



Die Jugendgruppe

Gruppensoziologie/Aufbau

- 1.1.1 Die Gruppe und Gruppensoziologie (allgemein)
- 1.1.2 Entwicklungsphasen einer Jugendgruppe
- 1.1.3 Führungsstile
- 1.1.4 Konzeptionen, Idee und Ziele der Pfadfinderbewegung
- 1.1.5 Aufbau von Jugendgruppen
- 1.1.6 Gruppenmitglieder und ihre Aufgabenfelder und Selbstverantwortung
- 1.1.7 Der Gruppenleiter
- 1.1.8 Zur Gruppenleiterausbildung
- 1.1.9 Gründung von neuen Jugendgruppen



1.1.1 Die Gruppe

Die Jugendgruppe und Gruppensoziologie (allgemein)

Eine Gruppe unterscheidet sich im wesentlichen von einer bloßen Menschenansammlung durch wechselseitige Beziehungen und Interaktionen, sie verfügt über eine Strukturierung (wie Ordnungsgefüge oder Rollen der einzelnen Gruppenmitgliedern) und setzt darüber hinaus eine gewisse Zeit des Zusammenhaltens voraus.

Man unterscheidet dabei formelle Gruppen und informelle Gruppen. Bei einer formellen Gruppe steht ein Ziel oder eine Zweckgebundenheit im Vordergrund, beispielsweise in einer Sportjugendgruppe. Dagegen ist ein Ziel oder Zweck bei einer informellen Gruppe unwesentlich oder gar nicht vorhanden, da emotionale Bedürfnisse die Hauptrolle spielen (z.B. in einer Freundschaftsgruppe).

In Vereinen und Verbänden kann die Rolle als gleichzeitig formelle und informelle Gruppe problematisch werden. Zum einen treten Mitglieder einem Verein bei, weil sie an dessen Aktivitäten interessiert sind und sie in diesem etwas leisten wollen (z.B. sportliche Wettkämpfe oder musischkulturelle Vorführungen). Zum anderen suchen sie gleichzeitig in ihrem Vereine Kontakte mit den anderen Vereinsmitgliedern, Anerkennung, Selbstfindung oder -verwirklichung und / oder Freizeitunterhaltung (emotionale Bedürfnisse).

Wenn nun ein Verein ständig auf die Steigerung der Leistung hinaus ist, kommen in dieser Weise die emotionalen Bedürfnisse seiner Mitglieder zu kurz. Dies wirkt sich zwangsläufig nach kurzer Zeit negativ auf die Zufriedenheit eines Mitgliedes aus. Gerade Jugendliche sind auf ihren Verein wesentlich mehr angewiesen als etwa Erwachsene, weil die Bandbreite an Freizeitmöglichkeiten für Jugendliche wesentlich kleiner ist und sie sich somit im Verein selbst erfahren können müssen. Dieses ist keinesfalls durch Leistungsdruck oder ständigen Erfolg zu gewährleisten. Bietet ein Verein dagegen auch andere, vielleicht sogar alternative Aktivitäten an, in denen die Vereinsmitglieder zwangsweise miteinander umgehen lernen, sich untereinander austauschen, kommunizieren und Freundschaften schließen können, so wird dieser Verein auf Dauer bestand haben können, keine großen Mitglieder- oder Zuwachsprobleme haben und auch bessere Leistungen vollbringen können.

Desweiteren unterscheidet man eine Primärgruppe von einer Sekundärgruppe.

Eine Primärgruppe ist ein überschaubarer Personenkreis, in dem häufig untereinander Kontakt herrscht. Eine Primärgruppe kann z.B. eine Sippe, eine Meute, eine Schulklasse oder Familie sein.

In einer Sekundärgruppe sind im allgemeinen so viele Mitglieder, so daß häufig nur indirekt Kontakt möglich ist oder sich diese Gruppe unregelmäßig oder nur in bestimmten Zeitabschnitten zusammenfindet wie z.B. ein Trupp oder ein Stamm.

Für beide Gruppe ist das WIR-Gefühl von entscheidender Funktion. Die Stärke bzw Stärkung der Zusammengehörigkeit und Identifikation mit der Gruppe ist ausschlaggebend für den dauerhaften Bestand einer Gruppe.

Dabei ist es wichtig, daß ein Gruppenleiter auf die Entwicklung eines WIR-Gefühles einwirkt und Einfluß darauf nimmt, in welche Richtung sich ein solches Zusammengehörigkeitsgefühl entwickelt. Denn eine Glorifizierung seiner eigenen Gruppe kann unter Umständen ohne Einwirken eines Jugendgruppenleiters in Abschottung oder gar Entfremdung gegenüber anderen Jugendlichen oder Jugendgruppen ausgleiten und sich somit fehlentwickeln.

Das Sozialwesen der Jugendlichen, der Umgang miteinander und die Toleranz untereinander ist bei Jugendlichen meist stark gruppen- oder szenenorientiert aufgegliedert. Ihre Lebenserwartungen und Ziele würden durch das Gruppengefühl oder dem, was in einer solchen Jugend- oder Freundschaftsgruppe gerade "in ist" als Ersatzvorbild ersetzt. Dabei würde das "Zusammengehörigkeitsgefühl" manchmal soweit gehen, das es nicht mehr auf bestimmte Meinungen oder Markenklamotten ankommt, sondern das jedes Gruppenmitglied sein eigenes "Ich" abspaltet und mit der Gruppe "mitläuft". "Dabeisein" und sich selbst oder besser gesagt sich der Gruppe zu beweisen würde dabei fast alles sein, was noch als Ziel und als Norm angesehen wird. Dabei käme es vor, daß die eigenen Meinungen soweit abgespalten werden, das sich Freundschaften als Abneigung oder sogar Feindschaften entpuppen, man möchte nur nicht aus der Clique ausgeschlossen werden. Um einer solchen sozialen Ausgrenzung nicht zu erfahren, gängen die Einzelnen oft größere Risiken wie z.B. Mutproben ein (was durch aufsichtsführende Gruppenleiter zu unterbinden wäre), um nicht als Außenseiter oder Versager in der Gruppe zu stehen. Charakteristisch für solche Gruppen sind Gruppengefüge und Ordnungen, in denen die "Coolsten" und "Lessigsten" das größte Ansehen in der Gruppe genießen. Wahre Freundschaften und Jugendgruppen werden durch solche Mitreißgruppierungen oft vernachlässigt oder beendet, das "Sichbeweisen" bei den Jugendlichen oft Vorrang hat. Es kommt also darauf an, ein WIR-Gefühl zu erzeugen und sich entwickeln zu lassen, damit die Jugendgruppe dauerhaften bestand hat, es muß aber dafür gesorgt werden, das die Gruppe durch einen Gruppenleiter oder von der Gruppe selbst kritisch betrachtet wird.

Die Pfadfinderbewegung hat sich mehrere Traditionen u nutze gemacht, um eine stabile Entfaltung der Jugendgruppen zu ermöglichen. Das wichtigste Fundament stellen die Regeln der Pfadfinder dar. In fast jeder Form von gesellschaftlichen Zusammenleben gibt es Regeln oder Gesetze. Jeder Mensch richtet sich nach Normen oder dem, was als moralische Basis geschaffen wurde (z.B. die 10 Gebote oder die Straßenverkehrsordnung). Die Pfadfinderregeln finden sich in dem Pfadfinder-Versprechen wieder, wonach jeder, der in den Weltverbund der Pfadfinder aufgenommen wird, verspricht so es ihm oder ihr möglich ist nach diesen Regeln zu leben, wie z.B. hilfsbedürftigen zu helfen, kritisch sein, Verantwortung zu übernehmen (siehe unter Pfadfinderversprechen & Pfadfinderregeln, -gesetz, "Versprechen" bzw "Proben").



Weitere Traditionen sind, daß die Pfadfinder die gleiche "Tracht", die sog. Kluft tragen, damit sich die Gruppenmitglieder nicht nach gesellschaftlichen Aspekten wie Armut oder Reichtum unterscheiden, oder daß jede Pfadfindergruppe einen Schlachtruf und ein Gruppenzeichen, dem Totemtier auf ihrem Wimpel hat, was zum Zusammengehörigkeitsgefühl jeder einzelnen Gruppe beiträgt. Dennoch gehören alle Pfadfindergruppen auf der Welt durch die Weltverbände repräsentiert zusammen (siehe Ideen für d. Stammesstrukturen).

