

Arbeitshilfe Gruppenarbeit: Methodenvorschläge zur Gestaltung von Gruppenphasen und -situationen

Verena Wittke, Claudia Lissewski
Pädagogische Mitarbeiterinnen im Projekt "mobile Familienbildung"
AWO Bundesverband e.V.

Seit jeher finden sich Menschen in Gruppen zusammen, um miteinander unterschiedlichste Dinge zu tun, z.B. zu spielen, zu lernen, Freizeitbeschäftigungen nachzugehen oder etwas zu erarbeiten. Von einer Gruppe sprechen wir, wenn mehrere Menschen zu einander in Beziehung treten, miteinander kommunizieren und in irgendeiner Form zusammenarbeiten. In der Regel gibt es für alle Gruppenangehörigen zumindest eine verbindliche Zielsetzung. Gruppen sind in den unterschiedlichsten Kontexten zu finden: im Kindergarten, in der Schule, in Betrieben, Hochschulen, Fortbildungseinrichtungen und Vereinen, aber auch in informellen Zusammenhängen wie z.B. als Freundes- oder Interessengruppe. Darüber hinaus ist die Gruppenarbeit eine Bildungsmethode, die als eine Form des Lernens sowohl in der schulischen als auch der außerschulischen Bildungsarbeit Anwendung findet. Auch in der Eltern- und Familienbildung wird in Gruppen gearbeitet. Sowohl mit Erwachsenengruppen (Eltern/Mütter/Väter) als auch in Eltern-Kind-Gruppen oder anderen generationsübergreifenden Gruppen.

Die Arbeit mit und in einer Gruppe ist nicht durch ein von Anfang an feststehendes Beziehungs- und Rollengefüge gekennzeichnet, sondern sie unterliegt einer dynamischen, phasenhaften Entwicklung mit jeweils unterschiedlichen Zielsetzungen und Anforderungen an Gruppenmitglieder und Gruppenleitung. Jede Gruppe hat ihre eigene Dynamik, die von den Beteiligten beeinflusst wird: so kristallisieren sich in allen Gruppen bestimmte Rollen (die "Vielredner", die "Mutigen", die "Stillen", die "Unzufriedenen" etc.) heraus. Darüber hinaus haben Veränderungen innerhalb der Gruppe, z.B. durch neue Teilnehmer/-innen, durch einen Wechsel in der Gruppenleitung oder durch einen Ortswechsel Auswirkungen auf die Gruppe.

Die Gruppendynamik und die Atmosphäre haben eine erhebliche Bedeutung für die Lernprozesse. Daher ist es bei der Planung gruppenbezogener Bildungsangebote ratsam, die Auswahl der Methoden mit Blick auf die einzelnen Phasen des Gruppenprozesses und bestimmte Gruppensituationen zu treffen. Welche Ziele mit den eingesetzten Methoden erreicht werden, sollte transparent sein.

Im Folgenden werden die vier – idealtypischen – Phasen des Gruppenprozesses und ihre jeweiligen Charakteristika beschrieben, die sich in Elternbildungsangeboten wiederfinden oder darauf übertragen lassen:

1. Phase: Ankommen – Orientieren – Kontakt aufnehmen
2. Phase: Gärung und Klärung
3. Phase: Zusammenarbeiten
4. Phase: Abschluss und Abschied

Die beschriebenen Methoden geben Ideen und Anregungen, die Phasen effektiv im Sinne der Lernziele zu gestalten.

1. Phase: **Ankommen – Orientieren – Kontakt aufnehmen**

Diese erste Phase ist dadurch gekennzeichnet, dass jeder Teilnehmer, jede Teilnehmerin erst einmal ankommen und sich von dem lösen muss, was im Vorfeld der Veranstaltung zu Hause, am Arbeitsplatz oder in anderen Zusammenhängen geschehen ist. Die Ankunft der Teilnehmenden ist durch zwiespältige Gefühle geprägt, vor allem, wenn sie sich bisher nicht kennen: Die Ankommenden schwanken zwischen dem Wunsch, Neues erproben und gleichzeitig auf Vertrautes nicht verzichten zu wollen, sie möchten sich in der Gruppe öffnen und gleichzeitig anonym bleiben, sie wollen sich der eigenen Einzigartigkeit versichern und doch nicht (zu) andersartig sein. Auch die Frage nach Nähe und Distanz – "Zu wem möchte ich näheren Kontakt, wen halte ich lieber auf Abstand" – ist in dieser Phase von zentraler Bedeutung. Die Gruppenmitglieder suchen nach Orientierung hinsichtlich der Gruppenleitung und ihrem Stil, der Gruppe und der eigenen Rolle darin. Sie müssen ggf. mit dem Raum sowie dem organisatorischen Rahmen vertraut werden und sich dem Thema annähern. Jede/r bringt seine/ihre Geschichte mit in die Gruppe, z.B. auch die bisherigen Erfahrungen mit Gruppen, Gruppenleitungen.

Insgesamt zeigen die Teilnehmenden ein abwartendes Verhalten, sie neigen dazu, ihre Gefühle zu verbergen und ihre Aufmerksamkeit auf die Gruppenleitung zu konzentrieren. Diese sollte in der ersten Phase versuchen, die Gruppe zu aktivieren, Kontakte zu fördern und ein akzeptierendes Klima in der Gruppe zu schaffen. Die Gruppenleitung fungiert als Modell, indem sie ermuntert ohne zu drängen, sich informiert ohne auszufragen oder konfrontiert ohne zu urteilen. Gleichzeitig sollte sie Orientierung und klare Strukturen anbieten, Informationen geben und Unsicherheiten klären. Die Gruppe erwartet von der Gruppenleitung, dass sie die Ziele setzt und zeigt, wie die Gruppe diese erreichen kann. Damit wird ihr die Verantwortung für die Arbeitsfähigkeit der Gruppe übertragen, ihre Autorität wird (noch) nicht angezweifelt.

