







Arbeitsblatt: Wertequadrat

Beschreibung:	<ul style="list-style-type: none">• Teilnehmende entwickeln eigene Wertequadrate anhand von real gehörten Vorwürfen an ihre Berufsgruppe	 <i>Üben des Wertequadrats</i>
Zweck:	<ul style="list-style-type: none">• Das Modell des Wertequadrats kennenlernen und verstehen• Das Modell des Wertequadrats für eigene Beispiele anwenden können• Verständnis für die Werthaltung hinter Vorwürfen entwickeln und die dahinterliegende Wertespannung entdecken	 <i>15 Min.</i>
Hinweise	<ul style="list-style-type: none">• Anhand eines Beispiels erläutern, um die dialektische Denkweise dahinter plastisch zu illustrieren	 <i>Arbeit in Kleingruppen á mind. 3 Personen</i>
		 <i>1x Seite 2 + 3 je Teiln.</i>
		 <i>Flipchart, Marker</i>
		 <i>Ergebnispräsentation in Halbgruppen</i>
		<i>Schulz von Thun, F. (1989). Miteinander reden 2. Reinbek: Rowohlt Taschenbuch Verlag.</i>

Instruktion / Vorgehen

1. Sammlung von berufsspezifischen Stereotypen

Sammeln von Vorwürfen an andere Berufsgruppen per Zuruffrage am Flip-Chart.

2. Kleingruppenbildung

Es werden vier berufshomogene Kleingruppen gebildet. Jede berufshomogene Kleingruppe sucht sich eine Du-Botschaft/ einen Vorwurf an die eigene Berufsgruppe aus.

3. Entwicklung Wertequadrat

Die Kleingruppen entwickeln ein Wertequadrat zu dem Vorwurf. Sie überlegt, aus welcher Haltung und welchem Selbstverständnis heraus mutmaßlich die andere Berufsgruppe die abwertende Gruppenzuschreibungen (= Vorwurf an die eigene Berufsgruppe) macht.

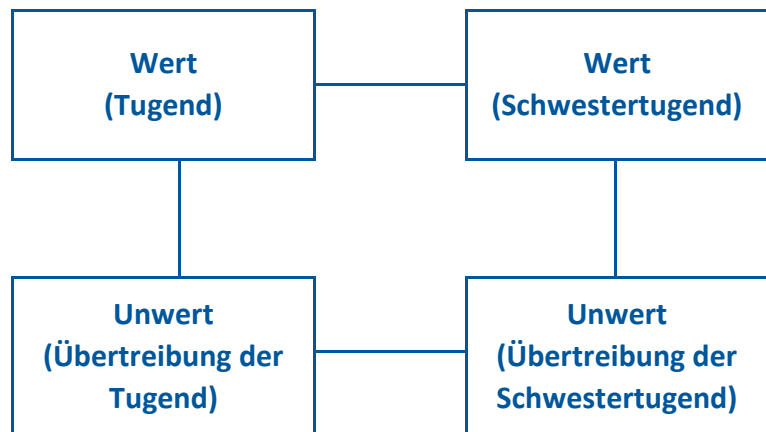
4. Austausch und ggf. Ergebnispräsentation im Plenum

Zwei Halbgruppen (je zwei Kleingruppen unterschiedlicher Berufsgruppen) stellen sich das entwickelte Wertequadrat vor und können Verständnisfragen stellen und zu ihren Beweggründe Stellung nehmen.

