

Birgit Gutting

Gruppenpädagogik und Kommunikation

**Katholische Erwachsenenbildung Rheinland-Pfalz
Landesarbeitsgemeinschaft e.V. (Hrsg.)**

Birgit Gutting

Gruppenpädagogik und Kommunikation

Version 01

Fernstudiendidaktische Bearbeitung: Birgit Lattschar, Christina Schwartz

Zur Verfasserin dieses Studienbriefes:

Birgit Gutting, Jg. 1967

Erzieherin (staatl. anerkannt), Dipl. Pädagogin

Langjährige Berufserfahrung im pädagogischen Gruppendienst in einem heilpädagogischen Kinderheim.

Seminarerfahrung in praktischer Biografie-Arbeit mit Adoptiv- und Pflegekindern. Zur Zeit tätig in einer pädagogischen Lerntherapiepraxis mit angegliederter ambulanter Erziehungshilfe.

Wir danken allen Autoren und Verlagen, die uns freundlicherweise ihre Abdruckgenehmigung erteilt haben. Trotz intensiver Recherchen konnten nicht alle Urheberrechtsfragen geklärt werden. Honoraransprüche von Autoren und Inhabern von Rechten bleiben unberührt und können beim Verlag geltend gemacht werden.

Druck: Eigendruck

Vertrieb: Syntact Gesellschaft für Bildung, Beratung und Service mbH, Mainz,
im Auftrag der
Katholischen Erwachsenenbildung Rheinland-Pfalz,
Landesarbeitsgemeinschaft e.V., Mainz 2003.
Welschnonnengasse 2-3
Tel.: 0 61 31 – 23 16 05
Fax: 0 61 31 – 23 67 92
www.fernkurs-heilpaedagogik.de
info@fernkurs-heilpaedagogik.de

© Dieses Konzept ist urheberrechtlich geschützt. Die Rechte für die Veröffentlichung und die Verwertung liegen bei der Katholischen Erwachsenenbildung Rheinland-Pfalz e. V. - Diese behält sich alle Rechte, einschließlich der Vervielfältigung, vor. Dieser Vorbehalt schließt auch die Mikroverfilmung und interne und/ oder externe Auswirkung oder Verwertung einzelner Teile des Konzeptes durch elektronische Datenverarbeitung, Fotokopien, Datenträger etc. ein. Das Urheberrecht bezieht sich auch auf die Idee, das Gesamtkonzept sowie den Titel. Jeder Verstoß führt zu einer Geltendmachung von Ansprüchen auf Beseitigung der Beeinträchtigung, auf Unterlassung für den Fall der Wiederholung und zur Geltendmachung von Schadenersatz. Anstelle des Schadenersatzes kann die Herausgabe des Gewinns, den die Verletzenden durch die Verletzung des Urheberrechts erzielt haben und Rechnungslegung über diesen Gewinn verlangt werden. Die KEB Rheinland-Pfalz behält sich auch vor, Strafanträge zu stellen.

Einleitung

Sie arbeiten in und mit **Gruppen**. Auch wenn in pädagogischer und gerade in heilpädagogischer Sicht das Individuum mit seinen Besonderheiten im Blickfeld der PädagogIn steht, ist die Gruppe im engeren und weiteren Sinn mit ihren spezifischen Eigenschaften, Wirkungen und Gesetzmäßigkeiten für das (heil-)erzieherische Handlungsfeld von enormer Bedeutung. Zum Einen ist es Ihre Aufgabe, Menschen mit Beeinträchtigungen gesellschaftlich – also in größere Gruppen - zu integrieren. Zum Anderen wirken Sie als PädagogIn nie nur allein, sondern auch in Form sozialer Gebilde (im Zusammenhang mit Familien Betroffener, Erzieher-Teams etc.) auf das zu erziehende Individuum ein. Drittens steht Ihnen in seltenen Fällen Ihrer Arbeit ein einzelner Mensch im pädagogischen Kontext gegenüber. Der beeinträchtigte Mensch selbst lebt und agiert in Gruppen.

Eines der wichtigsten „Handwerkszeuge“ für Ihr berufliches Handeln ist Ihre **Kommunikationsbereitschaft** und –fähigkeit. Im verbalen und im nonverbalen Bereich liegen viele Chancen, den für das heilpädagogische Miteinander notwendigen Kontakt zum Einzelnen und zu den anvertrauten Gruppen herzustellen.

Dass Kommunikation misslingen kann und Gesprächsführung ein sehr sensibles Feld ist, ist Ihnen sicherlich aus Ihrem Alltag hinreichend bekannt. So ergeben sich als weitere Anliegen dieses Studienbriefes, Sie auf Gefahren im Kommunikationsprozess aufmerksam zu machen und Ihnen hilfreiche Anregungen für gelingende **Gesprächsführung** zu geben.

Zum Aufbau, den Lernzielen und der Literatur:

In Kapitel 1 setzen Sie sich mit den elementaren Grundlagen der sozialen Gruppe auseinander. Kapitel 2 beleuchtet sozialpsychologische Grundfragen, die für Ihr professionelles Agieren in sozialen Gruppen sehr relevant sind, und in Kapitel 3 erarbeiten Sie sich viele praktische Aspekte zum Umgang und Verhalten mit und in Gruppen. In Kapitel 4 werden Ihnen einige kommunikationstheoretische Aspekte sowie diverse Kommunikationsmodelle dargelegt. Auf dieser Erkenntnisgrundlage führt Kapitel 5 abschließend in die praktische Umsetzung in der Gesprächsführung ein.

