

Fragebogen 6 zum Buch Soft Skills fördern – Strukturiert Persönlichkeit entwickeln von Ruth Meyer

Gruppenkompetenz

Dieser Fragebogen ist zum Download und schriftlich ausfüllen gedacht.
Er enthält 50 Fragen zur Gruppenkompetenz, wie sie im sechsten Kapitel des Buches beschrieben ist.

Vorgehen

Laden Sie den Fragebogen herunter und lassen Sie ihn schriftlich ausfüllen. Füllen Sie nach der Beantwortung der Fragen das Kompetenzprofil auf der letzten Seite aus.

Soft Skills spielen heute eine immer größere Rolle für den Erfolg im Leben. Sie zu entwickeln gehört zum lebenslangen Lernen. Dieses Buch richtet sich an Eltern, Lehrpersonen, Führungspersonen und alle, die in ihrem Beruf oder durch ihre Rolle aufgefordert sind, andere bei der Entwicklung ihrer Persönlichkeit zu fördern.

Zu den 30 wichtigsten Softskills, den Schlüsselkompetenzen der Persönlichkeit, liefert das Buch je ein einfaches, systematisches Kompetenzraster. Diese Beschreibung macht den Skill beurteilbar und legt damit die Grundlage für eine individuelle Förderung. Abgedeckt werden die Bereiche Entwicklungskompetenz, Emotionale Kompetenz, Wirkungskompetenz, Kommunikative Kompetenz, Beziehungskompetenz und Gruppenkompetenz.

Die Autorin gibt zu jedem Skill praktische Hinweise, wie er bei Kindern, bei Jugendlichen und bei Erwachsenen gefördert werden kann. Diese Tipps eignen sich für die Beratungssituation mit Klienten, für die Weiterentwicklung von Mitarbeitenden, für Erziehung, Schule und Erwachsenenbildung sowie zur persönlichen Weiterentwicklung.

Ergänzt ist das Buch durch eine vielseitige Werkzeugliste. Sie beschreibt bekannte und weniger bekannte Handlungsprinzipien und Beurteilungsmodelle unterschiedlicher Fachrichtungen, die sich bei der Schulung von Soft Skills bewährt haben.

Von Ruth Meyer sind bisher erschienen:

MutterHerzKind, Appenzeller Verlag 2000

Lehren kompakt – Von der Fachperson zur Lehrperson, hep-verlag, 2004

Lehren kompakt II – Jugendliche zwischen Erziehung und Erwachsenenbildung, hep-verlag, 2006

siehe auch: www.arbowis.ch

6.1. Gruppendynamik verstehen

6.1.1 Entwicklungsphasen einer Gruppe berücksichtigen

Entwicklungsphasen einer Gruppe

- a) sind mir unbekannt.
- b) kenne ich als Anfang, Mitte und Schluss.
- c) kenne ich als Anfang, Gerangel, Normenfindung, Arbeitsfähigkeit und Abschließen.
- d) kenne ich und sind mir wichtig, ich habe immer ein Augenmerk darauf,

Ich behalte die Entwicklungsphasen

- a) nicht speziell im Auge.
- b) vor allem am Anfang und am Schluss im Auge.
- c) immer dann, wenn ein neues Mitglied dazukommt im Auge.
- d) bei jeder Veränderung der Gruppenzusammensetzung oder der Dynamik im Auge.

6.1.2 Rollen in einer Gruppe erkennen

In einer Gruppe erkenne ich folgende Rollen

- a) Leitung und normales Mitglied.
- b) Leitung, Konkurrenz zur Leitung, Mitläufer, Vielredner, Sündenbock.
- c) je nach Persönlichkeit der Mitglieder verschiedene Rollen.
- d) wechselnde Rollen je nach Phase, Aufgabe und Befindlichkeit / Persönlichkeit.

