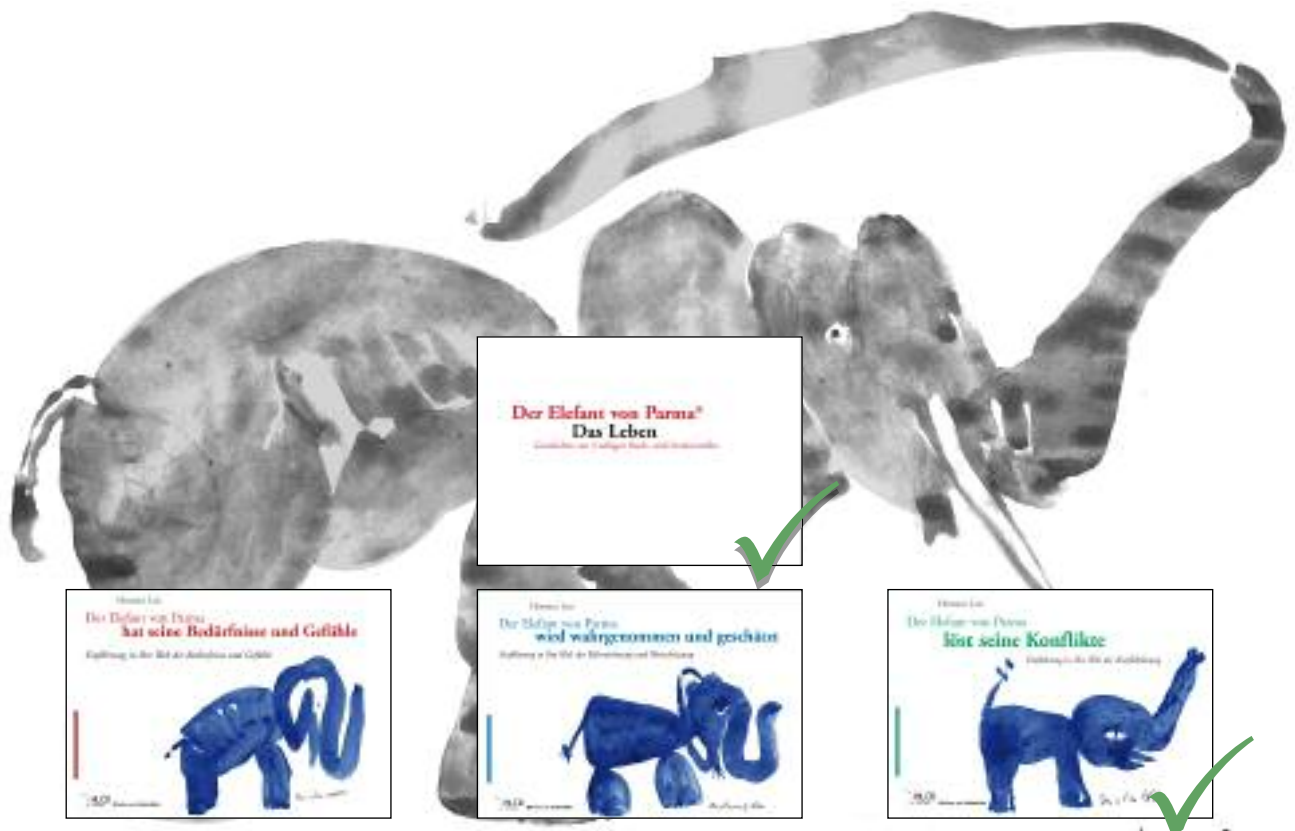


Trainerleitfaden – Jugendliche
3. Trainingstag

**Der Elefant von Parma[®]
löst seine Konflikte**

Mit Elefantenzeichnungen von
Herbert Achternbusch



www.der-elefant-von-parma.de

Kostenloser Download der Unterlagen

Inhalt

Seite 3:	Vorwort
Seite 4:	Leitfaden-Symbolik
Seite 5:	Grafischer Überblick
Seite 6:	Thematischer Überblick
Seite 7:	Vorbereitung
Seite 8–15	Ablauf
Seite 16:	Vorlage

Impressum

Hermine Leis Corporate Design und Verlag (HLCD Verlag)
Dietersheimer Str. 22
D-85716 Unterschleißheim
e-Mail: info@hl-cd.de
Ust-IdNr.: DE213486249
www.der-elefant-von-parma.de
Elefantenzzeichnungen von Herbert Achternbusch

Kopieren ausdrücklich erwünscht. Im Gegenzug ist die Freude groß über eine freiwillige Geldzuwendung in angemessener Höhe. Soll die Geldzuwendung an Herbert Achternbusch direkt gehen, bitte einen Vermerk auf der Überweisung.

