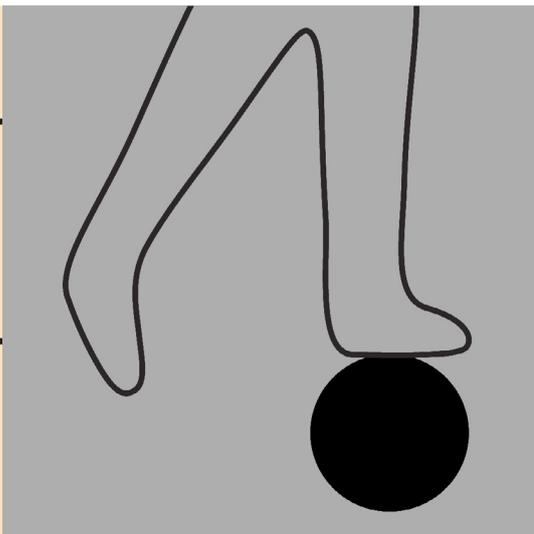
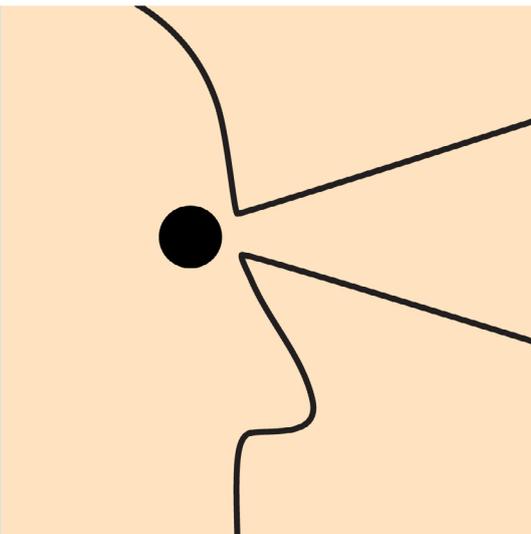
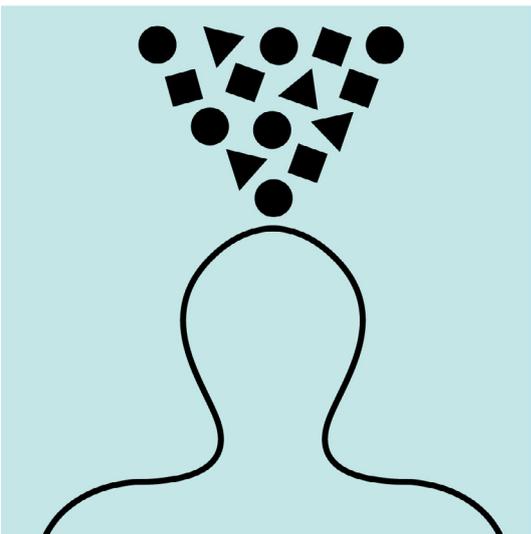


# EMBODIED SOFT SKILLS TRAINING HANDBUCH



# M – O – S – S

## moving into soft skills

Dieses Handbuch wurde im Rahmen des Projekts „Moving into Soft Skills“ entwickelt, das mit Unterstützung des Erasmus+-Programms der Europäischen Union und in Zusammenarbeit mit Partnern aus Finnland, Lettland, Polen und Österreich durchgeführt wurde. Weitere Informationen finden Sie unter [www.movingintosoftskills.com](http://www.movingintosoftskills.com).



Autor\*innen: Madara Garklāva, Elina Ikonen, Agnese Krivade, Annariikka Kyllönen, Inese Ločmele, Felipe Morato Moreira, Natalia Onišk, Ksenia Opria, Inese Priedīte, Andrea Stitzel, Maria Stokłosa, Outi Sulopuisto, Valda Tolonen und Aleksandra Zdunek.

Bilder: Marjorie Hodiesne, Kassol Photography Katarzyna SOŁTYS, Zigmunds Lapsa, Stijn Swinnen, Stanislaw Wojcik und Aleksandra Zdunek.



**Kofinanziert von der  
Europäischen Union**

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher ausschließlich die Ansichten der Autor\*innen widerspiegelt. Die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.



Dieses Werk steht unter einer Creative-Commons-Lizenz.  
Namensnennung-Nicht kommerziell-Weitergabe unter gleichen  
Bedingungen 4.0 International

2021

ISBN: 978-3-9504443-5-3

# INHALTSVERZEICHNIS

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Einleitung</b>                                   | <b>5</b>  |
| <b>Soft Skills</b>                                  | <b>7</b>  |
| Anpassungsfähigkeit                                 | 9         |
| Teamfähigkeit                                       | 10        |
| Führungskompetenz                                   | 11        |
| Kommunikation                                       | 12        |
| Selbstregulation                                    | 13        |
| Aufmerksamkeit und Fokus                            | 14        |
| Lernfähigkeit                                       | 15        |
| Kreativität   | 16        |
| <b>Entwicklung von Soft Skills</b>                  | <b>17</b> |
| Herangehensweise                                    | 18        |
| Verfahren   | 20        |
| Hegen und pflegen                                   | 21        |
| <b>Wissensquellen</b>                               | <b>24</b> |
| Somatics  | 25        |
| Tanz und Choreografie                               | 27        |
| Sozialpädagogik                                     | 29        |
| Tanz- und Bewegungstherapie                         | 31        |
| Ihre persönlichen Wissensquellen                    | 32        |
| <b>Grundlagen des erfolgreichen Trainings</b>       | <b>34</b> |
| Erfahren, wahrnehmen und reflektieren               | 35        |
| Selbstwahrnehmung und Selbstkenntnis                | 37        |
| Stimmung und Gruppenwahrnehmung                     | 38        |
| Die Rolle der Absicht                               | 42        |
| Erfahrungsaustausch                                 | 43        |
| Weniger tun, flexibel sein und genießen             | 44        |
| Das Forscher-Mindset                                | 46        |
| Lehren mit der Einstellung von Studierenden         | 47        |
| Körperorientiert sein                               | 48        |
| Sensibel sein gegenüber Traumata                    | 49        |
| <b>Ein Embodied-Soft-Skills-Training entwickeln</b> | <b>52</b> |
| Mehr über die Absicht                               | 53        |
| Übungen finden: Übungsdatenbank                     | 55        |
| Gruppendynamik                                      | 56        |
| Sitzungsdynamik                                     | 57        |
| Planen ist wie Kochen!                              | 58        |
| Planen ist wie Planen!                              | 59        |
| Fallbeispiele und Musterbeispiele                   | 62        |

|   |            |
|---|------------|
| <b>Embodied-Soft-Skills-Sitzungen moderieren</b>        | <b>64</b>  |
| Wie es ist, Moderator*in zu sein                        | 65         |
| Den Raum und sich selbst vorbereiten                    | 67         |
| Zu Beginn der Sitzung                                   | 69         |
| Während der Sitzung                                     | 70         |
| Abschluss   | 76         |
| <b>Entwicklung und Moderation von Online-Programmen</b> | <b>78</b>  |
| Allgemeine Tipps  | 79         |
| Gute Praxis   | 82         |
| <b>Abschließende Bemerkungen</b>                        | <b>83</b>  |
| <b>Anhang 1: Beispiele von Einzelsitzungen – Live</b>   | <b>85</b>  |
| <b>Anhang 2: Embodied-Soft-Skills-Training – Live</b>   | <b>88</b>  |
| <b>Anhang 3: Einzelsitzung – Online</b>                 | <b>99</b>  |
| <b>Anhang 4: Einzelsitzung – Online</b>                 | <b>103</b> |
| <b>Anhang 5: Embodied-Soft-Skills-Training – Online</b> | <b>105</b> |

# EINLEITUNG

Wir bei Moving into Soft Skills - MOSS - bieten einen innovativen Ansatz für das Arbeiten mit Soft Skills und deren Weiterentwicklung. Dieses kostenlose Open-Source-Material ist inspiriert aus den Bereichen Somatics und erfahrungsorientiertes Lernen und bietet Ihnen Tools und Kenntnisse für die Moderation von Embodied-Soft-Skills-Training.

Zu Soft Skills gibt es eine enorme Bandbreite an Interpretationen und Definitionen. Kurz gefasst gelten sie als menschliche Fähigkeiten, die erforderlich sind, um in bestimmten Situationen richtig zu funktionieren. Das Thema wird häufig aus einem objektiven und kognitiven Blickwinkel heraus betrachtet. Jedoch gerade das subjektive Wesen dieser Fähigkeiten legt nahe, dass ein Systemansatz basierend auf Embodiment und erfahrungsorientiertem Lernen, im Zusammenspiel mit weiteren kognitiven Ressourcen, einen wirkungsvollen Rahmen bereitstellt für die Moderation von Soft-Skills-Schulungen.

Nach einer Einführung in unsere Herangehensweise und einem Überblick über die für diese Materialien ausgewählten Soft Skills erhalten Sie eingehende Informationen zum Hintergrund und zu den Inspirationsquellen, die wir für dieses Handbuch genutzt haben. Wir untersuchen jene Prinzipien und Konzepte, die zu einem erfolgreichen Training beitragen, und beschreiben die Planung und Moderation eines Embodied-Soft-Skills-Trainings. In den Anhängen finden Sie zahlreiche konkrete Fall- und Musterbeispiele von Trainings- und Sitzungsplänen.

Das Handbuch wurde von einschlägigen Fachkräften im somatischen Bereich entwickelt und bietet eine Sammlung von Tipps und Vorschlägen, die Sie in Ihrer Arbeit anwenden können. Verwenden Sie es zusammen mit dem MOSS Soft Skills Mapping Tool und der Übungsdatenbank für das Erstellen von Trainingsprogrammen und das Moderieren, Erkunden und Lehren von Soft Skills und Embodiment.

Wir laden Sie dazu ein, das Handbuch Kapitel für Kapitel durchzugehen. Alternativ können Sie auch an für Sie interessanten Stellen einsteigen und intuitiv weiterlesen. Kehren Sie zum Handbuch zurück, wenn Sie Inspirationen suchen oder etwas über ein Thema nachlesen möchten. Genießen Sie die Reise!



KAPITEL

NR. 1

|

SOFT

SKILLS

M—O—S—S

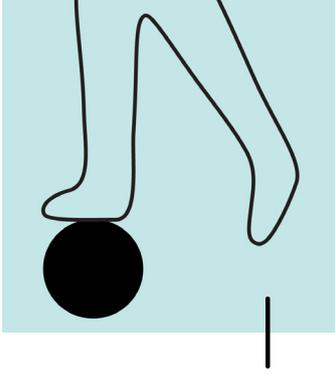
Soft Skills besitzen viele Namen: transversale Fähigkeiten, Kompetenzen für das 21. Jahrhundert, non-kognitive Fähigkeiten, grundlegende Fähigkeiten, intra- und interpersonale Fähigkeiten oder schlicht und einfach menschliche Fähigkeiten. Sie sind von ihrem Wesen her subjektiv und gelten als nicht greifbar, kaum quantifizierbar und schwierig zu erkennen. Sie widersetzen sich oft einer genauen Beschreibung und sind im Unterricht schwierig zu vermitteln. Im Lexico Dictionary werden Soft Skills als „persönliche Eigenschaften, die es jemandem ermöglichen, wirkungsvoll und harmonisch mit anderen Menschen zu interagieren“ definiert.

Soft Skills zeigen sich in unseren Einstellungen und Reaktionen gegenüber unterschiedlichen Situationen. Bestimmte, gut entwickelte Soft Skills eröffnen Chancen und erleichtern das berufliche Weiterkommen.

Werfen wir einen Blick auf ein Beispiel für Kommunikation, eines der Soft Skills. Ein Aspekt geschickter Kommunikation ist der wirkungsvolle Gebrauch der Stimme. Sie erinnern sich vielleicht an eine Situation, in der jemand mit einer vermutlich negativen oder sarkastischen Einstellung etwas sagte, worauf eine vollkommen angenehme Stimmung in sich zusammenfiel. Zum Vergleich haben Sie unter Umständen auch einen Moment erlebt, in dem jemand eine positive Einstellung und einen freundlichen Tonfall einsetzte, um auf eine negative Situation oder Stimmung einzuwirken. Der Tonfall vermittelt unsere Befindlichkeit. Erfahrene Kommunikator\*innen wissen, wie sie bewusst ihre Stimme modifizieren müssen, damit die gewünschte Stimmung entsteht.

Trotz ihrer subjektiven Natur werden soziale Kompetenzen oft aus einer objektiven Perspektive betrachtet, was eine subtile Dissonanz verursacht. Durch die Einbindung von Embodiment (auf Deutsch: „Verkörperung“) und somatischen Konzepten in Lernwerkzeuge bietet MOSS eine innovative Lösung für die Entwicklung von Soft Skills.

Nachfolgend finden Sie zu jedem der von uns beleuchteten Soft Skills einen kurzen Überblick und dazu unsere Interpretation. Wir ermutigen Sie dazu, Ihre Teilnehmer\*innen bei der Bildung ihres eigenen Verständnisses der jeweiligen Soft Skills zu begleiten. Diese Reflexion ist ein wesentlicher Bestandteil des gesamten Lernprozesses. Wir haben das MOSS - Soft Skills Mapping Tool für diese Aufgabe entwickelt.



## ANPASSUNGSFÄHIGKEIT

ist das Vermögen, sich bei veränderten Gegebenheiten zu wandeln und dabei funktionsfähig zu bleiben. Veränderung geht oft Hand in Hand mit Unklarheit und Stress. Unsicherheit, Toleranz und Stressmanagement sind demnach wesentliche Momente der Anpassungsfähigkeit. Anpassungsfähigkeit erfordert auch die Fähigkeit, unterschiedliche mögliche Vorgangsweisen zu erkennen. Manchmal verlangt sie, dass wir uns von gewissen Erwartungen oder festgefahrenen Verhaltensweisen lösen. Körperorientierte Praktiken, wie z.B. Improvisation und Körperarbeit, bieten uns zahlreiche Kontexte, in denen wir folgende Fähigkeiten erlernen können: das Hinhören und Vorgehen in unklaren Situationen, die Erkundung unterschiedlicher Vorgehensweisen und die Anpassung an unsere Partner\*innen, an bestimmte Möglichkeiten oder Einschränkungen unserer Bewegungsfähigkeit.

### NOTIZEN

---

---

---

---

---

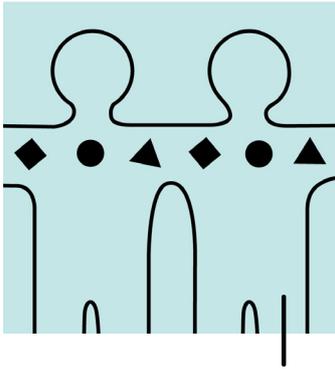
---

---

---

---

---



## TEAMFÄHIGKEIT

ist die Fähigkeit, auf ein gemeinsames Ziel hinzuarbeiten. Geschickte Teamplayer\*innen tragen aktiv zur Erfüllung der Teamaufgaben bei, wissen wie man Rollen und Verantwortung im Team klar festlegt, fördern die Kommunikation unter den Teammitgliedern und bieten Unterstützung, wo immer diese benötigt wird. Zu den wichtigsten Bestandteilen der Teamarbeit gehören die Fähigkeit, mit Unstimmigkeiten konstruktiv umzugehen, und das Erkennen von Teamprozessen und, wie sich diese auf die Effektivität des Teams auswirken. Viele herkömmliche Team-Building-Aktivitäten beruhen auf Aufgaben, die Berührung erfordern – die Beteiligten unterstützen einander physisch und verfolgen ein gemeinsames Ziel, das sie alleine nie erreichen würden. Partnerakrobatik auszuprobieren, gemeinsam Massagetechniken zu erlernen oder einfach nur einem Teamsport nachzugehen sind hervorragende Möglichkeiten, die Teamfähigkeit auszubauen und sich dabei auch wohler zu fühlen.

### NOTIZEN

---

---

---

---

---

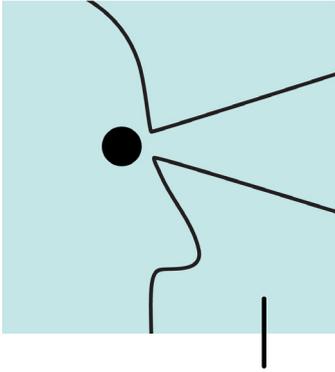
---

---

---

---

---



# FÜHRUNGSKOMPETENZ

bedeutet die Fähigkeit, innerhalb eines Teams eine Idee oder ein gesetztes Ziel in konkrete Handlungen umzusetzen. Dazu muss eine Zielrichtung vorgegeben werden. Es ist die Aufgabe der Führungskraft sicherzustellen, dass das Ziel erreicht wird. Führungskompetenz umfasst Visionen vermitteln, Ziele setzen, Anweisungen geben, Hilfe leisten, ermutigen, Verantwortung tragen, führen, Entscheidungsfindung erleichtern, Entscheidungen treffen und vieles mehr. Mithilfe von Bewegungsaktivitäten können wir unterschiedliche Führungsstile ergründen und daraus eine authentische Herangehensweise entwickeln. Dadurch erhalten wir ein stärkeres Bewusstsein unserer eigenen Verhaltensweisen, Stärken und Schwächen als Führungskräfte; Augenblicke werden erfahrbar, in denen wir gesehen werden, Raum einnehmen und andere dazu befähigen, Raum einzunehmen.

## NOTIZEN

---

---

---

---

---

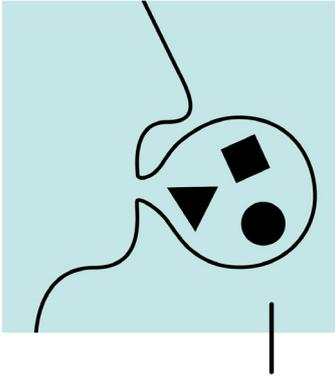
---

---

---

---

---



# KOMMUNIKATION

beschreibt einen wechselseitigen Prozess des Informationsaustausches; grundsätzlich wird darunter die Herstellung und Übertragung von Bedeutung verstanden. Kommunikation findet verbal und nonverbal statt. Voraussetzung ist ein gemeinsames System von Symbolen, Zeichen und Verhaltensweisen. Erfolgreiche Kommunikation erfordert die Fähigkeit, sich an die Zuhörer\*innen anzupassen, aktiv zuzuhören und die Verbindung und das Interesse an den Gesprächspartner\*innen aufrechtzuerhalten. Kommunikation umfasst auch die Bereitschaft, gesehen und gehört zu werden, sowie sich auszudrücken. In der Regel setzen jene Arten von Bewegungspraktiken, die in Paaren oder Gruppen erfolgen, Kommunikation und Gesprächsführung voraus. Es muss auch ein Platz geschaffen werden, wo Personen die Herausforderungen der eigenen Kommunikation herausfinden und Techniken erlernen können, ihnen besser zu begegnen.

## NOTIZEN

---

---

---

---

---

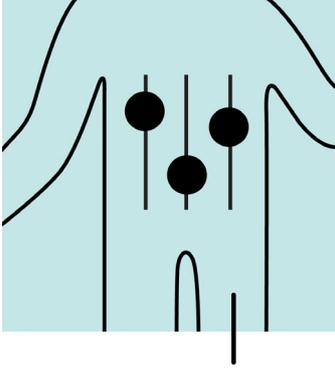
---

---

---

---

---



## SELBSTREGULATION

ist die Fähigkeit, die eigenen Emotionen, Impulse, Kräfte und inneren Ressourcen von Innen her zu steuern. Sie sorgt für eine gesunde Ausgeglichenheit, die sich in der Fähigkeit ausdrückt, auf sich selbst entsprechend zu achten. Selbstregulationsstrategien umfassen etwa das Pausieren zwischen einem Impuls und einer Handlung oder das Erlernen von Abgrenzungsstrategien. Selbstregulation erfordert auch ein Verständnis für die Zeit, die man einerseits für die Aufgabenerfüllung und andererseits für die Erholung benötigt. Eine lange Wanderung ist ein gutes Beispiel dafür, wie man die Kraft des Körpers entdeckt und daraus lernt, sich selbst zu regulieren. Dabei müssen wir Anforderungen wie Müdigkeit, Schmerz oder Antriebslosigkeit bewältigen, die Energie so einteilen, dass wir das Ziel erreichen, und den Mut aufbringen, die Wanderung abubrechen und unsere Grenzen einzugestehen.

