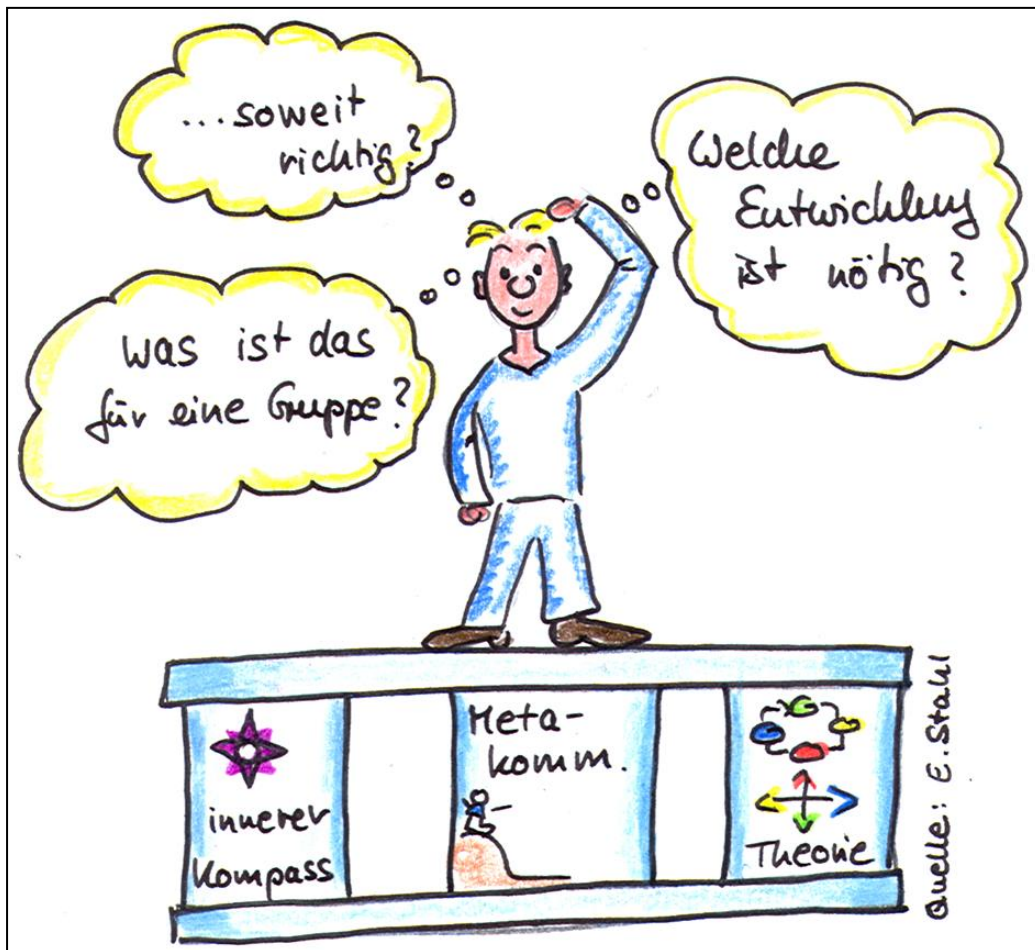




Seminarbeschreibung



Dynamik in Gruppen 1

© Textautoren: Eberhard Stahl und Regine Heiland

Die Arbeit mit Gruppen fordert von jenen, die sie - in welcher Rolle auch immer - zu leiten haben, die Bereitschaft und Fähigkeit, mit Gruppenprozessen konstruktiv umzugehen. Unweigerlich entfaltet sich nämlich im Miteinander ein zwischenmenschliches Kräftespiel, das alle Beteiligten ergreift und das sachliche Geschehen entscheidend mitprägt. Mit dieser Dynamik will so umgegangen sein, dass sich ein lebendiges und vertrauensvolles Lern- und Arbeitsklima entwickeln kann.

Die Aufgabe der Gruppenleitung besteht daher darin, den Gruppenprozess mittels geeigneter Interventionen im Fluss zu halten und beim Stocken oder Hochkochen der Dynamik die Gruppe in ihrer Weiterentwicklung zu unterstützen. Dabei gilt es, Konflikte rechtzeitig und unerschrocken anzugehen, statt sie zu vermeiden oder 'weg zu moderieren' und unterschwellig wirksame Gruppenthemen auf angemessene Art bearbeitbar zu machen.