In dieser Phase sollen sich nicht nur die Teilnehmer/-innen untereinander kennen lernen, sondern auch Gruppenleitung und Teilnehmer/-innen. Dies setzt voraus, dass die Gruppenleitung in der Gruppe präsent ist und sich beispielsweise an der Vorstellungsrunde beteiligt. Inwieweit sie an weiteren Aktivitäten zum gegenseitigen Kennenlernen teilnimmt, unterliegt der Einschätzung der Gruppenleitung und richtet sich danach, um welche Art von Gruppe es sich handelt, welche Beziehung angestrebt und mit welcher Methode gearbeitet wird. Bei Aktivitäten, die die Gruppenleitung in ihrer Moderationsfunktion fordert, wirkt sich eine Teilnahme sicher eher ungünstig für Gruppenmitglieder und Leitung aus.

Gegen Ende dieser Phase, wenn die Gruppenmitglieder sich schon ein bisschen miteinander "angewärmt" haben, können erste Regeln vereinbart werden, die für die Zeit der gemeinsamen Arbeit in der Gruppe gelten. Wichtig ist, dass sich die Gruppe auf gemeinsame Regeln verständigt. Regeln, die von der Gruppenleitung verbindlich vorgegeben werden, z.B. ein Rauchverbot am Veranstaltungsort, sollten als solche kenntlich gemacht werden. Insgesamt sollten Regeln begründet, eindeutig und nachvollziehbar sein. Ihre Zahl sollte überschaubar bleiben und sie sollten für alle gelten.

Die Einstiegsphase ist eine entscheidende Phase im Hinblick auf die spätere Arbeitsfähigkeit einer Gruppe. Daher sollte für sie bei jeder Veranstaltung ca. 15 % der zur Verfügung stehenden Zeit eingeplant werden. Auch bei fortlaufenden Veranstaltungen wie z.B. Kursreihen mit denselben Teilnehmer/-innen ist es günstig, an den Beginn der Veranstaltung eine "Aufwärmphase" zu stellen, in der z.B. Inhalte, Ereignisse oder Besonderheiten der letzten Veranstaltung rekapituliert und anliegende Dinge geklärt werden können.

Methodenvorschläge für die Einstiegsphase:

Ziel: Namen lernen und Kontakt fördern

Mein Name

Hier geht es darum, den eigenen Vor- und Nachnamen zu nennen und in kurzer Form zu beschreiben, was dieser Name (für mich selbst) bedeutet, welche Kindheitserinnerungen sich damit verbinden, ob ich ihn mag oder nicht usw. Die Gruppenleitung ist Teil der Vorstellungsrunde. Es ist günstig, wenn sie mit der Vorstellung beginnt, um Anregungen zu schaffen für das, was andere Teilnehmer/-innen nach ihr sagen können. Auch hier fungiert sie gewissermaßen als Modell. Da die Gruppenmitglieder über ihre Vorstellung "Bilder" zu ihrem Namen liefern, fällt es den anderen leichter sich die Namen zu merken.

Variante:

Name mit Eigenschaft/Hobby verbinden

Jede Person überlegt sich eine Eigenschaft, die mit dem ersten Buchstaben des eigenen Namens beginnt und zu ihm/ihr passt, z.B. brüllender Bernd, cholerische Claudia, jodelnde Jana, kichernde Kerstin, vergnügte Verena....

Kofferpacken

Der/die Erste beginnt: "Ich heiße Susanna und packe eine Zahnbürste in meinen Koffer", der/die Zweite wiederholt "Das ist Susanna, sie packt eine Zahnbürste in den Koffer. Ich heiße Kathrin und packe ein Buch in den Koffer." Der/die folgende Teilnehmer/-in wiederholt Namen und Kofferinhalt der vorhergehenden Mitspieler/-innen und fügt den eigenen Namen und Kofferinhalt an. Dies setzt sich reihum fort, bis alle sich vorgestellt haben.

Name mit Bewegung kombinieren

Ähnliches Prinzip wie beim Kofferpacken. Ein Gruppenmitglied/Gruppenleitung beginnt, nennt seinen/ihren Namen und macht dazu eine Bewegung, z.B. winken, Kopf kratzen, hüpfen etc. Der/die Nächste wiederholt Name und Bewegung des/der Ersten, nennt dann den eigenen Namen und macht eine Bewegung dazu. Dies setzt sich reihum fort, bis alle sich mit Namen und einer Bewegung vorgestellt haben bzw. alle die Namen und Bewegungen aller Mitspieler/-innen vor ihnen wiederholt haben.

Teilnehmer/-innen-"Spiegel"

Wenn die Teilnehmer/-innen nur nach und nach ankommen und sie schon eingestimmt werden sollen, kann man sie einen Teilnehmer/-innen-"Spiegel" auf einem Plakat ausfüllen lassen.

In dieser Tabelle werden unterschiedliche Punkte abgefragt z.B. Name, Anzahl der Kinder, Lieblingsfarbe, Hobby, Alter in 25 Jahren Anhand dieser Tabelle können sich die Teilnehmer/-innen bei Beginn der Veranstaltung vorstellen, das Plakat kann für die Dauer der Veranstaltung hängen bleiben. Diesen Zweck erfüllen auch Steckbriefe, auf denen sich alle Teilnehmer/-innen anhand vorgegebener Merkmale vorstellen.

