammenfassung können die Gesprächspartner erkennen, dass ihnen zugehört (wenn auch nicht zugestimmt) wurde – es entstehen weniger negative Gefühle. Die Übung zeigt, dass die Eskalation im Streitfall eine mehr oder weniger bewusste Entscheidung ist: sie wird erst durch gezieltes "Weghören" möglich.

Die in dieser Übung vorgeschriebenen Spielregeln lassen sich leider nicht auf den Alltag übertragen. Trotzdem lernen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, dass es Strategien gibt, die im Konfliktfall eine Eskalation verhindern können.

Methodische Tipps

Wichtig für diese Übung ist, dass sich die Kontrahenten tatsächlich mit dem gewählten Thema identifizieren können, weil sonst der gewünschte Effekt ausbleibt.

Quellenangabe: Ein Beitrag von Martin Hartung.

vorlesen - erzählen – zuhören

Ein Erfahrungsbericht über die Entwicklung eines innovativen Bildungsmodells und seine nachhaltige Sicherung in Netzwerken

Am 5. Dezember 2005 verlieh das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung im Deutschen Museum in Bonn zum fünften Mal den "Preis für Innovation in der Erwachsenenbildung". In der Kategorie "Nachhaltigkeit" ging der Preis an Gabriele Forchheimer und ihr Projekt "alt und jung - vorlesen - erzählen - zuhören" an der Münchner Volkshochschule.

Das Projekt richtet sich an ältere Menschen, die Kinder mit ihren Geschichten oder denen Anderer begeistern möchten, in ihrer Erzählkompetenz ausgebildet werden und durch das Geschichtenerzählen den dialogischen Aspekt von Erzählen und Zuhören stärken.



fotografie stefan mooses

In Geschichten verstrickt... alt und jung

Ausgangslage

Immer mehr ältere Menschen leben alleine (54% Single-Haushalte in München), d.h. ohne Familienanschluss und ohne persönliche Kontakte zur jüngeren Generation. Aber auch Kinder und Jugendliche werden aufgrund der Berufstätigkeit der Eltern oder als „Scheidungswaisen“ immer häufiger sich selbst überlassen. Wie die Pisastudie zeigte, leidet darunter auch die Kommunikationsfähigkeit.

Das heißt die Sprach-, Sprech- und Lesefähigkeiten der Kinder und Jugendlichen sind unzureichend und sie sind den Anforderungen der Schule und dem späteren Berufsleben nicht gewachsen. Das betrifft besonders Kinder nichtdeutscher Herkunft. Der Ausländeranteil beträgt in Münchner Schulen 23 %. Die Schule kann nicht alle und zum Teil erheblichen Defizite in der Sprech- Sprach- und Lesekompetenz der Kinder auffangen und hat keinen Einfluss auf die Veränderungen in den Familienstrukturen sowie nur begrenzte Möglichkeiten auf ein ungünstiges Medienumfeld der Kinder oder auf die negativen Effekte der Reizüberflutung einzuwirken. Generationenkonflikte “ und interkulturelle Probleme sind vorprogrammiert. Diesem Problemkreis widmet die Münchner Volkshochschule bereits 1997 einen Semesterschwerpunkt. Der notwendige Dialog der Generationen wird gefordert.

Projekt „vorlesen – erzählen – zuhören“

Die Seniorenbildung der Münchner Volkshochschule (MVHS) stellt mit ihrem Projekt “ vorlesen – erzählen – zuhören“ ein Modell vor, das auf soziodemographische Entwicklungen und veränderte Generationenbeziehungen reagiert. Durch Kooperation mit Institutionen und Freiwilligen entwickelt sie ein Modell, das allen Gewinn bringt. Ausbildung durch die MVHS, Freiwilligenmanagement durch ehrenamtliche Organisationsarbeit des Vereins Lesewelt München e.V., Einsatzmöglichkeiten in Schulen, Kindergärten, Stadtbüchereien und Museen – auf diesen drei Bausteinen fußt das richtungweisende Projekt. Eine einleuchtende und nachhaltige Problemlösung, die bundesweit und international Interesse weckt.

