

Reflexions-Tool: Die eigene Moderationskompetenz steigern

Wie im BLOG „**Moderationskompetenz für Scrum Master und agile Coaches**“ auf unserer Website dargestellt, umfasst die Moderation von agilen Events vielfältige Aspekte. Steigern Sie systematisch Ihre Fähigkeiten und gehen Sie auch auf dem eigenen Lernweg *agil* vor:

Schauen Sie *respektvoll* auf das, was Ihnen gelungen ist. Wagen Sie mutig kleine *Experimente* und lernen daraus nach dem Motto ‚*fail fast and learn quick*‘. Gehen Sie Ihre Entwicklung in kurzen *Iterationen* mit definierten *Schwerpunkten* und reflektieren Sie die durchgeführten Moderationen nach dem Schema ‚*inspect and adapt*‘.

Für Ihre eigene Nachreflexion und den Lernerfolg hier ein paar TIPPS:

Die (Selbst-) Wahrnehmung steigern

Die hohe Kunst der Moderation beruht darauf, neben den sichtbaren, expliziten Themen die unsichtbaren, impliziten Themen wahrzunehmen. Nehmen Sie während der Moderation immer wieder die „Hubschrauber-Perspektive“ ein und blicken Sie aus der Metaebene auf das Teamgespräch:

- Wer greift von wem Inhalte auf? Koalitionen? Gegner? BEZIEHUNGSEBENE
- Wer zeigt sich mit seinen/ihren Bedürfnissen und Sichtweisen in ICH-Botschaften?
Wer abstahiert oder wertet mit pauschalen Urteilen? PERSONEBENE
- Welche Gefühle entdecken Sie bei sich selber als handlungsleitende Motive für Ihre Interventionen???

Visualisieren und Moderationsmethoden nutzen

Eine der einfachsten Hilfen für einen konstruktiven Gesprächsprozess ist die Visualisierung. Ein Bild sagt oft mehr als 1000 Worte und es focussiert die Aufmerksamkeit aller auf ein Thema. Erweitern Sie ihre Methodenkompetenz mit jeder Vorbereitung. Flipcharts und Pin-Wände genauso wie Kanban-Boards tragen mehr zu einem lebendigen und kreativen Austausch bei als eine Beamerpräsentation.

Moderationsmethoden haben im Blick auf die Gruppendynamik einen starken egalitären Effekt: Stille wie dominante Gruppenmitglieder schreiben ihre Ideen auf Moderationskarten oder Post it's und präsentieren diese.

Beschäftigen Sie sich mit Kommunikation

Der größte Unterschied zwischen Mensch und Tier liegt darin, dass Menschen aufgrund einer hoch differenzierten Sprache starke Kooperationen pflegen können – zumindest theoretisch. In der Praxis fallen wir oft genug in archaische Kommunikationsmuster zurück, die mehr der eigenen Verteidigung als dem konstruktiven Austausch dienen.

Beschäftigen Sie sich – auch während der Moderation – immer wieder mit der Sprache und ihrer Wirkung. Hilfreich können z.B. Modelle wie das „Nachrichten-Quadrat“ von F. Schulz von Thun, „Transaktionsanalyse“, „Themenzentrierte Interaktion“ sein oder Seminare zum Thema Konfliktmanagement.

Die Gruppendynamik transparent machen

Insbesondere in Retrospektiven geht es ja nicht nur um die Sachebene, sondern um das Team, die Zusammenarbeit, die Beziehungen und die Atmosphäre. Reflektieren Sie jede Moderation nach den im BLOG beschriebenen drei gruppendynamischen Grundthemen *Zugehörigkeit – Macht – Sympathie*. Bereiten Sie sich auf die nächste Besprechung vor und überlegen, wie Sie beobachtetes Verhalten und seine Auswirkungen ohne Wertungen für die Teilnehmer beschreiben können. Verkünden Sie keine Wahrheiten sondern stellen Sie Fragen zu dem Beobachteten.

Die eigenen Entscheidungsmuster hinterfragen

Als Moderatorin begleiten Sie das Team im Prozess der Entscheidungsfindung. Dabei greifen Sie vermutlich instinktiv zurück auf biografisch gewachsene Muster. Was halten wir für „gerecht“? Welche Prozesse sind zielführend? Welche Rolle spielen Kopf und Bauch? Hinterfragen Sie ihre eigenen Entscheidungsmuster. Lernen Sie unterschiedliche Methoden der Entscheidungsfindung kennen. Wenden Sie diese situativ an.

Lösungsorientiert denken, konkrete Aktionen planen

In welchem Kulturkreis sind Sie sozialisiert? „Typisch deutsch“ (klar, das ist ein Klischee) ist die Problemorientierung. Und die hat ja auch ihre guten Seiten: Wir analysieren Probleme erst und wollen sie im Detail verstehen, bevor wir uns mit der Lösung beschäftigen. Ein guter Moderator differenziert nicht das Problem, sondern fängt beim Kundennutzen an. Befassen Sie sich mit „Design Thinking“. Focussieren Sie den Blick der Teammitglieder auf die Wertschöpfung, das ‚Why‘. Seien Sie mutig und ermutigen Sie das Team, sich auf Simulationen und Experimente einzulassen. Begleiten Sie iterative und inkrementelle Prozesse.

Holen Sie sich einen Sparringpartner für Feedback

Lernen geht am Leichtesten mit einem Gegenüber. Fragen Sie sich, wer im Kreis der Kollegen*innen für Sie ein Partner für kritisch-würdigendes Feedback sein könnte. Dabei kann es um eine schnelle Rückmeldung unmittelbar nach einer Moderation gehen. Aber auch um ein professionelles Coaching durch einen externen Begleiter.

Präsenzseminare im Bereich Moderation, Kommunikation oder Konfliktmanagement sind ein guter Weg, die eigene Kompetenz auszubauen und dabei die Motivation für die Rolle „Moderator*in“ zu fördern.