

# Methodenbeschreibung

## Entwicklungscenter

Das Entwicklungscenter besteht aus drei Übungen, die von den Teilnehmer\*innen durchlaufen und absolviert werden. In den Übungen wird jede/r Teilnehmer\*in von mind. zwei im Vorfeld für diese Aufgabe geschulten Personen hinsichtlich des gezeigten Verhaltens beobachtet (sogenannte Beobachter\*innen). Die Grundlage hierfür bildet ein auf die jeweilige Übung zugeschnittener Beobachtungsbogen. Die drei für das Entwicklungscenter benötigten Bögen sind aus dem Talententdeckungsbogen der vorherigen Methode entwickelt worden.

### Grundsätzlicher Ablauf des Entwicklungscenters

Die Teilnehmer\*innen treffen sich mit den Verantwortlichen des Entwicklungscenters. Dort werden sie freundlich begrüßt, erhalten ihr Namensschild, stellen sich einander vor und bekommen den Gesamttablauf des Tages vorgestellt.

Je nach Gesamtanzahl der Teilnehmer\*innen an dem Entwicklungscenter müssen bereits im Vorfeld Kleingruppen festgelegt werden. Eine Gruppe sollte mind. 4 und nicht mehr als 6 Personen stark sein. Die Kleingruppen gehen dann in den ihnen zugeteilten ersten Übungsraum. Dort sehen sie zum ersten Mal ihre Beobachter\*innen. Alle Teilnehmer\*innen und Beobachter\*innen sagen noch einmal kurz ihren Namen. Die verantwortliche begleitende Person für die Übung übergibt dann den Teilnehmer\*innen den ersten Arbeitsauftrag und wacht über die Zeiteinhaltung. Diese beiden Aufgaben übernimmt sie in jeder der drei Übungen.

Die Beobachter\*innen haben bereits im Vorfeld Teilnehmer\*innen zugeteilt bekommen, die sie in den Übungen beobachten und im Anschluss bewerten. Um eine objektivere Bewertung zu erhalten, empfiehlt es sich, dass jede/r Teilnehmer\*in pro Übung von zwei Beobachter\*innen beobachtet wird und die Konstellationen in jeder Übung wechseln. Die Beobachter\*innen sollten idealerweise nur eine Person in einer Übung beobachten, max. sind aber zwei möglich. Sie sind mit dem Instrument des jeweiligen Beobachtungsbogens ausgestattet, haben zusätzlich noch ein Notizblatt und beobachten die gesamte Übung ihre zu bewertenden Personen.

Nach der Übung verlassen die Teilnehmer\*innen den Übungsraum und können sich idealerweise in einem zentralen Aufenthaltsraum zusammenfinden, in dem Getränke etc. vorbereitet sind. Hier warten Sie jeweils auf den Start der nächsten Übung.

Die Beobachter\*innen haben nach jeder Übung zwei Minuten Zeit, auf der Grundlage ihrer konkreten Beobachtungen den Bewertungsbogen auszufüllen. Die verantwortliche Person für die Übung sammelt die Bewertungsbögen ein.

Die Teilnehmer\*innen und Beobachter\*innen sollten sich zwischen den einzelnen Übungen möglichst nicht begegnen.

## Übung 1

### Gruppendynamische Übung „Herr der Ringe“

#### Material:

Großer Gruppenraum (mind. 60 m<sup>2</sup>); 1 Schnur pro TN (ca. 2m Länge); 1 Holzring (Ø 8-10 cm); 2 große Flaschen, 1 Ball (z.B. Tennisball); 2-3 Augenbinden; Hindernis (z.B. Tisch); Klemmbretter; Stifte; Bewertungsbögen; Methodenbeschreibung

#### Vorbereitung & Ablauf:

Die Schnüre an dem Holzring festmachen. Die beiden Flaschen auf zwei entgegengesetzte Seiten des Raumes stellen. Den Ring mit den Schnüren auf eine der beiden Flaschen legen und die Schnüre strahlenförmig ausbreiten. Auf diese Flaschenöffnung den Ball legen. Das Hindernis (z.B. ein Tisch oder Stühle) im Raum zwischen den beiden Flaschen platzieren.