### NOTIZEN

---

---

---

---

---

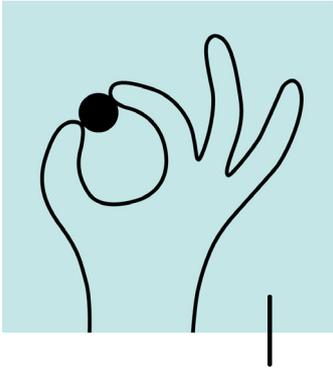
---

---

---

---

---



## AUFMERKSAMKEIT UND FOKUS

beziehen sich auf die Fähigkeit, sich nicht ablenken zu lassen, und das Augenmerk für einen beliebigen Zeitraum auf einen Zielreiz – also auf ein Ziel, eine Aufgabe oder ein Projekt – zu richten sowie die Fähigkeit, sich von einer Ablenkung oder Unterbrechung zügig zu erholen. In größerem Rahmen erlaubt sie uns auch, bei jeder Form von Arbeit Wesentliches von Unwesentlichem zu unterscheiden. Während die durchschnittliche menschliche Aufmerksamkeitsspanne im Abnehmen begriffen ist, ist das Fokussieren wichtiger denn je. Aufmerksamkeit ist zu einer unserer wertvollsten Ressourcen geworden. Praktiken wie Body Scans und Meditation lehren uns, mit unserer Aufmerksamkeit ganz bei uns und bei anderen präsent zu bleiben, und bieten so ein wirkungsvolles Training für unsere Aufmerksamkeitsfähigkeit.

### NOTIZEN

---

---

---

---

---

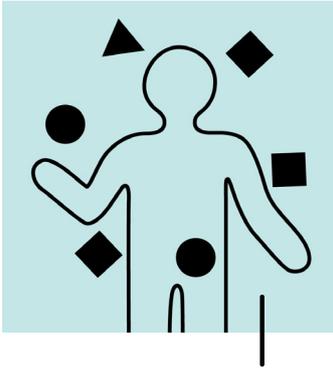
---

---

---

---

---



## LERNFÄHIGKEIT

ist die Fähigkeit, zu begreifen, zu verstehen und sich durch Erfahrung weiterzuentwickeln. Sie bedarf einer Bewusstwerdung des eigenen Lernprozesses und der eigenen Vorlieben und Bedürfnisse. Personen, die gut lernen, sind mit unterschiedlichen Lernstrategien vertraut, erkennen Lernchancen und wissen, wie man die geeignetsten Methoden und Werkzeuge auswählt. Die Lernfähigkeit umfasst auch die Einschätzung der eigenen Arbeit und das Erkennen, wann Rat und Hilfe eingeholt werden müssen. Ein somatischer Ansatz hilft uns, durch Spielen und Fehlermachen die Freude am Lernen zu entdecken. Er macht uns Mut, den Sprung ins Ungewisse und Unangenehme zu wagen, denn immerhin bedeuten neue Bewegungspraktiken sehr oft, dass wir unsere Komfortzone sowohl im physischen als auch im geistigen Sinn beträchtlich ausdehnen müssen.

### NOTIZEN

---

---

---

---

---

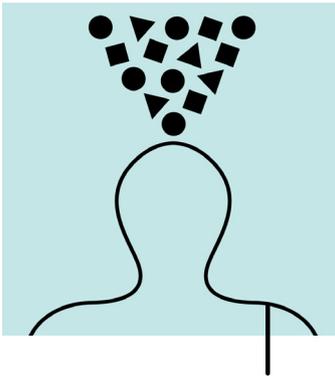
---

---

---

---

---



# KREATIVITÄT

ist ein kognitiver Vorgang, der zu neuen ursprünglichen Ideen und Konzepten, zur Definition von Aufgabenstellungen und zu Problemlösungen führt. Ein wesentliches Element des kreativen Prozesses ist die Fähigkeit, die Welt auf gänzlich neue Arten wahrzunehmen und gewohnte Denk- und Handlungsweisen zu überschreiten. Kreativ sein heißt z. B. neue Kombinationen aufspüren, Verbindungen zwischen scheinbar unverwandten Phänomenen herstellen, versteckte Muster entdecken oder bislang unerkannte Beziehungen zwischen Gegenständen oder Konzepten bemerken. Kreativität kann die Eigenschaft einer einzelnen Person, Gruppe oder Arbeitskultur sein. Im engeren Sinn definiert sich Kreativität als „der Ausdruck von Ideen, Vorstellungen, Erfahrungen und Gefühlen im Rahmen zahlreicher durch Bewegung, Tanz, Bauen, Kunsthandwerk und andere Aktivitäten praktizierter Künste.“ Im weiteren Sinn kann sie beim Lösen von Problemen und beim Entdecken von Neuheiten und Innovationen Teil unseres Alltags sein.

## NOTIZEN

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

KAPITEL

NR. 2

|

ENTWICKLUNG

VON SOFT

SKILLS

M—O—S—S

Während von Lehrenden in einem Weiterbildungs- bzw. Unterrichts-/ Lernumfeld zumeist die Vermittlung bestimmter Ziele erwartet wird, verhält es sich beim Embodied-Soft-Skills-Training ein wenig anders. Die\*der Moderator\*in ermöglicht und fördert zwar Diskussionen und Reflexionen über Soft Skills, das Erlernen und die Entwicklung dieser Fähigkeiten ist jedoch Sache der Teilnehmer\*innen selbst. Die Rolle der Lehrenden besteht darin, die Teilnehmer\*innen durch den Lernprozess zu führen, zu begleiten und zu unterstützen, jedoch nicht unbedingt, Kenntnisse zu vermitteln.

Diese Perspektiven und Herangehensweisen berücksichtigen Situationen, in denen eine teilnehmende Person Fähigkeiten erlernt, welche die moderierende Person unter Umständen selbst gar nicht besitzt. Dies wird leichter verständlich, wenn man das subjektive Wesen der Soft Skills bedenkt. Diese Annäherung an den Lernprozess bezieht die Nutzung bestimmter menschlicher Aspekte wie das Unterbewusstsein mit ein.

## HERANGEHENSWEISE

Mit unserem Ansatz soll die Wertschätzung des Körpers, seiner Bewegung und unserer eigenen Erfahrung als Methode des kontinuierlichen Lernens anerkannt und Lösungen dazu angeboten werden. Indem wir uns auf das Erleben, das bewusste Wahrnehmen und Reflektieren einlassen, erschließt sich uns, wie Menschen derartig subjektive Fähigkeiten erlernen. Für uns ergibt sich somit ein wirksames Verfahren zur Entwicklung von Soft Skills.

Es war einer dieser Momente, zu denen ich jederzeit zurückkehren kann. Ich war in diese Person über beide Ohren verliebt und sah die Welt mit neuen Augen. Die Farben waren klarer, der Horizont weiter und es gab mehr Raum. Ich erinnere mich an das Gefühl, leicht zu sein, als ob eine Last von meinen Schultern fiel.

- Outi

Indem wir den Einsatz von Bewegung und anderer körperlicher Praktiken fördern, und gleichzeitig die Auswirkungen wahrnehmen und darüber reflektieren, was es für den eigenen Beruf bedeutet, anerkennen und verwenden wir Ressourcen, die uns ansonsten vielleicht gar nicht zugänglich wären.

Ohne unsere Körper und unsere Selbstwahrnehmung wären diese Erfahrungen gar nicht möglich. Diese Fähigkeit ist so offensichtlich, dass wir ihr kaum Beachtung schenken, aber es ist höchste Zeit, diese Ressource endlich anzuerkennen und entsprechend wertzuschätzen. Wir leben im Körper, mit dem Körper und durch den Körper.

# VERFAHREN

Wir erkennen an, dass sich diese menschlichen Fähigkeiten über unsere gesamte Lebensdauer hinweg natürlich entwickeln. Sei es von unseren Eltern, Lehrenden, Verwandten oder Freund\*innen – wir alle erlernen Soft Skills, einerseits, um in der Gesellschaft zu überleben und zu funktionieren, andererseits auch aus reiner Freude und Neugier. Bisweilen können jedoch Fähigkeiten von uns erwartet werden, die für manche eine Herausforderung bedeuten. Nicht zuletzt deshalb gibt es das Training. Zur Steigerung der Effizienz und Wirksamkeit des Trainingsprogramms werden im Rahmen des Trainings bewusste und unterbewusste Prozesse miteinander verflochten.

Wesentlich für die Erarbeitung eines Trainingsprogramms ist das Verständnis des Lernprozesses, der in den folgenden Schritten zusammengefasst wird.

1. **Information** über das Wesen der Soft Skills und, was man unter jedem einzelnen versteht.
2. **Reflexion** über die Art, wie sich Soft Skills in der Arbeit manifestieren und, wie sich ihre Abwesenheit auswirkt.
3. **Erfahrung** von moderierten Aktivitäten oder Lebens- und Arbeitssituationen.
4. **Wahrnehmung** innerer und äußerer Erfahrungen.
5. **Reflexion** über die Erfahrung und deren Übertragung auf Arbeits- und Lebenssituationen.
6. **Anwendung** und Ausprobieren der neuen Erkenntnisse.

Die ersten beiden Schritte erfolgen mit dem Soft Skills Mapping Tool und anhand von Diskussionen und Präsentationen. Sie sind wesentlich, um die Bedeutung der Soft Skills in der Arbeit zu begreifen. Die anderen Themen sind Gegenstand dieses Handbuchs.

Wenn sich eine Person am Training beteiligt, muss sie am Thema interessiert sein und bereit sein, sich auf die Entwicklung ihrer eigenen Soft Skills intensiv einzulassen. Teilen Sie Ihren Teilnehmer\*innen klar mit, wie der Prozess abläuft und welchen Aufwand es erfordert, sich sowohl persönlich als auch beruflich weiterzuentwickeln.

# HEGEN UND PFLEGEN

Der Großteil des Inhalts dieses Handbuchs wendet sich an Lehrende und Moderator\*innen. Dieser Abschnitt richtet sich an alle, die ihre Soft Skills weiterentwickeln möchten.

Obwohl sich die Ansichten und Methoden in Bezug auf das Unterrichten und Lernen über die Zeit gewandelt und weiterentwickelt haben, wird man stark darauf konditioniert, Lernen als rein kognitive Tätigkeit anzusehen. Bei der Erlernung und Entwicklung von Soft Skills gibt es jedoch darüber hinaus noch andere Aspekte. Um Zugang zu menschlichen Fähigkeiten jenseits der kognitiven zu erlangen, können bestimmte Praktiken eingesetzt werden, z. B. die Nutzung einer bewusst gesetzten Absicht und die Stärkung des inneren Bewusstseins.

Nachdem Sie sich für die bestimmten Skills, die Sie weiterentwickeln möchten, entschieden haben, fassen Sie dafür bewusst eine Absicht und behalten diese im Hinterkopf. Nehmen Sie Arbeits- und Lebenssituationen wahr, in denen diese Fähigkeiten vorhanden oder unzureichend sind. Reflektieren Sie darüber und experimentieren Sie damit, anders vorzugehen. Wenn Sie eine Person kennen, von der Sie glauben, dass sie eine bestimmte Fähigkeit hat, sprechen Sie mit ihr darüber, lernen Sie von ihr und lassen Sie sich von ihr schulen.

## **Moving is our primal way of learning.**

Es braucht Zeit, bis man sich an diese Praktiken gewöhnt. Manche Veränderungen treten schnell ein, andere brauchen länger. Eine Absicht zu fassen bedeutet, dass Sie sich auf die Veränderung einlassen und sie begrüßen. Bleiben Sie dran, hören Sie nicht auf, die Absicht zu hegen und zu pflegen genauso wie Sie Ihre Soft Skills ausbauen und weiterentwickeln.

## | DAS SICH-EINLASSEN VERSUS EINE SACHE "GUT MACHEN"

Beim Soft-Skills-Embodied-Training geht es nicht darum, Aufgaben „gut zu machen“. Wesentlich ist, wie weit man sich auf den Prozess einlässt. Gehen Sie dem nach, was Ihre Neugier weckt.

## | WAS SIND HEUTE 100 % IHRER 20 %?

Sparen Sie Energie! Machen Sie aus den 20 %, die Sie heute zur Verfügung haben, 100 %. Sie müssen es nicht übertreiben, verwenden Sie die Energie, die Sie im Augenblick zur Verfügung haben, und lassen Sie sich mit Ihrer vollen Präsenz 100%-ig darauf ein. Dieses Konzept stammt von Nancy Stark-Smith.

## | SEIEN SIE SICH SELBST TREU!

Sich selbst treu zu sein bedeutet, die eigene Kommunikation und die eigenen Taten zu präzisieren, was oft zu Commitment, einem Zugehörigkeitsgefühl und einer positiven Verwendung von Macht führt. Es bedeutet, dass man das Subjekt seines Lebens ist und nicht ein abhängiges Opfer, das den Umständen oder anderen die Schuld gibt. Dazu gehört auch, dass man sorgsam mit sich und anderen umgeht. Empathie, Bereitwilligkeit und die Fähigkeit, sich zu kümmern, sind in den Menschen tief verwurzelt. Die Eckpfeiler der Weisheit sind Mitgefühl mit anderen und sich selbst, Wissen um den Einsatz kognitiver Fähigkeiten, sowie Reflexion. Dieses Konzept stammt von Elina Ikonen.



KAPITEL

NR. 3

|

WISSENSQUELLEN

M—O—S—S

Der MOSS-Ansatz und die Soft-Skills-Entwicklungsverfahren bauen auf unterschiedlichen Wissensquellen auf, wie z. B. Somatics, Methoden des Tanzes und der Choreografie, Sozialpädagogik und Tanzbewegungstherapie, um nur einige zu nennen. Die einzelnen Bereiche werden im folgenden Kapitel überblicksmäßig dargestellt.

## SOMATICS

Die unter dem Namen „Somatics“ gesammelten Ideen entstanden durch die Verbreitung des Existentialismus und der Phänomenologie, des frühen modernen Tanzes und der Arbeiten von Freud, Jung und Reich. Die Entwicklung von Somatics ist eng mit den Anfängen des modernen Tanzes verknüpft – beiden Richtungen gemeinsam sind die Ideen der dahinterstehenden Persönlichkeiten, wie z. B. Francois Delsarte, Emile Jacques-Dalcroze, Rudolf Laban, Isadora Duncan, Mary Wigman und Margaret H'Doubler. Durch sie wurde erstmals das Interesse am menschlichen Potenzial durch die Kultivierung der Körperkultur und Tanzanalysen vorgestellt.

Somatics als pädagogische Methode wurde erst später entwickelt, größtenteils während der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts. Wegbereiter im Bereich Somatics waren u. a. F.M. Alexander, Moshe Feldenkrais, Mabel Todd, Irmgard Bartenieff, Charlotte Selver, Milton Trager, Gerda Alexander, Ida Rolf und Lulu E. Sweigard. Aus deren Untersuchungen entstand der Gedanke, dass man mit dem Atem, der menschlichen Anatomie, mit körperhaltungsbezogenen Vorstellungen und inneren Bildern arbeiten könnte. Ihr Hauptaugenmerk galt den innerlichen Körperempfindungen und der bewussten Wahrnehmung von Bewegungsmustern.

Unter den Praktizierenden der zweiten Generation waren Bonnie Bainbridge Cohen, Emilie Conrad, Sondra Fraleigh, Anna Halprin, Joan Skinner und Nancy Topf. Diese Frauen spielten eine entscheidende Rolle als Begründerinnen somatischer Techniken, wie z. B. des „Body-Mind Centering“ oder der „Skinner Releasing Technique“. Grundlegend für ihre Praktiken ist die Nutzbarmachung von Wissen über die menschliche Anatomie und Physiologie sowie die Erforschung menschlicher Entwicklungsmuster.

Lehrende im Bereich der somatischen Pädagogik ermöglichen ganzheitliche Lernprozesse, indem sie die Aufmerksamkeit darauf lenken, wie der KörperGeist-Komplex (englisch: bodymind) als ein System bzw. ein Organismus wirkt. Grundlage der somatischen Arbeit ist die bewusste Wahrnehmung unseres Selbst innerhalb des Raums und das Bewusstsein unseres Körpers. Durch Entspannung und Stärkung des Körperbewusstseins führen somatische Methoden zu wesentlicher Änderung und Verbesserung der Gesundheit, des Wohlbefindens und der allgemeinen Leistungsfähigkeit. Die erkennbaren Ergebnisse sind z. B. ein erweitertes Arbeitsvermögen, ein gesteigertes Schöpfungspotenzial, ein erhöhtes Bewusstsein gegenüber den eigenen Gewohnheiten, ein besseres Gefühl, im eigenen Körper und unter anderen Menschen zu sein.

Somatische Methoden kommen unterstützend hauptsächlich in den Feldern Bewegungspädagogik, körperliche Gesundheit, Psychologie und Tanz zur Anwendung.

Die somatische Arbeit beginnt oft mit einer bewussten Entspannung. Liegend, im Stehen oder im Sitzen werden Personen von den Moderator\*innen dazu angeleitet, auf ihre körperlichen Empfindungen zu achten. Dies geschieht entweder verbal oder durch sanfte Berührung. Die Praxis empfiehlt die Anwendung langsamer und sanfter Bewegungen und vermittelt, wie man in der Bewegung Leichtigkeit und Freude findet. Ausgehend von einer sanften Regung kann Bewegung in unterschiedlicher Komplexität und Geschwindigkeit entstehen. Sie kann eine Vielfalt von Formen annehmen – z. B. Ausruhen im Liegen, spielerische Bewegungserforschung und Gruppenimprovisationen.

Heute gibt es für somatische Bewegung einige Zertifizierungsprogramme sowie dutzende nicht zertifizierte Programme und Praktiken. Zu den Letzteren gehört auch MOSS.

# TANZ UND CHOREOGRAFIE

Bestimmte Entwicklungen in der Ästhetik und in Tanzpraktiken waren für die Entwicklung des „MOSS Embodied Soft Skills Trainings“ maßgeblich. Wir ließen uns aus den Richtungen des modernen, zeitgenössischen und postmodernen Tanzes inspirieren.

Mit der Entwicklung des Tanzes vom Ende des 19. Jahrhunderts bis in die 1960er-Jahre, anfänglich in Europa und später vorwiegend in den USA, begann sich die Art, wie man sich dem sich bewegenden Körper annäherte, zu wandeln. Viele dieser Ideen wirkten sich entscheidend auf die Transformation der Tanztechniken und den Aufstieg der somatischen Methoden aus. Alexander-Technik, Feldenkrais-Methode, Ideokinese von Mabel Todd und Lulu E. Sweigard, die Arbeit von Anna Halprin oder auch das Body-Mind Centering von Bonnie Bainbridge Cohen sind einige der wichtigsten Beispiele dieser neuen, körperzentrierten Konzepte.

Einflussreiche Ideen entwickelten sich unter dem gemeinsamen Namen „Release-Techniken“: eine Vielfalt von Methoden, die das Potenzial der Schwerkraftnutzung und des Muskellassens (im Gegensatz zur Muskelkontrolle) erforschen. Bei den Release-Techniken werden Tanzlerntechniken mit der Erforschung der menschlichen Anatomie kombiniert. Berücksichtigt werden dabei auch das Gewicht des Körpers und der Bewegungsimpuls. Eine bewusste Führung des Atems wird gefördert.

