

Reflexion im Training

Aspekte und Methoden der modernen Reflexionsarbeit Jörg Friebe

Reflexion im Training

Aspekte und Methoden der modernen Reflexionsarbeit

Inhalt

Kapitel I

Vorwo	rt	11
Der F	Reflexionsspiegel – Rahmen und Standbeine	
1. De	r 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?	
	r innere Rahmen: Phasen im Training – NNN reflektieren?	
2.1	Die sechs traditionellen Lernmodelle –	
	In welcher Form reflektieren?	
2.2	Aktions-Reflexionswelle	36
2.3	Wer reflektiert?	37
	e Standbeine: Grundhaltung des Trainers – E 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

	rster Drehpunkt: Ziele der Reflexion – /OZU 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	
1.5	Evaluation der Ziele	65
	weiter Drehpunkt: Phasen der Reflexion –	
W	/ELCHE Ebene soll angesprochen werden?	66
2.1	Ergebnis- und Prozessfrage – Reflektieren in zwei Stufen	
2.2	Reflexionsspirale – Reflektieren in drei Stufen	
2.3	Moderierte Reflexion – Reflektieren in sechs Stufen	
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
	ritter Drehpunkt: Aktivierende Methoden in der	
R	eflexion – Mit WAS reflektieren?	78
3.1	Reflexion der Gesamtgruppe – Gesamteinschätzung –	
	Assessment	
	- Teamrollenverteilung	
	– Verkehrszeichen	
	- Assessment im Profil	
	- Gruppen-Fragebogen	
	- TEAMometer	
	- Rückmeldung zur Zusammenarbeit im Team	93
3.2	Reflexion zu den Trainingszielen	
	– Der verwunschene Kreis	
	– Warenkorb	
	- Taschenziel	
	- 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, Gegenstandpunkt und Kompromisspunkt	. 143
	- (Natur-)Gegenstände	. 145
	- Speed-Dating	
	- 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	
	- Scaling	

		- Lernpartnerschaften	
		- Kartensatz mit "Sammelkarten"	172
		- Reflexionsmetapher Arzt (DrHouse-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	
		- Mini-Open-Space	185
		- Mülleimer und Schatzkiste	
		- Frage- und Antwortknoten	189
	4. V	ierter Drehpunkt: Dokumentation, Verschriftlichung,	
		isualisierung – WO stehen die Ergebnisse?	191
Kapitel III	Der	Reflexionsspiegel - Die Spiegelfläche	
p		die Rückseite des Spiegels	
		ie Spiegelfläche: Zielorientierte Reflexionsfragen – /ELCHES Thema reflektieren?	100
	1.1	Die Wirkung einzelner Wörter	
		- "Sondern" - Hinwendung zum Positiven	
		"Das ist vergleichbar mit …" – Positive Bilder nutzer"Immer" – Konkretisieren, klein und	ı 200
		überschaubar machen	201
		- Dem "aber" ein "und" entgegensetzen	
	1.2	Aktives Fragen	202
		- Offene konstruktive W-Fragen - um ziel- und	
		lösungsorientiert zu arbeiten	203
		 In kleinen Schritten fragen – bearbeitbar bleiben, 	00
		Erfolge sichtbar machen	203
		– Umdeutung und Übersetzung für den Alltag –	
		Reframing und ressourcenorientierte Fragen	204
		- "VW-Regel" – aus Vorwürfen Wünsche machen	
		– Zirkuläres Fragen	
	1.3	Aktives Zuhören und Doppeln	206
	1.4	Aktive Rückmeldung – Der Trainer bezieht Stellung	
	1.5	Reflexionsfragen zu einzelnen Themen	

- GLOBE - Einflussnehmendes Umfeld	217
Tipps und Fallstricke zur Fragestellung	218
e Spiegelrückseite: Arbeiten mit Denkmodellen –	
•	
- Das Modell in Bezug auf Reflexionen	220
TZI (Themenzentrierte Interaktion)	222
- Modellvorstellung	222
- Das Modell in Bezug auf Reflexionen	224
Fünf Kanäle der Kommunikation	226
- Modellvorstellung	226
- Das Modell in Bezug auf Reflexionen	227
SWOT-Analyse	229
- Modellvorstellung	229
- Das Modell in Bezug auf Reflexionen	231
Riemann-Thomann-Kreuz (Polaritätenmodell)	232
- Das Modell in Bezug auf Reflexionen	234
Teamrollen nach Belbin	238
Werteguadrat	242
-	
Die vier Zimmer der Veränderung	244
•	
Phasen in der Teamentwicklung	248
-	
- Modellyorstellung	
	Eisberg-Modell

