

**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

<b>1. Erster Drehpunkt: Ziele der Reflexion – WOZU reflektieren?</b>	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
<b>2. Zweiter Drehpunkt: Phasen der Reflexion – WELCHE Ebene soll angesprochen werden?</b>	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
<b>3. Dritter Drehpunkt: Aktivierende Methoden in der Reflexion – Mit WAS reflektieren?</b>	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
<b>2. Die Spiegelrückseite: Arbeiten mit Denkmodellen – WOMIT reflektieren?</b> .....	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

<b>1. Planung einer Reflexion und Überwindung der typischen Fallstricke .....</b>	<b>263</b>
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
<b>2. Praxisbeispiele .....</b>	<b>275</b>
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
<b>Anhang.....</b>	<b>302</b>

---

# 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.

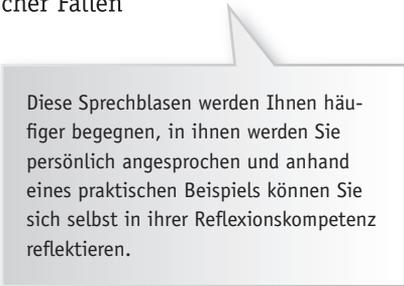
Nicht nur die Aktion, sondern auch die Reflexion wird häufig aktivierend gestaltet. Im Kapitel II.3. „**Dritter Drehpunkt**“ werden über 50 verschiedene Aktivierungs- und Darstellungsformen vorgestellt.

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.

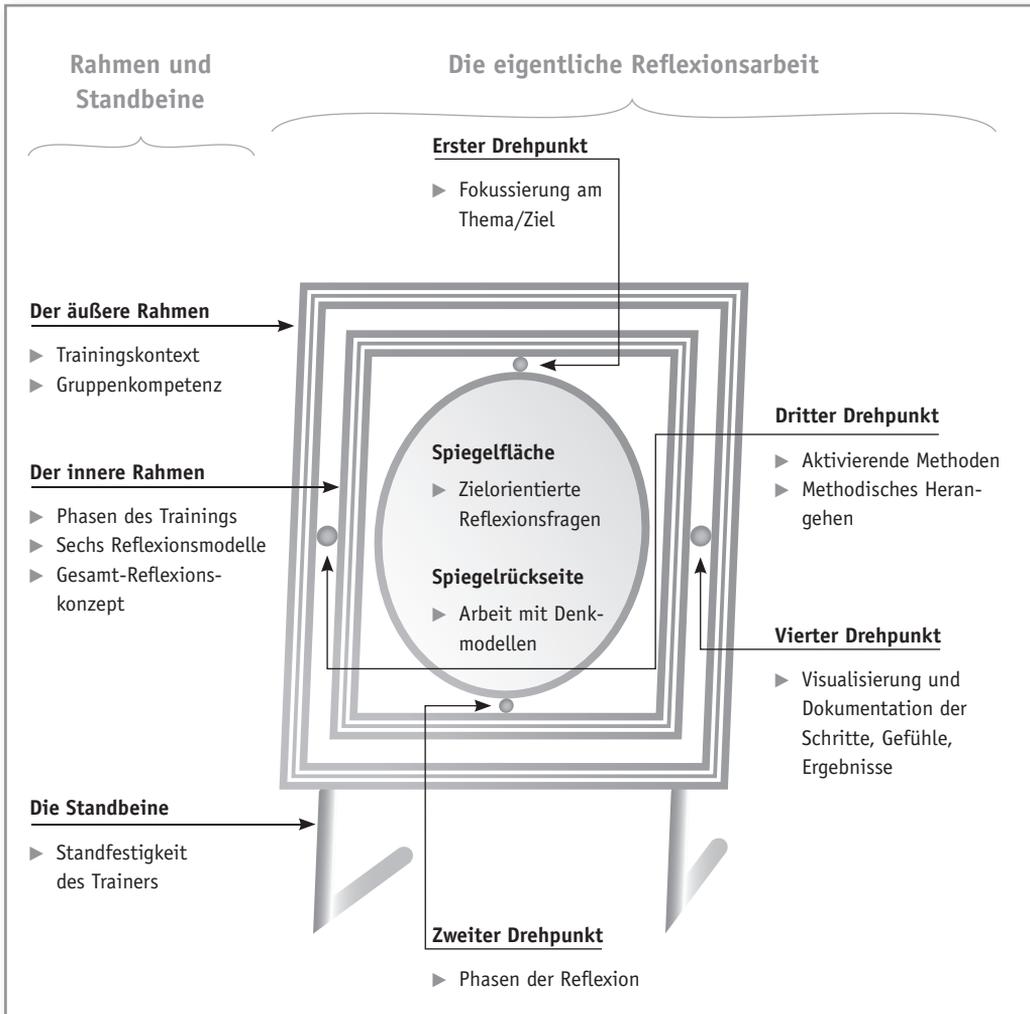


Abb. 1: Reflexionsarbeit mit Drehspiegel

## 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.



**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



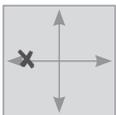
### Kurzbeschreibung

Verhaltensweisen werden von einer Beobachtergruppe in eine Liste übertragen.

### Beschreibung

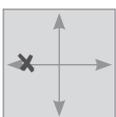
Der Großteil einer Gruppe führt eine Aktion aktiv durch, die anderen werden Beobachter/-innen und füllen einen Beobachtungsbogen (jeweils einer pro Person) aus. Dabei teilen sie die einzelnen Gruppenmitglieder untereinander auf, sodass jede Person möglichst genau betrachtet wird. Das Kreuz im Beobachtungsbogen 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"/>					

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



1	2	3	4	5	6
<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.

<b>Eigenschaften der Gruppen</b>		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"/>				
In unserer Gruppe kann ich gut lernen.		<input type="checkbox"/>				
Jede Person kann in unserer Gruppe gut für die eigene Leistung sorgen.		<input type="checkbox"/>				
In unserer Gruppe herrscht viel Toleranz anderen Menschen gegenüber.		<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"/>				
In unserer Gruppe können alle ihre eigenen Wege gehen, ohne aneinander anzuecken.	<input type="checkbox"/>				
Wenn jemand andere Sachen mag oder macht als die anderen, ist das völlig in Ordnung.	<input type="checkbox"/>				
Kreative, eigene Ideen sind willkommen.	<input type="checkbox"/>				
In unserer Gruppe können alle machen, wozu sie Lust haben.	<input type="checkbox"/>				
Die persönliche Freiheit und die persönlichen Interessen nicht zu verletzen, ist uns sehr wichtig.	<input type="checkbox"/>				
Bei uns gibt es keine Außenseiter, alle werden mit einbezogen, niemand soll am Rand stehen.	<input type="checkbox"/>				
In unsere Gruppe hilft man sich gegenseitig, wo man nur kann.	<input type="checkbox"/>				
In unserer Gruppe kann ich sehr offen und ehrlich alles ansprechen.	<input type="checkbox"/>				
Ich habe sehr viel Vertrauen zu den anderen Gruppenmitgliedern.	<input type="checkbox"/>				
Wir gehen sehr fair miteinander um.	<input type="checkbox"/>				
In unserer Gruppe fühle ich mich sehr wohl.	<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.