Hermine Leis · Kontonummer 170357396 · BLZ 70051003 · Sparkasse Freising
IBAN DE47700510030170357396 · BIC BYLADEM1FSI

Vorwort

Das *Elefant von Parma*[®]-Jugendlichen/Erwachsenen-Trainingskonzept bietet ein breites Spektrum an Einsatz-Möglichkeiten. Es eignet sich für:

- Beziehungs- und Vertrauensaufbau in Kindertagesstätten, Schulen und Jugendeinrichtungen
- im Kollegium und Team
- in der Elternarbeit
- als Konfliktschlichterausbildung für Jugendliche
- zur allgemeinen Vermittlung grundlegender Kommunikation- und Konfliktkompetenzen bei Jugendlichen sowie Erwachsenen
- Familienarbeit
- Präventionsarbeit: Eine frühzeitige Prävention kann den Entwicklungsprozess gerade von Jugendlichen beeinflussen und so Gewalt- und Suchtproblemen vorbeugen
- Selbsterfahrung mit der Wertorientierung: Kongruenz (Echtheit), Akzeptanz, Empathie, Stärken
- Wahrnehmungstrainings

Das dreitägige Training kombiniert Methoden des kognitiven und emotionalen Lernens. Selbstreflexive und handlungserweiternde Lernarrangements stehen im Mittelpunkt.

Dazu kommt Hintergrundwissen aus den Bereichen:

Bedürfnisse / Gefühle / Bitten

Wahrnehmung / Wertschätzung

Konflikte mit anderen / Konflikte mit sich selbst

Dieser Leitfaden vermittelt die Inhalte aus den Themenbereichen Konflikte mit anderen / Konflikte mit sich selbst. Die Trainings finden in einer dialogisch-interaktiven Form statt, d. h. die Interaktion innerhalb der Gruppe wird unterstützt. Zielsetzung ist die Förderung der Selbstwahrnehmung sowie die Förderung und Erweiterung von Handlungskompetenzen/-spielräumen. Im Vordergrund stehen zum einen individuelle Einstellungen und Erfahrungen, zum anderen die Auseinandersetzung mit anderen Denkangeboten. Die Methoden unterstützen das affektive und emotionale Lernen durch bewegungs- und handlungsorientierte Übungen und Spiele im Wechsel zwischen Kleingruppenarbeit, Gruppenarbeit und Plenum. Das Training kann sowohl in der Kleingruppe als auch in einer Großgruppe eingesetzt werden. Das Prinzip der Freiwilligkeit und Eigenverantwortlichkeit spielt dabei eine übergeordnete Rolle.

Bestandteile dieses Trainings sind das Heft „Das Leben“ und das Heft „Der Elefant von Parma löst seine Konflikte“ sowie die Handpuppe mit Tasche.

Viel Spaß mit dem *Elefant von Parma*[®] !

Leben bedeutet Veränderungen gut zu meistern.

Hermine Leis



Weiter gibt es Trainerleitfäden zu:

Der Elefant von Parma[®] hat seine Bedürfnisse und Gefühle

Der Elefant von Parma[®] löst seine Konflikte

Leitfaden – Symbolik



Hier ist dieses Heft im Einsatz.



Hier ist dieses Heft im Einsatz.



Vorbereitungen
Wichtiges für die Seminarvorbereitung



Plenum
Innerhalb des Plenums (der Gesamtgruppe) werden Übungen ausgeführt und besprochen.
Es erfolgt ggf. ein allgemeiner Austausch und eine Abstimmung.



Untergruppen
Innerhalb der Untergruppen werden Übungen ausgeführt und besprochen.
Es erfolgt ein allgemeiner Austausch mit evtl. Abstimmung.
Die Anzahl der Untergruppen orientiert sich an der Teilnehmerzahl.



2er-Gruppen / Murrelgruppen
Es werden 2er-Gruppen gebildet. Innerhalb der 2er-Gruppen werden Übungen ausgeführt, die ggf. zur Reflexion und zum Austausch dienen.