Name verbunden mit thematischem Einstieg

Für gruppenarbeitserfahrene Menschen z.B. bei Fortbildung im pädagogischen oder sozialen Bereich, bietet es sich an, die Vorstellungsrunde mit einem Einstieg ins Thema zu verbinden, z.B. Name, Tätigkeit, fachliche Schwerpunkte. Für Angebote mit Eltern kann ebenfalls ein Einstieg über das Thema gewählt werden, z.B. Name, mein Lieblingsbuch als Kind, das erste Buch, das ich selber gelesen habe und ähnliche Fragen in einem Seminar, in dem es um Leseförderung in der Familie geht.

Ziel: Den Teilnehmenden die Ankunft in der Gruppe erleichtern

Besinnung

Die Teilnehmer/-innen werden gebeten, sich entspannt hinzusetzen, sich auf sich selbst zu konzentrieren, wer mag, kann die Augen schließen. Anschließend werden die Teilnehmenden angeleitet, die letzten Stunden in Gedanken noch einmal durchzugehen: wie es war, als sie aufgestanden sind, welche Gedanken sie dabei bewegten, wie sie das Frühstück vorbereitet und gefrühstückt haben, wie sie sich für den Tag vorbereitet haben, wie sie sich auf den Weg gemacht haben, wen sie gesehen und welche Gefühle sie dabei bewegt haben, wie sie in der Gruppe angekommen sind.... Die Gruppenleitung begleitet die Teilnehmer/-innen auf ihrer inneren Reise und leitet sie in meditativer Ruhe an. Beendet wird die "Reise", wenn die Teilnehmer/-innen innerlich beim gegenwärtigen Zeitpunkt angekommen sind.

Alternativ kann man auch eine Phantasiereise machen, wichtig ist, dass die Methode zur Gruppe passt. Die Teilnahme an einer solchen Reise sollte in jedem Fall freiwillig sein.

Ziel: Ermittlung von Wünschen und Befürchtungen

Themenspeicher

Mit dieser Methode lässt sich der Übergang von der Einstiegs- in die Arbeitsphase gut gestalten. An jeweils einer Stellwand haben die Teilnehmer/-innen die Möglichkeit, Erwartungen, Hoffnungen und Wünsche bzw. ihre Befürchtungen in Bezug auf die Veranstaltung zu formulieren. Es ist ratsam, die Arbeitsaufträge aktivierend und konkret zu formulieren, z.B. "Ich gehe zufrieden nach Hause, wenn..." oder "der Kurs ist für mich ein Erfolg, wenn..." oder "Das sollte nicht passieren...". Je nach Art der Gruppe können die Teilnehmer/-innen ihre Wünsche und Befürchtungen auf Moderationskarten notieren, anpinnen und ggf. kurz erläutern. Alternativ notiert die Gruppenleitung diese auf Zuruf (sinnvoll bei schreibungewohnten Gruppen). Anschließend kann die Gruppenleitung zu den einzelnen Punkten kurz Stellung nehmen und auf Befürchtungen oder möglicherweise nicht zu erfüllende Erwartungen klärend eingehen. Der Themenspeicher kann für die Dauer der Veranstaltung gut sichtbar aufgestellt/aufgehängt werden und bei Bedarf zur Auswertung der Veranstaltung herangezogen werden.

Arbeitsphase

Die folgenden beiden Phasen – die Phasen von Gärung und Klärung bzw. Zusammenarbeit – lassen sich unter der Bezeichnung "Arbeitsphase" zusammenfassen. Für diese Phase sollten ungefähr 75 % der Arbeitszeit zur Verfügung stehen.

2. Phase: Gärung und Klärung

Den Gruppenmitgliedern wird die eigene Position innerhalb der Gruppe klarer, die Interessen und Unterschiedlichkeiten der Teilnehmer/-innen bilden sich deutlicher ab. Es werden nun auch skeptische oder konfrontative Fragen gestellt. Aufgrund von Führungsansprüchen, Rivalität, Statusverteidigung oder der Durchsetzung eigener Interessen steigt das Konfliktpotenzial. Die Teilnehmer/-innen erproben unterschiedliche Verhaltensweisen: So werden Freiräume genutzt, um Vorschläge und Initiativen einzubringen. Die Gruppenleitung steht in dieser Phase auf dem Prüfstand: ihre fachlichen und psychosozialen Fähigkeiten werden kritisch betrachtet und mit dem verglichen, was die Mitglieder selbst in einer bestimmten Situation getan hätten. Verdeckte und/oder offene Angriffe auf die Leitung sind möglich. Ein Teil der Leitung oder ihrem Vorgehen entgegen gebrachten Aggressionen kann dadurch entstehen, dass sie traditionellen Vorstellungen von Leitungsautorität oder bestimmten an sie gerichteten Erwartungen nicht entspricht.

Die Gruppe beginnt sich zu organisieren, Differenzierung zuzulassen und sich als Gruppe zu verstehen. Gleichzeitig ist sie auf der Suche nach gemeinsamen Entscheidungsregeln und Gruppennormen. Die Aufgabe der Gruppenleitung besteht darin, die Gruppe bei der gemeinsamen Zielfindung zu begleiten und zu unterstützen z.B. durch Themen, die Transparenz schaffen: "Woran will ich hier in welcher Form arbeiten?". Dies trägt dazu bei, dass unterschiedliche Ansatzpunkte zum Ausdruck gebracht werden können. Die Erarbeitung eines gemeinsamen Themas ermöglicht das Einbringen unterschiedlicher Sichtweisen und Hintergründe. In dieser Phase entstehen Konflikte, die einen Teil Geschichte einer Gruppe ausmachen. Deshalb sollte ausreichend Raum gelassen werden für Konflikte. Angebote zum Kontakt und zur Beziehungsklärung helfen den Einzelnen, ihre Position in der Gruppe einzuschätzen. Ein "Aussetzen" von Konflikten und allzu schnelle Harmonie sind eher kontraproduktiv, weil die ungeklärten Dinge die Arbeitsfähigkeit der Gruppe und das Gruppenklima beeinträchtigen können. Konflikte und Störungen haben Vorrang und sollten daher in der Gruppe thematisiert und bearbeitet werden. Bei der Suche nach gemeinsam geteilten Werten und Normen sollte die Aufmerksamkeit der Gruppenleitung auf jene Normen gerichtet sein, die Offenheit und Lernbereitschaft fördern wie beispielsweise Akzeptanz, Wertschätzung, Zuhören etc. Arbeitet die Gruppe zu schnell oder zu häufig in Kleingruppen, erschwert dies nicht nur die Beziehungsdynamik innerhalb der Gruppe, sondern auch die Entwicklung gemeinsamer Regeln.

