

Situation	<ul style="list-style-type: none">• Bei Rollenspielen in Seminaren.• Bei Supervision von Besprechungen.• Beim Coaching.
Ziel	Die Aufmerksamkeit von Beobachtern, Teilnehmern oder Besprechungsleitern soll auf die Dimensionen Struktur und Gliederung, Leitung, Ergebnisreichung, Emotionen, Kommunikation und Beeinflussung von Besprechungen gelenkt werden.
Zusatzmaterial	Nicht erforderlich
Dauer	Feedback: pro Bogen 5 min, für die Beobachtung keine zusätzliche Zeit
Vorgehensweise	<p>1 In Seminaren</p> <ol style="list-style-type: none">1) In Seminaren werden je nach Anzahl der Beobachter jeweils 1-3 Bögen ausgehändigt.2) Kurze Einweisung der Beobachter in die Grundregeln guten Beobachtens (Trennung Beobachtung und Bewertung) und der Feedback-Regeln. <p>2 Im Coaching</p> <p>Fürs Coaching sollten je nach Thema bestimmte Bögen ausgewählt werden. Bis zur nächsten Besprechung sollen die Bögen vom Coachee ausgefüllt werden – oder der Coachee soll dazu ermuntert werden, sich über die Bögen Feedback von den Teilnehmern geben zu lassen. Es können ggf. zusammen mit dem Coachee relevante Beobachtungspunkte der Bögen im Coaching erstellt werden.</p> <p>3 In Supervisionen</p> <p>Bei Supervision sollten die Bögen selbst ausgewählt oder neu entwickelt werden.</p>
Erfahrungen/ Bemerkungen	Die Beobachtungspunkte auf den Bögen sind Anregungen. Diese können herangezogen werden, um selbst gezielte Beobachtungsbögen zu entwickeln

Team



Beobachtungsbögen Besprechungen

Struktur und Gliederung der Besprechung

War die Besprechung strukturiert/gegliedert?

Wie lief die Besprechung ab?

War diese Gliederung sinnvoll/richtig? – Alternativen?

Wer veranlasste/erreichte diese Gliederung?

Bestand Einigkeit über diese Gliederung?

Wurde sie visualisiert?

Wurde die Gliederung eingehalten?

Team



Beobachtungsbögen Besprechungen

Leitung der Besprechung

Wurde die Besprechung geleitet?

Durch wen oder durch was?

Wie wurde die Leitung sichtbar gemacht/durchgesetzt?

War das Leitungsverhalten angemessen/unangemessen? Wann? Durch was?

Wurde um die Leitung konkurriert? Gab es mehrere Leitungen?

Unterstützten die Teilnehmer die Leitung?

Team



Beobachtungsbögen Besprechungen

Ergebnisse der Besprechung

Gab es Ergebnisse der Besprechung?

Welche sind das?

Von welcher Art waren die Ergebnisse? Entscheidungen, neue Informationen, Ideensammlung, Problemlösung, Aktionen, Meinungs austausch...?

Wie wurden während der Besprechung die Ergebnisse erreicht, verfolgt?

Wurden die Ergebnisse erarbeitet, diktiert? Standen sie vorher schon fest?

Wurden die Ergebnisse festgehalten, vereinbart? Wie? Durch wen oder was?

Wurden sie von allen geteilt? (Von wem nicht?)

Wurden eine Umsetzung der Ergebnisse besprochen/vereinbart?

Team



Beobachtungsbögen Besprechungen

Emotionen der Besprechung

Gab es Emotionen in der Besprechung?

Bezogen diese sich auf

- Das Thema?
- Die Leitung?
- Beiträge von Teilnehmern?

Wurden Gefühle gezeigt/unterdrückt?

Wie wurden Gefühle geäußert (verbal/non-verbal)?

Team



Beobachtungsbögen Besprechungen

Wurden Gefühle ignoriert? Wurde darauf reagiert?

Wie? Durch wen?

Wurden Gefühle positiv genutzt?

Gab es kritische/schwierige Passagen während der Besprechung?

Beschreiben Sie das Klima der Veranstaltung!

Team



Beobachtungsbögen Besprechungen

Kommunikationsanalyse der Besprechung

Kontrollieren Sie die Gesprächsanteile der Teilnehmer?

Waren diese gleichwertig verteilt?

Wer sprach mehr, weniger als andere? Warum?

Verlief das Gespräch über den Leiter/Vorsitzenden oder direkt zwischen den Teilnehmern?

Wurden Personen direkt angesprochen, um Beiträge gebeten? Von wem?

Team



Beobachtungsbögen Besprechungen

Gab es Feedback/Reaktion auf Beiträge oder blieben Beiträge „in der Luft hängen“, unbeantwortet?

Wurde zusammengefasst, übergeleitet? Durch wen?

Wurde über das Vorgehen gesprochen, die Art der Zusammenarbeit, der Kommunikation (Metakommunikation)?

War es lustig?

Beobachtungsbögen Besprechungen

Beeinflussung in Besprechungen

Wer übte in der Besprechung den stärksten Einfluss aus?

Wie wurde dieser Einfluss ausgeübt, z.B. durch Macht, Emotionen, fachliche Überlegenheit, Drohungen; gute, pfiffige Argumente; Apellieren der Gemeinsamkeiten, Eingehen auf andere, durch Ausspielen von Teilnehmern, Aufschieben, Vertagen, Formalien?

Wer übte noch Einfluss aus?

Wie?

War der Einfluss förderlich/hinderlich für das Erreichen des Ziels/Ergebnisses?

Wurde rechtzeitig passend beeinflusst (zu früh/zu spät)?

Wäre mehr Einfluss angemessen, gut gewesen? Von wem?

Team



Beobachtungsbögen Besprechungen

Sind Argumente, Versuche der Einflussnahme verloren gegangen?

Wer hätte sich mehr durchsetzen sollen? Warum?

Wer hätte sich mehr zurücknehmen sollen? Warum?