

Pädagogik

Inhalt

1. Gruppenphasen

- 1.1. Orientierungsphase (auch: Anfangs- und Entwicklungsphase, Forming)
- 1.2. Machtkampfphase (auch: Positions- und Rollenlösung, Storming)
- 1.3. Vertrautheitsphase (auch: Norming)
- 1.4. Differenzierungsphase (auch: Performing)
- 1.5. Ablösungsphase (auch: Auflösungsphase, Adjourning)

2. Rollen in der Gruppe.

- 2.1. Genaueres zur Rolle „Außenseiter*in“.
- 2.2. Rolle als Gruppenleitung.



**Tippe bzw. Klicke auf das Thema,
um direkt zur Seite zu gelangen**

1. Gruppenphasen

Die einzelnen Phasen laufen in der Realität nicht immer einheitlich und in der vorgestellten Reihenfolge ab. Es kann zu Verknüpfungen, Fortschritten oder Rückschritten in der jeweiligen Gruppe kommen. Es werden auch nicht zwingend alle Phasen durchlaufen. Manche Gruppen lösen sich vorher wieder auf, überspringen oder wiederholen Phasen. Außerdem werden nicht alle Gruppenphasen von allen Gruppenmitgliedern in der gleichen Intensität empfunden. Zum Beispiel kann es sein, dass während einige noch in der Orientierungsphase kämpfen, sich bei anderen vielleicht schon „Vertrautheit“ entwickelt hat. Das vorliegende Modell ist also kein fester Plan, sondern soll Dir als Instrument helfen, Prozesse in Gruppen besser zu verstehen, also Entwicklungen und Strukturen in der Gruppe zu erkennen. Zudem ist diese Theorie eine Stütze, um Situationen besser einzuschätzen und Schwierigkeiten, Konflikte und Entwicklungen in der Gruppe besser zu verstehen und entsprechend darauf zu reagieren bzw. ihnen vorzubeugen.

Die fünf Gruppenphasen

1. Die Orientierungsphase
2. Die Machtkampfphase
3. Die Vertrautheitsphase
4. Die Differenzierungsphase
5. Die Ablösungsphase

1.1. Orientierungsphase (auch: Anfangs- und Entwicklungsphase, Forming)

Merkmale:

- Abwartendes Verhalten;
- Nicht authentisches Verhalten („Schokoladenseite zeigen“);
- Zwiespalt: Neugier-Unsicherheit, Distanz-Nähe, Anleitung brauchen- Abhängigkeit vermeiden wollen, einzigartig- aber nicht zu andersartig, anonym bleiben wollen- sich zeigen wollen;
- Ausrichtung an Leitung/an anderen („der/die weiß Bescheid“);
- Oberflächliche, förmliche Kommunikation, „Alltagsthemen“;
- Wunsch nach Orientierung;
- Individuum will Bestandteil der Gruppe werden, unter Anerkennung der eigenen Individualität;
- „Schubladendenken“ über andere TN zur anfänglichen Orientierung, noch keine endgültige Beziehungskonstellation.

Schwierigkeiten:

- „Unnormales Verhalten“ durch Unsicherheit und fehlendes Zugehörigkeitsgefühl;
- Vorerfahrung mit anderen Gruppen/Leitungen lösen Übertragungen aus;
- Gefühl der Abhängigkeit von der Leitung kann negativ beeinflussen;
- Wird der Wunsch nach Orientierung, Zugehörigkeit u.a. nicht erfüllt, kann dies zu Problemen führen.

Konsequenzen/Handlungsmöglichkeiten für die Leitung:

- Klare Strukturen, Verlauf gliedern;
- Gute Programmplanung;

Ergänzungsheft Pädagogik

- Jede*n ernst nehmen;
- Offenheit, Aufmerksamkeit;
- Interessen und Erwartungen klären;
- Positive Erfahrungen ermöglichen;
- Kontakt und Vertrauen aufbauen, Gelegenheiten zur Kontaktaufnahme;
- Unsicherheiten/Zweifel ansprechen und klären;
- Entscheidungen an Gruppen zurückgeben - Ablösung aus der Abhängigkeit!
- Redeangst nehmen, jeden zum Sprechen kommen lassen;
- Klima der Akzeptanz.

