



Meinungsverschiedenheiten



ARBEITSHILFE
von Hailka Proske
www.filmwerk.de



MEINUNGSVERSCHIEDENHEITEN

Eine DVD mit dem Recht zur nichtgewerblichen öffentlichen Vorführung erhalten Sie [hier](#):

Deutschland 2014

5 Min., Kurzspielfilm,

Buch, Schnitt und Regie: Jannick Seeber

Kamera: Christoph Neugebauer

Produktion: Kunsthochschule Kassel

Producer: Jan Riesenbeck

Darsteller(innen): Herwig Lucas, Alina Rank, Ruben Zumstrull, Tim Tölke

ZUR AUTORIN

Hailka Prose, seit 1998 freie Beraterin, Trainerin und Coach für Kommunikation, Selbstmanagement und Führung.

www.hailka-prose.de/

GLIEDERUNG

Inhalt/Kapitel	S. 02
Die Aussage des Films – Interpretation	S. 03
Einsatzmöglichkeiten	S. 03
Links und Literatur (Stand: 01.02.2016)	S. 03
Weitere Filme zum Thema beim kfw	S. 04
Überblick M01 - M11	S. 04
M01-M11	S. 05-23

INHALT/KAPITEL

Der Film *Meinungsverschiedenheiten* lässt sich inhaltlich in vier Kapitel einteilen:

KAP. 1 – (00:00-00:38) STECKEN GEBLIEBEN

Hinführung: Ort: Gerichtssaal – offenbar die „Vernehmung“ der drei Akteure zu den Beschädigungen im Fahrstuhl. Man sieht im Wechsel die drei Sprecher (jüngerer Mann, älterer Mann, Frau), die jeweils aus ihrer Sicht die Situation schildern, wie sie zusammen im Fahrstuhl eines Bürogebäudes stecken geblieben waren.

KAP. 2 – (00:39-01:52) WARTEZEIT

Hier beginnt nun die Schilderung, WIE die drei die Situation im Fahrstuhl wahrgenommen haben und damit umgegangen sind – jedoch hört man sofort heraus, dass jeder die Situation sowie die Gefühle der anderen völlig unterschiedlich wahrgenommen hat.

KAP. 3 – (01:53-04:22) DIE DACHLUKE

Die geschilderte Situation spitzt sich zu, als einer der drei – oder sind es doch alle drei (?) auf die Idee kommen, eine Luke zum Dach des Fahrstuhls zu öffnen. Dies stellt sich als schwieriger dar, als anfangs gedacht. Deswegen endet der Versuch auch damit, dass die Deckenbeleuchtung abgerissen wird und sie alle im Dunkeln stehen. Allerdings ist kurz darauf der Spuk vorbei – der Fahrstuhl fährt wieder los und sie werden im 1. Stock von Technikern aus dem Fahrstuhl „befreit“.

KAP. 4 – (04:23-04:45) DER UNSICHTBARE DRITTE MANN

Die Pointe: Eine vierte Person erscheint im Bild (= Gerichtssaal) und sagt: „Die waren eh alle ziemlich verplant. Dass ich die ganze Zeit dabei gewesen bin, das haben die, glaube ich, nicht mal mitbekommen.“

DIE AUSSAGE DES FILMS – INTERPRETATION

Der Film veranschaulicht, dass jeder Mensch seine eigene „Wirklichkeit“ hat bzw. konstruiert. Obwohl alle drei bzw. vier Personen dieselbe Situation durchlebt haben, hat jeder seine ganz individuelle Sicht über den Verlauf der Geschehnisse. Dies ist typisch für nahezu alle Kommunikations- und Interaktionssituationen. Keiner von uns ist davor gefeit. Jeder hat seine eigene Sicht und Wahrheit, interpretiert und bewertet dementsprechend.

Die Gefahr dabei: Meist gibt es mehrere verschiedene Interpretationsmöglichkeiten zu ein und derselben Situation oder Verhaltensweise. Wenn wir „falsch“ interpretieren (und die Wahrscheinlichkeit ist relativ hoch, dass wir dies tun), dann entstehen daraus sehr leicht Missverständnisse oder sogar Konflikte.

EINSATZMÖGLICHKEITEN

Einsatzalter: ab 12 Jahren

Der Film *Meinungsverschiedenheiten* lässt sich in der Schule und Jugendarbeit einsetzen, in der Erwachsenenbildung und der beruflichen Fortbildung von Mitarbeiter(inne)n sowie in Managementtrainings. Er bietet einen idealen Einstieg in die Behandlung von Themen wie:

- Wahrnehmung – Interpretation – Bewertung
- Vier Botschaften einer Nachricht
- Konstruktion und Wahrheit

Er zeigt auf, wie verschiedene Personen ein und dieselbe Situation unterschiedlich wahrnehmen, interpretieren und bewerten.

