

Reflecting Teams

Kurze Beschreibung der Methode

Die Methode des „Reflecting Teams“ kommt aus der systemischen Therapie und wird zunehmend im Ausbildungs- und Evaluationszusammenhang angewandt. Ziel ist es, einen Freiraum für die Entwicklung vielfältiger Perspektiven und angemessener Ideen und Lösungsmöglichkeiten zu schaffen, in dem die Integrität der Schüler/Kunden/Klienten gewahrt bleibt und das Annehmen von Vorschlägen erleichtert wird. Dazu begeben sich die beteiligten Systeme (Ratsuchende und Beratende, Beobachtende) in einen gemeinsamen Prozess von abwechselnd gerichteter und ungerichteter Kommunikation. Praktisch nehmen hierbei drei bis vier Mitglieder eines pädagogischen oder therapeutischen Teams eine reflektierende Position ein. Sie verfolgen z.B. das Beratungsgespräch (gerichtete Kommunikation) zwischen einem Therapeuten und einer ratsuchenden Familie entweder durch einen Einwegspiegel aus einem Nachbarraum (klassisches Setting) oder indem sie direkt mit im Raum sitzen. Sie beteiligen sich nicht aktiv am Gespräch, hören jedoch aufmerksam zu. Nach einer gewissen Zeit werden die Positionen gewechselt. Die Mitglieder des Reflecting Teams denken jetzt laut über den von ihnen beobachteten Gesprächsprozess nach (ungerichtete Kommunikation). Sie führen einen „Metalog“, also ein Gespräch über das Gespräch. Das vorher beobachtete System hört nun seinerseits zu. Diese Methode lässt sich auch sehr gut bei der kontinuierlichen Beobachtung von Lehr- und Lernprozessen einsetzen. Mit Reflecting Teams kann das Feedback und die Qualität des Lehrens und Lernens deutlich verbessert werden.

Darstellung der Methode

Das Reflektierende Team ist eine Methode, deren Ursprung in der systemischen Therapie liegt. Mit leichten Modifikationen ist es jedoch eine Methode, die in pädagogischen Lehr- und Lernprozessen sinnvoll eingesetzt werden kann. Um die Methode verständlich darzustellen, wird hier zunächst der klassische Ablauf des Reflektierenden Teams in der Therapie dargestellt. Konkrete Möglichkeiten des Einsatzes der Methode innerhalb pädagogischer Situationen stellt das Kapitel Praxisbeispiele dar.

Ablauf:

- Die Ratsuchenden werden von einem Berater interviewt (Interviewsystem). Das Reflektierende Team (meistens drei Personen) sitzt in der Regel mit im Raum. Es greift nicht in das Interview ein, sondern hört schweigend zu. Das Interview-Team bittet nach einiger Zeit das Reflektierende Team um seine Ideen.
- Nun teilen die Teammitglieder sich gegenseitig ihre Wahrnehmungen, Beobachtungen, Fragen mit. Sie nehmen währenddessen keinerlei Kontakt (auch keinen Blickkontakt) mit dem Interview-Team auf. Dieses Vorgehen ermöglicht es den Mitgliedern des Interview-Systems (Klienten plus Berater), während des Zuhörens die Sichtweisen der Teammitglieder auf sich wirken zu lassen und zunächst für sich selbst damit umzugehen.
- Nachdem das Reflektierende Team geendet hat, sprechen die Mitglieder des Interview-Systems über ihre Einfälle zu den Reflexionen. Sie führen also „eine Konversation über die Konversation des Reflektierenden Teams über die Konversation des Interview-Systems“ (ebd., 56).

Der Interviewer kann um die Ideen des Reflektierenden Teams bitten – das Reflektierende Team kann aber auch von sich aus sagen, dass es mitteilenswerte Ideen hat. In diesem Fall entscheiden der Interviewer und seine Gesprächspartner, ob sie etwas hören wollen bzw. wann. Das Reflektierende Team redet meist fünf bis zehn Minuten, manchmal länger. Es wird dabei normalerweise nicht vom Interview-System unterbrochen. Anschliessend redet wieder das Interview-System und das Reflektierende Team hört zu.

Der Interviewer stellt zum Schluss folgende Fragen: Was war wichtig? Was hätte besser nicht gesagt werden sollen? Was hat gefehlt?