Die Beobachter\*innen verteilen sich im Raum, so dass sie ihre zu beobachtenden Teilnehmer\*innen gut sehen können. Die Teilnehmer\*innen werden in den Raum gebeten. Alle Teilnehmer\*innen und Beobachter\*innen sagen noch einmal kurz ihren Namen.

Die verantwortliche begleitende Person übergibt das Kuvert mit dem Arbeitsauftrag und achtet auf die Zeit.

#### Arbeitsauftrag:

Transportieren Sie alle gemeinsam den Ball über das Hindernis auf die andere Flasche und wieder zurück. Die Fäden dürfen nur ganz außen angefasst werden. Sobald eine Person einen Faden berührt, muss das Gespräch eingestellt und die Übung schweigend durchgeführt werden. Der Ball muss 10 Sekunden auf der anderen Flasche liegen bleiben und darf nicht in die Hand genommen werden.

#### Zeitvorgabe:

15 Minuten

#### Bewertungsbogen:

Siehe Anhang

## Übung 2

### Gruppendiskussion „Dienstplanung eines Sommerfestes“

#### Material:

Stühle (für Teilnehmer\*innen und Beobachter\*innen); Namenskarten; kleiner Besprechungstisch; Flipchart; Marker; Moderationskarten; Klemmbretter; Stifte; Bewertungsbögen; Methodenbeschreibung

#### Vorbereitung & Ablauf:

Einen Innenkreis mit Stühlen für die Teilnehmer\*innen stellen. Die Namen der Teilnehmer\*innen auf den Stühlen verteilen. Die Stühle der Beobachter\*innen außen herum positionieren und zwar so, dass sie die zu beobachtenden Personen gut sehen können. Eine Flipchart mit Markern, Moderationskarten und einen kleinen Tisch zum Innenkreis stellen.

Die Beobachter\*innen setzen sich auf ihre Stühle. Die Teilnehmer\*innen werden in den Raum gebeten und nehmen auf ihren Stühlen Platz. Die verantwortliche begleitende Person übergibt das Kuvert mit dem Arbeitsauftrag und achtet auf die Zeit.

Nach Ablauf der ersten Zeiteinheit erhalten die Teilnehmer\*innen einen zweiten Arbeitsauftrag.

#### Arbeitsauftrag 1:

Sie planen als Arbeitsgruppe ein Sommerfest in Ihrer Einrichtung für einen Samstag, von 9 – 17 Uhr.

Sie benötigen dafür 6 Mitarbeiter\*innen. 3 Mitarbeiter\*innen müssen davon die gesamte Zeit anwesend sein, um den organisatorischen Überblick zu behalten.

Insgesamt stehen Ihnen als AG 8 Mitarbeiter\*innen zur Verfügung. Sie haben diese bereits angefragt und diese Antworten erhalten:

- 1 Mitarbeiterin ist alleinerziehend und am Wochenende für die Kinderbetreuung zuständig
- 1 Mitarbeiterin mit Migrationshintergrund hat tagsüber eine große Familienfeier
- 1 Mitarbeiter springt jedes Wochenende ein und möchte dieses Wochenende frei haben
- 1 Mitarbeiterin ist aus der Kur zurück und arbeitet in der Wiedereingliederung nur 3 Stunden/Tag
- 1 Mitarbeiter hat an diesem Tag ein Tanzturnier
- 1 Mitarbeiterin hat eine zu pflegende Mutter und muss sie betreuen
- 1 Mitarbeiter hat das Wochenende mit seinem kleinen Sohn geplant
- 1 Mitarbeiterin ist neu in der Einrichtung und noch in der Orientierungsphase

Sie stehen vor einem Dilemma. Alle Mitarbeiter\*innen haben gute Argumente nicht arbeiten zu können.

1. Diskutieren Sie die Interessenskonflikte der Mitarbeiter\*innen: Welche haben für Sie Vorrang?
2. Finden Sie als Gruppe eine Lösung für einen Dienstplan.