Es gab auch wesentliche Änderungen in der Philosophie und in der choreografischen Praxis. Im neuen Paradigma waren Tanzende nicht mehr Ausführende einer Choreografie, sondern Personen, deren Perspektive und Handlungsfähigkeit eine entscheidende Rolle in der Kunstproduktion spielten. Basierend auf Bewusstseinspraktiken, Improvisation, Studien aus der Kompositions- und Bewegungsforschung wurden Tanzende zu Tanzmacher\*innen. Dieser grundlegende Wandel vollzog sich auch in zahlreichen anderen Berufen, in denen man anfangs, von normalen Arbeiter\*innen Verantwortung und eine Vielzahl von Fähigkeiten abzuverlangen. Wie im Tanz sollten alle so ausgebildet werden, dass sie im Handumdrehen fundierte und kreative Entscheidungen treffen konnten, oftmals auch in einer Gruppe. Tanz erforderte die Ergreifung von Maßnahmen als Reaktion auf eine sich ändernde Umgebung der improvisierten Vorstellung, was (kurz gesagt) die Entwicklung einer reichhaltigen Vielfalt an Trainingsmethoden hervorbrachte.

MOSS hilft Fachkräften in allen anderen Berufsfeldern, den Einsatz dieser effektiven Tools zu moderieren, und dabei die Eigenwahrnehmung zu schärfen und Soft Skills zu entwickeln. In „MOSS Embodied Soft Skills Training“ finden Sie Übungen, die wir von Kunstschaffenden und Lehrenden wie Lisa Nelson, Nancy Stark Smith, Nina Martin, Mary Overlie, David Zambrano, Thomas Lehman und Andrew Morish übernommen haben.

# SOZIALPÄDAGOGIK

Die Sozialpädagogik ist eine ganzheitliche, beziehungsorientierte Disziplin, die sich mit der Arbeit mit Menschen quer durch alle Lebenslagen im Rahmen von Betreuungs-, Erziehungs- und Bildungssituationen beschäftigt. Als Praxisfeld und akademischer Wissenschaftszweig befasst sich die Sozialpädagogik traditionell mit gesellschaftlicher Benachteiligung und ermöglicht durch die Förderung des Lernens das Wohlergehen und die Teilhabe sowohl auf individueller als auch auf gesellschaftlicher Ebene. Die Arbeitsfelder der Sozialpädagogik befassen sich mit Problemen in der frühen Kindheit bis ins Erwachsenenalter und umfassen auch benachteiligte Erwachsenengruppen sowie ältere Menschen. Für die Erlangung einer ganzheitlichen Perspektive in jeder dieser Situationen erfordert es das Zusammenspiel zahlreicher Theorien und Konzepte benachbarter Wissenschaften, wie z. B. der Soziologie, Psychologie, Erziehungswissenschaft, Philosophie, Medizinwissenschaften sowie der Sozialarbeit.

Alle Personen, seien es Kinder oder ältere Generationen, egal mit welchem sozioökonomischen Hintergrund, werden als gleichwertige Menschen mit reichhaltigem, einzigartigem Potenzial betrachtet. Sie werden als kompetente, kreative und aktiv handelnde Akteure angesehen. Humanistische Werte wie diese betonen Haltungen wie Menschenwürde, gegenseitigen Respekt, Vertrauen und bedingungslose Wertschätzung.

Mit dem Ziel, eine ganzheitliche Erziehung bzw. Ausbildung zu erreichen, welche kognitives Wissen, emotionale Intelligenz, praktische und physische Fähigkeiten miteinschließt, wird das Wohlbefinden durch gesundheitserhaltende Faktoren und nachhaltige Glücksgefühle unterstützt und nicht durch schnelle, ungesunde Entscheidungen. Durch die Sozialpädagogik werden Beteiligte dazu befähigt, selbstverantwortliche Menschen zu werden, die im Umfeld enger Angehöriger, ihrer Gemeinschaft, der Gesellschaft und der Umwelt für ihre Handlungen Verantwortung übernehmen. Allgemein zielt die Sozialpädagogik auf die Förderung des menschlichen Wohlergehens und auf die Prävention bzw. die Entschärfung sozialer Probleme ab.

Die einzelnen Beteiligten werden nicht bloß als Teil einer Zielgruppe, sondern als ganzheitliche Personen angesehen. Die gesamtheitliche Entwicklung wird unterstützt und die\*der Moderator\*in versteht sich selbst als mit der Person, mit der sie\*er zusammenarbeitet, in einer Beziehung

stehend. Die Menschen werden nicht als in getrennten hierarchischen Bereichen existierend, angesehen, sondern als Bewohner\*innen eines gemeinsamen Lebensraums. Sozialpädagogische Fachkräfte werden dazu ermutigt, fortwährend über ihre Praktiken zu reflektieren und sowohl theoretisches Verständnis als auch Selbstkenntnis auf die bisweilen hohen Anforderungen ihrer Arbeit anzuwenden. Der Schwerpunkt liegt auf Zuhören, Kommunikation, Teamarbeit und Wertschätzung der gegenseitigen Beiträge.

Die beziehungsorientierte, praktische Annäherungsweise der Sozialpädagogik ist eng mit der Psychologie des Berufslebens verknüpft. Arbeitsbezogene Soft Skills entsprechen den pädagogischen Zielen in der Sozialpädagogik. Diese Fähigkeiten praktiziert man häufig in der Tanzimprovisation und im Bereich Somatics, jedoch oft ohne ihnen verbalen Ausdruck oder besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Spricht man über die Grundlagen, nicken Tänzer\*innen oft und sagen, dass sie in ihren Interaktionen mit anderen Menschen körpersprachliche Skills anwenden, die sie im Tanztraining gelernt haben. Diese Zusammenhänge dürften ihnen im Moment eben nicht bewusst sein. Beim Embodied-Soft-Skills-Training möchten wir auf diese stillen, „verkörperten“ Fähigkeiten aufmerksam machen, damit sie sich voll entfalten und die Teilnehmer\*innen sie in ihr Arbeitsumfeld integrieren können.

Weitere Informationen finden Sie in Petrie, P., Boddy, J., Cameron, C., Wigfall, V., & Simon, A. (2006). *Working with Children in Care – European Perspectives*. Maidenhead: Open University Press.

# TANZ- UND BEWEGUNGSTHERAPIE

Somatische Methoden haben nicht selten eine befreiende oder sogar therapeutische Wirkung. Einige tanz- und somatics-orientierte Übungen finden in der Tanz- und Bewegungstherapie Anwendung. Der Unterschied liegt im Kontext und in der Zielsetzung: In der Therapie, bei somatischen Sitzungen und im Tanzunterricht werden jeweils unterschiedliche Ziele verfolgt. Die Tanz- und Bewegungstherapie nutzt Tanz und Bewegung in einem Prozess zur Weiterentwicklung der emotionalen, kognitiven und physischen Integration des Individuums. Sie findet in einem Rahmen statt, der kompetente Unterstützung und einen klar definierten Therapievertrag einschließlich spezifischer Ziele und Zeitdauer bereitstellt. Die Rolle der Therapeut\*innen unterscheidet sich von der Rolle der Gruppenmoderator\*innen. Im Tanzunterricht und bei somatischen Sitzungen gibt es keine Patient-Therapeut-Beziehung. Zudem ist das Ausmaß der Arbeit unterschiedlich. Therapie beeinflusst Gefühle, Kognition, physische Funktionen und physisches Verhalten auf einer tieferen Ebene. Dies geschieht natürlich auch in anderen Zusammenhängen, durch Lern- und Gruppenprozesse.

# IHRE PERSÖNLICHEN WISSENSQUELLEN

Bei der Entwicklung und Moderation des Trainings schöpfen Sie aus Ihren eigenen persönlichen Wissensquellen. Dies bedeutet, dass Sie ihre eigene Erfahrung aus unterschiedlichen Disziplinen anwenden, sei es Yoga, Kampfkünste, Qi Gong, Tanz, Sport oder etwas anderes. Greifen Sie auf jede Erfahrung zurück, die Sie mit der Entwicklung von Soft Skills in Zusammenhang bringen.

Vor Jahren, als ich mit der Moderation von Bewegungskursen begann, dachte ich oft über vorangegangene Erfahrungen nach (sowohl Lebens- als auch Arbeitserfahrungen) und teilte sie in nützliche und nutzlose ein. Nach einigen Jahren des Lernens und Unterrichts im Bereich Bewegung und Somatics erkannte ich, dass es keinen weißen Elefanten gibt. Die Gesamtheit meiner Erfahrungen, einschließlich Alltagsroutinen, Büroarbeit, Haarschneiden, Kindheitsspiele und der Art, wie ich spielte, machen meine einzigartigen Wissensquellen aus. Für mich besteht die Kunst darin, die eigene Geschichte zu meistern, mit all ihren Bestandteilen vertraut zu werden, sich mit ihnen anzufreunden, damit sie die eigene Art zu moderieren inspirieren und in neue Sphären heben, überraschend und vertraut zugleich.

- Ksenia

Nehmen Sie sich einen Moment Zeit, um einen Spaziergang durch Ihre Erinnerungen zu machen. Schließen Sie Ihre Augen und lassen Sie die Geschichte Ihrer Arbeit und Ihres persönlichen Lebens Revue passieren. Welche Bestandteile Ihrer Erfahrung sind wichtig und/oder einfach? Was können Sie davon als Inspiration für Ihre Moderation nutzen?



KAPITEL

NR. 4

|

GRUNDLAGEN DES  
ERFOLGREICHEN  
TRAININGS

M—O—S—S

Dieses Kapitel stellt eine Reihe von Grundsätzen vor, die wir als wesentliche Faktoren für ein erfolgreiches Training ansehen.

Die Aufgabe der Moderator\*innen besteht darin, einen Lernraum zu schaffen, und Menschen bei der Erforschung und Entwicklung ihrer Soft Skills Führung und Unterstützung anzubieten.

Das Erkennen der Stimmung durch die Moderator\*innen ist wesentlich für die Wirksamkeit der Erfahrung. Ebenso wichtig ist auch die Fähigkeit, den Raum so beizubehalten, damit achtsame Wahrnehmung und Reflexion darin stattfinden kann. Durch die Kultivierung bestimmter Absichten und durch innere Arbeit schaffen Moderator\*innen eine förderliche Umgebung, damit die Teilnehmenden ihre Soft Skills erlernen und weiterentwickeln können.

An dieser Stelle befassen wir uns mit den wesentlichen Aspekten der Moderation von Embodied-Soft-Skills-Training. Obwohl sie jeweils getrennt präsentiert werden, existieren diese Gesichtspunkte nebeneinander und sind eng ineinander verwoben. Jedes dieser Themen lässt sich eingehend erforschen. Nehmen Sie sich deshalb dafür viel Zeit und haben Sie bei der Entwicklung Ihrer eigenen Moderations- und Wahrnehmungsfähigkeiten Geduld.

## **ERFAHREN, WAHRNEHMEN UND REFLEKTIEREN**

Die Triade des Erfahrens, des Wahrnehmens und der Reflexion bildet die Grundlage der gesamten Arbeit. Der wiederkehrende Prozess, in dem eine teilnehmende Person eine Erfahrung macht, deren Auswirkungen von innen her aufmerksam verfolgt und über die Bedeutung reflektiert, macht ihr bewusst, wie sie die Welt um sich wahrnimmt und darauf reagiert. Ein geschärftes Bewusstsein eigener Verhaltensmuster erschließt neue Entscheidungsmöglichkeiten, was wiederum – sowohl im persönlichen als auch im beruflichen Leben – deutlich mehr Handlungsmöglichkeiten eröffnet.

Alltagsroutine und allgemeine Erwartungen an die Arbeitsleistung sind meistens sehr zweckgerichtet und konzentrieren sich auf Handlungen und die dadurch erzielten Ergebnisse. Um hingegen die Erlernung und

Entwicklung von Soft Skills schlechthin zu ermöglichen, braucht es Zeit. Nicht bloß für den Vorgang selbst, sondern auch für das Lernen aus Erfahrung. Aus dem Bereich des erfahrungsorientierten Lernens weiß man, dass die Reflexion über die eigene Erfahrung für den Lernprozess wesentlich ist.

Bei der Planung und Moderation eines Embodied-Soft-Skills-Trainings, ist es entscheidend, dass Sie eine klare Absicht fassen, sowohl für das gesamte Training wie auch für jede einzelne Übung, um den Prozess in die gewünschte Richtung zu lenken. Konkret kann das heißen, dass Sie darauf achten, welche Reflexionsfragen Sie stellen möchten, z.B.:

## | ERFAHREN:

Schütteln Sie sich 1-3 Minuten lang im Stehen.

## | WAHRNEHMEN:

Machen Sie die Anstrengung des Sich-Schüttelns in Ihrem Körper fühlbar. Stehen Sie in bequemer Haltung auf beiden Füßen mindestens 1 Minute lang, atmen Sie und nehmen Sie wahr, lassen Sie alles Geschehende geschehen.

## | REFLEKTIEREN:

Was haben Sie empfunden, gefühlt und gedacht? Welche Bilder sind Ihnen in den Sinn gekommen? Sofern Sie dazu Zeit haben, teilen Sie Ihre Erfahrung mit den anderen.

# SELBSTWAHRNEHMUNG UND SELBSTKENNTNIS

Der Begriff der „Selbstwahrnehmung“ (auch Selbstbewusstsein) kann sehr unterschiedlich aufgefasst werden. In dieser Publikation verwenden wir das Wort, um uns daran zu erinnern, dass wir unsere Aufmerksamkeit auf uns selbst richten und die Verbindung zu unserer Selbstwahrnehmung vor, während und nach einer Sitzung aufrechterhalten.

Sich selbst gegenüber achtsam zu sein bedeutet jedoch nicht, die Aufmerksamkeit nach innen zu richten und alles andere zu vergessen. Unsere gegenwärtige Körper-Geist-Verfassung prägt den Lernraum, an dessen Erschaffung wir beteiligt sind, und die Stimmung. Die Entwicklung der Selbstwahrnehmung ist eine fortwährende Übung und kein Zustand, den man ein- und ausschalten kann. Manchmal kann es auch wichtig sein, sich selbst zu vergessen.

Eine einfache Technik, die Selbstwahrnehmung aufrechtzuerhalten: Lassen Sie Ihre Aufmerksamkeit zwischen Innen- und Außenwelt hin- und herspringen, während Sie nachspüren, wie es Ihnen dabei geht, und was um Sie herum geschieht.

Eng mit der Selbstwahrnehmung verbunden ist die Selbstkenntnis. Darunter versteht man das Bewusstsein unserer eher kontinuierlichen Verhaltens- und Reaktionseigenschaften und -muster. Dies beeinflusst, wie Sie sich als Moderator\*in verhalten, wie Sie reagieren und welche Art von Entscheidungen Sie treffen. Das Vertiefen der Selbstkenntnis führt einerseits zum besseren Verständnis Ihres Beitrags zur Stimmung und andererseits zur Ausweitung Ihrer Möglichkeiten, die Stimmung bewusst zu beeinflussen.

# STIMMUNG UND GRUPPENWAHRNEHMUNG

Die Stimmung ist von ihrem Wesen her eher subjektiv und abstrakt. Wir beziehen uns auf das, was wir als allgemeines Gefühl einer Gruppe von Personen innerhalb eines gemeinsamen Raums empfinden. Die Stimmung wird sowohl persönlich als auch kollektiv wahrgenommen.

Sie haben vielleicht an sich bemerkt, dass in Augenblicken großer Frustration oder Aufregung ein ähnliches Gefühl einsetzt, wie das der Menschen um Sie herum. Erst so wird man im Regelfall auf die Stimmung aufmerksam – durch das innere Gefühl, das sie erzeugt.

Jede Person innerhalb einer Gruppe beeinflusst die Stimmung und das allgemeine Gefühl, im Raum zu sein, auch dann, wenn es ihnen nicht bewusst ist. Die Fähigkeit, als Moderator\*in, Einfluss auf die Stimmung zu nehmen, ist ein wirksames Mittel, um die Teilnehmer\*innen anzuleiten, die Übungen umfassend zu erleben und ihre Soft Skills weiterzuentwickeln.

## **Das Lernen findet in den Teilnehmenden statt. Die Moderator\*innenschaffen die Bedingungen dafür.**

Abgesehen von der Kenntnis seiner selbst und der allgemeinen Stimmung im Raum gibt es auch die Fähigkeit, während einer Sitzung die Gruppe wahrzunehmen und jene Stimmung zu erzeugen, von der die Gruppe in einem bestimmten Moment am meisten profitieren würde. Zusätzlich kann die/der Moderator\*in die Gruppe dazu ermutigen und anleiten, sich gegenseitig wahrzunehmen, was der Gruppe Vorteile bringt, insbesondere, wenn sie gemeinsam arbeiten.

Wir ermutigen die Moderator\*innen dazu, den allgemeinen Grad des Engagements zu beobachten und eine große Vielfalt an Aktivitäten einzubauen – von Entspannungs- bis hin zu Aktivierungsübungen. Die Schaffung einer ausgewogenen Mischung von Übungen, die einerseits viel Energie erfordern und andererseits tiefe Entspannung beinhalten, sorgt in der Sitzung für Dynamik.

Jede Übung verlangt ein gewisses Ausmaß an Aktivierung und wirkt sich auf jenes der Gruppe aus. Achten Sie auf das Aktivierungsausmaß

jeder Übung und auf Ihre Einstellung bei der Moderation der Übungen. Sind die Teilnehmer\*innen ruhig oder aufgewühlt? Bleiben Sie mit der Situation verbunden, damit Sie ein Verständnis erlangen vom Energiepegel innerhalb des Raums im Hinblick auf die Richtung, in welche Sie die Gruppe steuern möchten. Verbunden bleiben bedeutet in diesem Zusammenhang präsent zu bleiben und das zu empfinden, was gerade stattfindet, einschließlich Ihrer gefühlten Wahrnehmung. Dies befähigt Sie, sich nebenher fortwährend anzupassen und zu improvisieren.

Sie können mit Ihrem Tonfall und Ihrer Einstellung, Ihrer Position im Raum, dem Einsatz von Musik, besonderem Timing oder durch die Überleitung zwischen einzelnen Aktivitäten auf die Stimmung einwirken. Erforschen und experimentieren Sie, wie sich diese Veränderungen auf die Umsetzung der Übung auswirken, und wie Sie dadurch Einfluss auf das Ergebnis der Aktivität und die Stimmung nehmen können.

## STIMME UND EINSTELLUNG

Ihr Tonfall, gemeinsam mit Ihrer Körperhaltung und Einstellung (Körpersprache), spielt eine Rolle bei der Entstehung der Stimmung.

Werfen wir einen Blick auf ein einfaches Beispiel:

Wenn Sie für Entspannung sorgen möchten, könnte lautes Sprechen in schnellem Tempo Ihrem Wunsch entgegenwirken. Wählen Sie stattdessen einen leiseren Tonfall und sprechen Sie langsamer. Ein behaglicher, warmer Raum ist ebenfalls wichtig, damit Entspannung stattfinden kann.

Bringen Sie Ihre Stimme und Ihre Körpersprache in Einklang mit Ihrer Absicht und den augenblicklichen Anforderungen der Stimmung.

Bei Übergängen kann z. B. eine Modifikation im Ton wirkungsvoll sein, besonders eine um Nuancen lautere und schnellere Sprechweise, je nachdem welche Art von Änderung, Sie einleiten möchten.

# TIMING UND ÜBERGÄNGE

Timing bedeutet, wie lang oder wie kurz eine Übung oder ein Übergang andauert. Ein Übergang ist das, was zwischen den Aktivitäten passiert. Die Übergänge gut zu meistern, schafft für die Teilnehmer\*innen ein Gefühl des Flusses.

Die Gestaltung erfolgreicher Übergänge ist eine Kunst für sich und eng verwandt mit der Fähigkeit, die Aufmerksamkeit und den Fokus der Gruppe auf das Geschehen beizubehalten.

Der Einsatz von Timing funktioniert gut im Zusammenspiel mit Stimme und Einstellung. Zur Aktivierung einer Gruppe können Sie schnelle Übergänge einbauen. Zur Beruhigung der Stimmung gestalten Sie die Übergänge länger.