Die konkreten, zentralen **Lernziele** dieses Studienbriefes sind im Einzelnen gemäß ihrer Kapitelreihenfolge folgende:

1. Kapitel: Gruppe

- Erwerb grundlegender Kenntnisse über die verschiedenen Elemente von sozialer Gruppe
- Überblick über Gruppenformen und –konzepte
- Übersicht über die anthropologische und gesellschaftliche Bedeutung von Gruppe für das Individuum
- Anregung zur Auseinandersetzung mit dem eigenen Menschenbild

- Erwerb eines grundlegenden Verständnisses von sozialer Gruppe als einem Phänomen, welches sich im Wandel befindet und somit Entwicklungs- und Veränderungsprozessen unterliegt

2. Kapitel: Sozialpsychologische Grundfragen

- Vertiefung der Aspekte der menschlichen Wahrnehmung und ihrer „Störungen“
- Einblick in spezifische Reaktionstendenzen
- Entwicklung eines Bewusstseins für die problematischen Aspekte dieser Reaktionstendenzen
- Anregung zum kritischen Umgang damit
- Anleitung zur reflexiven und kritischen Distanz zum eigenen (heil-) pädagogischen Handeln

Kapitel 3: Gruppenpädagogik

- Vermittlung grundlegender Kenntnisse und Einsichten in die praktische Arbeit mit Gruppen unter der Berücksichtigung der Gruppen beeinträchtigter Menschen
- Anregung zum kritischen und reflexivem Umgang mit Gruppenleitungsfunktionen
- Anregung zum kritischen und reflexivem Umgang mit Konflikten in Gruppen
- Einblick in die Teamarbeit und die Bedeutung von Supervision
- Überblick in das Eingebundensein der HeilpädagogIn in diverse Gruppen

Kapitel 4: Kommunikation

- Vermittlung von allgemeinen kommunikationstheoretischen Grundlagen
- grundlegender Überblick über diverse Kommunikationskonzepte und –modelle
- Sensibilisierung für Kommunikationsstörungen und ihre Ursachen

Kapitel 5: Gesprächsführung

- Einblick in die heilpädagogischen Kommunikations- und Gesprächsanlässe
- Sensibilisierung für unterstützende und hilfreiche Aspekte bei Gesprächsplanungen und -führungen
- Aufzeigen von Grenzen in der Gesprächsführung

EINLEITUNG

Eine komplette **Literaturübersicht** finden Sie im Anhang des Studienbriefes. In den einzelnen Kapiteln werden Ihnen immer wieder spezielle Literatur-Tipps gegeben. Diese sind mit dem nebenstehenden Piktogramm versehen.



Zur eigenen Anschaffung, da sich um (preisgünstige) Grundlagenliteratur und Nachschlagewerke handelt, empfehle ich Ihnen folgende Bücher:

- WELLHÖFER, PETER (2001 2. Auflage): Gruppendynamik und soziales Lernen, Stuttgart: Lucius & Lucius
- SCHULZ VON THUN, FRIEDEMANN (2001): Miteinander Reden, Reinbek b. Hamburg: Rowohlt
- KELLER, JOSEF; NOVAK, FELIX (2001⁸), Kleines Pädagogisches Wörterbuch, Freiburg: Herder
- MICHEL, CHRISTIAN; NOVAK, FELIX (2001³): Kleines Psychologisches Wörterbuch, Freiburg: Herder



1 Gruppe

1.1. Analyse der Lebensform Gruppe

Wir beginnen unser vielseitiges und vielfältiges Gruppenleben zugleich mit unserer Geburt. Wir werden in eine Familie hinein geboren – in unsere erste (und auch sehr bedeutsame) Gruppe von Menschen. Nur wenig später kommen neue, zahlreiche Gruppierungen in unserem Leben hinzu. Spielgruppen, Kindergartengruppen und Schulklassen der Kinder und Jugendlichen. Und im Folgenden gibt es weitere diverse Gruppierungen in unseren Arbeits- und Freizeitfeldern, wie z.B. Arbeitskollegen, Teams, Fort-, Weiter- und Ausbildungsgruppen für die Berufstätigen. Im Freizeitbereich bewegen wir uns zumeist in Gruppen mit gleichen Interessen, wie z.B. Sportvereinen, Kirchenchor u. v. m. Darüber hinaus sind wir eingebunden in nachbarschaftliche Netzwerke, in Berufsverbände oder Gewerkschaften. Wir sind Teil von bestimmten Bevölkerungsgruppen z. B. Rheinland-Pfälzer oder Nordrheinwestfalen und tauchen als statistische Größe in den Gruppen der Gleichaltrigen, Brillenträger, Frauen, Nichtraucher, Blondhaarigen etc. wieder auf. Gruppen und Gruppierungen an allen Ecken und Enden.

Bevor wir uns nun mit genaueren Betrachtungen sowie den einzelnen Definitionen, Formen und Konzepten von Gruppen im Detail beschäftigen, bitte ich Sie, sich einmal in Ihr eigenes persönliches Gruppenleben hineinzudenken. Vergewissern Sie sich, in wie vielen Gruppen Sie sich momentan bewegen. Wie viel Zeit verbringen Sie in und mit den einzelnen Gruppen? Warum und wie sind Sie in die einzelnen Gruppen gelangt? Gibt es Gruppen, die Sie mittlerweile verlassen haben?



