

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

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"> - „Hörner abstoßen“ an der Gruppenrealität - Erforschung, Orientierung, Bemühen um Status - Positionskämpfe zw. Mitgliedern untereinander und der Leitung - Autonomie oder Gruppenmitgliedschaft - Gefahr des Abspringens - Krise in Hinblick auf Gruppenmitgliedschaft und Verfahrensweisen (Normen) 	<p>Im Übergang -> 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"> - Programmpannen, oft wird Planung über den Haufen geworfen - Konkurrenz - Erproben von Einfluss und Autorität - Versuche, die Beziehungen durch formalisierte Regeln zu ordnen 	<ul style="list-style-type: none"> - „Aufruhr“ zulassen - Suche nach Gemeinsamkeiten unterstützen - Psychische Sicherheit der Individuen gewährleisten - Positionskämpfe klären helfen - Aufgaben vorsehen, die die Phase meistern helfen - Die Einzelnen unterstützen sich einzubringen - Der Entstehung von Gruppennormen besondere Beachtung schenken - Spannungen und Konflikte nicht negativ bewerten, sondern als Chance zur Entwicklung der Gruppe nutzen - Wichtig sind unterschiedliche Methoden, damit jeder seine Stärken einbringen kann

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

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

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"> - Leugnen der Trennung, aufbegehren dagegen, - Entwertung der Gruppe - interner Rückblick, Bilanz erstellen - Abwendungen von der Gruppe oder Versuche neue gemeinsame Aktivitäten zu entwickeln 	Gruppe selbst: Gruppenvorstellungen werden auf neue Situationen übertragen	<ul style="list-style-type: none"> - Langeweile bei Routinetätigkeit - Außeninteressen - Aufkommen von Aspekten der Phase 1 - Rückfälle - Wunsch nach Wiederbegegnung 	<ul style="list-style-type: none"> - Ende ansteuern und vorbereiten - Themen und psychosoziale Ebenen abschließen - Für angemessenen Schluss sorgen (Ritual) - Rückschau - Auswertung erleichtern

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