Wenn ich in eine Gruppe beobachte

- a) sehe ich sofort, wer die Leitung hat.
- b) kann ich sehen, wer die Leitung unterstützt und wer nicht.
- c) kann ich ganz unterschiedliche Rollen und Rollenträger unterscheiden.
- d) kann ich sehen, welche Rollenträger wie zum Gruppenergebnis beitragen.

6.1.3 Interaktionen in einer Gruppe

Interaktion in einer Gruppe kann ich wahrnehmen,

- a) wenn geredet wird.
- b) wenn geredet und zugehört wird und nonverbaler Austausch stattfindet.
- c) auf verbaler und nonverbaler Ebene und ich kann unterscheiden, wer wie viel einbringt.
- d) auf verbaler und nonverbaler Ebene und ich kann unterscheiden, wer Wesentliches einbringt.

Ich kann an unterschwelligem Strömungen wahrnehmen und unterscheiden:

- a) gute oder schlechte Stimmung.
- b) Sympathien, Antipathien, Meinungsführerschaft, Befindlichkeiten.
- c) Verweigerung, Skepsis, Wohlwollen, Mitdenken, Beweglichkeit, Ehrlichkeit.
- d) Einfluss auf das Gruppenklima, Untergruppenbildung, Einfluss auf das Voranbringen des Themas.

6.1.4 Gruppenprozesse analysieren und beschreiben

Wenn ich einen Gruppenprozess beschreiben soll

- a) weiß ich nicht, wo anfangen.
- b) schreibe ich alles auf, was mir einfällt zu Verlauf und Stimmung.
- c) beginne ich mit der Beschreibung, was abgelaufen ist und kommentiere das dann.
- d) beschreibe ich, wie die Gruppe sich verhalten hat in Bezug auf Zielorientierung, Aufgabenbewältigung, Zusammenhalt und Verantwortungsübernahme.

Meine Beschreibung eines Gruppenprozesses

- a) ist rein subjektiv.
- b) ist teilweise objektiv-distanziert, aber ich kann nicht unterscheiden zwischen dem objektiven Verlauf und meiner Interpretation.
- c) besteht aus einer objektiv-distanzierten Beschreibung des Geschehens, gefolgt von meiner subjektiven Schlussfolgerung.
- d) unterscheidet klar zwischen Wahrnehmung, Interpretation und Schlussfolgerung.

6.1.5 In einer Gruppe intervenieren

Ich greife in einer Gruppe ein

- a) nie .
- b) wenn ich es sonst nicht mehr aushalte.
- c) wenn ich das Bedürfnis danach habe.
- d) wenn ich denke, dass ich damit die Gruppe vorwärts bringen kann.

Wenn ich mich in der Gruppe zu Wort melde

- a) passiert das total unüberlegt.
- b) überlege ich vorher, was mich genau stört, und formuliere das deutlich.
- c) überlege ich vorher, ob mein Beitrag wichtig genug ist.
- d) überlege ich vorher, wie ich meinen Beitrag so formulieren kann, dass er die Gruppe als Ganzes vorwärts bringt.

6.2. Zur Gruppe dazugehören

6.2.1 Sich mit der Gruppe identifizieren

Üblicherweise fühle ich mich in einer Gruppe

- a) nicht zugehörig und fremd.
- b) einigermaßen zugehörig.
- c) gut aufgehoben.
- d) als wichtiges Mitglied, das die Gruppe prägt.

Die Gruppenanliegen und die Gruppenmitglieder

- a) sind mir eher unwichtig.
- b) sind mir in der Gruppe wichtig, nach außen vertrete ich sie aber ungerne.
- c) sind mir wichtig, und ich trage nichts Persönliches von der Gruppe nach außen.
- d) sind mir wichtig und ich setze mich auch außerhalb für die Ziele der Gruppe ein.

6.2.2 In der Gruppe Verantwortung für sich selbst übernehmen

Wenn ich mich in einer Gruppe nicht wohl fühle

- a) komme ich einfach nicht mehr.
- b) bringe ich das deutlich vor.
- c) bringe ich das zur passenden Gelegenheit vor.
- d) nehme ich Einfluss auf das Gruppenklima und die Arbeitsweise.