Einzelarbeit
Stillarbeit – Fokus auf das Persönliche. Notizen.



Hinweise zur Durchführung
Ergänzungen



Storytelling
Die Handpuppe oder die Geschichte wird lebendig



Hier ist die Pinnwand im Einsatz.

Grafischer Überblick



Rechts ein Beispiel für das Ablaufplakat an der Pinnwand, das Du für „49. Trainingsablauf“ vorbereitest. Es dient zur Strukturierung und Übersicht. Der kleine blaue Elefant aus Karton (siehe Vorlage S.16) wandert während des Trainings die Quadrate entlang. Er zeigt damit immer den momentanen Stand an.

Hintergrund: Struktur und zu wissen, wo Du stehst, gibt das Gefühl von Sicherheit. In Sicherheit kannst du gut lernen und ungestört den Blick nach Innen richten. Weiter kann so die Neugierde entstehen, das erworbene Wissen in etwas ungesicherten Bereichen (ggf. in bestimmten Alltagssituationen) nach und nach zu erproben.



Da der Gruppenprozeß auch eine Rolle spielt, kann es durch aus sein, dass Nebenwege entstehen können. Nach der Themenzentrierten Interaktion nach Ruth Cohn haben Störungen vorrang und um ein weiteres Lernen möglich zu machen.

Thematischer Überblick

Punkte 47 – 50:

Begrüßung, Befindlichkeit, Überblick Trainingsablauf, Überleitung zum 1. Thema

Punkt 51 – 53:

Besprechung, Grenzenmodell, Vormittagspause

Punkt 54:

Besprechung mit Heft

Punkte 55 – 56:

Gruppenübung Konflikttypen, Schlussfolgerung

Punkt 57 – 58:

Besprechung mit Heft, JOHARI-Fenster

Punkt 59 – 61:

Fallbeispiel Konfliktlösung, Stillarbeit, Mittagspause

Punkte 62:

Überblick Gewaltfreie Kommunikation nach M. Rosenberg

Punkt 63:

Überleitung zum Thema Konflikte mit sich selbst

Punkte 64:

Besprechung mit Heft

Punkte 65 – 67:

Übung, Stillarbeit, Nachmittagspause

Punkte 68:

Besprechung mit Heft, Entspannung

Punkt 69 – 70:

Überleitung Abschluß, Verabschiedung



Trainingsvorbereitung

- Kopie für die Teilnehmer bzw. auf Download hinweisen;
unter www.der-elefant-von-parma.de



- Übungen vorbereitet
- Handout/Folie vorbereitet

- Hefte eingepackt
- Heft „Das Leben“ eingepackt s. aus Download
- Tasche mit Handpuppe eingepackt
- 6 Blatt Flipchart-Papier
- Pinnwand
- 3 Blatt Pinnwand-Papier
- Tesa
- Pinn-Nadeln
- freie Wände im Seminarraum
- Abfragekarten
- Marker

- Willkommensplakat vorbereiten
- Ablaufplakat vorbereiten für Pinnwand-Rückseite (siehe Seite 5)
- Elefant nach Vorlage aus blauen Karton vorbereitet

- Schreibmaterial
- Für Feedbackrunde Bastel- und Mal-Utensilien
- Scheren
- Hüpfseil, Bälle, Tücher, Gymnastikmaterial, Bewegungsanreize für zwischendurch

- Getränke
- Snacks
- Decken oder Bodenmatten
- ...
- ...
- ...

Ablauf

0. Angenehmes rechtzeitiges Ankommen der Teilnehmer/-innen ermöglichen

Trainingsbeginn 8.30 Uhr

47. Begrüßung: ca. 10 min

Begrüßungsplakat;



„Herzlich Willkommen zum Elefant von Parma-Seminar,
mit dem Thema Konfliktlösen!“



48. Befindlichkeitsrunde und Namensnetz ca. 45 min

„Als erstes wollen wir eine Befindlichkeitsrunde durchführen: Wie geht es Dir heute?
usw. Anschließend wollen wir ein Netz mit unseren Namen spinnen.“



Namensnetz:



Der mit dem längsten Namen fängt an und schreibt ihn an die Pinnwand, diesmal mit Vor- und Zuname. Jeder setzt nun dort seinen Namen an, wo sich Buchstaben überschneiden. Das Netz aus Namen veranschaulicht, dass wir alle in Verbindung stehen und auch eine Einheit bilden.