Der Film bietet eine gute Grundlage, das eigene Interpretationsverhalten zu überprüfen, um den Ursachen von Kommunikations- und Beziehungsstörungen auf die Spur zu kommen.

LINKS UND LITERATUR (AUSWAHL: STAND: 01.02.2016)

Marshall Rosenberg - Gewaltfreie Kommunikation (gfk):

<http://arbeitsblaetter.stangl-taller.at/KOMMUNIKATION/gewaltfreie-kommunikation-rosenberg.shtml>

<http://gfk-training.com/wp-content/uploads/2011/04/ef-skript-1.1.pdf>

<http://rette-sich-wer-kann.com/wp-content/uploads/2009/04/gewaltfrei.pdf>

Friedemann Schulz von Thun – Miteinander reden:

<http://arbeitsblaetter.stangl-taller.at/KOMMUNIKATION/Komm4Seiten.shtml>

http://www.germanistik-kommprojekt.uni-oldenburg.de/sites/1/1_06.html

http://www.schulz-von-thun.de/index.php?article_id=4

Projektionen / Übertragungen:

http://www.diss.fu-berlin.de/diss/servlets/MCRFileNodeServlet/FUDISS_derivate_000000002943/11_ZweiterTeil_Kapitel_9.pdf

<http://www.medizin-im-text.de/blog/2013/50/ubertragung/>

http://www.praxis-t15.ch/fileadmin/media/pdf/manz/1993b_Uebertragung_und_Gegenuebertragung.pdf

<http://www.psyheu.de/6484/projektion-psychischer-abwehrmechanismus/>

<http://www.psychotherapie-wissenschaft.info/index.php/psy-wis/article/view/1040/1084>

WEITERE KURZFILME ZUM THEMA KOMMUNIKATION BEIM KFW (AUSWAHL):

Boden der Realität

Dark Ages - Finstere Zeiten

Doris

Tour Eifel

Talks II

ÜBERBLICK ARBEITSBLÄTTER M01 - M12

- M01 Wahrnehmung - Interpretation - Bewertung
- M02 Die Bedeutung der nonverbalen Kommunikation für die Interpretation
- M03 Wahrnehmung oder Interpretation?
- M04_S Unterschiedliche Wahrnehmung von Situationen
- M04_L Unterschiedliche Wahrnehmung von Situationen
- M05 Welche Botschaft höre ich heraus?
- M06.1_S Subjektive Wahrnehmung beim Zuhören
- M06.1_L Subjektive Wahrnehmung beim Zuhören
- M06.2_S Subjektive Wahrnehmung beim Zuhören
- M06.2_L Subjektive Wahrnehmung beim Zuhören
- M07 Fragen zum Film: Wie war es wirklich?
- M08_S Steckbriefe der Protagonisten
- M08_L Steckbriefe der Protagonisten
- M09 Fremdbild – Selbstbild
- M10 Feedbackübung für die Arbeit mit Schülern (SEK II) bzw. mit Erwachsenen
- M11 Spiegelungsübung für die Arbeit mit älteren Schülern (SEK II) bzw. mit Erwachsenen
- M12 Projektionen und Übertragungen

HINTERGRUNDINFORMATION: BEOBACHTUNG ANSTATT BEWERTUNG

Die Trennung zwischen der reinen Beobachtung und der dazu gehörigen Bewertung ist ein wichtiges Element in der Kommunikation. Verknüpft man seine Beobachtung sofort mit einer Bewertung, dann neigen Menschen eher dazu, Kritik zu hören, anstatt das, was das Gegenüber wirklich sagen will. Ein reines Reduzieren, auf das was wir beobachten, sehen, hören oder berühren, ist zwar schwierig, aber mit etwas Übung sehr gut machbar. Ein anschauliches Beispiel findet sich in Marshall B. Rosenbergs Werk „Gewaltfreie Kommunikation – Eine Sprache des Lebens“ (Paderborn: Junfermann, 10. Aufl. 2010):

Ein junger Mann gibt einem Straßenmusiker 20 Euro, das von einem älteren Herrn wie folgt beobachtet und kommentiert wird:

Vermischung von Beobachtung und Bewertung

Der ältere Herr sagt: „Du bist zu großzügig.“

Trennen von Beobachtung und Bewertung

Der ältere Herr sagt: „Wenn Du dem Straßenmusiker 20 Euro gibst, dann finde ich, dass du zu großzügig bist.“

Aufgabe: Beobachtet Eure Mitschüler(innen) – bzw. Kolleg(inn)en.