Manchmal werden Sie vielleicht bemerken, dass eine Übung entweder zu lang andauert, oder dass für die Erfüllung ihres Zwecks mehr Zeit benötigt wird als eingeplant. In solchen Fällen ist es möglich, die unerwünschte Situation zuzulassen, und an der Länge des Übergangs zu arbeiten. Bringen Sie Ihr Timing mit Ihrer Position im Raum in Einklang, um Ihren Einfluss auf die Stimmung noch mehr zu verstärken.

# POSITIONIERUNG UND ANORDNUNG

Die Körpersprache und der Gesichtsausdruck der Moderator\*innen können viel dazu beitragen, wie die Stimmung empfunden wird und, wie sich die Anwesenden im Raum fühlen. Ihre Position gegenüber der Gruppe und die Position der einzelnen Teilnehmer\*innen gegenüber einander sind ebenfalls wesentliche Faktoren.

Zum Beispiel erzeugt ein traditionelles Unterrichtsszenario mit einem Lehrenden vor einer Klasse sitzender Teilnehmer\*innen ein völlig anderes Gefühl als eine Kreisanordnung. Ob stehend, auf Stühlen oder am Boden sitzend – jede Anordnung wird bei den Teilnehmenden andere Arten von Stimmungen und Erfahrungen hervorrufen. Denken

Sie gründlich über die gewünschte Anordnung nach und stellen Sie fest, ob diese die Stimmung schafft, die Sie beabsichtigen. Falls nicht, passen Sie sie an.

Es gibt jedoch auch subtilere Arten, wie sich mit Anordnung und Positionierung der Moderator\*innen die Stimmung beeinflussen lässt. Im Zuge einer Übung achten Sie darauf, wo Sie sich innerhalb des Raums befinden (kann Sie jeder hören?) und wo in Bezug auf die jeweils anderen.

In der Arbeit mit Menschen, die selbst ein Team sind oder miteinander arbeiten, möchten Sie vielleicht das Thema des Einander-Bemerkens aufwerfen, die Art, wie Personen in Bezug aufeinander positioniert sind, und diesen Aspekt in bestimmten Übungen einbauen.

# DIE ROLLE DER ABSICHT

Die Absicht kann als innerer Leitfaden genutzt werden. Überlassen Sie es dem Leitfaden, das Trainingsprogramm und die Sitzungen nach dem Zweck und den angesprochenen Soft Skills auszurichten.

Eine Absicht zu setzen kann so einfach sein, wie dem inneren Selbst (Bewusstsein, Unterbewusstsein, Körper-Geist-Komplex, Organismus, ganzes Wesen) etwas Konkretes mitzuteilen, und es anschließend loszulassen.

**Ein Widerspruch: Die Absicht im Hinterkopf behalten, die Absicht loslassen. Das ist der Schlüssel, der Situation gegenüber anpassungsfähig zu bleiben.**

Eine weitere Möglichkeit, eine Absicht zu setzen, besteht darin, sich ein geistiges Bild zu machen. Stellen Sie sich vor, was Sie mit dem Training oder einer bestimmten Übung erreichen möchten, und dann lassen Sie das Bild los; hören Sie auf, aktiv daran zu denken. Anders als ein Endziel zu haben, funktioniert die Absicht als Richtungsangabe. Diese im Hinterkopf zu behalten als etwas, woran man sich nebenbei erinnern kann, hilft den Moderator\*innen, Vertrauen in den Prozess zu setzen, und den Teilnehmenden, die Unterstützung zu bieten, die sie am meisten benötigen. Sie lässt auch Bauchgefühl und Intuition zu. Sie kann die Form einer Idee, eines Gedanken, eines Bildes oder Worte annehmen. Sie können sich dazu entschließen, danach zu handeln, wenn es die Umstände erfordern.

# ERFAHRUNGSAUSTAUSCH

Die Schaffung eines Raumes für den Austausch stärkt den Gruppenlernprozess, da die Teilnehmer\*innen dadurch voneinander, übereinander und miteinander hören und lernen. Nutzen Sie diese Momente auch als Aktivitätsunterbrechung und als Zeit, in der die Gruppenmitglieder interagieren und die Geschehnisse besprechen können und dabei das, woran sie beteiligt sind, begreifen können.

Bei der Moderation des Austausches berücksichtigen Sie die Individualität und Diversität der Gruppe. Geben Sie Anstöße und planen Sie genug Zeit ein, damit sich alle, die möchten, am Gespräch beteiligen können. Die Momente des Austausches können auch Gelegenheit bieten, Fragen zu beantworten und Aspekte des Trainings und dessen Verlauf zu erklären.

# WENIGER TUN, FLEXIBEL SEIN UND GENIESSEN

Ähnlich wie das Herz sich abwechselnd zusammenzieht und entspannt – etwas tut und nicht tut – funktioniert auch der Lernprozess. Wir laden Sie dazu ein, die richtige Balance zu finden und die Fahrt zu genießen.

Diese Reflexion ist Teil des im Anhang 4 (Sitzung Nr. 4) beschriebenen Fallbeispiels. Darauf folgt die Übung „Weich und sanft ist nicht gleich schwach“:

Nach dem Wochenende tauschte ich mich mit meiner Moderatorenkollegin darüber aus, wie angespannt ich mich fühlte, weil ich viele Informationen in einer kurzen Zeit vermitteln wollte. Ich nahm auch eine ähnliche Einstellung in meinen Teilnehmer\*innen wahr – den Ehrgeiz, das Optimum aus diesem Training herauszuholen. Ich erkannte den Druck, den die Teilnahme bzw. die Leitung des Workshops sowohl in ihnen als auch in mir erzeugte.

Diese Einsicht erinnerte mich an die mögliche Alternative – die Einstellung, mir gegenüber weich und gelassen zu sein, anstatt Druck auszuüben und ständig, etwas tun und leisten zu müssen. Ich empfand die Freude, mit Menschen zu arbeiten, aufregend, aber ich fragte mich, ob wir die Anspannung durch eine andere Einstellung ersetzen könnten, nämlich, dass wir genügen, so wie wir sind. Ich wollte, dass wir bemerkten, wie großartig wir ohnehin schon sind, und dass wir darauf vertrauen sollten, dass wir zum Lernen bereit sind, damit wir uns Pausen gönnen und zu uns selbst sanft sind, anstatt zur Erreichung eines Ziels bis an unsere Grenzen zu gehen.

Marysia, meine Moderatorenkollegin schlug vor, diese Einsicht, mit der Gruppe zu teilen, was ich dann tat. Es stellte sich heraus, dass meine Reflexion für meine Teilnehmer\*innen sehr förderlich war. Sie tauschten Gedanken aus und erzählten, wie sie sich damit identifizieren konnten, sich ständig anstrengen und ihr Bestes geben zu müssen. Ich bot einen kurzen Moment der sanften Berührung, Öffnung und des Hinhörens, zart und sanft. Wir fühlten die Weichheit und die damit verbundene Aufnahmebereitschaft. Wir verharrten einen Moment lang in diesem Gefühl.

Im Training war es zu einem Durchbruch gekommen, der nicht nur die Stimmung veränderte, sondern auch die Beziehungen innerhalb der Gruppe sowie unsere Einstellung gegenüber dem Training.

- Ksenia

Erinnern Sie die Teilnehmer\*innen daran, dass ein Mehr an Tun nicht zwingend ein Mehr an Lernen oder eine beschleunigte Weiterentwicklung bedeutet. In einer Trainingssitzung schlagen wir vor, Pausen zu machen und weniger zu tun. Pausen, Zeit für die Wahrnehmung, Reflexion oder

Beziehungspflege sind wichtige Bestandteile des Lernprozesses. Sie sind keine Zeitverschwendung!

Geben Sie noch eine Portion Verspieltheit in den Mix – und das Lernen entfaltet sich von alleine. Eine spielerische Stimmung ist für das Lernen besonders vorteilhaft, da es beim Spielen keine Fehler gibt und alles sich ein wenig leichter anfühlt, wenn man dabei Spaß hat.

Sollte es irgendwann danach aussehen, dass der Plan den gegenwärtigen Gruppenbedürfnissen nicht entspricht, seien Sie dazu bereit, spontan Änderungen vorzunehmen, um den Bedürfnissen der Gruppe und des Augenblicks Rechnung zu tragen. Vertrauen Sie Ihrer Intuition.

Üben Sie keinen Druck auf die Teilnehmerin\*innen aus, falls Sie feststellen, dass die Dinge anders laufen als geplant. Schaffen Sie einen Übergang oder machen Sie Pause, nehmen Sie sich Zeit und vertrauen Sie dem Prozess. Bei der Beschäftigung mit subjektiven Angelegenheiten erschließt sich das Problem oft nicht. Vertrauen Sie daher dem Prozess und lassen Sie zu, dass er sich entfaltet.

# DAS FORSCHER-MINDSET: LERNEN DURCH HANDELN, DEM PROZESS VERTRAUEN

Die Arbeit mit diesem Handbuch gestattet eine Vielzahl an Interpretationen und Anwendungen. Versuchen Sie jedoch nicht alles zu wissen und zu verstehen. Bleiben Sie in Ihrer Haltung aufgeschlossen, lassen Sie sich von Ihrer Neugier leiten.

Für mich sind das Wissen und das Nichtwissen Teile desselben Prozesses. Die beiden finden untereinander ein Gleichgewicht und spielen. Ich bin eher diejenige, die den Prozess fixiert und unter Kontrolle haben will. Stattdessen kann ich wahrnehmen und sie spielen lassen.

- Ksenia

Das Gefühl, etwas nicht zu wissen, ist der perfekte Ausgangspunkt für eine Forschungsreise. Lernen durch Handeln kann ein ausgezeichneter Einstieg in diese Arbeit sein, besonders wenn wir eine offene und neugierige Haltung wahren gegenüber allem, was dieser Prozess für uns bereithält.

**Sie müssen sich über nichts sicher sein,  
um die Erkundung zu beginnen.**

Wir laden Sie dazu ein, zu einer Forschungsreise aufzubrechen und hoffen, dass Sie unsere Einladung annehmen. Sie können mit diesen Materialien gerne auch andere Möglichkeiten erforschen. Lassen Sie es zu, dass sowohl Ihre Erfahrungen als auch Ihre Soft Skills auf dem Weg zur\* zum Embodied-Soft-Skills-Moderator\*in dadurch erweitert werden.

# LEHREN MIT DER EINSTELLUNG VON STUDIERENDEN

Die oben angeführten Grundsätze gelten für Teilnehmer\*innen und Moderator\*innen gleichermaßen. Bei „Moving into Soft Skills“ ist das Handlungsvermögen beider wichtig. Alles, was Sie für Ihre Teilnehmer\*innen ausdenken, denken Sie auch für sich. Versuchen Sie es und arbeiten Sie an Ihren eigenen Skills.

Im Embodied-Soft-Skills-Training werden Moderator\*innen und Teilnehmer\*innen gebeten, mit sich selbst in Kontakt zu bleiben, sich daran zu erinnern, ihrem Seinszustand zu begegnen: den inneren Zustand, die Atmung, die Aufmerksamkeit und die Gefühle zu überprüfen. Das Bewusstsein spielt in diesem Lernprozess eine wichtige Rolle. Bei Anfänger\*innen muss deren Aufmerksamkeit auf die Selbstwahrnehmung erst gelenkt werden, sie brauchen Führung und müssen häufig daran erinnert werden. Dieser Ansatz ermöglicht die Begegnung mit den eigenen Begrenzungen und Einschränkungen, welche Teil der eigenen Verhaltensmuster sind.

## **Jede Situation ist eine Lernmöglichkeit.**

Welche Art von Aktivität Sie auch durchführen, sie erlaubt die Erforschung der inneren Begrenzungen und Einschränkungen. Anstatt sich mit externen Mächten auseinanderzusetzen, treten Sie mit der inneren Weisheit und Kraft in Kontakt und entdecken das innere Wissen. Wir glauben nicht an die Existenz eines Lehrenden oder „Gurus“, der auf alles eine Antwort weiß. Der Trick dabei ist, herauszufinden, wer man selbst ist und was für einen selbst das Beste ist. Experimentieren Sie und probieren Sie zahlreiche Daseinsmöglichkeiten aus und finden Sie heraus, was Sie am meisten zufriedenstellt.

# KÖRPERORIENTIERT SEIN

Obwohl wir all diese Materialien zum Lesen, Verstehen, Nachdenken und Planen erstellt haben, ist das wahre Ziel die Bewegung hin zum Körper: die Nutzung des Körpers als Quelle der Weisheit und des Ausdrucks. Bei der Entwicklung von Soft Skills geht es auch um die Entwicklung der latenten Fähigkeiten unseres komplexen menschlichen Systems.

Historisch gesehen wurde die westliche Gesellschaft über die letzten 600 Jahre von einer mechanistischen Weltansicht geprägt. Wir lernten auf eine Weise zu denken, als ob wir linear vorhersehbare Maschinen wären und wir werden dazu verwendet, mit Gesellschaftsstrukturen zu interagieren, die wiederum so mechanistisch konstruiert wurden, als ob sie selbst Maschinen wären. Mit anderen Worten durch Menschen, die zur Gestaltung der Organisationsstrukturen eine mechanistische Weltansicht als philosophischen Hintergrund besaßen. Ein weiteres Beispiel, das dieses Konzept verdeutlicht, ist, dass viele Menschen glauben, dass wir Informationen auf ähnliche Weise verarbeiten wie ein Computer, und dass auch unser Gedächtnis an einem Ort entsprechend gespeichert ist. Lebende Systeme sind in ihrer Beschaffenheit jedoch nicht so sehr linear und vorhersehbar, sondern vielmehr komplex und chaotisch.

Durch einen Wandel der Beziehung zu uns selbst ändern wir auch unsere Wahrnehmung des Möglichen. Indem wir die Vorstellung zulassen, dass der rationale Geist nicht alles ist, machen wir im Nachdenken und in unseren Absichten einladend Platz für den Ausdruck weiterer Aspekte unseres Selbst. Die meisten Körperfunktionen sind dem Bewusstsein nicht zugänglich, aber trotzdem atmen wir und das Herz schlägt. Der gesamte Körper-Geist-Komplex verfügt über Informationen und Weisheiten, die für den rationalen Geist ebenso wenig zugänglich sind. Intuition und Bauchgefühl sind z. B. Ausdruck solchen Wissens. Begrüßen Sie diese Gefühle in Ihrem Training und gestatten Sie Ihrem menschlichen Potenzial, sich durch Ihr ganzheitliches Selbst und Ihre Körper-Geist-Lebenserfahrung zu entfalten.

# SENSIBEL SEIN GEGENÜBER TRAUMATA

Körperarbeit kann vergangene Erfahrungen und emotionale Probleme an die Oberfläche spülen. Abhängig von der Art des Problems und der Ressourcen, auf welche die betroffene Person zurückgreifen kann, wird sie vielleicht in der Lage sein, das Erlebte selbstständig zu verarbeiten.

Es ist wichtig, gesunde Grenzen zu wahren und zugleich den Kontext zu berücksichtigen. Beachten Sie, dass MOSS keine Therapie ist und auch keine sein kann. Falls es Anzeichen für eine Trauma-Auflösung gibt, oder falls sich der Fokus zu sehr in Richtung Heilung oder körperliche Probleme verschiebt, sollte man einen spielerischeren Zugang einleiten. Damit ist jedoch nicht gemeint, dass solche Probleme unterdrückt werden sollen. Stattdessen sollten die Moderator\*innen einen für diese Art von Arbeit angemesseneren Rahmen anbieten.

Ein aktiviertes Trauma bedeutet noch lange kein heilendes Trauma. Eine unbehandelte Trauma-Aktivierung kann den Gruppenprozess von seinem eigentlichen Ziel ablenken und die Absicht in Richtung therapeutischer Handlungen innerhalb eines unpassenden Rahmens verlagern. Dies hilft weder der Person noch der Gruppe. Wenn jedoch die Heilung bereits im Gange ist, können körperorientierte Gruppensituationen durchaus förderlich sein; der persönliche Prozess einer einzelnen Person kann sich zudem begünstigend auf den Gruppenprozess auswirken. Es ist daher äußerst wichtig, dass die\*der Moderator\*in erkennt, in welcher Phase sich das Trauma befindet.

Falls die Probleme allem Anschein nach traumatischer Natur sind, und eine Auflösung mit den vorhandenen Ressourcen nicht möglich erscheint, sollte man der Person vorschlagen, professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen. Wenn Sie Problemen begegnen, die über Ihre Kompetenzen als Moderator\*in hinausgehen, handeln Sie am verantwortungsvollsten, wenn Sie dies zur Kenntnis nehmen und der betroffenen Person dabei behilflich sind, sich in professionelle Hände zu begeben. Halten Sie eine Liste mit Therapeut\*innen bereit, die Sie Ihren Teilnehmer\*innen bei Bedarf empfehlen können. Es gibt eine in ganz Europa erreichbare Nummer für Lebenshilfhotlines – Sie finden diese online.

Es kann sinnvoll sein, Informationen einzuholen über die Vielfalt an Symptomen, die ein Trauma auslösen kann, und darüber, wie man mit unterschiedlichen Fällen umgeht. Informieren Sie sich auch über die verschiedenen (psycho-)therapeutischen Ansätze.

Eine getriggerte Person ist daran erkennbar, dass sie sich anders als sonst benimmt. Sie verhält sich auffällig emotional oder zieht sich von den anderen zurück, verlässt vielleicht sogar den Raum. Es ist ratsam, mit der Gruppe die Möglichkeit anzusprechen, dass bei der Körperarbeit Traumata getriggert werden – und dass dies keine Gefahr bedeutet. Bevor die Teilnehmer\*innen den Raum verlassen, können sie den Moderator\*innen mitteilen, dass sie für eine Weile alleine sein möchten und danach wieder zurückkehren werden. Stellen Sie danach fest, was passiert ist, und falls nötig, geben Sie weitere Informationen. Wenn Sie feststellen, dass eine Person den Kontakt mit der Gruppe verliert, schenken Sie ihr Aufmerksamkeit, und setzen Sie Ihre Körpersprache so ein, dass sie die Verbindung zur Gruppe wieder aufnimmt. So bieten Sie Unterstützung und zeigen, dass Sie die Person wahrgenommen haben. Die Sicherheit der Situation kann dann die Eskalation hin zum Triggern verhindern und durch Lernen eine neue Möglichkeit eröffnen.



KAPITEL

NR. 5

|

EIN EMBODIED-

SOFT-SKILLS-

TRAINING

ENTWICKELN

M—O—S—S

Es gibt unterschiedliche Arten, ein Embodied-Soft-Skills-Training zu planen. Sie finden nachfolgend zu Ihrer Unterstützung eine Zusammenstellung von Richtlinien und Ideen. Beispiele für Trainingseinheitspläne finden Sie in den Anhängen.

Bei der Ausrichtung Ihrer Planung denken Sie außerdem daran, Ihre Absicht ins Gedächtnis zu rufen, und berücksichtigen Sie die unterschiedlichen Aspekte des Trainings. Planen Sie immer ein zielgruppengerechtes Training. Strukturieren Sie den vorgesehenen Inhalt und planen Sie genug Zeit ein für Reflexion, Erfahrungsaustausch und Pausen.

Am besten machen Sie sich gleich zu Beginn mit der Übungsdatenbank vertraut. Entweder Sie gestalten eine Sitzung ausschließlich mit den Übungen in der Datenbank, oder Sie verwenden dafür Übungen aus Ihrem eigenen Erfahrungsschatz. Integrieren Sie zusätzlich zu den Übungen auch theoretische Konzepte und Diskussionen. Erklären Sie, wie das Training funktioniert und wie Soft Skills entwickelt werden. Während des gesamten Trainings streuen Sie auch die theoretischen Aspekte ein und vergleichen Sie diese miteinander. Erwähnen Sie dieselben Dinge nicht bloß einmal, sondern mindestens dreimal. Es könnte sein, dass jemand das, was Sie gesagt haben, nicht registriert oder gar gänzlich vergessen hat. Sorgen Sie für eine klare und strukturierte Kommunikation während des Trainings. Stellen Sie fest, ob alle Ihre Ausführungen verstanden haben, indem Sie um Feedback bitten.

