Einige Prinzipien der Gesprächsführung und des lebendigen Lernens in Gruppen

I. Grundsätzliche Überlegungen

Welche Ziele verfolgen wir in der missionarischen Bibelkreisarbeit? Unser oberstes Ziel orientiert sich am Auftrag Jesu Christi in Mat 28,19.20. Dort gibt er seinen Nachfolgern nur einen Befehl: „Macht zu Jüngern alle Völker, indem ihr hingeht, tauft... und lehrt.“ Jemanden zu einem Jünger Jesu zu machen, umfasst viel mehr, als ihm ein Wissen über biblische Aussagen und Lehren zu vermitteln. Es geht dabei um die Gewinnung einer rechten Gotteserkenntnis, Umkehr und Hinwendung zu Christus (Übergabe), Änderung von Einstellungen (Sinnesänderung = „Buße“) und Verhaltensweisen (Heiligung) und die Befähigung zum Zeugnis.
Wie kann das geschehen? Indem wir den Menschen ganzheitlich ansprechen, seinen Verstand, sein Herz und seine Gefühle. Dabei spielen seine Geschichte (Herkunft und bisherigen Erfahrungen), seine derzeitigen Einstellungen und seine gegenwärtige Situation eine Rolle. Sie bestimmen seine Offenheit, Neues aufzunehmen.

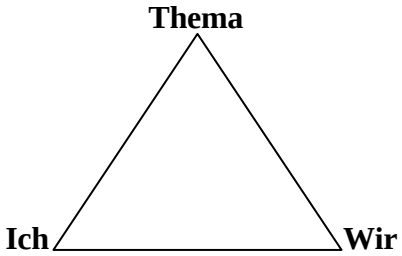
Menschen fragen heute selten danach, was Wahrheit ist. Sie interessiert vielmehr „Was bringt mir das?“ Nicht theoretische Glaubensaussagen sind gefragt, sondern praktisch gelebter Glaube. Die Menschen möchten den Glauben bei uns erleben. Das entspricht der Aussage Jesu, dass wir seine Zeugen <u>sind</u> (Luk 24,48; Apg 1,8). Dabei suchen die Menschen nicht nach vollkommenen Vorbildern (sie erscheinen unerreichbar), sondern nach Mitmenschen, die echt sind, durchsichtig, offen ihre Probleme zugeben und Verständnis für die Schwierigkeiten anderer haben. Vor allem möchte Gott, dass wir das Grundprinzip des Evangeliums demonstrieren: Gott nimmt die Sünder so an wie sie sind, wenn sie zu ihm kommen. Daher gilt uns der Auftrag: „Nehmet einander an, wie Christus euch angenommen hat.“ (Röm 15,7)
Wenn ich die Liebe und Annahme Gottes in meinem Leben erfahren habe, kann ich auch andere Menschen annehmen. Diese Annahme wird in der Art des Umgangs miteinander deutlich, z.B. wenn die Meinungen und Erfahrungen des anderen respektiert werden. Auch die Art der Gesprächsführung soll eine annehmende Haltung ausdrücken. Damit wird Gottes Einstellung zu den Menschen für andere praktisch erfahrbar. Dies ist die Grundlage für die Vermittlung biblischer Lehren.
Wenn wir in Bibelkreisen arbeiten, spielt der Gruppenprozess eine wichtige Rolle. Viel hängt vom Klima in der Gruppe, der Art der Beziehungen untereinander, dem augenblicklichen Befinden des Einzelnen und dem Umgang mit Spannungen und Störungen von innen und außen ab. Wie können wir das im Hauskreis berücksichtigen? Hier hat der Hauskreisleiter eine wichtige Funktion. Zu der rechten Einstellung braucht er Fertigkeiten der Gesprächsführung und Gruppenleitung.