Nehmt Verhaltensweisen wahr – und nennt für jede Verhaltensweise mindestens drei mögliche Interpretationen bzw. Bewertungen.

Z.B. Hanna streicht Ihre Harre mehrfach hinter das Ohr.
Lena schiebt ihre Brille dauernd an der Nase nach oben.
Tim kippelt mit dem Stuhl nach hinten.

Beispiel für eine Wahrnehmung und deren Interpretationsmöglichkeiten:

Hans hat die Beine übereinandergeschlagen und wippt mit dem einen Bein (= Wahrnehmung).

Interpretation 1:

Er ist nervös

Interpretation 2:

Er hört innerlich Musik und wippt den Takt mit

Interpretation 3:

Er ist ungeduldig, weil er auch etwas sagen möchte und wartet, bis er reden „darf“

M02 Die Bedeutung der nonverbalen Kommunikation für die Interpretation

Im Film interpretiert der ältere Mann das Verhalten der jungen Frau dahingehend, sie sei nervös gewesen. Und umgekehrt: die junge Frau war der Meinung, der ältere Mann sei sehr nervös gewesen.

Aufgrund welcher Gestiken bzw. welcher Mimiken kann es zu einer Interpretation „der/die ist nervös“ kommen?

Welche nonverbalen Hinweise lassen erkennen, dass eine Person...

- sich langweilt
- verängstigt ist
- ärgerlich ist
- sich nicht ernst genommen fühlt

M03**Wahrnehmung oder Interpretation?**

Entscheiden Sie, ob folgende Aussagen eine beobachtbare Wahrnehmung oder bereits die Interpretation einer Beobachtung sind:

- Du bist verärgert.
- Sie haben heute aber wieder schlechte Laune.
- Gott, bist du heute wieder aggressiv.
- Du schaust so fragend?!
- Du träumst doch schon wieder.
- Während ich mit Dir spreche, schaust Du aus dem Fenster.

Wenn Sie der Meinung sind, es sei eine Interpretation, dann überlegen Sie doch mal, welche Beobachtung dazu passen könnte.

Beispiel:

„Du bist ja schon wieder so nervös!“

Ist eine Deutung – keine Beobachtung. Die passende Beobachtung könnte z.B. sein: Der Angesprochene hat sich z.B. während des Gesprächs häufiger an die Brille gefasst. Er wippt mit dem Fuß. Und spielt zugleich mit seinem Rind an der Hand. All diese Beobachtungen haben dazu geführt, dass Sie gefolgert haben, er sei nervös.

Tatsächlich könnte er aber auch einfach nur die Brille zurechtgerückt haben, sein Fuß-Wippen ist eine Marotte, die ihm selbst nicht mehr auffällt, und der Ring am Finger hat ihn gejuckt.

M04_S

Unterschiedliche Wahrnehmung von Situationen



Was ist hier passiert?
Wer sind die beiden Männer?

Weitergehend:

Wie lauten Ihre Interpretationsideen? Warum haben Sie so interpretiert? = Auf Basis welcher sichtbaren oder vermuteten Kriterien?

Mögliche Interpretationen:

1. Schwarzer hat etwas gestohlen und wird vom Polizist verfolgt.
2. Beide Männer rennen zu einer Unfallstelle, um zu helfen.
3. Beide Männer sind Polizisten (einer in Uniform und einer in Zivil) und jagen einem Dieb hinterher.
4. Welche Interpretationen gibt es noch? Diskutiert in Zweier- oder Dreier-Teams.

M04_L**Unterschiedliche Wahrnehmung von Situationen**

Die Teilnehmer sollen anhand von vorgegebenen Bildern in Kleingruppen ihre Eindrücke beschreiben und Stereotype diskutieren, und ggf. lernen, Vorurteile abzubauen.

Ziele der Übung:

- Bewusstwerden über die unterschiedliche Wahrnehmung von Situationen, Menschen, Ereignissen und Symbolen
- Abbau von Vorurteilen gegenüber fremden Kulturen

Beschreibung der Übung:

Zeigen Sie den TN z.B. dieses Bildmotiv:



Lassen Sie in Zweiergruppen mögliche Interpretationen erarbeiten:

Was ist hier passiert?

Wer sind die beiden Männer? Etc.

Diskutieren Sie dann gemeinsam die Frage „Wie lauten Ihre Interpretationsideen? Warum haben Sie so interpretiert? = Auf Basis welcher sichtbaren oder vermuteten Kriterien?“

Mögliche Interpretationen:

1. Schwarzer hat etwas gestohlen und wird vom Polizist verfolgt.
2. Beide Männer rennen zu einer Unfallstelle, um zu helfen.
3. Beide Männer sind Polizisten (einer in Uniform und einer in Zivil) und jagen einem Dieb hinterher.
4. Welche Interpretationen gibt es noch? Diskutiert in Zweier- oder Dreier-Teams.