		- Das Modell in Bezug auf Reflexionen	252
	2.11.	Inneres Team – Modellvorstellung – Das Modell in Bezug auf Reflexionen	254
	2.12.	Teufelskreis - Modellvorstellung - Das Modell in Bezug auf Reflexionen	257
Kapitel IV	Die (Umsetzung und Praxisbeispiele	
		anung einer Reflexion und Überwindung der pischen Fallstricke	263
	1.1 1.2	Checkliste zur Planung	263 265 267 268 269 270 270 271 272
	2. Pr	axisbeispiele	275
	2.1 2.2 2.3 2.4 2.5 2.6 2.7	Aufgaben- und Rollenklärung	275 279 281 287 291
	Anha	ng	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 "Reflexionswelle".

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 Orga-

nisationsentwicklung 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.

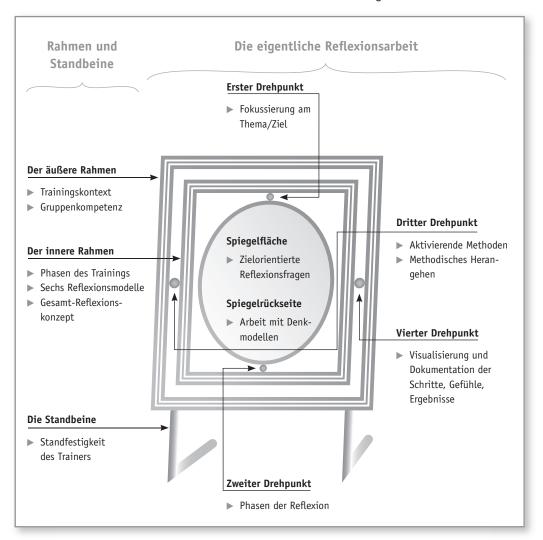


Abb. 1: Reflexionsarbeit mit Drehspiegel

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



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.



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.



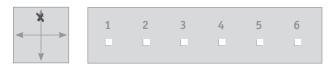
 Sorgt für gegenseitiges Verstehen, Kompromisse und Klarheit zwischen den Personen.



► 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.





1	2	3	4	5	6
			L		

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

einzeln	bis 6 Personen	bis 12 Personen	über 12 Personen
	**	*	

Dauer

kurz, eine	15 Min.	30 Min.	45 Min.	60 Min.	über 60
Min.		←→			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 Diese Aussage stimmt	nicht	eher nicht	teilweise	oft	genau
Auch für eher unangenehme Dinge, die gemacht werden müssen, findet sich immer jemand in der Gruppe.	L	L	L	L	_
In unserer Gruppe kann ich gut lernen.	L	L	L	L	L
Jede Person kann in unserer Gruppe gut für die eigene Leistung sorgen.	L	L	L	L	L
In unserer Gruppe herrscht viel Toleranz anderen Menschen gegenüber.	L	L	L	L	L

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

Download

Geeignete Phase

Wann?	Vor der Aktion	Während der Aktion	Nach der Aktion	Alltags- situation
Möglichkeit	**		**	**
Anmerkungen	Zu Trainings- beginn 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

einzeln	bis 6 Personen	6 Personen bis 12 Personen	
	**	**	**

Dauer

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



Reflektierbar

Reflexionsmethoden für den Einsatz in Seminar und Training

I.	Einführung	7	II.	Methodensammlung	28
1.1	Vorab	7	2.1	Reden	29
			2.1.1	5 Finger-"B"s	29
1.2	Begriffsbestimmungen und Ecksteine für Reflexionen	9	2.1.2	Die Geschichte einer Frau/eines Mannes	31
			2.1.3	Nicht noch mal	33
1.3	U-Prozess zur Vertiefung und Emporhebung in der Reflexion.	. 10	2.1.4	Telefonlauscher	
			2.1.5	Der innere Schweinehund	37
1.4	Gewaltfreie Kommunikation	. 17	2.1.6	Gut - Schlecht - Gut	39
			2.1.7	Lupenblick	4:
1.5	Riemann-Thomann-Kreuz	. 18	2.1.8	Experten-Interview	43
			2.1.9	Momo-Gespräche	4!
1.6	Die zehn Handlungsformen	. 20	2.1.10	Fragen-Spaziergang	4
1.6.1	Reden	. 20			
1.6.2	Schreiben	. 21	2.2	Schreiben	49
1.6.3	Zeichnen	. 21	2.2.1	Reflexionstagebuch	49
1.6.4	Gestalten	. 21	2.2.2	Scrabble	52
1.6.5	Auswählen	. 22	2.2.3	Engagement-Karten	53
1.6.6	Quantifizieren	. 22	2.2.4	Eine gute Frage	5
1.6.7	Aufstellen	. 23	2.2.5	Starten, Stoppen, Stärken	5
1.6.8	Darstellen	. 23	2.2.6	Schlüsselsatz	59
1.6.9	Zuordnen	. 24	2.2.7	Wer soll mit wem worüber reden?	6
1.6.10	Besinnen	. 24	2.2.8	Das Buch	63
			2.2.9	Fußabdruck	6!
1.7	Aufbau der einzelnen Methodenbeschreibungen	. 25	2.2.10	Drei Bitten	67

