

MODELL ZUR BEWERTUNG VON GRUPPENTREFFEN

1) **Konzentration.** Wie haben wir es geschafft, uns auf das zu konzentrieren, was wir tun wollten? Wie viel Zeit wurde für unerhebliche Dinge verschwendet? Was haben wir getan, wenn jemand in der Gruppe abschweifte?

2) **Rücksicht.** Wie gelang es, alle sprechen zu lassen? Gab es zu wenig Rücksicht (jemandes Dominanz)? Oder für viel Rücksicht („höfisches Verhalten“)? Beachtet, dass in einer einzelnen Gruppe möglicherweise zu viel und zu wenig Rücksicht genommen wird, und dass ein Zuviel von beidem die Qualität der Arbeit vermindert.

3) **Einhaltung.** Wie war es mit unserer Anwendung gegebener Regeln und Prinzipien? Haben wir eine Regel vergessen oder vernachlässigt? Gab es Anzeichen für eine Subkultur gegen vorgegebene Regeln?

4) **Organisation.** Wie lief es ab, Codenamen zu verteilen und den Vorsitzenden und den Sekretär zu ernennen? Wie wurde die zur Verfügung stehende Zeit genutzt; war es möglich, rechtzeitig fertig zu werden? Gab es Tendenzen, sich vor Aufgaben zu drücken?

5) **Führung.** Wie ging der Vorsitzende mit seiner Aufgabe um? Zu aktiv–dominant oder zu passiv–nachgiebig?

6) **Dokumentation.** Wie hat der Sekretär seine Aufgabe erfüllt? Ist alles Wesentliche, das gesagt wurde, im Protokollen enthalten? Wurde das Protokoll der gesamten Gruppe vorgelesen und genehmigt?

7) **Zweckmäßigkeit.** War das Gruppentreffen insgesamt zweckmäßig? Können die Mitglieder sagen, dass die Arbeit, wie sie bei dem Treffen durchgeführt wurde, dazu beigetragen hat, das Wissen der Mitglieder zu erweitern und ihr Sein zu stärken? War der allgemeine Geist gut? War es ausgeglichen: geprägt von Mitgefühl aber nicht von Nachgiebigkeit, von Disziplin ohne Härte? (Physiologische Analogie: angemessener Muskeltonus.) Wenn nicht, welche Mängel gab es?

Zusammenfassung:

- 8) Was haben wir gut gemacht?
- 9) Was haben wir getan, was wir nicht hätten tun sollen?
- 10) Was haben wir nicht getan, was wir hätten tun sollen?
- 11) Was haben wir getan, was wir hätten besser machen können?
- 12) Was wollen wir als nächstes tun?

Beachtet, dass sich dieses Modell nur auf die Bewertung von Formen von Gruppensitzungen in einer Übungssituation bezieht. Die Bewertung der Arbeit einer dauerhaften Gruppe sollte nach einem teilweise anderen Modell erfolgen, das weitere Fragen umfasst, einschließlich der Fragen zu den bestimmten Aufgaben der Gruppe, den Bemühungen der Mitglieder zwischen den Treffen usw..