

Leseprobe



Leseprobe
weiterempfehlen



Direkt bestellen

Jörg Friebe

Reflexion im Training

312 Seiten

plus Download-Ressourcen

Buch **49,90 EUR** | eBook **44,90 EUR**

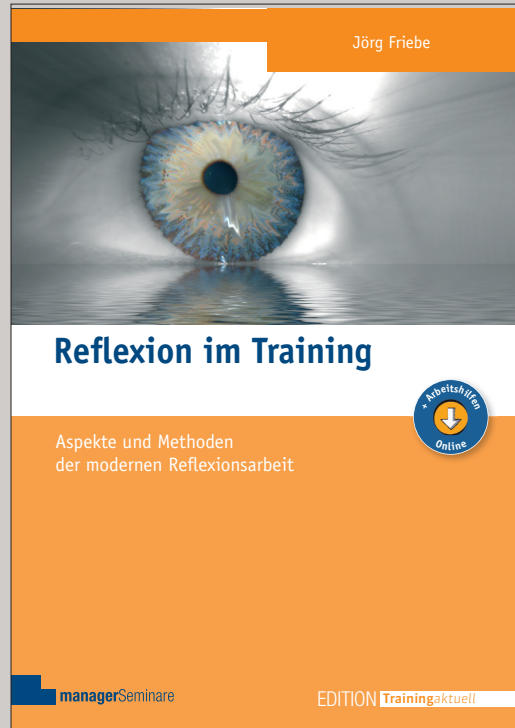
Trainingaktuell-Mitglieder: 39,90 EUR

Bestellung und Infos:

+49 228 97791-10

shop@managerseminare.de

www.managerseminare.de



Testen Sie einen Monat lang
für **8 EUR Trainingaktuell**
– und erwerben dieses Buch
sofort **10 EUR günstiger**



zum Testabo



Jörg Friebe

Reflexion im Training

**Aspekte und Methoden der modernen
Reflexionsarbeit**

managerSeminare Verlags GmbH

Inhalt

Vorwort..... 11

Der Reflexionsspiegel – Rahmen und Standbeine

Kapitel I

1. Der äußere Rahmen 19

1.1 Der Begriff „Reflexion“ und die Bedeutung von Reflexion im Training..... 20

1.2 Das Prozessmodell der Reflexionsarbeit – Welches Ergebnis haben die ganzen Vorüberlegungen? 25

2. Der innere Rahmen: Phasen im Training – WANN reflektieren? 29

2.1 Die sechs traditionellen Lernmodelle – In **welcher** Form reflektieren?..... 29

2.2 Aktions-Reflexionswelle 36

2.3 Von der angeleiteten zur selbstständigen Reflexion – **Wer** reflektiert? 37

3. Die Standbeine: Grundhaltung des Trainers – WIE reflektieren? 40

3.1 Die positive Haltung des Trainers..... 40

3.2 Der Trainer als (Weg-)Begleiter 41

3.3 Der Trainer als Resonanzkörper 42

3.4 Der Trainer als „Arzt“ 43

3.5 Allgemeine Grundsätze und Prinzipien der Trainergrundhaltung 44

Kapitel II Der Reflexionsspiegel – Vier Drehpunkte

1. Erster Drehpunkt: Ziele der Reflexion – WOZU reflektieren?	49
1.1 Der Zielbegriff	50
1.2 Zielorientiert arbeiten	52
1.3 Den Horizont erweitern – Strukturen verstehen	56
– Das Modell der logischen Ebenen nach Robert Dilts	56
– Die Wunderfrage	59
– Zielführende Schlüsselsätze bilden	61
– Mit der Zielskala arbeiten	62
1.4 Übergeordnete Lernziele	64
1.5 Evaluation der Ziele	65
2. Zweiter Drehpunkt: Phasen der Reflexion – WELCHE Ebene soll angesprochen werden?	66
2.1 Ergebnis- und Prozessfrage – Reflektieren in zwei Stufen	66
2.2 Reflexionsspirale – Reflektieren in drei Stufen	67
2.3 Moderierte Reflexion – Reflektieren in sechs Stufen	69
2.4 Filtermodell – Reflektieren in sechs Stufen	72
2.5 Vertiefung und Emporhebung in der Reflexion – Reflektieren in sieben Stufen	74
2.6 Neues Phasenmodell für die Reflexion von Aktionen in Entwicklungsprozessen	75
3. Dritter Drehpunkt: Aktivierende Methoden in der Reflexion – Mit WAS reflektieren?	78
3.1 Reflexion der Gesamtgruppe – Gesamteinschätzung – Assessment	81
– Teamrollenverteilung	81
– Verkehrszeichen	83
– Assessment im Profil	85
– Gruppen-Fragebogen	88
– TEAMometer	90
– Rückmeldung zur Zusammenarbeit im Team	93
3.2 Reflexion zu den Trainingszielen	95
– Der verwunschene Kreis	95
– Warenkorb	97
– Taschenziel	99
– Das Wunsch-Teammitglied	100