Ich bringe mich in eine Gruppe ein, indem ich

- a) viel rede.
- b) meine Redemeldungen der zur Verfügung stehenden Zeit anpasse.
- c) an meine eigenen Empfindungen und Erfahrungen anknüpfe und für das Gesagte die volle Verantwortung übernehme.
- d) meine persönlichen Ziele verfolge und gleichzeitig mit meinen Redebeiträgen die Aufgabe der Gruppe und das Gruppenklima im Auge behalte.

6.2.3 Sich gegenseitig unterstützen

Andere unterstützen

- a) ist nicht mein Ding, das vermeide ich wo immer möglich.
- b) mache ich, indem ich die Arbeit anderer übernehme.
- c) mache ich, indem ich meine Fähigkeiten zur Verfügung stelle und Hilfe anbiete.
- d) mache ich, indem ich mit dem andern kläre, was er genau braucht und meine Hilfe gezielt anbiete.

Ich biete meine Hilfe an, wenn

- a) es unbedingt sein muss.
- b) wenn ich darum gebeten werde.
- c) wenn etwas nicht in meinem Sinne verläuft und die Aufgabenerfüllung in Gefahr ist.
- d) wenn ich sehe, dass jemand alleine nicht weiter kommt oder Verbesserungsmöglichkeiten bestehen.

6.2.4 Aufeinander Rücksicht nehmen

Grundsätzlich

- a) interessiert mich die Befindlichkeit anderer nicht.
- b) bin ich höflich und freundlich.
- c) nehme ich Rücksicht auf die Befindlichkeit anderer.
- d) versuche ich, andere möglichst nicht zu brüskieren, überfordern oder zu verletzen.

Menschen, die völlig anders sind als ich

- a) meide ich wo immer möglich.
- b) halte ich auf höflicher Distanz.
- c) behandle ich mit Respekt und Toleranz.
- d) interessieren mich, weil ich von ihnen was Neues lernen kann.

6.2.5 Sich in der Gruppe engagieren

In einer Gruppe

- a) möchte ich im Mittelpunkt stehen.
- b) bin ich dabei und versuche, nicht zu stören.
- c) arbeite ich aktiv mit.
- d) denke und arbeite ich aktiv mit.

Mein Engagement besteht aus

- a) dabei sein.
- b) mittun.
- c) mitdenken.
- d) mitprägen.

6.3 Eine gemeinsame Aufgabe bewältigen

6.3.1 Informationsbasis pflegen

Als Gruppenleiter/in

- behalte ich alle Informationen für mich, ich bin ja schließlich die zuständige Person.
- sorge ich dafür, dass jedes Mitglied die benötigten Informationen erhält.
- sorge ich dafür, dass Protokolle und Mitteilungen allen zugänglich gemacht werden.
- sorge ich dafür, dass alle jederzeit auf dem Laufenden sind und wissen, welche Informationen wo abgerufen werden können.

Als Gruppenmitglied

- brauche ich keine Informationen.
- vertraue ich darauf, dass ich die notwendigen Informationen bekomme.
- hole ich mir die notwendigen Informationen direkt selbst.
- hole ich die notwendigen Informationen selbst und mache sie den andern zugänglich.

6.3.2 Handeln koordinieren

Ich tue für die Gruppe

- was ich für gut finde.
- was mir aufgetragen wird.
- was ich gut kann.
- was wir gemeinsam abgemacht haben.

Wenn ich merke, dass etwas doppelspurig läuft

- finde ich das belustigend.
- melde ich das der Leitung, die soll entscheiden, was zu tun ist.
- nehme ich Kontakt auf mit den Betroffenen und vermeide weitere Doppelspurigkeiten.
- bringe ich das grundsätzlich in die Gruppendiskussion ein und gestalte Regeln zur Zusammenarbeit und Arbeitsmethodik mit.