2.3	Zeichnen	. 69	2.5	Auswählen	109
2.3.1	Meine App	. 69	2.5.1	Fußballmannschaft	109
2.3.2	Wetterkarte	. 71	2.5.2	Schiffsteile	. 111
2.3.3	Betrachten der großen Kunstwerke	. 73	2.5.3	Team-Geister	113
2.3.4	Ausgesprochen metaphern-reich	. 75	2.5.4	Computer-Tastatur	. 115
2.3.5	Lernlandschaft	. 77	2.5.5	Bogenschützen	. 117
2.3.6	Kaisers neue Kleider	. 79	2.5.6	Spruchkarten	. 119
2.3.7	Smiley	. 81	2.5.7	Dixit-Karten	. 121
2.3.8	Streit Art	. 83	2.5.8	Gefühlskarten	. 123
2.3.9	Miss-Geschicke	. 85	2.5.9	Beutel voller Gegenstände	. 125
2.3.10	Das Team auf Flugreise	. 87	2.5.10	Werte-Quartett	127
2.4	Gestalten	. 89	2.6	Quantifizieren	129
2.4.1	Ton in Ton	. 89	2.6.1	Schiedsrichter	. 129
2.4.2	Mein Wappen	. 91	2.6.2	Säulen	131
2.4.3	Fische im Teich		2.6.3	Erbsen in der Tasche	133
2.4.4	Schätze auf dem Meeresgrund	. 95	2.6.4	Zirkuläre Skala	. 135
2.4.5	Den Rahmen ändern – Reframing	. 97	2.6.5	Cockpit	
2.4.6	Land Art	. 99	2.6.6	Tier-Maskottchen	. 139
2.4.7	Echte Schatzkiste	101	2.6.7	Die Kurven meines Lebens	141
2.4.8	Flaschenpost	103	2.6.8	Veränderungen sehen und erraten	143
2.4.9	Fotos mit dem Smartphone	105	2.6.9	Persönlicher Akkustand	145
2.4.10	Denk-mal	107	2.6.10	Lebenswippe	147

2.7	Aufstellen	1/0	2.9	Zuordnen	190
2.7.1	Profiteure rufen		2.9.1	Zuq	
				5	
2.7.2	Walking in your shoes		2.9.2	Landkarte	
2.7.3	Unterforderung, Herausforderung, Überforderung		2.9.3	Kneipe, Sportplatz, Insel, Uni	
2.7.4	TZI-Aufstellung	. 155	2.9.4	Strategie-Karten	. 195
2.7.5	Mein Claim	. 157	2.9.5	Die zwei Seiten einer Medaille – Werte-Münzen	. 197
2.7.6	Dramadreieck	. 159	2.9.6	Schaufenster, Laden, Lager	. 199
2.7.7	Standpunkt einnehmen	. 161	2.9.7	Mit fünf Mündern sprechen – mit fünf Ohren hören	. 201
2.7.8	Räume der Veränderung	. 163	2.9.8	Selbstbild-Fremdbild im Riemann-Thomann-Kreuz	. 203
2.7.9	Kraftorte	. 165	2.9.9	Hand, Herz & Hirn	. 205
2.7.10	Eine Frage in den Raum stellen	. 167	2.9.10	Double-T	. 207
2.8	Darstellen	. 169	2.10	Besinnen	. 211
2.8.1	Zukunftsinterview	. 169	2.10.1	Haiku	. 211
2.8.2	Flaschendrehen	. 171	2.10.2	Seerose	. 213
2.8.3	An der Bushaltestelle	. 173	2.10.3	Ritualisierter Feierabend	. 215
2.8.4	Elevator-Pitch	. 175	2.10.4	Körperresonanz	. 217
2.8.5	Der Rat des besten Freundes	. 177	2.10.5	Tagtraum	. 219
					004
2.8.6	Tagesschau	. 179	2.10.6	Altar der Glaubenssätze	. 221
2.8.6 2.8.7	Tagesschau			Altar der Glaubenssätze Die Sprache der Natur	
	•	. 181	2.10.7		. 223
2.8.7	Heiratsantrag an das Glück Würfel-Verhalten Der/die Weise	. 181 . 183 . 185	2.10.7 2.10.8	Die Sprache der Natur	. 223
2.8.7 2.8.8	Heiratsantrag an das Glück Würfel-Verhalten	. 181 . 183 . 185	2.10.7 2.10.8 2.10.9	Die Sprache der Natur Naturgegenstand	. 223 . 225 . 227

