

Reflexionen

ein kleiner Streifzug

Frühjahrskonvent 2012

Reflexionen:

Leitsatz: Erst durch die Reflexion wird das Erlebnis zur Erfahrung!

1. Reflexion dient sowohl dem Rückblick, als auch der Vorausschau:

Reflexionen dienen nicht nur dem Rückblick auf das Erlebte, sondern sollen im Sinne einer Nutzung der formulierten Erfahrungen auch auf zukünftige Aufgaben gerichtet sein. Zum einen dienen sie der aktuellen Standortbestimmung, indem gemachte Erlebnisse zu Erkenntnissen formuliert werden. Zum anderen sind sie eine Art Kursbestimmung, in dem die Beteiligten sich im Verlauf überlegen, worauf sie zukünftig achten wollen.

2. Eine Reflexion ist weder Feedback noch Evaluation:

Es geht in der Reflexion nicht darum einen Ablauf, bzw. Aufbau (Spiel, Aktion, ...) zu begründen (z.B. das Spiel war zu lang). Der entscheidende Punkt ist, wie die Gruppe mit der Aufgabe umgegangen ist.

Wenn Reflexion und Feedback miteinander vermischt werden, kann jede Beobachtung auf eine Aufgabe bezogen werden und statt der Gruppe wird z.B. die Spielleitung hauptverantwortlich für den Spielverlauf und den damit einhergehenden Gruppenprozess gemacht.

Genauso lässt sich die Reflexion zur Evaluation abgrenzen. Ziel einer Reflexion ist die Bereicherung der Erfahrung der Beteiligten und nicht der Bewertung von Personen oder Aufgaben. Eine Evaluation birgt immer die Gefahr des Vergleichens – „Letztes Jahr ist das viel besser gelaufen“. Deshalb ist die viel spannendere Frage, wie zufrieden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer selbst mit ihrer Vorgehensweise, bzw. ihrem Ergebnis sind.

3. Rahmenbedingungen:

Reflexion kann nur gelingen, wenn bestimmte Rahmenbedingungen gegeben sind: Dazu zählt zuallererst die Befriedigung aller dinglichen Grundbedürfnisse auf Seiten der Beteiligten. Ein störungsfreier Rahmen ist unabdingbar – es macht keinen Sinn, wenn man ständig abgelenkt ist.

4. Gesprächsrunde:

Um eine Reflexion für die gesamte Gruppe interessant zu gestalten, ist es wichtig, dass alle Anwesenden aktiv beteiligt sind und die Möglichkeit haben, Wortbeiträge und Reaktionen der anderen mitzubekommen.

5. Gesprächsregeln:

Eine Reflexion kann nur in einer angemessenen Atmosphäre gelingen. Diese ist geprägt durch eine entsprechende Redekultur, in der alle Beteiligten sich gegenseitig zuhören und sich mit Respekt und Wertschätzung begegnen. Das bedeutet nicht, dass die Beteiligten sich nicht kritisieren dürfen. Im Gegenteil – die Beteiligten sollen sich untereinander austauschen und sich gegenseitig die Meinung sagen. Aber es ist wichtig, dass sie dies wertschätzend und respektvoll tun. Möglich wird dies durch eine Gesprächskultur, in der die gängigen Feedbackregeln gelten.

Diese lauten in Kurzform:

Sei konkret!

Verallgemeinerungen und Pauschalaussagen verunsichern die anderen und helfen meist nicht weiter. Wörter wie „einige“ oder „manche“ vermitteln nur ein diffuses Bild der eigenen Meinung und dienen nicht der Klärung.

Äußere die subjektiv!

Sprich in der Ichform, sodass klar ist, dass es sich um deine Wahrnehmung, Eindrücke und Beobachtungen handelt! Dadurch wird die Rückmeldung nicht weniger wichtig, erleichtert aber deinem Gegenüber, diese anzunehmen.

Gib sowohl positives als auch negatives Feedback!

Erst aus dem Zusammenspiel wird aus deiner Rückmeldung eine wertvolle Aussage für dein Gegenüber. Die negative Kritik macht deutliche, wo mögliche Lernchancen liegen. Und die positive Kritik vermittelt eine wertschätzende Haltung.

Bleib immer konstruktiv!

Kritik soll konstruktiv, das heißt für den anderen zumindest potenziell nützlich sein. Daher ist es immer sinnvoll, sie mit Ideen, Wünschen oder Anregungen zu verbinden. Ansonsten birgt die Rückmeldung die Gefahr, dass dein Gegenüber „dichtmacht“ oder sich verletzt fühlt und in die Offensive geht.

6. Schutz aller Beteiligten:

Wertschätzung und Respekt stehen an erster Stelle einer Reflexion. Es darf niemand gezwungen werden sich aktiv am Gespräch zu beteiligen, oder einzelne dazu gebracht werden laut ihre Meinung zu äußern. Nur wenn die Beteiligten alleine entscheiden können, bis zu welchem Grad sie sich einbringen, werden sie bereit sein, sich zu öffnen, und sich auf den Prozess einlassen. Dies bedeutet aber nicht, dass die Leitung die Beteiligten nicht direkt ansprechen und nachfragen darf, wenn sie etwas nicht verstanden hat. Die Leitung muss respektieren, wenn Beteiligte bewusst Fragen umgehen oder trotz eindeutiger Einladung bestimmte Dinge nicht anspricht.

