

# WIR MACHEN NICHT NUR MUSIK

## GRUPPENPÄDAGOGISCHE GRUNDLAGEN

VON TIM WERSIG

IM FOLGENDEN FACHBEITRAG SOLL ES UM KOMPETENZEN GEHEN, DIE JUGENDARBEITER IN IHRER ALLTÄGLICHEN ARBEIT WISSEN, KÖNNEN UND VORHALTEN SOLLTEN. BEGINNEND MIT DEN GRUPPENPÄDAGOGISCHEN GRUNDLAGEN WIRD SICH DEM BEGRIFF SELBST GENÄHERT, AUFGEZEIGT, WIE BEDEUTEND DIE GLEICHALTRIGENGRUPPE FÜR DAS AUFWACHSEN VON KINDERN UND JUGENDLICHEN IST, GRUPPENPHASEN, GRUPPENPROZESSE UND ROLLEN IN DER GRUPPE ERLÄUTERT SOWIE BESCHRIEBEN, WIE DER UMGANG MIT HERAUSFORDERNDEN GRUPPENMITGLIEDERN PASSIEREN KANN.



Wir alle haben Erfahrungen in der Gruppe, sei es in der Kindertagesstätte, in der Schule oder eben in Vereinen und Verbänden. Wir sind fast überall von Menschen umgeben, gegenüber denen wir uns im sozialen Miteinander orientieren, verhalten und bewegen. Eine Gruppe ist zumeist ein Zusammenschluss von mindestens drei Personen, die häufig innerhalb einer unmittelbaren Beziehung zueinander stehen (zum Beispiel aufgrund einer gemeinsamen Vereinsmitgliedschaft). Gleichzeitig verfolgen die Gruppenmitglieder zumeist ein gemeinsames Interesse (zum Beispiel zu musizieren), sodass die Gruppe dadurch auch eine Art organisationale Rahmung und Orientierung erhält. Gruppen verfügen dementsprechend über vielfältige Funktionen. Naheliegender erscheint vor allem, dass Gruppen einer Isolation präventiv entgegenwirken, das heißt, indem wir Kontakt zu anderen Menschen haben, lernen wir, wie es ist, in einer Gesellschaft zu leben und gleichzeitig nicht alleine zu bleiben, also nicht isoliert zu sein. Nach der zwar als veraltet anzusehenden, aber dennoch gültigen Bedürfnispyramide nach A. H. Maslow (u. a. 2002) haben wir als Menschen selbstverständlich auch soziale Bedürfnisse, welche eine Gruppenzugehörigkeit, also der allgemeine »Herdentrieb« und damit auch die Übereinstimmung mit

gesellschaftlichen Normen und Werte mit einschließt. Vor allem für Kinder und Jugendliche ist das Aufwachsen in sogenannten »peer groups« (Gleichaltrigen-Gruppen) als sehr bedeutend anzusehen. Innerhalb einer entwicklungspsychologischen Perspektive geht es genau in dieser »peer group« auch darum, das eigene Individuum zu entdecken und zu erforschen sowie sich von den eigenen Eltern und Bezugspersonen zu lösen und die personelle Entwicklung der Persönlichkeit weiter zu forcieren. Im Vordergrund stehen hierbei auch die Stärkung der Selbstwirksamkeit und das durch die Gruppe gegebene neue (außerhalb des Elternhauses) Bezugssystem, in dem sich die Kinder und Jugendlichen bestmöglich wohl, verstanden und anerkannt fühlen. Neben den Eltern und anderen Bezugspersonen nehmen die »peers« eine bedeutende Rolle ein, da die Gruppe somit auch als eine Art Übungsfeld fungiert und den Kindern und Jugendlichen Ziel- und Wertevorstellungen vermittelt werden und sie dadurch auch innerhalb der Gruppe eine individualisierte Geltung erfahren.

### PHASEN IN DER GRUPPE

Innerhalb einer Gruppe bestehen verschiedene Phasen, die die Gruppe gemeinsam durchläuft und die gleichzeitig der Festi-

gung des noch häufig zarten Gebildes dienen. Gruppen sind demnach kein statisches Gebilde, sondern unterliegen gewissen dynamischen Prozessen. So sind die Grenzen der im Folgenden dargestellten Phasen als eher schwimmend zu betrachten, das heißt sie sind schwieriger voneinander zu trennen bzw. abzugrenzen und verlaufen häufig fließend, jedoch immer mit einem unterschiedlichen Verlauf, abhängig von der jeweiligen Gruppe und deren Zusammensetzung.

Die erste Phase »Forming« zeichnet sich als Aufwärm- und Orientierungsphase aus, in der sich die Mitglieder gegenseitig kennenlernen und miteinander warm werden. In dieser Testphase werden wiederum miteinander Aufgaben, Regeln und Ziele verhandelt, sodass die Gruppe die bereits beschriebene organisationale Rahmung erhält. Die zweite Phase »Storming«, die Konfliktphase, kann zu etwaigen »Machtkämpfen« zwischen den Gruppenmitgliedern führen. Hier werden unter anderem neue Gruppenrollen kreiert und diskutiert sowie bereits entstandene Rollen kritisch hinterfragt. Gegebenenfalls ist hier die Gründung von Untergruppen möglich. In der dritten Phase »Norming«, der Organisationsphase, tritt die Gruppe in eine Phase der Kooperation. Es ist die Phase der

Foto: Dmitry Shironosov | Dreamstime.com

Entwicklung des Gemeinschaftsgefühls, innerhalb derer sich die Mitglieder gegenseitig unterstützen, offen kommunizieren und meist lösungsorientiert arbeiten. Die vierte Phase »Performing«, die Arbeitsphase, steht ganz im Zeichen der anstehenden Aufgaben und Projekte. Die Strukturen, Normen und Werte sind nun abschließend verhandelt und bestmöglich von den Gruppenmitgliedern verinnerlicht, sodass danach geplant und gehandelt werden kann. Hierbei besteht nun auch die Möglichkeit, mit anderen Gruppen zusammenzuarbeiten. Innerhalb der fünften und letzten Phase »Termination«, der Abschluss- und Ablösungsphase, befindet sich die Gruppe im Auflösungsprozess. Das gemeinsame Ziel wurde erreicht oder die Rahmenbedingungen führen zur Auflösung (zum Beispiel nach einem erfolgten Schulabschluss oder in Folge eines Umzugs). Das Wissen um diese Phasen hilft den Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeitern, diese zu erkennen, adäquat vorzubereiten und gemeinsam mit den Gruppenmitgliedern zu gestalten. Das Ziel hierbei besteht in der Steuerung des inhaltlichen und emotionalen Prozesses.

## ROLLEN IN DER GRUPPE

Innerhalb der Gruppe werden (zumeist in der Forming-Phase) verschiedene Rollen sichtbar und vergeben. Somit werden auch Machtstrukturen und Kommunikationskulturen ausgestaltet und geprägt. So lassen sich vielfältige Typologien von Rollen finden, die die Gruppe auf unterschiedliche Art und Weise bereichern und unterstützen. Diese Rollen-Typen könnten lauten: Anführer, Mitläufer, Außenseiter, Opponent, Clown, Professor, Strategie, Ideengeber, Gestalter, Moderator, Systematiker und der Sündenbock.

Wer welche Rolle übernimmt, ist unabhängig vom Geschlecht der Person. Im Allgemeinen liegt es im Interesse der Gruppe, vielfältige Menschen mit ihren unterschiedlichen Rollen zu beherbergen. Alle haben so die Möglichkeit, ihre Rolle zu leben, auszugestalten und bestmöglich die Gruppe und das Gruppengeschehen dadurch zu unterstützen. Darüber hinaus kann der Druck der Gruppe aber auch dazu führen, dass ein Gruppenmitglied eine Rolle aufgezwängt bekommt. Hier sind die Jugendarbeiter angehalten, genau solche Situationen zu vermeiden und diesen entgegenzuwirken. Diese Rollen gehen dann zumeist mit bestimmten Erwartungen einher (zum Beispiel der Clown habe immer

lustig zu sein). Herausfordernd wird es dann, wenn der Rolleninhaber oder die Rolleninhaberin die Rolle selbst nicht mehr ausführen und ausfüllen möchte.

## KONFLIKTE IN DER GRUPPE

Auch in Gruppen können und werden Konflikte entstehen. Hier gilt es vor allem festzuhalten, dass Konflikte im Allgemeinen integraler Bestandteil jeglichen Zusammenlebens sind und unsere Wahrnehmungs- und Entscheidungsfähigkeit sowie unser Denk- und Vorstellungserleben beeinflussen. So kann es sein, dass Gruppenmitglieder unterschiedlicher Meinung sind oder sich aufgrund personenbezogener Unstimmigkeiten konflikthaft verhalten. Welche Möglichkeiten der Konfliktbearbeitung bestehen, ist davon abhängig, welcher Art der Konflikt ist und ob es bereits zu einer Eskalation kam. Kann der Konflikt eher als latent oder als bereits manifestiert beschrieben werden? Gleichzeitig sollten auch Konflikte zwischen Einzelpersonen und zwischen Gruppen unterschieden werden. Innerhalb der Konflikt-Arten werden Struktur-, Werte-, Beziehungs-, Sachverhalts- und Interessenskonflikte beschrieben und unterschieden.

## UMGANG MIT HERAUSFORDERNDEN GRUPPENMITGLIEDERN

Im Folgenden sollen einige zufällig ausgewählte Rollen von Gruppenmitgliedern aufgezeigt und gleichzeitig beschrieben werden, wie auf das gezeigte Verhalten reagiert werden könnte. Wichtig ist festzuhalten, dass kein Mensch nur auf sein Verhalten reduziert und kategorisiert werden sollte. Jeder Mensch ist so wie er ist, und das ist auch gut so. Diese Kategorien jedoch helfen uns Menschen, die häufig komplexen Lebenszusammenhänge zu verstehen. Die zugeschriebenen möglichen Eigenschaften dienen hier also nur zur Illustrierung der möglichen Ausgestaltung der Rolle.

Die Besserwisser: Sie äußern ihre Meinung, als ob sie allwissend seien, kommunizieren mit einem besserwisserischen Ton der Überlegenheit, lassen wenig Raum für andere Meinungen und sind dementsprechend von anderen Positionen schwer zu überzeugen. Bevor die eigene Meinung gegenüber den Besserwissern präsentiert wird, sollte das, was gesagt wird, ausreichend vorbereitet werden. Zudem kann es helfen, die Worte der Besserwisser zu wiederholen, da sie selbst davon überzeugt

sind. Wird den Besserwissern Respekt vor der eigenen Meinung bezeugt und die Gegenargumente in Frageformen sowie Alternativen als andere Ideen eingebracht, bestehen Möglichkeiten, mit diesem Typus gewinnbringend zusammenzuarbeiten.

Die Zugeknöpften: Sie sind schweigsam, beantworten Fragen nur mit »ja« oder »nein«, sagen nicht, warum sie so schweigsam sind und versuchen sich bestmöglich aus allem rauszuhalten bzw. möglichen Konflikten zu entgehen. Hier wären beispielhafte Reaktionen: Stellen offener Fragen, das heißt Fragen, welche nicht leicht mit »ja« oder »nein« zu beantworten sind, die Gesprächssituation offen und respektvoll zu gestalten (das gilt natürlich in allen Situationen und bei allen »Typen«, jedoch hier besonders), die Situation selbst in den Mittelpunkt zu stellen, das heißt zu klären, warum die Zugeknöpften aktuell »zugeknöpft« sind und was sich an der Situation ändern müsste, dass sie dieses Verhalten nicht mehr zeigen. Außerdem ist es hier hilfreich, sich Zeit zu nehmen und, wenn nötig, einen erneuten Gesprächstermin zu vereinbaren.

Die Negativdenker: Sie denken unentwegt daran, dass etwas nicht funktioniert und suchen nach Gründen, warum etwas nicht klappen wird. Egal was passiert, es wird schiefgehen. Mögliche beispielhafte Reaktionen sind: nicht zu intensiv beeinflussen lassen, den positiven Grundgedanken beibehalten und auf die Gedanken und die erwarteten Gründe des Scheiterns eingehen und wenn möglich in einen gemeinsamen Diskurs treten. Auch hier helfen die Fragen nach Ausnahmen, das heißt die Eruiierung von Situationen, in welchen die Negativdenker nicht so negativ gedacht haben, um so herauszufinden, was in diesen Ausnahmesituationen anders war und ob Möglichkeiten bestehen, Verhaltensweisen in die aktuelle Situation mit zu übernehmen.

Die Hinterhältigen: Sie greifen häufig nicht direkt an, verletzen durch Erniedrigungen, Sarkasmus und Kritik und geben vor, die Unschuld in Person zu sein. Mögliche Reaktionen: Bei verbalen Angriffen und Attackierungen sofort reagieren und entsprechend handeln und darauf achten, dass die Hinterhältigen selbst nicht ihr Gesicht verlieren. ■

*Lesen Sie im nächsten Fachbeitrag mehr über entwicklungspsychologische Grundlagen.*