1.1.1. Soziale Gruppe

Besonders relevant in Ihrer Betrachtung sind wahrscheinlich die Gruppen, die aufgrund ihrer Mitgliederzahl noch überschaubar sind und in denen Sie zu den einzelnen Mitgliedern persönliche Beziehungen in jedweder Form haben.

Zunächst beachten wir grundlegend eine allgemeine Definition und ihre Erläuterung von Gruppe als einem sozialen Gebilde von bestimmter Größe und Struktur. Wir sprechen von Gruppe im Folgenden nun als **soziale Gruppe**.

Eine soziale Gruppe umfasst „eine bestimmte Zahl von Mitgliedern (Gruppenmitglieder), die zur Erreichung eines gemeinsamen Ziels (Gruppenziel) über eine längere Zeit in einem relativ kontinuierli-

Definition

chen Kommunikations- und Interaktionprozeß stehen und ein Gefühl der Zusammengehörigkeit (Wir-Gefühl) entwickeln. Zur Erreichung des Gruppenziels und zur Stabilisierung der Gruppenidentität ist ein System gemeinsamer Normen und eine Verteilung der Aufgaben über ein gruppenspezifisches Rollendifferential erforderlich“ (SCHÄFERS, 1992, S. 117).

Erläuterungen



Mit einer bestimmten Zahl von Gruppenmitgliedern ist hier eine Anzahl zwischen 3 und 25 Mitgliedern gemeint. Letztere Zahl sollte nicht überschritten werden, da sich sonst die Eigenschaften dieser sozialen Gruppe schwerlich bzw. nicht entwickeln können. Sie lebt häufig von ihren *face-to-face*-Beziehungsmöglichkeiten.

Die soziale Gruppe ist durch ein **gemeinsames Gruppenziel** bzw. durch ein gemeinsames Verhaltensmotiv ihrer Mitglieder gekennzeichnet. Gemeint sind hier die Wahrung und Verfolgung gemeinsamer Interessen.

Ein sogenanntes **Wir-Gefühl** ist vorhanden. Es unterstützt den Gruppenzusammenhalt und macht für das einzelne Gruppenmitglied die Gruppenzugehörigkeit erlebbar. Im Wir-Gefühl grenzt man sich von anderen Gruppen ab.

Damit dieses **Wir-Gefühl** eintritt, die Gruppe in ihrem Innersten zusammenhält und die gemeinsamen Ziele erreicht werden können, bedarf es eines gemeinsamen **Systems von Werten und Normen**. Basierend auf diesem System verhalten sich die einzelnen Gruppenmitglieder. Sie treten auf der Grundlage dieses Systems in Kommunikation- und Interaktionsprozesse.



Das erforderliche *gruppenspezifische Rollendifferential* meint, dass bestimmte Gruppenmitglieder bestimmte Rollen ein- und übernehmen, damit die gemeinsamen Ziele erreicht werden können. Verschiedene Rollen haben verschiedene Funktionen. Sie dienen z.B. der Verhaltenskontrolle, der Konfliktlösung, dem Voranbringen der Gruppe, dem Zusammenhalt der Gruppe u. v. m.

Beispiel

Ein kleiner Wanderverein der Gemeinde XY umfasst ca. 20 Mitglieder. Aufgrund dieser Größe ist es durchaus möglich, dass alle Mitglieder sich persönlich kennen. Das gemeinsame Ziel des Vereins ist es, in der Freizeit zu wandern. Des Weiteren ist der Verein Bewirtschafter einer Waldhütte, die der Einkehr für durstige und hungrige Wanderer dient. Auch hier ist es das Ziel, diese Bewirtschaftung durch die Mitglieder aufrecht zu erhalten. Das „Wir-Gefühl“ dieser Gruppe ist vermutlich durch viele gemeinsame Wanderungen entstanden und natürlich dadurch, dass jedes einzelne Mitglied ein Interesse an den Wanderungen hat. Für manches Mitglied ist der Wanderverein in der Freizeit eine willkommene Abwechslung bzw. eine gute Gelegenheit mit anderen Menschen in Kontakt zu treten. Das gemeinsame System von Werten und Normen bildet das grundsätzliche Interesse am Wald, an der Bewegung und an der Bewirtschaftung der Hütte. Ein lafunwilliges Mitglied, welches noch dazu keine Zeit für den notwendigen Thekendienst in der Hütte hat, wird den Vorstellungen der Gruppe vermutlich nicht entsprechen. Es handelt nicht normkonform. An dieser Stelle treten nun die unterschiedlichen Rollen in Kraft. Es gibt in vielen Gruppen – so auch in unserem Beispiel der Vereinsvorstand – eine Führungskraft, die insbesondere mit der Einhaltung der Werte und Normen betraut ist. Abweichler werden somit kon-

trolliert, in dem sie entweder zu den gemeinsamen Zielen zurück gebracht werden oder aber über kurz oder lang aus dieser Gruppe herausfallen. Natürlich gibt es noch weitere Rollen innerhalb des Vereines. Neben Kassenwart, Schriftführer und Vorstand gibt es Rollen, die nicht unbedingt deutlich mit einer bestimmten Funktion gekennzeichnet sind. Jeder kennt sicherlich Personen, die schnell in einer Gruppe zum Wortführer oder Beschwichtiger werden. Auch diese Personen mit ihren Verhaltensweisen und Rollen sind wichtig für eine soziale Gruppe und ihre Entwicklung. Die einzelnen Zusammenhänge werden in den folgenden Kapiteln genauer erläutert.