Sozialpolitische Ziele sind die Autonomie, Sozialintegration und aktive Lebensgestaltung Älterer in unsere Gesellschaft. Erfahrungswissen der älteren Generation soll in Geschichten weitergegeben und nutzbar gemacht werden, die anwachsende Sprachlosigkeit zwischen Jungen und Alten überwunden und durch Begegnung zwischen Jung und Alt zum gegenseitigen Verständnis ein Beitrag geleistet werden.

Durch den dialogischen Vorgang beim Erzählen und Zuhören – die menschliche Wärme, die ein Computerspiel nicht ersetzen kann - wird die Verarbeitung von Unsicherheiten und Ängsten unterstützt, Teilnahmslosigkeit und Gewalt gegenüber dem „Fremden“ abgebaut und das Verständnis füreinander gefördert. Die Kommunikationsfähigkeit und sprachliche Kompetenz werden erweitert.

Bildungsziele sind der qualifizierte Einstieg in das lebendige Vorlesen und ins mündliche Erzählen. Die eigene Erzählkompetenz soll gefördert und es soll zu weitgehend selbständigem „Weitermachen“ ermutigt werden. Künstlerische und handwerkliche Elemente sind in der Fortbildung kombiniert. Hauptziel ist, Erzählkompetenz für Alltagssituationen zu erwerben.

Unsere Zielgruppe sind Menschen, die nach Berufstätigkeit und Familienphase im sog. dritten Lebensalter neue Aufgaben und die Professionalisierung ihrer Kompetenzen suchen. Es wird jedoch versucht, auch Berufstätige als Vorleser zu gewinnen. Da spielt natürlich der Zeitfaktor eine Rolle und nicht jeder Arbeitgeber sieht heute bereits in einem derartigen Einsatz seiner Mitarbeiter während der Arbeitszeit einen Gewinn für die Firma. Auch gibt es eine Initiative „Hauptschüler lesen vor“ – bei dieser haben sich Hauptschüler zu einem Verein zusammengeschlossen und können angefragt werden, in Altersheimen oder wo auch immer ehrenamtlich vorzulesen. In diesen Ansätzen wird eine Vernetzung von Lebensläufen und Lebensentwürfen deutlich.

Entwicklung

1998 entdeckten wir die „Lust am Erzählen“ bei einem fünftägigen Seminar „Discovering New Horizons“ in Schottland.

Dieses Seminar wurde geplant und durchgeführt vom Aberdeenshire Council, Community Development und dem Ballater Environmental Education Centre. Mit diesen Seminaren hatte man bereits in den achtziger Jahren begonnen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mussten über 50 Jahre alt sein, wohnhaft in Aberdeenshire und konnten nur einmal teilnehmen, um dann als Multiplikatoren ihre neu erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten weiter zu geben. Ziel und Zweck dieses Seminars war: Ein breiteres Angebot an Bildungsmöglichkeiten für ältere Menschen anzubieten, die Einstellungen zur Rolle älterer Menschen in der Gesellschaft zu verändern und die Bereitschaft zu fördern, Verantwortung und eine aktivere Rolle für und in der Gesellschaft zu übernehmen. So hatten bereits mehr als 500 Menschen seit 1985 teilgenommen.