Neben einem Gruppenziel, einem WIR-Gefühl, Stärkung dieses WIR-Gefühls, den Gruppennormen (welche das Zusammen- leben in einer Gruppe regeln -> Regeln), einer Führung (die diese Bedingungen schafft -> Gruppenleiter Kapitel 1.1.7) und den regelmäßige

Aktivitäten (gemeinsames Handeln sowohl in Richtung des Gruppenziels/zwecks als auch im informellen Bereich) bedarf es auch einer Reihe von äußeren Bedingungen, die für die Beständigkeit einer Jugendgruppe entscheidend sind.

Solche äußeren Bedingungen sind vor allem Treffpunkt, Teilnehmerzahl und Regelung des regelmäßigen Gruppentreffens (z.B. jede Woche Meuten- (Gruppen-) Stunde an einem bestimmten, von der Gruppe oder dem Gruppenleiter festgelegten Wochentag).

Während die Gruppengröße und die Besetzung in der offenen Jugendarbeit fast ständig schwankt und wechselt, kann bei der Verbandsjugendarbeit sehr viel leichter eine feste Gruppenbesetzung erlangen, wodurch das Formen eines gemeinsamen Zieles (wenn es durch den Verband nicht schon vorgegeben ist) und WIR-Gefühls erleichtert wird. Gerade bei neugegründeten Jugendgruppen ist es meist entscheidend, daß sich eine Jugendgruppe erst mal als Stammbesetzung zusammenfindet und entwickelt, ein Gruppengefüge und Rollen entstehen. Wenn dann später neue Mitglieder hinzukommen, ist sehr viel leichter, in der Gruppe nach gesetzten Normen zu handeln, da sich neue Mitglieder nach den bereits vorhandenen Gruppengefüge und -Normen richten. (Auf die Neugründung von Jugendgruppen wird im Teil 1.1.9 noch genauer eingegangen).


Ein wesentlicher Punkt ist auch, daß sich die Fähigkeiten eines jeden Gruppenmitgliedes erst im Laufe der Zeit zeigen bzw. entwickeln. Darauf basierend lassen sich in späteren Entwicklungsphasen einer Gruppe auch Aufgaben und Gruppenverpflichtungen auf andere Gruppenmitglieder neben dem Gruppenleiter übertragen, so daß jedes einzelne Mitglied lernt Verantwortung zu übernehmen, seine eigenen Fähigkeiten und Grenzen kennenlernt und schließlich für das Gelingen von Gruppenaktivitäten mitverantwortlich ist (-> **Sippenämter**).

Dies spiegelt sich vor allem in dem Kleingruppensystem von Baden Powell (-> Pfadfindergeschichte) wieder, in dem das Verteilen von Verantwortung eine wesentlicher Bestandteil der erzieherischen Ideen der Pfadfinderrei ist (-> Kapitel 1.1.4).

Gegenüber Einzelpersonen hat eine Gruppe grundsätzlich nachweisbare Vorteile, da sie einfallsreicher, vielschichtiger und fehlerloser arbeiten und eher kreative Lösungen finden kann. Abgesehen davon bewirkt jede Gruppe auch einen ERZIEHUNGSPROZESS, welcher gerade in der Jugendarbeit von großer Bedeutung ist. Das sich dieses Kapitel sich Pädagogik und Erziehung bezieht, geschieht aus dem Grund, da jede Form von Jugendarbeit, jede Gruppenstunde und jegliche Freizeitangebote, sprich jede Erfahrung, die ein Kind oder ein Jugendlicher macht, sich auf die weitere Erziehung und Entwicklung auswirkt.

Die wechselseitigen Einwirkungen aller Gruppenmitglieder, das Anregen und Annehmen, das Kritisieren und Kritisiertwerden, bewirken Lernprozesse und Selbsterfahrung. Durch das Einhalten von Gruppennormen wie z.B. die Pfadfinderregeln erzieht mit zum sozialen Verhalten, sowie Toleranz, Anpassungsfähigkeit und Rücksichtnahme. In der Gruppe lernt man mit anderen umzugehen und Auszukommen, auf andere offener zuzugehen. Die Verteilung und Übernahme von Aufgaben fördert selbständiges Denken, kritisches Verhalten gegenüber sich selbst, der Gruppe, Politik, oder einfach gesagt der Umwelt um einen herum, wie schon angesprochen die Mitverantwortung und schließlich auch der Freientfaltung und dem einfachen "Ausprobieren" eigener Ideen und Vorstellungen. Notwendigkeit und die Anleitungen oder Anweisungen der Gruppenleiter fördern Einsicht in planvolles methodisches Handeln. Das gemeinsame Planen von Gruppenaktivitäten wie Fahrtenprogramme (Geländespiele, Postenlauf, Singerunden etc.) erziehen kooperatives Arbeiten und Agieren.

Ein weiterer entscheidender Punkt ist die Zusammensetzung einer Jugendgruppe.

Die Einteilung in verschiedene **Altersstufen**, wie es bei vielen Pfadfinderverbänden üblich ist, ist relativ einfach, da sich die Unterschiede zwischen den einzelnen Stufen in ihrer Form der Arbeit auf tun. Was man bei den Wölflingen  in eine Geschichte mit Mitmachspielen oder -Tänzen einbaut, wird man in der Pfadfinderstufe in praktisch technische Dinge wie Werken, Basteln oder ähnlichen und bei den R/R in Experimenten, Diskussionsrunden oder ähnlichen Projekten, dem jeweiligen Alter ebend entsprechen ins Programm einbauen.

Beim VCP sind dies die Kinderstufe (6-11 Jahre), die Pfadfinderstufe (11-15 Jahre) und die Ranger(w)/Rover(m)-Stufe (15-18 Jahre & Älter). Andere Verbände haben ähnliche Einteilungen (vergl. Bsp. BdP: Wölflingsstufe (6-12 jährige), der Pfadfinderstufe (12-16 jährige) und d. R/R-Stufe (ab 16 Jahres). Einige Stämme unterscheiden auch noch eine sog. Jungpfadfinderstufe(10-14 Jahre) von einer Pfadfinderstufe (14-16 Jahre).

Eine Altersunterteilung innerhalb einer Gruppe, die einer bestimmten Stufe angehört, vorzunehmen ist dagegen schon eher problematisch. Dies kann (gerade in Bezug auf die allgemeine Jugendarbeit) häufig dazuführen, daß man unbekannte Kinder so einstuft, wie es von der betreffenden Altersstufe erwartet wird. Da die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen aber sehr individuell abläuft, ist diese sicherlich falsch und eine unzulässige Vereinfachung. Nun könnte man natürlich denken, das eine solche Einstufung innerhalb einer Gruppe überflüssig sein mag. Nichtsdestoweniger ist es wichtig, daß ein Jugendgruppenleiter weiß, daß es unterschiedliche Bedürfnisse in Bezug zu der persönlichen Entwicklung gibt, die über das Händchenhalten durch Meutenführer oder dem Abenteuer, die eine Sippe auf sich allein gestellt erlebt, hinausgehen. Dies ist für den Gruppenführer vor allem wichtig, damit er die spezifischen Probleme, Interessen und Bedürfnissen erkennen, auf sie eingehen und dem Gruppenmitglied weiterhelfen kann.

Die 10- und 11-Jährigen:

Das allgemeine Entwicklungsprofil dieser Altersgruppe ist meist von einer gegenwärtig-lebender, ausgeglichener Gemütslage. Ihre Wünsche beziehen sich auf Naheliegendes.

Sie haben meist nur geringfügige Zukunftsvorstellungen (von dem, was Science-Fiction-Filme darbieten einmal abgesehen). Sie sind weniger mit sich selbst als mit anderen beschäftigt, neigen zu Gradlinigkeit und Offenheit, übermäßiger Gefühlsaufwand erscheint ihnen eher lächerlich, sie haben es aber gern, wenn es etwas zum Lachen gibt. Die Aufmerksamkeitsspanne diesen Kindern ist kurz und sprunghaft, sie sind jedoch sehr wissensdurstig. Sie lernen weniger durch Anhören von Vorträgen als durch Reden, Zuschauen und selber Tun und Ausprobieren. Die Altersgruppe liebt es im allgemeinen zu körperlichen Betätigungen wie Spiel und Sport animiert zu werden, wollen genügend Raum für eigene Aktivitäten haben. Kinder dieses Alters fangen meist an, bewußt den Widerstand von Erwachsenen, den Eltern oder Gruppenleitern herauszufordern, um ihr eigenes Behauptungsvermögen auszuprobieren.

Die Interessen sind vielseitig, schnell wechselnd und beziehen sich auf das Reale, also Greifbare und Sichtbare in ihrem unmittelbaren Erfahrungsbereich. Ihrer Interessen werden zunehmend von dem beeinflußt, was ihnen eine abenteuerliche, unbekannte und spannende Atmosphäre verschafft und spiegelt sich in der Freude am Lesen und Erzählen wieder.