Aufgabe 1

Versuchen Sie nun bitte für sich die Definitionselemente der sozialen Gruppe auf ein Ihnen vertrautes Arbeitsfeld zu übertragen (z.B. Kindergartengruppe, Kinderheimgruppe, Wohnheimgruppe für geistig behinderte Menschen etc.).

1.1.2. Gruppenformen und -konzepte

Bei der Auswertung Ihrer persönlichen Gruppenanalyse sind Sie möglicherweise auf Hindernisse gestoßen, die Ihnen eindeutige Zielformulierungen und Beschreibungen von gemeinsamen Normen- und Wertesysteme erschwert haben. Die Definitionselemente von **sozialer Gruppe** reichen nicht gänzlich aus, um alle Gruppenformen hinreichend zu beleuchten. Vielmehr dient die Definition als übergeordnetes Orientierungsangebot.

Im Laufe der Gruppenforschung in den Wissenschaftsdisziplinen Soziologie, Psychologie und Pädagogik entwickelten sich viele differenzierende Konzepte und Gruppentheorien, die einzelne Erscheinungsformen beschreiben und erklären. Besonders relevant sind hierbei Aussagen über die Anzahl der Gruppenmitglieder, die unterschiedlichen vorherrschenden Beziehungsmuster, Elemente des Zustandekommen von Gruppen, Bedeutung für das Individuum und einiges mehr.

Im Folgenden wird keine einheitliche Systematisierung aufgelistet, sondern einzelne Gruppenformen und –konzepte benannt, die sich nicht gegenseitig ausschließen und insbesondere auch für Ihre Arbeit von besonderer Bedeutung sind.

1. Zu den Gruppenformen, die unter quantitativen Gesichtspunkten zu betrachten sind, zählen:

Die Dyade (die Zweier-Gruppe, Zweierbeziehung) ist eine Sonderform von Gruppe. Aufgrund geringer Beziehungsalternativen innerhalb dieser Gruppe ist die Beziehungsqualität von einer besonderen Intensität geprägt (vgl. GUKENBIEHL, SCHÄFERS, 1992, S. 119 f.). Es gibt typische Paare, wie z.B. Liebespaar, Ehepaar, und es gibt untypische Paare, wie z.B. Lehrer und Schüler, bzw. Vorgesetzter und Untergebener (vgl. SCHÄFERS, 1993, S. 92)

Dyade

Kleingruppe	Die Kleingruppe entspricht in ihrer Beschreibung hinsichtlich der Mitgliederzahl der Definition von sozialer Gruppe (nicht mehr als 25 Personen). Sie ist die Gruppenform, die besonders im Zentrum der Gruppenforschung steht, und sie ist in aller Regel die für Sie relevanteste Form hinsichtlich Ihrer pädagogischen Tätigkeit (Kindergartengruppe, Wohnheimgruppe etc.). Ein wichtiges Element ist hier die Möglichkeit, dass alle Gruppenmitglieder wegen der überschaubaren Größe persönlich zueinander in Kontakt treten können.
Großgruppe	Alle Formen von Gruppen, die über die Anzahl von ca. 25 Mitgliedern hinausgehen, werden häufig als Großgruppen bezeichnet. Hier sind kaum mehr Kontakte aller zu allen möglich. Die Großgruppe steht als Überbegriff und bietet für viele andere Gruppenformen einen Rahmen. Zum Beispiel bilden alle Bewohner eines großen Wohnheimes die Großgruppe, innerhalb derer es zu Kleingruppenbildungen kommen kann. 2. Folgende Gruppenkonzepte beantworten Fragen nach dem Zustandekommen einer Gruppe, ihren Beziehungsgeflechten und der Bedeutungen für das Individuum (vgl. GUKENBIEHL, SCHÄFERS, 1992, S. 120 f.):
Primärgruppe	Die Primärgruppe ist eine Gruppenform, in welcher alle Mitglieder zueinander eine besondere gefühlsmäßige Bindung haben. Sie stehen in face-to-face-Beziehungen und sind in unmittelbarem, eher als intim zu bezeichnendem Austausch miteinander verbunden. Weitere Kennzeichen sind die relative Dauerhaftigkeit dieser Gruppe und ihre eher kleine Mitgliederanzahl. Der Primärgruppe kommt die hervorragende Bedeutung der Formung der Sozialnatur des Individuums zu. Sie ist eine wichtige Sozialisationsinstanz. Zu ihr sind beispielsweise die Familie und die engeren Freundeskreise zu zählen.
Sekundärgruppen	Die Sekundärgruppen weisen sich durch höhere Mitgliederzahlen aus. Auch stehen ihre Mitglieder nicht mehr in direktem Kontakt zu allen anderen Gruppenmitgliedern. Der Einzelne bringt oft auch nur einen Teil seiner Persönlichkeit ein. Klassische Beispiele für Sekundärgruppen sind die Kindergartengruppe, die Schulklasse und das Lehrerkollegium. Gemessen an der Bedeutung der Gruppe hinsichtlich ihrer Normen und Werte verliert die Sekundärgruppe an Einfluss auf das Individuum im Vergleich zur Primärgruppe. Der vorherrschende auffallende Modetrend einer Jugend-Clique hat für das einzelne Gruppenmitglied mehr Bedeutung als beispielsweise die Kleiderordnung der Schulklasse.
Bezugsgruppe	Die Bezugsgruppe ist weniger nach strukturellen (Mitgliederzahl, formale Mitgliedschaft in Form einer Beitrittserklärung) Eigenschaften gekennzeichnet, als vielmehr durch die psychischen Beziehungen zwischen dem Individuum und der spezifischen Gruppe. Das Individuum fühlt sich einer Gruppe zugehörig. Es muss ihr nicht real angehören. Es identifiziert sich in hohem Maß mit den angenommenen Werten und Normen dieser Gruppe. Die Wahrnehmung des Einzelnen ist stark von den Richtlinien der Bezugsgruppe geprägt.
Eigen- und Fremdgruppe	In ähnlicher Weise differenziert das Konzept der Eigen- und Fremdgruppe. Die Eigengruppe gilt als das positive Identifikationsmodell, ihre Normen, Maßstäbe und Werte werden anerkannt, zu eigen gemacht und weitestgehend auch ausgelebt. Die Fremdgruppe dient der Abgrenzung. Die Fremdgruppe sind die Anderen, deren Werte und Vorstellungen abgelehnt werden.