Durch die Einführung des „Start-ins-Leben“-Seminars auf der Grundlage der Bibellehrbriefe sind die Prinzipien des „Lebendigen Lernens“, die von Ruth C. Cohn für Lern- und Arbeitsgruppen verschiedener Art entwickelt wurden, als Grundlage der Gesprächsführung bekannt geworden. Es handelt sich dabei um eine Arbeitsweise für Gruppen, die themenzentriert ist, d.h. es geht um die Bearbeitung eines Themas oder einer Aufgabe. Daher wird sie in Fachkreisen als „Themenzentrierte Interaktion“ (TZI) bezeichnet. Themenzentriertes Arbeiten in der Gruppe bedeutet, dass ein vorgegebenes Thema im Mittelpunkt der Gespräche steht. Weder bestimmt die Gruppe die Thematik ad hoc („Worüber wollen wir denn heute mal reden?“) noch macht die Gruppe sich selbst oder den Einzelnen zum Thema (wie z.B. in einer Therapie- oder Selbsterfahrungsgruppe), sondern die Gruppenmitglieder behandeln das vom Gesprächsleiter (oder von der Gruppe im voraus) vorgegebene Thema unter dem Gesichtspunkt: „Was hat dieses Thema mit meinem Leben zu tun?“ Sachliches Arbeiten wird hier mit menschlichem Umgang verknüpft und Lernen mit dem Leben. Ruth Cohn erklärte: „Lebendiges Lernen heißt: Leben während ich lerne.“

Dabei werden der einzelnen Teilnehmer der Gruppe mit seinen Anliegen und Bedürfnissen, die Anliegen der Gruppe sowie der Gruppenprozess und das Thema als gleichrangig und gleichwichtig betrachtet und versucht, zwischen ihnen ein dynamisches Gleichgewicht herzustellen.

II. Das Grundmodell lebendigen Lernens

Das Grundmodell besteht aus einem Beziehungsdreieck, in dem drei Elemente ICH – WIR – THEMA vereinigt sind:



Der ICH - Bereich bezieht sich auf jeden einzelnen Gruppenteilnehmer und ermutigt ihn, zunächst ganz bei sich selbst zu sein. Er soll seine eigenen Gefühle und Gedanken wahrnehmen und sie verantwortungsvoll in den Lernprozess einfließen lassen. Er fragt sich: „Welche Erfahrungen und Empfindungen verbinde ich mit dem vorgegebenen Thema?“. Zu dem Bereich des ICH gehört auch die sog. „Blitzlichtrunde“ am Anfang jedes Gruppentreffens, bei dem es um das augenblickliche Befinden des Teilnehmers hier und jetzt in der Gruppe geht.

Der WIR-Bereich betrifft die Gruppe als Ganzes und den Gruppenprozess. Der Einzelne wird dazu angehalten, die anderen Teilnehmer ins Bewusstsein aufzunehmen. Die Bewusste Wahrnehmung anderer verhindert das Verharren des Einzelnen in seinen eigenen Illusionen oder Interessen. Sie hilft ihm, ein realitätsbezogeneres ICH zu werden. Der Teilnehmer soll gleichzeitig nach innen, d.h. in sich selbst schauen und bewusst wahrnehmen, was in ihm abläuft, und andererseits nach außen sehen, um dort zu entdecken, was andere empfinden und denken. („Was verbinden wir mit dem Thema? Was denken wir darüber?“). Gespräch und Diskussion prägen diesen Bereich.

Der ES-Bereich stellt das objektive Thema oder die Aufgabe dar, dem sich die Gruppe zuwendet. Was gesagt oder getan wird, ist auf das Thema oder auf die anderen in der Gruppe bezogen.

Dazu kommt das Umfeld (auch als „Globe“ bezeichnet), es kann durch einen Kreis dargestellt werden, der das ICH-WIR-THEMA-Beziehungsdreieck umgibt. Globe bezeichnet die gesamte Außenwelt, die uns umgibt. Wie Zwiebelringe umgeben uns Beziehungen zum Raum, in dem wir gerade sitzen, zur Stadt, in der sich unser Treffpunkt befindet, und zu dem Land, in dem wir leben. Geschieht etwas Besonderes in unserem Umfeld (z.B. ein besonderes politisches oder sportliches Ereignis), so hat dies einen starken Einfluss auf das Gespräch in der Gruppe. Der Gruppenleiter tut gut daran, auf diese Empfindungen und Gedanken der Gruppenteilnehmer einzugehen.