Die Gruppe der gleichaltrigen und die sozialer Anerkennung innerhalb dieser Gruppe stehen an erster Stelle, so daß auch Konflikte mit Eltern oder Lehrern in Kauf genommen werden. Es kann leicht zu Angebereien und Großsprechereien kommen, wenn der Rückhalt von Erziehenden fehlt. Erste Schwierigkeiten treten im Verhältnis zu Schule und Eltern auf. Abgelehnte Freundschaften sowie mangelnde Anerkennung, Spott oder Ablehnung können zu größeren Schwierigkeiten kommen.

Die 12- und 13-Jährigen:

Für die Kinder diesen Alters ist diese Zeit mit neuen Gefühlen, Beziehungsformen, Körper-Erfahrungen und Interessen verbunden. Sie lehnen es ab wie kleine Kinder behandelt zu werden und bestehen auf ihre eigene Selbständigkeit. Ihr Aussehen, Kleidung und Frisur, gewinnt enorm an Bedeutung, Unzufriedenheit führt zu Unsicherheit und launischem Verhalten. Häufig wird durch arrogantes und auffallendes Benehmen versucht über die Unsicherheit hinwegzutäuschen. Sie sind sehr empfindlich gegenüber jeglicher Form von Kritik und beginnen, alles Erlebten rational und logisch zu erklären. Es ist eine betonte Begeisterungsfähigkeit vorhanden. Sammelleidenschaft und das Interesse an der Natur

treten zurück, für Jungen wird der Freund, für Mädchen die Freundin als wichtigste Beziehung angesehen, welche häufig auch durch Idole oder Bücher etc. ersetzt werden können.

Das Erleben der Geschlechtlichkeit tritt ins Bewußtsein, darf aber nicht mit Schuldgefühlen verknüpft werden. Erste Lieben bilden eine Art Übergangsform, da die Geschlechtlichkeit in diesem Alter noch nicht klar differenziert ist. Auftretende innere Unsicherheit, was sonst streng verborgen gehalten wurde, kommt unter gleichaltrigen und gleichgeschlechtlichen Gruppen zur Aussprache. Des weiteren entwickelt sich ein Verantwortungsbewußtsein und Einsicht gegenüber notwendigen gemeinsamen Verpflichtungen untereinander.

Die 14- 16 -Jährigen:

Die wichtigsten Entwicklungsschritte vom Kind zum Erwachsenen finden in diesen Jahren statt.

Selbstfindung, Klärung und Festigung sind entscheidende Weichen für die weitere Lebensgestaltung, gegengeschlechtliche Freundschaften, politisches und soziales Engagement treten auf. Der Übergang in die Berufs- und Arbeitswelt bedarf an Orientierung, Vermittlung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrung. Die Teilnahme an kulturellen und gesellschaftlichen Ereignissen sowie die Bereitschaft, sich mit der Umwelt und den Mitmenschen auseinanderzusetzen formen eine individuelle Lebensgestaltung. Die Jugendliche versuchen sich im wesentlichen von jüngeren abzusondern und zu unterscheiden, im Schutz der Gruppe werden Verhaltensweisen erlaubt, die die Einzelperson normalerweise nicht wagen würde, wie

Rauchen, Ansprechen von Mädchen bzw. Jungen. In dieser Zeit treten besonders Probleme auf, da weder Familie noch Berufsschule generell in der Lage sind die Schwierigkeiten im neuen Erlebnisbereich zu bewältigen zu können. Solche Probleme spiegeln sich häufig in Auseinandersetzungen mit Eltern in Bezug auf Selbständigkeit und Freiheitsanspruch, wie auch Wünsche nach mehr Taschengeld, länger aufbleiben zu dürfen oder rauchen zu dürfen, wieder. Im allgemeinen wird das Ablösen vom Elternhaus verstärkt, die Gleichaltrigengruppe gewinnt an Einfluß, der gegengeschlechtliche Kontakt ist noch erwünscht, aber das Selbstbewußtsein wird mit dem zunehmenden Alter ausgeglichen.

(z.T. Quelle: Über Jugendsoziologie, WeNo St.Bölts; Pädagogik: Die Gruppe, Entwicklungspsychologie, Gru-leiterschulb. der Gem. Jugendpfl. Ra u. Wief.)

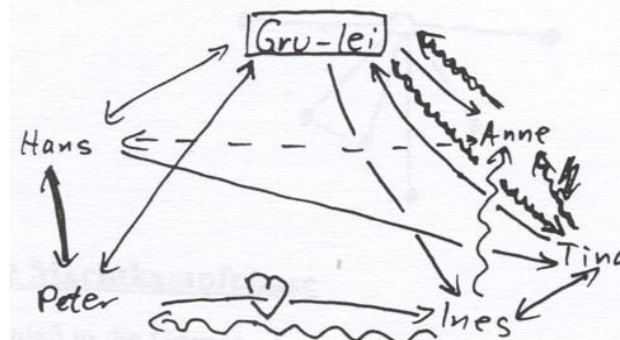
1.1.2 Die Entwicklungsphasen

Entwicklungsphasen einer Jugendgruppe

In jeder Gruppe ändern sich mit der Zeit die Beziehungen (**Beziehungskisten**) der Gruppenmitglieder untereinander, welche in einem Soziogramm graphisch dargestellt werden können und starken Einfluß auf die Entwicklung einer Jugendgruppe bzw. der Bildung eines Gruppengefüges nehmen.

Man geht im allgemeinen davon aus, daß jede Gruppe all diese Phasen einmal durchläuft (von ihrer Neugründung bis zum "Ausschlauchen"), es sei denn, sie wird durch wechselnde Besetzungen oder nur teilweise Neuhinzukömmlinge regeneriert. Trotzdem lassen sich auch bei "dauerhaften" Gruppen, wie z.B. Trupps oder Gilden, wechselseitige Beziehungen einer dieser Phasen zuordnen oder erklären.

Vorweg ein Muster für ein **Soziogramm** und eine Übersicht der einzelnen **Gruppenphasen**.



Die Gruppenphasen

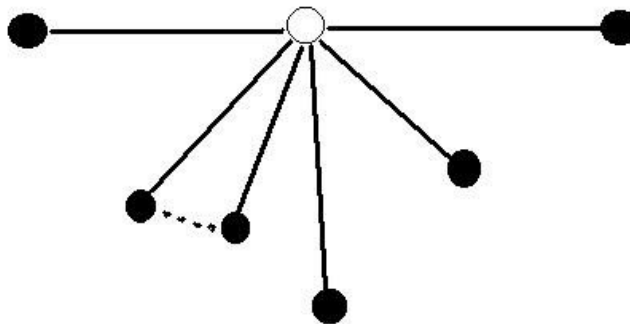
Übersicht:

Wir unterscheiden:

- Orientierungsphase
- Machtkampfphase
- Vertrautheitsphase
- Differenzierungsphase
- Trennungsphase

**Die Orientierungsphase**

- Unsicherheit, Angst (vor Neuem)
- Wunsch auf einander zugehen, aber auch differenzieren
- Einzelne Gruppenmitglieder und der Gruppenleiter werden "getestet"
- man will Vertrauen, aber keine festen Verbindungen zur Gruppe schließen müssen
- jeder bringt Erfahrungen von Eltern, Schule, Freundeskreis etc. mit
- Wunsch in der Gemeinschaft aufgenommen zu werden
- Angst von Kontakten überwältigt zu werden
- man sucht welche auf gleicher "Wellenlänge" und distanziert sich von anderen
- Vertrauen entwickelt sich nur sehr langsam

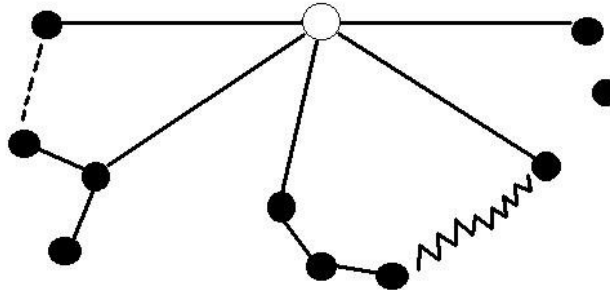


Soziogramm Orientierungsphase

Die Machtkampfphase

- Einlaß in die Gruppe
- in die Gruppe investieren (Engagement)
- teilweise eigene Erwartungen zurücknehmen
- Cliquenbildung
- der Gruppenleiter wird sehr stark "getestet" (wie weit kann man gehen bis er schimpft ?)
- der Gruppenleiter wird zum Blitzableiter aller Unlustgefühle
- Rollen bilden sich (Gruppengefüge/Beziehungsverhältnisse oben, unten, dominant, Gruppenkasper, Sündenbockbildung)
- Entscheidung, ob der Gruppenleiter akzeptiert wird
- manchmal sich nicht in der Gruppe wohlfühlen
- diese Phase ist meist nicht Erwartungsbefriedigend

