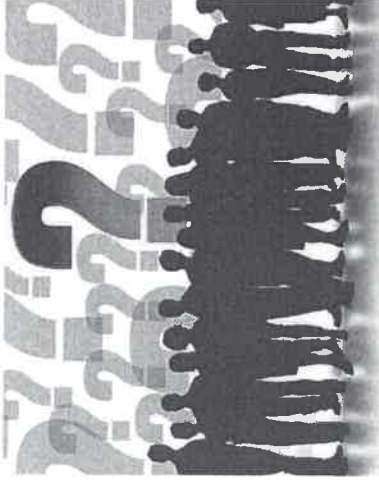


Was ist eine Gruppe?

Grundlagen der
Gruppendynamik:

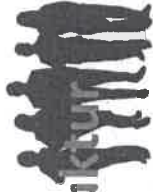
Die Gruppenstruktur



Gruppe und Gruppenstruktur

Wenn Menschen über längere Zeiten miteinander **kommunizieren**, beginnen sie ihre Beziehungen zu strukturieren: Sie werden eine Gruppe.
Kommunikation, Normen, Rollen, Ziele und Themen sind die wesentlichen Elemente der **Gruppenstruktur**.

→ Will man die Gruppe verstehen, muss man sich mit ihrer Struktur auseinandersetzen
(zu was selber u. zu kollegen → strenger wie in Gruppen)



Überblick

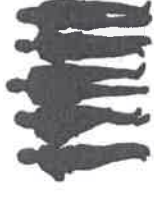
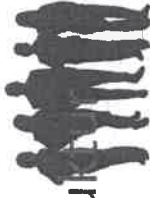
Grundlagen der Gruppendynamik

- **Einstieg**
 1. Ideologie des guten Willens
 2. Bedeutung der Gruppe
- **Was ist eine Gruppe?**
 1. Definition(en) der Gruppe
 2. Gruppendynamik
 3. Gruppentypen und Begriffsumfeld
- **Gruppenstruktur**
 - Normen, Rollen
 - Soziale Rollen
 - Ziele, Themen

Gruppe und Gruppenstruktur

Gruppenstruktur

1. **Normen:** Gibt es bestimmte „Spielregeln“ für das Verhalten in der Gruppe?
2. **Rollen:** Welche Stellung haben die Einzelnen, und was wird von ihnen erwartet? / *Funktionen*
3. **Ziele:** Was wollen die Gruppenmitglieder, warum kommen sie zusammen? / *soz. Gruppe → welche Ziele gibt sie sich selbst?*
4. **Themen:** Welche Phantasien und Motive *→ unterschiedlich* beeinflussen die Beziehungen der Gruppenmitglieder?



1. Normen



„Wir fanden die Jungs dämlich, die in der Klasse mit Papierkugeln rumschnippten oder ...“

Stark waren die Jungs, die in der Pause gleich in der Raucherecke verschwanden. Und Bier trinken können mussten. Ich weiß noch, wie beeindruckt ich war, als Kessi mir erzählte, der Milan habe unheimlich einen in der Krone gehabt.“

(Christiane E.: Wir Kinder vom Bahnhof Zoo 1978)

Normen



Normen

• Was ist das richtige Verhalten in der Gruppe?

- Gruppenkonformes, angemessenes Verhalten *Bsp. Humor*

• Wie entstehen Normen?

- Konvergenz durch Kommunikation *→ schließt sich ein, was sich gegen-
seitig bewirkt, Sprache → angeglichen*

• Welche Funktion haben Normen?

- Sicherheit

• Wie erhält sich das Normensystem?

- Sanktionen (*Gruppenschluss, Abwertung, ignorieren*) *⇒ Normeinhaltung*

• Wie ändern sich Normen?

- Neue Situation (*Ereignis von außen*)

Normen



Normen



Normen

Wie sieht das in Ihrem Beruf
und
an Ihrem Arbeitsplatz aus?



Normen

Normen sind **Vorstellungen über „richtiges Verhalten“**. Sie entstehen durch eine Angleichung der Meinungen in der Gruppe und werden durch Sanktionen gesichert.

Normen erleichtern die Kommunikation und stärken das Gefühl der Zusammengehörigkeit. Sie schränken aber auch die Freiheit des Individuums ein.



2. Rolle

„Endlich hat er eine Rolle.

Endlich weiß er, wer er ist.“

↑
Identität durch
Position/Funktion
in Gruppe
(S. B. Kopp)

⇒ jeder hat in Gruppe seinen Platz

„Ich kann gar nichts machen; die grinsen doch schon, bevor ich etwas gesagt habe.“

(Klassencdown, 8jährig)

Persönlichkeitseinschränkungen,
manipulativ

Sozialwissen: Mensch kann
sich erst entw. entfalten,
wenn er in einer Gruppe
akzeptiert ist (Lob, Bestätigung...)