Hierzu zählen alle Großgruppen, die unter *formellen* Gesichtspunkten zustande gekommen sind (z.B. große Organisationen, Betriebe etc.). Im Zentrum dieser Gruppen steht eine zweckrationale Planung, persönliche Beziehung stehen außen vor. Allerdings ist zu beobachten, dass innerhalb dieser formellen Gruppe sehr schnell *informelle Gruppen* entstehen. Gemeint sind hier Untergruppen, die wiederum durch persönliche Kontakte, ungeplante und spontane Entstehung gekennzeichnet sind. Menschen scheinen nach persönlichem Austausch zu streben, bringen das Bedürfnis in diese formellen Gruppierungen ein und suchen dieses auch in ihnen zu befriedigen.



3. Besonders erwähnenswerte Gruppen sind noch die Familie als Gruppe und die Gruppe der Gleichaltrigen:

Die Familie kann als **Urform** des Gruppenlebens bezeichnet werden. Sie gilt als wichtigste Primärgruppe, da sie deren klassische Beziehungsstrukturen aufweist. Von ihr aus - gleich einem räumlichen Fixpunkt - gestalten die einzelnen Familienmitglieder im Laufe ihrer Entwicklung ihre weiteren Gruppenaktivitäten. Darüber hinaus unterscheidet sie sich jedoch von weiteren denkbaren Gruppenformen mit teils ähnlichen Strukturen. Die Unterschiede sind (vgl. SCHÄFERS, 1992, S. 87f.):

Familie als Gruppe

- Sie hat einen bestimmten Zweck, nämlich den der Aufzucht und Erziehung der Nachkommenschaft.
- Sie ist in vielen Fällen zwei-geschlechtlich und zumindest zwei-generativ.
- Sie unterliegt einem andauernden Veränderungsprozess (Familienzyklus), der sich dann auch auf die (Gruppen-)Ziele auswirkt. Diese können im Laufe der Zeit variieren. Das Familienleben mit sehr kleinen Kindern ist z.B. von der intensiven Betreuung gekennzeichnet, wohingegen Nachkommen im Jugendalter eher verselbständigt werden sollten.
- Die Mitgliedschaft ist sowohl von freiwilligen (Elternteil) als auch unfreiwilligen Beitrittserscheinungen gekennzeichnet (Kinder werden in eine Familie hinein geboren).
- Somit sind für die Nachkommen die Strukturen vorgegeben. Häufig sind sie sogar über viele Generationen traditionell verankert.

Als Peergroup bezeichnet man eine Gruppe von Gleichaltrigen, die sich in der gleichen Lage bezüglich ihrer *sozio-ökonomischen* und *soziokulturellen* Situation befinden (vgl. GUKENBIEHL, SCHÄFERS, 1992, S. 120). Besonders relevant sind hier im pädagogischen Blickwinkel Kinder und Jugendliche. Peergroups sind durch ein Zusammengehörigkeitsgefühl und auch durch emotionale Verbindungen der einzelnen Mitglieder untereinander gekennzeichnet. Es können zwei grundsätzliche Formen unterschieden werden: zum Einen **spontane Situationsgruppen** ohne erkennbare Organisation (z.B. Freundesgruppen) und zum Anderen **dauerhafte Gruppen** (sogenannte „Gangs“) mit festgelegten Strukturen (Anführer, Mitläufer etc.). Für Kinder und Jugendliche stellen die Peers neben der Familie eine weitere wichtige Größe in ihrem Sozialisationsprozess dar. Hier werden Meinungen gebildet, Verhaltensweisen und Normen erfahren, eingeübt und auch mal ungestraft übertreten. Peergroups dienen der Identitätsfindung und sind somit sehr bedeutsam im Hinblick auf die Persönlichkeitsentwicklung.

Gleichaltrigen-Gruppe (Peergroup)





Zusammenfassend wird deutlich, dass das Phänomen Gruppe ein weitverbreitetes soziales Gebilde darstellt, welches vielen strukturellen und inhaltlichen Gesichtspunkten unterliegt und somit einer Vielzahl von Erscheinungsformen Rechnung trägt. Die folgende Übersicht stellt noch einmal alle oben erwähnten Gruppenformen mit ihren markantesten Eigenschaften vor.

	wenige Mitglieder/ intensive und überschaubare Beziehungsstrukturen	viele Mitglieder/ weniger intensive und nicht überschaubare Beziehungsstrukturen
freiwilliger Beitritt	Dyade Kleingruppe Primärgruppe Informelle Gruppe Peergroup	Großgruppe Bezugsgruppe
unfreiwilliger Beitritt	Dyade Kleingruppe Familie	Großgruppe Formelle Gruppe Sekundärgruppe

Abb.1: Mögliche Zuordnung nach den Dimensionen **Freiwilligkeit**, **Größe** und **Beziehungsstrukturen**.