49. Trainingsablauf: ca. 10 min

„Jetzt schauen wir uns den Tag im Einzelnen auf der Pinnwand an. Im Moment befinden wir uns bereits auf dem 3. Quadrat! Der kleine blaue Elefant zeigt den Fortschritt an.“



Gib Informationen zur Pausengestaltung und Zeiteinteilung.



50. Überleitung zum Thema Konflikte – Storytelling oder Vorlesen: ca. 15 min

„Der Elefant von Parma – wo ist er denn? Ah da ist er ja!“

Die Handpuppe flüstert ins Ohr und spricht nicht selbst.



Im 1. Kapitel deiner Geschichte bist du von Zuhause abgehauen, im 2. hast Du verschiedene Menschen kennengelernt u. a. deine Liebe. Wie ist es denn weitergegangen? Und vorallem was ist in Parma geschehen? Mit deinen Eltern? Das sollen wir jetzt lesen! Gut. Wir fangen an und dann geben wir das Heft in der Runde weiter, damit jeder ein Stückchen vorliest...

Aus dem Heft „Der Elefant von Parma – Das Leben / Kapitel 3

Das Storytelling betreffend:

Um anschaulich zwischen Innen- und Aussenwelt des Elefanten unterscheiden zu können, verwende einen Hut. Auf seiner Reise hat der Elefant z. B. verschiedene Kopfbedeckungen kennengelernt. Setze dir einen Topf, Teller oder Sonstiges auf den Kopf.





51. Besprechung der Geschichte: ca. 20 min

In 2-er Gruppen sollen sich nun die Teilnehmer zu folgenden Fragen Gedanken machen:
Die Mutter nimmt eine schlichtende Haltung ein. Hat das jemand in deiner Familie getan?
Wie empfindest Du das Konfliktverhalten deiner Eltern?
Wie das Verhalten des Vaters? Findest du das ungewöhnlich, dass er einen Brief schreibt?



Anschließend schildert jeder in einer Gesprächsrunde seine Eindrücke. Lasse vorher die Handpuppe kreisen, damit jeder erst einmal merken kann, wie weich sie ist!
Beim zweiten Mal Kreisen wird gesprochen.

52. Grenzenmodell: ca. 20 min



Das Grenzenmodell zeigt, wie unsere Grenzen ineinander übergehen und dass es sich um eine stetige Interaktion zwischenmenschlicher Beziehungen handelt. Ein stetiges Bemühen um Ausgleich, die eigenen Grenzen zu bewahren und die der anderen zu akzeptieren, um schließlich in einem größeren Ganzen zu harmonisieren.

Stichwort: Jeder will wachsen bzw. wir werden nicht in Ruhe gelassen.
Siehe Folie auf der nächsten Seite 10.

53. Vormittagspause um ca. 10.30: ca. 20 min

In Küche, Toilette oder Flur entstehen nun Nebengespräche, die wichtig sind.
Deshalb sind auch Pausen wichtig. Behalte deshalb als Trainerin/Trainer die Ruhe, wenn Teilnehmer aus der Pause nicht rechtzeitig zurück sind. Mache es ansonsten in der nächsten Übung zum Thema, wenn es nicht dann schon in den Raum kommen sollte.

Bewegung im Raum und ggf. draußen anbieten mit Hüpfseilen, Tüchern usw.

54. Mit Heft arbeiten: 10 min



Seite 13 besprechen.

55. Übung Konflikttypen: 45 min



Quelle: Prof. Dr. Benedikta Gräfin von Deym-Soden; www.desosta.de

Aufgabe:



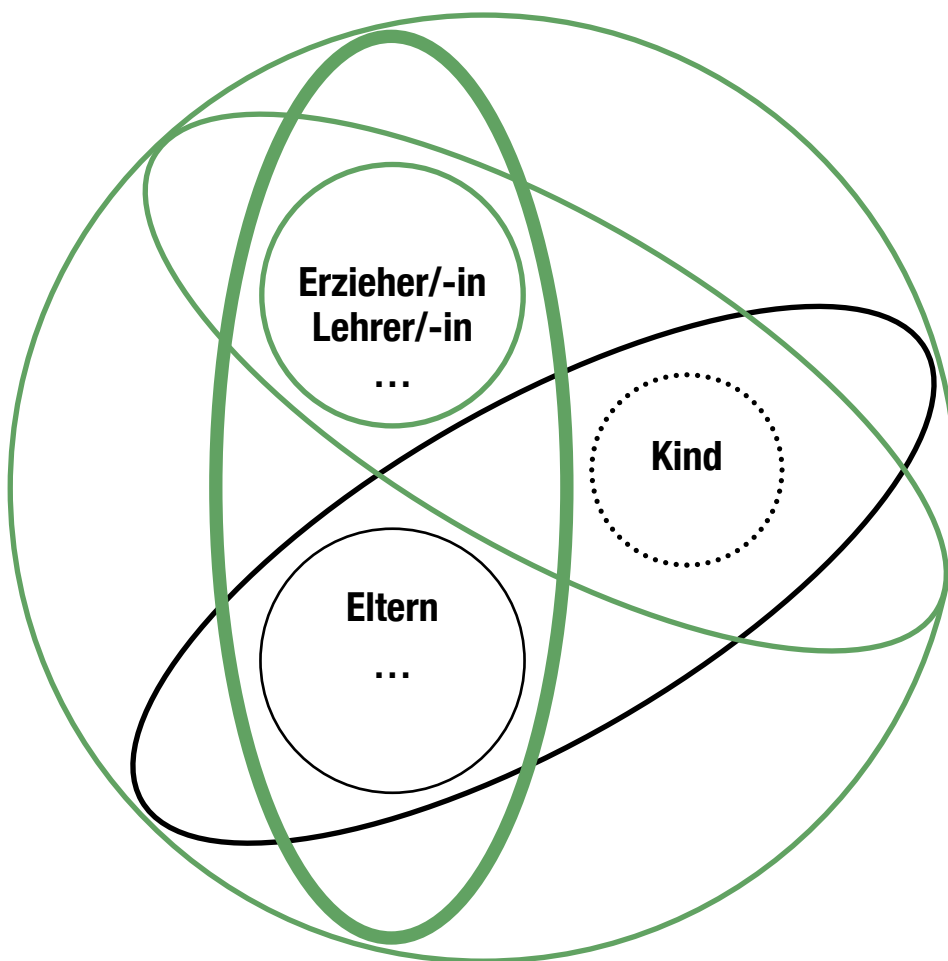
Zu aktivierender Musik bewegen sich die Teilnehmer im Raum und versuchen den jeweiligen Konflikttyp durch eine typische Körperhaltung, durch Gesten und Bewegungen zu interpretieren. Zum Schluß wählt sich jeder einen Konflikttyp aus bzw. bekommt einen zugewiesen, den er nachahmt. Er versucht mit anderen Typen in Kontakt zu kommen.



Nach dieser Übung ist die Bereitschaft groß, über eigene Schwächen in der einen wie in der anderen Rolle nachzudenken. Ebenso über Schwierigkeiten bei der Kontaktaufnahme, Eindrücke und Gefühle.

In welchen Konflikttyp findet man sich selbst wieder bzw. kommt einem am nächsten.
Was hat man an sich und den anderen in jeder Rolle beobachtet?
Wie hat man den Rollenwechsel in jeder Runde erlebt?
Welche Alltagserfahrungen gibt es dazu? Was kann man daraus lernen?

Der Austausch sollte erst in der 2-er oder 3-er Gruppe und abschließend im Plenum stattfinden.



Wozu brauchen wir Grenzen?

Schutz vor Überforderung, Schutz unserer Individualität,
... um Grenzen auflösen zu können (philosophisch)

Was brauchen wir damit Grenzen gesetzt und eingehalten werden können?

1. Klarheit über Bedürfnisse und Gefühle und deren Ausdruck
2. Wissen über Wahrnehmung /
Wissen über Wichtigkeit bzw. Ausdruck von Wertschätzung
3. Konfliktkompetenz

Wann findet eine gelungene Kooperation statt?

Wenn Punkt 1–3 gegeben sind und die Beziehungen sich einspielen können.

Methode: Der Elefant von Parma[®]

Diese Darstellung bezieht sich auf die Beziehung von Erzieher/-in oder Lehrer/-in und Eltern.

56. Auf was kommt es an: 5 min

Das Resultat des Elefanten von Parma:

Der eigenen Verhaltensweise im Konflikt bewußt zu sein, um Handlungsalternativen entwickeln zu können.

57. Mit Heft arbeiten: 15 min



Seite 7 bis 12 besprechen.

