

Feed-back-Bogen für Leiter (Teil 1)

Von: _____

(Bitte beachten Sie: Dieser Feed-back-Bogen wurde entwickelt, um Sie zu ermutigen, nicht um über Sie zu richten oder Sie zu verurteilen.)

Leitung während der Treffen

1. Kennzeichnen Sie mit einem »X« auf der folgenden Skala, wie Sie den Kommunikationsstil des Leiters bewerten würden.

Schwerpunkt Lehre

Schwerpunkt Diskussion

Notieren Sie auf der obigen Skala mit einem »O«, wie Sie sich Ihren Leiter wünschen.

2. Kennzeichnen Sie mit einem »X« auf der folgenden Skala, wie Sie das Maß an Kontrolle beschreiben würden, das der Leiter über den Verlauf der Treffen hat.

Autorität/Starke Kontrolle

Demokratisch/Gelassener

Notieren Sie auf der obigen Skala mit einem »O«, wie Sie sich Ihren Leiter wünschen.

3. Kennzeichnen Sie mit einem »X« auf der folgenden Skala, wie Sie die allgemeine Beteiligung der Gruppenmitglieder an den Diskussionen bewerten würden.

Beteiligung einer Minderheit

Ausgewogene Beteiligung

Was, wenn überhaupt, kann der Leiter dazu tun, um eine ausgewogenere Beteiligung zu fördern?

4. Wie hat der Leiter bestimmte Elemente des Treffens gehandhabt?

- Pünktlich beginnen
- Besprechung der »Hausaufgaben« (wenn angemessen)
- Auslegung eines Bibeltextes oder Lehre
- Diskussionsabschnitte
- Bei der persönlichen Umsetzung helfen
- Pünktlich schließen

→ „Gottes Liebe feiern“, Klaus Douglas (Gottesdienstfeedbackbogen)

Leiterschaft außerhalb der Treffen (Feed-back-Bogen – Fortsetzung)

1. Welche Erfahrungen, die Sie außerhalb der regulären Treffen mit Ihrem Leiter gemacht haben, waren besonders wertvoll für Sie?
2. Welche Bereiche im Leben Ihres Leiters müssen oder möchten Sie genauer kennenlernen, damit Sie ein gottgefälliges Beispiel vor Augen haben?
3. Welche konkreten Schritte könnte Ihr Leiter außerhalb der regulären Gruppentreffen unternehmen, um Ihr persönliches Wachstum zu fördern?
4. Bewerten Sie Ihren Leiter in den folgenden Bereichen:
 - Verfügbarkeit außerhalb der Gruppentreffen
 - Zugänglichkeit und Interesse
 - Inwiefern fordert und fördert er mich verantwortlich und ist, wenn nötig, eine Stütze?
 - Sensibilität und Hingabe
 - Fühlt er sich für mich verantwortlich?
5. Gibt es noch etwas anderes, was Sie Ihrem Leiter als Feed-back geben möchten?
6. Gibt es Punkte, die noch nicht gelöst sind oder die besondere Aufmerksamkeit des Leiters erfordern?
7. Welche Bestätigung können Sie Ihrem Leiter geben? Welche Aspekte Ihrer Erfahrung mit der Kleingruppe waren besonders wertvoll für Sie?
8. Wie werden Sie für Ihren Leiter beten?