6.3.3 Gemeinsame Lösungen anstreben

Lösungen finde ich, indem

- ich mich über Misserfolge ärgere.
- ich das Geschehene analysiere und aus den gemachten Fehlern Lösungen ableite.
- ich über Ziele und mögliche Lösungen nachdenke und diskutiere.
- ich den Blick konsequent nach vorne richte und mich an den Zielen orientiere.

Für gute Lösungen braucht es meiner Meinung nach

- Erfahrung.
- Wissen.
- Ausrichtung auf Problemstellungen und Blick nach vorne.
- Zukunftsgerichtete Diskussionen, die das Blickfeld erweitern.

6.3.4 Ergebnisse herbeiführen

Die wesentlichen Ergebnisse

- a) sollte die Leitung irgendwie festhalten und nutzen.
- b) sollte jeder persönlich festhalten, um sich bei Bedarf darauf stützen zu können.
- c) sollten in einem Protokoll festgehalten werden.
- d) sollten fortlaufend sichtbar gemacht werden.

Ich helfe dabei mit, Ergebnisse zu erzielen, indem ich

- a) aktiv mitarbeite.
- b) Teilergebnisse mündlich festhalte.
- c) die Leitung bitte, doch die Ergebnisse und offenen Punkte protokollarisch festzuhalten.
- d) gegebenenfalls die Moderation übernehme und Ergebnisse und offene Punkte sofort für alle sichtbar aufzeichne.

6.3.5 In der Gruppe flexibel sein

Ich verhalte mich

- a) so wie ich bin.
- b) immer gleich, ich habe halt so meine Lieblingsrolle.
- c) unterschiedlich, je nachdem, was von mir erwartet wird.
- d) unterschiedlich, je nachdem, was die Gruppe gerade braucht.

Neue oder ungeliebte Rollen

- a) verweigere ich.
- b) übernehme ich nur, wenn ich unbedingt muss.
- c) reizen mich, wenn die Gruppe mich mitträgt.
- d) probiere ich systematisch aus und ermuntere auch andere dazu, dies zu tun.

6.4 Gruppen leiten

6.4.1 Die Gruppe zum Laufen bringen

Wenn ich als Leitung in einer Gruppe neu beginne, Sorge ich dafür

- dass wir sofort mit der Aufgabenstellung beginnen können.
- dass alle persönlich und herzlich begrüßt werden.
- dass sich alle kurz vorstellen können.
- dass sich die Anwesenden etwas persönlicher kennen lernen.

Damit der Einstieg ins Thema reibungslos gelingt

- gebe ich erst mal alle Informationen, die es braucht.
- gebe ich die Aufträge bekannt.
- gebe ich die Ziele bekannt.
- vereinbare ich Ziele und Arbeitsweise und informiere über die Vorgaben.

6.4.2 Den Auftrag hüten

Die Vorgaben des Auftraggebers / der Auftraggeberin

- interessieren mich als Gruppenleitung nicht, ich bestimme selbst, was getan wird.
- gebe ich an die Gruppe weiter, zusammen mit dem Gruppenziel.
- habe ich vorgängig geklärt und die Rahmenbedingungen verhandelt
- sind für mich bindend, ich identifiziere mich damit und vertrete sie in der Gruppe.

Das gemeinsame Gruppenziel, der Auftrag

- ist Nebensache.
- ist das einzig Wichtige, persönliche Dinge haben keinen Platz.
- verbinde ich mit den persönlichen Anliegen der Gruppenmitglieder, so dass sie Begeisterung entwickeln können.
- ist der Dreh- und Angelpunkt, um den die Gruppenmitglieder gemeinsam die Ziele und Aktivitäten gemäß ihren persönlichen Fähigkeiten und Vorlieben entwickeln.