Im Herbst 2002 beteiligt sich die Seniorenbildung an den „Internationalen Erzähltagen“ mit einem ersten halbtägigen Seminar zum Thema „Die Kunst des Erzählens“ mit folgendem Ausschreibungstext:

„Die Kunst des Erzählens - Erzählseminar mit Claus Claussen für Großeltern und andere Leute. „Erzählst Du mir eine Geschichte? – „Opa, weißt Du noch eine Geschichte?“ Kinder brauchen Geschichten, für ihr „Weltwissen“, für ihre Sprache, für ihr Wohlbefinden – von wohlbekannten Menschen erzählt, nicht nur aber auch Gute-Nacht-Geschichten. In diesem Seminar können Sie überlieferte und neue Erzählweisen kennen lernen, ausprobieren, für sich übernehmen – und dann Kindern erzählen oder Tipps bekommen, wie man mit Kindern zusammen eigne Geschichten und Geschichtenfolgen mit neuen Figuren erfindet. Vielleicht finden Sie aber auch ganz einfach Ihre neue Berufung in der Kunst des Erzählens.

Es melden sich über sechzig Teilnehmerinnen und Teilnehmer an. Die wenigsten haben vorher bereits an einer unserer Veranstaltungen teilgenommen. Wir gewinnen damit eine völlig neue Zielgruppe.

Warum soviel Interesse? Was hat angesprochen?

- Erzählen als positiv besetzte Kindheitserinnerung
- Das Versprechen, neue sofort verwertbare Kompetenzen im dritten Lebensalter zu erwerben.
- Eine neue Aufgabe zu finden durch nachberufliche Qualifizierung als Vorbereitung für ehrenamtliche Tätigkeit, die Spaß macht und
- Vielleicht sogar sich als Erzählerin oder als Erzähler wegen eines Zugewinns auf dem „dritten Arbeitsmarkt“ zu betätigen.

Neben dem Wunsch nach einem Dialog mit Jüngeren, entsteht bei den Teilnehmenden im Anschluss der Wunsch, die erworbenen Fähigkeiten für professionelles oder ehrenamtliches Engagement einzusetzen. Der Paradigmenwechsel in der Altersbildung von der Betreuung Älterer zum Empowerment wird mit diesem Projekt endgültig vollzogen.

Unserer Idee kommt dabei der sog. Individualisierungsprozess der Gesellschaft entgegen, in der der Einzelne für sich selbst in Bezug auf den eigenen Lebenslauf, auf Lebensführung, Lebensziele und Leitbilder lebenslang Lernen darf und muss.

Im Herbst 2003 bieten wir den ersten umfangreichen Lehrgang an. Aufgrund einer Zeitungsnotiz wollen mehr als hundert Menschen teilnehmen. Das kooperativ angelegte Projekt wird von der Münchner Volkshochschule/Seniorenbildung zusammen mit Mitarbeitern von Goldmund e.V. München, einem Verein zur Förderung der Erzählkunst und Claus Claussen (Erzählwerkstatt), konzipiert und stark praxis- und anwendungsorientiert gestaltet und durchgeführt.

Konzeption und Organisation des Lehrprogramms

Mündliche Erzählkompetenz soll vermittelt und erworben werden. Der Lehrunterricht in der gemeinsamen Gruppe wird häufig durch Kleingruppen, Partnerarbeit und Erfahrungslernen als praktische Herausforderung strukturiert. Es steht ein großer Gruppenraum, dazu kleinere Räume zur Verfügung. Man arbeitete ständig mit anderen Partnern zusammen, dabei wächst das gemeinsame Interesse an dem Projekt. Vertreter der verschiedenen Medien hospitieren im Kurs. Häufige Kaffeepausen und das gemeinsame Mittagessen schaffen ein kommunikatives Wohlfühlklima.

Die Inhalte sind:

> Grundlagen des Erzählens

Wie entwickle ich eine gute Geschichte, wie baue ich Spannungsbögen auf, wie erschaffe ich den Helden, wie bearbeite ich literarische Vorlagen zu einer

mündlichen Erzählung, wie erreiche ich meine jeweiligen Zuhörer, welche Elemente füge ich in meine Geschichte ein?

Wie geht sinnhaftes Beschreiben, dramatisches oder episches Erzählen, Analogien? Wie erreiche ich in Bezug zu meiner Geschichte Authentizität?