III.	Die besten Methoden für 232	
3.1	Die Besten – themenbezogen	
3.1.1	Reflexionen zur Bestimmung der Trainingsziele 233	
3.1.2	Beginn des Veränderungsprozesses/des Seminars etc 233	
3.1.3	Teamentwicklung	
3.1.4	Individuelle, persönliche Entwicklung	
3.1.5	Mitarbeitergespräch	
3.1.6	Führungskompetenz zur Führung von Mitarbeitern 234	
3.1.7	Zwischenreflexion 234	
3.1.8	Seminarende/Projektrückblick 235	
3.1.9	Zukunftsplanung	
3.1.10	Reflexionen zur Förderung der Nachhaltigkeit 235	

3.2	Die Besten – prozessbezogen	236
3.2.1	Kurz und knackig	236
3.2.2	Tief Berührendes	236
3.2.3	Lebendiges/Energetisierendes	236
3.2.4	Für alle Phasen einer Reflexion geeignet	237
3.2.5	Parallel mitlaufend	237
3.2.6	Für sehr viele Themen und Anlässe geeignet	237
Dank ur	nd Nachwort an der Bar	238
Zum Au	tor	239
_eser-Se	ervice/Fotonachweise	240

Vorab ...

Der Anlass – Wozu dieses Buch geschrieben ist

Reflektieren wird immer mehr zur Schlüsseleigenschaft für den Alltag. Führungskräfte mit Mitarbeitern, Coach mit Coachee, Lehrer mit Schülern, Pfadfinder nach der Gruppenstunde, Teamleiter in der Teambesprechung und viele andere mehr suchen nach Antworten auf Fragen wie:

- ▶ Wo stehen wir?
- Wo wollen wir hin?
- ► Sind wir noch auf dem richtigen Weg?

Zentrale Fragen wie diese sind die zwangsläufige Reaktion auf eine immer komplexere Welt. Mit fixen Ablaufplänen, starren Dogmen oder betonierten Unternehmensleitbildern kommt man dieser Komplexität längst nicht mehr bei. Hilfe bietet indes eine regelmäßige, ritualisierte Reflexion, um den Anforderungen eines sich ständig verändernden Alltags gerecht zu werden. Dazu will dieses Buch ganz pragmatisch beitragen.

Die Zielgruppe – Für wen dieses Buch geschrieben ist

Unter anderen für Trainerinnen, Coachs, Beraterinnen, Lehrer, Leiterinnen, Chefs, Führungskräfte, Ausbilder ... Kurz: für alle, die mit anderen Menschen reflektieren und damit erkennen wollen, wie ihr Handeln, Denken und Fühlen zueinander passen.

Der Nutzen – Was Sie von diesem Buch haben

Dieses Buch erscheint fünf Jahre nach dem Werk "Reflexion im Training". In diesem sind die zentralen Hintergründe und Theorien zusammengetragen sowie einige Methoden dargestellt. In der "Reflektierbar" hat dagegen die Praxis den Vorrang. Hier finden Sie eine große Anzahl von Methoden; ich nenne sie Aktivierungen. Die Theorie ist dementsprechend bewusst knapp gehalten.

Es ist ein Buch, welches zu verschiedenen Anlässen konkrete Anregungen geben will: Gehen Sie vor der Reflexion an die Bar und wählen Sie sich die passende Reflexionsform aus! Sie bekommen eine umfangreiche, gut strukturierte, in unterschiedlichsten Situationen anwendbare und in ihrem Tiefgang variierbare Auswahl, die zeigt, wie Sie Reflexionen anregend und effektiv durchführen können.

Der Aufbau - Wie dieses Buch aufgebaut ist

Teil 1 - Hintergrund und Einführung

Im ersten Teil finden Sie eine theoretische Einführung in den Reflexionsprozess. Viele Menschen brauchen eine konzeptionelle Hilfe, bevor sie zum eigentlichen Kern kommen können. Daher werden mithilfe der *Theorie U* sieben Schritte vorgestellt, wie eine Reflexion wirkungsvoll aufgebaut werden kann.