**Beschreiben Sie, wie Sie das Training sehen und warum Sie es machen. Worum geht es aus Ihrer Sicht?  
Welche Vorteile bringt es aus Ihrer Sicht?  
Lassen Sie sich auf Ihr inneres Selbst ein und übernehmen Sie Verantwortung für Ihr Training.**

## **MEHR ÜBER DIE ABSICHT**

Wie bereits an früherer Stelle in diesem Handbuch erwähnt, vergewissern Sie sich, dass Ihre Absicht klar genug ist, damit Sie für die gewählten Soft Skills auf Kurs bleiben. Die Absicht ist überaus wichtig, da diese

den Prozess steuert. Mit einer Absicht können Sie die Zielsetzungen bestimmen und die Art und Weise, wie sie erreicht werden sollen. Es kann für die Formulierung Ihrer Absicht vielleicht nützlich sein, sich Zeit für Bewegung oder eine körperorientierte Technik zu nehmen. Das bedeutet z. B., dass Sie einfach einen Spaziergang machen, und dass diese Bewegung und körperliche Tätigkeit zur Fassung einer Absicht führt. Den gleichen Zweck erfüllt z. B. auch ein Tanz, eine Körpermeditation oder eine andere Ihnen vertraute körperorientierte Methode.

**Eine mögliche Absicht wäre, die Teilnehmer\*innen moderierend in einen Prozess zu führen, in dem diese die Soft Skills an sich selbst erforschen und sie durch das Training weiterentwickeln.**

Sie können die Absicht in Worte fassen oder eher als abstrakt empfundenen Gefühl im Hinterkopf und im Körper belassen. Letztendlich ist die Absicht nicht etwas, was Sie aktiv umsetzen, sondern etwas, das Sie im Hinterkopf behalten, und das Sie leitet.

**Bringen Sie die Planung und die Moderation der Aktivitäten mit Ihrer Absicht in Einklang.**

Eine klare Absicht ist bis zu einem gewissen Grad wichtig, aber sie muss nicht unbedingt gut definiert sein. Denn bei zu gut definierten Zielsetzungen erweist es sich schwierig, Möglichkeiten abseits des Erwarteten zu erkennen. Erwartungen geben zwar Sicherheit, können aber auch den Prozess ein wenig hemmen. Umfassend definierte Worte könnten auch die Vorstellungskraft, Integration und Kreativität einschränken. Es ist gerade das Entstehen einer Ausgewogenheit zwischen Wissen und Nichtwissen, welches unerwartetes Lernen in einer ausreichend sicheren (aber nicht zu sicheren) Umgebung erst ermöglicht. Vertrauen Sie dem Prozess und seien Sie flexibel.

**Die Absicht ist für Moderator\*innen das, was die Sterne für die Seeleute sind.**

# ÜBUNGEN FINDEN: ÜBUNGSDATENBANK

Die MOSS – Embodied Soft Skills Training-Übungsdatenbank ist eine von der Community entwickelte und laufend aktualisierte Quelle von Übungen, die sich für den Einsatz beim Embodied-Soft-Skills-Training eignen. Die Datenbank ist kostenlos erhältlich von <https://movingintosoftskills.com/training>.

Um für Ihr Embodied-Soft-Skills-Training passende Übungen zu finden, bietet die Datenbank Filter-, Gruppierungs-, und Suchfunktionen. Sie können nach dem Namen des Soft Skill, nach der Übungsdauer und nach Tags suchen. Textsuche ist ebenso möglich.

Jede Übung wird durch eine Übersicht eingeleitet, die eine kurze Erklärung ihres Zwecks, eine vollständige Beschreibung der Übung sowie Fragen zur Reflexion und weiteren Erkundung beinhaltet. Sie finden hier auch die empfohlene Länge jeder Übung und ergänzende Informationen für ein tieferes Verständnis der ausgewählten Fähigkeit.

Obwohl die vorgeschlagene Länge für jede Übung angegeben ist, können Sie die Dauer anpassen oder sie als Zeitfenster einplanen, anstatt als exakt definierte Zeit. Wenn für eine Übung z. B. eine Dauer von 5 Minuten angegeben ist, können Sie die Übung in Ihrem Plan mit 3-10 Minuten berücksichtigen, je nachdem, was Sie mit der Übung erreichen möchten. Sie können die Übung beliebig kürzer oder länger gestalten. Die Dauer kann auch von der Anzahl der Teilnehmenden oder anderen Faktoren abhängen.

Wir ermutigen Sie dazu, jede Übung auszuprobieren. Wir laden Sie dazu ein, Erfahrungen mit einer Übung zu sammeln, mit ihr zu spielen, damit Sie die Übung noch vor ihrer Verwendung im Training völlig verstehen. Auch sehr häufig verwendete Übungen können zu einem späteren Zeitpunkt bei anders gelagerten Umständen oder mit einer anderen Absicht zu überraschend anderen Ergebnissen führen.

# GRUPPENDYNAMIK

Das Embodied-Soft-Skills-Training ist ein Gruppenprozess, der sich in drei Phasen gliedert. Diese Phasen bestimmen den Gesamtrahmen des Gruppenverhaltens.

Im Regelfall ist das erste Drittel des Gesamttrainings die Zeit, in der die Teilnehmer\*innen sich gegenseitig kennenlernen, mit dem Trainingsablauf vertraut werden und Vertrauen aufbauen. Bitte beachten Sie, dass manche Übungen Vertrauen aufbauen, während andere wiederum Vertrauen voraussetzen. Ein weiterer Aspekt, auf den man achten muss, ist das Ausmaß der körperlichen Nähe. Wie sehr körperliche Nähe erwünscht ist, hängt von der Gruppe ab.

Das zweite Drittel ist die Arbeitsphase, in der sich alles um die Fortschritte und den Höhepunkt des Prozesses dreht. In der Mitte oder am Ende dieser Phase kann es unter den Teilnehmenden und/oder gegenüber den Moderator\*innen zu einer Konfliktphase kommen (Konfrontationen, Schlechtmachen oder Angriffe). Sehen Sie dies als ein Geschenk, das Ihnen zeigt, dass die Gruppe zusammenhält, vertrauensvoll ist und sich stark genug fühlt, nicht nur Nettes oder Oberflächliches anzusprechen. Um zusammen mit der Gruppe gut durch diese Phase zu kommen, hören Sie aufmerksam zu und seien Sie so herzlich und authentisch wie möglich.

Im letzten Trainingsdrittel geht es um den Abschluss des Prozesses. Leisten Sie den Teilnehmer\*innen Unterstützung bei der Verarbeitung des aufgenommenen Wissens und helfen Sie ihnen dabei, das Trainingsmaterial in ihr Leben außerhalb des Trainings zu integrieren. Diese Teile können ineinander übergehen, die Längen können variieren und die Phasen können sich überlappen.

Der Soft-Skills-Lernprozess findet sowohl auf Gruppenebene als auch individuell statt. Die persönliche Weiterentwicklung der Teilnehmer\*innen erfolgt parallel zum Gruppenlernprozess. Die Entwicklungsrichtung der Gruppe und die individuellen Absichten sind ineinander verflochten.

# SITZUNGSDYNAMIK

Eine gängige Methode, Übungen für eine Sitzung auszusuchen und zusammenzustellen besteht darin, die Intensität und die Aktivität, die sie von den Teilnehmer\*innen abverlangen, in Ihre Überlegungen miteinzubeziehen. Bei manchen Übungen ist reichlich Bewegung und relativ viel Aktivität erforderlich, während andere gezielt die Körperwahrnehmung schulen, was typischerweise ruhiger vonstattengeht. Manche Übungen werden einzeln, andere zu zweit oder in Gruppen durchgeführt. In dieser Hinsicht auf Variation zu achten, führt häufig zu guten Kombinationen.

Beispiel:

| Beginnen Sie mit einer 10-Minuten-Übung mit individueller Durchführung und moderatem Aktivitätsgrad – diese dient als Einstieg in die Sitzung.

| Nehmen Sie sich einen Moment Zeit für Reflexion und Austausch.

| Schnelle 1-Minuten-Übung mit hoher Aktivität.

| Eine längere 40+-Minuten-Übung mit der ganzen Gruppe.

| Eine kürzere, einzeln durchgeführte Übung mit stärkerem Körperwahrnehmungsansatz dient zur Abrundung der gesamten Sitzung.

| Das Beenden der Sitzung im Sesselkreis ermöglicht einen schnellen Erfahrungsaustausch.

Durch Variieren der Übungsintensität können Sie eine dynamische Sitzung gestalten, die unterschiedliche Lernerfahrungen ermöglicht. Wie bereits in Zusammenhang mit dem Gruppenprozess erwähnt, ist auch die erforderliche Körpernähe und das nötige Level an Vertrauen zu berücksichtigen.

Mehr darüber finden Sie bei den Fallbeispielen im Anhang.

# PLANEN IST WIE KOCHEN!

Die Planung einer Trainingseinheit lässt sich mit Kochen vergleichen: Es gibt so viele Arten zu kochen, wie es Köche gibt!

Bleiben wir bei dieser Metapher und sehen uns die folgenden Fragen an:

| Muss die Küche aufgeräumt werden, bevor wir anfangen?

| Was sind Ihre Zutaten? Womit fangen Sie an?

| Was benötigt zum Kochen länger und was können Sie erst später hinzufügen?

| Was ist so entscheidend, so wichtig, dass Ihr Gericht ohne diese Zutat etwas völlig anderes wäre? Was dürfen Sie keinesfalls auslassen?

| Wie lange werden Sie die Zutaten, ohne einzugreifen, kochen lassen?

| Wie werden Sie die Speise würzen?

| Auf welchen Tellern werden Sie das Essen anrichten, damit es appetitlich aussieht? Wie werden Sie das Gericht garnieren und servieren? Welches Besteck benötigen Sie?

| Was wird die Verdauung der Speise erleichtern?

| Wie werden Sie das Gericht feiern?

| In welcher Stimmung können die Gäste das Gericht noch mehr genießen?

Und noch etwas: Während Sie kochen, vergessen Sie nicht, welches Gericht Sie zu kochen beabsichtigen!

# PLANEN IST WIE PLANEN!

Wenn Sie bei der Planung lieber konkret nachdenken als in Metaphern, überlegen Sie sich folgende Fragen:

| Wie werden Sie die Teilnehmer\*innen begrüßen und mit welchen Übungen beginnen Sie? Welchen ersten Eindruck möchten Sie hinterlassen?

| Wie werden Sie die Trainingseinheit gliedern? Wie gehen Sie von einer Übung in die nächste über?

| Welche Fragen werden Sie während des Prozesses stellen, um die Aufmerksamkeit der Teilnehmer\*innen auf die gewählten Soft Skills hin zu lenken?

| Wie werden Sie die Teilnehmer\*innen dabei unterstützen, sowohl aktiv als auch ruhig und konzentriert zu sein, damit sie auf die Trainingseinheit fokussiert bleiben.

| Denken Sie daran, dass Reflexion und Austausch wesentliche Bestandteile des Prozesses sind! Ist auch für diese Bestandteile Zeit vorgesehen?

| Wie werden Sie die Sitzung schließen?

| Wie werden Sie während der Einheit auf sich selbst Acht geben?

Nachdem ich schon sehr lange Somatics praktiziere, habe ich einige nützliche Dinge herausgefunden.

Ich habe z. B. immer ein paar zusätzliche Übungen zur Hand, die sich an jedes Soft Skill anpassen lassen. Für diesen Zweck verwende ich die 1-5-Minuten-Übungen der Datenbank und bereite noch vor dem Treffen einige Aktivitäten vor, die man sofort während der Sitzungen einfließen lassen kann (z. B. Reflexionen, Fragen, Austausch, Übungsaufgaben). Diese Aktivitäten finde ich in Momenten der Verwirrung nützlich, wenn man zur Klärung der nächsten Schritte, zur Änderung der Stimmung innerhalb der Gruppe oder während einer Konfliktsituation eine Pause benötigt.

Jede Übung birgt unzählige Möglichkeiten und kann an den Rahmen der Sitzung und die jeweiligen Soft Skills angepasst werden. Ich möchte mich bei der Moderation der gewählten Übungen wohlfühlen. Ich habe bemerkt, wie wichtig unterstützende Fragen für die Steuerung eines Prozesses sind.

Das Gleichgewicht zwischen der Planstruktur und der Gruppensituation ist sehr empfindlich. Vertrauen in den Prozess zu setzen bietet Platz für die Reaktionen der Teilnehmer\*innen und hilft mir bei der Anpassung des Plans an die aktuelle Situation. Nicht alles muss vorher festgelegt werden. Ich achte auf die Atmosphäre und die Möglichkeiten, die sich spontan ergeben, und auf die Stimmung unter den Teilnehmenden. Timing und Übergänge von einer Übung zur nächsten bestimmen den Fluss.

Ich Sorge dafür, dass alle Leute die Tools für die weitere Einübung der Soft Skills zur Verfügung haben, z. B. Journalführen oder Übungen, die man alleine durchführen kann, und ermutige sie dazu, jene Inhalte zu teilen, die sie nach Beendigung des Trainingsprogramms mit nach Hause nehmen werden. Durch das Laut-Aussprechen bleiben sie eher im Gedächtnis.

- Inese L.

Unabhängig davon, wie Sie mit der Planung beginnen, gibt es einige praktische Punkte zu berücksichtigen:

## | ANZUSPRECHENDE SOFT SKILLS

Werden Sie eine Soft-Skills-Mapping-Sitzung halten?

Gibt es ein vorgegebenes Thema?

Wie werden Sie die Absicht für das Training formulieren?

## | ZEITPLAN

Wie viele Sitzungen, an welchen Tagen, um welche Uhrzeit, wie lange?

Direkte Auswirkung auf Preisgestaltung und Örtlichkeit.

Vorgeschlagene Mindestzeit 2 Stunden pro Sitzung, damit zur Unterstützung der Methode ein tiefes Eintauchen in die Fragestellungen, Themen, usw. ermöglicht wird.

Sitzungen nicht allzu weit auseinander planen, damit die Teilnehmenden während der Sitzungsintervalle nicht das Interesse verlieren.

## | ÖRTLICHKEIT

Groß genug für die Gruppe.

Ästhetik und Stimmung.

Ausreichend hell oder ausreichend verdunkelt.

Ressourcen und Infrastruktur: Toiletten, Steckdosen, Internet, Projektoren, Sound-System.

Erreichbarkeit – wie leicht ist der Ort zu erreichen?

## | ONLINE-TRAINING

Testen Sie Sound, Video, Mikrofon – auch mit der Entfernung, von der Sie die Vorführungen machen.

Prüfen Sie Ihren Kamerahintergrund – am besten eignet sich ein minimalistischer/sauberer Hintergrund mit Pflanze oder sonstigem kleinen Detail.

Positionieren Sie die Kamera auf Augenhöhe, leicht abwärts geneigt.

Funktionierender Internetanschluss.

Ruhiger Ort, an dem Sie sich konzentrieren können.

Genügend Platz zur Vorführung der Übungen.

Digitale Plattform – verwenden Sie das, was Sie benötigen und womit Sie eher vertraut sind.

## | MINIMALE UND MAXIMALE ANZAHL DER TEILNEHMER\*INNEN

## | ÜBUNGSAUFGABEN FÜR ZUHAUSE

Video-, Audio- oder Lesematerialien.

Übungen zum Trainieren.

Notizen machen oder Tagebuch führen.

Frühzeitig vorbereiten!

# FALLBEISPIELE UND MUSTERBEISPIELE

Die Entwicklung von Sitzungen und Trainings kann herausfordernd sein. Im Anhang finden Sie zur Inspiration Fallbeispiele und Musterbeispiele. Sie wurden von MOSS-Moderator\*innen entwickelt und ausprobiert.

Darin enthalten:

- | Zwei Beispiele für 2-Stunden Live-Session-Pläne.
- | Zwei 2-Stunden Online-Session-Fallbeispiele.
- | Zwei 16-Stunden Fallstudien – eines davon live und eines online.

Das Embodied-Soft-Skills-Training präsentiert sich in einem flexiblen Format, damit Sie – je nach Rahmen und Bedürfnissen der Teilnehmenden – Inhalt und Dauer der Training-Sessions individuell bestimmen können. Die Möglichkeiten reichen von einem einzelnen Workshop, der sich gezielt mit einer Fähigkeit befasst, bis hin zu einem Trainingsprogramm über 16 Stunden oder mehr, das zahlreiche Soft Skills behandelt.



KAPITEL

NR. 6

|

EMBODIED -

SOFT - SKILLS -

SITZUNGEN

MODERIEREN

M - O - S - S

# WIE ES IST, MODERATOR\*IN ZU SEIN

Was sind Moderator\*innen? Wer kann Moderator\*in werden? Welche Art von Moderator\*in soll man sein?

Moderator\*innen sorgen für einen flüssigen Ablauf der Schritte und der dazwischenliegenden Übergänge. Sie können Geschehnisse nicht herbeiführen, aber sie können die Umstände schaffen, damit sich die Geschehnisse entfalten. Die Moderator\*innen sind die „Hüter\*innen“ der Stimmung.

**Die Aufgabe der Moderator\*innen besteht darin,  
einen Raum zu schaffen und ihn so beizubehalten,  
dass er Lernen und Erfahrung ermöglicht.**

Was fällt Ihnen als Erstes ein, wenn Sie ans Lernen denken? Wo findet Lernen statt? Assoziiert man damit Positives oder Negatives? Welche Bedingungen erleichtern das Lernen? Wie kann man einen Raum für Lernerfahrungen schaffen?

Im Rahmen von MOSS findet das Lernen fortwährend statt. Es ist eng mit der Selbstreflexion der eigenen Erfahrungen verknüpft sowie mit dem Gedankenaustausch und der Reflexion innerhalb der Gruppe. Beim körperorientierten Ansatz (Somatics) sind der Raum und die Stimmung wesentliche Faktoren für die Entfaltung des Lernens. Durch eine angeleitete Erfahrung – indem wir uns in einer sicheren Umgebung mit anderen bewegen und mit ihnen in Beziehung treten – können wir mehr über Soft Skills lernen als wir in Worte fassen können.

**Man kann nicht zweimal in denselben Fluss steigen,  
denn andere Wasser strömen nach. Auch die Seelen  
steigen gleichsam aus den Wassern empor.  
- Heraklit von Ephesos**

Das Element Sicherheit richtig auszuloten kann schwierig sein, da ein Zuviel an Sicherheit Langeweile verursacht oder sogar den

Ablauf hemmt. Das optimale Verhältnis zwischen Sicherheit und Herausforderung ist individuell unterschiedlich und hängt auch von der Situation ab. Die Aufgabe der Moderator\*innen besteht darin, darauf Acht zu geben und während der Sitzung/Einheit, bei Bedarf bewusst einzugreifen. Andererseits ist es für die Teilnehmenden förderlich, das Ausmaß an Sicherheit und Herausforderung, das sie zur Unterstützung des Prozesses benötigen, selbst zu regulieren.

Jede Trainingseinheit, jede Sitzung ist einzigartig. Sie kann nicht wiederholt werden. Selbst wenn sich die gleiche Gruppe zur gleichen Übung trifft, wird das Ergebnis anders ausfallen. Probieren Sie es in Ihrem Moderationstraining als Gruppenexperiment aus. Bitten Sie um Feedback und ziehen Sie Ihre eigenen Schlüsse. Es ist eine großartige Möglichkeit, Ihre Beziehung zur Zeit, zum Raum und zu anderen Menschen physisch zu erfahren.