Rolle

„Eine soziale Rolle besteht aus einem Bündel von Verhaltenserwartungen, die ein Mitglied eines sozialen Systems zu erfüllen hat.“ (Preyer 2012)

OTA-L 554

Position und Rolle 1. Chef: kollegial 2. Chef: vordereinander (Spielraum vorhanden)

bede müssen Aufg. erfüllen!

Richten sich Normen an alle, so die

Rollenvorschriften nur an die Inhaber einer bestimmten Position.

Positionen beinhalten häufig **Rangunterschiede**.

Wichtiger sind aber die **Verhaltenserwartungen**.

↳ Feedback, Sanktion, Anerkennung

HS

Rolle

Gruppendynamische Unterscheidung

- **Position**
 - Geben über die Macht und Stellung (Hierarchie) in einer Gruppe Auskunft
 - formell oder informell („heimlicher Chef“)
- **Funktion**
 - vereinbart oder verliehen
 - eine allen Gruppenmitgliedern bekannte Tätigkeit
 - Geben über die Aufgaben in einer Gruppe Auskunft

• Rolle

- Verhaltenserwartung an den Inhaber von Position/Funktion;
- Set an spezifischen Merkmalen; Wie Funktion und Position ausgeführt werden („ungeschriebene Gesetze“)
- Stärker selbstgewählt und/oder von der Organisationskultur abhängig

Rolle

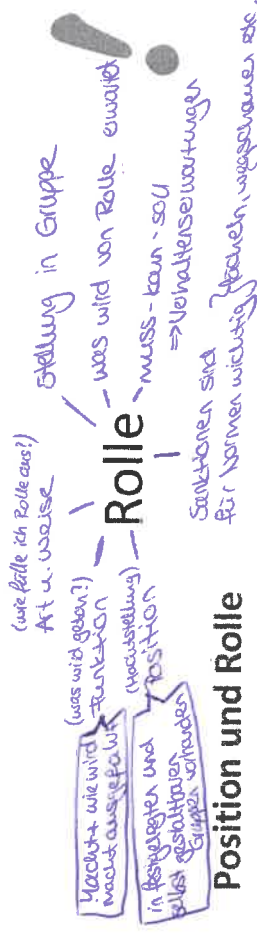
Verhaltenserwartungen

... durch Feedback, Sanktion, Anerkennung

Verpflichtungsgrad (R. DAHRENDORF 1958)

- Muss-Erwartungen
- Soll-Erwartungen
- Kann-Erwartungen

→ OTA-L 555



Mitglieder von Gruppen sind unterschiedlichen

Erwartungen ausgesetzt je nachdem, welche

Position/Stellung und Funktion/Aufgaben sie

innehaben. Die Gesamtheit dieser Erwartungen

bezeichnet man als **Rolle**.

Die **Position** des Rollenträgers ist mit

Rollenvorschriften verknüpft, die nicht alle im selben

Maße verpflichtend sind. Man unterscheidet Muss-,

Soll- und Kann-Erwartungen. → Macht

Rolle

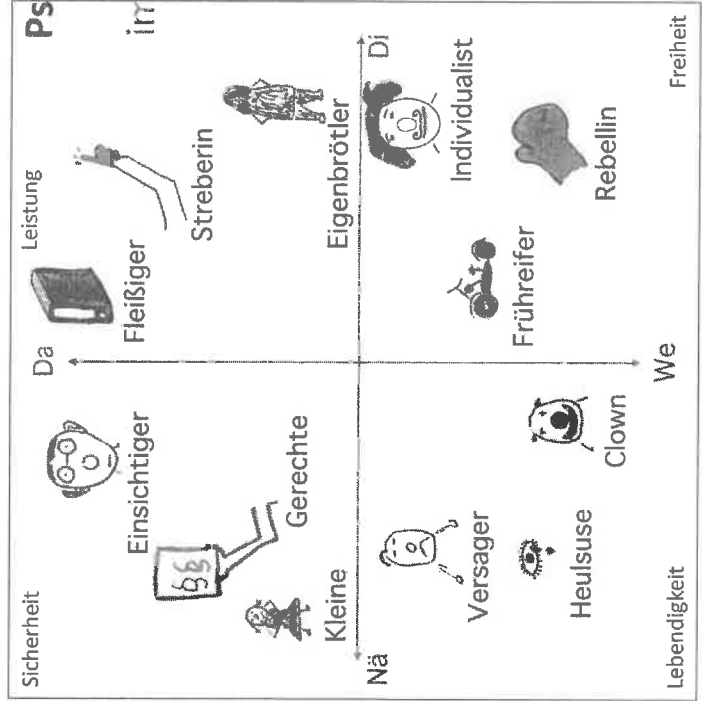
Gruppeneigene Rollen

Viele Rollen sind (gesell./organisatorisch) vorgegeben.
→ Es besteht aber ein Verhaltensspielraum.