Grundstruktur:

Interview-System ► Familie oder ähnliches + Berater/in	Beobachtendes System ► reflektierendes Team (2-4 Personen)
Interview/Gespräch (gerichtete Kommunikation)	
Therapeutin stellt angemessen ungewöhnliche Fragen Generiert so Informationen Und gibt jedem Familienmitglied Gelegenheit seine Sicht der Dinge zu beschreiben	Schaut zu, macht sich Notizen Hört Überlegungen, Entwürfen und Deutungen der Familie sorgfältig zu, ohne sofort Stellung nehmen zu müssen.
	„Metalog“/ Reflexion, (Ungerichtete Kommunikation)
Das Ratsuchende System schaut zu. Es hat die Freiheit, die Ideen des RT anzunehmen, zu verwerfen oder gar nicht erst hin- und anzuhören	Regeln für das RT: Sorgfältig zuhören, „Zu sich selbst sprechen“, nicht zum ratsuchenden System. Vorsichtig, suchend, fragend, konjunktivisch, „sowohl – als-auch-“ statt „entweder-oder-Logik“. Abweichende Meinungen als Bereicherung, nicht als Infragestellung der eigenen Position. Vor wertschätzendem Kontext auch konfrontativ drastische Äußerungen.
Reflexion der Reflexion (gerichtete Kommunikation)	
Die Therapeutin sorgt dafür, dass jede/r aus dem ratsuchenden System auf das Team reagieren kann. Es bieten sich dazu folgende Fragen an: <i>Gibt es in dem, was Sie gehört haben , etwas, wozu Sie etwas sagen möchten?</i> <i>Gab es etwas, dem Sie gar nicht zustimmen konnten, worüber besser nicht gesprochen worden wäre?</i> <i>Gibt es etwas, was Ihnen gefehlt hat?</i>	
Abschließend wird über die Wünsche in Bezug auf die Zukunft gesprochen	

Regeln im Reflecting Team (RT):

- Solange das Reflektierende Team zuhört, unterbricht es den Interviewer nicht.
- Während des Zuhörens sammelt jedes Teammitglied seine Gedanken u. Ideen zunächst für sich.
- Während der Reflexion tauscht das RT seine Gedanken ausschliesslich untereinander aus. Es nimmt keinen Kontakt zum Interviewsystem auf, auch keinen Blickkontakt.
- Bei der Reflexion der Gedanken geht es um die Vielfalt möglicher Sichtweisen, nicht um die beste Idee: „Sowohl ... als auch“ statt „entweder ... oder“.
- Die Wertschätzung der Ratsuchenden steht im Vordergrund.
- Fragen sollten vorsichtig und im Konjunktiv formuliert werden, z.B. „Könnte es sein, dass...?“
- Auch nonverbale Muster sollten zur Sprache gebracht werden.
- Die geäußerten Ideen sollten zum Nachdenken anregen, müssen aber noch nachvollziehbar und anwendbar für den Kunden sein, also „angemessen ungewöhnlich“.
- Es werden keine Themen angesprochen, die eine/r der Ratsuchenden nicht angesprochen haben möchte.
- Es wird nur über das gesprochen, was im direkten Zusammenhang mit dem Interview steht.
- Es werden keine instruierenden Ratschläge gegeben.

Das Iterative Reflecting Team nach Dahm und Be (Dahm, Michael und Siang Be, 2000):

In der Supervision gilt es oft, zuerst das Problem oder das Anliegen, um das es gehen soll, zu umgrenzen, genau zu begreifen und in Worte zu fassen. Dazu dient die Methode des Iterativen Reflecting Team. Hier tritt das RT häufiger und in kürzeren Abständen in Aktion als im klassischen Setting und der Ratsuchende selbst lenkt den Prozess. Er tut dies unter den Leitfragen: „Was von dem Gehörten geht in die gewünschte Richtung?“ und „Worüber sollte das Team jetzt sprechen, so dass es weiterhin in die gewünschte Richtung geht?“ (ebd., 68). Die Beraterin fungiert als Prozessmoderatorin, die auf die Einhal-



tung der Regeln achtet und im Reflecting Team mit Fragen wie: „Was haben sie spontan für Ideen, Phantasien oder Gedanken, von denen Sie meinen, dass sie für Person X hilfreich sind“ (ebd.) den Prozess anregt. Der Beratungsprozess geht in Phasen vor sich:

1. (3-4 min): Beraterin und Ratsuchender sprechen über das Anliegen, während das RT zuhört.
2. (5-7 min): Beraterin und RT sprechen über das Anliegen des Ratsuchenden. Der Ratsuchende hört zu und wendet sich dabei körperlich ab.
3. (bis zu 5 min): Anhand der oben genannten Leitfragen sprechen Beraterin und Ratsuchender über das soeben Gehörte. Danach geht es mit Phase 2 weiter.

Auf diese Weise wird eine ständige Rückkoppelung durchgeführt, die durch die Vielzahl verschiedener Betrachtungs- und Reflexionsebenen navigiert und zu einem genauen Verstehen und dann zur Formulierung einer klaren Frage oder eines umgrenzten Ziels führt.

Die Regeln des IRT sind:

- Strikte Trennung von Zuhören und Sprechen, kein Blickkontakt zwischen Ratsuchendem und RT während der Beratungsphasen
- Wohlwollende/wertschätzende Haltung
- Navigation durch den Ratsuchenden („Der Kunde bestimmt, wohin die Reise gehen soll“)
- Freiheit des Reflecting Team („Die Teammitglieder können ungehindert ihrem spontanen Einfallsreichtum folgen“)
- Abschlussevaluation („Ist das Ziel erreicht?“)

Die Methode des Iterativen Reflecting Team ist geeignet für Teamgespräche, Kollegensupervision, in Projektgruppen und Entwicklungsteams. Voraussetzung ist eine genügend grosse Gruppe.

