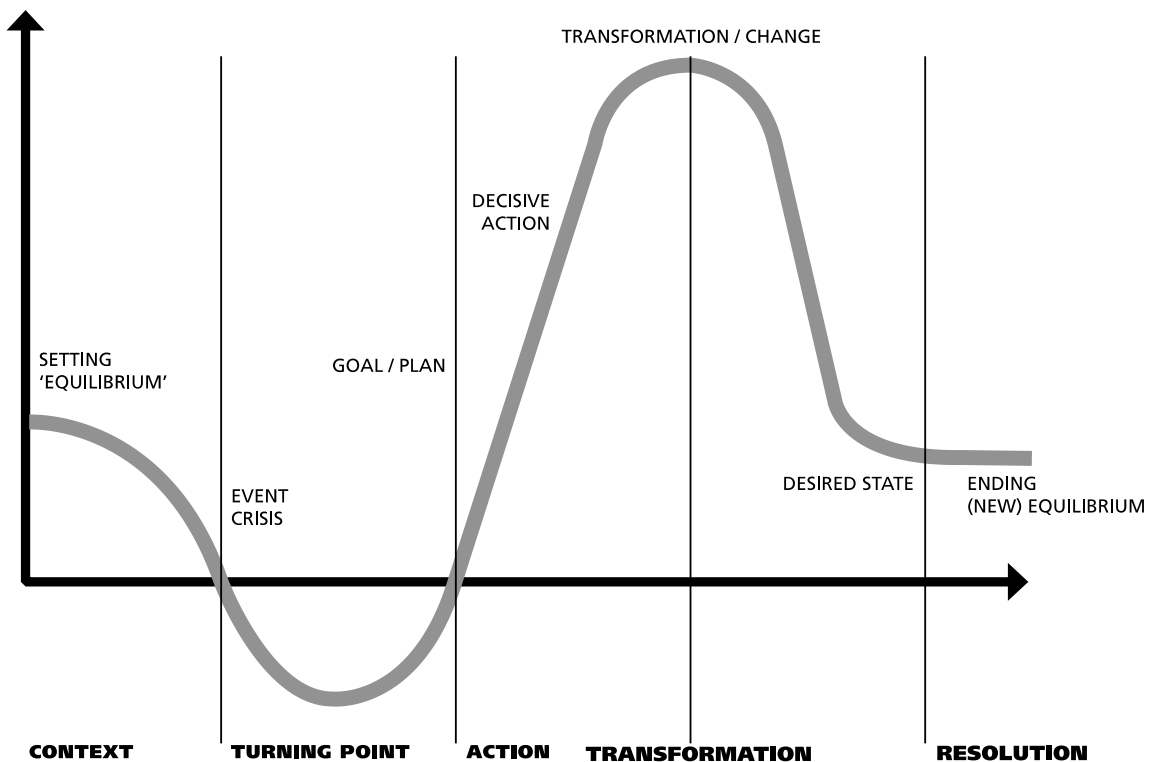


WORKSHOP STORYTELLING IN DER BERATUNG WIEN – 8 NOVEMBER 2018

Narrative und Geschichten sowie narrative Methoden (Coaching und Therapie) sind in vielen Bereichen der heutigen Gesellschaft unverzichtbar und breit anwendbar: in der Bildung, in der Entwicklung, bei Veränderung und / oder Transformation von Individuen, Gemeinschaften und Organisationen, im Gesundheitswesen, auf dem Arbeitsmarkt und in öffentlichen Dienstleistungen. Das Arbeiten mit Geschichten kann nicht nur zu Zusammenhalt, höherem Selbstwertgefühl, Inklusion und Resilienz beitragen, sondern auch konkrete Handlungen für die Zukunft strukturieren, planen und artikulieren, sowie Engagement für diese Aktionen bewirken.

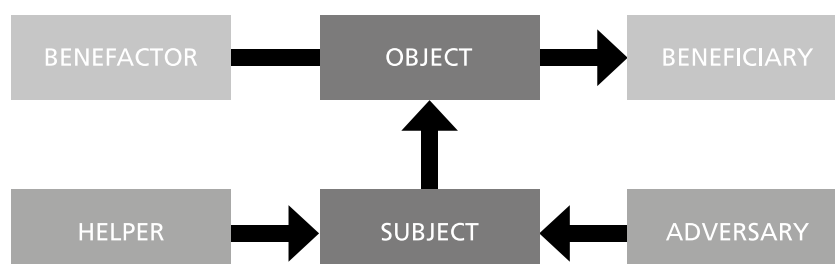
Geschichtenstrukturen

Das Folk Story Model



Das Actanten-Modell (Greimas)

THE ACTANT MODEL



Funktionen von Geschichten

.....