Wer dieser Aufgabe gerecht werden will, braucht neben Erfahrung und Gespür auch ein fundiertes Wissen über das System 'Gruppe' und seine Entwicklungsgesetze.

Im Mittelpunkt dieses Seminars steht der Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnissen im Umgang mit Gruppen:

- Wir betrachten Gruppen zum einen durch die 'Theorie-Brille': Hier werden Modelle vorgestellt, die es gestatten, Struktur und Prozess von Gruppen so zu beschreiben, dass sich daraus begründete Vorgehensweisen ableiten lassen.
- Zum anderen setzen wir die 'Praxis-Brille' auf: Wir spielen und analysieren reale Gruppensituationen aus dem Alltag der Teilnehmer/innen und testen dabei das theoretische Werkzeug auf seine Anwendbarkeit. Diese Transferarbeit findet in Kleingruppen, Halbgruppen oder auch im Plenum statt.

Wie in den vorangegangenen Bausteinen findet in den Morgenrunden eine Aussprache und Bewertung des bisherigen Seminarverlaufes statt, in der Prozess und Struktur der Seminargruppe zum Thema werden.

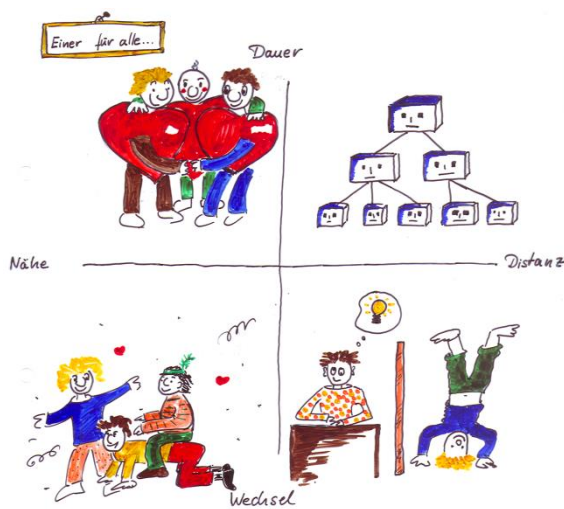
2 Modelle begleiten uns durch das Seminar:

Phasenmodell

Gruppen müssen sich angesichts der Vielzahl unterschiedlicher, widersprüchlicher und veränderlicher Ziele, die von ihren Mitgliedern verfolgt werden, immer wieder neu finden und sich auseinandersetzen um produktiv arbeiten zu können.

Den Selbstorganisationsprozess der Gruppe beschreiben wir

anhand eines in Anlehnung an Tuckman entwickelten **Phasenmodells**. Das Gruppenleben erscheint hier als Bahnstrecke, in deren Verlauf immer wieder Bahnhöfe auftauchen, die für wichtige Stationen im Prozess stehen.



Quelle: Schulz von Thun

Gruppenfeld

Die **Struktur**, den Charakter einer Gruppe beschreiben wir mit dem in Anlehnung an Riemann entwickelten Gruppenfeld. Wir unternehmen den Versuch einer Gruppen-Typologie und befassen uns mit der Frage, wie Gruppen auf Veränderungsdruck reagieren.

Die Seminarbausteine im Einzelnen:

Schwerpunktthemen 1. Tag

Die fünf Bahnhöfe - Phasenmodell

Das Gruppenfeld - Strukturmodell

Den ersten Bahnhof, das so genannte '**Forming**' betrachten wir ausführlich: Worauf kommt es aus Leitungssicht an, damit diese Phase der Ungewissheit, des Kennenlernens und Abtastens ohne Komplikationen 'durchfahren' werden kann?

Je nachdem, wo eine **Gruppe im Feld** ihr Heimatgebiet hat, zeichnet sie sich durch unterschiedliche Stärken und Schwächen aus. Verschiedene Gruppenfeld-Typen werden exemplarisch unter die Lupe gelegt.