Das Ziel des Gruppenleiters besteht darin, eine Balance zwischen diesen Grundelementen herzustellen. In jeder Gruppe herrscht eine ganz spezifische Dynamik. Es kann sein, dass die Gruppe das Thema verlassen hat und zu sehr beim Einzelnen verweilt und dann Züge einer therapeutischen Gruppe annimmt, zu kopflastig geworden ist oder von leidenschaftlichen Gefühlen bestimmt wird. Ein erklärtes Ziel des Grundmodells ist deshalb die Balance, d.h. die Ausgewogenheit zwischen zuviel Inhalt und zuviel Prozess zu finden. Es ist die Hauptaufgabe des Gruppenleiters, diese Balance immer wieder herzustellen. Sie kann aber immer nur für einen Moment erreicht werden. Stets entsteht wieder ein neues Ungleichgewicht. Daher ist diese Balance nur dynamisch zu erreichen, d.h. in einem beständigen Bemühen und Prozess.

III. Die Grundregeln lebendigen Lernens

Effektives Lernen wird nur dann geschehen, wenn die Person durch keine aktuellen Bedrängnisse abgelenkt wird. Das Thema muss deshalb gleichermaßen auf der Verstandes- wie auf der Gefühlsebene behandelt werden. Emotionaler Widerstand verhindert wirkungsvolles Lernen. Auf diesem Hintergrund basieren die zwei Grundregeln Lebendigen Lernens von Ruth Cohn:

1. Sei deine eigene Chairperson (englisch „Vorsitzender“).
Dies bedeutet, dass jeder für sich selbst verantwortlich ist – für seine Handlungen, Aussagen und seine Anteilnahme am Gruppengeschehen, nicht aber für die der anderen Teilnehmer.
Das bedeutet praktisch u.a.: Ich versuche, mich selbst und andere wahrzunehmen, mir und anderen die gleiche menschliche Achtung zu schenken. Ich bin verantwortlich für meine Anteilnahme und meine Handlungen, nicht aber für die des anderen. Ich rede von mir selbst und nicht für andere.

2. Störungen haben Vorrang.
Diese zweite Grundregel besagt, dass wir die Wirklichkeit anerkennen, die Störungen jeder Art verursachen. Störungen von innen (die von den einzelnen Teilnehmern hervorgerufen werden) oder von außen aus dem Umfeld (z.B. Kälte/Wärme, ein schreiendes Kind) nehmen sich den Vorrang und lenken die Teilnehmer ab. Solche Störungen oder Gefühle sind Teil der Wirklichkeit und müssen von uns ernstgenommen werden, sei es Angst, Freude oder Zerstreutheit. Unausgesprochen beeinflussen Störungen das Verhalten der Teilnehmer oder das gesamte Treffen im negativen Sinn.

Störungen müssen daher benannt und bearbeitet werden. Nur dann kann die Aufmerksamkeit des belasteten Gruppenteilnehmers wieder auf das Thema konzentriert werden. Ein Beispiel: Vielleicht hatte die gestörte Person auf dem Weg zum Bibelkreis einen Beinahe-Unfall und sie ist noch völlig durcheinander. Ein kurzes Eingehen auf den Vorfall verschafft spürbare Entlastung und befreit die Person zur aktiven Teilnahme am Lernprozess. Diese Grundregeln fordert, die Realität wichtiger zu nehmen als die Vermittlung der einzelnen Lernthemen.

Aus diesen Grundregeln ergeben sich bestimmte Hilfsregeln, die eigentlich nichts weiter bewirken sollen, als die Grundregeln für den Einzelfall anwendbar zu machen.

IV. Einige Hilfsregeln für die Gesprächsführung

Hilfsregeln sind keine Gesetze oder Gebote. „Hilfsregeln helfen, wenn sie helfen“, sagt Ruth Cohn. Sie müssen taktvoll und angemessen eingesetzt werden. Jede Gruppe wird die für sie wichtigen Regeln einführen und jeweils solche hinzufügen, die für die Situation erforderlich scheinen. Hier ist das Geschick und Fingerspitzengefühl des Leiters gefordert, der zu gegebener Zeit Hilfsregeln einführt und wieder auf sie verweist, um eine gute Gesprächsführung in der Gruppe zu fördern.

Folgende Hilfsregeln haben sich bewährt:

1. Vertrete dich selbst in deinen Aussagen; sprich per „ich“ und nicht per „wir“ oder per „man“.
Das „man“ oder „wir“ in der persönlichen Rede ist häufig ein Versteckspiel. Der Sprechende übernimmt nicht die volle Verantwortung für das, was er sagt. (Z.B. stimmt die Aussage „Wir langweilen uns alle!“ selten. Richtiger wäre zu sagen: „Ich langweile mich“). Wenn zuviel von „man“ oder „wir“ die Rede ist, kann der Leiter z.B. sagen „Lasst uns hier von uns selbst sprechen.“ oder „Wen meinst du? Sprichst du jetzt von dir?"