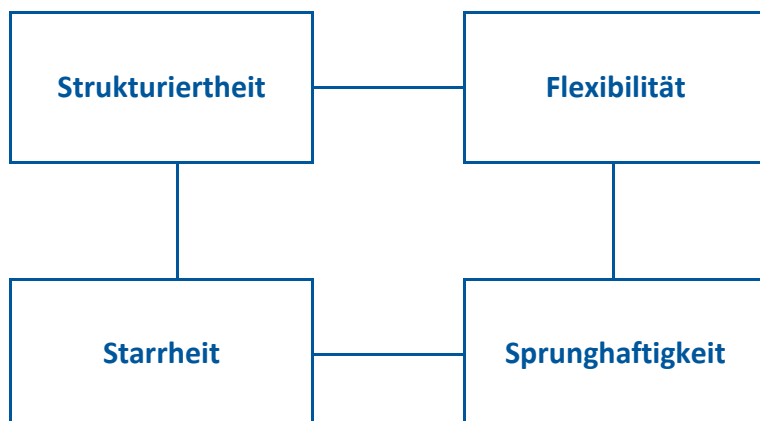
Haltungen mit dem Wertequadrat verstehen

Das Modell des Wertequadrats basiert auf der Überzeugung, dass es sich bei Werten, die im alltäglichen Verständnis als spannungsreich oder gegensätzlich wahrgenommen werden, bei genauerem Blick um sich ergänzende »Tugenden« handelt.

Das Modell hilft, wertebasiertes Handeln so auszutarieren, dass sich Werte entfalten können und nicht durch eine Übertreibung verkommen.

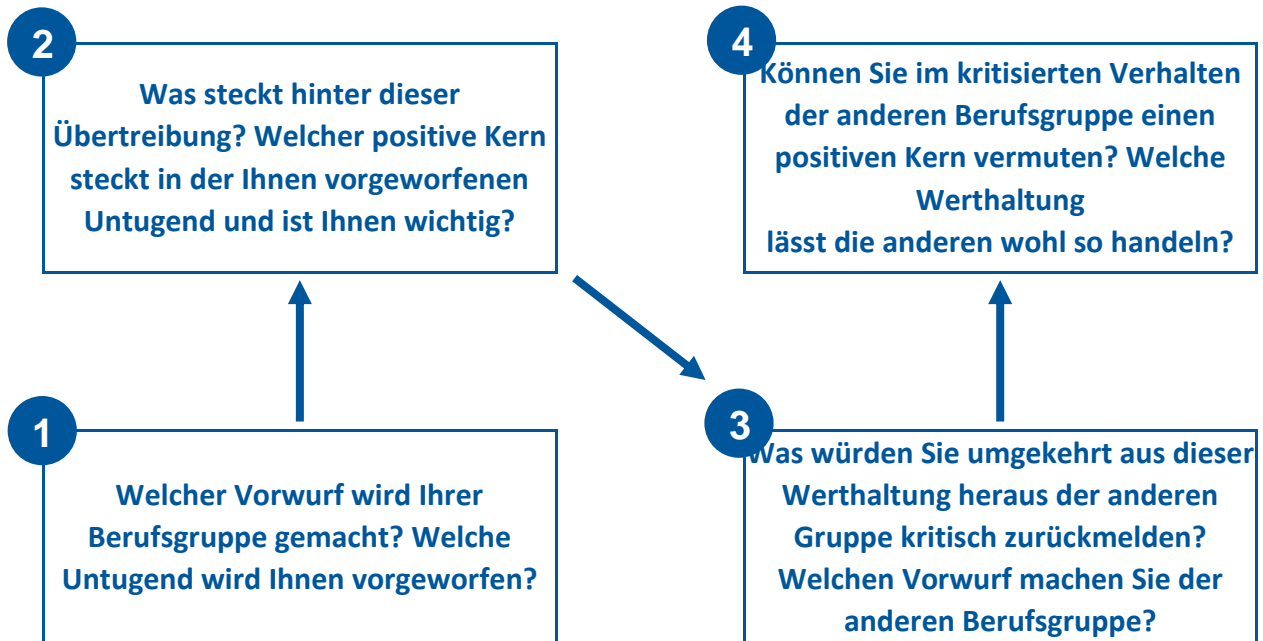
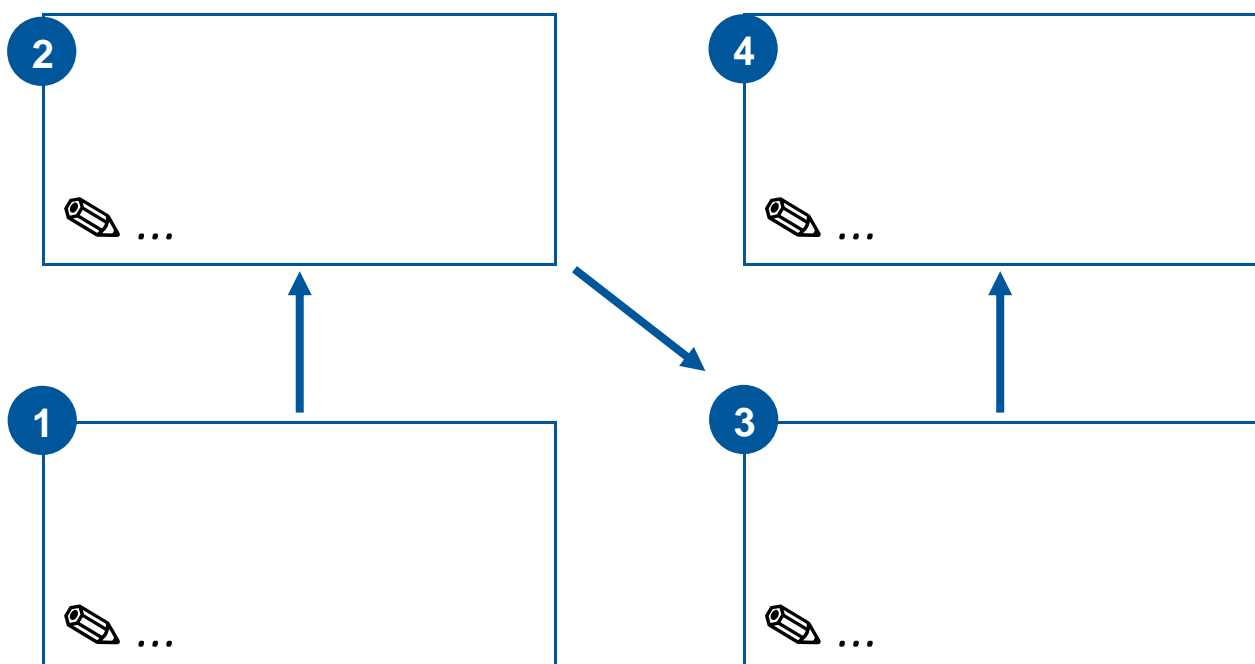