Wenn innerhalb einer Gruppe ein Thema besprochen wird, das die Beteiligten emotional berührt, ist es wichtig, dass die Beteiligten auch genügend Zeit haben, sich darüber auszutauschen und nicht mit Äußerungen, die im Raum stehen, alleingelassen werden.

7. Inhalte und Themen einer Reflexion:

Prinzipiell macht eine Reflexion nur Sinn, wenn ihr ein Thema zugrunde liegt über welches gesprochen wird. Dabei können diese Themen sehr unterschiedlicher Natur sein.

Aus einem Prozess / Spiel / einer Aktion resultierende Themen können z. B. sein:

- Kooperation – Wie arbeiten die Beteiligten zusammen?
- Gemeinschaft – Wie wird mit Fehlern umgegangen?
- Wahrnehmung – Wie nehmen die Beteiligten die Bedürfnisse der anderen wahr?
- Hilfe – Wie gut können die Beteiligten Hilfe annehmen bzw. wie bereit sind sie andere zu unterstützen?
- Planung – Wie geht die Gruppe an herausfordernde Aufgaben heran?
- Koordination – Wie waren die Aufgaben verteilt?
- Initiative – Wer übernimmt Verantwortung?
- Konflikte – Wie wird mit Meinungsverschiedenheiten umgegangen?
- Leistung – Wie wichtig ist Erfolg?
- Individuum und Gruppe – Wie werden die Interessen der Einzelnen berücksichtigt?
- Leitung – Wie definiert die Gruppe Leitung?
- Entscheidungsfindung – Nach welchen Kriterien und in welchem Verfahren werden Entscheidungen getroffen?

- Vertrauen – Inwieweit sind die Beteiligten bereit, ein subjektives Risiko einzugehen?
- Kommunikation – Wie reden die Beteiligten miteinander?
- Rollen – Wer übernimmt oder wer bekommt welche Rolle?
- Grenzen – Wann wird eine Aktion oder ein Versuch von einer Gruppe abgebrochen?
- Motivation – Was braucht der Einzelne, um motiviert in der Gruppe zu arbeiten?

Wichtig zu wissen ist, welches Thema gerade im Vordergrund steht. Es macht natürlich keinen Sinn alle oben benannten Themen in einer Reflexion zu behandeln. Wenn sich die Leitung unsicher ist, kann sie die Gruppe auch fragen. Was ist Eurer Meinung nach gerade Thema in der Gruppe? Was ist Euch aufgefallen? Worum ging es in der Aktion, dem Spiel, dem Prozess?

Die Richtungsentscheidung ist wichtig, um in der Reflexion die nötige Tiefe zu ermöglichen, da es unrealistisch ist, sich in der Gesprächsrunde mit mehreren Themen gleichzeitig intensiv zu beschäftigen. Ohne einen klaren Fokus bekommt die Reflexion außerdem etwas Beliebiges und es entsteht schnell der Eindruck, die Leitung würde wahllos in den möglichen Themenfeldern „herumstochern“ und hätte selbst keine klare Vorstellung von dem Verlauf des weiteren Gesprächs.

8. Reflexionsfragen:

Fragen sollen immer so formuliert sein, dass sie die Anwesenden zum Nachdenken anregen und ihnen eine große Bandbreite an Möglichkeiten zum Antworten bieten. ;öglich wird dies durch Fragen, die mit was, wie oder warum beginnen. So genannte offene Fragen überlassen es dem Gefragten, in welche Richtung das Gespräch gehen wird. Die Leitung offenbart ihr Interesse an den individuellen Wahrnehmungen der Beteiligten und gibt der Reflexion einen Fokus, ohne die Richtung zu bestimmen.

Ganz deutlich wird der Einsatz von offenen Fragen an dem Redeanteil von Gruppe und Leitung. Wenn die Leitung zu viele Fragen stellt, auf die die Beteiligten nur mit Ja, Nein oder einer konkreten Antwort reagieren können oder müssen, bleibt der Gesprächsimpuls ständig aufseiten der Leitung und die Beteiligten haben nur einen geringen Anteil an der Reflexion.

9. Die Phasen einer Reflexion:

Generell lassen sich alle Reflexionen in vier Phasen unterteilen:

1. Beobachtung der Fakten
2. Ausdruck von Gefühlen
3. Analyse der Zusammenhänge
4. Auseinandersetzung mit Zukunftsperspektiven/Transfermöglichkeiten

Die Strukturierung hilft der Leitung, der Reflexion einen roten Faden zu geben, und ermöglicht es den Beteiligten, selbständig Lernchancen aus dem Geschehenen zu ziehen und persönliche Erkenntnisse zu formulieren.

9.1. Beobachtung von Fakten

Was ist passiert? Welche Aufgabe hatte welches Gruppenmitglied? Wann hat wer mit was begonnen? Welche gemeinsamen Lösungsansätze gab es? Wer hat diese wann eingebracht?