2. Sei echt (authentisch) und auswählend (selektiv) in deinen Äußerungen. Mache dir bewusst, was du denkst und fühlst, und wähle, was du sagst und tust.
Wenn ich alles ungefiltert sage, beachte ich meine und des anderen Vertrauensbereitschaft nicht; wenn ich aber lüge oder manipuliere, verhindere ich Annäherung und Kooperation. Wenn ich dagegen echt bin und auswähle, was ich sage, ermögliche ich Vertrauen und Verständnis. Es gibt eine Zeit zum Reden und eine Zeit zum Schweigen (siehe Pred 3,7). Jedoch sollte alles, was ich sage, ehrlich und echt sein.

3. Nur eine Person kann zur gleichen Zeit reden.
Niemand kann mehr als einer Äußerung zur gleichen Zeit zuhören. Daraus ergibt sich, dass nur einer nach dem anderen reden kann. Ein starker Gruppenzusammenhalt ergibt sich aus dem konzentrierten Interesse füreinander und für die Aussagen jedes Gesprächsteilnehmers.

4. Seitengespräche haben Vorrang. Sie stören und sind meist wichtig. Sie würden nicht geschehen, wenn sie nicht wichtig wären.
Wenn ein Teilnehmer sich an seinen Nachbarn wendet, dann ist er wahrscheinlich stark beteiligt. Vielleicht will er dem Nachbarn mitteilen, wie er die Dinge sieht, kann aber nicht, weil er sich nicht traut oder weil er gegen „bessere“ Redner nicht ankommen kann. Vielleicht ist er aus dem Gruppengespräch herausgefallen und sucht über einen privaten Weg den Zugang zurück in die Gruppe. Es ist sehr hilfreich, die Rrivatgespräche freundlich und ohne Druck in das Gruppengespräch zurückzuholen (z.B.: „Vielleicht wollt ihr uns erzählen, was ihr miteinander besprecht?“).

5. Sei zurückhaltend mit Verallgemeinerungen.
Verallgemeinerungen unterbrechen den Fluss eines Gesprächs, sie sind Stopper und erst dann am Platz, wenn ein Unterthema erschöpfend behandelt ist und ein Themenwechsel eingeleitet werden soll.

6. Wenn du eine Frage stellst, sage, warum du fragst und was deine Frage für dich bedeutet. Vermeide das Interview (Ausfragen).
Der andere wird sich durch meine Frage verunsichert oder angegriffen fühlen, wenn er nicht genau weiß, warum ich frage. Wirkliche Informationsfragen werden durch die Gründe für den Informationswunsch persönlicher und klarer. Fragen, die kein Verlangen nach Information ausdrücken, sind dagegen unecht und behindern den Gruppenprozess. Sie können Vermeidungsspiele sein, um die eigene Erfahrung zu verschweigen, oder dienen als Werkzeug für Machtkämpfe in der Gruppe. Fragen mit Begründung helfen dagegen, den Lernprozess zu vertiefen und halten das Gespräch im Fluss.

7. Halte dich mit Interpretationen von anderen so lange wie möglich zurück. Sprich stattdessen deine eigenen Reaktionen auf das Verhalten des anderen in einer Ich-Botschaft aus.
Interpretationen erregen sehr leicht die Abwehr des anderen oder fordern ihn zur Verteidigung heraus. Bestenfalls schaden sie nicht. Wenn sie richtig und taktvoll sind, verfestigen sie nur das, was der Interpretierte schon weiß. Interpretationen dienen häufig nur der Selbstdarstellung. Wir bewundern uns selbst, dass wir mit unserer Deutung Recht hatten.
Besser ist, unsere Reaktion auf das Verhalten des anderen mitzuteilen. Solche Äußerungen führen in der Regel zu spontanen und wichtigen Gesprächen und Erkenntnissen. (Z.B. statt der deutenden Aussage „Du kommst immer zu spät, weil dir gar nichts an unserem Kreis liegt“ könnte meine Reaktion sein: „Mich ärgert dein häufiges Zuspätkommen.“).
Wenn du etwas über das Benehmen und die Charakteristik eines anderen Teilnehmers aussagst, dann sage auch, was es für dich bedeutet, dass er so ist, wie er ist.