Aufgabe 2

Denken Sie noch einmal an Ihre unterschiedlichen Gruppen, in denen Sie leben und arbeiten. Überprüfen Sie für sich, in wieweit sich die einzelnen Gruppen den oben aufgeführten Kriterien, Konzepten und Formen zuordnen lassen und listen Sie Ihre Gruppen in ähnlicher Weise in einer Tabelle wie oben auf.

Beachten Sie insbesondere Gruppen, die Ihnen in Ihrer bisherigen Berufstätigkeit begegnet sind unter dem Aspekt freiwilligen Zusammenkommens. Skizzieren Sie bitte die zu erwartenden Schwierigkeiten bei nicht-freiwilligem Beitritt.

1.1.3. Soziale Rolle

Rollen-differential

In der Definition der **sozialen Gruppe** ist von einem Rollendifferential die Rede. Es sind hierbei mehrere Rollen gemeint, die noch dazu je nach Gruppenform und -art sehr unterschiedlich sein können und sogar, wie sich noch zeigen wird, müssen. Besonders herausgestellt wird in der Definition, dass dieses Rollendifferential notwendig ist, um zum Einen die Gruppe zu stabilisieren (siehe „Wir-Gefühl“ und Erhaltung des Normen- und Werte-Systems) und zum Anderen um sie in ihrer Zielerreichung zu stärken und voranzubringen. Bevor wir nun mit der Definition und einer genaueren Beleuchtung des Rollenbegriffs fortfahren, bitte ich Sie, sich mit dem Begriff der Rolle aufgrund eigener Erfahrungen kurz auseinander zu setzen.

Was verbinden Sie mit dem Begriff Rolle? Welche Rolle/Rollen nehmen Sie ein? Füllen Sie verschiedene Rollen gleichzeitig aus? Und sind Sie schon einmal „aus der Rolle gefallen?“



Der Begriff der sozialen Rolle ist sehr eng mit dem Begriff Erwartungen verbunden. In einer Definition aus dem „Kleinen pädagogischen Wörterbuch“ heißt es: „**Rolle**, eine Bezeichnung für die Gesamtheit von gesellschaftlich- und kulturbedingten Verhaltenserwartungen, die mit einer sozialen Position oder einem sozialen Status verknüpft sind und im konkreten Fall an den Inhaber der sozialen Position gerichtet werden. Eine Rolle hat normativen Charakter, indem sie besagt, welches Verhalten von ihrem Träger erwartet wird (KELLER, J. / NOVAK, F. (1991), S. 288)“.

Definition

Es ist also nicht nur von einer einzigen Verhaltensweise die Rede, sondern eine Vielzahl von aufeinander abgestimmten Verhaltenserwartungen kreieren eine Rolle. Von einer Erzieherin wird bspw. erwartet, dass sie sich fachkundig auf verschiedenen Gebieten der Pädagogik bewegt, weitestgehend durch Fortbildungen ihren Informationsstand auf einem aktuellen Niveau hält, sich einfühlsam um die ihr anvertrauten Kinder kümmert, Kinder sehr gern mag, offen auf die Belange der Eltern, des Trägers, der Gemeinde eingeht und natürlich ein ehrlicher und korrekter Mensch mit adäquatem Verhalten ist, da sie ja schließlich Kinder erzieht.

Beispiel

In unserem Beispiel wird deutlich, dass die einzelnen Verhaltenserwartungen unterschiedlicher Natur sind. Zum Einen gibt es Rollenerwartungen, die sich auf **Eigenschaften** und Merkmale des Rollenträgers beziehen (Einfühlungsvermögen der Erzieherin gegenüber den Kindern) und zum Anderen gibt es Erwartungen, die sich auf **äußeres Verhalten** (signalisierte Gesprächsbereitschaft gegenüber den unterschiedlichen Personenkreisen) stützen. Weitere Differenzierungen sind möglich nach **Muss-, Soll- und Kann-Erwartungen**. Erstere meinen gesetzlich verankerte Regelungen bezüglich des Verhaltens (z.B. keine Prügelstrafe im Kindergarten), Soll-Erwartungen sind die betrieblich vereinbarten und erwarteten Verhaltensweisen (in einem Kindergarten mit kirchlichem Träger spielen religiöse Themen selbstverständlich eine andere Rolle als in kommunalen Einrichtungen) und Kann-Erwartungen beschreiben die Verhaltenserwartungen der Menschen, die nicht näher festgeschrieben sind, aber aufgrund stillschweigender Übereinkommen jedoch in einem weiteren bzw. engeren Sinn festgelegt sind (eine Erzieherin mag Kinder und geht einfühlsam mit ihnen um).

