

Neuordnung

Diese Gesprächsmethode bietet eine neue Sichtweise auf eine Problembearbeitung bei den TeilnehmerInnen.

Geeignet für die Arbeit im Plenum.

Verlauf: Das Grundanliegen dieser Prozedur ist, die Spannung zwischen historisch gewachsenen und der für die Zukunft wünschbaren Organisation bewusst zu machen. Dabei geht man von ganz konkreten Geschehnissen und Tatbeständen in der Organisation aus und analysiert sie, bis deutlich wird, welches Gedankensystem in der bestehenden Situation (meist implizit, unausgesprochen) als Realität gewirkt hat. Erst wenn das aus der Vergangenheit stammende, implizite Grundsatzsystem sichtbar geworden ist, kann eine grundlegende Veränderung von Strukturen, Rollen, Arbeitsweisen usw. erfolgen, die neue Konzeptionen ermöglichen.

Im Verlauf der Methode werden unterschiedliche Arbeitsschritte durchgeführt. Deshalb stellt das Moderatorenteam auf einer Tafel den gesamten Prozess dar.

Im ersten Schritt wird der Ist-Wert ermittelt. Die Gruppe beschreibt gemeinsam, wie bestimmte Abläufe faktisch aussehen. Wo stehen wir gerade? Was ist das Problem? Wie ist das Problem objektiv zu beschreiben?

Der zweite Schritt der Prozedur setzt sich nun mit den Rollen der bei diesem Geschehen betroffenen Personen auseinander. Was haben die TeilnehmerInnen mit der Problemlage zu tun? Was hat das Moderatorenteam mit der Problemlage zu tun? Es geht also um die Ermittlung der subjektiven Einschätzung zum Problemfall.

Im dritten Schritt versucht man herauszufinden, welche unausgesprochenen Grundsätze das Verfahren einerseits und die Rollen- und Verantwortungsteilung andererseits bestimmen. Dabei führt das Verbinden des Ist-Wertes und der subjektiven Einstellung zu einer distanzierten Sichtweise. Die Grundfrage lautet demnach: Wie stehen der Problemfall und die subjektive Einstellung zueinander?

Im vierten Schritt geht es an die Lösungsansätze. Hier wird die Frage gestellt, inwiefern dies alles entweder zur Zufriedenheit verläuft oder aber veränderungsbedürftig ist. Welche Lösungsmöglichkeiten gibt es? Von welchen Grundregeln, Prinzipien oder Werten wollen wir bei der Gestaltung des Beurteilungssystems in Zukunft ausgehen?

Im letzten Schritt versucht man sich ein Bild zu machen, wie der konkrete Ablauf gestaltet werden könnte. Dabei werden verschiedene Alternativen besprochen, um Ansätze für eine Konkretisierung zu finden.

Material: Tafel/Stellwand/Flipchart, Stifte

Kommentar: Mit Hilfe dieser Methode werden die TeilnehmerInnen unweigerlich mit einer objektiven Sichtweise einer Problemsituation konfrontiert. Das schafft neue Einsichten, die eine positive Zukunftsplanung begünstigen. Als groben Zeitrahmen sollten für die Methode ca. 60 Minuten veranschlagt werden.

frei nach V.i.S.d.P. 2001 Landesinstitut für Schule und Weiterbildung, Soest