> Erzählen für und mit Kindern

Wie passe ich meine Erzählung der jeweiligen emotionalen Tragfähigkeit der Kinder an? Wie entwickle ich Empathiefähigkeit und emotionale Intelligenz?

> Besonderheiten des autobiographischen Erzählens

Dieses gliederten wir bereits nach dem ersten Lehrgang aus und führen es zusammen mit dem autobiographischen Schreiben in einem separaten Kurs weiter.

> Erzählen von Sagen und Märchen

Stimmentwicklung und Atemtechnik

> „Klangräume und Atmosphäre schaffen“,

Musik und Klänge beim Erzählen, Präsenz und Haltung dem Publikum gegenüber

> Vorbereitung für den ersten Auftritt und das Erzählfest:

Ich habe meine Geschichte im Kopf, meinen Spannungsbogen, wie trete ich auf, wie erreiche ich meine Zuhörer.

Beim Erzählfest treten dann fast alle auf. Der Saal ist brechend voll mit Fans, Interessenten für die nächsten Lehrgänge, Medienvertretern, Dozenten und Freunden der Seniorenbildung. Es ist ein spannendes Erlebnis für Zuhörer und Erzähler und ermuntert in der Familie, im Freundeskreis, im Kindergarten, wo auch immer in den Dialog der Generationen einzusteigen.

Aufbaukurse kommen aufgrund von Evaluationen dazu. Dabei interessiert vor allem in folgender Reihung: Die Entwicklung von eigenen Erzählstoffen das Erzählen für und mit Kindern, das Üben und Feilen an einzelnen Geschichten, Märchen und ihre Symbolik Bei den sonstigen Bemerkungen wurde gewünscht:

Das was Claus Claussen mit „kleinen Kinderkatastrophen“ bezeichnet, sollte bearbeitet werden.

- Ich möchte die Struktur einer Geschichte als Lebenshilfe erarbeiten: für Kinder im Kindergarten, in der Schule, im Krankenhaus, für Jugendliche, Menschen im Altenheim, im Hospiz.
- Mir persönlich hilft die Arbeit in Kleingruppen und eine ehrliche Kritik sehr.
- Ich interessiere mich für therapeutisches Erzählen.

Nach drei Lehrgängen 2003/2004 mit jeweils sechs Wochenenden, wird die Angebotsstruktur verändert. Da gerade ältere Menschen flexibel bleiben wollen, was das Zeitmanagement und die Zusammenstellung der Inhalte anbetrifft, werden jetzt kleinere Module angeboten.

Außerdem werden professionelle Erzähler mit Geschichten aus aller Welt eingeladen, um Anregungen für die eigene Erzählpraxis zu finden.

Motive der Teilnehmenden

Im Folgenden sollen die bei einer Umfrage geäußerten Motive für die Teilnahme an den Lehrgängen genannt werden. Es wird hier besonders deutlich, wie breit die Anwendungsmöglichkeiten für eine Professionalisierung von „Zuhören und Erzählen“ angelegt sein können.

- Arbeit im Kindergarten, die Kinder erzählen wenig, will mehr können
- ich will lernen Geschichten spannend zu erzählen
- will über Märchen mit Kindern reden
- ich will was für kranke Kinder tun
- will bei Senioren in schwerblütige therapeutische Gespräche Leichtigkeit hinein bringen
- habe immer schon gern Geschichten gehört, es ist unheimlich schwer, wenn Kinder so aggressiv sind
 - was ist Kindern heute noch erzählbar
 - halte Vorträge, schreibe Geschichten
 - arbeite ehrenamtlich einen Tag im Hort, hab es schon probiert, meine Fragen sind zu wenig kindgerecht
 - will mit Kindern Geschichten entwickeln
 - will mich selbst als Erzählerin hören, sehe es auch als Gedächtnistraining
 - wird man da vermittelt?