V. Die Rolle des Leiters in der Gruppe

1. Der Leiter als Lernquelle
Die Persönlichkeit des Leiters ist immer auch Vermittler seiner Botschaft. Darum sind neben fachlicher und sozialer Kompetenz das Selbstverständnis und die Verhaltensweisen des Leiters ein wichtiger Bestandteil für das Lernen und Arbeiten in der Gruppe. Er ist ein Modell für die Teilnehmer und eine wichtige Lernquelle. Andere Teilnehmer amen ihn nach. Seine Haltung und seine Äußerungen haben Vorbildcharakter.

2. Der Leiter als Modellteilnehmer
Seine Echtheit und seine ausgewählte Offenheit setzen Maßstäbe für die Teilnehmer, die sie gleichzeitig als Herausforderung erleben sollen. Steuert der Leiter seine eigenen Gedanken und Gefühle bei, und zwar nicht nur die guten, sondern auch für ihn schwierige, macht er damit den Teilnehmern Mut, selbst echt zu sein.

3. Die Führung durch den Leiter.
Der Leiter ist sowohl gleichwertiger Teilnehmer in der Gruppe als auch führend. Er bestimmt das Thema und bereitet es vor. Aber er ist nicht der Lehrer, der durch einen Vortrag den vorprogrammierten Stoff vermittelt und die zentrale Quelle für den Erwerb von Wissen darstellt. Er ist in der Rolle eines aktiven Lernhelfers: Durch die von ihm angebotenen Themen, Lernstrukturen und Eingriffe will er die Entwicklung der Gruppe und der Teilnehmer unterstützen und fördern. Er hat dabei auf eine Reihe von Aspekten zu achten. Er muss ein Auge haben für:

a. die Erfüllung des Auftrages Jesu, Menschen zu seinen Jüngern zu machen. Der Leiter soll die Teilnehmer geistlich so anleiten, dass sie zu einer tieferen Beziehung und Erfahrung mit Jesus Christus finden und selbst befähigt werden, wieder andere zu Jesus zu führen. Dazu gehört vor allem die klare Vorstellung über
b. die inhaltlichen Ziele und den Weg dahin.
   Der Leiter muss sich vor allem Gedanken machen, in welchen Schritten er thematisch vorangeht. Die Gruppe darf hier nicht über-, aber auch nicht unterfordert werden. Auch das ist ein Grund, weshalb es in einer derartigen Lerngruppe nicht möglich ist, dass immer wieder neue Teilnehmer dazu stoßen.
   Bezüglich der geistlichen Lernschritte gelten dieselben Prinzipien wie bei Einzelbibelstunden (siehe die „Grundsätze für Einzelbibelstunden“). Diese Lernschritte sind viel schwieriger umzusetzen, wenn in der Gruppe ein biblisches Buch fortlaufend studiert wird, statt dass wir thematisch vorgehen. Die Themen müssen geistlich-pädagogisch aufeinander aufbauen.
c. Der Leiter muss ein Auge haben für den einzelnen Teilnehmer und dessen Entwicklung in der Gruppe, jedoch nur in dem Umfang, wie dieser dazu noch nicht selbst imstande ist.
   Der Leiter macht auf verschiedene Weise immer wieder die Grundregel lebendigen Lernens bewusst: *Sei deine eigene Chairperson,* d.h. handele selbstverantwortlich. Er weiß aber auch, wie schwer das für manche Teilnehmer zu lernen ist. Dazu kommt die geistliche Unerfahrenheit vieler Teilnehmer. Hier muss der Leiter manchmal Einzelgespräche führen, z. B. wenn wichtige Themen versäumt wurden oder Probleme auftreten, die seelsorgerlich bearbeitet werden müssen. Dies ist aber zugleich eine Chance, einzelnen Teilnehmern persönlich nahe zu kommen, wie das sonst nicht möglich wäre.
d. Im Gruppentreffen hat der Leiter vor allem ein Auge für die Dynamik des Gruppengeschehens, damit offene Interaktion und Kommunikation zwischen den Teilnehmern stattfinden kann. Er ist für die dynamische Balance während des Gruppentreffens verantwortlich. Ist die Gruppe zu kopflastig beim THEMA, führt er die Aufmerksamkeit mehr zum ICH, indem er fragt, was das Thema für den einzelnen bedeutet, oder er sagt einfach, was es ihm bedeutet. Ist die Gruppe lange genug beim WIR gewesen, so führt er sie wieder zum Thema zurück. Der Leiter ist auch für die Art der Kommunikation in der Gruppe und des Umgangs miteinander verantwortlich.

