



Rollen und Strukturen in Gruppen

Auf die drei Dimensionen Zugehörigkeit, Macht & Einfluss sowie Intimität und was das für die Dynamik einer Gruppe bedeutet, sind wir in einem anderen Beitrag eingegangen. Die Dimensionen von Zugehörigkeit, Macht & Einfluss bieten bereits viele Möglichkeiten, wie Du Deine Gruppe auf der Ebene der sozialen Interaktions- und Beziehungsdynamik beobachten kannst. Weitere Aspekte, die Du bewusst in den Blick nehmen kannst, sind die der Rollen- und Gruppenstruktur. Auf diese gehen wir im Weiteren genauer ein.

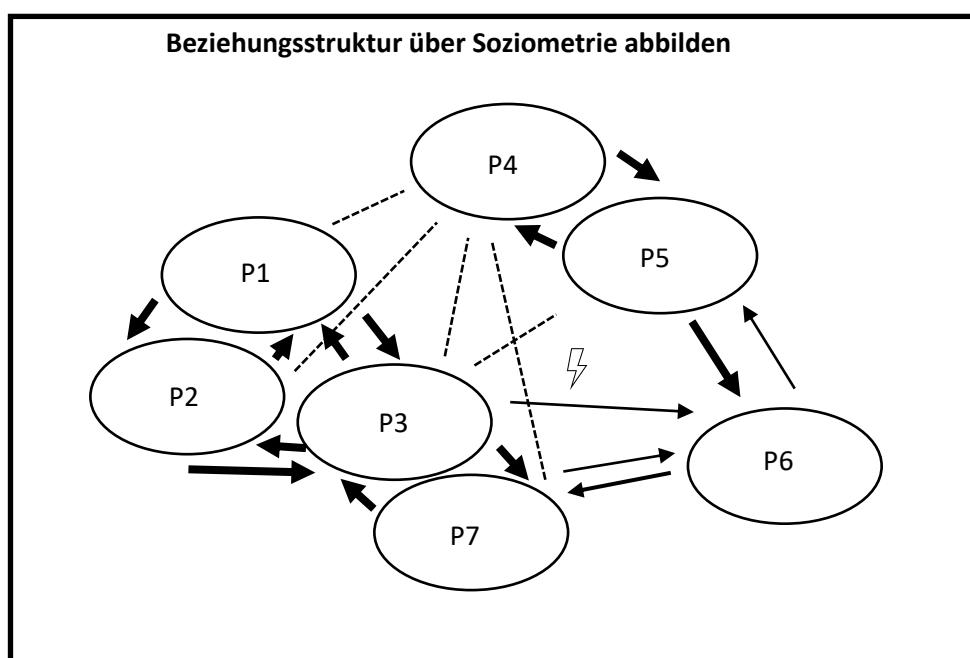
Rollenstruktur

Wenn Du die Rollenstruktur in Gruppen in den Fokus nimmst, bekommst Du in den Blick, wer welche Aufgaben und wer welche Verantwortlichkeiten in der Gruppe übernimmt. Ein wichtiger Hinweis zu sozialen Rollen in Gruppen: Gruppenmitglieder sind nie ihre sozialen Rollen! Rollen werden im Gruppenkontext situativ hergestellt. Und sie können sich dann im Verlauf des Gruppenprozesses verfestigen. Denn je häufiger und länger die Gruppenmitglieder miteinander interagieren, desto wahrscheinlicher entsteht ein Gefüge sozialer Rollen, die miteinander verwoben sind und aufeinander Bezug nehmen. Das bedeutet auch: Es ist gar nicht so einfach, wieder aus einer eingenommenen sozialen Rolle auszubrechen. Mit sozialen Rollen gehen Erwartungen einher, die Gruppenmitglieder an einen haben (immer die Person sein, die Verantwortung übernimmt; immer die Person sein, die für Aufheiterung sorgt; immer die Person sein, die sich emotional um andere kümmert, etc.). Außerdem bieten sie den Gruppenmitgliedern Handlungssicherheit. Aber manchmal passen sie einfach nicht mehr – man kann aus ihnen herauswachsen, wie man aus Kleidung herauswächst. Der Gruppenleitung kommt deshalb die Aufgabe zu, die Herausbildung von sozialen Rollen genau zu beobachten und bei Bedarf – zum Beispiel bei einem Wunsch die soziale Rolle in der Gruppe zu verändern – Impulse zu setzen, die das unterstützen.

Gruppenstruktur

Die Gruppenstruktur bezeichnet ein relativ stabiles Beziehungsmuster zwischen den Gruppenmitgliedern: Wer ist mit wem in Kontakt? Wer pflegt sympathisierende Beziehungen, wer ist im Konflikt miteinander? Wer bezieht sich auf wen, wer befindet sich durch diese Kontakte im Mittelpunkt oder am Rand der Gruppe? Diese Beziehungsmuster, die Würdigung von Beliebtheit und Unbeliebtheit, des Kontakts untereinander sowie das Abbild von Konflikten können mithilfe einer soziometrischen Darstellung dargestellt werden.

Das kann zum Beispiel so aussehen: In den Ovalen sind die einzelnen Gruppenmitglieder, die Verbindungslien bzw. Pfeile drücken den Kontakt und die Intensität des Kontakts untereinander aus. Der Blitz stellt einen Konflikt dar. Es gibt viele verschiedene Varianten, wie man die Beziehungsstruktur, Nähe und Distanz, Kontakt, Konflikte etc. darstellen kann. Wichtig ist, dass Du eine Legende festlegst, die für Dich nachvollziehbar ist. In einem anderen Beitrag gehen wir nochmal praxisorientierter auf die Erstellung eines Soziogramms ein.



Reflexionsfragen:

- Welche sozialen Rollen sind in der Gruppe aktuell sichtbar? Wer übernimmt welche Aufgaben und Verantwortlichkeiten?
- Gibt es Gruppenmitglieder, die sich in ihrer Rolle unwohl fühlen? Woran erkennst Du das?
- Gibt es Rollen, die für das Gruppenklima besonders wichtig sind? Werden diese Rollen ausreichend gewürdigt?
- Wie kannst Du als Gruppenleitung unterstützen, wenn jemand aus seiner/ihrer bisherigen Rolle „herauswachsen“ möchte?
- Hast Du als Gruppenleitung vielleicht selbst eine bestimmte Rolle eingenommen, die Deinen Blick auf die Gruppe beeinflusst?

- Wenn Du Dich im Soziogramm mitdenkst: Wo bist Du in diesem Beziehungsgefüge und welche Rolle spielst Du als Gruppenleitung?
- Was kannst Du auf Grundlage des Soziogramms sehen, das Dir vorher nicht bewusst war? Welche Hypothesen bilden sich für von Dir beobachtete Konflikte im Gruppengeschehen? Welche Möglichkeiten der pädagogischen Intervention gibt es hier?
- Wie könntest Du ein Soziogramm in Deine Fallbesprechungen zu Gruppenarbeit sinnvoll einbinden?