# DEN RAUM UND SICH SELBST VORBEREITEN

Jetzt, da Sie die allgemeine Planung Ihres Trainings und die Detailplanung Ihrer nächsten Sitzung abgeschlossen haben, ist es Zeit für die praktische Umsetzung. Bereiten Sie sorgsam den Raum vor, in dem die Sitzungen stattfinden werden. Denken Sie daran, dass der Raum nicht nur physisch vorhanden ist, sondern auch eine Stimmung miteinschließt. Zudem beeinflusst die Größe des Raums die Sitzung; stellen Sie sich z. B. den Unterschied zwischen einem kleinen Raum und einer großen Halle vor. Es kann sich auch unterschiedlich auswirken, was Sie, als Moderator\*in, und die Teilnehmer\*innen in den Raum mit hineinbringen.

Wenn Sie davor mit den teilnehmenden Personen kommunizieren, informieren Sie diese über die Dauer der Sitzung und bitten Sie sie, eine bequeme und für den zur Verfügung stehenden Ort und für die geplanten Bewegungsübungen passende Kleidung zu tragen. Je nach Jahreszeit sind vielleicht auch ein paar zusätzliche Schichten oder warme Socken nötig, um während der ruhigeren Abschnitte der Sitzung warm zu bleiben.

Achten Sie darauf, dass der von Ihnen ausgesuchte Ort privat ist und ausreichend Fläche aufweist, um sich umherzubewegen.

Prüfen Sie, ob der Boden und die Fläche insgesamt sauber und ordentlich sind.

Kommen Sie als Moderator\*in rechtzeitig zum Training. Nehmen Sie sich für Ihre eigenen Entspannungs- und Fokussierungsübungen Zeit, damit Sie für die teilnehmenden Personen präsenter und zugänglicher sind. Nehmen Sie sich ein paar Minuten Zeit zum Reflektieren, z. B. über die folgenden Punkte:

Wie ist momentan mein Energieniveau?

Wie empfinde und fühle ich heute meinen Körper?

Wie fühlt sich mein Körper heute an?

Achten Sie auf Ihre Atmung.

Nehmen Sie wahr, wie viel oder wenig Spannung in Ihren Schultern vorhanden ist.

Nehmen Sie wahr, was Ihre Aufmerksamkeit erregt, oder ob Ihre Gedanken einem bestimmten Muster folgen.

Wie reagiere ich auf Überraschungen? Auf Kritik? Wenn ich außerhalb meiner Komfortzone bin?

Was mache ich, wenn ich nicht weiter weiß?

Wer ist für Sie ein\*e Lehrende\*r? Welche Art von Lehrende\*r sind Sie?

Halten Sie den Kontakt mit sich selbst aufrecht, während Sie die Einheit leiten. Seien Sie Ihr\*e beste\*r Studierende\*r, seien Sie Ihr\*e beste\*r Lehrende\*r. Es gibt so viele Arten und Stile, Moderator\*in zu sein, wie es Moderator\*innen gibt. Vertrauen Sie Ihrem eigenen Stil!

Bei mir führt intensive Vorbereitung und Konzentration auf die Sitzung zur Überfokussierung und damit zum Kontaktverlust mit mir selbst. Stattdessen lese ich lieber ein Buch, um meinen Geist zu entspannen, esse genug, damit ich einen ausgeglichenen Blutzuckerspiegel habe, und kümmere mich um meine Kleidung, Haare und Make-up, was manchen Leuten seltsam erscheint. Aber, ganz ehrlich, meine Einstellung als Moderator\*in erhält nicht durch eine Yogaübung den letzten Schliff sondern durch Lipgloss. Praktizierte ich Yoga, würde ich dem Yoga meine volle Aufmerksamkeit schenken und meine Moderation würde daran leiden. Ich verliere auch den „Flow“, wenn ich sehr frühzeitig am Ort ankomme. Am besten ist es, wenn ich nur wenige Minuten vor den ersten Teilnehmer\*innen erscheine, und gerade so viel Zeit übrig habe, um den Raum zu inspizieren.

- Elina

Denken Sie daran: Sie müssen nicht perfekt sein, um großartig zu lehren. Sie müssen nicht perfekt sein, um zu lernen.

Das Lernen findet in den Studierenden statt. Die Moderator\*innen schaffen dafür die Voraussetzungen.

# ZU BEGINN DER SITZUNG

Je nach Umgebung, Tageszeit, Gruppengröße, Vertrautheit der Teilnehmenden untereinander, Arbeitssituation, Raumgröße, Wetter, Stimmung oder kulturellem Umfeld gibt es unterschiedliche Möglichkeiten, die Sitzung zu beginnen. Jeder Teil des vorgeschlagenen Trainingsbeginns kann geändert oder in eine andere Struktur umgewandelt werden.

Wie bereits erwähnt, werden der Raum und die Stimmung von all dem beeinflusst, was Sie und die Teilnehmer\*innen mit hineinbringen – ganz unabhängig davon, wie bewusst es Ihnen ist. Bevor Sie in die für die Sitzung vorgesehenen Übungen eintauchen, empfehlen wir Ihnen, sich dafür Zeit zu nehmen, bestimmte Punkte zu besprechen, damit eine sichere und dem Lernen zuträgliche Umgebung geschaffen werden kann.

| Beziehung zur Zeit. Zeigen Sie Respekt vor dem vereinbarten Zeitplan, indem Sie pünktlich sind.

| Zum Gedankenaustausch verwenden Sie die sogenannten Ich-Botschaften/Ich-Aussagen anstatt Du-Botschaften („Ich fühlte mich verletztlich, als ...“ anstatt „Du fühltest dich verletztlich, als ...“).

| Schließen Sie Vertraulichkeitsvereinbarungen. Machen Sie aus, wo und wie viel Außenstehenden über den Prozess erzählt werden darf.

# WÄHREND DER SITZUNG

Wir leben in einer zielorientierten Welt, in welcher Erfolge sorgfältige Planung erfordern. Allerdings haben wir alle schon die Erfahrung gemacht, dass auch, wenn Dinge nicht nach Plan verlaufen, das Ergebnis trotzdem gut sein kann. Wenn wir uns diesem Material annähern, ist es sinnvoll, die kurz- und längerfristigen Ziele anzuschauen. Was ist das Ziel dieser Sitzung? Was sind die Ziele des gesamten Programms? Bleiben Sie im Einklang mit Ihrer Absicht.

| Wo führt uns diese Übung hin? Diese Einheit? Dieses Training?

| Wie weit kann ich von „meinem Plan“ abweichen, ohne dass es für mich unangenehm wird?

Um nicht den Faden zu verlieren, behalten Sie immer das Gruppenziel im Hinterkopf. Versuchen Sie aber gleichzeitig nicht, das Ergebnis vorwegzunehmen. Damit könnten Sie sich womöglich vom Gedanken lösen, irgendein Ziel zu verfolgen. Das klassische Motiv, diesen vermeintlichen Widerspruch zu veranschaulichen, ist ein Weg. Auf der Reise behalten Sie die allgemeine Richtung im Kopf. Sie beachten aber auch Ihre Schritte, sonst würden Sie ja stolpern.

## MEHR ÜBER REFLEXION UND DEN ERFAHRUNGSAUSTAUSCH

**Eine entscheidende Bedingung für das Menschsein ist, dass wir die Bedeutung unserer Erfahrung verstehen müssen.**

**- Jack Mezirow**

Somatische Übungen laden uns dazu ein, unsere Aufmerksamkeit auf unsere innere Erfahrung zu lenken, und unsere Empfindungen, Gefühle und Gedanken bewusst wahrzunehmen. Beachten Sie während und

nach der Übung, was Ihre Aufmerksamkeit erregt hat, und, was Sie interessant fanden. Sich auszudrücken und Erfahrungen auszutauschen bildet einen wesentlichen Teil des Lernprozesses, ebenso wichtig ist das Anhören der unterschiedlichen Erfahrungen der anderen Teilnehmenden. Aktivitäten wie der Erfahrungsaustausch im Zusammenhang mit der Reflexion helfen uns, der Erfahrung Sinn zu geben, und sie mit bereits Erlebtem zu verknüpfen und daraus zu lernen.

Der Erfahrungsaustausch umfasst auch das Zuhören und das Gehört-Werden. Durch den Prozess der Reflexion und des Austausches werden auch Kommunikationsfähigkeiten entwickelt.

Reflexion und Austausch stellen überdies einen wesentlichen Aspekt dieser Methode dar – die Erfahrungen werden integriert, was wiederum zu einem kraftvolleren Lernerlebnis führt. Reservieren Sie deshalb während der Einheiten Zeit für Reflexion und Austausch.

Die Momente des Austausches erfolgen zumeist nach Abschluss einer Übung. Bei einem Austausch spricht jeweils nur eine Person und erzählt von ihrer Erfahrung, während die anderen zuhören. Nacheinander kann sich jede Person zu Wort melden.

Der Austausch kann auch auf einer eher informellen Weise moderiert werden, indem die\*der Moderator\*in eine Frage stellt, z. B. wie die Teilnehmenden die soeben durchgeführte Übung fanden. Sie können sich dann frei ausdrücken, Aspekte der Übung besprechen und Erfahrungen austauschen.

Zu Beginn des Austausches ist es wichtig, die Art des intendierten Austausches zu erklären. Mit anderen Worten welche Art von Informationen sie ermutigt werden, auszutauschen. Es ist sinnvoll, eine Frage zu stellen, um die Gedanken und Antworten in eine Richtung zu lenken.

Wählen Sie die Art des Austausches:

## | NACH DER FORM DES AUSTAUSCHES:

Ein Wort.

Ein Höhepunkt.

Ein Satz.

Frei.

## | NACH LÄNGE UND DAUER:

1 Minute pro Teilnehmer\*in  
30 Minuten für den Austausch insgesamt.  
5 Minuten für einige Personen.

## | NACH DER STRUKTUR:

Popcorn-Prinzip (wer will, kann etwas sagen, ohne festgelegte Reihenfolge)

Alle können sich einbringen, aber es gibt auch die Möglichkeit, „Weiter“ zu sagen und auf eine Wortmeldung zu verzichten. Wer will, fängt an, danach geht es nacheinander weiter.

## | NACH DER ANORDNUNG:

Die ganze Gruppe gemeinsam.

Zuerst wird einzeln geschrieben, dann folgt der Austausch innerhalb der ganzen Gruppe.

In Zweier-/Dreiergruppen bzw. entsprechend der letzten Übung, danach eine große Gruppe.

In Zweiergruppen, nach der Übung.

Darüber hinaus gilt es zu bedenken, wohin der Austausch führen könnte bzw., welches Ziel Sie sich für den Austausch wünschen. Was kommt als Nächstes? Und wie planen Sie die „richtige Zeit“? Nach einer Erfahrung? Vor einer Pause? Oder danach? In einer großen Gruppe? Die Möglichkeit, sich vor dem Austausch Notizen zu machen, ist oft nützlich und macht den Austausch präziser.

## FEEDBACK

Das Bitten um Feedback ist für den Lernprozess unerlässlich. Neben Selbstreflexion benötigen wir externen Input. Bitten Sie aktiv darum. Sie können das kurz nach jeder Übung machen, da es den Fluss der Sitzung stören würde, allzu viel Zeit dafür aufzuwenden. Widmen Sie mehr Zeit dafür in der Abschlussphase der Sitzung.

Wenn Sie beiläufig Fragen stellen wie z. B. „Wie war es?“, „Wie fühlen Sie sich jetzt?“, „Gibt es Bemerkungen zu dieser Übung?“, „Möchte jemand jetzt gerne etwas mitteilen?“, achten Sie auf die Körpersprache der

Teilnehmenden. Sie erkennen an Mimik und Gestik der Personen, wie die Übung aufgenommen wird. Achten Sie ständig auf die Körpersprache. Sie müssen im Grunde nicht immer konkret um Rückmeldung bitten, weil die Menschen sie ohnehin ständig unbewusst ausdrücken. Andererseits könnten Sie die Teilnehmer\*innen falsch interpretieren, wenn Sie nicht darum bitten.

**Wie fühlten Sie sich, als Sie sich das Feedback anhörten?  
Fühlen Sie sich unterstützt, belohnt, herausgefordert,  
gerichtet oder beleidigt?**

Oft erhalten Worte in unseren Köpfen mehr Nachdruck, aber der Forschung zufolge werden die meisten Informationen nonverbal umgewandelt. Wenn es einen Widerspruch zwischen der gesprochenen Sprache und der Körpersprache zu geben scheint, tendieren die Menschen entweder dazu, das zu glauben, was die Körpersprache besagt, oder es verwirrt sie zumindest und sie zweifeln die Botschaft an. Das durch die Körpersprache gegebene Feedback ist am ehrlichsten, weil die Menschen sich dessen gar nicht bewusst sind. Es besteht allerdings die Gefahr, dass auch diese falsch interpretiert wird. Man sollte nie Körpersprache anhand einer einzelnen Geste deuten.

Sie können in der Austauschphase der Sitzung Feedback geben. Darüber hinaus können Sie mit Ihrer Körpersprache und Stimme während der Übungen noch subtileres Feedback geben. Auch durch eine genaue Wortwahl kann mühelos Feedback gegeben werden. Wenn Ihre Gruppe z. B. die Übungen in einem viel größeren Tempo als vorgesehen durchführt, sagen Sie „Nehmen Sie sich Zeit, um den Rhythmus zu ändern“ oder „Finden Sie Ihren eigenen Weg, den Rhythmus zu wechseln“ anstatt „Sie können den Rhythmus wechseln“.

Sie können auch direkt der ganzen Gruppe verbales Feedback geben. Sagen Sie z. B. einfach allen „Gut gemacht“ oder „Ja, genau so“ oder „Sie könnten es auch viel langsamer schaffen.“ Bringen Sie den Tonfall und Ihre Absicht mit der Aufgabe und ihren Zweck in Einklang.

Sie können auch einer einzelnen Person Feedback geben. Es erfordert ein tieferes gegenseitiges Verständnis der Sprache, sowohl verbal als auch nonverbal, und der Situation. Individuelles Feedback kann auch während oder nach der Einheit gegeben werden.

Beachten Sie folgende Punkte, wenn Sie konstruktives Feedback geben:

| Setzen Sie die Ich-Botschaft/Ich-Aussage ein (siehe Abschnitt „Vorbereitung“). Wenn wir von eigenen persönlichen Erfahrungen sprechen, ersparen wir uns die zeitaufwendige Einigung auf universelle Wahrheiten. Jede\*r kann die eigene persönliche Meinung äußern, ohne dass es weiterer Diskussionen bedarf.

| Bieten Sie über das, was Sie beobachten, Informationen an, und nicht über das, was jemand zu tun beabsichtigt hat.

| Fragen Sie „Ergibt das für Sie einen Sinn?“.

## INDIVIDUALITÄT UND ERFAHRUNGSVIELFALT ERKENNEN

Während der Sitzung besitzt jede Person eine andere innere Erfahrung, welche sich unterschiedlich ausdrückt. Auf Wahrnehmung beruhende Arbeit ist vor allem eine innere Erfahrung. Es ist jedenfalls überaus wichtig, dass der Raum für Lernerfahrungen wert- und vorurteilsfrei bleibt.

Menschen haben unterschiedliche Arten zu lernen sowie unterschiedliche Fähigkeiten. Manche werden von der Freiheit inspiriert und vom Gefühl des Flusses, während andere sich in Strukturen wohlfühlen und den Zweck des Lernens kennen müssen. Berücksichtigen Sie dies und bedenken Sie, dass Sie es nicht jedem zugleich recht machen müssen, aber überlegen Sie dennoch, wie eine diverse Gruppe mit unterschiedlichen Fähigkeiten moderiert werden kann.

| Wie bewerten Sie Ihre eigene Erfahrung? Anstatt sich zu fragen „Welche Erfahrung soll ich machen?“, schätzen Sie Ihre eigene Erfahrung. Es gibt keine ideale Erfahrung.

| Was, wenn jemand nicht laufen kann? Was, wenn jemand sich nicht hinlegen möchte? Was, wenn jemand aufgrund einer körperlichen Beeinträchtigung die Anleitungen nicht befolgen kann?

Erinnern Sie die Teilnehmer\*innen an die Diversität und daran, dass die Sinne subjektive Informationen bereitstellen. Wenn jemand etwas sieht, bedeutet dies nicht, dass es von allen gleich wahrgenommen wird. Es könnte auch sein, dass sie es gar nicht bemerken, oder dass es ihnen aufgrund von physischen, geistigen oder kulturellen Umständen oder aufgrund ihrer momentanen Körper-Geist-Verfassung aus ihrem Blickwinkel völlig anders erscheint. Jede Person hat ihr eigenes Temperament, ihre eigenen Persönlichkeitszüge und Gewohnheiten und ein eigenes Verständnis der gegenwärtigen Situation.

Es gibt ein Merkmal, das ich in beinahe jeder Gruppe bemerkt habe. Die Redezeit ist ungleichmäßig verteilt. Dies kann sehr leicht dahingehend eskalieren, dass sich zwei Untergruppen hinter vorgehaltener Hand übereinander beklagen. Die gesprächigen Personen behaupten über die stillen, dass diese „nie die Verantwortung übernehmen, etwas beizutragen.“ Und die stillen Personen machen sich Sorgen, in den Hintergrund gedrängt zu werden, „weil die anderen ständig den gesamten Raum einnehmen.“ Die einfachste Lösung besteht darin, schon am Beginn darauf hinzuweisen, dass so etwas allgemein sehr leicht vorkommt. Und falls es in dieser spezifischen Gruppe passiert, können Sie die Teilnehmenden daran erinnern, darauf zu achten, wieviel sich alle einbringen. Erwähnen Sie auch die Notwendigkeit des Raumgebens und dass es auch wichtig ist, mit eigenen Beiträgen Verantwortung zu übernehmen. Wenn sich die Teilnehmer\*innen daran erinnern, dass es sich um ein Gruppenphänomen handelt, fühlen sie sich gleich weniger für ihr Verhalten schuldig und sind aufgeschlossener gegenüber den vielfältigen Begründungen der Gewohnheiten anderer. Darüber hinaus ist eine offene Kommunikation über gleichberechtigte Beteiligung einfacher, wenn die Teilnehmer\*innen bereits darauf vorbereitet wurden. Es muss nicht jede\*r einzelne genau gleichviel beitragen, aber es ist gut, wenn man auf eine Ausgewogenheit achtet.

- Elina

Bemerkten Sie beispielsweise ein hohes Erregungsniveau innerhalb der Gruppe, welche einzelnen Teilnehmer\*innen daran hindert, aufmerksam zu sein, können Unfälle passieren. Um Unfälle vorzubeugen, muss auf ein sicheres Maß „heruntergeschaltet“ werden. Das gelingt, indem man z. B. eine Übung mit geschlossenen Augen einschiebt, oder eine mit großen Armbewegungen in Verbindung mit Atemtechniken.

Zur Erzielung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen der Anpassung an klare Strukturen und der Ermöglichung von Vielfalt modulieren Sie die Art, wie Sie das Timing, die Aktivierung der Gruppe und Ihre Anweisungen steuern. Schlussendlich führt Klarheit leicht zur Gefühlskälte, und ist nur für einzelne Teilnehmer\*innen förderlich. Gleichermaßen kann eine ständig sich wandelnde Struktur für die einen erfrischend sein, während sie für andere Unsicherheit und Chaos erzeugt.

# ABSCHLUSS

Der Abschluss einer Sitzung und eines ganzen Trainings sind wesentliche Bestandteile des gesamten Prozesses. Oft bringt somatische Arbeit viele Emotionen ans Licht und löst in Menschen umfassende Veränderungen aus. Es ist wichtig, Themen nicht in der Schwebelasse zu belassen. Der interne Prozess der Teilnehmer\*innen dauert üblicherweise über die Zeit des gemeinsamen Trainings hinaus. Es ist deshalb wichtig, sich immer zu vergewissern, dass alle Teilnehmer\*innen zuversichtlich sind, die an die Oberfläche geschwemmten Probleme selbstständig verarbeiten zu können. Falls nötig, können Sie entweder unmittelbar Unterstützung leisten, die Gruppe dazu verwenden oder eine externe Fachperson empfehlen.