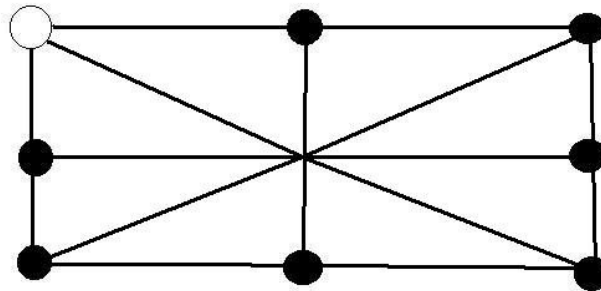
- Übergangsphase: Entscheidung für jeden einzelnen - Mitglied oder nicht
- der Gruppenleiter kann die Gruppe in dieser Entwicklungsphase meist nicht allein lassen (rebellieren, Neigung zur laissez-fairen Anarchie oder ausgleitendes WIR-Gefühl -> Kapitel 1.1.1): Autorität gefragt ?!
- die Gruppe muß lernen, sich an Normen zu halten, miteinander umzugehen und Konflikte zu lösen



Soziogramm Machtkampfphase

Die Vertrautheitsphase

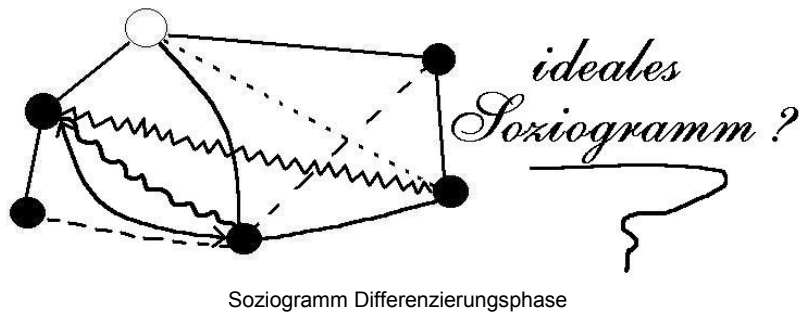
- das Vertrauen innerhalb der Gruppe ist allmählich offener
- Abhängigkeit von der Gruppe
- Verhältnis in der Gruppe ist familiär geworden
- WIR-Gefühl ist ausgeprägt
- Untergruppen stören nicht mehr so (Cliques innerhalb einer Jugendgruppe)
- Akzeptanz zwischen einander
- Rollen bilden sich deutlicher
- Neue Mitglieder werden nicht mehr unbedingt so leicht aufgenommen
- die Gruppe führt ein "Daseins"-Recht
- es finden Gespräche miteinander statt (auch über persönliches, vertrautes)



Soziogramm Vertrautheitsphase

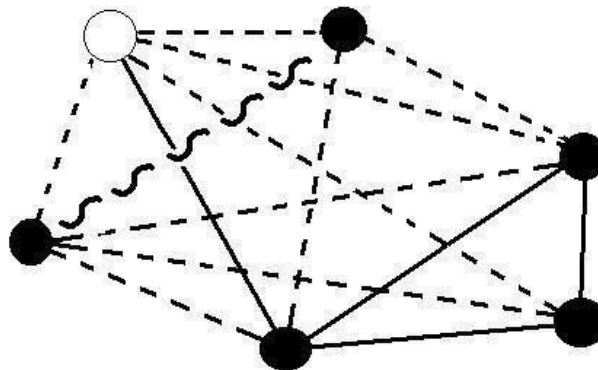
Die Differenzierungsphase

- WIR-Gefühl ist am Stärksten
- sachliche Bezogenheit der Gruppe
- mehr Meinungsfreiheit in der Gruppe
- Entscheidungen fällt die Gruppe durch Diskussionen mit Argumenten
- Machtkämpfe sind selten
- die Gruppe verfügt über eine Konfliktfähigkeit
- "Mitgliedergefühl"
- Identifizierung mit der Gruppe -> WIR-Gefühl am meisten ausgeprägt
- Einzelne differenzieren sich von der Gruppe



Die Trennungsphase

- Beziehung und Bedürfnisse sind erfüllt
- die Gruppe ist **zur "Normalität geworden"**
- neue Bindungen/Situationen außerhalb der Gruppe
- Gefühle (altes **WIR-Gefühl**) verhindern die Trennung, obwohl sie vielleicht notwendig wäre (?)
- es tritt häufig Langeweile auf
- man greift auf die Vergangenheit zurück (man erzählt sich tolle Erlebnisse, die die Gruppe "früher" gemacht hat -> Glorifizierung der Vergangenheit)
- Abbau der Gruppe wird negativ gegenüber dem Aufbau gesehen (Verschleierung der derzeitigen Gruppenverhältnisse)
- man hat noch einen Bezug zu der Gruppe - aber bereits andere Gruppen im "Blickfeld"
- Neue Arbeitsgruppen, Teams, Ausschüsse, Aufgaben oder Ideen sind notwendig, um neuformatierende Prozesse in der Gruppe auszulösen, da sich die Gruppe sonst zu sehr trennt.



(Gruppenphasen Tageslichtprojektorfolien vom Truppkurs 1995 Lohengrin)

Rollen in einer Jugendgruppe

Wie bereits angesprochen kommt es in der Machtkampfphase und Vertrautheitsphase zu sog. Rollenbildungen innerhalb einer Jugendgruppe. Jedes einzelne Mitglied muß sich früher oder später der Gruppe anpassen, sich "einfügen" und nimmt somit eine bestimmte Rolle ein. Den Persönlichkeiten und Verhaltensweisen der einzelnen Individuen in einer Jugendgruppe wollen wir uns einmal kurz zuwenden.

Der Gruppenführer findet in seiner Gruppe, der Sippe, dem Trupp/Gilde oder der Meute, oft eine breite Palette von menschlichen Charakteren. Sie reichen von "höchst angepaßten" bis zu extremen "Rüpel" oder "Gruppenclowns".

In beiden Fällen stellen sich die Mitglieder aus der Gruppe heraus, sie wollen mit und durch ihrem Verhalten auffallen. Dies sind keine "Ausrutscher", sondern sie sind charakteristisch für diese Menschen.

Ein "angepaßten" Gruppenmitglied vermeidet jeden Konflikt, handelt für sich alleine und fällt in seiner extremen Form niemanden zur Last. Ihnen fällt es relativ schwer, gleichberechtigt mit anderen Gruppenmitgliedern zu kooperieren.

Der "Rüpel" oder "Gruppenkasper" verhält sich dagegen sehr auffällig, störend und aggressiv.

Obwohl sie sich in der dieser Rolle als "Störenfried" oder "Held" nicht wohlfühlen, nehmen sie diese Verhaltensweisen an, da diese ihnen Sicherheit versprechen und über enttäuschende Erfahrungen, erschütternde Selbstvertrauen und Minderheitkomplexe hinweg täuschen.

Macht ein Mensch die Erfahrung, daß er unter allen Umständen von den anderen abgelehnt wird, daß man ihn auf seine Rolle abstempelt ohne die Chance, sich anders zu zeigen, so wird dieser seine Identität in der ihm zugeschriebenen Rolle suchen und finden. In dieser Weise wird aus einem nervösen Störenfried ein Klassenkasper, und er wird immer wieder in diese Rolle fallen bzw. zurückgedrängt, weil er nur in ihr von den anderen anerkannt und akzeptiert wird. Mit dieser Rolle wird er nie zufrieden sein oder sich selbst erfüllen, aber ohne sie würde er den letzten Rest an gesellschaftlicher Bestätigung (die jeder Mensch braucht) und emotionaler Sicherheit verlieren. Wessen Vertrauen enttäuscht oder gar ausgenutzt worden ist, wird mißtrauisch und verschließt sich, wer nur akzeptiert oder geliebt wurde, wenn er ein bestimmtes Verhalten zeigt, wird Angst davor haben ein anderes zu zeigen oder sich anderen Menschen oder einer Gruppe zu öffnen. Dies sind stark vereinfachte Erklärungsmuster eines auffällig unauffälligen Gruppenmitglieds, welches sich "brav" den anderen anpaßt oder gar unterordnet.

