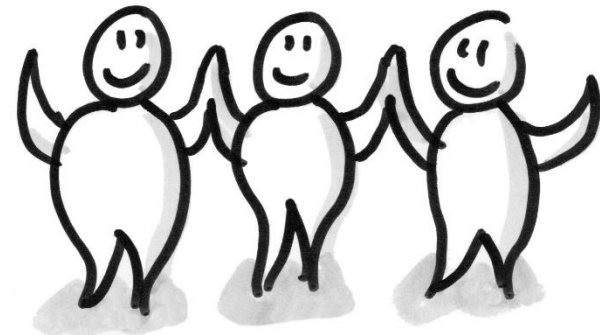


Rollen in Gruppen

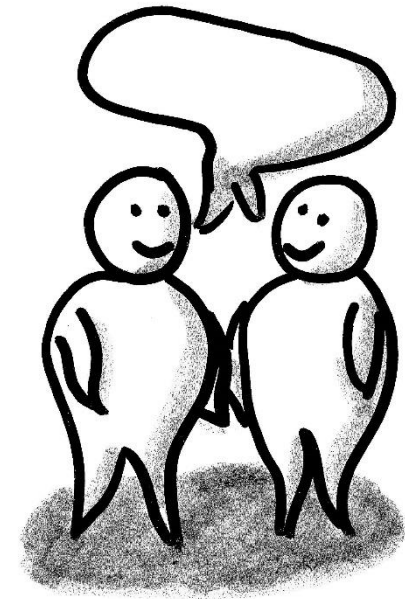
Was ist eine (inklusive) Gruppe? I

- In einer Gruppe sind immer zwei oder mehr Personen
- Die Mitglieder einer Gruppe machen etwas zusammen. Sie reden zum Beispiel miteinander, bauen etwas gemeinsam oder schreiben etwas zusammen.
- Jede*r in der Gruppe möchte etwas anderes. Jede*r braucht etwas anderes.
- Das beeinflusst die Gruppe.



Wann ist eine Gruppe inklusiv? I

- Es reicht nicht, dass ganz viele sehr unterschiedliche Leute nebeneinander sitzen.
- Wichtig ist das Gemeinsame, dass sie miteinander reden oder etwas zusammen machen

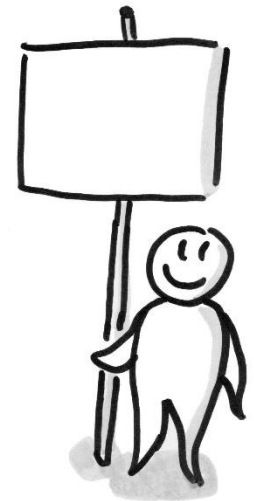


Was ist eine (inklusive) Gruppe? I

- Eine Gruppe besteht „aus zwei oder mehr Personen, die miteinander interagieren und insofern interdependent sind, als ihre Bedürfnisse und Ziele eine gegenseitige Beeinflussung bewirken“ (Cartwright & Zander 1968, zit. n. Aronson et al. 2014, S. 311).
- Eine gleichzeitige Anwesenheit von Menschen, die unterschiedlichen Differenzkategorien ‚zugeordnet‘ werden könnten, konstituiert also noch keine inklusive Gruppe. Entscheidend ist auch hier die gegenseitige Bezugnahme in der Interaktion (vgl. Niediek 2018, S. 132).

Was ist eine (inklusive) Gruppe? II

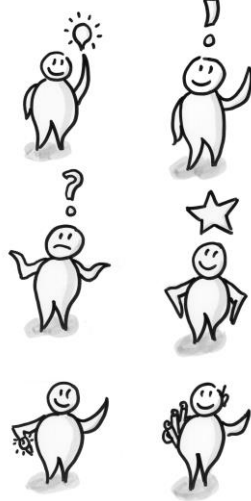
- Eine Gruppe denkt mit der Zeit „Wir gehören zusammen“
- Eine Gruppe lernt: Wie arbeiten wir zusammen? Was ist in der Gruppe wichtig? Was darf man, was nicht?
- In einer Gruppe gibt es unterschiedliche Rollen.
- Die Rollen haben mit dem Ziel der Gruppe zu tun.
- Und mit den Menschen in der Gruppe.