#### Zeitvorgabe:

20 Minuten

#### Arbeitsauftrag 2:

Geben Sie jeweils der Person, die rechts neben Ihnen sitzt ein Feedback dazu, wie Sie sie bei der „Erstellung des Dienstplans“ erlebt haben. Die anderen Gruppenmitglieder hören zu. Das Feedback wird nacheinander (gegen den Uhrzeigersinn) reihum gegeben. Entscheiden Sie in der Gruppe wer beginnt.

#### Zeitvorgabe:

1 Minute/Person für jedes Feedback

#### Bewertungsbogen:

Siehe Anhang

## Übung 3

### Einzelübung „Der Postkorb“

#### Material:

Besprechungsraum (mind. 10 m<sup>2</sup>); 3 Stühle; 1 Tisch; Postkorbaufgaben in Kuvert; Klemmbretter; Stifte; Bewertungsbögen; Methodenbeschreibung

#### Vorbereitung & Ablauf:

Die Aufgaben des Postkorbs einzeln auf Karten drucken und alle in einen DIN A4-Umschlag stecken. Pro Teilnehmer\*in einen Raum mit einem Tisch und drei Stühlen vorbereiten. Den DIN A4-Umschlag und den Arbeitsauftrag auf den Tisch legen.

Die beiden Beobachter\*innen setzen sich auf ihre Stühle. Die Teilnehmer\*in wird in den Raum gebeten, nimmt auf dem Stuhl Platz und erhält von den Beobachter\*innen den Arbeitsauftrag. Diese achten auf die Zeit.

Zum Ende der Übung erhält die/der Teilnehmer\*in ein letztes „To Do“, was dem Postkorb noch kurzfristig zugeordnet werden muss.

Nach der Sortierung des Postkorbs bzw. wenn die dafür vorgesehene Zeit abgelaufen ist, findet ein Gespräch über die Übung statt. Im ersten Schritt stellt die/der Teilnehmer\*in die Prioritätenliste der „To Dos“ vor und begründet die Reihenfolge. Die Beobachter\*innen stellen hierzu kritische Rückfragen.

#### Arbeitsauftrag 1:

Sie erhalten als Führungskraft morgens zum Arbeitsbeginn ein Kuvert mit unterschiedlichen „To do's“ für diesen Tag.

Bringen Sie die anstehenden Aufgaben für sich in eine priorisierte Reihenfolge:

- Schriftliche Beschwerde eines Kunden liegt vor
- Dokumentation der täglichen Arbeit
- Eingeplanter MA fällt krankheitsbedingt aus
- Dienstplanung für 07/19 muss bis morgen vorliegen
- Kaffee/Tee für sich kochen
- Anrufbeantworter abhören evtl. Rückrufen
- E-Mail Eingang checken
- Tagesaufgaben im Team besprechen
- Ihr Chef bittet um Rückruf
- Drucker ist defekt
- Ihr Kollege bittet Sie darum, ihm um 15 Uhr behilflich zu sein
- Telefonanruf einer Mitarbeiterin: Sie fragt für heute nach einem persönlichen Gespräch an wegen Arbeitsüberlastung
- Sie haben um 15:15 Uhr einen wichtigen Arzttermin, auf den Sie seit 3 Monaten gewartet haben

#### „To Do“ zum Ende der Übung:

- Ein Mitarbeiter kommt um 14:45 Uhr zu Ihnen und ist sehr nervös. Er muss dringend eine Aufgabe mit Ihnen besprechen, die morgen erledigt werden soll.

#### Zeitvorgabe:

10 Minuten

**Arbeitsauftrag 2:**

Stellen Sie Ihre Prioritätenliste der „To do's“ vor und begründen Sie Ihre Entscheidung.

Sie werden von 2 Beobachter\*innen in einem Einzelinterview zum „Postkorb“ befragt.

1. Wie haben Sie sich selbst in der Übung wahrgenommen?
2. Aktives Agieren Beobachter\*innen  
Ihre Fremdwahrnehmung:  
Feedback geben wie Sie selbst den/die Teilnehmer\*in erlebt haben.
3. Möchten Sie zu dieser Wahrnehmung noch etwas ergänzen?
4. Wäre auch eine andere Reihenfolge sinnvoll gewesen?
5. Aktives Agieren Beobachter\*in  
Stellen Sie eine provokante Gegenthese auf:  
Ich hätte die Karte „XY“ anders eingeordnet.  
Ich hätte die Reihenfolge folgendermaßen gewählt...
6. Überzeugt Sie mein Vorschlag?