Lösung:

Die Antwort drei ist die Richtige.

M05

Welche Botschaft höre ich heraus?

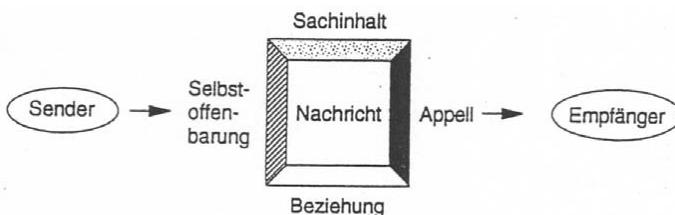
Im Film hört man eine Aussage in zwei verschiedenen Variationen:

Die junge Frau erzählt, wie sie dem jungen Mann geantwortet habe, bei seinem Vorschlag, die Deckenkonstruktion zu öffnen: „Mach nur, Du weißt ja eh alles besser.“

Die Erinnerung des jungen Mannes zu dieser Bemerkung lautet so: „Mach mal, Du kannst das eh besser als ich!“

Frage: Wie könnte die Aussage wirklich gemeint sein? Oder gewesen sein? Wer hat Recht?

Hier bietet sich das Modell der vier Seiten einer Nachricht von Friedemann Schulz von Thun an.



[Quelle: F. Schulz von Thun, Miteinander reden, Bd. 1, Sonderausgabe April 2001, S. 30.]

Das Modell der „Vier Seiten“ unterscheidet vier Seiten einer Nachricht:

1. **Sachinhalt:** Worüber ich informiere. Wie ist der Sachverhalt zu verstehen?
2. **Beziehung:** Was ich von Dir halte bzw. wie wir zueinander stehen. Wie ist unser Verhältnis zueinander?
3. **Selbstoffenbarung:** Was ich von mir selbst kundgebe, z.B. Gefühle, Selbstkundgabe, Gedanken, Einstellungen. Dabei kann es sich um (gewollte) Selbstdarstellung wie auch um (nicht gewollte bzw. nicht bewusste) Selbstenthüllung handeln.
4. **Appell:** Wozu ich Dich veranlassen möchte. Was soll der Hörer tun, denken, fühlen aufgrund meiner Mitteilung?

Die Reaktion Ihres Gesprächspartners hängt also davon ab, welche der vier Botschaften er als die für sich Wichtigste erkennt.

Haben Sie als Sprecher etwas anderes ausdrücken wollen als es der Empfänger interpretiert, sind Missverständnisse unvermeidlich.

Frage: Welchen Teil der Nachricht hat der junge Mann herausgehört?

M6.1_L Subjektive Wahrnehmung beim Zuhören

- R = richtig ist (also so aus dem Text hervorgegangen ist)
- F = falsch ist (die Aussage stimmt so NICHT)
- ? = unbestimmt ist (d.h. man kann auf Basis des Textes NICHT genau sagen, ob des so oder anders war

	Richtig	?	Falsch
1. Der Vorgesetzte ruft einen Mitarbeiter zu sich, um mit ihm über die Einhaltung der Arbeitszeit zu sprechen			
2. Der Vorgesetzte ist über die Unpünktlichkeit seines Mitarbeiters verärgert.			
3. Der Vorgesetzte überwacht eine Zeit lang die Ankunftszeiten des Mitarbeiters.			
4. Der Vorgesetzte macht dem Mitarbeiter Vorhaltungen wegen der Nichteinhaltung der täglichen Arbeitszeit.			
5. Der Mitarbeiter kommt in der letzten Zeit öfters zu spät.			
6. In der Firma ist Gleitzeit eingeführt, es kommt nicht auf Anfang und Ende, sondern auf die Dauer der täglichen Anwesenheit an.			
7. Der Mitarbeiter beweist, dass er nie weniger als vorgeschrieben anwesend war.			
8. Der Mitarbeiter stimmt dem Vorschlag zu, wenn er auch für Kollegen gilt.			
9. Der Vorschlag sieht vor, die tägliche Anwesenheitszeit aufzuschreiben.			
10. Der Mitarbeiter behauptet, er bleibe nachmittags länger da, wenn er morgens später komme.			
11. Die Kollegen kommen ebenfalls öfters zu spät (bzw. gehen früher).			
12. Der Vorgesetzte veranlasst, dass die Kollegen ebenfalls Aufzeichnungen machen.			
13. Vorgesetzte und Mitarbeiter haben sich gütlich geeinigt.			