3. Phase: Zusammen arbeiten

Diese Phase ist gekennzeichnet durch Arbeitslust und Produktivität. Die Gruppe arbeitet ergebnisorientiert und ist offen für neue Arbeitsthemen. Die Aufgaben können selbst aus den Zielsetzungen abgeleitet und ihre Durchführung eigenständig organisiert werden. Es herrscht ein auf Kooperation ge-

richtetes Gruppenklima und die Rollen- und Aufgabenteilung funktioniert zur Zufriedenheit der Teilnehmer/-innen. Konflikte oder Frustrationen bedeuten nicht, dass die Arbeitsfähigkeit der gesamten Gruppe in Frage gestellt wird, vielmehr versucht die Gruppe gemeinsam, diese Konflikte zu lösen. Da sich die Gruppenmitglieder nun schon besser kennen und untereinander durch Beziehungen verbunden sind, geht dies in dieser Phase oftmals leichter. Dennoch werden Rollen, Führungsstrukturen, Methoden und Rahmenbedingungen sowohl auf der Sach- als auch auf der Beziehungsebene ständig überprüft und ggf. angepasst. Während innerhalb der Gruppe ein nicht unerheblicher Konformitätsdruck herrscht, grenzt sie sich nach außen hin ab. Da die Entwicklung einer Gruppe dynamisch ist, wiederholen sich die vorangegangenen Phasen an jedem neuen Tag, bei neuen Aufgaben und Themen, da sich stets neue Machimpulse, Unterstützungswünsche und Konflikte entwickeln.

Die Gruppenleitung wird in dieser Phase als beratende Instanz akzeptiert, dennoch sollten Angebote und Interventionen von ihrer Seite zurückhaltend bleiben und sich auf Beratung und Moderation z.B. bei der Planung und Organisation von Aufgaben, bei der Methodenwahl oder bei Entscheidungsprozessen erstrecken. Auch sollte sie die Gruppe im Hinblick auf eine transparente Ergebnissicherung unterstützen z.B. durch Reflexionsangebote.

Die Gruppenleitung hat eine wichtige Funktion in Bezug auf das Selbstwertniveau der Gruppe: Sie kann Erfolgserlebnisse vermitteln, den Wandel von Zielen und Rollen bewusst machen, Wertschätzung und Anerkennung ausdrücken und die Gruppe bei der Klärung von Konflikten unterstützen.

Methodenvorschläge für die Arbeitsphase

Ziel: Einstieg in die thematische Arbeit

Symbolarbeit

Unterschiedlichste Symbole (z.B. Haushaltsgegenstände, Fotos, Bilder) in ausreichender Zahl werden in die Mitte gelegt. Die Gruppenleitung gibt den Auftrag, anhand eines Symbols einen persönlichen Bezug zu einer bestimmten inhaltlichen Fragestellung herzustellen: "Wählt ein Symbol, das ihr mit euren Erfahrungen im Familienalltag verbindet!". Jede/r Teilnehmer/-in wählt nun ein Symbol, das für sie/ihn im Hinblick auf die Fragestellung eine Bedeutung hat. Beispiele für Symbole in Veranstaltungen mit Eltern können sein: Spielzeug, Stundenpläne, Hausaufgabenhefte der Kinder; Wecker, Uhr; Werbebilder mit "glücklichen Familien"... . Wer möchte, kann anschließend diese persönliche Bedeutung kurz erläutern. Wichtig ist, bei der Auswahl der Symbole die Besonderheiten der Zielgruppe bzw. den Erfahrungshintergrund der Teilnehmer/-innen zu berücksichtigen, weil die Symbolarbeit nur dann einen Zugang zum Thema schaffen kann.

"Zwiebel"

Die Teilnehmer/-innen bilden einen Innen- und einen Außenkreis mit gleicher Personenzahl (mindestens 5 innen und 5 außen). Während sich der Außenkreis im Uhrzeigersinn in Bewegung setzt, dreht sich der Innenkreis dem Uhrzeigersinn entgegen. Auf ein Signal der Gruppenleitung hin bleiben die Teilnehmer/-innen stehen, so dass eine Person des Innenkreises einer Person des Außenkreises

gegenübersteht. Die Gruppenleitung gibt nun einen themenbezogenen Arbeitsauftrag, über den sich die Teilnehmer/-innen in ein oder zwei Minuten miteinander austauschen. Ein Auftrag zum Thema "Arbeit in einer Gruppe" könnte z.B. heißen: "Tauscht euch darüber aus, welche Werte in eurer Herkunftsfamilie wichtig waren" oder "Welche Erfahrungen habt ihr in der letzten Woche mit Ich-Botschaften in eurer Familie gemacht?". Ist die vorgegebene Zeit herum, drehen sich beide Kreise weiter und verharren erneut auf ein Signal der Gruppenleitung hin, um sich mit einer neuen Person über eine weitere Frage auszutauschen. Dies kann sich einige Male wiederholen, bis ein ausreichender Austausch erfolgt ist.

Ziel: Bearbeitung eines Themas

Café International (auch World-Café)

Mehrere Tische werden wie in einem Café aufgestellt. Für jeden Tisch wird ein anderer Aspekt des zu bearbeitenden Themas vorbereitet. Auf jedem Tisch liegen ein großer Bogen Papier als "Tischdecke", dicke Stifte und ein klar formulierter Arbeitsauftrag.