Differenzierungen

Ein weiteres Unterscheidungskriterium ist die Art und Weise, wie man zu der Rolle gelangt. Einerseits kann man eine Rolle zugeschrieben bekommen (z.B. wurde man in den früheren Ständegesellschaften in eine Position hinein geboren und musste die dazugehörige Rolle – die erwarteten Verhaltensweisen - übernehmen), andererseits kann man bestimmte Rollen erwerben (z. B. die Rolle der Heilerziehungspflegerin ist erworben, da man den Beruf selbst gewählt, die Ausbildung selbst forciert hat) (vgl. PEUCKERT, (1992), S. 252 ff.)

Rollenerwerb



Hat Ihrer Meinung nach die Unterscheidung von zugeschriebenen und erworbenen Rollen eine Bedeutung in der Pädagogik? Wie kann man die Diskussion über erworbene und zugeschriebene Rollen hinsichtlich eines behinderten Menschen führen? Kommt einem behinderten Menschen eine besondere Rolle überhaupt zu?

Rollen bzw. der dahinter stehende Komplex von Verhaltenserwartungen machen Verhalten vorhersagbar.

Beispiel

Von einer Erzieherin wird eine Mutter erwarten, dass sie einfühlsam auf ihr Kind zu geht und es gerade am ersten Kindergarten tag besonders behutsam behandelt. Es wird die Mutter also nicht überraschen, wenn die Erzieherin das Kind vorsichtig an die Hand nimmt und sehr beruhigend auf es einredet. Werden diese Erwartungen, das Vorhersagbare, erfüllt, gelingt in aller Regel das Miteinander, die Interaktion und Kommunikation recht reibungslos. In unserem Beispiel wird die Mutter der Erzieherin wohlwollend gegenüber stehen, sie wird ihr Kind gut versorgt wissen und freundlich vielleicht noch die Abholzeit erfragen.

Rollenkonflikte

Interessant in der Betrachtung von Rollen und ihren Auswirkungen sind vor allem die Situationen, in denen die Erwartungen nicht mit dem gezeigten Verhalten übereinstimmen – die Konflikte, die durch die sogenannten Rollenkonflikte entstehen können. Sie treten ein, wenn eine Person die Erwartungen nicht erfüllt und somit „aus der Rolle fällt“. Im folgenden sollen zwei unterschiedliche Formen von Rollenkonflikten erläutert werden (vgl. hierzu auch PEUCKERT, 1992, S. 254)

- **Intra-Rollenkonflikt:** Hier liegt der Konflikt innerhalb einer bestimmten Rolle verankert. Einer Person werden aufgrund ihrer eingenommenen Rolle von verschiedenen anderen Personen recht unterschiedliche Verhaltenserwartungen zugeordnet. Da es sich mitunter um unvereinbare Erwartungshaltungen handelt, kann der Konflikt für das betroffene Individuum (den Rolleninhaber) recht schwerwiegend werden. Sehr deutlich wird dies am Beispiel des Priesters, der in einer Beichtsituation von einer Straftat erfährt. Da er als Geistlicher dem Beichtgeheimnis unterliegt, wird man von ihm erwarten, dass er schweigt. Die Öffentlichkeit jedoch, die sicherlich auch ein berechtigtes Interesse an einer Verbrechensaufklärung hat, wird erwarten, dass der Priester die Kenntnisse an relevante Stellen weiterleitet.
- **Inter-Rollenkonflikt:** Da ein Individuum nie nur eine Rolle inne hat, kann es passieren, dass zwischen den einzelnen Rollen Konflikte und Spannungen entstehen. So ist beispielsweise eine Frau möglicherweise nicht nur Ehefrau und Mutter, sondern auch berufstätig oder aber gerade in einer Aus- und Fortbildungssituation. In jedem dieser Bereiche werden ihr die einzelnen abgestimmten Erwartungskomplexe (verschiedene Rollen) abverlangt. So kann es gerade hinsichtlich der Zeiteinteilung und Organisation all dieser Anforderungen recht schnell zu Konflikten kommen. Wir stellen uns vor, dass das Kind krank und sehr zuwendungsbedürftig ist, gleichzeitig aber eine Terminalsache im Beruf ihre Zeit in Anspruch nehmen müsste und darüber hinaus auch noch der Ehemann erwartet, dass mit ein paar gemeinsamen Unternehmungen die familiäre Atmosphäre angenehm gestaltet werden sollte. Die unterschiedlichen Erwartungen, die sich aufgrund der gleichzeitig einge-

nommenen unterschiedlichen Rollen ergeben, sind unvereinbar und werden in diesem Beispiel die Frau in erhebliche Konflikte stürzen.

In beiden Konfliktformen kann es zu Spannungen kommen, die nur in dem betroffenen Individuum vorhanden sind oder aber sich in der Interaktion und Kommunikation mit den Anderen äußern und entladen.

Wie kommt ein Mensch zu seinen Rollen? Rollen machen das Verhalten eines Menschen vorhersagbar. Sie regeln das gemeinsame Leben und vereinfachen es über die im günstigsten Fall abgeklärten Verhaltenserwartungen. Da der Mensch in sozialen Gruppen lebt, sind die Rollen mit ihren Verhaltenserwartungen gerade hier von besonderer Bedeutung hinsichtlich eines **reibungslosen** Ablaufes. Wenn wir davon ausgehen, dass ein Mensch diese Rollen erst einmal erlernen muss, rückt die Familie als wichtigste Primärgruppe und Erziehungsinstanz in den Blickpunkt. Hier wird das Kind im Idealfall in ein Konzept mit bereits getroffenen und abgesprochenen Verhaltenserwartungen hinein geboren und lernt sukzessive das bestehende System zu übernehmen. Diesen Vorgang nennen wir **Sozialisation**.