Arbeitsgruppe: *formell* von der Organisation vorgegeben und *informell* durch langfristige Kontakte der Mitglieder
→ Eisberg!

- **Formale Gruppenstruktur:** Positionen werden von außen festgelegt (Rolle wird unabhängig von Person festgelegt)
- **Informelle Gruppenstrukturen:** ungeplante, spontane Rollenverteilung (von Teilnehmerkonstellation abhängig)

Psychologische Rollen im Gruppenfeld



- Aktive/passive Rollenbesetzung
- Dynamik durch Polarisierung

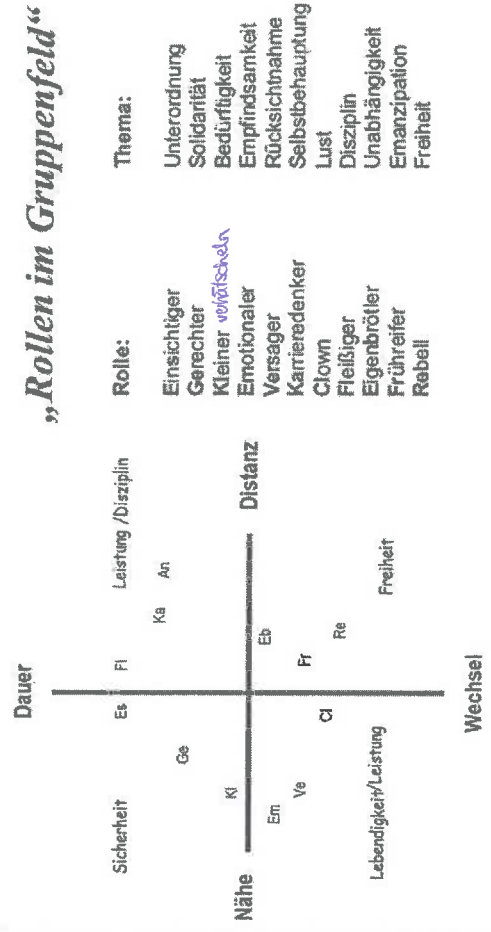
Rolle

Gruppeneigene Rollen

- Die **nicht vorgegebenen Rollen** entwickeln sich durch **Kommunikation**. → *verbale u. nonverbale*
– Je nach Mitgliedern, ihren Bedürfnissen und Gruppenzusammenhalt, aber auch nach Feld und Thema
- **Zwei Aspekte** des Rollengeschehens
 - **Psychologische Rollen:** Clown, Führer, Beliebte, Tüchtige, Mitläufer, Opponent, Sündenbock, Außenseiter
 - **Gruppendynamische Rollen:** inoffizieller Führer, Mitläufer, Außenseiter, Sündenbock
- Rollen beziehen sich aufeinander und bilden die je eigene **Rollenstruktur**

↳ *Funktionen, die ineinander greifen (ohne Untergeordnet, kein Chef!)*

Psychologische Rollen und Thema



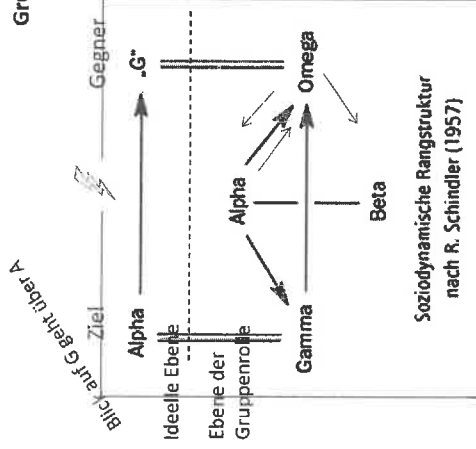
Initiatoren

R. SCHINDLER (1923 – 2014)

- Psychotherapeut
- Rangdynamisches Positionsmodell (1957)
- Interaktionsmodell zur Rangdynamik in Gruppen
 - Gruppe bildet sich um ein/en gem. Gegenüber/Gegner
 - Der Kontext führt zu (subjektiven) Abhängigkeiten zwischen den Gruppenmitgliedern, welche sich in charakteristischen **Positionen** ausdrücken
 - Geprägt durch affektive Dynamik
- Position
 - Kann eingenommen/verlassen werden
 - Wird eher verliehen als genommen
 - Kann auch frei bleiben

=> Grundfunktionen muss man haben, Rest ist variabel (Umwelt wird mitbewegt)
 => muss nicht jede Rolle besetzt sein (weitere Rollen müssen verbunden sein!)