Die Gruppe wird nun z.B. durch Zuordnung verschiedenfarbiger Kärtchen aufgeteilt in so viele "Nationalitäten", wie Tische zur Verfügung stehen. Nun begeben sich die Teilnehmer/-innen zu den Tischen, aber so, dass eine "Nationalität"/Farbe nur jeweils ein Mal an einem Tisch vorhanden ist. In einer vorab festgelegten Zeit bearbeiten die Tischgruppen ihren Arbeitsauftrag. Ergebnisse und Notizen aus dem Gespräch werden auf der "Tischdecke" festgehalten. Nach Ablauf der festgelegten Zeit entscheidet sich die Gruppe für eine/n Gastgeber/-in, der/die am jeweiligen Tisch verbleibt. Die anderen Tischgäste teilen sich auf die anderen Tische auf und bearbeiten dann in neuer Zusammensetzung in einer festgelegten Zeit die nächste Fragestellung. Der/die Gastgeber/-in an einem jeden Tisch fasst für die neuen "Tischgäste" die Diskussion aus der vorhergehenden Gesprächsrunde zusammen und liefert so einen Einstieg für die Bearbeitung. Wie oft ein solcher Wechsel vorgenommen wird, liegt im Ermessen der Gruppenleitung. Am Ende der Arbeitsphase können die Ergebnisse aller Tischgruppen für die ganze Gruppe noch einmal zusammenfassend dargestellt werden. Alternativ kann der/die Gastgeber/-in bereits im Vorfeld bestimmt worden sein.

Gruppenpuzzle

Die Teilnehmer/-innen verteilen sich an verschiedene Tische und werden dort jeweils mit A,B,C,D, ... benannt. Innerhalb eines vorgegebenen Zeitrahmens wird an jedem Tisch eine andere Fragestellung bearbeitet. Nach Ablauf der Zeit finden sich alle As, alle Bs usw. an eigenen Tischen ein und informieren über die Ergebnisse an "ihrem" Tisch. Ein solches Vorgehen setzt voraus, dass alle Teilnehmer/-innen sehr aufmerksam zuhören, mitarbeiten und verstehen, um anschließend die Ergebnisse darzustellen. Diese Methode dient nicht nur der Bearbeitung von Themen, sondern auch der Sicherung von Ergebnissen.

Rollenspiel

Im Rollenspiel werden in der Regel reale Lebenssituationen simuliert. Das Ziel besteht darin, dass die Teilnehmer/-innen sich innerhalb eines geschützten Rahmens in einer bestimmten Rolle ausprobieren können, um so ihre sozialen Handlungskompetenzen zu erweitern, Verhaltensmuster zu verändern

und sich in andere einzufühlen. Im Rollenspiel werden Situationen aus dem unmittelbaren Erfahrungsbereich der Teilnehmer/-innen, z.B. typische Konflikte in der Familie, aufgegriffen werden. Dies können konkrete Beispiele der Teilnehmenden sein, die von anderen Gruppenmitgliedern nachgespielt und modifiziert werden. Rollenspiele müssen durch die Gruppenleitung vorbereitet werden, indem sie z.B. Rollenbeschreibungen und Aufgaben, die Generalisierung und Transfer ermöglichen, formuliert. Um Ängsten und Hemmungen der Teilnehmer/-innen entgegenzuwirken, können die Spielsituationen auch ohne Beobachter/-innen am Rande oder in kleineren Gruppen durchgeführt werden. Anschließend haben alle Teilnehmer/-innen Gelegenheit, sich über ihre Rolle und ihre Empfindungen zu äußern. Die Gruppenleitung entlässt dann die Rollenspieler/-innen offiziell aus ihrer jeweiligen Rolle. Die Auswertung der "Aufführung" und des Verhaltens der anderen Mitspieler/-innen beinhaltet die Beschreibung der Beobachtungen und mögliche Schlussfolgerungen. Sie beinhaltet keine Wertung der Personen und/oder "schauspielerischen" Leistungen.

Gruppenaufstellungen

Gruppenaufstellungen können der Klärung von Gruppenprozessen dienen. Alle Teilnehmer/-innen beziehen zu einer von der Gruppenleitung vorgegebenen Aussage oder Frage im Raum Stellung, z.B. an der Tür diejenigen, die der Aussage voll zustimmen, an der Fensterseite diejenigen, die mit der Aussage absolut nicht einverstanden sind. Zwischen diesen beiden Polen ordnen sich die anderen Gruppenmitglieder je nach Grad der Zustimmung oder Ablehnung an. Anschließend erhält jedes Gruppenmitglied die Gelegenheit, seine/ihre Position zu erklären. Diese Erklärung darf von den anderen Teilnehmer/-innen weder kommentiert noch kritisiert werden.

Gruppenaufstellungen (Soziogramm) können auch angewendet werden, um die persönliche Einschätzung der eigenen Position in der Gruppe oder das Zugehörigkeitsgefühl zur Gruppe zu verdeutlichen und damit die Grundlage für eine Klärung von Gruppenprozessen zu schaffen. Günstig ist es in diesem Fall, eine kreisförmige Aufstellung zu ermöglichen, weil sich dann auch Teilnehmer/-innen, die sich als nicht oder wenig zugehörig zur Gruppe empfinden, nicht in einer Randposition wiederfinden und dies als Bestätigung ihrer Außenseiterposition erleben.

