

Tagungsbericht der bmK-Tagung am 19.6.2003 in Düsseldorf

Dialogische Kernkompetenzen – Herausforderungen auch für Kommunikationsprofis

Welche Innovationen birgt der „Offene Dialog“ nach David Bohm auch für Sprechwissenschaftler/innen und Sprecherzieher/innen? Auf diese Frage zielte die bmK-Fortbildung im Juni 2003, die der Vorstand der bmK organisierte. Das Thema fand eine starke Resonanz: Mehr als dreißig Teilnehmer/innen stellten sich der Herausforderung, den Offenen Dialog kennen zu lernen, auszuprobieren und für die eigene kommunikative Praxis zu reflektieren. Als Expertin für den Offenen Dialog hatten wir Christine Findeis-Dorn (M.A., Sprecherzieherin DGSS) eingeladen, die u.a. Coaching und Seminare für Führungskräfte durchführt und eine Ausbildung zum Dialog-Facilitator absolviert hat.

Zunächst gab die Referentin eine kurze Einführung in das Konzept des Offenen Dialogs nach David Bohm als Basis für die Kerndisziplinen der ‚Lernenden Organisation‘ (Peter Senge). Zentrales Merkmal dieses Dialogs ist z. B., individuelles und kollektives Denken zu beobachten und damit ‚Mentale Modelle‘ zu überprüfen und in Frage zu stellen. Entscheidend ist, dass es sich dabei um grundlegende Annahmen handelt, also um Annahmen über das, was den Dialogführenden existentiell wichtig ist. Die Vertretung bzw. Verteidigung dieser Annahmen erfolgt bei Diskussionen in der Regel hoch emotional. Im Offenen Dialog lernen und üben Teilnehmer/innen die Fähigkeit zum Suspendieren, d.h. automatisierte Reaktionen zu stoppen und die beobachteten Annahmen, Gefühle und Reaktionen in der Schwebelage zu halten. Der Offene Dialog kann somit charakterisiert werden als beständiges Hinterfragen von Prozessen, Sicherheiten und Strukturen, die menschlichen Gedanken und Handlungen zugrunde liegen. Beim Erproben des Offenen Dialogs erkundeten wir zunächst die Kernkompetenzen ‚Radikaler Respekt‘, ‚Von Herzen sprechen‘, ‚Suspendieren von Annahmen und Bewertungen‘, ‚Verlangsamung‘, um dann einen Offenen Dialog zur Frage des Transfers in die eigene kommunikative Praxis zu führen. In diesen Prozessen des Erkundens ging es darum, die jeweiligen Kompetenzen anzuwenden.

Das Erleben des Offenen Dialogs führte zu sehr unterschiedlichen Erfahrungen: z. B. wurden sich Teilnehmer/innen eigener Erwartungsmuster an Gesprächspartner/innen bewusst oder der eigenen Annahmen darüber, was ‚gute Gespräche‘ bedeuten; einige Teilnehmer/innen entdeckten das Potenzial der Verlangsamung und der Haltung des Erkundens in einer neuen Weise, andere erinnerten sich durch die Konzentration auf Radikalen Respekt wieder an die verändernde Kraft ethischer Grundhaltungen auch in der beruflichen Kommunikation

Die Möglichkeiten des Transfers in die kommunikative Praxis wurden divergent beurteilt: Skepsis gegenüber einzelnen Ritualen des Offenen Dialoges, aber Nachdenklichkeit, Neugier oder Zustimmung im Hinblick auf das Potenzial der Kernkompetenzen, nachhaltige Veränderungsprozesse auf den Ebenen Individuum, Gruppe, Organisation und Gesellschaft zu ermöglichen.

Wir bedanken uns von Herzen bei Christine Findeis-Dorn, die das Konzept des Offenen Dialogs mit großer Klarheit, Glaubwürdigkeit und Lebendigkeit vertrat und freuen uns auf den weiteren Austausch mit ihr über dieses Konzept.

Herzlichen Dank auch Dr. Marita Pabst-Weinschenk für die Gastfreundschaft und

Bewirtung in der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf!

Der Vorstand der bmK (Gabriele Debye-Göckler, Cornelia Ertmer, Annette Mönnich) ist begeistert, dass die Idee für diese bmK-Fortbildung so viel Anklang fand und bedankt sich für die Zusammenarbeit mit allen Beteiligten!

Literaturtipps:

- Bohm, David (1998, 2000): Der Dialog. Das offene Gespräch am Ende der Diskussionen. Stuttgart
- Hartkemeyer, Martina/ Hartkemeyer, Johannes/ Dhority, Freeman (2001): Miteinander denken. Das Geheimnis des Dialogs. Stuttgart
- Senge, Peter (1996): Die fünfte Disziplin. Kunst und Praxis der lernenden Organisation. Stuttgart
- www.dialogprojekt.de