6.4.3 Das Umfeld einbeziehen

Mein Zeitplan und die Agenda

- sind heilig, es gibt keine Abweichungen.
- sind zentral, Abweichungen sind äußerst selten.
- sind Richtlinien, an die ich mich wo immer möglich halte.
- bilden den Rahmen, der jedes Mal aufs Neue verhandelt wird.

Wenn jemand verhindert ist

- hat er halt Pech gehabt.
- sollte er sich frühzeitig abmelden, vielleicht kann ja noch etwas geschoben werden.
- und keine Verschiebung möglich ist, passe ich die zu bearbeitenden Themen so an, dass sie auch ohne die abwesende Person behandelt werden können.
- thematisiere ich die Vorgehensweisen und veränderten Rahmenbedingungen in der Gruppe und wir legen und das weitere Vorgehen gemeinsam fest.

6.4.4 Gegenseitiges Vertrauen aufbauen

Vertrauen in einer Gruppe

- a) entsteht von selbst.
- b) hängt von den einzelnen Persönlichkeiten ab.
- c) gründet auf wertschätzender Kommunikation.
- d) gründet auf gemeinsamen Erfolgserlebnissen.

Ich fördere das gegenseitige Vertrauen, indem ich

- a) selbst freundlich und nett bin.
- b) Regeln zur Kultur vereinbare und gemeinsame Erfolgserlebnisse einplane.
- c) Zeit für den persönlichen Austausch gebe sowie Wert auf aufbauende Kritik und wertschätzendes Feedback lege.
- d) selbst eine konstruktive Kritik- und Feedbackkultur pflege und Freude über Erfolge und Zusammenarbeit ausdrücke.

6.4.5 Die Gruppe abschließen

Wenn die Zusammenarbeit zu Ende geht

- a) wird kommentarlos kein neuer Termin vereinbart.
- b) sagen wir tschüss.
- c) verabschieden wir uns persönlich voneinander.
- d) feiern wir den Erfolg und verabschieden uns persönlich voneinander.

Wenn die Zusammenarbeit zu Ende geht

- a) überprüfe ich, ob der Gruppenauftrag erfüllt ist.
- b) überprüfen wir gemeinsam, ob wir den Gruppenauftrag erfüllt haben.
- c) halten wir die Erfolge und Ergebnisse sowie den Ablauf zuhanden des Auftraggebers schriftlich fest.
- d) Evaluieren wir Vorgehen und Ergebnisse so, dass in Zukunft darauf aufgebaut werden kann.

6.5. Kritische Gruppensituationen meistern

6.5.1 Die Gruppe aktivieren

Gruppenmitglieder brauchen aus meiner Sicht

- a) keine Aktivierung.
- b) die Möglichkeit, selbst Ideen und Lösungen einzubringen.
- c) Abwechslung, Pausen und die Möglichkeit, eigene Erfahrungen und Beiträge einzubringen.
- d) Mitwirkungsmöglichkeiten bei Zielformulierungen, Vorgehensweisen, Entscheidungen und Aktivitäten.

Ich aktiviere meine Gruppen

- a) nicht. Wer nicht will, muss nicht mitarbeiten.
- b) durch Abwechslung und Unterhaltung.
- c) durch die Möglichkeit, Erfahrungen auszutauschen und Beiträge einzubringen.
- d) durch möglichst großen Einbezug aller in Planung und Durchführung der Aktivitäten.

6.5.2 Unterschiedlichkeiten nutzen

Dass Menschen so unterschiedlich sind

- a) macht eine fruchtbare Zusammenarbeit unmöglich.
- b) erschwert zwar die fruchtbare Zusammenarbeit, muss aber toleriert werden.
- c) ist normal und sollte niemanden an der Zusammenarbeit hindern.
- d) ist bereichernd für die Zusammenarbeit.

