

**1. Orientierungsphase (forming):** ist gekennzeichnet durch Unsicherheit und die Hinwendung zur offiziellen Autorität (= Gruppenleitung)

Entwicklung im Verhältnis von Gruppenmitglied und Gruppe	Orientierungsrahmen des/r Einzelnen für die Beurteilung der Gruppe und Aktivitäten der übrigen TeilnehmerInnen	Verhältnis zum Programm der Gruppe, Bedeutung der formalen Aktivitäten	Schwerpunkte der Aktivität der Gruppenleitung
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dilemma zw. Annäherung &amp; Ausweichen</li> <li>- Kein vertrauensvolles Klima</li> <li>- Verunsicherung</li> <li>- Konventionelle Aktivitäten und Umgangsformen</li> <li>- Autorität wird als Sicherheit gesehen</li> <li>- Vertrauen</li> <li>- erste Bindung</li> </ul>	<p>Gesellschaftlich-Konventionell:</p> <p>„Das Thema“            „Der Gruppenleiter/die Gruppenleiterin“            „Die bewährten Verfahren“</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Forderung nach Erfüllung des formellen Programms</li> <li>- Abtasten der Möglichk. eigener Aktivität und möglichem Ertrag</li> <li>- Sich-nicht-festlegen-wollen</li> <li>- Ambivalenz gegenüber angebotenen Inhalten</li> <li>- Sich-nicht-einbringen in die Gruppe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Distanz zulassen</li> <li>- Zu Vertrauen ermuntern</li> <li>- „Erkundung“ erleichtern</li> <li>- Besprechung der Kontrakte</li> <li>- Vermittlung von Regeln und Grenzen</li> <li>- Zusammenführung der Gruppe</li> <li>- Offenheit und Aufmerksamkeit für jedeN</li> <li>- Unsicherheiten ansprechen</li> <li>- Gelegenheiten für Kontakte bieten</li> <li>- Gestaltungsmöglichkeit der Gruppe aufzeigen.</li> </ul>

**2. Positionskampf und Rolle (storming):** Während dieser Phase entwickeln sich die Rollen in der Gruppe und die Beziehungen der Gruppenmitglieder zueinander - dies geht mit Positionskämpfen und Konflikten (auch mit der Gruppenleitung) einher.

Entwicklung im Verhältnis von Gruppenmitglied und Gruppe	Orientierungsrahmen des/r Einzelnen für die Beurteilung der Gruppe und der Aktivitäten der übrigen TeilnehmerInnen	Verhältnis zum Programm der Gruppe, Bedeutung der formalen Aktivitäten	Schwerpunkte der Aktivität der Gruppenleitung
<ul style="list-style-type: none"> <li>- „Hörner abstoßen“ an der Gruppenrealität</li> <li>- Erforschung, Orientierung, Bemühen um Status</li> <li>- Positionskämpfe zw. Mitgliedern untereinander und der Leitung</li> <li>- Autonomie oder Gruppenmitgliedschaft</li> <li>- Gefahr des Abspringens</li> <li>- Krise in Hinblick auf Gruppenmitgliedschaft und Verfahrensweisen (Normen)</li> </ul>	<p>Im Übergang -&gt; Übertragung von konventionellen Vorstellungen auf die Gruppe:</p> <p>„Wieso jetzt das?“            „Wieso darf der/die das jetzt machen?“</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programmpannen, oft wird Planung über den Haufen geworfen</li> <li>- Konkurrenz</li> <li>- Erproben von Einfluss und Autorität</li> <li>- Versuche, die Beziehungen durch formalisierte Regeln zu ordnen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- „Aufruhr“ zulassen</li> <li>- Suche nach Gemeinsamkeiten unterstützen</li> <li>- Psychische Sicherheit der Individuen gewährleisten</li> <li>- Positionskämpfe klären helfen</li> <li>- Aufgaben vorsehen, die die Phase meistern helfen</li> <li>- Die Einzelnen unterstützen sich einzubringen</li> <li>- Der Entstehung von Gruppennormen besondere Beachtung schenken</li> <li>- Spannungen und Konflikte nicht negativ bewerten, sondern als Chance zur Entwicklung der Gruppe nutzen</li> <li>- Wichtig sind unterschiedliche Methoden, damit jeder seine Stärken einbringen kann</li> </ul>

**3. Vertrautheit und Intimität (Norming):** Die Gruppe bildet ein Wir-Gefühl, welches den Gruppenmitgliedern Sicherheit gibt, und entwickelt eigene Normen für die Zusammenarbeit. Der Kontakt nach außen kann reduziert sein.