Was ist eine (inklusive) Gruppe? II

- Eine Gruppe entwickelt „ein Wir-Gefühl der Gruppenzugehörigkeit und des Gruppenzusammenhalts, ein System gemeinsamer Normen und Werte als Grundlage der Kommunikations- und Interaktionsprozesse sowie ein Geflecht aufeinander bezogener sozialer Rollen, die auf das Gruppenziel gerichtet sind“ (König & Schattenhofer 2020, S. 15)

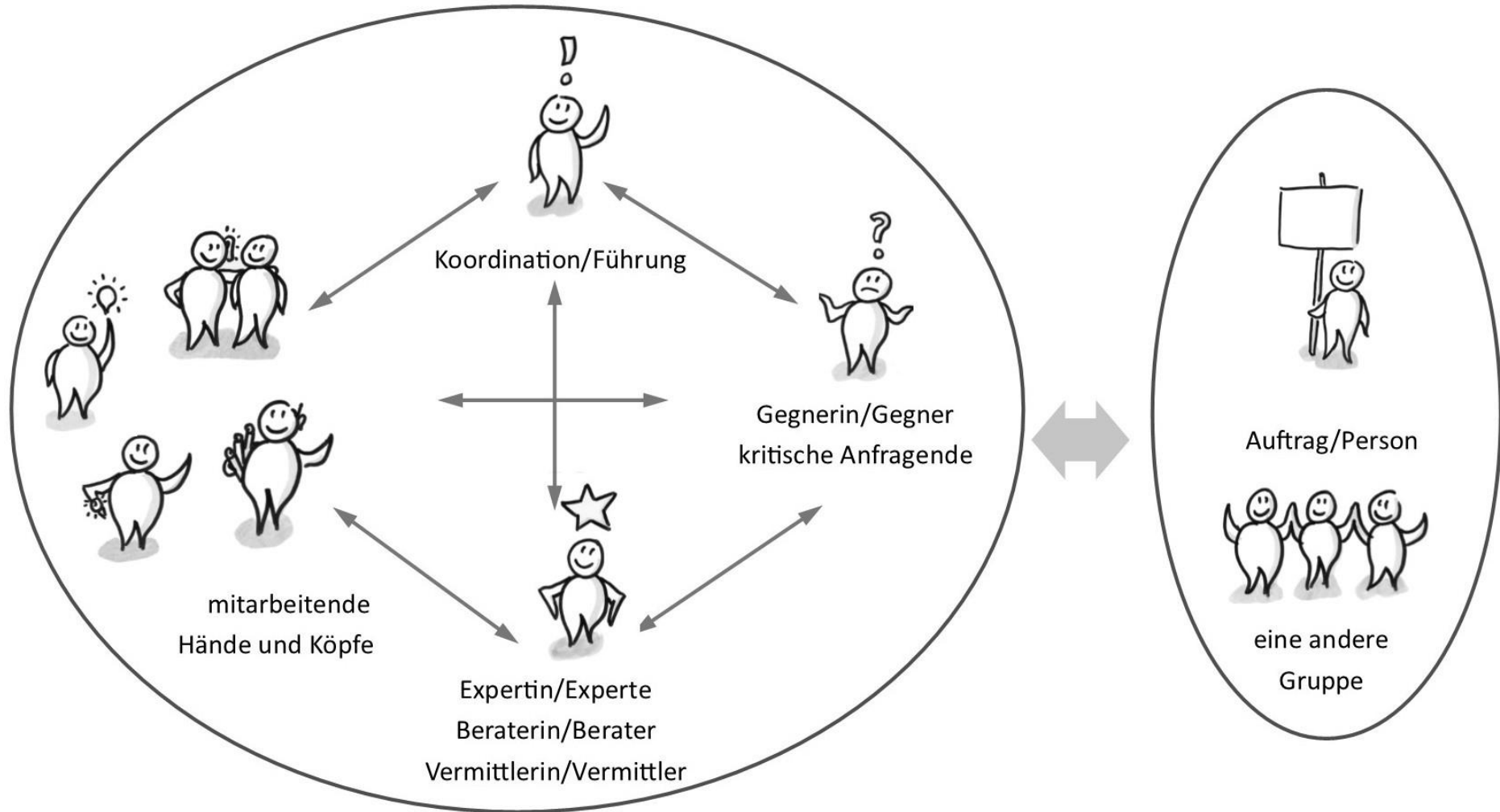
Rollen in Gruppen I

- Jede Gruppe braucht Rollen.
 - Jemanden der*die Vorschläge macht,
 - Jemanden, der*die mithilft,
 - Jemanden der*die zuhört,
 - Jemanden der*die Fragen stellt.
- 
- Stellt euch vor, niemand würde etwas sagen.
Dann könnt man kein Projekt zusammen machen.
 - Stellt auch vor, alle würden gleichzeitig ihre Ideen sagen.
Auch dann könnte man kein Projekt machen.