3.3	Allgemeine Reflexionen	102
3.3.1	Besonders als kurze Reflexion geeignet	102
	– Ein-Wort-Reflexion.....	102
	– Eigenlob-Blitzlicht	104
	– Adjektive.....	105
	– Streichholz	107
	– Empathie/In Deinen Schuhen.....	108
	– Das Mikrofon.....	110
	– Magische Momente.....	111
	– Stein/Apfel – Gegenstände	113
	– Fingerauswertung	115
	– Eine Handvoll Reflexionen	117
	– Momentaufnahme/Standbild	119
	– Standogramm	120
	– „+ ! ?“	122
3.3.2	Das „gute Mittelmaß“	124
	– Autoritätsreihe	124
	– Der Videoclip.....	126
	– Turmbau zu Babel.....	127
	– Galerie der Bilder	129
	– Geheimnisbörse	131
	– Reflexionen mit Würfeln.....	132
	– Speichenrad	136
	– Der Thron	138
	– Kartenspiel	139
	– All change	141
	– Standpunkt, Gegenstandspunkt und Kompromisspunkt... ..	143
	– (Natur-)Gegenstände	145
	– Speed-Dating	147
	– Schlagabtausch.....	148
	– Der Baum der Erkenntnis	150
3.3.3	Komplex und tief greifend	152
	– Labeln.....	152
	– Aufstellung.....	156
	– Modell-Männchen	158
	– Seilschaft.....	162
	– Die Hüte.....	164
3.4	Reflexion als roter Faden	166
	– Matrix der Teamrollen	166
	– Scaling	168

- Lernpartnerschaften 170
- Kartensatz mit „Sammelkarten“ 172
- Reflexionsmetapher Arzt (Dr.-House-Methode) 174
- Persönliche Entwicklungsmatrix 175
- Entwicklungslinie 177
- Aufstellen im Koordinatensystem 179

3.5 Reflexion Nachhaltigkeit 181

- Der persönliche Beitrag 181
- Gedanken der Teilnehmenden zum Transfer 183
- Mini-Open-Space 185
- Mülleimer und Schatzkiste 187
- Frage- und Antwortknoten 189

4. Vierter Drehpunkt: Dokumentation, Verschriftlichung, Visualisierung – WO stehen die Ergebnisse? 191

Kapitel III Der Reflexionsspiegel – Die Spiegelfläche und die Rückseite des Spiegels

1. Die Spiegelfläche: Zielorientierte Reflexionsfragen – WELCHES Thema reflektieren? 199

1.1 Die Wirkung einzelner Wörter 199

- „Sondern“ – Hinwendung zum Positiven 200
- „Das ist vergleichbar mit ...“ – Positive Bilder nutzen.. 200
- „Immer“ – Konkretisieren, klein und überschaubar machen 201
- Dem „aber“ ein „und“ entgegensetzen 202

1.2 Aktives Fragen 202

- Offene konstruktive W-Fragen – um ziel- und lösungsorientiert zu arbeiten 203
- In kleinen Schritten fragen – bearbeitbar bleiben, Erfolge sichtbar machen 203
- Umdeutung und Übersetzung für den Alltag – Reframing und ressourcenorientierte Fragen 204
- „VW-Regel“ – aus Vorwürfen Wünsche machen 204
- Zirkuläres Fragen 205