Programmvorschlage:

- Kennenlernspiele, Partnersuchspiele, Hausrallye;
- Programm vorstellen (Wochenplan grob), Ziele vorstellen, Organisatorisches;
- Einfache thematische Angebote, evtl. in kleineren Gruppen;
- Erwartungsabklrung;
- Vermeiden: Wettkampf- und Blamierspiele.

1.2. Machtkampfphase (auch: Positions- und Rollenlsung, Storming)

Merkmale:

- Es wird mehr von sich selbst gezeigt, „normaleres“ Verhalten;
- Jede*r ist bemüht, sich einen bestimmten Platz in der Gruppe zu sichern, es kann zu Konkurrenzverhalten kommen;
- Versuch, Einfluss zu nehmen in der Gruppe, eigenes Interesse wird klarer ausgedrückt;
- Beobachten und Austesten der anderen, auch der Leitung;
- Skeptische, konfrontative Fragen, ggf. Kritik am Gruppenleiter, austesten („Was kann der Leiter wirklich?“);
- Bedürfnis nach Selbstbehauptung und Anerkennung;
- Wunsch nach Sicherheit und Angst vor Angriffen;
- Wunsch, Einfluss nehmen zu können und wichtig zu sein;
- Bildung von Untergruppen;

Schwierigkeiten:

- Gefahr des Austretens Einzelner ist groß;
- Spannungen/Statuskmpfe äußern sich oft an Sachfragen;
- Festschreibung Einzelner auf Rollen, die gar nicht auf sie zutreffen;
- Wird das Aushandeln nach Rolle, Platz und Status hier nicht geklärt, wird der Konflikt später immer wieder aufbrechen und die Klärung nimmt dann ggf. mehr Zeit in Anspruch.

Ergänzungsheft Pädagogik

- Konsequenzen/ Handlungsmöglichkeiten für die Leitung;
- Auseinandersetzungen zulassen, austragen und klären;
- Einzelne unterstützen, sich selbst ins Spiel zu bringen, besonders diejenigen, die sich damit schwertun;
- Eigene Rolle als Leiter*in verdeutlichen;
- Nicht einseitig Partei ergreifen, stattdessen ggf. zwischen verschiedenen Parteien vermitteln;
- Wechsel der Methoden, so dass für jede*n etwas dabei ist;
- Gemeinsame Normen und Regeln für das Gruppenleben zusammen mit den Teilnehmenden festlegen;
- Frühzeitiges Verfestigen von Führungspersonen verhindern;
- Spannungen und Gefühle ansprechen und damit bearbeitbar machen;
- Spannungen und Konflikte nicht negativ bewerten/bewerten lassen;
- Selbst nicht in Angst und Panik verfallen;
- Sicherheit von Personen und Eigentum gewährleisten.

Programmorschläge:

- Wettkampfspiele, bieten eine gute Möglichkeit zum Austragen von Machtkämpfen;
- Spiele, bei denen jede*r die eigene Stärke einbringen kann;
- Kooperationsspiele, anhand derer in der Reflexion gut erarbeitet werden kann, wie die Gruppe miteinander umgehen möchte (Gruppenregeln);
- Abklären von Zielen und Interessen.

1.3. Vertrautheitsphase (auch: Norming)

Merkmale:

- Austausch von Ideen und Lösungen;
- Intensivere Zusammenarbeit ist möglich, Erkenntnis: Gemeinsam kommt man besser und leichter ans Ziel;
- Unterschiedlichkeit wird als nutzbringend anerkannt;
- Wärme, Wertschätzung;
- Starkes „Wir-Gefühl“ hat sich entwickelt, dadurch ist die Gruppe arbeitsfähig;
- Gruppe grenzt sich stärker nach außen ab;
- Fehler werden toleriert;
- Gruppe wendet sich konstruktiv Sachaufgaben zu;
- Einzelne fühlen sich angenommen und beginnen, mehr zu riskieren;
- Bedürfnis, Resultate zu erzeugen.

Schwierigkeiten:

- Gruppe neigt dazu, sich selbst zu genügen;

Ergänzungsheft Pädagogik

- „Wir“ kann zur Norm werden, so dass Individualität zu wenig Beachtung findet;
- Gefahr für die Leitung, sich vom „Wir-Gefühl“ gefangen nehmen zu lassen.