M06.1_L

Subjektive Wahrnehmung beim Zuhören

Der Lehrer bzw. Trainer liest diesen Text laut vor. Die Schüler(innen) bzw. Teilnehmer(innen) hören zu. Es sind keine Notizen erlaubt.

Text:

Ein Vorgesetzter spricht mit einem Mitarbeiter über die Einhaltung der Arbeitszeit. Der Mitarbeiter ist der Überzeugung, er habe sich nichts zu Schulden kommen lassen. Wenn er – was selten vorkomme – morgens nach 07:30 Uhr komme, bleibe er nachmittags über 16:30 Uhr hinaus da.

Der Vorgesetzte schlägt ihm vor, in Zukunft die Ankunftszeiten aufzuschreiben, der Mitarbeiter stimmt zu, wenn die Kollegen ebenfalls solche Aufzeichnungen machen.

Danach fragt der Lehrer/Trainer, ob alle alles verstanden haben.

Nun teilt er das Arbeitsblatt aus (siehe weiter unten) und bittet die Schüler(innen) / Teilnehmer(innen) darum, spontan zu entscheiden, ob die jeweilige Aussage richtig, falsch oder nicht eindeutig ist.

Danach bespricht der Lehrer bzw. der Trainer im Plenum die Antworten. Meist werden viele R angekreuzt.

Tatsächlich sind aber nur die Aussagen 8 und 10 richtig – die 9 ist falsch – und alle anderen zehn Aussagen sind nicht eindeutig:

Auflösung:

- 01. = ? Es wird im Text nichts darüber gesagt, dass der Vorgesetzte den Mitarbeiter zu sich ruft. Vielleicht sucht der Mitarbeiter den Vorgesetzten auf.
- 02. = ? Vielleicht ist der Vorgesetzte beunruhigt oder besorgt.
- 03. = ? Vermutung, im Text nicht belegt.
- 04. = ? Keine Informationen darüber im Text.
- 05. = ? Vermutung, vielleicht ist der Vorgesetzte aber auch sehr genau und führt nach zweimaligem Zuspätkommen ein Gespräch.
- 06. = ? Darüber sagt der Text nichts aus.
- 07. = ? Der Mitarbeiter behauptet das.
- 08. = R Steht fast wortwörtlich so im Text.
- 09. = F Die Ankunftszeiten sollen aufgeschrieben werden.
- 10. = R Siehe Text.
- 11. = ? Das ist eine Vermutung.
- 12. = ? Möglicherweise wird es das tun.
- 13. = ? Über eine Einigung ist nichts ausgesagt.

M6.1_S Subjektive Wahrnehmung beim Zuhören

- R = richtig ist (also so aus dem Text hervorgegangen ist)
- F = falsch ist (die Aussage stimmt so NICHT)
- ? = unbestimmt ist (d.h. man kann auf Basis des Textes NICHT genau sagen, ob des so oder anders war)

	Richtig	?	Falsch
1. Der Vorgesetzte ruft einen Mitarbeiter zu sich, um mit ihm über die Einhaltung der Arbeitszeit zu sprechen			
2. Der Vorgesetzte ist über die Unpünktlichkeit seines Mitarbeiters verärgert.			
3. Der Vorgesetzte überwacht eine Zeit lang die Ankunftszeiten des Mitarbeiters.			
4. Der Vorgesetzte macht dem Mitarbeiter Vorhaltungen wegen der Nichteinhaltung der täglichen Arbeitszeit.			
5. Der Mitarbeiter kommt in der letzten Zeit öfters zu spät.			
6. In der Firma ist Gleitzeit eingeführt, es kommt nicht auf Anfang und Ende, sondern auf die Dauer der täglichen Anwesenheit an.			
7. Der Mitarbeiter beweist, dass er nie weniger als vorgeschrieben anwesend war.			
8. Der Mitarbeiter stimmt dem Vorschlag zu, wenn er auch für Kollegen gilt.			
9. Der Vorschlag sieht vor, die tägliche Anwesenheitszeit aufzuschreiben.			
10. Der Mitarbeiter behauptet, er bleibe nachmittags länger da, wenn er morgens später komme.			
11. Die Kollegen kommen ebenfalls öfters zu spät (bzw. gehen früher).			
12. Der Vorgesetzte veranlasst, dass die Kollegen ebenfalls Aufzeichnungen machen.			
13. Vorgesetzte und Mitarbeiter haben sich gütlich geeinigt.			