1.3 Aktives Zuhören und Doppeln 206

1.4 Aktive Rückmeldung – Der Trainer bezieht Stellung 208

1.5 Reflexionsfragen zu einzelnen Themen 209

– ES – Die Aufgabe der Gruppe	210
– ICH – Persönliche Motive der Teilnehmer	211
– WIR – Interaktion der Teilnehmer.....	212
– GLOBE – Einflussnehmendes Umfeld	217
1.6 Tipps und Fallstricke zur Fragestellung.....	218
2. Die Spiegelrückseite: Arbeiten mit Denkmodellen – WOMIT reflektieren?	219
2.1 Eisberg-Modell.....	220
– Modellvorstellung.....	220
– Das Modell in Bezug auf Reflexionen	220
2.2 TZI (Themenzentrierte Interaktion)	222
– Modellvorstellung.....	222
– Das Modell in Bezug auf Reflexionen	224
2.3 Fünf Kanäle der Kommunikation	226
– Modellvorstellung.....	226
– Das Modell in Bezug auf Reflexionen	227
2.4 SWOT-Analyse	229
– Modellvorstellung.....	229
– Das Modell in Bezug auf Reflexionen	231
2.5 Riemann-Thomann-Kreuz (Polaritätenmodell).....	232
– Modellvorstellung.....	232
– Das Modell in Bezug auf Reflexionen	234
2.6 Teamrollen nach Belbin	238
– Modellvorstellung.....	238
– Das Modell in Bezug auf Reflexionen	241
2.7 Wertequadrat	242
– Modellvorstellung.....	242
– Das Modell in Bezug auf Reflexionen	243
2.8 Die vier Zimmer der Veränderung	244
– Modellvorstellung.....	244
– Das Modell in Bezug auf Reflexionen	246
2.9 Phasen in der Teamentwicklung	248
– Modellvorstellung.....	248
– Das Modell in Bezug auf Reflexionen	250
2.10 Portfolio der Umsetzungsideen	252
– Modellvorstellung.....	252

– Das Modell in Bezug auf Reflexionen	252
2.11. Inneres Team	254
– Modellvorstellung.....	254
– Das Modell in Bezug auf Reflexionen	255
2.12. Teufelskreis.....	257
– Modellvorstellung.....	257
– Das Modell in Bezug auf Reflexionen	258

Kapitel IV Die Umsetzung und Praxisbeispiele

1. Planung einer Reflexion und Überwindung der typischen Fallstricke	263
1.1 Checkliste zur Planung.....	263
1.2 Fallen beim Reflektieren und wie man sie umgehen kann	265
– Die Falle des „festen Drehbuchs“	267
– Die Falle der „Wiederholung derselben Reflexion“	267
– Die Falle der „Strukturlosigkeit“	268
– Die Falle „Spaßige Aktionen statt mühsame Reflexionen“	269
– Die Falle „Missachtung der Teilnehmerbedürfnisse“	270
– Die Falle „Tolerieren von schweigenden Teilnehmenden“	270
– Die Falle „Wiederholen der Meinung der Vorredner“	271
– Die Falle „blockierende Teilnehmende“	272
– Die Falle „Angst vor dem Knackpunkt“	272
– Umgang mit ungewollten Vertiefungen und weinenden Teilnehmenden	273
2. Praxisbeispiele	275
2.1 Aufgaben- und Rollenklärung.....	275
2.2 Lerngemeinschaft – Lernen fördern.....	279
2.3 Kommunikation fördern	281
2.4 Überwindung einer inneren Blockade	287
2.5 Führung	291
2.6 Vertrauen fördern	294
2.7 Fusion.....	296
Anhang.....	302

Vorwort

Warum dieses Buch entstanden ist

Viele Trainerinnen und Trainer sind auf der Suche nach praktischen Handreichungen zu Fragen der Reflexion. Das ist einerseits verständlich: Weiterbildungsmaßnahmen, die sich der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und sozialen Kompetenzen widmen, gewinnen mehr und mehr an Bedeutung. Ob es sich um Führungstrainings mit Rollenspielen, Outdoor-Trainings oder erlebnispädagogische Maßnahmen für Jugendliche handelt: Die Fülle an methodischen Ansätzen und die Bandbreite der Zielgruppen scheint beinahe unerschöpflich. Umso erstaunlicher ist es andererseits, dass Fragen der Reflexion in der einschlägigen Literatur bis dato eher stiefmütterlich, wenig systematisch und nur bedingt praxisnah behandelt wurden. Dabei stellt die professionelle Reflexion sowie die Fähigkeit des Trainers, den Teilnehmenden reflexives Denken zu vermitteln, ein zentrales Erfolgsmoment des handlungsorientierten Lernens dar. Das vorliegende Buch will diese Lücke schließen und damit auch einen Beitrag dazu leisten, die Qualität, Wirksamkeit und Nachhaltigkeit entsprechender Maßnahmen zu erhöhen.