Um die unterschiedlichen Fähigkeiten und Möglichkeiten der Gruppenmitglieder zu nutzen,

- a) lasse ich sie vollkommen getrennt arbeiten.
- b) verteile ich unterschiedliche Aufgaben, jedem nach seinem Können.
- c) achte ich darauf, dass sie mit unterschiedlichen Partnern und Partnerinnen kooperieren können, so dass sie sich gegenseitig unterstützen.
- d) schaffe ich in der Gruppe Raum, so dass die individuellen Fähigkeiten und Sichtweisen wahrgenommen und in der ganzen Gruppe genutzt werden können.

6.5.3 Mit Macht verantwortungsvoll umgehen

Unter verantwortungsvoller Machtausübung verstehe ich

- a) meine Stärke auszuspielen.
- b) gleiche Regeln für alle bekannt zu geben.
- c) die gerechte Verteilung von Ressourcen und Informationen.
- d) den selbstkritischen Umgang mit eigenen Entscheidungen und Anordnungen.

Ich nutze meine Macht

- a) um mir Vorteile zu verschaffen.
- b) um ein gutes Ergebnis zu erreichen.
- c) um ein gutes Ergebnis zu erreichen, an dessen Erfolg alle teilhaben können.
- d) um für die Gruppe als Ganzes das beste Ergebnis zu erzielen und die einzelnen Gruppenmitglieder zu stärken.

6.5.4 Konflikte in Gruppen vermeiden

Konflikte in Gruppen

- a) können nicht vermieden werden,
- b) beuge ich vor, indem ich schwelende Konflikte unter Einzelnen außerhalb der Gruppe angehe.
- c) beuge ich vor, indem ich schwelende Konflikte auf einer grundsätzlichen Ebene anspreche.
- d) beuge ich vor, indem ich schwelende Konflikte konkret offen in der Gruppe ausdiskutiere.

Wenn ich einen schwelenden Konflikt in der Gruppe bemerke

- a) kehre ich ihn unter den Teppich.
- b) mache ich eine spontane Bemerkung dazu.
- c) plane ich eine Aktivität oder eine Diskussion über das Thema oder über Konfliktbearbeitung grundsätzlich.
- d) plane ich das Vorgehen, und mache dann eine offene Aussprache in der Gruppe.

6.5.5 Gruppenkonflikte moderieren

Bei einem offenen Konflikt in einer Gruppe

- a) kann ich nichts mehr tun.
- b) versuche ich sofort, Frieden herzustellen.
- c) Sorge ich zuerst für Ruhe und Besinnung.
- d) schaffe ich Raum und Zeit für eine Konfliktbereinigung.

Um einen offenen Konflikt zu bewältigen

- a) suche ich nach den Schuldigen.
- b) suche ich nach den Ursachen.
- c) suche ich mit allen Beteiligten nach Möglichkeiten, wie ein solcher Konflikt in Zukunft vermieden werden könnte.
- d) Suchen wir alle gemeinsam nach Lösungen für die Zukunft und entschuldigen uns für das Vorgefallene.

Kompetenzprofil 6 Gruppenkompetenz

Jedes a ergibt 0 Punkte, jedes b 1 Punkt, jedes c 2 Punkte, jedes d 3 Punkte. Zählen Sie Ihre Punktzahl für jede Seite zusammen und machen Sie in der Tabelle ein Kreuz am entsprechenden Ort.

Gruppen-Kompetenz	0 – 6 sehr wenig ausgeprägt	7 - 12 wenig ausgeprägt	13 - 18 mittel ausgeprägt	19 - 24 stark ausgeprägt	25 - 30 sehr stark ausgeprägt
6.1 Gruppendynamik verstehen					
6.2 Zur Gruppe dazugehören					
6.3 Eine gemeinsame Arbeit bewältigen					
6.4 Gruppen leiten					
6.5 Kritische Gruppensitua- tionen meistern					

Im Buch **Soft Skills fördern – Strukturiert Persönlichkeit entwickeln** von **Ruth Meyer** finden Sie konkrete Tipps, wie Sie diese Kompetenzen verbessern können, und zwar bei Kindern, bei Jugendlichen, bei Erwachsenen sowie bei sich selbst.

Februar 2009, Ruth Meyer