**Zeitvorgabe:**

insgesamt 15 Minuten

**Bewertungsbogen:**

Siehe Anhang



**Bewertungsbogen**  
Gruppendynamische Übung "Herr der Ringe"

**Teilnehmer\*in**  
Name, Vorname: \_\_\_\_\_

**Beobachter\*in**  
Name, Vorname: \_\_\_\_\_

**1. Selbstkompetenz**

<i>Beobachtbares Verhalten</i>	<i>gar nicht</i>	<i>in Ansätzen</i>	<i>ausgeprägt</i>	<i>herausragend</i>
bewahrt in stressigen Situationen die Ruhe				
behält bei Herausforderungen den Überblick				

Beispiele aus Ihrer Beobachtung:

**2. Führungskompetenz**

<i>Beobachtbares Verhalten</i>	<i>gar nicht</i>	<i>in Ansätzen</i>	<i>ausgeprägt</i>	<i>herausragend</i>
motiviert die anderen Teammitglieder				

Beispiele aus Ihrer Beobachtung:

<i>Beobachtbares Verhalten</i>	<i>gar nicht</i>	<i>in Ansätzen</i>	<i>ausgeprägt</i>	<i>herausragend</i>
ergreift die Initiative				
macht konstruktive Vorschläge				
achtet darauf, dass das Gespräch zielorientiert verläuft				

Beispiele aus Ihrer Beobachtung:

**3. Sozialkompetenz**

<i>Beobachtbares Verhalten</i>	<i>gar nicht</i>	<i>in Ansätzen</i>	<i>ausgeprägt</i>	<i>herausragend</i>
zeigt Bereitschaft zu Kompromissen				

Beispiele aus Ihrer Beobachtung:

<i>Beobachtbares Verhalten</i>	<i>gar nicht</i>	<i>in Ansätzen</i>	<i>ausgeprägt</i>	<i>herausragend</i>
hört zu				
hält Blickkontakt				
lässt das Gegenüber ausreden				

Beispiele aus Ihrer Beobachtung:

**4. Methodenkompetenz**

<i>Beobachtbares Verhalten</i>	<i>gar nicht</i>	<i>in Ansätzen</i>	<i>ausgeprägt</i>	<i>herausragend</i>
fragt nach der Meinung der anderen				

Beispiele aus Ihrer Beobachtung:

**Bewertungsbogen**  
Gruppendiskussion "Dienstplanung Sommerfest"

**Teilnehmer\*in**  
Name, Vorname: \_\_\_\_\_

**Beobachter\*in**  
Name, Vorname: \_\_\_\_\_

**1. Selbstkompetenz**

<i>Beobachtbares Verhalten</i>	<i>gar nicht</i>	<i>in Ansätzen</i>	<i>ausgeprägt</i>	<i>herausragend</i>
bezieht einen eigenen Standpunkt				

Beispiele aus Ihrer Beobachtung:

<i>Beobachtbares Verhalten</i>	<i>gar nicht</i>	<i>in Ansätzen</i>	<i>ausgeprägt</i>	<i>herausragend</i>
benennt eigene Denkmuster kritisch und erkennt Vorurteile				

Beispiele aus Ihrer Beobachtung:

**2. Führungskompetenz**

<i>Beobachtbares Verhalten</i>	<i>gar nicht</i>	<i>in Ansätzen</i>	<i>ausgeprägt</i>	<i>herausragend</i>
bezieht Vielfalt wertschätzend ein (Geschlecht, Alter, Nationalität, Lebensphasen, Arbeitsweisen etc.)				