.....

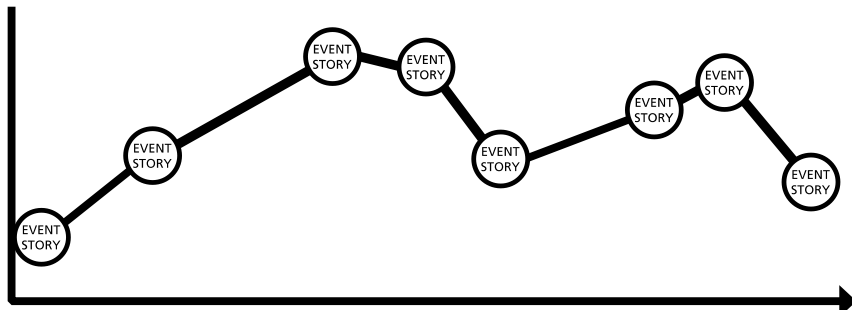
.....

.....

Definitionen

Storytelling:

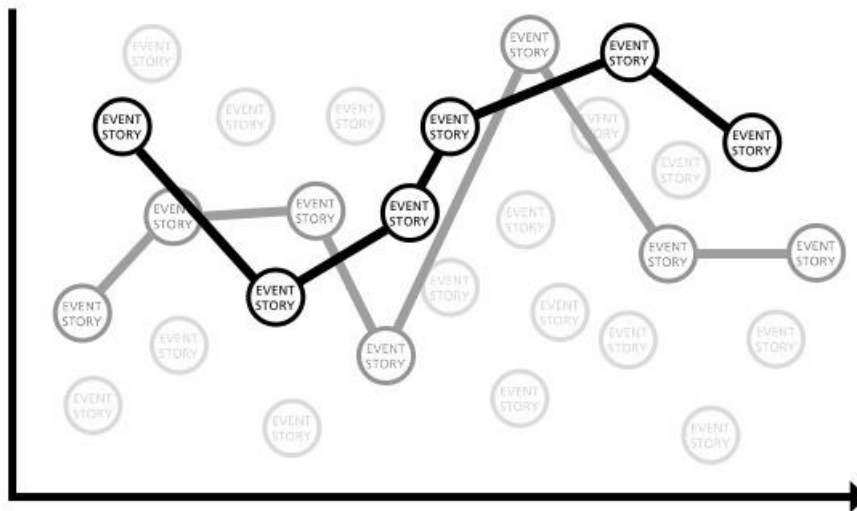
Die bewussten und mehr geplanten Handlungen des Geschichtenerzählens, bei denen Geschichten zu bestimmten Zwecken oder mit einer bestimmten Absicht erzählt werden - z. Veränderung anregen, unterhalten, Wissen teilen, trösten usw.



Narrativ:

Narrativ kann gesehen werden als wie wir über alltägliche Darstellungen unseres Lebens sprechen (einige davon können Ereignisse / Geschichten sein), wobei wir versuchen Ereignissen *Sinn zu geben*, dabei auf verschiedene (soziale / dominante) Diskurse zurückgreifend.

Das dominante Narrativ



Ich bin schüchtern

Ich bin auch sehr kreativ

Dialog: der Erzähler und der Zuhörer

Das Hören (wie Geschmack, Berührung, Sehen) ist einer unserer natürlichen Sinne. Wir hören immer *etwas*, es bedarf nicht unbedingt besonderer Aufmerksamkeit.

Zuhören erfordert jedoch Konzentration und Aufmerksamkeit. Zuhören („Lauschen“) ist absichtlich, bewusst (in der Tat wie Erzählen) und konzentriert sich auf eine einzelne "Nachricht" (z. B. eine Geschichte, Musik).

Man könnte auch sagen, dass wir mit *Hören* geboren sind, aber dass wir das *Zuhören* durch Lernen in (sozialen) Kontexten entwickeln.