Ergänzt wird die *Theorie U* um zwei Konzepte bzw. Modelle, die sich nach meiner Erfahrung im Zusammenhang mit Reflexionsprozessen als äußerst nützlich und effektiv erweisen und die einem erfahrenen Weiterbildner bereits bekannt oder sogar gut vertraut sein dürften: die Gewaltfreie Kommunikation (GfK) sowie das Riemann-Thomann-Kreuz. Die GfK definiert klare Gesprächsprinzipien, die auch für konstruktive und zielführende Reflexionsgespräche unerlässlich sind. Das Riemann-Thomann-Kreuz ist ein prägnantes und eingängiges Modell, um eigene Grundbedürfnisse zu identifizieren, womit auch die Arbeit auf tief gehenden Reflexionsebenen möglich wird. Beide Modelle bilden folglich auch die Grundlage einer ganzen Reihe der hier vorgestellten Methoden.

Darüber hinaus finden Sie im Einführungsteil eine Gliederung in zehn Grundformen der Reflexionsaktivierung. Letztlich sagen Sie Ihren Teilnehmenden immer: "Bitte reden, schreiben, bewerten, zeichnen ... Sie!" – Sie geben also eine ganz konkrete Handlungsaufforderung. Insgesamt werden zehn verschiedene Formen beschrieben, die jede für sich ihre besondere Wirkung in der Reflexion entfalten.

Teil 2 - Methodensammlung

Im zweiten Teil werden den zehn Handlungsformen jeweils zehn Aktivierungsmethoden zugeordnet, sodass insgesamt 100 unterschiedliche Möglichkeiten beschrieben werden, wie Reflexionen gestaltet werden können.

Teil 3 – "Best of": besonders geeignet im Kontext ...

Last but not least existieren ganz unterschiedliche Anlässe, zu denen Sie Reflexionen durchführen können: etwa zum Seminareinstieg, im Mitarbeitergespräch oder bei der persönlichen Zukunftsplanung.

Im dritten Teil werden zehn typischen Situationen jeweils zehn besonders geeignete Aktivierungsmethoden aus Teil 2 zugewiesen: Sie finden sie im Buch unter dem Stichwort "Die Besten – themenbezogen". Daran schließen sich "prozessbezogene Bestenlisten" an, in denen die Aktivierungen nach bestimmten charakteristischen Eigenschaften – z.B. "kurz und knackig", "tief berührend" oder "fast immer geeignet" – sortiert sind.

Sprache

Dieses Werk soll gleichermaßen Frauen und Männer ansprechen. Daher ist an den meisten Stellen eine neutrale Ausdrucksweise gewählt. Alternativ wird mal die männliche, mal die weibliche Schreibweise benutzt – gemeint sind selbstverständlich immer alle Menschen.

Für die Teilnehmenden verwende ich zuweilen das Wort "Kundige"; denn diese Personen sind die wahren Kundigen in ihrem eigenen Leben und bezüglich des passenden Lösungswegs.

Für die anleitende Seite benutze ich abwechselnd Begriffe wie Trainer, Beraterin, Coach, Moderatorin oder Führungskraft. Gerne verwende ich stellvertretend das Wort "Leitung", da alle diese Berufsbilder tatsächlich auch den Auftrag haben, durch den Reflexionsprozess zu "leiten".

Begriffsbestimmungen und Ecksteine für Reflexionen

Für die praktische Arbeit ist es von Vorteil, wenn Autor und Leser mit den Begriffen das Gleiche meinen. Daher folgt an dieser Stelle eine kurze Erläuterung wesentlicher Bezeichnungen.

Reflexion

Unter Reflexion verstehe ich das Nachdenken über die (eigenen) Handlungen, Gedanken und Gefühle mit dem Ziel, sich selbst immer besser zu verstehen. Nachdenken ist dabei durchaus auch im Sinne von Vorausdenken zu verstehen: Wie muss ich mich verhalten, um die Herausforderung xy zu schaffen? Auch das ist Teil des Reflexionsprozesses.

► Reflexion ist somit der Blick zurück, um nach vorn zu schauen.

Um aus Erlebnissen Erfahrungen zu machen, bedarf es der Reflexion: Erfahrung = Erlebnis + Reflexion.

Aktivierung

Die jeweilige Aktivierung prägt und charakterisiert die Methode. Die Aktivierung bezeichnet die Handlung, die dabei hilft, das Innere zum Ausdruck zu bringen oder darzustellen. Sie ist quasi das Vehikel, das der einzelne oder die Gruppe beim Reflektieren benutzt.

Mithilfe von Bewegungen, Gegenständen, verschiedenen Aufgabenstellungen etc. gelingt dies einfacher und wirkungsvoller als immer nur mit Reden. In diesem Buch geht es um genau diese ganz unterschiedlichen Aktivierungen.