Rollen in Gruppen I

- Jede Gruppe ist nur arbeitsfähig, wenn in ihr „ein bestimmtes Repertoire an unterschiedlichen Rollen ausgebildet werden kann“ (König & Schattenhofer 2020, S. 48).
- „Damit eine Gruppe ihre Möglichkeiten und personalen Ressourcen optimal nutzen kann, um ihre (selbst) gesetzten Ziele besser zu erreichen,
 - braucht es jemanden, der oder die initiativ wird, neue Ideen anstößt, bisheriges in Frage stellt und neue Konzepte einfordert.
 - Es braucht Leute, die mitmachen, Gefolgschaft leisten und die Initiative loyal und engagiert unterstützen.
 - Und es braucht jemanden, die oder der dagegenhält, kritisch gegenübersteht, sich nicht anschließt, sondern kompetent opponiert und die Antreiber dazu bringt, ihre Konzepte zu überprüfen“ (König & Schattenhofer 2012, S. 53)

Rollen in Gruppen II



die Rollenstruktur innerhalb der Gruppe

das Gegenüber der Gruppe

- Wer führt die Gruppe?
- Wer koordiniert die Arbeit?
- Wer hat viele Ideen?

Beachtet die Leitung
alle Gruppenmitglieder?

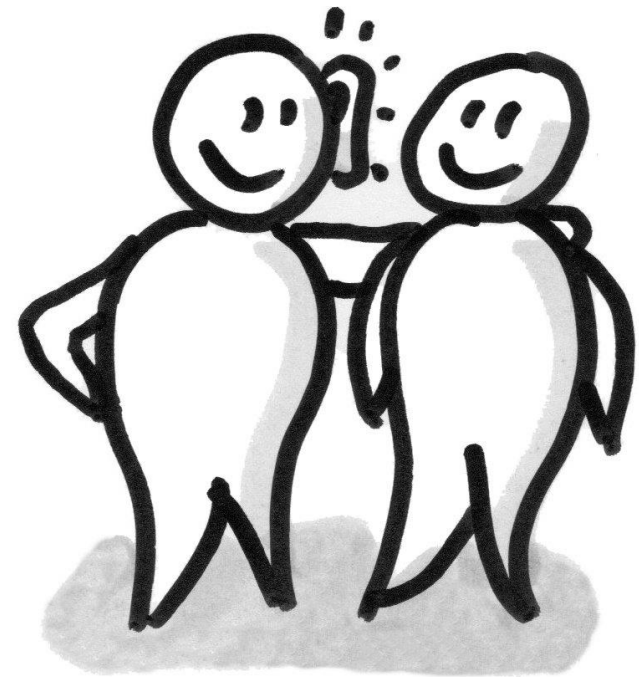


Reflexionsfragen

- Gibt es Zuhörerinnen oder Zuhörer?
- Gibt es Beobachterinnen oder Beobachter?

Sagen sie etwas, wenn es wichtig ist?

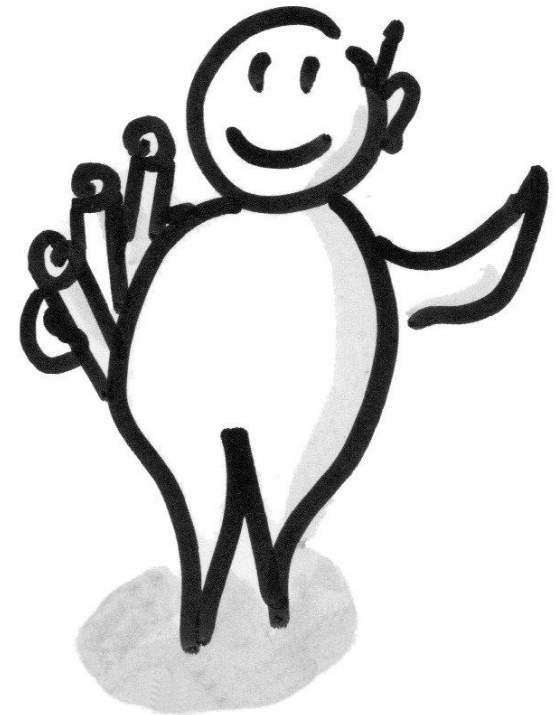
Werden sie gefragt?