Diese Beispiele sind stark vereinfachte Erklärungsmuster und stellen das eigentümliche Verhalten von Menschen dar, die sich mit ihrer Abstempelung abfinden, sich mit ihr identifizieren, weil sie sich nicht dagegen wehren können oder der Wille durch enttäuschende Erfahrungen gebrochen worden ist (dies gilt sowohl für angepaßte wie auch für nichtangepaßte Gruppenmitglieder). Wenn sich jemand, der sich mir der ihm zugeteilten Rolle definiert und einmal durch einen "Fehltritt" aus der Rolle fällt, so kann es für ihn sogar die Bedeutung seines Versagens bekommen, wo andere nur eine kleine Peinlichkeiten bemerken. Er verliert sozusagen "den Boden unter den Füßen" und seine Sicherheit oder Identität bricht zusammen.

Jeder Versuch, das störende Verhalten um jeden Preis durch drakonische Maßnahmen oder freundlichen Überredenskünsten "abzustellen", würde einen Angriff auf die Identität dieser Person darstellen und härtere, abwehrende Reaktionen hervorrufen. Der "Eigenbrötler", "Assi" oder "Gruppenkasper" wird nach dem gescheiterten Änderungsversuch als unverbesserlich erscheinen.

Durch unsere Umgebung wird an uns allen eine Art Rollenerwartung gestellt, welche auf uns einen großen Druck ausübt und die wir freiwillig oder notgedrungen erfüllen. Wenn man aber diese Rolle einmal nicht mehr erfüllen können, wächst die Angst vor dem Versagens an und äußert sich in Überreaktionen wie Herauskehren des Gruppenleiters, Abwürgen von verunsichernder Kritik, Verlieren der Übersicht oder plötzlicher Aggressivität (Ausrasten).

Folgendes sollte ein Gruppenführer in Bezug auf die individuellen Verhaltensweisen der einzelnen Gruppenmitglieder berücksichtigen:

- es besteht oft ein (sehr großer) Unterschied zwischen dem Erscheinungsbild und dem richtigem Wesen eines Menschen (Unsicherheit wird z.B. durch aggressives Verhalten vertuscht).
- es ist fast unmöglich sich von Zuneigungen oder Abneigungen gegenüber seinen Gruppenmitgliedern freizusprechen, aber sollte man sich diese bewußt vor Augen halten, um ungerechtes Verhalten von einem selbst zu unterbinden.
- bei Abneigungen sollte man sich bewußt werden, warum man solche Einstellungen hat, oder ob man nur ablehnt, was man an sich selbst nicht leiden kann bzw. ob man auf andere überträgt, was einem selbst angetan wurde.

- Kritik an Verhalten oder Programmablauf darf nicht mit Ablehnung meiner Person gleichgesetzt werden. Haltungen wie "wer gegen mein Programm ist, ist auch gegen mich" sind der Tod jeder guten Gruppenarbeit.
- Gruppenmitglieder, die mich bestätigen oder keine Schwierigkeiten machen können leicht in ein positives Licht gerückt werden und machen einen für bestimmte Gruppenabläufe blind.
- Als Gruppenführer stelle ich eine Autorität und Bezugsperson in und für die Gruppe dar, ich fungiere als eine Art Vorbild und bin manchmal Ziel emotionaler Bedürfnisse. Dies liegt meist vor allem an meinem Status als "Chef" und "Verantwortungsträger" und nicht an meiner Person (welche als Vorbild idealisiert wurde) und darf auf keinem Fall ausgenutzt werden.
- wenn ich versuche, aus den Individuen eine Gruppe zu machen und Außenseiter zu integrieren, muß ich auf die Bedürfnisse einzelner Gruppenmitglieder achten und aufpassen, daß keine sozialen Konflikte innerhalb meiner Gruppe verschärft werden (-> Rollenbildung).

(z.T. Quelle Pädagogik: Gruppe, Gru-lei-ausbildung Jugendpflege Ra/Wief)

Kind	Erwachsener
<p>Überlebens-Mechanismen</p> <ul style="list-style-type: none"> - auf sich aufmerksam machen - zurückziehen - dichtmachen - anpassen - ausweichen - anderen die Schuld zuweisen - egoistisch - grenzenlos - abhängig <p>Interessiert sich nicht für Politik</p>	<p>Verantwortung</p> <ul style="list-style-type: none"> - sich schützen - diplomatisch - sensibel - realistisch - Ursachen erforschen - Für sich selber Sorge tragen - Offen sein - unabhängig <p>Interessiert sich für Politik</p>



(Truppkurs '95)

1.1.3. Der Führungsstil

Die richtige Führungstechnik suchen

Ein Jugendgruppenleiter hat eine Menge an Aufgaben.

Er sorgt für die Einhaltung der Gruppennormen bzw **-Regeln**, macht Notwendigkeiten einsichtig, plant das **Programm**, versucht seine Gruppenmitglieder an verteilten **Aufgaben** und somit an Verantwortung heranzuziehen, leitet Gruppenaktivitäten wie Gruppenstunden und Fahrten, fördert Selbsterfahrungen innerhalb der Gruppe, kümmert sich um Material oder um den Gruppenraum, stärkt das WIR-Gefühl und hat darüberhinaus auch noch die Verantwortung über alles. Dies ist natürlich nur ein kleiner Ausschnitt von all seinen Aufgabenbereichen (darauf kommen wir im Kapitel 1.1.7 nochmal zurück), welche ein Gruppenleiter in drei unterschiedlichen Leitungs- oder *Führungsstilen* vollbringen kann. Obwohl sich diese in der praktischen Jugendarbeit schnell vermischen, kann man die Grundhaltung eines Jugendgruppenleiters oder einer Gruppenleiterin an ihnen ausmachen.

Prinzipiell heißt **Führen einer Gruppe**, die besonderen sozialen Zusammenhänge und die daraus resultierenden Situationen in ihrem Wirklichkeitsgehalt zu erfassen und sie gemäß dem Ziel selbständig zu gestalten. Führen einer Gruppe ist insbesondere Motivieren einer Gruppe und diese in einem (durch Regeln und Normen) gesetzten Rahmen zu leiten.

Gutes Führen setzt ein Unterscheidungsvermögen zwischen Sachverhalt und Menschen voraus. Die folgenden drei Punkte sind dabei entscheidend:

1. Der Sippen- oder Meutenführer muß die Zusammenhänge des jeweiligen Sachverhaltes richtig erfassen.
2. Er muß die Einzelpersönlichkeiten der Gruppenmitglieder richtig erfassen, sie individuell aufbauen und gleichzeitig zu einer geschlossenen Gemeinschaft, der Sippe oder Meute, zusammenschweißen.
3. Der Gruppenleiter muß die Aufgabe so nach dem Prinzip der Überforderung stellen, daß die Gruppenmitglieder gerade noch gewachsen sind, diese als Gemeinschaft zu überwinden und zu lösen.

Man unterscheidet dabei drei Führungsstile:

Der Autoritärer Führungsstil:

Merkmale des Gruppenleiters:

- ständige überlegene Haltung gegenüber seiner Gruppe
- wird schnell ungeduldig, redet selber viel
- kritisiert und tadelt häufig
- Entscheidungen werden nur von ihm getroffen
- plant das Programm meistens alleine
- legt wenig Wert auf Meinungsäußerungen
- hat im allgemeinen wenig Verständnis für individuelle Eigenart
- ist davon überzeugt, selber Fehlerfrei zu sein, gesteht kaum eigene Fehler ein



Merkmale der Gruppe:

- hat wenig Spielraum für eigene Initiativen
- ist und bleibt unselbständig
- besitzt kein Verantwortungsgefühl für die Gruppe

Vorteile:

- das Programm läuft nach Plan
- wenig Zeitverlust

Nachteile:

- Alleinunterhaltungsmentalität
- mehr Arbeit für den Gruppenführer
- kein Mitbestimmungsrecht der Gruppe
- keine Kritikfähigkeit
- keine selbständige sondern abhängige Gruppe
- Unterwürfigkeit der Gruppe gegenüber dem Gruppenleiter

Folgen:

- Angst und Aggression oder völlige Resignation der Gruppenmitglieder
- kein Gemeinschafts-/ WIR-Gefühl
- Konkurrenzdenken wird verstärkt
- Feindseligkeit und herabsetzende Kritik untereinander
- passives Verhalten (geringe Aktivität oder Engagement, unterdrückte Kreativität)

Der Laissez-faire-Stil:

("laufen lassen - wie es kommt", "sie werden schon lernen, daß Geschirrspülen notwendig ist")