Für wen dieses Buch geschrieben ist

Dieses Buch richtet sich an alle Trainerinnen und Trainer, Lehrkräfte und Weiterbildner, die sich dem erfahrungs- und handlungsorientierten Lernen verschrieben haben, selbstgesteuerte Lernprozesse initiieren, an Verhalten und Einstellungen ihrer Teilnehmerinnen und Teilnehmer arbeiten und diese in ihrer persönlichen Entwicklung fördern wollen. Im Detail zählen dazu Erlebnispädagogen und Outdoor-Trainer, deren Arbeitsformen seit jeher erlebnis- und aktionsorientiert sind, die Teamübungen in freier Natur durchführen oder Hochseilgärten nutzen. Doch auch all diejenigen, die überwiegend „indoor“ an und mit den viel zitierten „Soft Skills“ ihrer Teilnehmenden arbeiten sowie Teamentwicklungs- und Change-Pro-

zesse begleiten, bekommen mit dem vorliegenden Buch neben einer Systematik auch eine Fülle an How-to-do-Rüstzeug in die Hand, um ihre Kompetenz und Professionalität in Sachen Reflexion zu erweitern.

Wozu dieses Buch dienen soll

Dieses Buch ist eine Bestandsaufnahme verschiedener Aspekte der Reflexionsarbeit. In ihm ist vieles gesammelt, was mir an Formen in den vergangenen 15 Jahren als Trainer begegnet ist. Ich habe dem Ganzen eine Struktur gegeben und passenden Hintergründen zugeordnet. Ich habe das Rad also nicht neu erfunden, sondern neu zusammengesetzt, sodass erfahrene Trainer vermutlich einen Teil der Reflexionen schon kennen werden, allerdings nicht in dieser systematischen Form der Aufarbeitung. Neben der Sammlung vielfältiger Reflexionsmöglichkeiten soll dieses Buch den Lesenden Hilfen geben, um sich tief greifend und systematisch auf Reflexionen vorzubereiten und diese kompetent durchzuführen. Dabei stammen die Beispiele zum einen aus der Arbeit mit Jugendlichen und zum anderen aus dem Bereich des Wirtschaftstrainings.

Darüber hinaus versteht sich dieses Buch als Beitrag zur großen Diskussion über den (Un-)Sinn von Aktionen und Reflexionen sowie die Qualität von Outdoor-Training und Erlebnispädagogik.

Wie dieses Buch aufgebaut ist

- ▶ **W-Fragen:** Die erste Strukturebene greift die für Reflexionen besonders typischen „W-Fragen“ auf.
- ▶ **Spiegelschaubild:** Die zweite Strukturebene bezieht sich auf die wesentlichen Bestandteile einer Spiegelgrafik (siehe S. 14). Dabei dienen die einzelnen Teile der Grafik (Rahmen, Drehpunkte, Spiegelseite sowie dessen Hintergrund) sowohl als Metaphern als auch als Strukturgrundlage des Buches.

Im Kapitel I.1. wird der Begriff Reflexion in seiner Bedeutung im Training definiert.

Im Kapitel I.2. „**Der innere Rahmen**“ werden grundlegende Vorgehensweisen in der Reflexionsarbeit erläutert. Hierzu zählen der „Weg der Reflexion“, das Aufgreifen der Lernform und die „Reflexionsschwelle“.

Als Basis der Reflexionsarbeit folgen im Kapitel I.3. „**Die Standbeine**“ Gedanken über die positive Grundhaltung sowie das Selbstbild des Trainers als Begleiter und „Arzt“.

Im Kapitel II.1. „**Erster Drehpunkt**“ werden die grundlegenden Ziele der Reflexion erläutert. Von der Gesamtstruktur wird dieser Drehpunkt den anderen drei Drehpunkten des Spiegels vorgezogen, da es wichtiger ist, das Ziel zu kennen als einzelne Fragen und Hintergrundmodelle.

Kapitel II.2. „**Zweiter Drehpunkt**“ stellt unterschiedliche Methoden vor, mit denen Reflexionen schrittweise vertiefend aufgebaut werden können, ohne die Teilnehmenden zu überfordern.

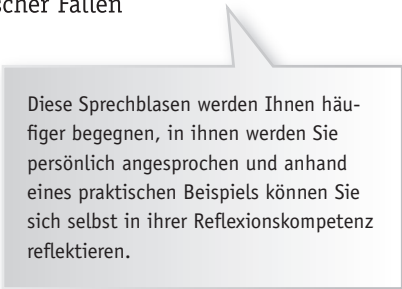
Nicht nur die Aktion, sondern auch die Reflexion wird häufig aktivierend gestaltet. Im Kapitel II.3. „**Dritter Drehpunkt**“ werden über 50 verschiedene Aktivierungs- und Darstellungsformen vorgestellt.