M06.2_S**Subjektive Wahrnehmung beim Zuhören****Hier nun die Feststellungen:**

Die Sekretärin war erkrank	R	F	?
Der Kollege fragte bei ihrer Kollegin nach	R	F	?
Auf der Zigarettenpackung war etwas gekritzelt	R	F	?
Der Freund der Sekretärin hieß Klaus	R	F	?

M06.2_L**Subjektive Wahrnehmung beim Zuhören****Text**

Eine Sekretärin erschien eines Morgens nicht im Büro. Auf Rücksprache des Vorgesetzten sagte ihre Freundin zu diesem, dass sie sich gestern schon krank gefühlt hätte. Auf ihrem Schreibtisch lag eine angerauchte Zigarettenpackung, auf die „Klaus“ gekritzelt war.

Hier nun die Feststellungen:

Die Sekretärin war erkrankt	R	F	?
Der Kollege fragte bei ihrer Kollegin nach	R	F	?
Auf der Zigarettenpackung war etwas gekritzelt	R	F	?
Der Freund der Sekretärin hieß Klaus	R	F	?

Lösung:

Die Sekretärin war erkrankt	?
Der Kollege fragte bei ihrer Kollegin nach	?
Auf der Zigarettenpackung war etwas gekritzelt	R
Der Freund der Sekretärin hieß Klaus	?

M07

Frage zum Film: Wie war es wirklich?

Vorbereitung:

Teilt die Klasse bzw. die TN-Gruppe in zwei möglichst gleich große Parteien. Die eine Partei sieht sich den Film an, während die andere draußen wartet.

Nun werden die anderen wieder hereingeholt – und die gesamte Gruppe wird in Zweier-teams eingeteilt:

jeweils ein TN, der den Film gesehen hat mit einem TN, der ihn nicht kennt.

Nun sollen in den Zweierteams jeweils diejenigen, die den Film gesehen haben, den anderen die Situation im Fahrstuhl beschreiben.

Vergleicht danach im Plenum, welche Geschichten und Situationsbeschreibungen dabei entstanden sind.

M8_S

Steckbriefe der Protagonisten

WANTED



WANTED



Äußeres Erscheinungsbild:

Charakter:

Interessen:

WANTED



WANTED



Äußeres Erscheinungsbild:

Charakter:

Interessen:

Aufgaben:

- Verfassen Sie in Kleingruppen (ggf. als Variante nach Männern/Jungen und Frauen/Mädchen getrennt) jeweils einen Steckbrief zu den Hauptpersonen (alter Mann, junger Mann, Frau, der dritte Mann).
- Beschreiben Sie nicht nur deren Äußeres, sondern auch deren Interessen und deren Charakter.
- Begründen Sie, wie Sie auf diese Einschätzung kommen: Was genau am Verhalten, dem Aussehen und der Sprechweise der jeweiligen Personen lässt Sie Ihre Rückschlüsse auf deren Charakter etc. ziehen.
- Diskutieren Sie anschließend im Plenum die Steckbriefe.
- Gibt es signifikante Unterschiede in der Wahrnehmung bzw. in der Beurteilung zwischen der Männer-/Jungen- und der Frauen/Mädchengruppe?
- Wie wäre die Kommunikation verlaufen, wenn drei Frauen und ein Mann im Fahrstuhl stecken geblieben wären? Wäre z.B. eine Frau bis zum Schluss unbemerkt geblieben?

Es wird auffallen, dass die Einschätzungen sich unterscheiden: Je nachdem

- wer sie trifft (Mann, Frau, Alter, eigener sozialer Hintergrund etc.)
- wann die Einschätzung getroffen wird (= ob gleich zu Beginn, wenn die jeweiligen Personen zum ersten Mal sichtbar sind – oder am Ende des Films, wenn man alle Personen reden und agieren gesehen hat)

Grundsätzlich sind derlei Wahrnehmungen und Interpretationen immer sehr subjektiv und hängen sehr stark von der Person ab, die die Einschätzung abgibt (siehe auch AB M12 zu Projektionen). Allerdings lässt sich feststellen, dass einige Einschätzungen häufiger auftreten. Im Folgenden finden Sie mögliche Einschätzungen/Interpretationen zu den vier Akteuren.

Älterer Mann:

Äußeres Erscheinungsbild: casual-normal bis leicht spießig, legt keinen großen Wert auf Wirkung und äußeres Erscheinungsbild, will sich einfach nur wohlfühlen.