Merkmale des Gruppenleiters:

- der Gruppenleiter verhält sich passiv, läßt alles geschehen ohne einzugreifen
- tritt nicht als "Leiter" oder "Führer" der Gruppe auf
- ist zurückhaltend, läßt die Gruppe entscheiden
- keine Ideenbündelung oder großartige Programmplanung

Merkmale der Gruppe:

- keine Verbindlichkeit mit der eigentlichen Gruppe
- bilden Untergruppen

- tun, was sie wollen
- Unsicherheit über das, was getan wird oder werden muß

Vorteile:

- kein Zwang von oben, keine Anleitung, völlige Freiheit
- Entwicklung von eigener, freier und ungezwungener Kreativität

Nachteile:

- WIR-Gefühl oder Gemeinschaftsgeist geht verloren
- Mangelnde Koordinierung von Programm und Gruppenaktivität
- Aufgaben werden nur teilweise gelöst und beanspruchen viel Zeit
- es ist kein Erziehungsstil vorhanden
- die Gruppe ist unmotiviert und "gammelt" herum
- es wird kein Verhältnis zwischen Gruppenleiter und Gruppe aufgebaut
- es werden keine gemeinsamen Interessen gefunden

Folgen:

- es finden keine Bindungen innerhalb der Gruppe statt
- Ratlosigkeit und Unsicherheit treten auf
- nach der anfänglichen Begeisterung tritt Unzufriedenheit auf, da keiner die Initiative übernimmt die Gruppe kann wegen des mangelnden Zusammenhaltens durch Ziel und Aktion rasch zerfallen

Der Kooperativ-Kollektive Führungsstil:**Merkmale des Gruppenleiters:**

- vermeidet Ausdrucksformen von Macht, der Verfügungsgewalt und Überlegenheit
- er geht auf Vorschläge aus der Gruppe ein
- stellt sich mit der Gruppe auf eine Stufe, verhindert eine Distanz zwischen ihm und der Gruppe
- regt Selbständigkeit und Gruppeninitiative an, Unabhängigkeit, Sicherheit und Spontaneität und Entscheidungsfreiheit werden gefördert.
- Entscheidungen werden durch abstimmen der gesamten Gruppe getroffen
- läßt das Programm von der Sippe entscheiden und planen, gibt Rat- und Vorschläge
- gesteht Fehler ein, oder etwas nicht zu wissen

Merkmale der Gruppe:

- eigenverantwortliches Handeln
- können eigene Ideen und Vorstellungen entwickeln
- Schaffung von persönlichen und freundschaftlichen Beziehungen
- starkes WIR-Gefühl
- große Selbständigkeit, Aktivitäten laufen auch, wenn der Gruppenleiter mal nicht anwesent ist, die Gruppe baut ohne notwendige Beaufsichtigung ihre Kothen auf
- jedem einzelnen Gruppenmitglied werden soviel Initiative und Entfaltungsanreize gegeben, wie es die Sippe oder Meute eben zuläßt.
- jedem Gruppenmitglied wird die gleiche Würde und das gleiche Recht wie dem Gruppenführer zugesprochen.

Vorteile:

- Gleichberechtigung, der Gruppenleiter muß Arbeiten wie Programmplanen nicht alleine machen
- Mitbestimmung der Gruppenmitglieder
- Selbständigkeit wird gefördert, Verantwortungsgefühle und Kritikfähigkeit werden entwickelt

Nachteil:

- endlose Diskussionen über Entscheidungen können entstehen (Zeitverlust)
- In Noffällen sollte der Gruppenleiter auf Grund seiner Erfahrung und der ihm zugeteilten Aufsichtspflicht Entscheidungen ohne Einvernehmen der Gruppe treffen können.

Folgen:

- Verantwortungsbewußte und selbständige Sippe/Trupp/Meute
- Selbstsicherheit bei jedem einzelnen Gruppenmitglied
- Offenheit, Eigeninitiative, Spontaneität, Kreativität
- Gemeinschaftsgest (starkes WIR-Gefühl), homogene Gruppe



Zusammenfassend zu den Führungsstilen:

Diese dargestellten Führungsstile sind idealtypische "Reinformen". Sie beinhalten häufige Reaktionen, keine zwingende Notwendigkeit. Wie gesagt kommt es in der Praxis häufig zu einer Mischung der Führungsstile, die Art der Führung ist jedoch sehr stark persongebunden an die jeweilige Persönlichkeit des Gruppenführers.

Der partnerschaftlich-kooperative Führungsstil ist besonders gruppenpädagogisch, da auf diese Weise am besten Selbständigkeit und demokratisches Handeln erzogen werden. Eine so geführte Gruppe hat meistens trotz der Wechselbeziehungen aller Gruppenmitglieder keine Außenseiter und kann einen hohen Effektivitätsgrad entwickeln und erreichen.

Die gleichwertige Anerkennung der Fähigkeiten und Interessen aller Gruppenmitglieder sind eine wesentliche Voraussetzung für eine dauerhafte Gruppenharmonie und funktionierende Jugendgruppenarbeit. Die Aufgabe des Gruppenführers ist es, die Mitglieder zur Kooperation zu befähigen, damit sie aus eigener Kraft und ihren eigenen Möglichkeiten das von der Gruppe vorgegebene oder gesetzte Ziel erreichen.

(z.T. Quelle Kursmappe TASS 94, Stamm Parzival ; Pädagogik: Gruppe, Jugpfl.Ra/Wiefelstede)

Es kommt die Zeit, da man dich braucht, Da sei du ganz bereit.
Und in das Feuer das verraucht, wirf dich als letztes Scheit. - Friedrich Gundolf



"Führen durch Vorbild"

Der Sippenführer sollte seinen Sipplinger ein Vorbild sein, den viele Sipplinger ahmen ihrem Sippenführer bewußt oder unbewußt nach. Es kommt also darauf an, das richtige "vor-zuleben".



Vorbild sein heißt "führen von Vorne" - ein gutes Beispiel geben und nicht etwas fordern, zu dem man nicht selbst bereit wäre... (aus Menschenführung, OSLw)

Leiter, Führer & Vorgesetzter - Über das Leiten und Führen

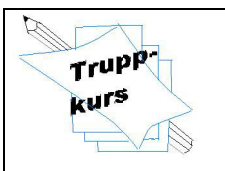


Zur Einleitung dieses kleines Exkurses drei Zitate:

Es ist unmöglich, einen zum Führer zu machen, wenn er keiner ist, denn er muß dazu geboren sein. Unsinnig ist es, den Ehrgeiz aufzustacheln, um gute Führer zu bekommen. Wer Führer ist, wird sich trotz aller Hemmungen durchsetzen. - Ludwig Voggenreiter, 1919

Treue, propagierte Treue, ist eine Altersversicherung für Führer. - tusk 1931

Der Bund selbst war eine autoritäre, keine demokratische Institution, er gründete sich auf das Führerprinzip, es hätte auch gar nicht anders sein können. - Walter Z. Laquer, 1962



Diskutiert darüber! Was macht einem zum Führer einer Gruppe? Wie Verhält sich das Zitat von Laquer zu unserer Auffassung über unseren Stammesrat? Was meint ihr ist der Unterschied zwischen Führer und Leiter? Kann es einen Sippenleiter geben? Kann der Sippenführer immer nur der autoritäre Führer seiner Sippe sein?



Über das Leiten und Führen...



In diesen Skripten wurde häufig von Führung gesprochen und der Begriffs des Führers verwendet - in der Sippenarbeit begegnet uns täglich der Sippenführers - dennoch kann der Begriff des Führers seit der Zeit jenes einen "Führers" in Deutschland nicht mehr vorbehaltlos benutzt werden - so spricht man beispielsweise in Pressemitteilungen i.d. Regel von Gruppenleitern, um Mißverständnisse vorzubeugen. Das aber diese Worte in der bündischen Jugendbewegung auch ohne distanzierende Anführungsstriche stehen, sollte wohl erklärt werden:

Von Anfang der Wandervogelbewegung an waren es vorallem einzelne Persönlichkeiten, welche die Jugendbewegung geprägt und entwickelt haben. Jugendliche suchten sich Vorbilder und Ideen, an denen sie sich orientieren und an denen sie sich messen konnten - mit denen sie sich aber auch kritisch auseinandersetzen konnten, oder sie schließlich gar ablehnen konnten. Solche Persönlichkeiten wie Fischer, Breuer, Wyneken, die Oelbermänner, Buske oder tusk, waren die Führer und Präger der bündischen Jugendbewegung - oder sollten es zumindest sein. (siehe Pfadf.Gesch. & Gesch. der deutschen Jugendbewegung). Sie alle verkörperten auf sicherlich unterschiedlicher Weise den Typus des "charismatischen Führers", der durch seine "persönliche Überzeugungskraft", Ausstrahlung und Willen andere gewinnen, für seine Ideen begeistern und mitreißen konnte. (->Motivation).