Reflexion der Methode

1. Methodenkompetenz: Das Reflecting Team ist eine Methode, die im Rahmen der systemischen Beratung entwickelt worden ist. Dies sollte auch beim Einsatz der Methode beachtet werden, so dass zumindest grundlegende Kenntnisse bezüglich systemtheoretischer Ansätze für einen kompetenten Einsatz der Methode wichtig sind. Neben diesen Kenntnissen ist der grundlegende Ansatz des Dialoges für das Reflecting Team zu beachten. Die Rückmeldung, die das Reflecting Team in verschiedenen Situationen gibt, sieht nicht vor, dass die einzelnen Teilnehmer lediglich nacheinander ihre einzelne Position darstellen. Vielmehr soll im Reflecting Team ein Dialog entstehen und die Perspektiven der einzelnen Teilnehmer sollen dadurch weiterentwickelt werden. Grundlage und Ziel des Reflecting Team ist es, eine veränderte Interaktionskultur entstehen zu lassen. Dies ist auch ein zentrales Anliegen der konstruktivistischen Didaktik, in der der kontinuierliche Einsatz von Reflecting Teams mit der Erwartung verknüpft wird, dass sich dadurch die Lernkultur erheblich verbessern lässt. Kubesch (2002, 94f.) nennt dazu in ihrem Aufsatz verschiedene Grundsätze des Reflecting Teams, von denen hier zwei wichtige als Ausdruck der angestrebten Methodenkompetenz vorgestellt werden sollen:

a) *Respektvoller Umgang miteinander*

Ein Reflektierendes Team kann bei falschem Einsatz der Methode leicht dazu ausufern, dass „kluge Ratschläge“ gegeben werden, am Ratsuchenden „herumgenörgelt“ wird oder ausufernde Monologe geführt werden. Um diese zu verhindern, ist ein respektvoller Umgang miteinander notwendig. Dieser kann dadurch bewirkt werden, dass die Teilnehmer des Reflecting Teams sich auf den Boden folgender Erkenntnis stellen:

- alle Wahrnehmungen sind subjektiv
- ein Individuum ist fähig, zur Lösung von Problemen eigene Ressourcen zu aktivieren
- der Betroffene ist der Experte für seine eigene Lösung
- eigene Ideen sind für die Lösungen anderer nicht immer brauchbar
- Menschen sind eher zu Veränderungen bereit, wenn ihre Persönlichkeit gewürdigt wird



b) *Subjektivität der menschlichen Wahrnehmung evident werden lassen*

Durch unterschiedliche Mitglieder des Reflecting Team ist es möglich, verschiedene Sichtweisen des Problems sichtbar werden zu lassen. Durch verschiedene Perspektiven können mögliche Ursachen und Lösungen aus vielen verschiedenen Richtungen diskutiert werden. Dies soll dem Ratsuchenden dazu verhelfen, seinen Horizont zu erweitern und weitere Blickwinkel auf das Problem werfen zu können. Es ist also nicht die Aufgabe des Reflecting Teams nach einer Lösung von aussen zu suchen, sondern Möglichkeiten darzustellen.

2. Methodenvielfalt: Das Reflecting Team ist nicht nur geeignet, um an Kommunikationsprobleme oder anderen Schwierigkeiten in Gruppenprozessen und anderen pädagogischen Situationen heranzugehen, sondern es kann auch helfen, die herkömmliche Lehr- und Lernarbeit reflektierend zu begleiten. Im Rahmen eines ausgewogenen Unterrichts ist es aber sinnvoll, den Fokus nicht nur auf den inhaltlichen Aspekt des Unterrichts zu richten, sondern auch die Beziehungsebene zu reflektieren. Das Reflecting Team bietet hierzu einen besonders geeigneten und bei professionellem Einsatz auch sehr hilfreichen Ansatz. Dies gelingt besonders dann, wenn der Blick dabei nicht einseitig auf die Inhalts- oder Beziehungsebene einer pädagogischen Situation gerichtet wird, sondern beide Seiten in die Reflexion einer Situation mit eingeschlossen werden können.
3. Methodeninterdependenz: Grundsätzlich besteht beim Reflecting Team als Feedbackmethode eine Interdependenz zu jeglichen anderen pädagogischen Methoden. Mithilfe des Reflecting Teams können diese reflektiert werden und auf ihren sinnvollen Einsatz hin überprüft werden. Dies gilt insbesondere für alle grösseren und handlungsorientierten Methoden. Im Rahmen der Evaluation und Supervision von Unterricht sind Reflecting Teams ein notwendiger Grundbestandteil der Erhebung.

aus: http://www.uni-koeln.de/hf/konstrukt/didaktik/reflecting/frameset_reflecting.html