In dem folgenden „**Vierten Drehpunkt**“ werden im Kapitel II.4. Möglichkeiten gezeigt, das in der Reflexion Gesagte zu Papier zu bringen, sodass es greifbar wird und dauerhaft aufgreifbar bleibt.

Der eigentliche Schwerpunkt vieler Reflexionen liegt im Stellen der richtigen Fragen. Im Kapitel III.1. „**Spiegelfläche**“ sind zahlreiche Fragen zu verschiedenen Themen zusammengetragen.

Das Kapitel III.2. „**Spiegelrückseite**“ gibt eine Einführung in Denkmodelle aus Training, Organisationsentwicklung und (besonders) Kommunikationspsychologie, die eine hervorragende Möglichkeit bieten, die Reflexionsarbeit zu untermauern.

Im Kapitel IV. wird eine idealtypische Planung einer Reflexion aufgezeigt. Darauf folgen detaillierte Beschreibungen typischer Fallen und wie man sie vermeiden kann. Abschließend werden unter „**Praxisbeispiele**“ sieben Sequenzen aus typischen Einsatzfeldern der Team- und Organisationsentwicklung mit Fotos aus der Umsetzung der Übungen vorgestellt.



Diese Sprechblasen werden Ihnen häufiger begegnen, in ihnen werden Sie persönlich angesprochen und anhand eines praktischen Beispiels können Sie sich selbst in ihrer Reflexionskompetenz reflektieren.

Der Einsatz der Spiegelgrafik

Jede gelungene Reflexion bearbeitet alle im Drehspiegel dargestellten Bereiche. Hierzu muss der Trainer Fachwissen mit Erfahrung und Intention kombinieren, um so detailliert auf die Bedürfnisse der unterschiedlichen Teilnehmenden eingehen zu können.