Unsere Fähigkeiten und Kompetenz um zuzuhören (oder das Fehlen davon) sind bereits in unseren frühen Jahren (z. B. Familie) entwickelt worden.

Einige sagen, dass Zuhören sogar einen Überlebenswert haben kann: indem wir auf die Erfahrungen anderer hören, lernen wir auch. Es lohnt sich zuzuhören.

Die Kraft der Frage (u.a. in Interviews und Story Circles)

Fragen haben nicht nur die Macht, Geschichten zu entlocken, sondern auch die Fähigkeit, Geschichten zu leiten und zu manipulieren oder sogar die Geschichten von Menschen zu entmachten. Spezial von diesen Fragen müssen wir uns bewusst sein.

Fragen können kontrollieren, da die andere Person einen starken sozialen Druck fühlt um die Frage zu beantworten.

Sie können überredend sein, können zweifelhaft sein, weil sie das Denken und Antworten anderer auf verschiedene Weise beeinflussen können.

Mit der richtigen Frage können Sie alle nützlichen Informationen finden, die Ihnen und dem Erzähler helfen spätere Ziele zu erreichen.

Stellen Sie Fragen deren Antworten Geschichten sind. Geschichten und Antworten auf Fragen dazu verstärken einander und bieten eine reichhaltigere Bedeutung als beide allein.

Finden Sie die Sprache und die Wörter, die für die Einzelperson (oder die homogene Gruppe) funktionieren.

„Effektives Zuhören von Geschichten wird immer die Kraft der Verbindung deutlich machen, und/oder die Identifikation mit dem Sprecher, und dazu führen, dass jemand das Gefühl hat nicht allein zu sein, dass er in der Erfahrung seiner Not nicht isoliert ist; aus diesem Austausch entsteht ein Team, ein Unterstützungsnetzwerk usw.“ (Costello, 2017)

Eine Übung (Interview)

Für den Erzähler:

Denken Sie an eine Person, die Ihnen aus einem bestimmten Grund / wegen wichtig oder lieb war (oder ist) - ein Familienmitglied, ein Mentor, eine Figur aus einem Buch oder einem Film usw.

Für den Interviewer / Zuhörer (Fragenhilfe):

1. Kannst an ein ein Beispiel / einen Moment denken an dem das deutlich war?

Was ist damals passiert?

(optional, wähle, was die Geschichte weiter hält):

Wann war es Wo? Wer war da? Was ist als nächstes passiert? Was hast du gedacht / gefühlt? Was passierte danach?

2. Was hat sich geändert?

3. Wie ist es zu Ende
4. Was hat es dir



gegangen?
beigebracht?

(eventuell)

5 Tips für empathisches Zuhören

1. *Energie: Wo hat die Geschichte die meiste "Energie"?*
2. *Leidenschaft: Wo wird der Erzähler am lebendigsten?*
3. *Assoziativ: Wo erlebst du einen "Ich auch" -Moment?*
4. *Poesie: Welche Wörter und Sätze machen einen bleibenden Eindruck?*
5. *Fragen: Wo wurdest du neugierig oder verwirrt?*

Eine Übung (Story Circles)

Richtlinien:

Der Moderator lädt zum Thema ein und hilft bei der Geschichtenfindung. Er sollte den Augenkontakt reduzieren, um den Kontakt des Erzählers mit der Gruppe zu erleichtern, Notizen machen und lediglich „unterstützende“ Fragen stellen. Wenn es eben still ist, lässt er die Stille einen Moment „hängen“. Die gibt der Gruppe die Chance, ihr eigenes Tempo und ihre eigene Interaktion zu finden und die Rolle de moderators als *Wegweiser* zu betonen, und nicht als Führer.

Fragen (offen / nicht direktiv):

Menschen können sich an Ereignisse erinnern, wenn sie sich ein Bild vorstellen können, das sie an eine bestimmte Situation erinnert. Kombinieren Sie diese Idee mit dem Vorschlag, eine Emotion hinzuzufügen, und Sie haben die zwei Bausteine, um gute Fragen zu erstellen.

Beispiele:

"Denken Sie an ...", "Stellen Sie sich vor ...", "Wenn ...", "Denken Sie ...", Beispiel:

"Denken Sie an eine Zeit / einen Moment, wenn ..."