All dies sind Fragen, die sich auf die vermeintlichen Fakten und Tatsachen innerhalb der Aktion, dem Spiel, dem Prozess beziehen. Sie sind alle recht einfach zu beantworten und eignen sich daher gut als Einstieg in eine Reflexion.

9.2. Ausdruck von Gefühlen

In dieser Phase können sich die Beteiligten darüber austauschen, wie sie die Aktion, das Spiel, den Prozess oder die Gruppe erlebt haben. Es geht nicht mehr um die „objektiven“ Tatsachen, sondern um die „subjektiven“ Empfindungen und Wahrnehmungen der Beteiligten. Diese werden angeregt, sich über ihre persönlichen Gefühle klar zu werden und diese innerhalb der Gruppe auszudrücken.

9.3. Analyse von Zusammenhängen

Anschließend werden die gesammelten Beiträge der ersten beiden Phasen miteinander verknüpft und in Beziehung zueinander gesetzt.

Warum hat in dieser Situation niemand gesagt, dass er unzufrieden ist?

Wie bewertet ihr die Zusammenarbeit im Nachhinein?

Wieso hast du dich in der Situation so verhalten?

Durch die Verbindung von „objektivem“ und „subjektivem“ Erleben werden die Zusammenhänge der individuellen Wahrnehmungen und Handlungen deutlich. Die einzelnen Personen können die verschiedenen

Verhaltensweisen nachvollziehen und erkennen, welche Automatismen sich auf welche Weise ergeben haben.

Wichtig hierbei ist es, die in Punkt 6 beschriebenen Aspekte im Blick zu haben. Einzelne Beteiligte dürfen sich nicht genötigt fühlen, Fragen zu beantworten, zu denen sie aufgrund ihrer Vorgeschichte oder ihrer Funktion in der Gruppe lieber nichts sagen möchten. Bleiben die formulierten Gefühle in der zweiten Phase der Reflexion schon sehr oberflächlich und einheitlich, wird auch in die Analyse dieser Phase sehr allgemein verlaufen und bedeuten, dass die Reflexion an diesem Punkt endet.

9.4. Auseinandersetzung mit Zukunftsperspektiven/Transfermöglichkeiten
Bis zu diesem Punkt bezog sich die Reflexion ausschließlich auf das Geschehen und die internen Zusammenhänge beim Spiel, der Aktion, dem Prozess. Konnte die Gruppe für sich Verbindungen zwischen den Handlungsmustern erkennen, kann es spannend sein, einen Bogen zum Alltag der Gruppe oder des Einzelnen zu schlagen.

Ein solcher Bezug kann spannend sein und der Reflexion eine besondere Tiefe geben und ermöglicht es den Beteiligten Zusammenhänge zu entdecken, die weit über die Aktion, das Spiel, den Prozess hinaus gehen. Darüber hinaus geht es in dieser Phase vornehmlich um eine Übertragung der Erkenntnisse auf zukünftige Situationen.

Welche Erkenntnis ziehst du aus dem Erlebten?

Was würdest du das nächste Mal anders machen?

Was ist euch wichtig für die weitere Zusammenarbeit?

Worauf wollt ihr im weiteren Verlauf achten?

All dies sind Fragen, die sich auf die Formulierung von Erkenntnissen beziehen und der Gruppe helfen, das Gelernte zu verallgemeinern und auf andere Situationen und Geschehnisse zu übertragen. Diese Übertragung bildet den Abschluss der Reflexion und ist gleichzeitig die Grundlage für die weiteren Aufgaben.

Zusammenfassung:

- Reflexionen sind Angebote. Wie tief und intensiv sie gehen, entscheidet die Gruppe.
- Reflexionen müssen sich an den Wünschen und Bedürfnissen der Beteiligten orientieren, um von diesen als sinnvoll erlebt zu werden.
- Reflexionen können auch nett sein. Einfaches Fragen wie „Wie war es für dich?“ oder „Hat es dir Spaß gemacht?“ sind Teil einer gelungenen Reflexion.
- Beteiligte wollen gefragt werden. Erst indem man auf Zwischentöne achtet und gegebenenfalls nachhakt, gewinnt die Reflexion an Tiefe.
- Die Fragen ergeben sich aus dem Verlauf. Ist nicht viel passiert, gibt es nicht viel zu reflektieren.
- Reflexionen brauchen einen klaren Fokus auf ein bestimmtes Thema. Ansonsten wirken sie beliebig und oberflächlich.
- Erst wenn allen klar ist, was und wie etwas passiert ist, sind alle Beteiligten in der Lage, die möglichen Hintergründe und Zusammenhänge des Verlaufs zu erkennen und zu verstehen.
- Reflexionsrunden müssen vielfältig sein, um dauerhaft interessant zu bleiben.

Quelle: Abenteuer Spiel 2 – Eine Sammlung kooperativer Abenteuerspiele (Seite 129 bis 151) von Christoph Sonntag. Ziel Verlag – Gelbe Reihe: Praktische Erlebnispädagogik