Schwerpunktthemen 2. Tag

Konflikte in Gruppen: Storming

Rollenverteilung im Gruppenfeld

Wir setzen die Betrachtung des Gruppenprozesses fort und wenden uns dem zweiten 'Bahnhof' zu, dem so genannten „**Storming**“. Worauf kommt es aus Leitungssicht an, damit Konflikte zur rechten Zeit, am rechten gruppendynamischen Ort, anhand der rechten Themen und mit der passenden Konsequenz bearbeitet werden können? Welche Interventionen stehen uns zur Verfügung, um ein konstruktives Storming zu gewährleisten?

Anschließend wenden wir uns dem Gruppenfeld zu und untersuchen, wie die Verteilung von **psychologischen Charakterrollen** (Clown, Streber, Rebell, usw.) zustande kommt. Es zeigt sich, dass die Vergabe dieser Rollen auch im Dienste der Stabilität der Gruppe geschieht.

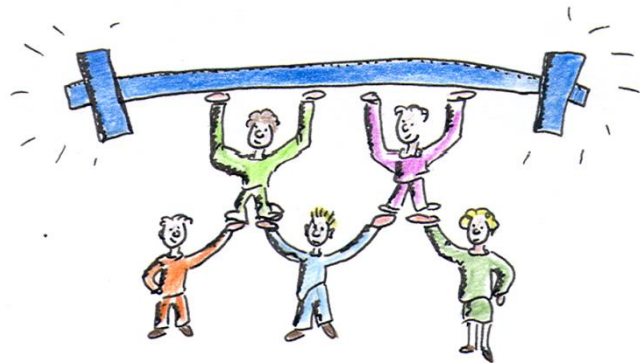
Schwerpunktt Themen 3. Tag

Der Gruppenvertrag: Norming

Die Arbeitsphase: Performing

Themen und Einfluss im Gruppenfeld

Im Rahmen der Prozess-Sicht stehen die beiden nächsten Bahnhöfe auf der Tagesordnung: Wie gelangen Gruppen angesichts bestehender Unterschiedlichkeiten und Meinungsverschiedenheiten im Verlauf des „Normings“ zu einem tragfähigen 'Gruppenvertrag', und welche Rolle sollte die Leitung dabei (besser nicht) spielen? Woran lassen sich während der Arbeitsphase, dem so genannten „Performing“, aufkeimende Störungen erkennen? Und wann ist es Zeit, die Arbeit ruhen zu lassen, um der Gruppe Gelegenheit zur Selbst-Besinnung zu geben?



Quelle: E. Stahl

Das dritte Kapitel der Struktur-Betrachtung beschäftigt sich mit den häufig unterschwellig wirksamen existentiellen **Themen** (Solidarität-Selbstbehauptung, Freiheit-Sicherheit, Empfindsamkeit-Belastbarkeit, usw.), von denen zwischenmenschliche Konflikte in Gruppen mitgetragen werden. Wir fragen, wie solche Themen angemessen bearbeitet werden können und betrachten die Verteilung von Einfluss in Gruppen (Führer, Mitläufer, Außenseiter, Sündenbock) auf dem Hintergrund einer „thematischen Landkarte“.

Schwerpunktthemen 4. Tag

Reforming

Leitung im Feld

Wir schließen die Betrachtung des Gruppenprozesses mit dem letzten Bahnhof ab. Wie schaffen es Leiterin und Leiter in dieser Bilanz-Phase, dem „**Reforming**“, die persönlichen, zwischenmenschlichen und inhaltlichen Erfahrungen aller Beteiligten so an die Oberfläche zu holen, dass sich daraus die 'Wahrheit der Situation' ergibt? Nur dann kann die Gruppe sich weiter entwickeln und anschließend mit guten Aussichten erneut in den Storming-Bahnhof einfahren - andernfalls drohen Arbeitsstörungen.

Die Überlegungen zur Gruppenstruktur runden wir ab, indem wir den Einfluss von Persönlichkeit und Stil des **Gruppenleiters auf das Gruppenfeld** untersuchen. Wie kommt es, dass unterschiedliche Leiter jeweils anders geartete Erfolge und Konflikte mit der gleichen Gruppe erleben?