Hier muss er manchmal eingreifen und taktvoll an die Einhaltung der Hilfsregeln und Verabredungen erinnern. Je organischer und unauffälliger er seine Führung wahrnimmt, umso besser ist es für die Gruppe.

e. Er braucht auch ein Auge für die Realität des Umfeldes, in dem die Gruppe sich befindet. Dies hat größere Bedeutung, wenn eine Gruppe an einem fremden Ort für längere Zeit zusammen ist (z.B. auf einem gemeinsamen Wochenende). Aber auch bei einem Gruppentreffen muss er auf angenehme Raumtemperatur, gute Lüftung, angenehme Beleuchtung, ausreichende Sitzmöglichkeiten usw. achten.

f. Nicht zuletzt braucht der Leiter ein Auge für sich selbst und für seine Fähigkeiten und Grenzen. Er muss sich selbst leiten.
Wichtiger als die Fähigkeiten und Fertigkeiten in der Gesprächsführung und Gruppenleitung sind die geistliche Einstellung und Erfahrung des Leiters, denn sie scheint durch alles andere durch. Der geistliche Leiter achtet deshalb darauf, dass die Verbindung zu Christus eng ist, der Heilige Geist ihn leiten kann und dass er zu dem Thema aus eigener Erfahrung sprechen kann.

4. Der Leiter als Lernender

Im Gespräch sollte der Leiter nicht den Eindruck erwecken, als ob er alles wüsste. Er muss sich vor der Lehrerrolle hüten und deutlich werden lassen, dass er selbst auf dem Weg ist und lernt. Als Gruppenleiter lernt er durch Erfahrung und vor allem durch die Rückmeldungen, die ihm die Teilnehmer geben. Daher ist es für ihn sehr hilfreich, am Ende des Gruppentreffens in einer Reflexionsrunde Rückmeldungen zu erbitten: „Wie ist es heute gelaufen? Was war gut oder was hat mich gestört?“ Hilfreich ist es auch, wenn der Leiter mit einem Co-Leiter eng zusammenarbeitet, der den Gruppenprozess mitsteuert.

VI. Die Rolle des/r Co-Leiters/in

Als Co-Leiter/in eignet sich eine Person, die eine gute geistliche Erfahrung besitzt sowie Kenntnisse über die Leitung von Gruppen nach dem Modell des Lebendigen Lernens. Dazu muss er/sie nicht unbedingt einen Kursus besucht haben, aber selbst einen Bibelstudienkreis erlebt haben, der nach diesem Prinzip geleitet wurde.
Der Co-Leiter steht in enger Beziehung zum Leiter und gehört oft mit zu den Initiatoren des Bibelkreises. Es kann auch der Ehepartner des Leiters sein. Der Co-Leiter bespricht sich mit dem Leiter über das Thema und den geplanten Ablauf der Zusammenkunft, d. h. er kennt die Gesprächsanleitung und hat sich mit dem Thema selbst beschäftigt.
Im Gruppengespräch ist es die Hauptaufgabe des Co-Leiters, den Leiter in der Herstellung der Balance im Beziehungsdreieck ICH-WIR-THEMA zu unterstützen. Er beteiligt sich am Gespräch wie die anderen Teilnehmer, ergreift jedoch manchmal bewusst als erster das Wort, wenn nach einer Frage das Gespräch nicht in Gange kommt. Wenn andere Teilnehmer viel zu sagen haben und dies gut zum Thema passt, hält er sich mit seinen Beiträgen mehr zurück. Wenn aber die Bearbeitung des Themas stockt oder ein Ungleichgewicht eintritt (die Gruppe ist zu sehr beim ICH, WIR oder THEMA), äußert sich der Co-Leiter möglichst, bevor der Leiter eingreifen muss. Auf diese Weise wird der Leiter unterstützt und entlastet oder hat es leichter, lenkend einzugreifen, wenn die Intervention des Co-Leiters noch nicht das gewünschte Ergebnis hatte.
Der Co-Leiter wertet zusammen mit dem Leiter den Ablauf des Gruppentreffens aus und bespricht Verbesserungsmöglichkeiten. Er übernimmt auch gewisse Aufgaben, z. B. das Beten am Beginn oder Schluss oder die Darstellung eines Aspektes des Themas (sofern dieser klar abzugrenzen ist).
Nach einiger Zeit der Mitarbeit sollte der Co-Leiter beginnen, gelegentlich Treffen leiten. Der Leiter berät ihn dabei und wertet es mit ihm aus. Der Co-Leiter lernt so, den Leiter bei dessen Abwesenheit (z.B. wegen Urlaub) zu vertreten, damit das Gruppentreffen nicht ausfallen muss. Wenn sich der Gesprächskreis teilt, übernimmt der Co-Leiter einen Kreis und sucht sich wieder einen Co-Leiter, den er heranbildet. So vermehrt sich die Zahl der Leiter.

