# Ausgangssituation Intervision

Die Informationen über Organisationen und Teilnehmenden werden von den Weiterbildungsteilnehmenden und Dozentinnen und Dozenten vertraulich behandelt.

CAS Leadership Basic 2022 Gruppe:       Name:

Sitzung vom: Klicken oder tippen Sie, um ein Datum einzugeben.

Tagesthema:

Zu obigem Thema werde ich aus meiner Praxis folgenden Fall (Vorkommnis, Problem, Beispiel) der Gruppe präsentieren:

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

**Wie würden Sie das Problem bezeichnen (erste Problembenennung)?**

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

**Um was geht es, worin besteht das Problem aus Ihrer Sicht? Wer ist beteiligt; was spielt eine Rolle; was muss man wissen?**

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

**Wie hat sich das Problem bis jetzt ausgewirkt? Was geschieht, wenn das „Problem“ nicht gelöst werden kann?**

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

**Was wurde bis jetzt unternommen, um eine Lösung zu finden? Was waren die Auswirkungen dieser Lösungsversuche? Was hat zum Erfolg/Misserfolg beigetragen?**

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

**Meine Frage(n) an die Gruppe**

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

**Bitte Formular auf der Lernplattform Moodle innerhalb der Intervisionsgruppe hochladen! Danke.**

**Neurosystemisches Betrachtung der Führung**



Nachfolgend findet ihr eine kurze Bewertung Eurer Intervisionsfälle basiert auf dieser Betrachtung der Führung. Die Analyse ist in drei Teile gegliedert und hilft, den Fall zu analysieren und auszuwerten. So kann nachvollzogen werden, ob sich die Sicht auf den eigenen Fall verändert oder nicht.

1. Bewertung des Falles vor der Intervision (Ausgangssituation)
2. Bewertung des Falles nach der Intervision (Unmittelbar nach der Intervision)
3. Bewertung des Falles nach der Umsetzung, die aus der Intervision gefolgt ist

**Vor der Intervision**

***Wie stark haben die folgenden Faktoren die Entwicklung des Falles bis zur Intervision beeinflusst?***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | gar nicht | etwas | mittel | stark | sehr stark |
| ***Ich*** (Meine Erfahrungen, Kompetenzen, Fähigkeiten, Verhalten, …) |  |  |  |  |  |
| ***Andere Personen / Gruppen***  (Mit ihren Erfahrungen, Kompetenzen, Fähigkeiten, Verhalten, Gruppendynamiken, …) |  |  |  |  |  |
| ***Meine Organisation***  (Struktur, Prozesse, Strategien, Vorgaben, Ziele, …) |  |  |  |  |  |
| ***Der generelle Kontext***  (Entwicklungen in Politik, Markt, Gesellschaft, Trends, …) |  |  |  |  |  |
| ***Spezifische Situationen*** (Konflikte, Überraschungen, Dilemmas, Entscheidungs- oder Handlungsdruck, ….) |  |  |  |  |  |

***Welche Führungsverhalten wurden bis zur Intervision wie stark angewendet?***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | gar nicht | etwas | mittel | stark | sehr stark |
| ***Eigene Selbstführung***  (Selbstmanagement, Selbstkontrolle, Reflexion, mit eigenen Ressourcen haushalten,…) |  |  |  |  |  |
| ***Aufgabenorientierte Führung***  (Problemlösen, Organisieren, Rollengestaltung, …) |  |  |  |  |  |
| ***Beziehungsorientierte Führung***  (Austausch, Unterstützung, Konfliktlösung, , …) |  |  |  |  |  |
| ***Veränderungsorientierte Führung***  (Innovation, Coaching, Lernen fördern, Veränderungen initiieren …) |  |  |  |  |  |
| ***Führung nach Aussen***  (Repräsentieren, Netzwerken, Umweltanalyse, …) |  |  |  |  |  |

**Nach der Intervision**

***Wie stark haben die folgenden Faktoren die Entwicklung des Falles bis zur Intervision beeinflusst?***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | gar nicht | etwas | mittel | stark | sehr stark |
| ***Ich*** (Meine Erfahrungen, Kompetenzen, Fähigkeiten, Verhalten, …) |  |  |  |  |  |
| ***Andere Personen / Gruppen***  (Mit ihren Erfahrungen, Kompetenzen, Fähigkeiten, Verhalten, Gruppendynamiken, …) |  |  |  |  |  |
| ***Meine Organisation***  (Struktur, Prozesse, Strategien, Vorgaben, Ziele, …) |  |  |  |  |  |
| ***Der generelle Kontext***  (Entwicklungen in Politik, Markt, Gesellschaft, Trends, …) |  |  |  |  |  |
| ***Spezifische Situationen*** (Konflikte, Überraschungen, Dilemmas, Entscheidungs- oder Handlungsdruck, ….) |  |  |  |  |  |

***Welche Führungsverhalten wurden bis zur Intervision wie stark angewendet?***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | gar nicht | etwas | mittel | stark | sehr stark |
| ***Eigene Selbstführung***  (Selbstmanagement, Selbstkontrolle, Reflexion, mit eigenen Ressourcen haushalten,…) |  |  |  |  |  |
| ***Aufgabenorientierte Führung***  (Problemlösen, Organisieren, Rollengestaltung, …) |  |  |  |  |  |
| ***Beziehungsorientierte Führung***  (Austausch, Unterstützung, Konfliktlösung, , …) |  |  |  |  |  |
| ***Veränderungsorientierte Führung***  (Innovation, Coaching, Lernen fördern, Veränderungen initiieren …) |  |  |  |  |  |
| ***Führung nach Aussen***  (Repräsentieren, Netzwerken, Umweltanalyse, …) |  |  |  |  |  |

**Nach der Umsetzung**

***Wie stark haben die folgenden Faktoren die Entwicklung des Falles bis zur Intervision beeinflusst?***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | gar nicht | etwas | mittel | stark | sehr stark |
| ***Ich*** (Meine Erfahrungen, Kompetenzen, Fähigkeiten, Verhalten, …) |  |  |  |  |  |
| ***Andere Personen / Gruppen***  (Mit ihren Erfahrungen, Kompetenzen, Fähigkeiten, Verhalten, Gruppendynamiken, …) |  |  |  |  |  |
| ***Meine Organisation***  (Struktur, Prozesse, Strategien, Vorgaben, Ziele, …) |  |  |  |  |  |
| ***Der generelle Kontext***  (Entwicklungen in Politik, Markt, Gesellschaft, Trends, …) |  |  |  |  |  |
| ***Spezifische Situationen*** (Konflikte, Überraschungen, Dilemmas, Entscheidungs- oder Handlungsdruck, ….) |  |  |  |  |  |

***Welche Führungsverhalten wurden bis zur Intervision wie stark angewendet?***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | gar nicht | etwas | mittel | stark | sehr stark |
| ***Eigene Selbstführung***  (Selbstmanagement, Selbstkontrolle, Reflexion, mit eigenen Ressourcen haushalten,…) |  |  |  |  |  |
| ***Aufgabenorientierte Führung***  (Problemlösen, Organisieren, Rollengestaltung, …) |  |  |  |  |  |
| ***Beziehungsorientierte Führung***  (Austausch, Unterstützung, Konfliktlösung, , …) |  |  |  |  |  |
| ***Veränderungsorientierte Führung***  (Innovation, Coaching, Lernen fördern, Veränderungen initiieren …) |  |  |  |  |  |
| ***Führung nach Aussen***  (Repräsentieren, Netzwerken, Umweltanalyse, …) |  |  |  |  |  |