- möchte wünschenswertes Verhalten in Geschichten verpacken
- führe im Bauernhofmuseum, will das Erklären in Geschichten verpacken
- will mit Freunden etwas Neues kreieren
- will jetzt auch etwas über mich selber lernen
- ich kannte es als Kind überhaupt nicht und will es einfach für mich lernen

Darstellung des Projektes vor Multiplikatoren

März 2004: Trendtage des Bayerischen Volkshochschulverbandes (Teilnehmende: Volkshochschulleiter)

Okt. 2004: Veranstaltung im Literaturhaus München (Teilnehmende: mehr als 400 Pädagogen, was zu weiteren Nachfragen und zum Nachahmen führt)

Okt. 2004: Mit Unterstützung von „Deutschland liest vor e.V.“ wird ein Seminar für Multiplikatoren aus Oberbayern, die eine Vorleseinitiative gründen wollen, erfolgreich durchgeführt. Damit findet das Projekt überregionale Verbreitung.

ab November 2004: Im Rahmen eines europäischen Grundtvig 2 – Projektes „Lernpartnerschaften“ mit europäischen Partnern aus Schottland, Norwegen und Griechenland.

April 2005: Expertentagung zum Thema „Jung und Alt – Alt und Jung. Wie gelingt der Dialog?“ Tagung der Hanns-Seidl-Stiftung in Kooperation mit der Stiftung Zuhören, dem Bayerischen Rundfunk und dem Kulturfonds Bayern.

März 2006: Vorstellung des Projekts auf der Programmbereichskonferenz des BVV

Mai 2006: Europäische Konferenz: Beteiligung am Aufbau einer Plattform für innovative Ideen und Lernangebote für die 50Plus-Generation

Das Erfolgsrezept: Aufbau von Netzwerken durch Kooperationspartner – kommunal, regional und international

Die Seniorenbildung der Münchner Volkshochschule arbeitet zusammen mit Vereinen und Freiwilligen. Sie bildet seit 2002 ältere Menschen in der Kunst des lebendigen Vorlesens und Erzählens aus, die anschließend in den Institutionen, unter anderem in den Stadtbibliotheken, Museen, Kindergärten und Schulen kostenlos regelmäßige Vorlese- und Erzählstunden für Kinder anbieten. Organisiert werden Lesungen der mittlerweile etwa 200 Vorleserinnen und Vorleser, von denen die meisten im Ruhestand sind, vom Verein Lesewelt München e.V., der sich um die regelmäßigen Treffen zum Erfahrungsaustausch kümmert. Die Münchner Volkshochschule bietet Fortbildungen an und stellt ihre Räume zur Verfügung. Natürlich haben sich längst auch außerhalb des Netzwerkes Erzähler auf den Weg gemacht.

An derzeit etwa 30 Vorleseorten wird jeweils im Team vorgelesen, sodass man die Kindergruppen je nach Alter aufteilen kann und die Gruppen möglichst nicht mehr als 6 Kinder umfassen. Teamleiter/innen sind verantwortlich an jedem der derzeit 30 Vorleseorten und treffen sich mindestens einmal im Monat in der Volkshochschule. Die Kinder bekommen einen Pass, und wenn sie anwesend sind einen Stempel. Bei 10 Stempeln gehen sie mit einem eigenen Buch nachhause (gestiftet von Buchhandlungen und Verlagen oder finanziert aus Spendengeldern).

Die Kinder kommen in den Schulen nachmittags freiwillig konstant zu den regelmäßigen Vorlesestunden, wenn sie sich über die Schule angemeldet haben. In den Bibliotheken werden Sie häufig von sehr ehrgeizigen auch ausländischen Eltern gebracht. Sie sind besonders begeistert dabei, wenn sie mit ihren eigenen Lebenswelten in das Vorlesen und Erzählen mit einbezogen werden. Die Bereitschaft zum Zuhören muss auf beiden Seiten entstehen, nur dann gelingt ein dauerhafter Dialog. Kinder spüren es genau, wenn man ihnen mit Interesse ernsthaft zuhört und so gibt es natürlich viel Zulauf bei den „guten erwachsenen Zuhörern“.