Charakter: sympathisch, hält sich selbst für junggeblieben und modern, abenteuerlustig, etwas pedantisch, hilfsbereit

Interessen: Angeln, (Abenteuer-)Reisen, Heimwerken, könnte Lehrer an einer Berufsschule sein

Jüngerer Mann:

Äußeres Erscheinungsbild: betont lockerer Stil (Jackett nur mit weißem T-Shirt), dennoch eher Standard: weder modern noch flippig. Sieht blass und ungesund aus, fahrig

Charakter: PC-Mensch oder Techniker, Support-Mitarbeiter, arbeitet viel, ist zu sehr mit sich beschäftigt, um sich intensiv auf andere einzulassen, hat etwas Machohaftes an sich.

Interessen: Videospiele, raucht gern und viel, trinkt gerne Bier und geht in die Kneipe. Treibt wenig bis gar keinen regelmäßigen Sport

Frau:

Äußeres Erscheinungsbild: gepflegt, aber nicht überkandidelt. flippig, schick-ausgefallen, modern aber nicht mainstream. Ist stark auf Außenwirkung bedacht.

Charakter: sympathisch, leicht reizbar, redet und denkt schnell. Kann schnell zickig werden.

Interessen: Kunst, Mode, Grafik, Fitness, Mode, Beauty

Mann am Schluss:

Äußeres Erscheinungsbild: leicht Öko-Stil, angepasst, unauffällig. Interessiert sich nicht für Mode.

Charakter: schüchtern, zurückhaltend, leise. Hat eine Meinung – äußert diese aber nicht ungefragt. Will nichts falsch machen und nicht anecken. Konfliktscheu. Hat eine Grund-Wut bzw. Resignation in sich, weil man ihn so oft übersieht/nicht wahrnimmt, bzw. für voll nimmt.

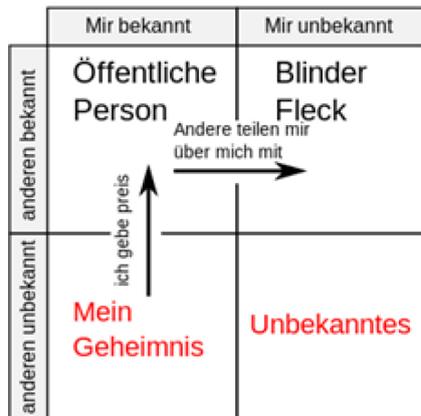
Interessen: Computer-Nerd, bastelt gerne, z.B. Holzmodellbau, oder züchtet Pflanzen. Wohnt noch bei Mutti.

Vorbereitung: Warum ist der Abgleich vom Selbstbild zum Fremdbild wichtig?

Hier hilft das Johari-Fenster.

Es zeigt, wo wir blinde Flecken haben und wie ein Feedback helfen kann, den Betreffenden darauf aufmerksam zu machen.

Das Johari-Fenster, benannt nach den Autoren Joe Luft und Harry Ingham, ist ein einfaches grafisches Modell, das die Veränderungen von Selbst- und Fremdwahrnehmung darstellt.



Das Johari-Fenster

(Darstellung und Bezeichnung der Felder weichen je nach Literatur ab)

Quelle: Wikipedia

Quadrant A: Öffentliche Sachverhalte und Tatsachen, bei denen Verhalten und Motivation sowohl mir selbst bekannt als auch für andere wahrnehmbar sind.

Quadrant B: Bereich des Verhaltens, der mir bekannt und bewusst ist, den ich aber anderen nicht bekannt gemacht habe oder machen will. Dieser Teil des Verhaltens ist für andere verborgen oder versteckt.

Quadrant C: Blinder Fleck der Selbstwahrnehmung, d.h. der Teil des Verhaltens, der für andere sichtbar und erkennbar ist, mir selbst hingegen nicht bewusst ist. Abgewehrtes, Vorbewusstes und nicht mehr bewusste Gewohnheiten fallen hierunter.

Quadrant D: Vorgänge, die weder mir noch anderen bekannt sind, und sich in dem Bereich bewegen, der in der Tiefenpsychologie als „unbewusst“ bezeichnet wird.

M10 Feedbackübung für die Arbeit mit Schülern (SEK II) bzw. mit Erwachsenen

In kleinen Gruppen (z.B. Dreier- oder Vierer-Teams) geben sich die TN auf diese Fragen hin eine konstruktiv-kritische jedoch wertschätzende Rückmeldung.

1. Was ich besonders an Dir mag: ...
2. Was ich manchmal an Dir doof oder unangenehm empfinde (alternative Formulierung: Was es mir manchmal mit Dir schwer macht): ...
3. Das wünsche ich Dir: ...
4. Das wünsche ich mir von dir: ...