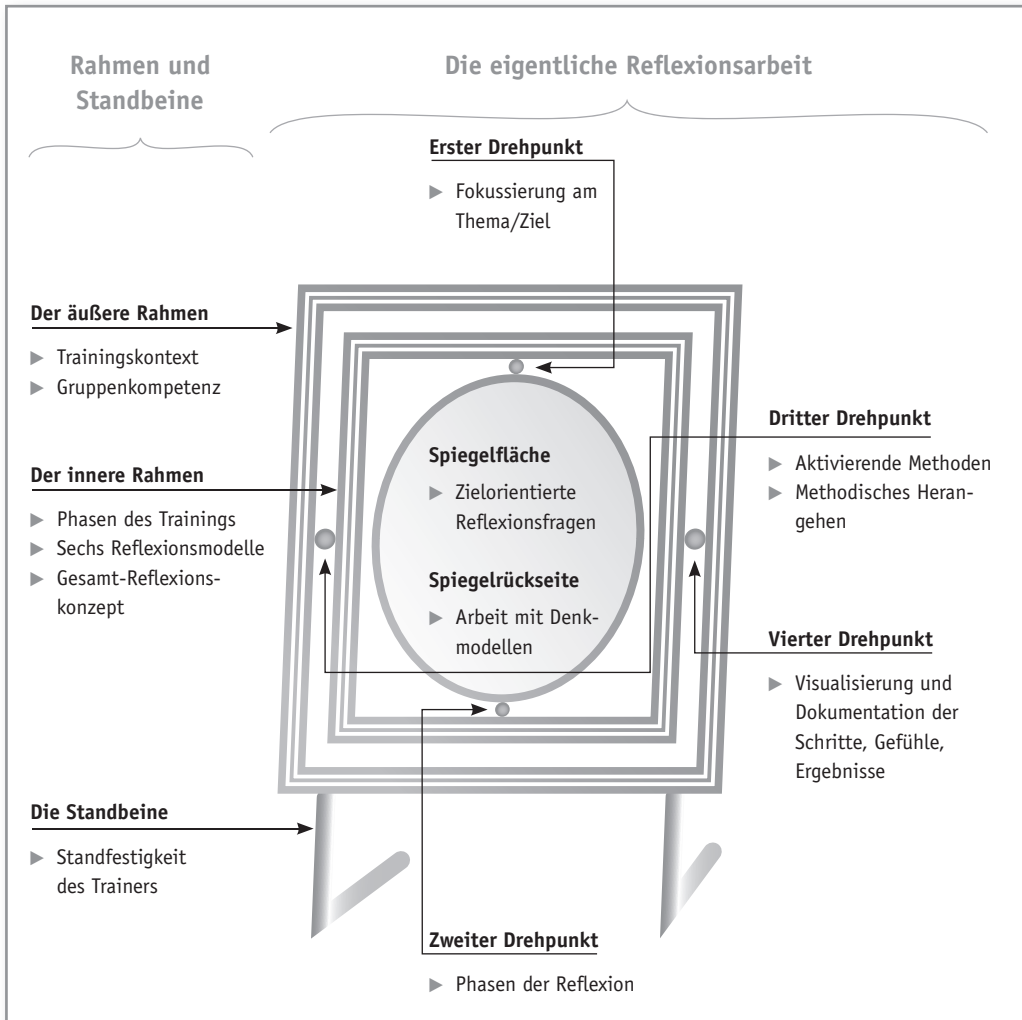


Abb. 1: Reflexionsarbeit mit Drehspiegel

Visualisierung in Grafiken

Da es im Training darum geht, unklare und diffuse Gefühle zwischen oder innerhalb von Menschen sichtbar zu machen, hat die Visualisierung eine besondere Bedeutung. Viele Aspekte sind daher mit Grafiken veranschaulicht.

Zweiseitiger Zugang

Das Buch ist so aufgebaut, dass zwei grundlegend verschiedene Zugänge möglich sind.

- ▶ Zugang 1: Sie wollen Ihre Reflexionskompetenz erweitern und sind interessiert daran, welche Hilfen Sie dafür aus verschiedenen Denkmodellen (z.B. NLP, TZI, Kommunikationspsychologie) erhalten.
- ▶ Zugang 2: Sie arbeiten bereits mit TZI, NLP, ... und möchten Ihre Arbeit mit diesem Denk- und Arbeitsmodell vertiefen. Die benötigte Reflexionskompetenz möchten Sie einerseits innerhalb Ihres Modells entwickeln, andererseits sind Sie aber auch bereit, sich von anderen Modellen bereichern zu lassen.

Die unterschiedlichen Denkansätze können in diesem Buch nur kurz geschildert werden, da der Fokus beim Thema Reflexion liegt und daher nur auf die für die Reflexion relevanten Einzelheiten eingegangen wird. Um einen umfassenden Einblick in die unterschiedlichen Denkmodelle zu bekommen, gibt es eine Vielzahl guter Grundsatzliteratur. Einige Titel werden beispielhaft in den entsprechenden Kapiteln benannt. Alle im Text erwähnten Quellen sind zudem im Literaturverzeichnis ab S. 302 aufgeführt.

Einige der im Buch erwähnten Arbeitshilfen und Checklisten sind zudem als PDF-Download im Internet verfügbar, damit Sie diese als Arbeitshilfe unmittelbar nutzen können. Ein entsprechender Hinweis findet sich jeweils am Seitenrand.

*Arbeitshilfen als
Download verfügbar
unter: [www.
managerseminare.de/
tmdl/b,190593](http://www.managerseminare.de/tmdl/b,190593)*



Hinweis in eigener Sache: Um einen möglichst leichten Lesefluss zu gewährleisten, wurde in diesem Buch maßgeblich die männliche Sprachform genutzt, selbstverständlich sind aber grundsätzlich beide Geschlechter angesprochen.

Verknüpfung, Kombination

In Kombination mit der Zielskala kann im Rückblick der Entwicklungsprozess während des Trainings dargestellt werden.

Anmerkungen

Für die Teilnehmenden ist es ein erheblicher Unterschied, ob die Schilder nur als Ausdruck zur Verfügung stehen oder in Form von tatsächlich aufstellbaren kleinen Schildern.

Assessment im Profil



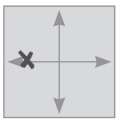
Kurzbeschreibung

Verhaltensweisen werden von einer Beobachtergruppe in eine Liste übertragen.

Beschreibung

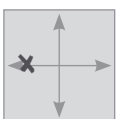
Der Großteil einer Gruppe führt eine Aktion aktiv durch, die anderen werden Beobachter/-innen und füllen einen Beobachtungsbogen (jeweils einer pro Person) aus. Dabei teilen sie die einzelnen Gruppenmitglieder untereinander auf, sodass jede Person möglichst genau betrachtet wird. Das Kreuz im Beobachtungsbogen symbolisiert das Polaritätenmodell nach Riemann-Thomann (siehe S. 232 ff.), der Punkt zeigt an, in welchem Bereich die Person eine besondere Stärke hat (wenn eine entsprechend hohe Punktzahl vergeben wird).