Dazu ein Beispiel: Eine typische Spannung in der beruflichen Zusammenarbeit sind die Pole „Strukturiertheit“ versus „Flexibilität“. Beide Pole beinhalten positive Qualitäten und entwickeln in einer guten Balance ihre Stärke. In schwierigen oder konflikthaften Situationen neigen Beteiligte dazu, ihren jeweils eigenen Pol als Tugend wahrzunehmen, dem Gegenüber wird hingegen das Tugendhafte abgesprochen und als Untugend abgewertet: Strukturiertheit wird dann beispielsweise als Starrheit abgewertet oder Flexibilität umgekehrt als Sprunghaftigkeit oder Hang zum Chaos abgetan.



Analyse mit dem Werte- und Entwicklungsquadrat

Beginnen Sie, indem Sie den Vorwurf, der Ihrer Berufsgruppe gemacht wird, links unten in das Rechteck des Werte- und Entwicklungsquadrats eintragen. Leiten Sie dann anhand der folgenden Fragen den positiven Wert, die Schwestertugend und deren Übertreibung ab.

The diagram shows an empty square with four boxes, each with a number in a blue circle. Arrows connect the boxes in a clockwise cycle: 1 to 2, 2 to 3, 3 to 4, and 4 back to 1. Each box contains a pencil icon and three dots, indicating where to write.

- 1**
- 2**
- 3**
- 4**