Fragen

Zur Reflexion gehören eine oder mehrere Fragestellungen: Wozu? Wie? Wer? ... Fragen kreativ, zirkulär, hypothetisch, provozierend usw. zu stellen, ist ein weiterer Baustein guter Reflexion, der hier allerdings nicht im Fokus steht.

Prozessaufbau

Eine Reflexion beginnt mit einer Eröffnungsfrage und einer Aktivierung. Das Ziel ist, Schritt für Schritt zum Kern des Reflexionsanlasses, also des Auftrags zu kommen. Daher ist es ratsam, eine Reflexion in verschiedene Phasen einzuteilen. Am Ende sollte dann eine konkrete Handlungsanweisung stehen. Denn ansonsten nützt das ganze Sinnieren nichts. Wie die Reflexionsphasen aussehen können, wird im folgenden Kapitel dargestellt.

Aufbau der einzelnen Methodenbeschreibungen

Im Kapitel 2 werden die einzelnen Aktivierungen – untergliedert nach den zehn Handlungsformen reden, schreiben, zeichnen, gestalten, auswählen, quantifizieren, aufstellen, darstellen, zuordnen und besinnen – ausführlich beschrieben.

Nach dem Methoden-Namen folgt im Vorspann eine Kurzbeschreibung, die die zentrale Idee der Methode in einem Satz umreißt und dazu dient, sich beim wiederholten Lesen schnell zu erinnern, worum es hier geht.

Die Detaildarstellung der Methoden erfolgt nach einem stringenten Raster und einer einheitlichen Symbolik:



Die ausführliche Beschreibung erläutert den Ablauf der Methode Schritt für Schritt sowie die wesentlichen Rahmenbedingungen, damit diese funktioniert. Wo sinnvoll und nötig, werden auch beispielhafte Anmoderationen des Trainers vorgestellt.



Im Abschnitt Einsatzhinweise. Varianten finden Sie Hintergründe, alternative Vorgehensweisen, Steigerungsformen oder auch Bezugspunkte zu ande-



ren Methoden.

Im Abschnitt Erfahrungen, Kommentar finden Sie meine höchst individuelle, subjektive Einschätzung als

Autor und gegebenenfalls noch einen persönlichen Tipp zur Praxisanwendung der Methode.



Im Abschnitt Gruppenkonstellation finden Sie Angaben, in welcher Form sich die Methode bewährt hat und

gut durchführbar ist. Es wird unterschieden zwischen Einzelarbeit, Paare, Kleingruppe, Halbgruppe sowie Gesamtgruppe.

Natürlich kann bei einer Veranstaltung mit 20 Personen die Halbgruppe größer sein als in einer anderen Veranstaltung mit neun Teilnehmenden. Und die Möglichkeit, dass es in zu großen Gruppen unübersichtlich wird, spielt tatsächlich eine Rolle. Maßgeblich ist aber der folgende Aspekt: Können die Personen die Aufgabe selbstständig erarbeiten? Sind die Reflexionen so persönlich, dass es besser ist, sie alleine oder zu zweit zu bearheiten statt in der Großgruppe? Aus diesen Erfahrungswerten wurde schließlich die jeweilige Zuordnung der Gruppengröße vorgenommen.



Des Weiteren finden Sie unter dem Stichwort Teilnehmeraktivität eine **Skalierung**, ob es bei der jeweiligen

Reflexionsmethode eher ruhig oder bewegt zugeht. Der Grad der Aktivierung sollte dem Thema, dem angestrebten Tiefgang sowie der Energie in der Gruppe entsprechen und kann bei der Wahl zwischen zwei möglichen Methoden ein ausschlaggebendes Momentum sein.



Der Abschnitt **Zeitpunkt und Tiefe** greift unmittelbar das Denkmodell die *Theorie U* auf und gibt eine

Orientierung, an welcher Stelle die Reflexionsübung gut geeignet ist: eher am Anfang bei der Reflexion der Handlungen? Oder ist die Methode auch einsetzbar, um in die Tiefe und zu den Knackpunkten zu kommen? Oder auch, um auf zukünftige Lösungen zu schauen? Somit sind von links nach rechts die Zeitebenen Rückblick, Tiefblick und Ausblick angegeben und von oben nach unten die Ebenen Handeln, Denken, Fühlen und Sein. Der Abschnitt **Dauer** gibt eine Orientierung, ob die Reflexion in kurzer oder längerer Zeit durchzuführen ist. Die Angabe orientiert sich an der Zeit pro Person, da dies am meisten weiterhilft.