Reflexionsfragen

- Wer hilft auf welche Weise mit
 - bei praktischen Arbeiten?
 - wenn neue Ideen gefragt sind?
 - wenn sie oder er eine Aufgabe zugewiesen bekommt?

Können alle auch ihre Meinung einbringen?

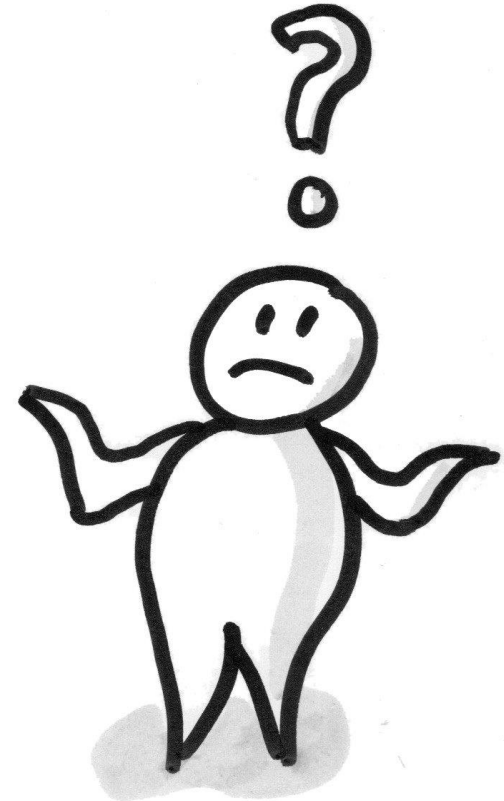


Reflexionsfragen

- Gibt es kritisch Anfragende?
- Will jemand ebenfalls führen?
- Ist jemand immer dagegen?

Werden die Einwände gehört?

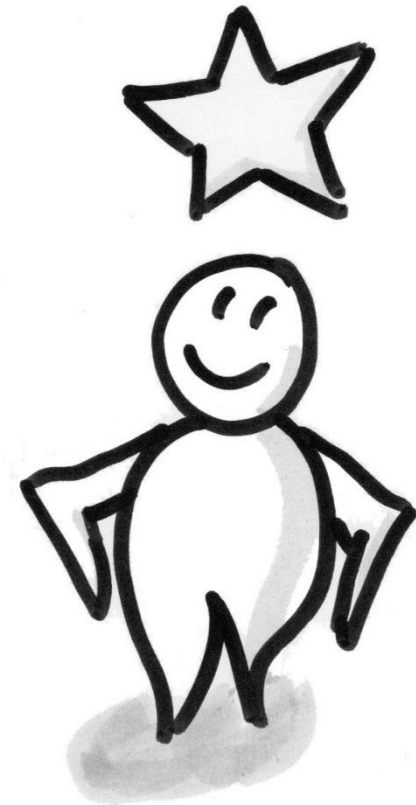
Wie geht die Gruppe damit um?



Reflexionsfragen

- Gibt es eine Beraterin oder einen Berater?
- Gibt es eine Expertin oder einen Experten für ein bestimmtes Thema?
- Gibt es vermittelnde Kräfte?

Für welche Themen sind diese Personen besonders wichtig?



Reflexionsfragen

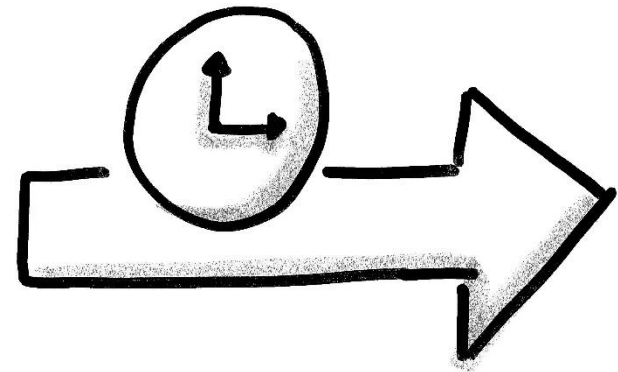
- Ist jemand ausgeschlossen?
- Ist jemand ganz allein in der Gruppe?