Rangdynamisches Positionsmodell



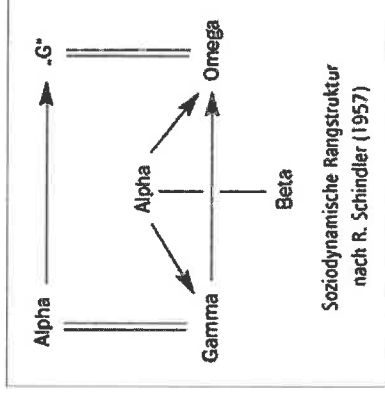
- Gruppendynamische Rollen (R. Schindler 1957)**
- Rollenfixierung: Alpha (Führer/Autokrat), Beta (Experte/Leiter/Kalt), Gamma (Anhänger/Mitläufer), Omega (Gegenposition/Sündenbock)
 - „G“ (Gegenüber/Gegner: Aufgabe, Person, Missstand durch A an die Gruppe vermittelt)
 A (Repräsentant des Gruppenziels / der Gruppe; nach außen gerichtet)
 O (Gegenposition verunsichert Gammas in der Identifikation von „G“ über A; kein einfacher Störfaktor)
 - Pos-Neg-Spannung wird in der Gruppe durch A-O repräsentiert (affektiver Prozess)
 - B affektive Distanz; steht außerhalb und kann Prozess der Gruppe bewusst machen; Gruppenleiter
 - Projektionen auf A; Untergruppen spalten die Gruppe

Rangdynamisches Positionsmodell

Gruppendynamische

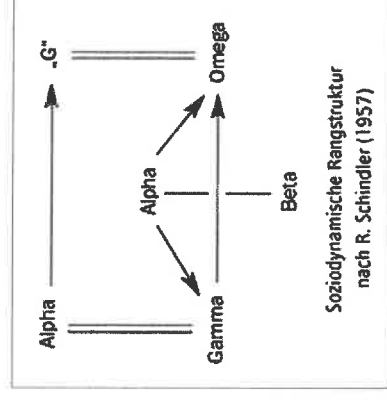
Rollen (R. Schindler 1957)

- Alpha (Führer) *(repräsentiert Gruppe (also auch Normen etc.))*
- Beta (Experte/Leiter)
- Gamma (Anhänger) *(sehen Alpha als Anführer an)*
- Omega (Gegenposition)
- G (Gegenüber/Gegner)



Rangdynamisches Positionsmodell

- Hilfreich für den Umgang mit Rolleninhabern
- Gruppenrollen können zum **Gefängnis** für den Einzelnen werden. **Persönlichkeitsentwicklung** braucht eine fördernde Atmosphäre



Rolle

Gruppeneigene Rollen

Die Gruppe entwickelt im Laufe der Zeit eine Beziehungsstruktur. Die Teilnehmer bekommen „ihren Platz“ und übernehmen die dazugehörigen Rollen.

— Abhängig von Kontext, Aufgabe ...

Gruppenstrukturen können erstarren und für den einzelnen zum Gefängnis werden.

Rolle

Reaktionen auf Rollenkonflikte?



Rolle

Rollenkonflikte

→ OTA-L 555 ff.

- Jeder ist Mitglied in verschiedenen Gruppen. (mit anderen *externer Konflikt*)
- Ein Inter-Rollenkonflikt entsteht dann, wenn sich die *Gruppen* (mit anderen *externer Konflikt*)
- **Erwartungen der Bezugsgruppen** widersprechen. *Eltern von Fußballspielern erwarten von Trainer dass Sohn raus, weil Rollenkonflikt: Trainer ist Vater von schlechtem Spieler → lässt ihn spielen, schlecht!*
- Die Gesamtheit der Erwartungen macht die *innere Konflikt*

spezifische Rolle aus. Ein Intra-Rollenkonflikt

entsteht bei widersprüchlichen **Erwartungen**

innerhalb einer Rolle *Vater von Sohn raus*

Trainer Fußballmannschaft

Rollenkonflikt: dass ich meinen Sohn spielen, obwohl schlecht (Vater) nehme ich Sohn raus, weil schlecht spielt (Trainer)

Rolle

Reaktionen auf Rollenkonflikte und die Folgen

- Anpassung an den Mächtigeren
 - Folge: Angst und Schuldgefühle
- Verbergen vor dem Andern
 - Folge: Furcht vor Entdeckung (Notlügen, Doppelleben)
- Persönliches Ungenügen
 - Folgen: Müdigkeit, Minderwertigkeitsgefühle
- Bewusste Entscheidung
 - Folgen: Sanktionen; eventuell auch Änderung der Erwartungen

Rolle

Rollenkonflikte

Rollenkonflikte entstehen durch widersprüchliche Erwartungen der Bezugsgruppen an eine Person.