Konsequenzen/Handlungsmöglichkeiten für die Leitung:

- Schrittweise Delegation von Verantwortung an die Gruppe;
- Leiter*in muss weniger vorgeben, eher beraten;
- Zurückhaltung der Leitung;
- Offener Umgang mit Konflikten und kooperative Lösung mit der Gruppe;
- Anregungen geben, um bewusste und unbewusste Normen der Gruppe zu besprechen;
- Bedürfnisse der einzelnen Gruppenmitglieder berücksichtigen;
- Orientierung am Thema.

Programmorschläge:

- Gruppennamen erfinden;
- Gruppenbild machen;
- Rollenspiele einsetzen;
- Diskussionsrunden;
- Aktionen, gemeinsames Programm planen (z.B. Wochenende, Ausflug, Freizeit, ...).

1.4. Differenzierungsphase (auch: Performing)

Merkmale:

- Gruppenmitglieder fühlen sich stark, selbstsicher;
- Hohe Identifikation mit der Gruppe;
- Vergleich mit anderen Gruppen, die Anderen sind „unterlegen“;
- Gruppe steht im Vordergrund, nicht der Einzelne;
- Aufnahme neuer Mitglieder ist jetzt möglich, da Stabilität erreicht und eine Tradition entwickelt wurde;
- Gute Kommunikation;
- Etabliertes Rollensystem: Häufig zwei Kategorien, die Leistungsorientierten und die Beziehungsorientierten;
- Kontakt zu anderen Gruppen möglich;
- Bedürfnis, kreativ am gemeinsamen Ziel zu arbeiten;
- Sich mit eigenen Stärken und Schwächen einbringen.

Schwierigkeiten:

- Kommt es zu Rollenfestschreibungen, wird die Gruppe wieder sehr eingeeengt;
- Individuelle und Gruppeninteressen müssen immer wieder neu abgewogen werden.

Konsequenzen/Handlungsmöglichkeiten für die Leitung:

- Gruppenleitung wird von der Gruppe selbst übernommen;
- Leiter*in organisiert überwiegend auf Anfrage hin, sonst Unterstützung der Gruppe;
- Ermöglicht Kontakt zu anderen Gruppen;
- Ziel im Blick behalten;
- Gruppenleiter*in gibt Feedbacks;
- Gelegenheiten bieten, nach außen zu handeln und als Einheit aufzutreten;
- Hilfe bei Auseinandersetzung und Klärung.

Programmorschläge:

- Interaktionsspiele;
- Diskussionsabende;
- Flohmarkt/Stand;
- Gemeinsame Aktionen: Theater, Projekte, ...

1.5. Ablösungsphase (auch: Auflösungsphase, Adjourning)

Merkmale:

- Abschluss/Abrundung der inhaltlichen Arbeit;
- Ruhe, das Erlebte und Gelernte zu verarbeiten;
- Transfer und Vorbereitung auf das Wiedersehen zu Hause/am Arbeitsplatz;
- Erfahrungen, die in der Gruppe gemacht wurden, lassen sich nicht auf zu Hause übertragen;
- Abschied mit mehr oder weniger starker emotionaler Beteiligung;
- Rückschau, Auswertung;
- Wiederaufleben lassen von Vergangenenem;
- Ausweichversuche, Vermeidungstendenzen;
- Ungleichzeitigkeit der Teilnehmenden: Bei manchen ist die Phase bereits beendet, andere haben noch gar nicht begonnen, Abschied zu nehmen;
- Unterschiedlicher Umgang mit der Ablösung (cool, tränenreich, unbeteiligt...);
- Angst vor Trennung/Wunsch zusammen zu bleiben.

Schwierigkeiten:

- Aufpassen, dass Gruppe nicht schon in der Mitte des Angebotes anfängt, Abschied zu nehmen;
- Es kann zu Störungen aufgrund von Unzufriedenheit kommen;
- Die Ungleichzeitigkeit des Abschiednehmens führt zu sehr unterschiedlichen Bedürfnissen, für deren Erfüllung die Zeit fehlt.

Ergänzungsheft Pädagogik

Konsequenzen/Handlungsmöglichkeiten der Leitung:

- Transferhilfe leisten, d.h. Übergang der Gruppenmitglieder in neue Situation betreuen;
- Hilfe für die Auswertung anbieten;
- Angemessener Abschluss;
- Jede*n den eigenen Weg gehen lassen;
- Ermöglichen von Wiederbegegnung;
- Ende muss bewusst angesteuert und vorbereitet werden;
- Abschluss der Themen sowohl auf Sach- als auch auf der psychosozialen Ebene;
- Methoden wählen, die helfen, Abstand zu gewinnen;
- Abschied und Trauer ermöglichen;
- Besonders auf die Zeit achten: Leerlauf und Hektik vermeiden;
- Vorbereitung auf die Zeit zu Hause.

Programmorschläge:

- Reflexionen in unterschiedlicher Form (einzeln, Plenum);
- Abschied feiern;
- Persönliche Wünsche für andere äußern;
- Abschluss-Aktion;
- Freiwillige Kontaktliste erstellen

2. Rollen in der Gruppe

2.1. Genaueres zur Rolle „Außenseiter*in“

Die Rolle „Außenseiter*in“ stellt meist eine besondere Herausforderung für die Gruppenleitung dar.

Es kann für Dich als Gruppenleitung und ebenso für die gesamte Gruppe sehr belastend sein, eine*n Außenseiter*in in der Gruppe zu haben. Wenn dies der Fall ist, wird oft versucht, diese Person möglichst schnell und mit aller Macht in die Gruppe zu integrieren oder sie öfter in den Mittelpunkt zu stellen. Dies kann jedoch genau das Gegenteil bewirken.

Ein*e Außenseiter*in muss nicht unbedingt unter der Stellung in der Gruppe leiden. In manchen Gruppenkonstellationen kann es wichtiger für ein Kind sein, überhaupt einen festen Platz in der Gruppenhierarchie zu haben, auch wenn es der „Letzte“ ist, als gar nicht zur Gruppe zu gehören.

Es gibt verschiedene Arten von Außenseiter*innen:

- Reife*r Außenseiter*in: Kinder, die sich am Rand des Geschehens wohler fühlen als im Zentrum des Geschehens. Einige Kinder sind ruhiger, stiller oder bescheidener. Manche Kinder gehen Konflikten aus dem Weg (oder lösen sie), indem sie auf einen Streit verzichten. Einige Kinder nehmen bewusst in Kauf, in einigen Situationen Außenstehende*r zu sein oder als konfliktscheu zu gelten, weil in ihren Augen die Sache eine Auseinandersetzung nicht lohnt.
- Unreife*r Außenseiter*in: Das können die Kinder sein, die in der Entwicklung etwas verzögert sind und noch Zeit brauchen oder Kinder, die im Elternhaus oder in der Schule überfordert sind und sich in der Gruppe erholen, indem sie eine passive Rolle einnehmen. Auch Kinder, die Defizite in ihrem Sozialverhalten haben und sich in regelmäßigen Abständen unbeliebt machen und selbst ausgrenzen, können zu unreife Außenseiter*innen werden.
- Unfair Ausgegrenzte: Diese Gruppe wird von den anderen aus nichtigen Gründen an den Rand gedrängt. „Mobbing“ nennen wir das heute. Da spielen verschiedenste Faktoren eine Rolle, z.B. die soziale Herkunft, die körperliche Statur, vielleicht hat die Person einen Sprachfehler oder einen Bruder/eine Schwester, der/die keinen guten Ruf genießt. Dies sind nur einige von sehr vielen möglichen Faktoren und nicht immer sind diese auf den ersten Blick erkennbar. Ein solches Kind leidet wirklich und braucht Hilfe. Die Gruppe braucht ebenfalls Hilfe, um ihr Verhalten zu erkennen und zu verändern.

Wenn wir in Ferienlagern oder Gruppenstunden von Außenseiter*innen reden, meinen wir meist den dritten Typ, die unfair ausgegrenzte Person. Dieser Typ kommt so kaum in

Reinform vor und ist daher zum Glück eher selten. Eine grundsätzliche Lösung dieses sozialen Problems ist kaum möglich. Dennoch gibt es Hilfestellungen und Dinge, die Du als Gruppenleitung beachten kannst. Wichtig sind dabei beispielsweise die persönliche Zuwendung zu diesem Gruppenmitglied und das eigene Beispiel als Gruppenleitung, das du dem Rest der Gruppe gibst.

Darüber hinaus gibt es weitere Punkte, die Du als Gruppenleitung im Auge behalten solltest:

- Auch ein*e Außenseiter*in hat das Recht auf faire Behandlung und Respekt.
- Auch ein*e Außenseiter*in ist ein volles Mitglied der Gruppe, d.h. es muss, wenn es um die Meinung der Gruppe geht, wirklich jedes Mitglied gehört werden. Auch wenn sich Außenseiter*innen manchmal raushalten möchten und nichts sagen wollen, heißt das nicht, dass man diese Person bei der nächsten Entscheidungsfindung übergehen darf.
- Außenseiter*innen haben oft verborgene Fähigkeiten, die aber nicht zum Zuge kommen, entweder, weil die Person sich nicht traut, oder weil die Gruppe diese nicht lässt bzw. nicht wahrnimmt. Daher solltest Du als Gruppenleitung immer zur Stelle sein, wenn es gilt, einem Kind beim Einbringen der eigenen Fähigkeiten zu helfen, jedoch ohne gut gemeinten Zwang!
- Auch für Außenseiter*innen sind eigene Erfolgserlebnisse wichtig, die diese sich selbst zurechnen können. Hinderlich ist eine Gruppenleitung, die diese Person sofort plakativ in den Mittelpunkt stellt und die Anerkennung von den anderen stellvertretend einfordert. Das Ergebnis ist kontraproduktiv: Der/Die Außenseiter*in erlebt sich nicht selbst als gut, sondern nur dank der Gruppenleitung.
- Vorbeugen kann helfen: Oft werden die unfair Ausgegrenzten schon innerhalb der ersten Gruppenstunden an den Rand gedrängt. Daher ist es wichtig, das Spielprogramm zu Beginn mit Bedacht zu wählen, das heißt: keine einseitige Förderung (z.B. nur Spiele für Sportliche, Intelligente, Disziplinierte...), sondern unterschiedliche Spiele, bei denen jede*r die eigenen Fähigkeiten mit einbringen kann, mal sportlich, mal kreativ, mal lustig, mal in Kleingruppen, mal im Wettkampf, mal in Form von Wissen usw.
- Nimm einem Kind die eigene Entwicklung nicht aus der Hand, sondern fordere nur so viel Entwicklung, wie das Kind selbst bereit ist zu leisten.
- Nimm Dich als Gruppenleitung ein Stück zurück, insbesondere mit den eigenen Vorstellungen von einem „glücklichen“ Kind.

2.2. Rolle als Gruppenleitung

In Deiner Rolle als Gruppenleitung werden vielfältige Anforderungen von verschiedenen Seiten an Dich gestellt. So haben beispielsweise die Eltern der Kinder, die Du betreust, bestimmte Erwartungen an Dich, ebenso wie die verantwortliche Person für die Jugendarbeit in der Gemeinde. Auch die Kinder selbst haben Erwartungen an Dich und

Ergänzungsheft Pädagogik

bestimmt hast Du auch eigene Vorstellungen davon, wie Deine Rolle als Gruppenleitung aussieht:

„Aus meiner eigenen Sicht wäre ich gerne:

- Der/Die Verantwortliche
- Der/Die Planer*in
- Der/Die Ansprechpartner*in für alle
- Der/Die Kreative
- ...“

„Von außen z.B. vom Pfarrer oder der hauptamtlich verantwortlichen Person des Seelsorgeteams, von den Eltern, von der Leitungsrunde, ... werde ich gesehen als:

- Der/Die Verlässliche
- Die Vertrauensperson
- Der/Die Emotionale
- Der/Die Macher*in
- Der/Die Vernünftige
- Der/Die Verantwortungsvolle
- ...“

„Aus Sicht der teilnehmenden Kinder und Jugendlichen bin ich:

- Der/Die Ideenreiche
- Der/Die Spontane
- Der/Die Vorbereiter*in
- Der/Die Belastbare
- Der/Die Animateur*in
- Der/Die Vertraute
- Der/Die Freund*in
- Das Vorbild
- ...“

Diese Anforderungen und Erwartungen können sehr unterschiedlich sein und ggf. kann dadurch sogar ein Gefühl der Überforderung im Sinne von Erwartungsdruck entstehen. Es kann helfen, die zum Teil unausgesprochenen Erwartungen an Deine Rolle als Gruppenleitung zu klären und dadurch eine Entlastung herbeizuführen.

Eine wichtige Eigenschaft von Gruppenleitungen ist auch die Selbstreflexion, d.h. über die eigenen Motive, das eigene Handeln und die eigene Leitungsrolle nachzudenken.

Dies kannst Du immer mal wieder tun. Die folgenden Fragen können Dir als Anregung dienen:

Ergänzungsheft Pädagogik

- Wie sehe ich mich selbst in meiner Rolle als Gruppenleitung?
- Welche Erwartungen von außen (z.B. von Eltern, Kindern, Pfarrei) nehme ich wahr?
- Wie gehe ich damit um?

Anforderungen an eine Gruppenleitung

Von den verschiedenen Erwartungen, die an Dich herangetragen werden, sind einige sicher berechtigt, unter Umständen jedoch nicht alle.

Um als Gruppenleitung auf der „sicheren Seite“ zu sein und den „richtigen“ Anforderungen gerecht zu werden, gibt es bestimmte Voraussetzungen, die Du für deine Rolle als zukünftige Gruppenleitung mitbringen solltest:

- Erwerb der JuLeiCa (= Jugendleiter*innencard), d.h. Du hast an einer Gruppenleitungsschulung teilgenommen, bei der Du viel über die wichtigsten Themen im Umgang mit Gruppen gelernt hast, und hast darüber hinaus einen Erste-Hilfe-Kurs absolviert. Die JuLeiCa gilt als Qualitätsnachweis von ehrenamtlicher Jugendarbeit und als Legitimation beispielsweise gegenüber Eltern und staatlichen Stellen wie der Polizei.
- Mindestalter 16 Jahre (solange Du noch nicht volljährig bist, benötigst Du zum Gruppenleiten die Einwilligung deiner Eltern);
- Verantwortungsbewusstsein und Zuverlässigkeit;
- Gute Selbstkenntnis, d.h. Du weißt, was Du Dir zutraust und was nicht;
- Selbstreflexion, d.h. Du denkst über Dein Handeln der Gruppe gegenüber nach;
- Teamfähigkeit (nur selten wirst Du eine Gruppe allein betreuen);
- Konfliktfähigkeit;
- Spaß und Freude im Umgang mit Kindern und Jugendlichen.

Hilfreich sind darüber hinaus folgende Voraussetzungen:

- Einfühlungsvermögen/ Empathie;
- Flexibilität und Spontaneität;
- Reflektiertes Glaubensleben;
- Ideen für abwechslungsreiche Gruppenstunden;
- Interesse an weiterer Qualifikation und Fortbildung als Leitung;
- Geduld und Durchsetzungsvermögen.

Für dich als Gruppenleitung ist es außerdem hilfreich zu wissen, dass ein wichtiger Hintergrund für die Entwicklung von Gruppen die Bedürfnisse der einzelnen Mitglieder nach Anerkennung, Zugehörigkeit und Sicherheit sind. Daher sollte das Ziel sein, dass diese Grundbedürfnisse von jeder Person in einem für sie oder ihn ausreichendem Maß befriedigt werden können. Dies ist Voraussetzung dafür, dass Gruppenzwang und einengende Verhaltensweisen abgebaut werden können, um so zu einer möglichst freien und selbständigen Gruppe zu werden.

Ergänzungsheft Pädagogik

Herausgeber:
Katholische Jugendagentur Bonn gGmbH
Kaiser-Karl-Ring 2
53111 Bonn

Verantwortlich:
Rainer Braun-Paffhausen, Geschäftsführer
0228 / 926 527 0
info@kja-bonn.de
www.kja-bonn.de

Bildnachweis
© Katholische Jugendagentur Bonn gGmbH
Stand 02/2024
Katholische Jugendagentur Bonn gGmbH
Kaiser-Karl-Ring 2
53111 Bonn

0228 / 9265270 | info@kja-bonn.de | www.kja-bonn.de