Diese Art von Führung im positiven Sinne hat nichts mit dem blinden "Führer befiel, wir folgen dir" eines Diktators wie Hitler, Mussolini o.a. gemeinsam:

"Als Karl Fischer die Realität aus dem Auge verlor und seine Macht mit niemanden mehr teilen wollte, war er längst gescheitert. Wyneken mußte schmerzhaft feststellen, daß die Freideutschen nicht gewillt waren, alle seine Auffassungen zu teilen - und auch tusk folgte kaum einer auf seinem Weg zum Kommunismus." (aus: jugendbewegung für anfänger).

Zurück zur Pfadfinderbewegung: Obwohl der Gründer der weltweiten Pfadfinderbewegung, B.P., ein hoher Militär war und auch sein erstes "Pfadfinderbuch" für Soldaten bestimmt war "Aids for Scouts" (übrigens weit vor den Zeiten einer HJ oder eines Weltkrieges), stellte er selbst heraus: "Mit der Pfadfinderei ist keine militärische Auffassung verbunden." (aus: Der Wolf, der nie schläft).

Der jugendbewegte Führer sollte wie ein älterer Freund auftreten. Er sollte seine Sippe, seinen Stamm oder Bund formen und prägen, sich beteiligen und einsetzen, neue Möglichkeiten eröffnen und als Erfahrener mit Rat & Tat Neulingen zur Seite stehen. Das Verhältnis sollte nicht von Macht und Gehorsam geprägt sein - vielmehr sollte sollten Verantwortung, Verständnis und gegenseitiges Vertrauen im Vordergrund stehen.

"Inwieweit das Bild vom `Führer` dennoch anfällig für Diktatur und Faschismus sein konnte. Sei hier nur als Frage gestellt. Daß längst nicht alle Führer der Jugendbewegung dem selbstgestellten Anspruch gerecht wurden, liegt auf der Hand". Das Führerprinzip stellt auch heute noch eine wichtige Säule des Wandervogels und vor allem der Bünde dar. Ohne die Intensität der Beziehung zwischen Horten- oder Sippenführern, Ordens-, Bundes- oder Stammesführern und seinen Leuten konnte und kann bis dato keine jugendbewegte Gruppe existieren. "In diesem Sinne wird hier das Wort >>Führer<< verwendet. Es gibt - trotz seiner geschichtlichen Vorbelastung - keinen entsprechenden anderen Begriff. Denn >>leiten<< ist in der deutschen Sprache etwas anderes als >>führen<<." (aus: jugendbewegung für anfänger).

Natürlich wird in der Öffentlichkeit meistens von Gruppenleitern gesprochen - und die Aufgaben eines Stammesführers oder Stammesleiters sind die selben - doch wird in der kleinen Gruppe (Kleingruppenprinzip nach B.P.) wohl die Funktion des "Gruppenleiters" als Führer am deutlichsten: Der Sippen-, Meuten- oder Hortenführer - im direkten Kontakt zu seinen Gruppenmitgliedern - ist derjenige, welche eine Gruppe nicht nur leitet, sondern auch führt, prägt und formt (Während ein Trupp- oder Stufenführer hauptsächlich organisatorische Dinge im Hintergrund erledigt, ist der Sippenführer von der Sippe gefragt und gefordert, wennauch bei schlechtem Wetter und leeren Magen durch die Pampa geht...).

(Kurs 2001, Bölzy, VCP JB) - mehr Infos & Bsp. siehe eisbrecher oder jugendbewegung für anfänger



"Die jugendbewegten Bünde folgten meist einer Art Ausleseprinzip bei der Aufnahme ihrer Mitglieder. Üblicherweise war dieses nicht in Statuten festgelegt, sondern eine Frage der emotionalen Zuneigung: Paßt es (sie) in die Gruppe? Ist er (sie) sympathisch? Fügt er (sie) sich ein? - So waren die jugendbewegten Gruppen in der Regel **ein echter Freundeskreis**. Ohnehin war es damals weitaus schwieriger als heute, in einer jugendbewegten Gruppe aufgenommen zu werden. Einer Führer scharte "seine" Leute um sich, Mitgleider wurden "gekeilt", das heißt, von einem Gruppenmitglied direkt angesprochen. Einfach mal hingehen oder sich irgendwo anmelden, reichte damals noch nicht aus. Manchmal gab es aber auch regelrechte Prüfungen, die ein Neuling zu bestehen hatte: Probezeit und feierliche Bundesaufnahmen durch Halstuchverleihungen förderten das Gefühl des einzelnen, einer besonderen Gemeinschaft anzugehören. Diese Form der Auslese war wichtig für den Zusammenhalt und das Fahrten- und Bundesleben. Denn das Gefühl der Gemeinschaft, der Zusammengehörigkeit, aber auch das Bewußtsein, einer verbindlichen Idee anzuhängen, half über manche Krise hinweg." (Zitat aus: jugendbewegung für anfänger, S.77/78).



Zur Sippenführung...

DIE SIPPENMITGLIEDER IHRE WICHTIGKEIT WISSEN LASSEN; SIE AN ENTSCHEIDUNGEN TEILNEHMEN LASSEN; SIE UM RAT FRAGEN; VERTRAUEN HABEN UND VERTRAUEN ZEIGEN.

- Information ist Macht: Wer sich davon nicht trennen kann, ist unfähig zu führen.
- Nur wer mitdenkt, weil er mit-denkt, darf, kann und soll richtig mit-handeln und mit-arbeiten
- Auch töricht erscheidende Fragen ernst nehmen und ernsthaft beantworten
- Anregungen und Kritik der Sippenmitglieder ernst nehmen und sie von sich aus anreizen
- Der SiFü muß Zeit haben für seine Sipperlinge, jeder Zeit, jeder Ort
- Aufgaben in der Sippe so übertragen, daß sie nicht als Last, sondern als Bestätigungsmöglichkeit des eigenen Wertes empfunden werden.
- Verantwortung so weitgehend wie möglich nach unten weitergeben, und sei sie noch so klein: "Auf mich kommt es an !"
- Tüchtige und eifrige Sipperlinge wolen Verantwortung (-> Sippenämter, etc.) tragen: Wird sie ihnen verweigert, werden sie im tiefsten Kern unzufrieden.
- Nur wer Vertrauen gibt, kann Vertrauen ernten
- Delegation und Verantwortung ist hochgradig ein psychologisches Problem: Sie bedeutet Verlust an "Macht". Ihn zu tragen muß man fähig sein.

(Quelle: Kursmappe TASS 94, Stamm Parzival OI)





Bestrafung - ein geeignetes Erziehungsmittel ?

"Wenn er Scheiße baut, hauen Sie ihm ruhig eine drauf". Dies oder ähnliches mag der ein oder andere Gruppenleiter vielleicht vor Fahrtenbeginn schon einmal von den Eltern seiner Schützlinge gehört haben. Eine Tracht Prügel ist aber eine ziemlich bedenkliche Erziehungsmethode, davon mal abgesehen, daß jede körperliche Züchtigung juristisch gesehen eine vorsätzliche Körperverletzung sein kann. Wer Prügel austeilt lehrt vor allen Dingen, daß es besser sei, sich zu verhalten, wie es Stärke fordern. Zum anderen wird der Eindruck erweckt, daß derjenige, welcher stark genug ist, das Recht hat Gewalt an Schwächere anzuwenden. Die sog. psychischen Strafen, wenn der Betroffene blamiert, lächerlich gemacht oder einfach nicht mehr beachtet ("wir haben dich jetzt nicht mehr lieb") sind sicherlich genauso unhuman wie Schläge oder Prügelstrafen.