- durch die Rolle und zwischen den Rollen

Sie belasten den Rollenträger besonders dann, wenn die Beteiligten die Widersprüche nicht bewusst erleben oder nicht bereit sind, darüber zu sprechen.

Rolle

Rolle und Funktion des Außenseiters (Sündenbocks)

- Er stärkt den Gruppenzusammenhalt und die Identitätsfindung
- Er befriedigt Machtgelüste
- Er baut gruppeninterne Spannungen ab
- Er dient der Unterhaltung

→ Eine aggressive Abgrenzung erzeugt Angst und fördert Mitläufertum

Rolle

Die Rolle des Außenseiters (Sündenbocks)

- Der Außenseiter hat eine Rolle *manchmal* in der Gruppe
 - Er darf akzeptable Themen einbringen (*wenn nicht → Sündenbock*)
 - Er verkörpert die unakzeptablen Themen

Welche Rolle und Funktion hat der Außenseiter?



- Burnout
- Schule
- Kontext

Rolle

Wer wird zum Außenseiter?

Außenseiter ist der, der den Normen nicht entspricht!

- Der Neuling
- Nichterfüllung der Gruppenexpectationen (kann alles sein)

→ Außenseiter versuchen oft alles, um sich anzupassen
↳ Motivation macht es oft noch schlimmer!

Die positive Auseinandersetzung mit dem Außenseiter

→ Indikator, dass etwas „faul“ ist!

— entweder ertragen, oder keinen produzieren!

→ Offene und tolerante Auseinandersetzung fördert die Gruppeentwicklung

IDEAL: eine gut funktionierende Gruppe braucht keinen Außenseiter!

*oft sagen sie, dass Opfer selbst dran schuld ist! es liegt an ihm!
↳ wenn Chef das auch einsieht
⇒ Folge: Selbsttötung*

Rolle

Die Rolle des Außenseiters

Ein Außenseiter ist Teil der Gruppenstruktur. Er ist derjenige, der den Normen nicht entspricht.

Die tolerante Auseinandersetzung mit dem Außenseiter kann Lebendigkeit, Kontaktfähigkeit und Realitätsanpassung der Gruppe fördern.

Die aggressive Abgrenzung gegenüber dem Außenseiter (Sündenbock) erzeugt Angst.

Exkurs: Sozialisation

„Da steht er nun, als Mann verkleidet und kommt sich nicht geheuer vor. Fast sieht er aus, als ob er leidet. Er ahnt vielleicht, was er verlor.“

Er trägt die erste lange Hose.

Er spürt das erste steife Hemd.

Er macht die erste falsche Pose.

Zum erstenmal ist er sich fremd.“

E. Kästner



Exkurs: Sozialisation

Durch Sozialisation wird ein Individuum Mitglied in einer Gruppe.

- Lernprozess: Durch richtiges Verhalten wächst ein Kind in die Gesellschaft hinein.
- Überlieferungsprozess: Gesellschaft sozialisiert die nachfolgende Generation und sicher damit das Fortbestehen.

— Das Baby wird zum „Schweizer“!

Sozialisation bedeutet Übernahme von Normen und Rollen

- **Normen:** Wie man grüßen soll, wie man isst, was man sagen darf.
- **Rollen:** wie man ein liebes Kind ist, was ein richtiger Junge macht, wie man ein guter Schüler ist.

→ Berufssozialisation

Exkurs: Sozialisation

Sozialisation: Erlernen der Rollenerwartungen

Verschiedene Lernprozesse wirken bei der Sozialisation zusammen:

- a) Das Kind identifiziert sich mit den Erwachsenen
 - Verhalten wird nachgemacht
- b) Das Kind internalisiert (verinnerlicht) Normen und Rollen
 - Nachspielen der Rollen
- c) Die Umwelt reagiert, sanktioniert gewünschtes, „richtiges“ d.h. norm- und rollenkonformes Verhalten.
 - Erleben von Lob und Tadel

3. Ziele

„Eine Gruppe hat ihren Ursprung dort, wo sich zwei oder mehr Individuen um eine gemeinsame „Mitte“ scharen.“

(R. Bategay)



Exkurs: Sozialisation

Sozialisation ist Lernen.

Durch Identifikation mit andern, durch die Internalisierung von Normen und Rollen wächst das Kind in die Gesellschaft hinein.