Falls Material für die Reflexion erforderlich ist, so wird dies abschließend aufgeführt. Manches Material lässt sich fertig aufbereitet auch käuflich erwerben. Wenn möglich, finden sie dazu auch noch einen Hinweis. Auf der Seite www.reflexionstools.de bieten wir eine Sammlung von Werkzeugen zur Reflexion an, die Ihnen Arbeit und Vorbereitungsaufwand erleichtern.

Gibt es zu einer Methode ergänzende Download-Ressourcen, so weist das nebenstehende Icon darauf hin. Den Link dazu finden Sie auf der letzten Seite des Buchs (S. 240).

5-Finger-"B"s

Anhand der fünf Finger – wobei jeder Finger für einen Aspekt steht – wird eine Rückmeldung gegeben.



Ausführliche Beschreibung

- ► Das Konzept der fünf Finger mit ihrer jeweiligen Bedeutung wird vorgestellt:
 - 1. **Zeigefinger** = konkrete Beobachtung, die ich zeigen kann
 - 2. **Mittelfinger** = Bauchgefühl ("Und so geht es mir damit ...")
 - Daumen = Bedürfnisse ("Da hab ich den Daumen drauf, das ist mir wichtig.")
 - 4. **Ringfinger** = eigener Beitrag ("Damit es besser wird, kann ich x tun.")
 - 5. **Kleiner Finger** = Bitte ("Und ich bitte Dich, y zu machen.")
- ▶ Die Teilnehmenden überlegen, mit wem sie welchen Punkt besprechen wollen, und notieren sich dazu die fünf "B"s (Bedeutungen).



Der Dialog, beginnend mit dem Darstellen der fünf "B"s, bei dem die Finger gezeigt werden, startet.



Einsatzhinweise, Varianten

Die Methode ist ein kleiner, angepasster Bestandteil der Gewaltfreien Kommunikation (GfK) von Marshall Rosenberg. Die vier Schritte der GfK sollten immer präsent sein. Mit dieser Aktivierung hat man sie wortwörtlich "immer zur Hand".



Erfahrungen, Kommentar

Die Einbindung des Bauchgefühls bei dieser Methode bereitet mir viel Freude, da genau dies den Bedürfnissen vieler Teilnehmer entgegenkommt. Meine Empfehlung: Lernen Sie die Gewaltfreie Kommunikation immer besser kennen!



Gruppenkonstellation

- Einzelarbeit
- ✓ Paar/Lerntandem
- ✓ Kleingruppe
- ✓ Halbgruppe
- ✓ Gesamtgruppe



Ebene und Blickwinkel

Handeln
Denken
Fühlen
Sein

Rückblick Tiefblick Ausblick



Material

✓ die eigenen Hände



Teilnehmeraktivität



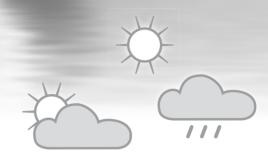


Dauer

- unter einer Minute
- ✓ 1-5 Minuten
- ✓ 6-20 Minuten
- über 20 Minuten

Wetterkarte

Ein Thema oder Sachverhalt wird als Wetterkarte illustriert.





Ausführliche Beschreibung

Diese Aktivierung verschafft einen Überblick, mit welchen Aspekten eines Themas oder Sachverhalts die Teilnehmenden zufrieden sind und mit welchen nicht. Im Vordergrund steht daher die Klärung der allgemeinen Gefühlslage, insbesondere wenn der Trainer den Eindruck hat, etwas Unausgesprochenes steht im Raum und behindert die konstruktive (Weiter-)Arbeit.

Dazu erstellen die Teilnehmenden zunächst eine Übersichtskarte aller realen wie relevanten Aspekte. Das können Personen, Abteilungen, Projekte, Prozessschritte, Arbeitseinheiten etc. sein. Als nächstes wird erörtert, welches Wetter in dem jeweiligen Gebiet gerade vorherrscht, wie z.B.:

- ► Hochdruck-, Tiefdruckgebiet
- ▶ Blitz und Donner
- sonnig und wolkenlos
- ▶ heiter bis wolkig
- ▶ Nebel
- ▶ Hagel
- Dauerfrost
- starker Wind
- Föhn
- ▶ Sturm
- ► Windstille (Flaute)
- ▶ klare Luft

Die Karte wird mit den entsprechenden Wettersymbolen versehen und anschließend gemeinsam überlegt:

- Welche Gefühle stecken hinter den Wettersymbolen?
- Welche Verhaltensweisen werden durch dieses Wetter (diese Gefühle) hervorgerufen/ beeinflusst?

- Was sollte geschehen, damit aus schlechtem Wetter gutes Wetter wird?
- ▶ Wie kann gutes Wetter stabil gehalten werden (Dauer-Hoch)?