Beispiele aus Ihrer Beobachtung:

<i>Beobachtbares Verhalten</i>	<i>gar nicht</i>	<i>in Ansätzen</i>	<i>ausgeprägt</i>	<i>herausragend</i>
widerspricht anderen Argumenten				

Beispiele aus Ihrer Beobachtung:

<i>Beobachtbares Verhalten</i>	<i>gar nicht</i>	<i>in Ansätzen</i>	<i>ausgeprägt</i>	<i>herausragend</i>
kann sich in die jeweilige Situation der Mitarbeiter*innen einfühlen				

Beispiele aus Ihrer Beobachtung:

<i>Beobachtbares Verhalten</i>	<i>gar nicht</i>	<i>in Ansätzen</i>	<i>ausgeprägt</i>	<i>herausragend</i>
ergreift die Initiative				
hat kreative Lösungsideen				
achtet darauf, dass das Gespräch zielorientiert verläuft				

Beispiele aus Ihrer Beobachtung:

**3. Sozialkompetenz**

<i>Beobachtbares Verhalten</i>	<i>gar nicht</i>	<i>in Ansätzen</i>	<i>ausgeprägt</i>	<i>herausragend</i>
zeigt Bereitschaft zu Kompromissen				

Beispiele aus Ihrer Beobachtung:

<i>Beobachtbares Verhalten</i>	<i>gar nicht</i>	<i>in Ansätzen</i>	<i>ausgeprägt</i>	<i>herausragend</i>
hört zu				
hält Blickkontakt				
lässt das Gegenüber ausreden				

Beispiele aus Ihrer Beobachtung:

**4. Methodenkompetenz**

<i>Beobachtbares Verhalten</i>	<i>gar nicht</i>	<i>in Ansätzen</i>	<i>ausgeprägt</i>	<i>herausragend</i>
sorgt sich um die Ergebnissicherung				

Beispiele aus Ihrer Beobachtung:

**2. Führungskompetenz** nur in der Feedbackrunde!

<i>Beobachtbares Verhalten</i>	<i>gar nicht</i>	<i>in Ansätzen</i>	<i>ausgeprägt</i>	<i>herausragend</i>
nimmt Verhaltensweisen beim Gegenüber wahr und kann diese benennen				
benennt die positiven und negativen Wirkungen des Verhaltens auf sich				
gibt dem Gegenüber ein wertschätzendes Feedback				

Beispiele aus Ihrer Beobachtung:



**Bewertungsbogen**  
Selbstorganisation "Postkorb"

**Teilnehmer\*in**  
Name, Vorname: \_\_\_\_\_

**Beobachter\*in**  
Name, Vorname: \_\_\_\_\_

1. Selbstkompetenz				
<i>Beobachtbares Verhalten</i>	<i>gar nicht</i>	<i>in Ansätzen</i>	<i>ausgeprägt</i>	<i>herausragend</i>
hinterfragt das eigene Verhalten kritisch				
nimmt Feedback von außen an				
zieht eigene Schlussfolgerungen daraus				

Beispiele aus Ihrer Beobachtung:

<i>Beobachtbares Verhalten</i>	<i>gar nicht</i>	<i>in Ansätzen</i>	<i>ausgeprägt</i>	<i>herausragend</i>
kann sich angemessen distanzieren und 'Nein' sagen				

Beispiele aus Ihrer Beobachtung:

<i>Beobachtbares Verhalten</i>	<i>gar nicht</i>	<i>in Ansätzen</i>	<i>ausgeprägt</i>	<i>herausragend</i>
bewahrt in stressigen Situationen die Ruhe				
behält bei Herausforderungen den Überblick				

Beispiele aus Ihrer Beobachtung:

2. Führungskompetenz				
<i>Beobachtbares Verhalten</i>	<i>gar nicht</i>	<i>in Ansätzen</i>	<i>ausgeprägt</i>	<i>herausragend</i>
kann Entscheidungen treffen, erklären und dazu stehen				

Beispiele aus Ihrer Beobachtung:

<i>Beobachtbares Verhalten</i>	<i>gar nicht</i>	<i>in Ansätzen</i>	<i>ausgeprägt</i>	<i>herausragend</i>
interessiert sich für das Wohlergehen der Mitarbeiter*innen				

Beispiele aus Ihrer Beobachtung:

3. Methodenkompetenz				
<i>Beobachtbares Verhalten</i>	<i>gar nicht</i>	<i>in Ansätzen</i>	<i>ausgeprägt</i>	<i>herausragend</i>
ist in der Lage, die Arbeit zu strukturieren				

Beispiele aus Ihrer Beobachtung: