



Workshop 1: Gruppen leiten – Praxisimpulse

In diesem Workshop geht es um die Reflexion zentraler Gruppenprozesse in der Bildungsarbeit und methodische Optionen, wie Gruppen wirkungsvoll, wertschätzend, konstruktiv geleitet werden können.

Anfangssituationen und Abschlussituationen gestalten

- Vorstellungsrunde
- Lebendige Statistik
- Schlüsselrunde
- Markt der Möglichkeiten

Gruppenformen

- Arbeitsgruppe
- Projektgruppe
- Aktionsgruppe
- Bildungsgruppe
- TZI-Gruppe
- Beratungs-, Therapie- und Supervisionsgruppen

Auftrag für die Gruppe

- Externe Aufträge
- Interne Aufträge

Den Wechsel von Großgruppe und Kleingruppen zielorientiert planen

- Kontaktaufbau, Vertrauen und Verbindlichkeit
- Arbeitsfähigkeit und Differenzierung (Aufgabenbezogene Aufteilung)
- Intime Kommunikation in kleinen Gruppen

Beteiligung der Teilnehmenden ermöglichen

- Erwartungen der Teilnehmenden klären
- Kontrakt über die Zusammenarbeit
- Blitzlicht
- Anfangs- und Abschlussrunden
- Beteiligung in handlungs- und themenbezogenen Gruppen

Regeln für Gruppen

- Explizite Regeln
 - o Gesetzte Regeln
 - o Ausgehandelte Regeln
- Implizite Regeln



- Ableitungen aus Verhalten
- Unbewusste Regeln
- Diskrepanzen

Rollen für Gruppenleitungen

- Moderator
 - Verantwortung für den Prozess, nicht für den Inhalt
 - Moderiert die Bearbeitung des Themas
 - Visualisierung
 - Ergebnissicherung
- Referent
 - Verantwortung nur für die Sachebene
 - Oft mit Moderator
- Gruppendynamik
 - Prozessbeobachtung
 - Feedback
- Motivierende Gesprächsführung in der Gruppe
 - Ablaufplanung
 - Methodenplanung
 - Anliegenklärung und Kontrakt
 - Aktives Zuhören
 - Offene Fragen
 - Zusammenfassungen
 - Würdigung/Wertschätzung
 - Diskrepanzen thematisieren
 - Veränderungsmotivation hervorlocken
 - Umgang mit Widerstand
- Themenzentrierte Interaktion

Haltungen für Gruppenleitungen

Im Prinzip gelten die gleichen Haltungsgrundsätze wie in der Beratung und Gesprächsführung, z.B.:

- Wertschätzung
- Lösungsorientierung
- Ressourcenorientierung

Mit Konflikten umgehen

- Die Sichtweise des Einzelnen klären
- Ist es ein persönliches Problem oder hat es mit der Gruppe zu tun?
- Lösungsorientierung
- Gemeinsame Interessen suchen
- Aktivierend arbeiten: „Du bist verantwortlich für die Lösung!“



TZI

Auszug aus dem Wikipedia-Artikel

Postulate

Die Axiome führen zu den Postulaten:

Sei deine eigene Chairperson, die Chairperson deiner selbst!

Verantworte dein Tun und Lassen – persönlich und gesellschaftlich!“

Die Postulate sind nicht als Regeln zu verstehen, sondern als Beschreibungen der Wirklichkeit. Das bedeutet: Störungen nehmen sich im Alltag immer Vorrang – ob wir ihnen diesen einräumen oder nicht: Liegt eine Tanne quer zur Straße, wird der Radfahrer ihr Vorrang lassen müssen, wenn er sich nicht verletzen will. Ähnlich beim Chairperson-Postulat: Der Mensch hat immer Verantwortung für die Teilmacht, die ihm gegeben ist. Er ist für sein Tun und Lassen verantwortlich.

Die Postulate sind eine Aufforderung, sich auch entsprechend zu verhalten.

Vierfaktorenmodell



- ICH** die einzelnen *Personen* mit ihrer Biographie und ihrer Tagesform
- WIR** das sich entwickelnde Beziehungsgefüge der *Gruppe* ([Interaktion](#))
- ES** der *Inhalt*, um den es geht, oder die *Aufgabe*, zu deren Erledigung die Gruppe zusammenkommt
- Globe** das organisatorische, strukturelle, soziale, politische, wirtschaftliche, ökologische, kulturelle engere und weitere *Umfeld*, das die Zusammenarbeit der Gruppe bedingt und beeinflusst und das umgekehrt von der Arbeit der Gruppe beeinflusst wird



Hilfsregeln TZI

Die Hilfsregeln^[4] können die Interaktion in einer Gruppe günstig beeinflussen. "Wichtig ist, dass Hilfsregeln taktvoll und nicht diktatorisch angewandt werden. Jede Regel kann ad absurdum geführt werden." (Ruth Cohn)

1. Vertritt dich selbst in deinen Aussagen; sprich per "Ich" und nicht per "Wir" oder per "Man". Diese Formen lassen auf ein "Verstecken" hinter der Gruppe oder einer öffentlichen Meinung schließen. Hinzu kommt, dass es durch eine derartige Kommunikation leicht fällt, Hypothesen entgegen ihrer Natur als Tatsache darzustellen.
2. Wenn du eine Frage stellst, sage, warum du fragst und was deine Frage für dich bedeutet. Sage dich selbst aus und vermeide das Interview. "Echte Fragen verlangen Informationen, die nötig sind, um etwas zu verstehen oder Prozesse weiterzuführen. Authentische Informationsfragen werden durch die Gründe für die Informationswünsche persönlicher und klarer."
3. Sei authentisch und selektiv in deinen Kommunikationen. Mache dir bewusst, was du denkst und fühlst, und wähle, was du sagst und tust.
4. Halte dich mit Interpretationen von anderen so lange wie möglich zurück. Sprich stattdessen deine persönlichen Reaktionen aus.
5. Sei zurückhaltend mit Verallgemeinerungen. Verallgemeinerungen unterbrechen den Gruppenprozess. Sie dienen dem Gesprächsverlauf nur, wenn sie einen Themenbereich zusammenfassend abschließen und zu einem neuen Thema überleiten.
6. Wenn du etwas über das Benehmen oder die Charakteristik eines anderen Teilnehmers aussagst, sage auch, was es dir bedeutet, dass er so ist, wie er ist (d. h. wie du ihn siehst.)
7. Seitengespräche haben Vorrang. Sie stören und sind meist wichtig. Sie würden nicht geschehen, wenn sie nicht wichtig wären. Auch wenn Seitengespräche vordergründig stören, sind sie aber meist wichtig für die tieferen Ebenen der Kommunikation. Sie können neue Anregungen bringen, Unklarheiten herausstellen, Missverständnisse verdeutlichen oder auf eine gestörte Interaktion (Beziehung) hinweisen.
8. Nur einer zur gleichen Zeit bitte. Niemand kann mehr als einer Äußerung zur gleichen Zeit zuhören. Und einander Zuhören signalisiert das konzentrierte Interesse füreinander, das Gruppen zusammenhalten lässt.
9. Wenn mehr als einer gleichzeitig sprechen will, verständigt euch in Stichworten, worüber ihr zu sprechen beabsichtigt. So werden alle Anliegen kurz beleuchtet, bevor die Gruppenaktion weitergeht.
10. Beachte die Körpersignale! Beobachte eigene und fremde Körpersignale