58. Persönliche Voraussetzung zur Konfliktlösung schaffen: 20 min



Seite 14 bis 17 besprechen.



Das „Johari-Fenster“ (nach den amerikanischen Sozialpsychologen Joseph Luft und Harry Ingham, University of California) verdeutlicht, dass Selbstwahrnehmung und Fremdwahrnehmung sich nicht entsprechen, sondern dass es Bereiche des Verhaltens gibt, in denen anderen unbeabsichtigt Mitteilungen über die eigene Person gemacht werden, während große Bereiche der eigenen Wahrnehmung verborgen bleiben.

Es ist ein Fenster bewusster und unbewusster Persönlichkeits- und Verhaltensmerkmale zwischen einem Selbst und Anderen bzw. einer Gruppe. Entwickelt wurde es 1955.

Mit Hilfe des Johari-Fensters wird vor allem der so genannte blinde Fleck im Selbstbild eines Menschen illustriert. Es spielt in der gruppendynamischen Arbeit seit der 1960/70er Jahre eine bedeutsame Rolle zur Demonstration der Unterschiede zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung und gehört zum Standardrepertoire gruppendynamischer Modelle und Verfahren. Joseph Luft beschreibt als ein Ziel von Lernen in der Gruppendynamik, den gemeinsamen Handlungsspielraum transparenter und weiter zu gestalten.

Im Johari-Fenster wird dabei das linke obere Feld immer grösser, die anderen drei werden zunehmend kleiner.

Sich preisgeben - Durch Mitteilen und Teilen von persönlichen Geheimnissen mit Dritten verringert sich der Aufwand der für die Geheimhaltung betrieben werden musste, und vergrößert sich die Freiheit und der Handlungsspielraum in der Öffentlichkeit.

Andere aufklären - Durch Mitteilen von Beobachtungen über Blinde Flecken direkt an den Betroffenen, gewinnt dieser Erkenntnisse über sich selbst und kann so seinen öffentlichen Handlungsspielraum bewusster wahrnehmen und ausfüllen.

Beide Wege ergänzen einander und helfen auch Unbewusstes bewusst und dadurch handhabbar zu machen.



59. Konfliktlösung – Fallbeispiel: 15 min



Seite 18 bis 28 besprechen.

60. Stillarbeit: 10 min



Seite 29. Gibt es bei dir einen Konflikt, den du gerne klären möchtest? Mit wem? Besteht dabei die Möglichkeit eine positive Konfliktlösungserfahrung zu gewinnen?

Übergang zur Mittagspause.

61. Mittagspause um ca. 12.50: 60 min

Bewegung anbieten mit Hüpfseilen, Tüchern usw.

Der blaue Elefant auf der Pinnwand befindet sich nun auf Quadrat 61.

62. Gewaltfreie Kommunikation nach M. Rosenberg: 20 min



Das Modell der Gewaltfreien Kommunikation (GFK) nach Marshall Rosenberg zur Konfliktlösung.

Hier nur ein Teil davon:

1. Beobachtung

Wir nennen unsere Beobachtung. Die konkreten Handlungen, die wir sehen, hören.

„Wenn ich (sehe, höre) ...“

2. Gefühl

Wir nennen das Gefühl. Wie wir uns fühlen in der Verbindung mit dieser Handlung bzw. Beobachtung.

3. Bedürfnisse

„Weil es mir ein Bedürfnis ist, dass ... , weil ich ... brauche, gerne hätte, möchte, mir wünsche, mir wichtig ist.“

4. Bitten

Die konkreten Handlungen, von denen ich gerne hätte, dass sie ausgeführt werden:

„Und würdest du bitte ...“



Dieses Modell wird im Detail komplex und kann hier im Training nur angesprochen werden. Also Trainer/-in war dieses Modell möglicherweise Teil deiner Ausbildung.

Verweise auf die Literatur:

Marshall Rosenberg

Gewaltfreie Kommunikation – Aufrichtig und einfühlsam miteinander sprechen

Neue Wege in der Mediation und im Umgang mit Konflikten

Junfermann Verlag

63. Überleitung – Konflikte mit sich selbst: 10 min

„Innere Konflikte sind solche, die wir mit uns selbst ausfechten. Nicht selten kommt es darüber hinaus zu einem scheinbar äußeren Konflikt.“

Was ist eigentlich los, könnte man da denken!

64. Mit Heft arbeiten: 15 min



Seite 31 bis 35 besprechen.