Die Umwelt unterstützt diesen Prozess mit positiven und negativen Sanktionen.

Ziele

→ auch in Beratung!

Die Transparenz von Zielen

- Ziele müssen **aushandelbar** sein
 - öffentlich ansprechbar, zuweisbar
 - die Wahl entscheidbar sein

→ Gefahr: Phantasien und Misstrauen

↳ wenn Transparenz nicht vorhanden, dann Misstrauen



„Was läuft hier ab?“
„Hier ist doch was im Busch!“

„Warum machen wir das?
Es zwingt uns doch keiner!“

Ziele

Typen von Zielen nach ihrer Transparenz

- Wählbar, öffentliche Ziele
- Wählbar, nicht-öffentliche Ziele
 - durch Flüchtigkeit, Taktik, Scham, Verdrängung, Tabus
- Gesetzte, öffentliche Ziele
 - durch Überzeugung, Überredung, Vorgaben, Zwang
- Gesetzte, nicht öffentliche Ziele
 - durch scheinsymmetrische Führung, verlogene Atmosphäre, vorauseilender Gehorsam

⇒ Ziele sind verschieden ausdifferenzierbar (je nach Transparenz)

HS

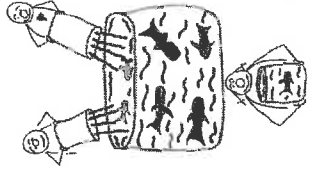
Ziele

Kein gemeinsames Ziel ...

- Zentrum fehlt (wenn kein gemeinsames Ziel mehr da)
- weniger Kommunikation; weniger Kontakte *weniger*
- Kontakte außerhalb der Gruppe werden gesucht
- Gruppenenergie fehlt „Power ist raus“
- man hat keine Zeit mehr *Themen kommen wieder in Vordergrund*
- fehlende Gemeinsamkeiten werden entdeckt *fehlt zu*
- alte Spannungen leben auf *↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓*
- Gruppe zerfällt

⇒ gravitatives Zentrum!
(kein gemeinsames Ziel mehr → Gruppe löst sich auf)

Beispiel Jugendtreff



Ziele

Gemeinsame Ziele

- entstehen durch Annäherung (Konvergenz) der Vorstellungen der Mitglieder (ähnlich den Normen).
 - die Kommunikation wird einfacher
 - andere Themen können zurückgestellt werden
- Bilden das „gravitative Zentrum“ einer Gruppe
 - Gefahr: Verlust des Zentrums

Ziele

Ziele bilden ein gemeinsames Bezugsobjekt für die Gruppenmitglieder. Sie erleichtern die Kommunikation und stärken das Zusammengehörigkeitsgefühl.

- Das Gruppenziel kann auch als ein Gegenüber/Gegner (Thema) verstanden werden (SCHINDLER)

Ziele sollten transparent sein (öffentlich, wählbar).

Wenn die Zielorientierung abnimmt, zerfallen die Identifikationen und die Gruppe löst sich auf.



Gruppenthema

„Gruppen können sich in energiefressende Konflikte verstricken und – trotz großem Einsatz von einzelnen – immer unproduktiver werden. Sie brauchen dann jemanden, der das Gruppenthema erkennt und damit zu arbeiten versteht.“ (H. Werthmüller)

→ Nicht bearbeitbare Zwickmühlen

⇒ nicht nur wegen Zielwuschelsetzung, Sondern auch die Atmosphäre/der Stil der Gruppe: (nur arbeiten, auch mal Smalltalk, ...)
↳ Stil und Atmosphäre hat nichts mit Bildung zu tun

Gruppenthemen

A) Gruppen haben ein Thema

- Unterschiedliche Menschen verhalten sich in Gruppen ähnlich – Interaktionen bilden einen **gemeinsamen Beziehungssatz** (Thema) aus!
- Lernen/Leistung: Sachebene (Sachthema) und Beziehungsebene (Gruppenthema)

→ Bsp. Themen in den Gruppenphasen ?



Gruppenthema

Rollen im Gruppenfeld:

Rolle: Einsichtiges → Thema: Unterordnung

A) Gruppen haben ein Thema Bsp.: Themen in Gruppenphasen: Anfang/Orientierung, Konfrontation/Kusthaltung, Harmonie/Arbeit

- Interaktion bildet **gemeinsame Beziehungssätze** → Sachebene (Sachthema) und Beziehungsebene (Gruppenthema)

B) Das Gruppenthema erkennen

Suchbewegung: 1. Störfälle stehen im Zentrum 2. Erfassen der Gruppendynamik der Störung 3. Beziehungsthema der Gruppe. Ansatz für Handeln.