Normalerweise werden Strafen verwendet, um ein bestimmtes Verhalten zu erzielen oder ein Fehlverhalten "abzuerziehen". Um zu verhindern, daß ein unerwünschtes Verhalten wieder auftaucht, werden unangenehme Konsequenzen (körperliche oder Psychische Schmerzen) angewand. Es werden also Bestrafungen gesucht, die dem Betroffenen unangenehm sind (beispielsweise Aufräumen oder Abwaschen). Strafen nützen nur selten und kurzfristig, sie verhindern unter Umständen sogar die nötige Einsicht und erzeugt Angst und Wut, weil man sich nicht gegen sie wehren kann. Man fügt sich dem Zwang, daß der Schwächere nachgibt und wird aus Trotz das Verhalten bei der nächsten Gelegenheit wieder annehmen, man stellt sich nur geschickter an, um sich nicht erwischen zu lassen. Hinzu kommt, daß dem Betroffenen mit der Bestrafung keine Alternative unterbreitet wird. Wenn beispielsweise ein Gruppenmitglied durch ständiges herumplappern stört, wird es durch eine einfache Bestrafung nicht erfahren, welches Verhalten eigentlich von ihm oder ihr gefordert wird. Soll es gar nicht mehr reden, nur ab und zu oder nur, wenn der Gruppenführer bei guter Laune ist. Ein weiterer Punkt ist, zu beurteilen, was eigentlich ein Fehlverhalten ist. Wenn ein Sipperling andere mit Steinen bewirft ist die Sache eindeutig, aber ob freche Bemerkungen den Ablauf der Gruppen- stunde stören oder nur die Sippe aufheitern ist Ansichtssache und meistens zählt nur die Ansicht des Sippenführers. Die sog. "sinnvollen Strafen", in denen der Betroffenen etwas Gutes abzuleisten hat oder seinen Fehler in welcher Form auch immer korrigieren muß, haben darüberhinaus noch den Nachteil, das Maßnahmen wie "den Zeltplatz aufräumen" im allge- meinen als Strafe angesehen werden und den Betroffenen den Spaß am Lagerleben nehmen.. Bestrafung geht meist von einer Autorität aus, sie ist entweder körperlich oder geistlich überlegen, oder die anderen sind von ihr abhängig. In beiden Fällen ist Bestrafung eigentlich eine pädagogische Verzweiflungstat, da der Gruppenleiter sich nicht weiter zu helfen weiß. Natürlich können Situationen auftreten, in denen es nach Ermessen des Sippen- oder Meutenführers notwendig ist, welche an zu wenden. Sie sollte aber keinesfalls zur alltäglichen Routine werden. Um aber die Durchsetzung von Verboten beispielsweise weiterhin zu gewährleisten, kann man auf alternative Erziehungsmaßnahmen zurückgreifen. Störungen einfach nicht zu beachten, in der Hoffnung das der Störenfried merkt, hiermit keine Reaktion oder auffällige Verhaltensweise zu erzielen oder zu versuchen, Übeltätern, Störenfrieden oder Sippenassis zu erklären, daß ihr Verhalten negative Auswirkungen auf den Programmablauf haben (dies ist solchen Clowns meist gar nicht bewußt) sind genauso denkbare Maßnahmen wie, sich mit der Gruppe oder nur mit den Betroffenen hinzusetzen und zu versuchen, gemeinsam eine Lösung zu suchen. Es müssten also Lösungen gefunden werden, die für beide Seiten akzeptabel sind, und das ist wahrlich schwere Jugendarbeit.



Unter allen Umständen konsequent bleiben ?

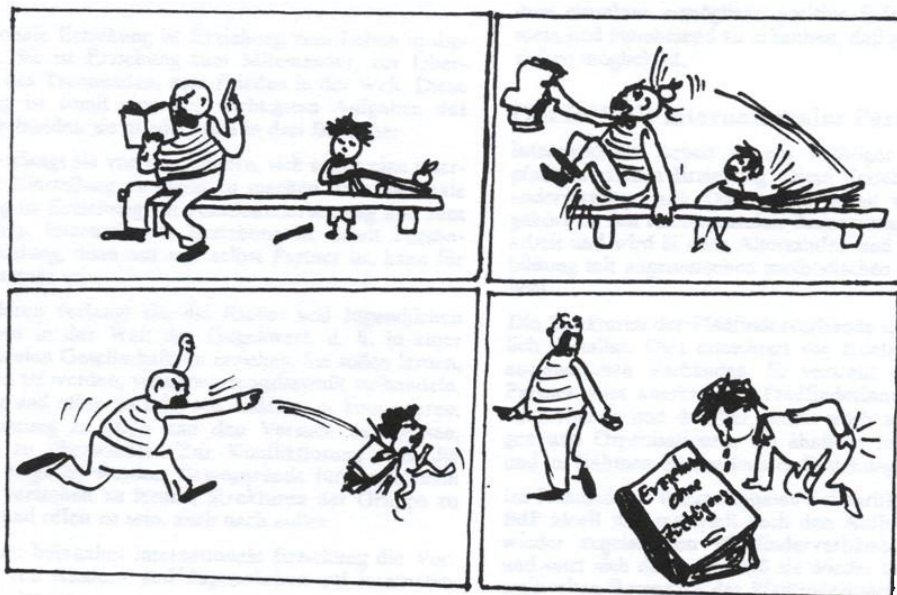
Wenn Konsequenzen angedroht und nach wiederholenden Ankündigungen trotzdem wirkungslos bleiben, ist sicherlich etwas Wahres daran, die Konsequenzen zu ziehen. Richtig ist sicherlich auch, daß ein Gruppenleiter später auch in angenehmen Dingen unglaublich erscheint, wenn er oder sie immer wieder angedrohte

Konsequenzen nicht erfüllt. Deshalb sollt man nur Drohungen von sich geben, welche man auch gegebenenfalls wahrzumachen bereit ist. Sollten trotzdem einmal aus Zorn unrealistische oder übertriebene Drohungen laut werden, so sollte man diese unauffällig unterm Tisch fallen lassen (was in solchen Fällen sicherlich das beste wäre) oder seine Fehler offen zugeben.

Es gibt jedoch noch wirksamere Erziehungsmethoden, als auf unerwünschtes Verhalten negativ zu reagieren, nämlich auf erwünschtes Verhalten positiv einzugehen. Durch loben, belohnen oder offenes Anerkennen wird die Gruppe dazu verleitet, diese Verhalten aufgrund der positiven Konsequenzen in Zukunft häufiger anzunehmen. Im Gegensatz zur Bestrafung oder Beschimpfung wird hier verdeutlicht, welches Verhalten gern gesehen wird, als vorbildlich angesehen und belohnt wird (dazu kann man auch das Probensystem der Pfadfinder gut auf- greifen -> Kapitel 2). Sich vom Tadeln aufs Loben umzustellen, positives Verhalten erst einmal zu erkennen, muß man als Gruppenleiter erstmal lernen und richtig erfassen, aber diese Form der Erziehung, auch schon Ansetze zu erwünschten Verhalten zu loben, bringen einer Gruppe jedoch im Endeffekt mehr als ein vom Gruppenführer aufgestellter Strafkatalog. Man darf das Loben jedoch nicht zu übertrieben erscheinen lassen. Das Loben auch in Worten zu fassen ist vorallem auch wichtig, wenn es etwas zu kritisieren gibt. Eine Verbindung von Kritik mit Lob macht diese zum einem leichter verdaulich und wirkt auch ermunternd auf den Betroffenen ein.

Beim kritisieren ist es aber wichtig darauf zu achten, daß man den Betreffenden nicht abquali- fizierte oder persönlich angreift. Sowohl Anerkennung als auch Kritik können sehr gut in einer Art partnerschaftlichen Gruppenleitung an den Mann gebracht werden. Eine persönliche oder informelle Atmosphäre zu schaffen und dabei eigene Bedürfnisse, sowie die der Gruppenmitglieder zum Ausdruck zu bringen, vorallem subjektive Kritik wie "hör mal auf so rumzuschreien, ich habe heute Kopfschmerze" ist am günstigsten am partnerschaftlichen Gruppenführungsstil. Am Besten ist es natürlich ohne Verbote und Vorschriften auszu- kommen, der Gruppenleiter sollte sich aber auf jeden Fall eine Entscheidungsbefugnis zu sichern, da er in Nottfällen, auf Grund seiner Erfahrung und der Verantwortung, auch gegen den Willen der Gruppe aggieren muß, um alles wieder ins Lot zu bringen.

Grau ist die Theorie...



Erziehung ohne Züchtigung (Qu:Ethik,

WeNo)

Führungsaufgabe Motivation:



„Mit Motivation werden alle Beweggründe bezeichnet, die Menschen zu einem bestimmten Tun oder Nichttun veranlassen“

Oetting, D.W.

Die Beeinflussung muß die Entwicklung eigener Beweggründe ermöglichen und begünstigen, die aus den Bedürfnissen der Mitarbeiter selbst kommen. Es kommt also darauf an, beim Geführten die eigenen inneren Antriebskräfte zur Leistung zu wecken und in Gang zu halten.

Maslowsche Bedürfnispyramide



MeFü Seminar OSLw 99, Gruppe 7