65. Übung Innere Konflikte: 55 min



Aufgabe:

Ein Teilnehmer, der Rat bei einer Entscheidung braucht, lässt seine inneren Stimmen zu Wort kommen.

Diese Übung verfolgt das Ziel bei inneren Konflikten die einzelnen Persönlichkeitsteile bzw. „inneren Stimmen“ deutlich zu machen. Wenn alle inneren Stimmen erkannt sind, wird jede von einem anderen Teilnehmer stellvertretend übernommen. So werden die Stimmen konkret durch Personen vertreten, die sich im Raum aufstellen und die Stimme (Persönlichkeitsteil) hörbar machen.

Der Anliegeninhaber wird zum Leiter und Moderator einer Konferenz seiner inneren Stimmen. Sie als Trainer/-in achten wie ein Regisseur darauf, dass alle Beteiligten ihre Rolle möglichst echt spielen. Der zu Beratende wird zum Beispiel zum „Minister“ dieser Konferenz und von ihnen auch so angedredet. Sie helfen dem zu Beratenden dabei, jedem Mitglied des inneren Teams einen treffenden Namen zu geben.

Beispielsweise können das sein:

„Schwarzseher“, „Hans-Guck-in-die-Luft“, „Kämpfer“, „Optimist“.

Der Ratsuchende gibt den Vertretern der Stimmen Hinweise für ihre Körperhaltung, Mimik, Stimme. Und er weist ihnen eine Position im Raum zu, bestimmt je nach Einfluss ihre Nähe oder Distanz zu sich. Die Akteure können sich auch setzen.

Dann eröffnet der „Minister“, also der Ratsuchende, die Konferenz, stellt Fragen an die Stimmen, moderiert (denn zwischen den Stimmen kann es Streit geben) und versucht, mit ihnen zu einer Entscheidung zu kommen.

Fragen an die einzelnen Stimmen:

Was ist dir da so wichtig? Wozu brauchst du das? Wie fühlst du dich dabei? Was wäre dein Wunsch? Hast du einen Lösungsvorschlag?

Diese Antworten der einzelnen Stimmen werden festgehalten.

Am Schluss trifft der Minister die Entscheidung! Es kommt in der Regel zu keiner Lösung, aber zu einer Klärungshilfe für den Ratsuchenden.

Alle sollten sich bewusst sein, dass es nicht um Therapie geht, sondern um eine Klärungshilfe. Weder Sie als Trainer noch die anderen Teilnehmer dürfen Ratschläge geben, auch wenn der Ratsuchende dies möchte. Es wäre ebenso falsch, wenn Sie sich als Trainer zu sehr einmischten. Überlassen Sie das Geschehen – nach der Vorbereitungsphase – weitgehend dem Dialog zwischen dem Ratsuchenden und seinem Team.



Nach der Konferenz fragen Sie lediglich, was der Ratsuchende mitgenommen hat, was ihm geholfen hat, wo noch Zweifel sind. Eine weitere Beratung verbietet sich im Kontext eines Trainings.

Achten Sie auch darauf, dass die Teilnehmer nicht in eine Beratung einsteigen!

Visualisiere die Übung nach der Vorlage auf S. 43 auf dem Flipchart.



66. Stillarbeit: 15 min

Seite 39; Eigenes Ausfüllen von Seite 43.

67. Nachmittagspause um ca. 15. 45: 20 min

Bewegung im Raum anbieten mit Hüpfseilen, Tüchern usw.



68. Mit Heft arbeiten und anschließender Entspannung: ca. 30 min

Seite 36 – 38 besprechen.

Entspannung:

10 min-Kurzschlaf auf Bodenmatten oder auf Decken.

Wenn man nicht einschlafen kann, Hände auf und zu machen.