Wie fühlt sich diese Person?
Gibt es Handlungsbedarf?



Gruppenprozess I

- Das Verhalten der Mitglieder einer Gruppe verändert sich mit der Zeit.
- Das Verhalten einer Gruppe zu erklären ist schwer.
- Wenn man darüber nachdenkt, wie sich eine Gruppe verändert, kann man die Zusammenarbeit verbessern.



Gruppenprozess I

- Mit dem Begriff ‚Gruppenprozess‘ ist die „zeitliche Abfolge von Tätigkeiten und Verhaltensweisen einer Gruppe“ gemeint, „mit denen sie ihre Zusammenarbeit gestaltet, ihre Aufgaben bearbeitet und mit denen sie die dafür notwendigen Rollen, Spielregeln, Werte etc. entwickelt, entscheidet und verändert“ (Langmaack & Braune-Krickau 2010, S. 173).
- Gruppenprozesse sind jedoch hochkomplex und bei jedem Beschreibungs- und Reflexionsversuch ist davon auszugehen, dass die Prozesse in einer Gruppe niemals vollständig erklärt werden können (Sader 2008, S. 112 ff.).
- Gruppenprozessmodelle können vor allem dazu dienen, eine Reflexionsfolie zu bieten, um die Entwicklung der Zusammenarbeit oder Aushandlung von Gruppenzielen auf einer Metaebene reflektieren zu können.

Reflexion von Rollen in der Gruppe

- Vielleicht will eine Gruppe überlegen, wie die Zusammenarbeit klappt.
- Dann kann das Modell der Gruppenrollen helfen.
- Wichtig ist:
 Jemand hat nur in der bestimmten Gruppe zu einer bestimmten Zeit. Niemand hat eine bestimmte Rolle immer in seinem Leben.
 Gruppenrollen wechseln.
- Spricht man über Rollen, dann möglichst mit Beispielen:
 „Du hast mich heute mitten im Satz unterbrochen,
 lass mich bitte öfter ausreden“
 statt „Du nimmst eine Dominanz-Rolle ein“

1. Eine sorgfältige Unterscheidung zwischen Gruppenrollen in einer aktuellen Situation und Gruppe sowie einer Bewertung der ganzen Person.
2. Rollenbeschreibung nicht durch eine Person allein, sondern eher ein Erfragen der Einschätzungen aller Gruppenmitglieder im gemeinsamen Gespräch!
3. Durch gemeinsames Besprechen lässt sich die Gültigkeit der Rollenbeschreibungen in einer Gruppe überprüfen.
4. Thematisierung von Gruppenrollen sollten am Anfang eines Lernprozesses stehen. So geben sie Möglichkeit zur individuellen Weiterentwicklung und helfen der Gruppe, mit ihren Gruppenmitgliedern umzugehen.

- Präsentation orientiert an : Meyer, Dorothee (2020): Arbeiten in inklusiven Gruppen. In: Meyer, Dorothee / Hilpert, Wolfram / Lindmeier, Bettina (Hrsg.): Grundlagen und Praxis inklusiver politischer Bildung. Bonn. S. 169 - 192
- Aronson, Elliot / Wilson, Timothy / Akert, Robin (2014): Sozialpsychologie. Hallbergmoos.
- König, Oliver / Schattenhofer, Karl (2020): Einführung in die Gruppendynamik. Heidelberg.
- Niediek, Imke (2018): Alle machen mit – aber wie? Gemeinsame Arbeitsprozesse in inklusiven Gruppen. In: Dobslaw, Gudrun (Hrsg.): Partizipation – Teilhabe – Mitgestaltung: Interdisziplinäre Zugänge. Opladen u. a. S. 129 – 142.
- Sader, Manfred (2008): Psychologie der Gruppe. Weinheim u. a.
- Schindler, Raoul (1971): Die Soziodynamik in der therapeutischen Gruppe. In: Heigl-Evers, Annelise (Hrsg.): Psychoanalyse und Gruppe. Göttingen. S. 21 – 32.
- Stahl, Eberhard (2017): Dynamik in Gruppen. Handbuch der Gruppenleitung. Weinheim.