Vier-Felder-Arbeit/Problemanalyseschema

Die Vier-Felder-Arbeit ist eine Methode zur Themenbearbeitung und Ergebnissicherung. Die Gruppe bearbeitet ein Problem/eine Fragestellung anhand einer an einer Wand fixierten Tabelle mit folgenden vier Spalten:

1. Wie äußert sich das Problem?
2. Was könnten die Ursachen sein?
3. Was könnte getan werden?
4. Was könnte die Problemlösung verhindern?

Tätigkeits-/Maßnahmekatalog

Die Teilnehmer/-innen vereinbaren konkrete Handlungsschritte, die auf einem Plakat festgehalten werden. Mögliche Fragen: Wer (Verantwortliche/r)? Was (Inhalt, das soll getan werden)? Bis wann (Zeitpunkt der Umsetzung)?

4. Phase: **Abschluss und Abschied**

Der Abschluss der Gruppenarbeit muss sowohl auf der inhaltlichen und organisatorischen, aber auch auf der emotionalen Ebene erfolgen. Diese Phase ist bestimmt durch Themen wie persönlicher Abschied, Organisatorisches, Transfer der vermittelten Inhalte in den Alltag und/oder Arbeit, Abschluss der inhaltlichen Arbeit, Reflexion und Auswertung. Vielfach bedeutet das Ende der Gruppe gleichzeitig einen Verlust an wichtigen Beziehungen, an Schutz und empfundener Wertschätzung. Die Gruppenmitglieder gehen mit diesen Themen sehr unterschiedlich um: Manche drücken ihre Dankbarkeit aus, erleben Abschied und die damit verbundene Trauer bewusst und äußern ihre Gefühle. Andere vermeiden es, zum Ende zu kommen, um den Abschied oder das Ende der Arbeitssequenz hinauszuzögern – sie halten an der Gruppe fest. Wieder andere sind der Gruppe überdrüssig, was dazu führt, dass die Gruppe zerfällt. Oder Teilnehmer/-innen versuchen, durch (kritische) Rückmeldungen zu Details in letzter Minute den Abschied und die damit einhergehenden Gefühle zu verdrängen. So entsteht eine für alle Gruppenmitglieder unbefriedigende "Ungleichzeitigkeit". Um dem entgegenzuwirken, sollte die Gruppenleitung in dieser Phase wieder mehr Struktur und Leitung deutlich machen und mit der Gruppe eine klare Zeitstruktur für den Abschluss vereinbaren. Ihre Aufgaben in dieser Phase sind vielfältig:

- Ausklingen: auf den nahenden Abschluss hinweisen, das Ende einleiten, Inhalte, die nicht geschafft wurden, aufarbeiten
- Einsammeln: die Gruppe darin unterstützen, das Thema abzurunden, Inhalte einzuordnen, Erfahrungen und Ergebnisse aus dem Prozess zu sichern und den Gruppenprozess zu rekapitulieren
- Auswerten: Zeit geben, um Rückmeldungen einzuholen und zu geben, persönliches Auswerten ermöglichen
- Ausblicken: persönliche Umsetzungsmöglichkeiten ansprechen, Rückkehr in den Alltag vorbereiten
- Verabschieden: eine der Gruppenkultur und Beziehungsqualität entsprechende Form des Abschieds finden, Gelegenheit für persönliche Abschiede geben, auf eine gemeinsame Gestaltung achten, der Trauer Raum geben

In jeder der vier Phasen kann es zu Abschieden oder sogar zur Beendigung der Gruppe kommen. Auch vorzeitiges Ausscheiden von Gruppenmitgliedern muss in der Gruppe thematisiert, bearbeitet und begleitet werden. Kommt ein solcher Abschied unvorbereitet, kann dies bis zur vorübergehenden Handlungs- und Arbeitsunfähigkeit der Gruppe führen.

Einer Beendigung der Gruppe durch Zerfall oder Auflösung vor dem Erreichen der gemeinsamen Ziele können Gruppenleitungen entgegenwirken, indem sie Ereignisse, die Widerstand anzeigen oder Absprünge signalisieren, frühzeitig ansprechen. Je mehr das Interesse an den anderen und am Zusammensein mit der Gruppe gestärkt wird und die Grundbedürfnisse der Einzelnen nach Beachtung, Zugehörigkeit, Einflussnahme und Wertschätzung berücksichtigt werden, umso weniger verlockend ist ein vorzeitiger Ausstieg aus der Gruppe.

Methodenvorschläge für die Abschlussphase

Ziele: Reflexion und Auswertung

Blitzlicht (Feedback-Methode auch für zwischendurch)

Alle Teilnehmer/-innen geben reihum kurz Auskunft über ihre Befindlichkeit und ihre Stimmung. Die Äußerungen bleiben im Raum stehen, werden nicht diskutiert oder von anderen Teilnehmer/-innen kommentiert oder kritisiert.

Stimmungsbarometer (auch als Feedback-Methode für zwischendurch)

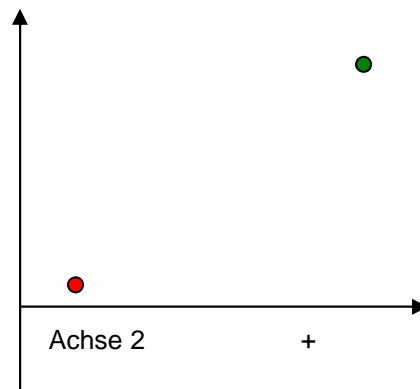
Anonyme Befindlichkeitsabfrage, bei der die Teilnehmer/-innen im Pulk nach vorn kommen und per Klebepunkt auf einem ein- oder mehrdimensionalen Diagramm ihre augenblickliche Stimmung darstellen. Mögliche Aussagen auf den Diagrammachsen: "Das Seminar macht mir Spaß". Die Klebepunkte werden je nach Befindlichkeit näher oder ferner vom lachenden oder weinenden Gesicht geklebt (Achse 1). "Ich nehme einen Gewinn mit" (Achse 2). Die Klebepunkte werden je nach empfundenem Gewinnfaktor zwischen die beiden Achsen geklebt. Die Teilnehmer/-innen erhalten im Anschluss die Möglichkeit, die Position ihres Klebepunktes zu erläutern (freiwillig!).