VII. Die Formulierung von Themen für das Lebendige Lernen

Ein Thema (oder Unterthema) besteht aus einer Überschrift mit wenigen Begriffen und zwei bis drei aktivierenden Fragen mit persönlichem Bezug. Zwei Beispiele:
Ankommen und Hiersein: Mit welchem persönlichen Gepäck bin ich heute hergekommen? Was freut oder was belastet mich?
Schuld und Vergebung: Wie habe ich Schuld empfunden? Wodurch habe ich Befreiung erlebt?

Zum Formulieren von Themen und guten aktivierenden Fragen gelten folgende Regeln:

1. Das Thema muss den Leiter selbst wirklich interessieren.
Nur wenn ich persönlich am Thema interessiert bin, werde ich in der Regel auch bei der Gruppe Interesse wecken können.

2. Formuliere die Fragen mit konkretem Lebensbezug.
Allgemeine Fragen fesseln nicht die Aufmerksamkeit der Mitglieder. Erst wenn sie einen konkreten Bezug zum Leben des Einzelnen oder der Gruppe bilden, wird das Gespräch tief und wertvoll. Das Thema soll Erfahrungen und Interessen miteinander in Verbindung bringen und als Richtungsstütze dienen.

3. Verbinde Bekanntes mit Neuem oder Herausforderndem.
Jedes Thema soll etwas Bekanntes enthalten, an dem der Teilnehmer seinen Anknüpfungspunkt findet. Die Fragen müssen aber auch die Neugier wecken. Eine kleine Provokation regt oft zu konstruktiver Auseinandersetzung an.

4. Nimm das Resultat nicht vorweg.
Wortwahl und Ausdrucksweise können unter der Hand Wertungen einschmuggeln, die das Gespräch in eine bestimmte Richtung drängen.

5. Formuliere positiv und einfach.
Negative Formulierungen lassen die Teilnehmer häufig lange beim Analysieren stecken bleiben. Gewünscht ist aber gerade das konstruktive Umgehen mit Themen. (z.B. „Wie gehe ich mit meiner Schuld um?“ statt „Was bewirkt die Schuld im Leben eines Christen?“)

6. Die Fragen sollen kurz und einprägsam sein.
Jeder Teilnehmer muss sie gut im Gedächtnis behalten können.

7. Einige Fragen sollten aktivierend sein.
Dazu sind vor allem Fragen mit Formulierungen wie „Wie will ich mit.....umgehen?“ hilfreich.

Jedes Thema bedarf einer kurzen Einführung. Die reine Aufgabenstellung ist häufig nicht stimulierend genug, denn die Gruppenmitglieder müssen sich auf ein völlig neues Thema umstellen, weil sie gerade von ihrer Arbeit usw. kommen. Die Einführung soll die Aufmerksamkeit und die Gefühlslage auf das Thema einstellen.
In Bibelkreisen hat es sich besonders bewährt, zu Beginn des Themas eine Frage über den gefühls- oder erfahrungsmäßigen Bezug zum Thema zu stellen, z.B.: „Wie empfinde ich Schuld?“

Literaturempfehlungen:
Barbara Langmaack: Einführung in die Themenzentrierte Interaktion (TZI), Beltz-Verlag
Ruth C. Cohn: Von der Psychoanalyse zur themenzentrierten Interaktion, Klett-Cotta, Stuttgart