→ HANDELN

C) Das Gruppenthema aufnehmen

- TZI R. COHEN: Leiter formuliert das Thema und stellt es zur Diskussion. Reflexionsfähigkeit nötig.
 plus Freiwilligkeit nötig

Gruppenthemen

A) Gruppen haben ein Thema

- Bsp. Themen in den Gruppenphasen
 - Anfang/Orientierung: „Ich halte mich zurück und beobachte!“
 - Konfrontation/Aushandlung: „Ich kämpfe um Anerkennung und meine Platz!“
 - Harmonie/Arbeit: „Ich fühle mich wohl und tue alles, um die gute Stimmung nicht zu stören!“



Psychologische Rollen und Thema

„Rollen im Gruppenfeld“

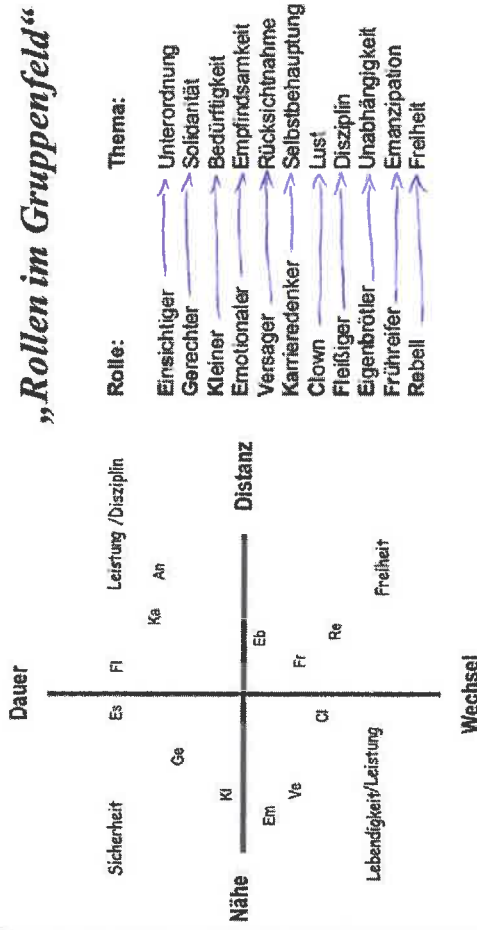


Abb. 2 nach Stähli 2000

Analyse: Zusammenhang von...

- **Gruppenfeld** als Grobanalyse
 - Team: Stärken/Tugenden und Übersteigerungen
- **Thematische Ausrichtung** als spezifische Feinstrukturierung
 - Stärke: Lust (- Disziplin), Mitgefühl (- Abgrenzung)
 - Übersteigerung: Haltlosigkeit, Verschmelzung
- **Aktuelle Zielkonflikte** als Einzelereignisse
 - Durch die Angst vor Kälte und Selbstkasteiung wird es der Gruppe unmöglich die Themen Disziplin und Abgrenzung anzusprechen.

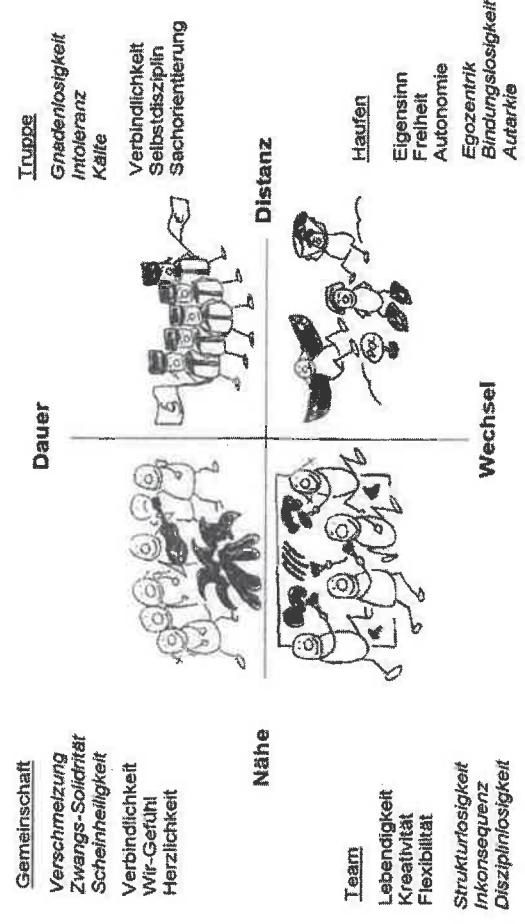
Gruppenthema

B) Das Gruppenthema erkennen

Suchbewegung

1. Störfälle stehen im Zentrum
 - Blick auf das Individuum
2. Erfassen der Gruppendynamik der Störung
 - Blick auf die Gruppe: Mitspieler, Publikum
3. Beziehungsthema der Gruppe ansprechbar machen.
 - Handeln.