Der Kurzschlaf wirkt dem biorhythmischen Mittagstief entgegen und fördert neben der Leistungs- und Konzentrationsfähigkeit beispielsweise auch die Kreativität. Das ergeben zahlreiche Studien renommierter Institutionen wie der NASA oder des Fraunhofer-Instituts. Sie können diese 10 min Kurzschlafrunde im folgendem Text einleiten:

*„Auch Elefanten machen ein Nickerchen. Dazu legen sie erst mal den Kopf schief (nach rechts) und lehnen ein Bein an das andere. Das Ganze auch nach links. Dann sinkt er doch langsam auf die Decke und ist ganz schwer. Er schnauft ein paar mal tief und schläft schließlich mit einem Seufzer ein.
Nach 10 min wacht er sanft auf, nachdem mit einem Grashalm gekitzelt wird.
Er streckt sich und kommt langsam wieder zu sich.“*



69. Überleitung Abschluß – Was nehme ich mit?: ca. 20 min

Jetzt kommen wieder die Namensschlangen vom 1. und 2. Trainingstag zum Einsatz. Die Teilnehmer verbinden die Buchstaben ihres Namens mit Vorsätzen, die sie nach dem Training in der Praxis in die Tat umsetzen wollen, es müssen dabei nicht alle Buchstaben des Namens verwendet werden. Dazu die Rückseite des Kartenstreifens verwenden. Jeder bring seine Vorsätze vor und legt die Schlange in die Mitte (ins Nest).

H wie hören (ich will besser hinhören)

E wie erst fragen, dann handeln

R wie reden (miteinander reden)

M wie Mut (mutig vertreten)

I wie Ideen (umsetzen)

N wie Nein-Sagen (auch mal Nein-Sagen)

E wie Ernte (stolz sein, auf das bisher erreichte)

L wie laut (mal laut sein)

E wie eins nach dem anderen

I wie Igel (auch mal einigeln, im Sinne von Meditation)

S wie sehen (genau hinsehen)



70. Abschluß und Feedbackbogen zur Auswertung: ca. 20 min

„Das Heft, mit dem Du gearbeitet hast, ist nun Dein persönliches Exemplar. Bevor ihr geht, bitte noch die Feedbackbogen ausfüllen. Und wer möchte, kann sich von der Handpuppe noch eine kleine Rückenmassage abholen!“

Sind noch Bedürfnisse vom 1. Trainingstag offen, folgt die Nachbearbeitung des Trainers bzw. der Verweis auf die kommenden Supervisionsstunden.

Kopiervorlage des Feedbackbogens auf der nächsten Seite.



Ende ca. 17.50 Uhr

Kopiervorlage Handout_70_Feedbackbogen

Datum:

1. Hat die Organisation des Trainings deinen Vorstellungen und Wünschen entsprochen?

voll und ganz überhaupt nicht

2. Das Training verfolgte die in der Beschreibung formulierten Ziele.

stimmt voll und ganz stimmt (gar) nicht

3. Meine thematischen Anliegen wurden durch das Training bearbeitet.

stimmt voll und ganz stimmt (gar) nicht

4. Die Art der Strukturierung des Trainings unterstützte mein Lernen.

stimmt voll und ganz stimmt (gar) nicht

5. Die Stoffmenge des Trainings war angemessen.

stimmt voll und ganz stimmt (gar) nicht

6. Die ausgeteilten Kursunterlagen entsprechen meinen Bedürfnissen.

stimmt voll und ganz stimmt (gar) nicht

7. Die Übungen/Gruppenarbeiten sind gut vorbereitet, angeleitet und ausgewertet worden.

stimmt voll und ganz stimmt (gar) nicht

8. Die Atmosphäre des Trainings ermutigte mich dazu, mich zu beteiligen.

stimmt voll und ganz stimmt (gar) nicht

9. Wie groß waren deine Vorkenntnisse zu den Inhalten dieses Trainings?

sehr groß (sehr) gering

10. Wie groß ist dein Zuwachs an Wissen?

sehr groß (sehr) gering

11. Wie zufrieden bist du mit den Trainern... wie die Trainingsinhalte verdeutlicht wurden?

sehr zufrieden sehr unzufrieden

12. ... wie abwechslungsreich das Training gestaltet wurde?

sehr zufrieden sehr unzufrieden

13. Hast du durch das Training nützliche Anregungen erhalten, die dich bei deiner täglichen Arbeit unterstützen?

trifft zu trifft nicht zu

14. Wie zufrieden bist du mit den Möglichkeiten, während des Trainings Kontakt zu anderen Teilnehmenden zu knüpfen?

sehr zufrieden sehr unzufrieden

15. Wie zufrieden bist du mit dem Beziehungs- und Vertrauensaufbau innerhalb der Gruppe?

sehr zufrieden sehr unzufrieden

16. Alles in allem – hat sich die Teilnahme am Training für dich gelohnt?

voll und ganz überhaupt nicht

Sonstiges:

Vorlage