Durch dieses kooperative Vorgehen ist ein Netzwerk des Erzählens und Vorlesens, eine Basis für die regelmäßige Begegnung zwischen Alt und Jung entstanden. Ermöglichungs- und Gelegenheitsstrukturen sorgen für Nachhaltigkeit und Kontinuität. In diesem Projekt, bei dem Jung und Alt tatsächlich miteinander in Kontakt kommen und Beziehungen knüpfen, ist der Gewinn für alle Seiten groß: Für die Institutionen, die – in Zeiten knapper Kassen - zusätzliche und nachhaltige Aktivitäten entwickeln können, für die ältere Generation, die eingebunden bleibt und ihre Lebenserfahrung weitergeben kann, für die Kinder und Jugendlichen, deren sprachliche und emotionale Entwicklung unterstützt wird..

Ausblick

In Einrichtungen der Altenbildung, sei es in den Institutionen der Erwachsenenbildung und hier vor allem der Volkshochschulen oder auch im Seniorenstudium der Universitäten bietet sich aufgrund der gesellschaftspolitischen Entwicklungen heute ein neues breites Feld der Lehr- und Lern-Begleitung vernetzter Lebensentwürfe und Lebenswelten im Dialog der Generationen und Kulturen.

Wir haben bereits in der ersten Ausschreibung gezielt angeknüpft an Erinnerungen der potentiellen Teilnehmerinnen und Teilnehmer an die eigene Kindheit, damit diese von einem neuen Standpunkt aus kompetent und lustvoll die eigene Zukunft gestalten – und sich nachhaltig in Geschichten und Netzwerke verstricken wollen, in einer Welt, in der Sprache oftmals reduziert wird auf sachliche Informationen, denen die Schwingungsbreite des Erzählten fehlt.

Das Wissen multipliziert sich heute rasant, wird mit virtueller Geschwindigkeit verbreitet. Komplexes Problemlösen und Zuhören können in der realen Welt bedarf der Erfahrung eines langen Lebens.

Kontakt:

Gabriele Forchheimer
Dipl.Psych.Gerontologin
gabriele@forchheimer.de
Deutscher Innovationspreis für Erwachsenenbildung 2005

Nasr-eddin Hodscha will auf dem Markt einen Truthahn verkaufen und stellt sich neben den Besitzer eines Papageis, der für sein Tier zehn Pfund verlangt. Der erste Interessent schreit:
"Bist du wahnsinnig? Der Papagei dort kann sprechen und kostet zehn Pfund, und du verlangst zwanzig?" - "Mein Truthahn kann mehr als sprechen", erwidert der Hodscha.
"Er kann zuhören."

Aus Persien

Literatur

Barker, Larry / Kittie Watson: Ohren auf! Wie Sie durch richtiges Zuhören Beziehungen verbessern und Missverständnisse vermeiden. Landsberg am Lech: mvg-verlag 2001.

Die Autoren sind führende Vertreter der amerikanischen "Listening"-Bewegung. Das Buch fasst ihre Arbeit und ihre Standpunkte gut zusammen.

Bernius, Volker / Mareile Gilles: Hörspass. Über Hörclubs an Grundschulen. Vandenhoeck & Ruprecht 2004.

Hite, Shere: Woman and Love: A Cultural Revolution in Progress. New York: Knopf 1987.

Die Studie ist ein Klassiker der Frauenbewegung – deshalb auch nicht unumstritten.

Huber, Ludowika / Eva Odersky (Hrsg.): Zuhören – Lernen – Verstehen. Braunschweig: Westermann Schulbuchverlag 2000.

Das Buch versammelt fundierte, gut lesbare Artikel, die das Thema Zuhören aus verschiedenen Perspektiven (vor allem Schule) beleuchten und verschiedene Zuhör-Projekte vorstellen.