Rollenübernahme

Der Prozess der Rollenübernahme kann unterschiedlich betrachtet werden. In einem **konventionellen Rollenkonzept** wird (vereinfacht) davon ausgegangen, dass der Mensch in seine ihm angetragenen Rollen hinein wächst. Nach und nach übernimmt er die bestehenden gesellschaftlichen Werte und Normen, füllt seine ihm zugeordneten Rollen aus. Seine Sozialisation würde man hier im Idealfall als gelungen erachten. Sein Rollenhandeln wird reibungslos verlaufen, wenn er sich in einem Höchstmaß mit den bestehenden Normen seiner Rollen identifiziert. Des Weiteren ist es in diesem Konzept günstig, wenn das Individuum in einer bestimmten Interaktion- oder Kommunikationssituation nur in einer Rolle handelt – dieses Verhalten erspart den Inter-Rollenkonflikt (vgl. KRAPPMANN, 1971).

Kritisch betrachtet stellt dieses Konzept jedoch nur die Seite der bestehenden Gesellschaft dar. Werte und Normen derselben werden kaum hinterfragt, bzw. Persönlichkeitsmerkmale und individuelle Entwicklungen oder Bedürfnisse gleichwertig berücksichtigt. Problematisch und unzureichend ist auch die Annahme, dass der Mensch in der Interaktion und Kommunikation mit seinen Mitmenschen lediglich auf klare Verhaltenserwartungen trifft sowie einfach die ihm zugeordneten Verhaltensweisen übernimmt und zeigt. Wir alle kennen die Situationen, in denen wir plötzlich sehr verunsichert sind, wie wir uns zu verhalten haben, da wir die Erwartungshaltung unseres Gegenübers nicht einschätzen können. Des Weiteren geraten wir im Laufe unseres Lebens auch immer wieder in Situationen, die wir noch nie erlebt haben und somit noch gar kein spezifisches Rollenverhalten zur Hand haben. Es wird deutlich, dass es noch ein anderes Verfahren der Rollenübernahme geben muss. Das **interaktionistische Rollenkonzept** berücksichtigt die relevante Einflussnahme des Individuums im Prozess der Rollenübernahme. Das Individuum mit seiner Persönlichkeit wirkt maßgeblich in den Interaktions- und Kommunikationssituationen. Basis dieses Konzeptes ist die Annahme, dass Rollennormen (Verhaltenserwartungen) eben nicht starr festgelegt sind, sondern von den Interaktionspartnern in der jeweiligen Interaktion interpretiert und neu ausgelegt werden. In die Interpretationen und neue Festlegungen, die immer nur vorläufig für die gerade ablaufende Interaktion sind, fließen die persönlichen Bedürfnisse, Merkmale und Eigenschaften jedes Einzelnen mit ein. Rollenhandeln gelingt in diesem Konzept reibungsloser, wenn jedes Individuum dem Gegenüber klar macht, dass es nicht nur eine Rolle innehat, sondern mehrere und eben auch im Sinne dieser anderen Rollen handeln muss bzw. will. Auch wird das Individuum versuchen zu vermei-

Interaktionistisches Rollenkonzept

den in den Inter-Rollenkonflikt zu gelangen, in dem es seine Situation deutlich macht und gleichermaßen eventuell auch zur Diskussion stellt (vgl. KRAPPMANN, 1971).

Beispiel

Ein Lehrer wird in der Perspektive des konventionellen Rollenkonzeptes die gesellschaftlichen Werte und Normen (hier im Beispiel Leistungsorientierung) an seine Schüler herantragen. Er wird ihnen als Vermittler von Lernstoff und als Prüfer begegnen, der kontrolliert, ob die Inhalte aufgenommen wurden. In diesem Sinne werden ihm die individuellen Bedürfnisse der Schüler relativ wenig interessieren. Der einzelne Schüler wird, je stärker er sich mit den Anforderungen identifiziert, die gewünschte Lernbereitschaft aufweisen. Er begegnet dem Lehrer als lernbegieriger Schüler. Beide handeln (stark vereinfacht dargestellt) in jeweils einer Rolle. Vermutlich verläuft der Unterricht reibungslos. Idealfall? Jedem wird sofort klar, dass dies wahrscheinlich nicht so einfach abläuft. Die Individuen bringen zwangsläufig ihre Persönlichkeiten und ihre aktuellen Bedürfnisse in die Interaktionen mit ein. Die Schüler sind nicht nur lernwillige Menschen, sondern auch geprägt durch ihren familiären, aktuellen Hintergrund (familiäre Streitigkeiten am Morgen, schulische Überforderungen, Ängste u.v.m.). Der Lehrer tut gut daran in einem gewissen Maß auf diese Besonderheiten, die die einzelnen Schüler aufweisen als Pädagoge (eine seiner weiteren Rollen) einzugehen. Er kann im interaktionistischen Rollenkonzept gemeinsam mit seinem Interaktionspartner Schüler aushandeln, wie sie eine bestimmte Situation konfliktfrei und reibungslos gestalten können. Hier gibt es mehrere Möglichkeiten: Der Lehrer macht kenntlich, in welcher Rolle er nun zu handeln gedenkt, er legt seinen möglicherweise vorhandenen Konflikt offen bzw. er findet in Absprache mit dem Schüler Kompromisse und vorläufig gültige Abweichungen zum Normalfall.