M11 Spiegelungsübung für die Arbeit mit älteren Schülern (SEK II) bzw. mit Erwachsenen

Prinzip wechselseitiger Spiegelung und Anerkennung (Selbst- und Fremdbild)
 Vierer-Gruppen: ABCD Zeitfenster: 60 min

2-3 min	B, C und D betrachten A und die Fragen (Spekulationssphären) still. Hal- tung: Entspannt, unzensiert, doch taktvoll und den anderen würdigend.
10 min	B spekuliert in lockerer Folge den Fragen entlang über A. A hört zu, muss nichts auf sich beziehen und gibt keinen Kommentar. - dann spekuliert C, danach D. - B kann auch an C oder D weitergeben und ergänzen
3 x 10 min	nun ist B, danach C bzw. D an der Reihe, sich bezüglich der Fragen be- trachten zu lassen (Schritte wie oben)
15 min	ABCD tauschen sich über die gemachte Erfahrung bei der Übung aus (in- nere Vorgänge und Beziehungserleben). Dabei geht es nicht vorrangig da- rum, Spekulationen zu bestätigen oder zu korrigieren.

Spekulationssphären: (Wichtig: Nicht nur die Sätze ergänzen, sondern die impliziten Bilder vom Gegenüber und von sich selbst deutlich machen.)

Welche Art von „Inszenierung“ fällt mir zu Dir ein?

1. Folgendes Theaterstück, Film, Märchen (real oder erfunden) fällt mir zu Dir ein.
2. Beschreibe die Szenerie und worum es darin geht.
3. In folgender Rolle sehe ich Dich in diesem Stück...
4. Ich könnte mir vorstellen, in Deinem Stück folgende Rolle zu spielen...

M12_S**Projektionen bzw. Übertragungen**

Der Begriff Projektion umfasst das Übertragen und Verlagern eines inneren Konfliktes durch die Abbildung eigener **Emotionen, Affekte, Wünsche und Impulse**, die im Widerspruch zu eigenen und/oder **gesellschaftlichen Normen** stehen können.

Die klassische Projektion liegt dann vor, wenn bestimmte psychische Eigenschaften wie Aggression, Gier, Neid, Lebendigkeit oder Schlampigkeit von einer Person entwertet *werden* und diese daher von ihr nicht toleriert werden können. Da diese Anteile als schlecht oder böse bewertet werden, findet man sie nicht bei sich und schiebt sie anderen in die Schuhe und dort werden sie dafür **überdeutlich als störend wahrgenommen** und bekämpft. Zur Projektion eigener Anteile gehört zusätzlich, dass man emotional gereizt auf dieses Thema reagiert und ihm scheinbar überall begegnet.

Doch man ist überzeugt, von dieser Eigenschaft nichts zu haben, weder denkt noch fühlt man so, das Thema ist bei „den anderen“ gut aufgehoben und es belastet einen nicht weiter, außer, wenn man durch diese damit konfrontiert wird, dann ist man verärgert und gereizt. Doch dort, wo das nicht der Fall ist, konnten sowohl der kognitive als auch der emotionale Anteil projiziert werden, die eigene Psyche sonnt sich in Unschuld, das entwertete, böse, schlechte Element ist bei jemand anderem geparkt und man nie käme von sich aus auf die Idee, es könne meines sein.

Verräterisch ist allein der unangemessene Ärger über Themen, auf die andere gelassener reagieren.

Benennen Sie, an welchen Stellen im Film **Meinungsverschiedenheiten** die Protagonisten mit Projektionen und Übertragungen arbeiten.

Älterer Mann:

...

Jüngerer Mann:

...

Frau:

...

M12_L

Projektionen bzw. Übertragungen

Älterer Mann:

Eine verrückte junge Frau (der Mann macht eine ausladende Handbewegung um die Haarfülle der Frau zu verdeutlichen – er findet diese Haarfrisur zu chaotisch und ungeordnet) (die junge Frau)...etwas nervös zu sein (er war selbst nervös, wollte dies aber nicht sein und zugeben – daher schiebt er es ihr in die Schuhe)

...die war richtig am zittern

...um sie so ein bisschen zu beruhigen

[So nach einer Viertelstunde]

Vor allem die Frau

Jüngerer Mann:

[Nach 5 Minuten...]

Frau:

Ein ganz merkwürdiger älterer Typ

Der ältere Mann, der war, glaube ich, ziemlich nervös (auch sie war etwas nervös, fand ihn aber nervöser als sich selbst)

...scheinbar um sich selbst zu beruhigen

[Nach 10 Min.]

Vor allem der Mann



Katholisches Filmwerk GmbH

Ludwigstr. 33
60327 Frankfurt a.M.

Telefon: +49-(0)69-97 14 36-0

Telefax: +49-(0)69-97 14 36-13

E-Mail: info@filmwerk.de