Ein weiterer Aspekt beim Abschließen ist die Notwendigkeit eines klaren Übergangs von der Zeit mit der Gruppe zur Zeit danach ohne sie. Dies beinhaltet etwa eine Zusammenfassung Ihrer eigenen Erfahrung, eine Ansprache vor der gesamten Gruppe, Dankesworte für die gemeinsam verbrachte Zeit, Verabschiedung usw.

Ein weiterer wichtiger Aspekt der Abschlussphase ist die Herstellung einer Verbindung zur darauffolgenden Sitzung oder, falls möglich, zu einer Weiterführung nach dem Trainingsprogramm. Zu diesem Zeitpunkt werden auch Hausaufgaben verteilt oder Einladungen zum nächsten Trainingsprogramm ausgesprochen.



KAPITEL

NR. 7

|

ENTWICKLUNG

UND MODERATION

VON ONLINE-

PROGRAMMEN

M—O—S—S

Während des MOSS-Projekts wurden drei von sechs Pilottrainingskursen aufgrund der COVID-19-bedingten Einschränkungen online durchgeführt. Zwei Pilotkurse mit jeweils 20 Teilnehmenden wurden von 2 Moderator\*innen über die Online-Plattform Zoom geleitet.

In der Übungsdatenbank können Sie mit dem “Good for”-Tag “Works online” die Ergebnisse filtern. So finden Sie Übungen, die von unserem Team verwendet und online getestet wurden. Zusätzlich ermutigen wir Sie dazu, andere Übungen anzupassen. Nutzen Sie beim Trainingsaufbau Ihre Intuition, achten Sie darauf, wohin Sie Ihre Neugier führt. Spüren Sie bei der Vorbereitung in Ihren Körper hinein und verwenden Sie ihn als Kompass.

## ALLGEMEINE TIPPS

Die meisten Teilnehmer\*innen werden wahrscheinlich bereits hunderte Stunden vor ihren Bildschirmen verbracht haben. Es ist daher wichtig, aufzuwärmen und den Teilnehmer\*innen ausreichend Zeit zur Verfügung zu stellen, damit sie in ihre Körper hineinfließen, sowohl physisch als auch geistig. In Zeiten der übermäßigen Bildschirmnutzung und allgemeinen Überarbeitung gilt: Je mehr Zeit wir der Bewegung und physischen Erfahrung widmen, desto besser ist es. Das Online-Training mag zwar die Fokussierung auf die Übungsdurchführung fördern, es ist jedoch weiterhin wichtig, für ein ausgeglichenes zeitliches Verhältnis zwischen Erfahrung, Reflexion und Integration zu sorgen. Ein Zuviel bei nur einer dieser Komponenten führt schnell zur Ermüdung, sowohl bei den Teilnehmenden als auch bei den Moderator\*innen.

Obwohl wir dabei lernen, sollte die Gesamterfahrung dennoch erholsam und erbaulich sein und nicht etwa zusätzliche Angespanntheit erzeugen. Dies kann durch Beachtung folgender Tipps sichergestellt werden, z. B. durch die Einschlebung von Kurzübungen oder durch einen Wechsel von Einzel- zur Kleingruppenarbeit. Viele Teilnehmer\*innen haben erwähnt, dass sie sich nach der Einheit ausgeruht und voller Energie gefühlt haben, und waren darüber angenehm überrascht. Es hilft auch, eine aufgabenlose Zeit miteinander zu verbringen. Im wirklichen Leben würde man sich in der Garderobe begegnen und plaudern oder gemeinsam das Studio verlassen und unterwegs den Kontakt pflegen. Während Online-Workshops können Sie damit experimentieren, eine frei verfügbare Zeit zu schaffen und ein Diskussionsthema vorzuschlagen,

damit die Teilnehmenden für sich eine gemeinsame, aufgabenlose „Privatzeit“ zur Verfügung haben.

Wir probierten verschiedene Ideen aus, um Raum und Zeit für die Integration zu schaffen. Was wir herausfanden war, dass die einfachsten Ideen die besten waren. Zum Beispiel die Teilnehmenden in kleinere Gruppen einzuladen (Breakout-Räume), gemeinsam Pause zu machen oder in einer Gruppe ausschließlich das Mapping-Tool auszuschneiden. Es half auch, nach einer Übung gemeinsam einen einfachen Tanz auszuführen. Unser Lieblingsmoment war, als wir die Teilnehmenden dazu einluden, draußen einen 20-minütigen Spaziergang zu machen. Der Mond an diesem Abend war außergewöhnlich groß und hell. Nach dem Spaziergang begannen wir darüber zu reden und eine Teilnehmende schilderte uns ihre Gefühle. Obwohl sie in einem anderen Land war, von den meisten von uns sehr weit entfernt, freute sie sich über den Gedanken, dass wir alle gemeinsam zum Mond geschaut hatten.

- Aleksandra and Natalia

Manche Teilnehmer\*innen betrachten die Online-Präsenz als durchaus positiven Faktor. Einige berichteten, dass es ihnen weniger peinlich war, sich vor den anderen zu bewegen, als im üblichen Live-Setting. Sie konnten dadurch selbst entscheiden, wie lange sie sichtbar sein oder wann sie sich vor der Kamera verstecken würden. Das Training zu Hause bietet auch die einzigartige Gelegenheit, ein Gefühl der Entspannung und Bewusstheit zu erleben, das in einer Homeoffice-Umgebung durch Bewegungsübungen zugänglich wird.

Wir gaben ihnen einige Aufgaben, in welchen sie zur Verwendung daheim vorhandener Gegenstände aufgefordert wurden. Wir schlugen z. B. vor, uns zur Feier des Trainingsabschlusses in Schale zu werfen. Außerdem baten wir die Personen, die Dreiecke mit den Skills, die sie gerne bearbeiten möchten, an einen Alltagsort zu legen, ganz nahe an Gegenständen, welche sie während des Workshops oder noch länger mit den ausgewählten Skills in Verbindung gebracht hatten. Auf diese Weise war es einfacher, sich mit den ausgewählten Skills während der nächsten Treffen zu identifizieren.

- Natalia

Viele verbinden mit diesen Räumlichkeiten Geschäftigkeit und körperliche Anspannung. Online-Workshops können somit als Brücke zwischen den Übungen und dem Bildschirmarbeitsalltag fungieren. Ob Sie daheim oder im Büro sind, Online-Embodied-Soft-Skills-Training vertieft das Körperbewusstsein der Teilnehmer\*innen. Zudem lenkt es ihre Aufmerksamkeit auf den Raum, den sie jeden Tag einnehmen. Je nach momentanem Bedürfnis können die Teilnehmer\*innen einen

Platz suchen, der ihnen bei der Suche nach Wohlbefinden, Ruhe oder Stimulierung Unterstützung leistet.

Als wir uns nach der Mittagspause versammelten, erzählte ich der Gruppe, dass ich die freie Zeit zum Wäscheaufhängen genutzt hatte. Ich fragte die anderen, welche Tätigkeiten sie während der Pause zu Hause durchgeführt hatten. Ich fragte, wer noch seine Wäsche aufgehängt, Essen gekocht, E-Mails beantwortet oder gearbeitet hatte. Das Ergebnis war eine erstaunliche Stimmung der Leichtigkeit, welche die Abläufe unseres Alltagslebens mit einer Trainingssituation verband. Es holte das Online-Training herab auf die Erde, in den konkreten Raum, von dem aus jede Person teilnahm. Durch mein Gespräch über die Hausarbeit wirkte ich, die Moderatorin, auf die anderen viel realer und durchschnittlicher. Dieser Austausch unterstützte die horizontale Beziehung zur Gruppe, da wir uns gegenseitig unsere Mittagspausengeschichten anhören konnten.

- Marysia

# GUTE PRAXIS

| Klarheit bei den Anleitungen ist überaus wichtig. Wiederholen Sie diese oft oder notieren Sie die Anleitung in einem Chat, besonders bei komplexeren Übungen, damit alle gut informiert sind. Während der Online-Arbeit gibt es weniger Möglichkeiten, Fragen zu stellen, als bei Live-Workshops. Es lässt sich auch schwieriger feststellen, was die anderen machen und wie es ihnen dabei geht.

| Bei der Online-Arbeit ist Co-Moderation auch nützlich, vor allem bei der Bewältigung von technischen Details. Eine moderierende Person kann sich auf die Aufgabenstellung oder Fragenbeantwortung konzentrieren, während die andere Screens oder Chatnachrichten teilt, Breakout-Räume erstellt oder Verbindungsprobleme löst.

| Änderungen in der Dynamik und Vielfalt bei der Wahl der Übungen tragen dazu bei, dass während der Einheit alle ausreichend aktiviert bleiben. Wenn Übungen zu lang geraten, ist es sinnvoll, in unterschiedlichen Konfigurationen zu arbeiten, etwa einzeln, in kleineren oder größeren Gruppen oder in der Gesamtgruppe. Bei mehreren langen Übungen können Sie z. B. auch Kurzübungen dazwischenschieben.

| Mapping-Tool-Teile eignen sich während des gesamten Trainings als nützliche Requisiten. Nehmen Sie das ausgewählte Dreieck und fragen Sie „In welcher Verbindung steht dieses Treffen mit den 3 Soft Skills, die Sie anfangs ausgewählt haben? Was haben Sie heute über sie gelernt?“.

| Machen Sie kurze Bewusstseins-Checks: „Wie geht es Ihnen beim Sitzen? Möchten Sie sich strecken? Wie geht es Ihnen beim Atmen?“ Bei den bewegungsfreien Übungen, die viel Konzentration erfordern, werden sich diese als besonders nützlich erweisen.

| Netzwerken – am Ende des Trainings können Sie den Teilnehmenden die Möglichkeit anbieten, ein paar Informationen über sich selbst zu teilen, z. B. Links zu ihren Websites usw. Ein virtueller Austausch von Visitenkarten kann eine nette Idee sein, wenn sie einander nicht kennen.

KAPITEL

NR. 8

|

ABSCHLIESSENDE

BEMERKUNGEN

M—O—S—S

Moderation ist für uns eine wunderbare Gelegenheit, Fähigkeiten zu entwickeln, zu lernen und zu experimentieren. Viele der aufgeworfenen Themen könnten lange fortgesetzt und vertieft werden. Nehmen Sie sich Zeit, wenn Sie im Handbuch etwas nachschlagen oder darin Inspiration suchen. Es ist Ihre Aufgabe, diese Themen zu erforschen, und Ihr Verständnis und Erfahrung als Moderator\*in zu vertiefen. Diese Materialien sollen Ihnen auf dieser Reise als Inspiration und Denkanstoß dienen.

Für die erfolgreiche Moderation ist der mit Abstand wichtigste Aspekt wahrscheinlich der, dass Sie einfach Ihren eigenen Skills und Fähigkeiten vertrauen müssen, und los geht's! Vielleicht war dieses Handbuch wie ein fünfgängiges Menü, das Ihrer Verdauung viel abverlangt, oder vielleicht war es nur ein schneller, energiebringender Snack. Wie auch immer, wir können Ihnen nur Tipps und Richtlinien anbieten. Wir wünschen Ihnen, dass Sie daraus das entnehmen, was Sie als nahrhaft empfinden und was Sie inspiriert, und dass Sie es sich aneignen.

Wir, die Autor\*innen des Handbuchs, sind eine Gruppe von Menschen mit jeweils sehr unterschiedlich langer Erfahrung in der Moderation von Bewegungssitzungen. Einige von uns arbeiten bereits seit Jahrzehnten auf diesem Gebiet, während andere bisher nur eine Handvoll Sitzungen moderiert haben. Dies hat uns ermöglicht ein Handbuch zu schreiben, von dem wir hoffen, dass es sowohl Anfänger\*innen als auch erfahrenen Moderator\*innen eine Stütze sein kann. Wir haben auf unsere Erfahrung zurückgegriffen, aber keine\*r von uns ist **Sie**.

Wenn Ihnen die Materialien gefallen und sie Ihnen geholfen haben, geben Sie es der Gemeinschaft zurück, indem Sie die von Ihnen verwendeten Übungen mit uns teilen. Zum Abschicken verwenden Sie bitte dieses Formular; wir überprüfen sie dann und fügen sie in die Übungsdatenbank ein, damit sie auch von anderen Moderator\*innen gefunden werden.

Gestalten Sie mit uns zusammen eine globale MOSS-Gemeinschaft. Lassen Sie uns wissen, wie Ihnen diese Materialien gefallen haben. Falls Sie eine Frage, eine Anmerkung oder einen Vorschlag haben, oder falls Sie bei uns mitarbeiten möchten, senden Sie eine E-Mail an:

[info@movingintosoftskills.com](mailto:info@movingintosoftskills.com)

ANHANG

NR . 1

|

BEISPIELE VON  
EINZELSITZUNGEN  
- LIVE

M-O-S-S

# BEISPIEL 1

## Soft Skills im Vordergrund:

Teamfähigkeit,  
Anpassungsfähigkeit und  
Kreativität

**Dauer:** ca. 2-Std.-Einheit, inkl.  
Zeit für Austausch

## Reflexion:

Was habe ich heute über  
mich gelernt?

Was habe ich über das Team  
bzw. Teamfähigkeit gelernt?

Was habe ich über Kreativität  
gelernt? Über meine eigene  
und die der Gruppe.

Was habe ich in dieser Einheit  
über Anpassungsfähigkeit  
gelernt? Vielleicht haben  
Sie eine nützliche Erfahrung  
gemacht, die Sie gerne teilen  
möchten.

Welche Erfahrungen von  
heute kann ich im täglichen  
Leben nutzen? In welchen  
Situationen?

Welche Situationen während  
der Einheit standen im  
Zusammenhang mit  
den anfangs von mir  
ausgewählten Soft Skills?

Was habe ich erhalten? Was  
habe ich gegeben?

Gibt es noch etwas, das ich  
teilen möchte?

■ PULS DES LEBENS | 1 Min.

■ ARMTANZ | 20 Min.

■ ZUSAMMEN STEHENBLEIBEN | 20 Min.

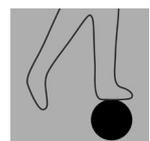
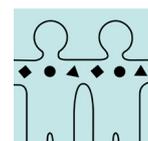
■ SWEEPING TEIL I | 20 Min.

■ SWEEPING TEIL II | 20 Min.

■ EINE IDEE | 20 Min.

■ DAS BILD ERGÄNZEN | 20 Min.

■ Reflexion und Austausch | 10 Min.



# BEISPIEL 2

## Soft Skills im Vordergrund:

Führungskompetenz,  
Teamfähigkeit und Kreativität

**Dauer:** ca. 2-Std.-Einheit, inkl.  
Zeit für Austausch nach jeder  
Übung

■ SPRECHMASSAGE | 10 Min.

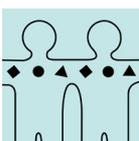
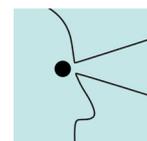
■ AIKIDO-KONTAKTÜBUNG | 20 Min.

■ WER FÜHRT AN | 20 Min.

■ SICH ANHAND ANDERER MENSCHEN  
DURCH DEN RAUM BEWEGEN | 20 Min.

■ SWEEPING TEIL II | 20 Min.

■ Reflexion und Austausch | 20 Min.



ANHANG

NR . 2

|

EMBODIED -

SOFT - SKILLS -

TRAINING -

LIVE

M - O - S - S

# BEISPIEL 1

## Soft Skills im Vordergrund:

Selbstregulation,  
Anpassungsfähigkeit,  
Aufmerksamkeit & Fokus

**Dauer:** 16 Std.

**Ort:** Studio

■ Sitzung 0 | 2 Std.

■ Sitzung 1 | 2 Std.

■ Sitzung 2 | 2 Std.

■ Sitzung 3 | 2 Std.

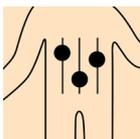
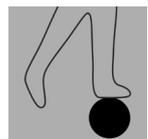
■ Sitzung 4 | 2 Std.

■ Sitzung 5 | 2 Std.

■ Sitzung 6 | 2 Std.

■ Sitzung 7 | 2 Std.

■ Sitzung 8 | 2 Std.



# SITZUNG 0 | 2 STD.

Da dies das erste Treffen der Gruppe ist, müssen sich zunächst alle gegenseitig vorstellen und mit den Gruppenregeln vertraut gemacht werden (Treffzeiten, Ort, Sicherheitsregeln einschließlich Vertraulichkeit). Dann kann damit begonnen werden, eine sichere und neugierfördernde Umgebung zu schaffen, in der sich der Gruppenprozess entfalten kann.

- Ankommen. Erster Eröffnungskreis: Namen, ein paar Worte über das Training und das Projekt, Richtlinien für die Teilnehmer\*innen usw. | 15 Min.
- PAPIERBALL | 5 Min. inkl. Austausch
- SOFT-SKILLS-MAPPING-SITZUNG inkl. 1-2 Ein-Minuten-Übungen | 90 Min.
- Abschlusskreis für Austausch bzw. Besprechung | 10-15 Min.

## NOTIZEN

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

# SITZUNG 1 | 2 STD.

Beim zweiten Treffen wird empfohlen, die Vorstellungsrunde in einer sicheren und neugierfördernden Umgebung weiterzuführen und die Gruppe auf die Regeln hinzuweisen.

- Ankommen. Eröffnungskreis, inkl. Aufrufen der Namen zum besseren Merken | 10-20 Min.
- GEHEN, WAHRNEHMEN, FÜHLEN | 30 min inkl. Austausch
- IN DEN PERSÖNLICHEN RAUM HINEINSPÜREN | 10 Min. inkl. Austausch
- Präsentation und Diskussion über Somatics und Soft Skills | 40 Min.
- AUF UND AB | 5-10 Min.
- Abschlusskreis für Austausch bzw. Besprechung | 10-15 Min.

## NOTIZEN

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



# SITZUNG 3 | 2 STD.

- |
- Ankommen, Eröffnungskreis | 10 Min.
- |
- VERBINDE DICH UND SAG' DEINEN NAMEN | 50-60 Min. inkl. Austausch
- |
- |
- |
- |
- MEIN KÖRPER IST... | 50-60 Min. inkl. Austausch
- |
- |
- |
- |
- |
- Abschlusskreis | 5 Min.
- |
- |
- |

## NOTIZEN

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

# SITZUNG 4 | 2 STD.

Wir befinden uns in der Mitte des gesamten Trainingsprozesses. Wir schlagen vor, dies der Gruppe mitzuteilen, und den aktuellen Stand zu erörtern: was gelernt wurde, was noch fehlt, was davon in das Alltags-/Arbeitsleben integriert wurde usw. Ungefähr zu diesem Zeitpunkt beginnt sich die Gruppe zu stärken und eventuell ihre Macht zu spüren. Da sich die Teilnehmer\*innen nun sicher genug fühlen, könnte es vermehrt Meinungsverschiedenheiten oder sogar Konflikte geben. Dies ist ein gutes Zeichen, auch wenn es manchmal nicht einfach zu ertragen ist. Im Anschluss an die vorhergehenden Sitzungen, in denen die Teilnehmer\*innen ihre Soft Skills in Zweier- und Kleingruppen erforscht haben, bleiben die Teilnehmer\*innen während dieser Sitzung in der ganzen Gruppe und befassen sich mit der Zusammengehörigkeit der Gruppe sowie mit den Themen Selbstregulation und Anpassungsfähigkeit.

■ Ankommen, Eröffnungskreis | 5 Min.

■ ARME HOCH ATMEN | 3 Min.

■ ERDUNG AUF DEN SITZKNOCHEN | 3 Min.

■ BEWEGUNG ABBRECHEN | 25 Min.

■ Pause | 5 Min., kann als Entspannungsprozess moderiert werden

■ ZUSAMMEN STEHENBLEIBEN | 10 Min.

■ SWEEPING TEIL I | 20 Min.

■ SWEEPING TEIL II | 30 Min.

■ Abschlusskreis | 15-20 Min.

NOTIZEN

---

---

---

---

# SITZUNG 5 | 2 STD.

Damit jede Sitzung entsprechend angepasst und der bestmögliche Trainingsprozess angeboten wird, ist es nun sinnvoll, den aktuellen Stand der Gruppe und die Lernerfordernisse genau mitzuverfolgen. Sie können gerne diesen und den nächsten Sitzungsplan verwenden, und diese bei Bedarf an die Gruppenbedürfnisse anpassen. Da sich der Prozess allmählich seinem Ende nähert, ist es an der Zeit, die Aufmerksamkeit der Teilnehmer\*innen mehr in Richtung ihres eigenen Lernprozesses außerhalb des Trainingsraums zu lenken, und mit Fragen wie „Was werde ich aus diesem Training mitnehmen?“ auf die Integration der erworbenen Erfahrung hinzuweisen.

- Ankommen | 5 Min.
- AUGENENTSPANNUNG | 5 Min.
- SOMATISCHE WORTASSOZIATION für die 3 Soft Skills, auf die wir uns in diesem Training konzentrieren | 10 Min.
  
- Führen Sie das „Gruppendächtnis“ durch die bereits erfolgten Übungs- und Prozessabläufe. Besprechen Sie den aktuellen Stand der Gruppe: wo, wir uns im Trainingsprozess gerade befinden, was gelernt wurde, was noch fehlt | 30-45 Min.
  
- 3-MINUTEN-RESET | 5 Min.
- EINSTWEILEN GEERDET BLEIBEN | 45+ Min.
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- Abschlusskreis | 5-10 Min.

NOTIZEN

---

---

---

---

---

---

---



# SITZUNG 7 | 2 STD.

Wir haben nur mehr zwei zweistündige Sitzungen vor uns. Welches Gruppenbedürfnis sollte nun am dringendsten erfüllt werden? Zur Erinnerung: Sie können gerne diesen und die nächsten Sitzungspläne verwenden, und diese je nach Gruppenbedürfnissen anpassen. Da sich der Prozess seinem Ende nähert, schlagen wir vor, die Teilnehmer\*innen mit Fragen wie „Was werde ich aus diesem Training mitnehmen?“ auf die Integration des erworbenen Wissens hinzuweisen.

|  
■ Ankommen, Eröffnungskreis | 10 Min.

|  
■ VERSPANNTER PO? | 5 Min.

■ WIR SOLLTEN BESSER ... | 20 Min.

|  
■ BEI ANTWORT STEHENBLEIBEN | 30-45 Min.

| Es müssen hinsichtlich der Gruppenfragen eventuell Vorbereitungen getroffen werden – über die Themen, deren Verarbeitung für die Gruppe sinnvoll wäre, und damit Sie wissen, wie Sie das Training bestmöglich zum Abschluss bringen.

|  
■ Austauschkreis | 15-30 Min.

|  
■ TIMING UND RAUMBEWUSSTSEIN | 30 Min. inkl. Austausch

|  
■ Abschlusskreis | 5 Min.  
|

NOTIZEN

---

---

---

---

---

---

---

# SITZUNG 8 | 2 STD.

Diese Sitzung kann grundlegend vom Plan abweichen angefangen von den Antworten in der Übung BEI ANTWORT STEHENBLEIBEN und dem Austausch in der vorhergehenden Sitzung. Wir schlagen vor, sich auf die Verarbeitung der erlernten Inhalte zu konzentrieren, und die Aufmerksamkeit auf deren Integration in den Alltag zu lenken. „Was werden Sie aus diesem Training mitnehmen und wie?“

- |
- Ankommen, Eröffnungskreis | 10 Min.
- |
- EINFACHER BODY SCAN | 10 Min.
- |
- 3 KANÄLE | 45-80 Min.
- |
- |
- |
- |
- Pause | 10 Min.
- |
- WAS BRAUCHST DU ALS NÄCHSTES? | 15 Min.
- |
- DAS BILD ERGÄNZEN | 20 Min.
- |
- |
- Austausch und letzter Abschlusskreis | 20-30 Min.
- |

NOTIZEN

---

---

---

---

---

---

---

---

ANHANG

NR . 3

|

EINZELSITZUNG-  
ONLINE

M—O—S—S

# SITZUNG A

**Soft Skills:** Teamfähigkeit,  
Kommunikation,  
Führungskompetenz

**Dauer:** ca. 2 Std.

■ Begrüßung und Überblick über das  
Programm des heutigen Tages | 15 Min.

■ WANDERNDEN Blicke | 10-15 Min. inkl.  
Austausch

■ DÄNISCHES FERNSEHEN | 15 Min.

Fragen/Aufgaben:

Sortieren Sie sich entsprechend Ihrem  
Frühstück.

Wer wurde in dieser Gegend geboren?

Stellen Sie sich entlang einer Nord-Süd-Achse  
entsprechend Ihrem Geburtsort auf.

Sortieren Sie sich entsprechend den  
Arbeitsjahren an Ihrer Arbeitsstelle.

■ FÜHREN UND GEFÜHRT WERDEN | 30 Min.

Anleitung: Folgen Sie den Bewegungen der\*s  
Anführenden. Keine gesprochenen Anleitungen.  
Alle erhalten die Gelegenheit, Anführende zu sein.

Reflexion:

Wie war es zu führen?

Wie war das Geführt-Werden?

Haben Sie bei sich Muster entdeckt? Beim Führen  
und beim Geführt-Werden?

Welcher Bewegung konnten Sie leicht folgen?

Was war schwierig? Hat es Ähnlichkeiten zum  
Führen/Geführt-Werden an Ihrem Arbeitsplatz  
gegeben? Bemerkten Sie Ähnlichkeiten?

Was fühlt sich für Sie beim Geführt-Werden  
angenehm an? Wie haben Sie für sich eine

Vorgehensweise entwickelt, als die Bewegungen  
schwierig nachzuahmen, unklar, zu komplex oder  
zu einfach waren? Was haben Sie getan, um die  
Aufgabe auf Ihre Weise zu erfüllen? Haben Sie sich  
sehr bemüht, die Aufgabe trotzdem zu erfüllen?

Oder haben Sie die Bewegung so angepasst, dass  
diese für Sie gepasst hat?

Was ruft bei Ihnen Anspannung hervor?

Wie sind Sie damit umgegangen?

Unter welchen Umständen fällt Ihnen das Führen/  
Geführt-Werden leicht?

Wie können Sie all diese Reflexionen am  
Arbeitsplatz nutzen?



# SITZUNG A

## Soft Skills:

Teamfähigkeit,  
Kommunikation,  
Führungskompetenz

**Dauer:** ca. 2 Std.

## ■ WIR SOLLTEN BESSER... | 25 Min.

Reflexion:

Wie schlagen Sie einen Wechsel vor?

Wie lange dauert eine Aktivität?

Können Sie mehr Zeit erlauben, damit sich die Aktivitäten entfalten können?

Bemerken Sie einen bestimmten Wechselrhythmus?

Lassen Sie sich auf die Aktivitäten ein oder

konzentrieren Sie sich eher auf das Vorschlagen

eines Wechsels?

## ■ Pause | 15 Min.

## ■ EINE FORM SPIEGELN | 5 Min. - ausgelassen

## ■ AM ANFANG WAR DAS CHAOS | 25 Min. - ausgelassen

Reflexion:

Wie ist es der Gruppe gelungen?

Haben Sie begonnen, jemand anderem zu folgen?

Wie haben Sie diese Person ausgewählt?

Oder haben Sie versucht, Personen zu finden, die Ihnen gefolgt sind? Wie haben Sie das geschafft?

Oder haben Sie nach anderen Gemeinsamkeiten

gesucht, die über reine Ähnlichkeiten in der

Bewegung hinausgegangen sind?

## ■ BEWEGUNG DURCH DEN BILDSCHIRM | 5 Min.

Kopf, Ellbogen, Hände, Füße in der Ecke.

## ■ GEMEINSAM STEHENBLEIBEN | 25 Min. - ausgelassen

Reflexion:

Welche Rolle haben Sie eingenommen? Die stehenbleibende oder die geführte Person?

Wie haben Sie bemerkt, dass es Zeit zum Stehenbleiben war?

Haben Sie ständig versucht „erfolgreich“ zu sein?

Wie haben Sie es empfunden, „erfolgreich“ zu sein?

Oder wie haben Sie es empfunden, zu „scheitern“?

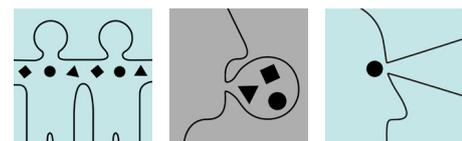
Wie hängt diese Übung mit Ihrer Arbeit zusammen?

## ■ BEWEGUNG DURCH DEN BILDSCHIRM II | 5 Min.

Alle bewegen sich nach Belieben. Die Aufgabe besteht darin, den Zeitpunkt für ein gemeinsames Stehenbleiben zu finden.

## ■ Schlussreflexion | 10 Min.

Wie war die heutige Erfahrung?



# SITZUNG B

**Soft Skills:** Teamfähigkeit,  
Kommunikation,  
Führungskompetenz

**Dauer:** ca. 2 Std.

- Der Ausgangspunkt: Wie werden diese Übungen in den Alltag eingebunden? Bei welchen Aktivitäten verbringen wir sehr viel Zeit? Vor dem PC sitzen, stehen, gehen (liegen, aber nicht am Boden).
- BEWEGUNG DURCH DEN BILDSCHIRM - sitzend  
Setzen Sie sich in Bewegung! Diskussion über die Integration der Übung in das Arbeitsleben.
- EIN WENIG DANEBEN FOKUSSIEREN - ausgelassen
- BODY SCAN  
Wie präsent ist der Körper in belastenden Situationen?
- GEHEN, WAHRNEHMEN, FÜHLEN - ausgelassen
- AUF DAS GEHÖRTE ACHTGEBEN - ausgelassen
- GEGENSTÄNDE BERÜHREN, ALS OB SIE LEBENDIG WÄREN - ausgelassen
- BEWEGUNG MIT EINER EINSCHRÄNKUNG - ausgelassen
- AUGENENTSPANNUNG
- Hausübung: Achten Sie beim Essen auf die Geschmacksrichtungen und auf die Art, wie Sie Gegenstände berühren.



ANHANG

NR . 4

|

EINZELSITZUNG -  
ONLINE

M - O - S - S

# BEISPIEL 1

**Dauer:** 3 Stunden

**Anzahl der Teilnehmer\*innen:** 21

**Plattform:** Zoom

## **Soft Skills:**

Jede teilnehmende Person wählt für sich die Fähigkeiten aus, die sie weiterentwickeln möchte. Die am öftesten ausgewählten waren: Selbstregulation, Kommunikation und Aufmerksamkeit & Fokus

■ Ankommen | 15 min

■ ATMEN. SCHÜTTELN. BERÜHREN | 10 Min.  
Nach der Übung - Jede\*r notiert einen Eindruck / ein Wort als Kommentar / Reflexion / Empfindung.

■ SUCHE NACH DEM WOHLBEFINDEN | 25 Min.

■ BEHAGLICH TROTZ UNBEHAGEN | 40 Min.

■ PAUSE – machen Sie gemeinsam einen Spaziergang | 20 Min.

■ EINFACH NUR TANZEN | 5 Min.

■ EINE IDEE | 40 Min.

■ Reflexion | 15 Min.

Was habe ich heute über mich gelernt?  
Habe ich heute etwas erfahren, das ich im täglichen Leben nutzen kann? Was? Wann?  
Bei welcher heutigen Erfahrung gibt es einen Zusammenhang mit den Soft Skills, die ich in der ersten Einheit ausgewählt habe?  
Was bekomme ich? Was gebe ich?  
Was möchte ich am Ende mit den anderen teilen?

■ Hausübung: Bereiten Sie für die nächste Einheit ein Musikstück für die stille Disco vor - NACHHALL DEINER LIEBLINGSMUSIK IM KÖRPER



ANHANG

NR . 5

|

EMBODIED -

SOFT - SKILLS -

TRAINING -

ONLINE

M - O - S - S

# BEISPIEL 1

2 Moderator\*innen

16-stündiges Training,  
moderiert in 5 Treffen

Gruppe mit rund 20  
Teilnehmer\*innen

Online auf Zoom

Soft Skills:  
Selbstregulation, zusätzlich  
Führungskompetenz,  
Teamfähigkeit und  
Aufmerksamkeit & Fokus

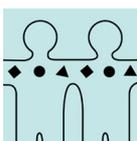
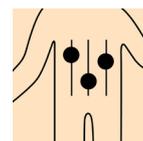
■ Sitzung 1 | 2 Std.

■ Sitzung 2 | 4 Std.

■ Sitzung 3 | 4 Std.

■ Sitzung 4 | 2 Std.

■ Sitzung 5 | 4 Std.



# SITZUNG 1 | 2 STD.

■ Begrüßung | 10 Min.

Wer sind wir? Warum ist es wichtig? Warum tun wir es mithilfe von Bewegung und Somatics? Richtlinien für unsere Online-Treffen.

■ BEWEGUNG ALLER KÖRPERTEILE | 15-20 Min.

■ SOFT-SKILLS-MAPPING-SITZUNG | 70 Min.

■ STELLEN SIE SICH VOR | 20 Min.

Jede Person sagt ihren Namen und zeigt ihren ganzen Körper her, so wie sie es möchte. Dazu präsentiert sie noch etwas, was sich in ihrer Nähe befindet (z. B. einen Gegenstand, eine Aussicht aus dem Fenster, eine Pflanze, ein Baby oder eine Katze). Eine Person beginnt und sagt anschließend den Namen einer Person, die als nächstes drankommt usw.

■ Hausübung: KÖRPERWEISHEIT VON TEENAGERN (Kurzversion)

## NOTIZEN

---

---

---

---

---

---

# SITZUNG 2 | 4 STD.

■ AUGEN ENTSPANNEN, KÖRPER WAHRNEHMEN | 30 Min.

■ MEIN KÖRPER IST... | 60 Min.

Übung wird für die ganze Gruppe moderiert.

Zum Zeigen und Teilen der Zeichnung teilen Sie die Personen in Zweiergruppen auf (Zoom-Räume).

Austausch innerhalb der großen Gruppe.

■ Pause | 30 Min.

■ 3D-ONLINE-ERFAHRUNG | 20-30 min

■ KÖRPERWEISHEIT VON TEENAGERN | 60 Min.

Arbeit in Zweiergruppen.

Beantworten Sie die Übungsfragen.

Jede Person bereitet ein Lied vor.

Eine Person tanzt vor ihrer\*m Partner\*in – 5 Min.

Rollenwechsel – nun tanzt die zweite Person – 5 Min.

Notieren Sie Ihre Reflexion – 3 Min.

Austausch in Zweiergruppen – 3 Min. pro Person.

Rückkehr in die große Gruppe.

■ WIR SOLLTEN BESSER... | 20-30 Min.

NOTIZEN

---

---

---

---

---

---

---

# SITZUNG 3 | 4 STD.

■ WORTSCHWALL SPRECHEN BEWEGEN | 30 Min. inkl. Austausch

■ 1 MINUTE JAMMERN | 20 Min. inkl. Austausch in 2 kleineren Gruppen

■ BRAINSTORMING ÜBER SOFT SKILLS | 60 Min.

In Gruppen mit jeweils 3-4 Teilnehmer\*innen. Jede Gruppe wählt eine Fähigkeit und beschreibt sie anhand von gestellten Fragen, Zeichnungen und körperlichen Empfindungen und bereitet daraus eine Präsentation vor. Auswählen und gemeinsam die Vorgehensweise beschließen – 30 Min. Nach Rückkehr aller in die gemeinsame Gruppe: Präsentation jeder Gruppe – 15 Min. Erfahrungsaustausch – 15 Min.

■ Gespräch über das Treffen von Entscheidungen in der vorherigen Übung | 10 Min.

■ BEI ANTWORT STEHENBLEIBEN | 20 Min.

■ 4 FÜHRUNGSHALTUNGEN | 60 Min.

■ HAUSÜBUNG: Gestalten Sie eine Collage, eine eigene Skills-Landkarte, skizzieren Sie Ihren Prozess, indem Sie vorhergehende Sitzungen einbauen.

NOTIZEN

---

---

---

---

---

# SITZUNG 4 | 2 STD.

■ WEICH UND SANFT IST NICHT GLEICH SCHWACH | 20 Min.

| einschließlich Body-Scan-Übungen

■ SCHÜTTELN! | 20 Min.

■ FESTGEKLEBT TANZEN | 60 Min.

| Teilen Sie die Gruppe für 3 Minuten in Zweiergruppen auf, damit sie wissen, mit wem sie arbeiten sollen, und vereinbaren, wer als Erstes tanzt (sie können davor noch ein paar Worte wechseln).

| Dann kehren alle in einen Raum zurück (große Gruppe). Wir teilen die Musik.

| Die erste Person tanzt (alle Paare zugleich, und wir können alle sehen).

| Nehmen Sie sich ein paar Minuten Zeit, um Ihre persönliche Reflexion zu notieren.

| Dann tanzt die zweite Person aller Paare.

| Schriftliche Reflexion.

| Kehren Sie in den Raum mit Ihrer\*m Partner\*in zurück und tauschen Sie Ihre Erfahrungen aus.

| Kehren Sie zur großen Gruppe zurück und tauschen Sie Erfahrungen aus.

| Austausch über die gesamte Sitzung – 20 Min.

■ Austausch über die gesamte Sitzung | 20 Min.

NOTIZEN

---

---

---

---

---

---

---

# SITZUNG 5 | 4 STD.

■ AUS DEM GLEICHGEWICHT | 20 Min.

■ Pause für Kurzübung | 3 Min.

■ 2 KÖRPER | 60 Min.

■ Schreiben einer Reflexion über das gesamte Trainingsprogramm | 35 Min.

Während des Schreibens und der Reflexion – Aufgabenstellung: Wie finde ich für mich einen Weg, eine Pause zu machen, mich kurz auszuruhen?

Jede\*r Teilnehmer\*in findet ihren eigenen Weg, sich während des Prozesses auszuruhen.

■ BEWEGUNGS-ESPRESSO | 5-10 Min.

■ Austausch und Abschluss | 60 Min.

In 2 Gruppen: Teilen Sie Ihre Collage und Ihre Erfahrungen aus dem gesamten Training – 3 Minuten pro Person – 40 Min.

Austausch und Abschluss in der großen Gruppe – 20 Min.

NOTIZEN

---

---

---

---

---

---

---

Die Leitung von Kursen und die Moderation von Gruppen ist eine Kunst. Moderator\*innen sind ständig auf der Suche nach Werkzeugen und Lösungen für Probleme, die während der Sitzungen auftauchen. Dieses Handbuch bietet Leitlinien für die Moderation von Gruppen durch verkörperte Erfahrungen und die Entwicklung von Soft Skills.

Die Arbeit mit Soft Skills kann aufgrund ihrer subjektiven Natur und der mangelnden Vertrautheit der Teilnehmer\*innen mit verkörperten Ansätzen eine Herausforderung darstellen. Dieses Handbuch bietet zusammen mit dem Soft Skills Mapping Tool und der Übungsdatenbank einen Rahmen und eine Methode für die Gestaltung eines erfolgreichen und effektiven Soft Skills Trainings.

Das Embodied Soft Skills Training Handbook richtet sich an Pädagog\*innen die sich an die Spitze der Trainingslandschaft für Soft Skills stellen wollen. Das Handbuch verwendet eine klare Sprache, um Sie bei jedem Aspekt der Moderation von Gruppen zu unterstützen.

Embodiment und Somatik sind die perfekte Kombination für die Förderung der Entwicklung von Soft Skills. Nutzen Sie dieses Material zusammen mit der begleitenden Übungsdatenbank, um großartige Erfahrungen zu machen, die den Teilnehmer\*innen Spaß machen und aus denen sie lernen können.

Nehmen Sie die Einladung an und tauchen Sie tiefer in Embodied Practices ein, um Ihre eigenen Soft Skills zu entwickeln und andere dabei zu unterstützen.

M—O—S—S  
moving into soft skills