- ▶ Teilt den anderen eigene Vorstellungen, Ideen, Gefühle und Meinungen mit.



1	2	3	4	5	6
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- ▶ Sorgt für gegenseitiges Verstehen, Kompromisse und Klarheit zwischen den Personen.



1	2	3	4	5	6
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- ▶ Trägt dazu bei, dass die Ausführungen präzise, sorgfältig, genau, ... sind.



- ▶ Zeigt Ausdauer, Fleiß und Zuverlässigkeit und ermutigt andere dazu.



- ▶ Hat kreative Ideen, sieht im Problem die Chance (anstatt zu resignieren), sagt eher „Wir schaffen das!“ als „Das kriegen wir nie hin ...“



- ▶ Stellt sich schnell auf neue Situationen ein, nimmt neue Impulse auf und ist begeisterungsfähig.



- ▶ Analysiert die Situation, äußert sich zu Logik und Strategie.



- ▶ Behält das ganze Geschehen im Blick, achtet auf die Zeit.



Download



Geeignete Phase

Wann?	Vor der Aktion	Während der Aktion	Nach der Aktion	Alltags-situation
Möglichkeit		★★		
Anmerkungen		Mit Nachbe-sprechung		

Wesen und Vorteile

Die Teilnehmenden aus der Beobachtergruppe erhalten eine Leitungsfunktion, daher sollten dies i.d.R. nicht die wirklichen Vorgesetzten bzw. informellen Führer/-innen der Gruppe sein. Die große Chance ist der mögliche Abgleich des Selbstbildes mit einem sehr genau beobachteten Fremdbild.

Die Ergebnisse der Beobachtungsgruppe bilden die Grundlage der Reflexion, sodass ein schneller Einstieg möglich ist.

Gruppenkonstellation

einzel	bis 6 Personen	bis 12 Personen	über 12 Personen
	★★	★	

Dauer

kurz, eine Min.	15 Min.	30 Min.	45 Min.	60 Min.	über 60 Min.
					

Material

- ▶ Zettel mit Leitfragen für die Beobachter/-innen
- ▶ Stifte
- ▶ Klemmbretter

Metapher/Analogie

In vielen Bewerbungsgesprächen werden Assessment-Center durchgeführt.

Varianten

Die Aussagen auf dem Beobachtungsbogen sind dem Bedarf und dem Umfeld entsprechend anpassbar. Es ist auch möglich, dass die Teilnehmenden im Anschluss an die Aktion die Beobachtungsbögen selbst ausfüllen. Dies kann auch als Ergänzung zur Beobachtungs-

gruppe eingesetzt werden und stärkt den Vergleich von Selbst- und Fremdbild.

Verknüpfung, Kombination

Für diese Reflexion ist die Kenntnis des Polaritätenmodells Voraussetzung.

Anmerkungen

Diese Methode bedarf einer guten Einführung. Die Beobachtungsgruppe muss sich ihrer Verantwortung bewusst sein, da schriftlich fixierte Analysen und Diagnosen sehr schwer zu verändern sind und eine Person somit auf eine (evtl. unpassende) Rolle festlegen. Gleichzeitig bietet die Methode aber die Chance, eine sehr genaue Analyse der verschiedenen Fähigkeiten und Stärken im Team vorzunehmen und die Aufgaben anschließend entsprechend zu verteilen.



Gruppen-Fragebogen

Kurzbeschreibung

Jede Person füllt einen Checkbogen über die Eigenschaften der Gruppe aus.

Beschreibung

Jede Person füllt (möglichst zu Trainingsbeginn) einen Fragebogen zu den Eigenschaften der Gruppe aus.

