
„Phasen der Gruppenentwicklung“

| | |
|---------------------|--|
| Ziel | <ul style="list-style-type: none">• Diagnose des Entwicklungsstands der Gruppe• Auswahl und Prioritäten der Maßnahmen, die zur Weiterentwicklung der Gruppe erforderlich sind |
| Gruppengröße | beliebig |
| Dauer | mindestens 45 Minuten |
| Material | Jeder Teilnehmer erhält eine Kopie des Abschnitts „Die Phasen des Teamtrainings“, eine Kopie der „Team- Entwicklungs- Uhr“, einen Bleistift |
| Ablauf | Schritt 1: Der Moderator verteilt die „Phasen des Teamtrainings“ und die „Team- Entwicklungs- Uhr“ and jeden Teilnehmer. |

Schritt 2: Jeder Teilnehmer liest die „Phasen des Teamtrainings“ durch. Danach sieht sich jeder Teilnehmer die „Team- Entwicklungs- Uhr“ an und zeichnet einen „Zeiger“ an die Stelle des „Zifferblatts“, die dem gegenwärtigen Entwicklungsstand der Gruppe entspricht. Jeder Teilnehmer sollte seine Meinung vorerst für sich behalten.

Schritt 3: Der Moderator malt eine Team- Entwicklungs- Uhr an die Tafel und trägt die von den Mitgliedern angegebenen „Uhrzeiten“ auf der Tafel ein.

Schritt 4: Nun werden die Ergebnisse im Hinblick auf weitere Entwicklungsmöglichkeiten diskutiert. Für die Teilnehmer mag es hilfreich sein, wenn jeder seinen Standpunkt erläutert und begründet. Nach Möglichkeit sollten konkrete Verhaltensweisen zur Illustration einer bestimmten Entwicklungsphase herangezogen werden.

Schritt 5: Im Lauf der Diskussion gelangt die Gruppe mit der Unterstützung des Moderators zu einem einheitlichen Bild über ihren Entwicklungsstand. Vor diesem Hintergrund überlegen sich die Mitglieder eine Reihe von Themen, die sie in ihrem weiteren Entwicklungsprozess voranbringen werden.

Zur Auswertung:

Besondere Hinweise

Mögliche Stolpersteine

Kommentar

Eigene Notizen

Phasen des Teamtrainings

1. Testphase

- Anfangs versuchen die Mitglieder, ihre Position innerhalb der Gruppe zu finden. Jeder will für sich die Frage beantworten: „In welcher Beziehung stehe ich zu dieser Gruppe?“ Jedes Mitglied hat seine eigene, festgefahrene Methode, um mit den anderen in Kontakt zu kommen.
- Wenn ein Team sich zu etablieren beginnt, werden der Kontakt und der Meinungsaustausch immer intensiver. Diese Testphase dauert so lange, bis jedes Mitglied eine Aussage darüber gemacht hat, wie es seine Rolle im Team sieht.
- In diesem Stadium handelt das Team **scheinbar** effektiv, weil es sich vorwärts bewegt und so etwas wie „freundliche Kollegialität“ entwickelt. Ein Team sollte jedoch seine Mitglieder so weit gebracht haben, dass sie einen tieferen Zugang zueinander finden.

2. Nahkampfphase

- In dieser Phase muss sich die Gruppe entscheiden, wie sie zusammenarbeiten will. Leider passiert dies viel zu häufig in Form von versteckten Andeutungen und kaum einmal in einem offenem und klarem Gespräch.
- Im Grunde genommen hängt der Prozess mit dem Problem der Kontrolle zusammen. Drei Fragen stehen im Vordergrund:
 1. Wer übt Kontrollfunktionen aus?
 2. Wie werden Kontrollfunktionen ausgeübt?
 3. Was geschieht mit denen, die gegen die Gruppenregeln verstoßen?
- Auf jede dieser Fragen muss die Gruppe eine Antwort finden, wenn sie sich weiterentwickeln möchte. Sie muss sich den anstehenden Schwierigkeiten stellen oder aber sie geschickt umgehen.

3. Organisierungsphase

- Wenn das Problem der Kontrolle zur Zufriedenheit erledigt ist (für den Augenblick zumindest), kann sich die Gruppe mit neuer Kraft in die Arbeit stürzen. Sie sind jetzt daran interessiert, die Gruppe funktionsfähig zu machen.
- In dieser Phase muss die Gruppe lernen, mit Problemen kreativ, flexibel und effektiv umzugehen.
- Das Verständnis zwischen den Mitgliedern muss wachsen, und sie müssen Lösungsstrategien einüben, um dauerhafte „Spielregeln“ zu begründen und klare Ziele festzusetzen.

4. Verschmelzungsphase

- **Kennzeichen für diese Phase: Ein gereiftes Team zeigt Geschlossenheit, Zwanglosigkeit im Umgang miteinander und Hochachtung voreinander.**
- Die Mitglieder werden Kontakte zu anderen Gruppen knüpfen, um das Auftreten von Gerüchten und verzerrten Eindrücken über die Teamarbeit zu verhindern.
- Das Team versucht, seine Aufgabe und Rolle innerhalb der Gesamtorganisation zu erklären. Ein richtiges Team wird nicht dulden, dass seine Funktion überflüssig oder unklar ist.

Die Team- Entwicklungs- Uhr

