

<b>Kategorie</b>	Ziel und Prozess (Säule 4)
<b>Name</b>	<b>Prozessorientierte Pause</b>
<b>Ziel</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Steigerung der Selbstwahrnehmung hinsichtlich sich wandelnder Bedürfnisse</li><li>• Verschiebung des Fokus: weg von der Zielorientierung hin zur Prozessorientierung</li><li>• Zunahme von Eigenverantwortung im Hier und Jetzt</li><li>• Förderung der Fähigkeit Unsicherheiten auszuhalten</li></ul>
<b>Dauer</b>	Unbestimmt (liegt in der Natur der Sache)
<b>Material</b>	-
<b>Ablauf</b>	<p>Üblicherweise wird für Pausen bei Seminaren oder Arbeitsgruppen eine feste Zeit verabredet – an die sich mehr oder minder gehalten wird.</p> <p>Bei der "prozessorientierten Pause" wird keine feste Dauer der Pause verabredet, sondern die TN werden aufgefordert achtsam bzgl. ihrer – sich verändernden – Bedürfnisse zu sein. Zu Beginn: Bedürfnis nach Pause → wir machen eine Pause. Dann irgendwann: jetzt würde ich gerne weiter arbeiten.</p> <p>Die TN nehmen ihre jeweilige Bedürfnisse wahr, teilen sie mit und handeln die Fortsetzung der Arbeitsphase miteinander aus.</p>
<b>Auswertung</b>	<p>Eine Auswertung sollte (erst) stattfinden, wenn die P.P. 3-4 mal ausprobiert wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• welche Erfahrungen wurden gemacht?</li><li>• Vor- und Nachteile gegenüber einer festen Zeitabsprache</li><li>• Entscheidung: Soll die P.P. weiter praktiziert werden?</li></ul>
<b>Hinweise</b>	<p>Von Leitungs- oder Trainerseite sollte Klarheit über die eigene Rolle bestehen und auch transparent sein. Zwei Möglichkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• TrainerIn beteiligt sich gleichberechtigt mit ihren aktuellen Bedürfnissen</li><li>• TrainerIn gibt den Rahmen vor und überlässt die inhaltliche Entscheidung, wann die Pause beendet wird, komplett der Gruppe.</li></ul>
<b>Quelle</b>	mi/rohanda