1



-



= hat mir Spaß gemacht



= hat mir keinen Spaß gemacht

+ = hat mir Gewinn gebracht

- = hat mir keinen Gewinn gebracht



= viel Spaß und viel Gewinn



= wenig Spaß und wenig Gewinn

Moderationskarten

Abfrage der persönlichen Seminareinschätzung der Teilnehmer/-innen durch verschiedenfarbige Moderationskarten, z.B. grüne Karte – "hat mir gut gefallen", rote Karte – "das hat mir nicht gefallen".

Murmelauswertung

Alle Teilnehmer/-innen nehmen sich eine ungerade Zahl von Murmeln (günstig sind 5 oder 7 Stück). Alle sitzen eng im Kreis zusammen, so kann jede/r gut sehen und das Gruppengefühl wird gestärkt. Nun verteilt jede/r Teilnehmer/-in die Murmeln im Hinblick auf die positiven und die negativen Aspekte der Veranstaltung nach Gewichtung in den Händen. Danach kommentieren alle Teilnehmer/-innen ihre Verteilung. Die Gruppenleitung sollte sich an dieser Form der Auswertung beteiligen.

Türschilder/Postkarten (Methode zur Seminauswertung, aber auch zum Transfer)

Die Leitung legt eine Auswahl von Bildern mit verschiedenen Türen oder Postkartenmotiven in die Mitte. Die Teilnehmer/-innen suchen sich das Türbild oder die Postkarte aus, die sie anspricht. Anschließend erklären sie, warum sie sich die entsprechende Tür/Postkarte ausgesucht haben und wo diese sie nach dem Seminar hinführen werden.

Handumriss

Alle Teilnehmer/-innen machen sich anhand eines Handumrisses Gedanken zu folgenden Punkten:

- Kleiner Finger – "Was ist im Seminar zu kurz gekommen?"
- Ringfinger – "Was war am schönsten?"
- Mittelfinger – "Was war mir besonders wichtig?"
- Zeigefinger – "Was möchte ich der/dem Gruppenleiter/-in und der Gruppe mitgeben?"
- Daumen – "Was nehme ich mit nach Hause?"

Die Auswertung kann entweder erfolgen, indem die Teilnehmer/-innen der Gruppe im Anschluss ihre Gedanken und Gefühle mitteilen oder aber auch anonym, indem die Gruppenmitglieder "ihre Hand" der Gruppenleitung unkommentiert übergeben. Eine persönliche Auswertung ist aber sicher zufriedenstellender für alle Beteiligten.

Ziel: Vorbereitung des Abschieds

Koffer packen II (schöne Methode zur Erinnerung)

Alle Teilnehmer/-innen malen sich selbst ihren eigenen Koffer mit Namensschild auf ein großes Blatt. Nun schreibt jede/r Teilnehmer/-in jedem anderen Gruppenmitglied etwas in den Koffer, das er/sie ihm für die Zukunft wünscht.

Was ich beinahe vergessen hätte.... (K. Vopel 1997b)

Diese Methode ermöglicht es den Teilnehmer/-innen, sich wichtiger "Überreste" bewusst zu werden und sie den anderen Gruppenmitgliedern vor dem definitiven Ende der Gruppe mitzuteilen.

Die Teilnehmer/-innen sitzen im Kreis. Wer möchte, schließt die Augen. Die Gruppenleitung leitet das Experiment an und bittet die Teilnehmer/-innen, "sich vorzustellen, wie sie auf dem Heimweg sind und an die Gruppe zurückdenken. Einzelne Teilnehmer/-innen oder bestimmte Situationen werden ihnen durch den Kopf gehen und plötzlich fällt ihnen auf, dass sie aus irgendeinem Grunde etwas nicht gesagt oder getan haben ... dies bedauern sie nun... ". Für das Gedankenexperiment sollte ca. 1 Minute zur Verfügung stehen.

Anschließend erhalten die Teilnehmer/-innen die Gelegenheit, den anderen ihre Gedanken mitzuteilen.

So oder so ist der Abschied (K. Vopel 1997b)

Die Gruppenleitung stellt Doppelfragen: Wer von den Teilnehmer/-innen meint, dass der erste Teil der Frage auf ihn/sie zutrifft, stellt sich auf die eine Seite des Raumes, wer meint, auf ihn/sie trifft der zweite Teil der Frage zu, stellt sich auf die andere Seite des Raumes. Jede/r sucht sich auf der gewählten Seite eine/n Gesprächspartner/-in, mit der er/sie zwei Minuten darüber spricht, weshalb er/sie sich für diese Position entschieden hat. Abschließend wird geschaut, wer sich auf die andere Seite des Raumes gestellt hat.

Mögliche Fragen:

- "Freust du dich darüber, dass der Kurs zu Ende geht oder bist du eher traurig?"
- "Glaubst Du, dass du das hier Gelernte im Familienalltag umsetzen kannst oder eher nicht?"
- "Hast du etwas Neues über dich/deine Familie in Erfahrung gebracht durch dieses Seminar oder nicht?"
- "Hast du mit deiner Familie für die nächste Zeit einen besonderen Vorsatz gefasst oder nicht?"

Die Bildungs-, Vermittlungs- und Erlebnisformen der Familienbildung sind vielfältig. Die Methoden lehnen sich an die der Erwachsenenbildung an. Während in der Erwachsenenbildung teilweise stärker auf die kognitive Bearbeitung eines Themas abgehoben wird, stehen in der Familienbildung die persönlichen Erfahrungen und das eigene Erleben der Familien und ihrer einzelnen Mitglieder im Vordergrund.