Entwicklung im Verhältnis von Gruppenmitglied und Gruppe	Orientierungsrahmen des/r Einzelnen für die Beurteilung der Gruppe und der Aktivitäten der übrigen TeilnehmerInnen	Verhältnis zum Programm der Gruppe, Bedeutung der formalen Aktivitäten	Schwerpunkte der Aktivität der Gruppenleitung
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tendenz zum gegenseitigen Sich-Offenbaren</li> <li>- aufeinander bezogen sein</li> <li>- Verstärktes persönliches und zwischenmenschliches Engagement</li> <li>- Gemeinsame Zielsetzungen werden deutlicher und Bestrebungen sie zu realisieren</li> </ul>	Familiär: „Wie bei uns“	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aktivitäten gefühlsbesetzt</li> <li>- Auseinandersetzungen um Aufmerksamkeit und Beteiligung</li> <li>- Wachsende Fähigkeit zur Kooperation und Planung</li> <li>- sehr emotionsbesetzt</li> <li>- Kontakt nach außen reduziert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Unterstützen der Gruppenentwicklung trotz Konflikten</li> <li>- Übernahme oder Übertragung von Aufgaben je nach Tendenz der Gruppe</li> <li>- Verantwortung an die Gruppe geben</li> <li>- offener Umgang mit Konflikten</li> <li>- Bedürfnisse des/r Einzelnen beachten</li> <li>- unbewusste Normen ansprechen</li> </ul>

**4. Differenzierung (Performing):** Die Gruppe arbeitet produktiv und ist eingespielt. Sie öffnet sich auch wieder nach außen.

Entwicklung im Verhältnis von Gruppenmitglied und Gruppe	Orientierungsrahmen des/r Einzelnen für die Beurteilung der Gruppe und der Aktivitäten der übrigen TeilnehmerInnen	Verhältnis zum Programm der Gruppe, Bedeutung der formalen Aktivitäten	Schwerpunkte der Aktivität der Gruppenleitung
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zusammenhalt der Gruppe vorhanden</li> <li>- Freier Ausdruck wird möglich</li> <li>- Gegenseitige Unterstützung</li> <li>- Gute Kommunikation</li> <li>- Wenig Machtprobleme</li> <li>- Identität des/r Einzelnen in der Gruppe ist gewährleistet</li> <li>- Rollen sind klar</li> </ul>	Gruppen-intern: „unser ...“	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Freiere gegenseitige Kooperation</li> <li>- Gruppennormen und -traditionen sind wichtig für die Tätigkeiten</li> <li>- Hohe Gemeinsamkeit bei Aktivitäten</li> <li>- Sachziele sind wichtig</li> <li>- Beziehungen zu Außengruppen werden aufgenommen oder Pläne dazu entwickelt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Selbsttätigkeit begünstigen</li> <li>- Gelegenheit bieten, gemeinsam nach außen zu handeln</li> <li>- Der Gruppe Freiraum geben</li> </ul>

**5. Trennung und Ablösung:** Sobald die Gruppenaufgabe erfolgreich bearbeitet wurde oder das Zusammensein als nicht mehr spannend wahrgenommen wird.

Entwicklung im Verhältnis von Gruppenmitglied und Gruppe	Orientierungsrahmen des/r Einzelnen für die Beurteilung der Gruppe und der Aktivitäten der übrigen TeilnehmerInnen	Verhältnis zum Programm der Gruppe, Bedeutung der formalen Aktivitäten	Schwerpunkte der Aktivität der Gruppenleitung
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leugnen der Trennung, aufbegehren dagegen, - Entwertung der Gruppe</li> <li>- interner Rückblick, Bilanz erstellen</li> <li>- Abwendungen von der Gruppe oder Versuche neue gemeinsame Aktivitäten zu entwickeln</li> </ul>	Gruppe selbst: Gruppenvorstellungen werden auf neue Situationen übertragen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Langeweile bei Routinetätigkeit</li> <li>- Außeninteressen</li> <li>- Aufkommen von Aspekten der Phase 1</li> <li>- Rückfälle</li> <li>- Wunsch nach Wiederbegegnung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ende ansteuern und vorbereiten</li> <li>- Themen und psychosoziale Ebenen abschließen</li> <li>- Für angemessenen Schluss sorgen (Ritual)</li> <li>- Rückschau</li> <li>- Auswertung erleichtern</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"><li>- Transfer ermöglichen</li><li>- Jeden seinen Weg gehen lassen</li><li>- Hektik und Leerlauf vermeiden</li><li>- Zeit für den Abschied geben</li></ul>
--	--	--	--