Eigenschaften der Gruppen		nicht	eher nicht	teilweise	oft	genau
Diese Aussage stimmt ...						
Auch für eher unangenehme Dinge, die gemacht werden müssen, findet sich immer jemand in der Gruppe.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In unserer Gruppe kann ich gut lernen.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jede Person kann in unserer Gruppe gut für die eigene Leistung sorgen.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In unserer Gruppe herrscht viel Toleranz anderen Menschen gegenüber.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	nicht	eher nicht	teilweise	oft	genau
In unserer Gruppe kann man sich auch mal kritisieren, ohne einen Streit zu riskieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In unserer Gruppe können alle ihre eigenen Wege gehen, ohne aneinander anzuecken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn jemand andere Sachen mag oder macht als die anderen, ist das völlig in Ordnung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kreative, eigene Ideen sind willkommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In unserer Gruppe können alle machen, wozu sie Lust haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die persönliche Freiheit und die persönlichen Interessen nicht zu verletzen, ist uns sehr wichtig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei uns gibt es keine Außenseiter, alle werden mit einbezogen, niemand soll am Rand stehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In unsere Gruppe hilft man sich gegenseitig, wo man nur kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In unserer Gruppe kann ich sehr offen und ehrlich alles ansprechen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe sehr viel Vertrauen zu den anderen Gruppenmitgliedern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir gehen sehr fair miteinander um.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In unserer Gruppe fühle ich mich sehr wohl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Download

Geeignete Phase

Wann?	Vor der Aktion	Während der Aktion	Nach der Aktion	Alltags-situation
Möglichkeit	★★		★★	★★
Anmerkungen	Zu Trainingsbeginn zur Selbstanalyse der Gruppe			

Wesen und Vorteile

Direkt zu Trainingsbeginn wirft die Gruppe einen systematischen Blick auf sich selbst. Dabei werden die Ergebnisse schriftlich fixiert und sind jederzeit wieder aufgreifbar. Alle Teilnehmenden sind gleichermaßen eingebunden.

Gruppenkonstellation

einzel	bis 6 Personen	bis 12 Personen	über 12 Personen
	★★	★★	★★

Dauer

kurz, eine Min.	15 Min.	30 Min.	45 Min.	60 Min.	über 60 Min.
		↔			

Material

Fragebogen und Stifte

Metapher/Analogie

Keine

Varianten

Keine

Verknüpfung, Kombination

Die Aussagen lassen sich auch in den vier Dimensionen des Polaritätenmodells darstellen und geben dann einen umfassenden Einblick in die Struktur der Gruppe. Wenn der Gruppen-Fragebogen zu Trainingsbeginn eingesetzt wird und bei der nächsten Aktion „Assessment im Profil“ folgt, ist ein erster Abgleich von theoretischem Selbst- und Fremdbild mit dem praktizierten Verhalten möglich.

Anmerkungen

Keine



TEAMometer

Kurzbeschreibung

Die Gruppenmitglieder tragen in einer Temperaturskala ein, wie sie ihr Team einschätzen.



Testen Sie einem Monat lang Training aktuell für nur **8 EUR!**

Klimaabo

Training aktuell digital abonnieren und Umwelt und Geldbeutel schonen!



Einkaufsrabatte

bis zu 20% Rabatt auf Bücher und Trainingskonzepte der Edition **Training aktuell**

trainerkoffer

Testen Sie einen Monat die Mini-Flat auf www.trainerkoffer.de

Beitragsarchiv

Das digitale Trainerarchiv: über 312 Hefte, 1.500 Beiträge, 47 Dossiers

Jetzt Testmonat beginnen!

Ihre Vorteile als Jahresmitglied **Training aktuell** auf einen Blick:

- 12 x jährlich Printausgabe **Training aktuell**, **Klima**abonnenten erhalten das ePaper.
- **20% Rabatt** auf alle **Trainingskonzepte**.
- exklusiver Flatrate-Zugriff auf **trainerkoffer.de**: 4.000 Tools, Bilder, Inputs und Vertragsmuster
- bis zu **20% Rabatt** auf alle **Bücher, Toolkits** und **eBooks** der EDITION **Training aktuell**
- **versandkostenfreie Lieferung** nach Deutschland
- mobil lesen: ePaper-Ausgaben inklusive
- jährlich eine **neue Marktstudie** als eBook inklusive
- **Premium-Eintrag** in der Verzeichnis-Datenbank Weiterbildungsexperten auf www.seminarmarkt.de. – Sie sparen 150 EUR
- **#PTT2020**, Tickets bis **150 EUR** günstiger
- **CUBE – Das Visu Event**, Tickets **100 EUR** günstiger
- **Freikarten** für wichtige **Weiterbildungsmessen**, z.B. Zukunft Personal
- freie Nutzung von über **1.500 Artikeln** im digitalen Archiv von **Training aktuell**
- **47 Dossiers** (Preis je 19,80 EUR) kostenfrei