"Waren Sie verärgert, begeistert oder vielleicht überrascht von ... [bezogen auf das Thema]" "Was ist passiert?"

Verwenden Sie "Wann" und "Wo" Fragen (besser als "Wie" und "Warum").

Fragen Sie den Erzähler nicht nach einer Geschichte. Fragen Sie lieber: "Können Sie ein Beispiel geben ...?" "Können Sie das veranschaulichen?"

Abschliessen:

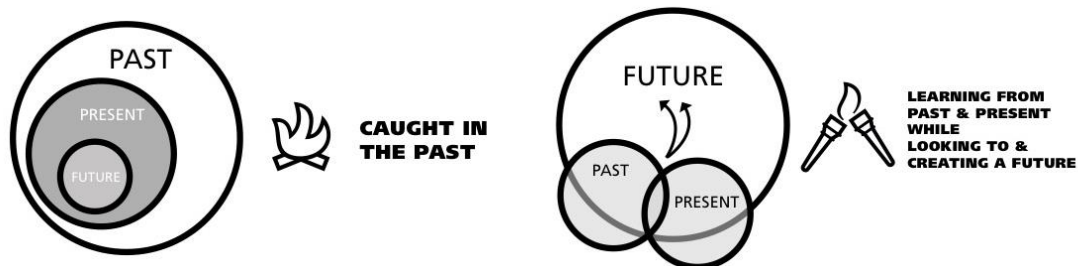
Fragen Sie die Teilnehmer nach den wichtigsten Geschichten, die sie in dieser Sitzung gehört haben. Es wird ihnen helfen, herauszufinden, was "am wichtigsten" **für alle** ist. Wenn Sie noch Zeit zum Brainstorming haben, finden Sie möglicherweise bereits Möglichkeiten (z.B. zukünftige Änderungen, neue Ideen, neue Netzwerke...)

(zum Erasmus+ StoryTeller Project)

Das Warum vom Arbeiten mit Geschichten

Veränderung und Veränderungsunterstützung

Ein wichtiger Aspekt ist die Verbindung von Gegenwart und Zukunft. Es gibt oft noch eine Dominanz der Vergangenheit – Erfahrungen aus der Vergangenheit, Überzeugungen über die Vergangenheit, Überzeugungen (und möglicherweise überholte) Normen) über die Gegenwart. Diese Dominanz kann den Zugang zu Veränderungen und neuen Möglichkeiten versperren.



Als Story Worker respektieren wir beide Seiten und ihre Geschichten. Wir sind dann vielleicht die Experte für Ansätze, Methoden und Techniken, aber der Kunde ist der Experte seiner eigenen Geschichten.

Die Veränderung sollte daher nicht auf einem Problemlösungsansatz beruhen, sondern auf einem **lösungsorientierten** Ansatz, der „lediglich“ vom Story Worker / Moderator *unterstützt* wird. Auf diese Weise wird das Individuum (und / oder die Gruppe) selbst zu einer Lösung gelangen, die sein/ihr „Eigentum“ ist, und kann man mit den nötigen Aktionen *selbst* eine Zukunft(sgeschichte) gestalten.

Literaturempfehlungen

(Internet)

Costello P. (2017) - <http://storywise.com/index.php/2017/12/18/notes-on-listening/>

Frühmann P., Hamilton N., Broer Y., Mogensen L., Frezza L., Hamilton J. (2016), *Raising Strong and Resilient Communities*; available as pdf at: <http://www.rsrc.eu/outputs.html>.

(Bücher)

Hutchens D. (2015). *Circle of the 9 Muses*. Wiley. ISBN 978-1-118-97396-7

Kurtz, Cynthia (2014). *Working with Stories*. Kurtz-Fernhout Publishing. Order via www.cfkurtz.com

Lakoff G. and Johnson M. (1980). *Metaphors we live by*. The University of Chicago Press

Morgan A. (2000), *What is Narrative Therapy? An easy-to-read introduction*. Adelaide, Dulwich Centre Publications

Schulz von Thun, F. (2012): *Miteinander Reden 1 - Störungen und Klärungen*. Allgemeine Psychologie der Kommunikation. Hamburg: rororo 382003; Illustration: https://en.wikipedia.org/wiki/Four-sides_model

Senova M. (2017) - *This Human*, BIS Publishers, Amsterdam ISBN 978-90-6369-460-9