Stärke und Übersteigerung im Gruppenfeld

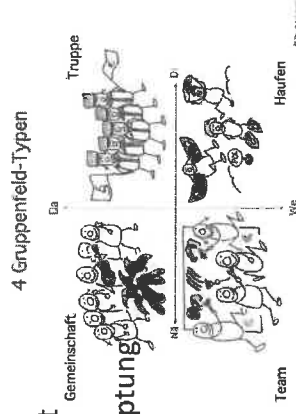


⇒ es gibt Stärken, ABER die können auch ins Negative übergehen

Themen im Gruppenfeld

Tieferliegende Wurzeln eines aktuellen Konfliktes

- Themen als existenzielle Zwickmühlen denen sich die Gruppe stellen muss
 - Sicherheit – Freiheit
 - Unterordnung – Emanzipation
 - Solidarität – Eigenverantwortung
 - Bedürftigkeit – Unabhängigkeit
 - Empfindsamkeit – Belastbarkeit
 - Mitgefühl – Abgrenzung
 - Rücksichtnahme – Selbstbehauptung
 - Vertrauen vs. Kontrolle
 - Emotionalität – Rationalität
 - Lust – Disziplin
 - ...

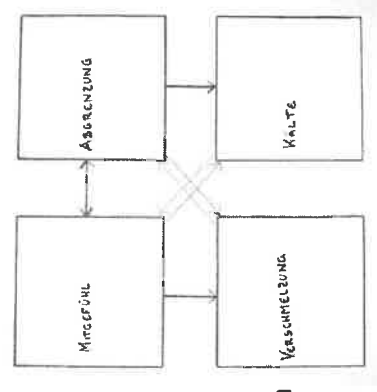


Themen im Gruppenfeld

- | Stärke – Überbetonung | Stärke – Überbetonung |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Sicherheit – Sklaverei • Unterordnung – Speichelleckerei • Solidarität – Gleichmacherei • Bedürftigkeit – Armseligkeit • Empfindsamkeit – Empfindlichkeit • Mitgefühl – Verschmelzung • Rücksichtnahme – Versorgungsmentalität • Vertrauen – Sich-Ausliefern • Emotionalität – Gefühlsduselei • Lust – Haltlosigkeit | <ul style="list-style-type: none"> • Disziplin – Selbstkasteiung • Rationalität – Technokratentum • Kontrolle – Überwachung • Selbstbehauptung – Gnadenlosigkeit • Abgrenzung – Kälte • Belastbarkeit – Härte • Unabhängigkeit – Omnipotenzwahn • Eigenverantwortung – Egoismus • Emanzipation – Revoluzzertum • Freiheit – Beliebigkeit |

Themen im Gruppenfeld

- Spannungsverhältnisse
 - Tugenden: Mitgefühl – Abgrenzung
- Einseitige Überbetonung
 - Untugenden: Verschmelzung, Kälte
- Entwicklungsrichtung
 - Von der Untugend zur Tugend durch Stärkung der ergänzenden Tugend
- Abwehrhaltung
 - Ängste vor Überbetonung führt zur Abwehr der ergänzenden Tugend



Gruppenthema

c) Das Gruppenthema aufnehmen

- TZI – Themenzentrierte Interaktion (R. COHEN)
- Leiter formuliert das Thema und stellt es zur Diskussion. Unbewusst Leitendes wird bewusst gemacht.

→ Freiwilligkeit und gute Reflexionsfähigkeit nötig!

Gruppenthema

Mitglieder von Gruppen entwickeln im Laufe ihrer Interaktion ein gemeinsames Beziehungsthema. Die Arbeit auf der Sachebene wird durch dieses Thema erleichtert – oder auch gestört.

Gruppenthemen können erkannt und mit geeigneten Methoden aufgenommen und entwickelt werden.

Wenn dies nicht geschieht, treten sie häufig als Störungen in Erscheinung.

OTA

Rückblick und Übungsfragen

- Was machen Soziologen?
- Wie kann man Gruppe bestimmen?
- Erläutern Sie die Struktur einer Gruppe
- Erläutern Sie die Rollenkonflikte
- Was sind gruppeneigene Rollen?

Rückblick

Was ist eine Gruppe?

- Soziologie und Sozialpsychologie
- Begriff und Bedeutung

Die Gruppenstruktur

- Normen
- Rollen
 - Gruppeneigene Rollen
 - Rollenkonflikte
- Ziele
- Gruppenthema

Pause verdient!

