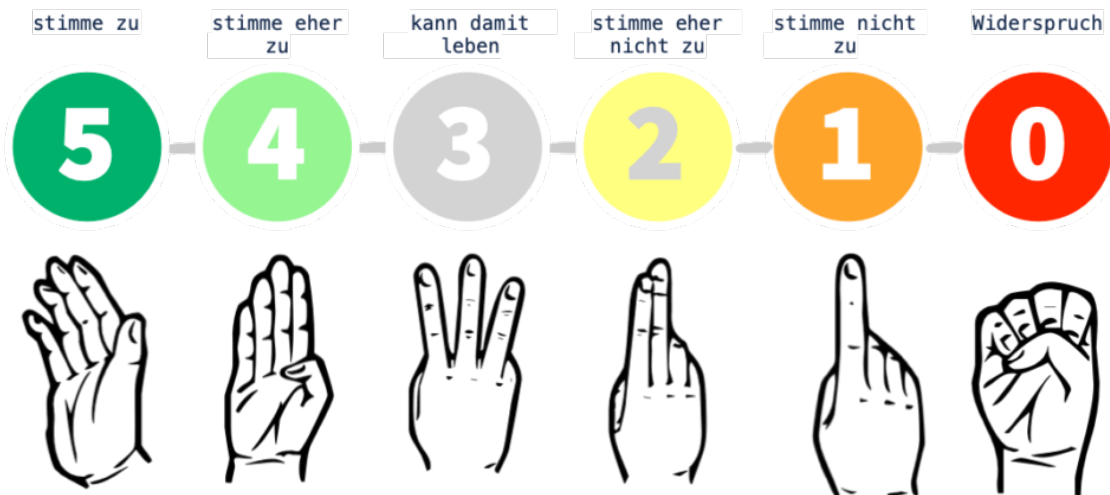


Eine kleine Reflexion zur Praxis:

22 Fragen zur Reflexion von 'Servant Leadership'

Lesen Sie diese Aussagen zu Rolle und Funktionen eines *Servant Leaders*.

Markieren Sie Ihre eigene Position zu jeder Aussage auf einer 5-stufigen Skala. Andere im Team tun das ebenfalls. Vergleichen Sie Ihre Einsichten und finden Sie ins Gespräch. Der Austausch ist ein wesentlicher Punkt.



- 1 Es ist die Aufgabe des *Servant Leaders*, aktiv die Gruppennormen mit zu formen.
- 2 *Servant Leaders* sollten den Teammitgliedern beibringen, wie sie ihr eigenes Team im Verlauf beobachten können.
- 3 Das Beste für einen *Servant Leaders* ist, Teil des Teams zu werden.
- 4 Es ist gut und richtig, dass *Servant Leaders* Privates im Team teilen.
- 5 Die Hauptaufgabe eines *Servant Leaders* besteht darin, als technischer | methodischer | Fachmann zu fungieren.
- 6 Für gute *Servant Leaders* ist es wichtig, einen klaren theoretisch-methodischen Rahmen zu haben, nach der die Arbeit im Team ausgerichtet wird.
- 7 Die Aufgabe eines *Servant Leaders* ist es, sicherzustellen, dass eher stille Menschen zu Wort kommen.
- 8 *Servant Leaders* beeinflussen Teammitglieder mehr durch ihr Vorleben als Rollenmodell als durch die von ihnen eingesetzten Techniken und Methoden.
- 9 Es ist im Allgemeinen am besten, wenn *Servant Leaders* dem Team Verantwortung überträgt, aber auch einige behält.
- 10 Eine Hauptaufgabe eines *Servant Leaders* ist es, das Team auf das Hier und Jetzt zu konzentrieren.
- 11 Es ist unklug, über Vergangenes zu diskutieren oder Ereignisse zu diskutieren, die außerhalb des Teams stattgefunden haben.

- 12 Es ist am Besten, den Teammitgliedern den größten Teil der Verantwortung für die Festlegung von Ziel und Weg zu übertragen.
- 13 Es ist am besten für *Servant Leaders*, sich nur zu offenbaren, wenn das mit dem Geschehen im Team zu tun hat.
- 14 Von *Servant Leaders* muss erwartet werden, dass sie eine eigene Führungstheorie entwickeln, die auf Ideen aus vielen Quellen basiert.
- 15 Um effektiv zu sein, müssen *Servant Leaders* ihre eigene Motivation *Servant Leaders* zu sein erkennen.
- 16 Ein Teil der Aufgabe von *Servant Leaders* besteht darin, spezifische, beobachtbare Verhaltensziele für die Teilnehmer festzulegen.
- 17 Das theoretische Modell eines *Servant Leaders* hat wenig Einfluss darauf, wie Menschen in einem Team tatsächlich interagieren.
- 18 Wenn *Servant Leaders* bestimmte moderative und methodische Fähigkeiten und Techniken beherrschen, ist es nicht unbedingt erforderlich, dass sie weiter von einem theoretischen Rahmen aus arbeiten.
- 19 *Servant Leaders*, die über persönliche Macht verfügen, dominieren in der Regel das Team und schüchtern die Mitglieder durch diese Macht ein.
- 20 Es gibt nicht viel Platz für Humor — denn Teamarbeit ist ein ernstes Geschäft.
- 21 *Servant Leaders* sollten nicht erwarten, dass die Teilnehmer etwas tun, wozu sie selbst nicht bereit sind.
- 22 *Servant Leaders* sind dafür verantwortlich, die schriftliche Dokumentation zu führen, die Termine/Veranstaltungen zusammenfasst.

Quellen

Corey, Marianne Schneider, Gerald Corey, and Cindy Corey. 2014. *Groups: Process and Practice*. p50ff. 9th ed. Belmont, Calif: Brooks/Cole, Cengage Learning.