Methoden der Eltern-Kind-Gruppen-Arbeit

In der Regel setzen sich Gruppen in der Jugend- und Erwachsenenbildung homogen zusammen. Das heißt, es handelt sich um eine Jugend- oder Erwachsenengruppe, die sich aufgrund eines Inhaltes oder Themas trifft z.B. im Rahmen der politischen Bildung oder in Sprachkursen.

Eine Besonderheit und eine Qualität der Familienbildung sind Bildungsangebote, in denen Kinder, Eltern oder auch Großeltern sowohl generationsübergreifend als auch individuell als einzelne Familienmitglieder, als Frau oder Mann, als Mädchen oder Junge angesprochen werden. Diese Aufgabe erfordert eine hohe methodische und kommunikative Kompetenz sowohl der professionellen als auch der ehrenamtlichen Familienbildner/-innen, um den unterschiedlichen Bedürfnissen und Interessen aller Beteiligten gerecht zu werden.

Dies soll nachfolgend mit einigen Überlegungen am Beispiel der Eltern-Kind-Gruppen verdeutlicht werden:

Eltern-Kind-Angebote nehmen in der Familienbildung den größten Raum ein. Eltern-Kind-Gruppen treffen sich sowohl ohne thematische als auch mit unterschiedlichen thematischen Vorgaben, z.B. Musizieren, Bewegung, Basteln, Entspannung.

Eltern-Kind-Gruppen stützen sich hauptsächlich auf drei konzeptionelle Ansätze. Der **kinder- bzw. mütter/väterorientierte Ansatz** richtet sich vorrangig an den Bedürfnissen der Kinder aus und will Müttern und Vätern ein besseres Verständnis ihrer Kinder ermöglichen. Der **frauenorientierte Ansatz**

greift das Kontaktbedürfnis der Frauen auf und will ihnen zu gegenseitiger Entlastung und Unterstützung verhelfen. Im **elternorientierten Ansatz** werden beide Eltern in ihrer Rolle als Eltern, in ihrer Rolle als Paar und in ihrer Rolle als Frau oder Mann angesprochen.

In Eltern-Kind-Gruppen mit einem kinder- bzw. mütter/väterorientierten Ansatz werden die Schwerpunkte auf das Verständnis von Entwicklungsphasen und die Förderung der Kinder gelegt. Im Mittelpunkt stehen das gemeinsame – angeleitete – Spiel mit den Kindern und die Beobachtung der Kinder. Neben den fachlichen Kompetenzen – Wissen über kindliche Entwicklung, angemessene Spielideen und Anregungen zur Beobachtung – sollte die Kursleitung für eine wertschätzende und angenehme Gruppenatmosphäre sorgen und alle Eltern und Kinder ohne Über- oder Unterforderung einbeziehen. Neben angeleiteten Spieleinheiten sollte genug Raum für Freispiel und Beobachtung bleiben. Fragen der Eltern werden in den Gruppenablauf integriert – und verlangen einen sensiblen Umgang – oder in Elterngesprächen bzw. Elternabenden aufgegriffen.

Beim frauenorientiertem Ansatz stehen weniger die Kinder, sondern die Mütter mit ihren Bedürfnissen im Mittelpunkt. Das heißt für die Kursleitung, dass sowohl zeitlich als auch örtlich den Frauen Raum gegeben werden muss. Sollen die Frauen ungestört miteinander reden können, muss die Frage der Kinderbetreuung und der Gesprächsführung/Moderation geklärt sein.

Bildungsangebote mit einem elternorientierten Ansatz benötigen ein Leitungsteam, um den unterschiedlichen Bedürfnissen und Aspekten gerecht zu werden:

- gemeinsame Einheiten von Eltern und Kindern
- Kinderprogramm, wobei je nach Inhalt und Alter der Kinder ein thematischer Bezug zum Thema der Veranstaltung, z.B. Umgang mit Konflikten, gewährleistet werden sollte
- Erwachsenenprogramm, ggf. mit getrennten Runden für Frauen und Männer

Die Konzeption und Durchführung eines solchen gemeinsamen Bildungsangebotes macht eine gemeinsame Vorbereitung und Absprache der beteiligten Referentinnen und Referenten sowie der Kinderbetreuer/-innen notwendig. Insbesondere bei jüngeren Kindern braucht es Zeit und gegenseitiges Kennenlernen, damit die Kinderbetreuung akzeptiert wird.

Literatur

Acker-Wild, U. et. al (1991): "Es geht nicht nur um Kinder...". Bonn

Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V./Mobile Elternschule (2003): [Dokumentation Konfliktfähiges Zusammenleben in Familien](#). Mobile Elternschule, eine Dokumentation exemplarischer Familienbildungsangebote. Bonn

Nieder, A. (2002): Praxishandbuch – Eltern-Kind-Gruppen. München

Pikler, E. (2001): Lasst mir Zeit. Die selbstständige Bewegungsentwicklung des Kindes bis zum freien Gehen. München

Vopel, Klaus W. (1997a): Materialien für Gruppenleiter. Teil 1: Diagnose der Gruppensituation. 3. Auflage. Salzhausen

Vopel, Klaus W. (1997b): Materialien für Gruppenleiter. Teil 2: Gestaltung der Schlussphase. 4. Auflage. Salzhausen

Vopel, Klaus W. (1997c): Materialien für Gruppenleiter. Teil 3: Kommunikationsregeln in Gruppen. 3. Auflage. Salzhausen

Vopel, Klaus W. (1997d): Materialien für Gruppenleiter. Teil 4: Umgang mit Konflikten. 4. Auflage. Salzhausen

Vopel, Klaus W. (1998): Materialien für Gruppenleiter. Teil 7: Ziele. 3. Auflage. Salzhausen