Einsatzhinweise, Varianten

Die Wetterkarte kann sehr gut mit der Methode "Landkarte" (siehe S. 191) kombiniert werden.



Erfahrungen, Kommentar

Für mich war es vor Jahren eine wertvolle Erkenntnis, dass Gewitter eine reinigende Wirkung haben und die Luft sich hinterher angenehmer anfühlt. So kann auch ein zwischenmenschliches Gewitter zu mehr Klarheit führen.



Gruppenkonstellation

- ✓ Einzelarbeit
- ✓ Paar/Lerntandem
- Kleingruppe
- Halbgruppe
- Gesamtgruppe



Teilnehmeraktivität



Ebene und Blickwinkel

Handeln Denken Fühlen Sein



Rückblick Tiefblick Ausblick



Dauer

- unter einer Minute
- 1-5 Minuten
- ✓ 6–20 Minuten
- über 20 Minuten



Material

- Notizblock und Stifte/Marker (entsprechend TN-Anzahl)
- ✓ große Papierbögen (Flipchart-/ Pinnwandpapier)
- unterschiedliche Arten von Stiften wie Kreiden, Wachsmaler, Buntstifte etc.

Walking in your shoes

Bei dieser Form der Aufstellung hat der Stellvertreter die Erlaubnis, im Raum intuitiv umherzugehen und seine Gedanken, Empfindungen und Wahrnehmungen zu äußern.



Ausführliche Beschreibung

Eine Teilnehmerin beschreibt ihr Anliegen. Die Leitung schlägt vor, dass sich wie bei der Systemaufstellung ein Stellvertreter in dieses Anliegen einfühlt – das kann eine Person, eine Sache, ein Thema oder einen Aspekt davon betreffen. Das Besondere: Der Stellvertreter bewegt sich dabei frei im Raum.

Der Stellvertreter sagt: "Ich bin jetzt xy ... (der Chef, die Sehnsucht nach ... etc.)" und bewegt sich rein intuitiv in selbst gewählter Geschwindigkeit und Körperhaltung – gebeugt, schnell, zielstrebig etc. – durch den Raum. Er kann dabei jederzeit äußern, was er gerade empfindet oder wahrnimmt. Die Leitung kann ebenfalls auf Besonderheiten reagieren und beispielswei-

se nachfragen: "Sie machen bei Ihrer Runde um eine Ecke des Raums einen Bogen. Was ist mit der Ecke?"

Die Teilnehmerin beobachtet und hört aufmerksam zu. In der Regel werden bereits nach ein bis zwei Minuten des Gehens wesentliche Kernthemen gefühlt und artikuliert, die der Teilnehmerin weiterhelfen, einen neuen Zugang zu ihrem Anliegen zu erhalten, und mögliche Lösungswege aufzeigen.



Einsatzhinweise, Varianten

Zahlreiche Varianten sind möglich und werden in Christian Assels Buch "Gehen heißt verstehen – Walking in your shoes" (Windpferd, Oberstorf, 2010) beschrieben – eine empfehlenswerte Vertiefungslektüre zum Thema.





Erfahrungen, Kommentar

Gerade das Gehen bringt wesentliche Elemente des Themas zum Ausdruck, die dem Anliegengeber weiterhelfen. Beeindruckend wirkungsvoll!



Gruppenkonstellation

- Einzelarbeit
- ✓ Paar/Lerntandem
- ✓ Kleingruppe
- ✓ Halbgruppe
- ✓ Gesamtgruppe



Ebene und Blickwinkel



Rückblick Tiefblick Ausblick



Material

ggf. Notizblock und Stift für Notizen



Teilnehmeraktivität





Dauer

- unter einer Minute
- 1-5 Minuten
- 6-20 Minuten
- ✓ über 20 Minuten

Hat Ihnen diese Leseprobe gefallen?

Als Mitglied von **Training** aktuell erhalten Sie beim Kauf von Trainingsmedien Sonderpreise. Beispielsweise bis zu **20% Rabatt auf Bücher.**

Zum Online-Shop

Training aktuell einen Monat lang testen



Ihre Mitgliedschaft im Testmonat beinhaltet:

- eine **ePaper-Ausgabe Training** aktuell (auch Printabo möglich)
- ▶ **Teil-Flatrate** auf 5.000 Tools, Bilder, Inputs, Vertragsmuster <u>www.trainerkoffer.de</u>
- ► **Sonderpreise** auf Trainingsmedien: ca. **20 % Rabatt** auf Bücher, Trainingskonzepte im Durchschnitt **70 EUR günstiger**
- ► Flatrate auf das digitale Zeitschriftenarchiv: monatlich neue Beiträge, Dossiers, Heftausgaben

Mitgliedschaft testen