Imhof, Margarete: Zuhören – Psychologische Aspekte auditiver Informationsverarbeitung. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht 2003.

Die fundierteste Darstellung des Themas, die es zur Zeit gibt – als wissenschaftlicher Text allerdings nicht leicht zu lesen.

Pease, Allan / Barbara Pease: Warum Männer nicht zuhören und Frauen schlecht einparken – Ganz natürliche Erklärungen für eigentlich unerklärliche Schwächen. Berlin: Ullstein 2002.

Das Buch ist oberflächlich und bewusst polarisierend für den Publikumsgeschmack geschrieben, enthält aber einige Anregungen zum Thema Zuhören.

Rogers, Carl R.: Entwicklung der Persönlichkeit. Psychotherapie aus der Sicht eines Therapeuten, Frankfurt am Main 1994.

Siebert, Horst: Pädagogischer Konstruktivismus. Lernzentrierte Pädagogik in Schule und Erwachsenenbildung. Beltz 2005.

Sehr gut zu lesende Darstellung der konstruktivistischen Erkenntnistheorie für die pädagogische Praxis in der politischen Bildung.

Ulrich, Susanne: Achtung (+) Toleranz. Wege demokratischer Konfliktregelung. Praxishandbuch für die politische Bildung. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung 2000.

Im Mittelpunkt dieses Handbuchs stehen Übungen, die die Toleranz- und Kommunikationskompetenzen der Teilnehmenden schulen sollen.

Autorinnen und Autoren

Susanne Ulrich

Jahrgang 1961, ist seit 1995 Projektkoordinatorin im Projekt »Erziehung zu Demokratie und Toleranz« am Centrum für angewandte Politikforschung (C·A·P) der Universität München, seit 2003 leitet sie an diesem Institut die Akademie Führung & Kompetenz.

Arbeitsschwerpunkte: Konflikt- und Diversitymanagement, Demokratie- und Toleranz-erziehung, Adaption internationaler und Entwicklung neuer Seminarkonzepte der politischen Bildung, Seminarleitung, Ausbildung von Trainerinnen und Trainern, Evaluation und Qualitätssicherung.

Dr. Martin Hartung

Jahrgang 1965, Sprachwissenschaftler, leitet seit 1998 das Institut für Gesprächsforschung (IGF), das die wissenschaftliche Gesprächsanalyse in Forschung, Lehre und Anwendung in der Praxis vertritt. Als selbständiger Gesprächsanalytiker arbeitet er für Unternehmen und Organisationen im Bereich der Organisations- und Personalentwicklung (Bedarfsanalyse, Konzeptentwicklung, Evaluation, Trainerausbildung) und bietet Gesprächscoaching für Mitarbeiter und Führungskräfte an.

Daniela Arnu

Jahrgang 1968, ist Journalistin und Moderatorin beim Bayerischen Rundfunk. Außerdem betreut sie in der Abteilung Bildungsprojekte des Bayrischen Rundfunks verschiedene Hörprojekte für Kinder und Erwachsene. Sie arbeitet in diesem Rahmen auch für die Stiftung Zuhören. Zudem ist sie in der Lehrerfortbildung tätig.

Gabriele Forchheimer

Jahrgang 1940, seit April 1986 Tätigkeit bei der Münchner Volkshochschule, 1988 bis 2005 Leitung eines Seniorenbildungszentrums der Münchner Volkshochschule; seit Dezember 2005 Rentnerin und Referentin in der Erwachsenenbildung. Mitglied im Arbeitskreis Geragogik der Deutschen Gesellschaft für Gerontologie und Geriatrie.

Silvia Simbeck

Jahrgang 1979, seit 2006 wissenschaftliche Mitarbeiterin der Akademie Führung & Kompetenz am Centrum für angewandte Politikforschung (C·A·P) der Universität München.