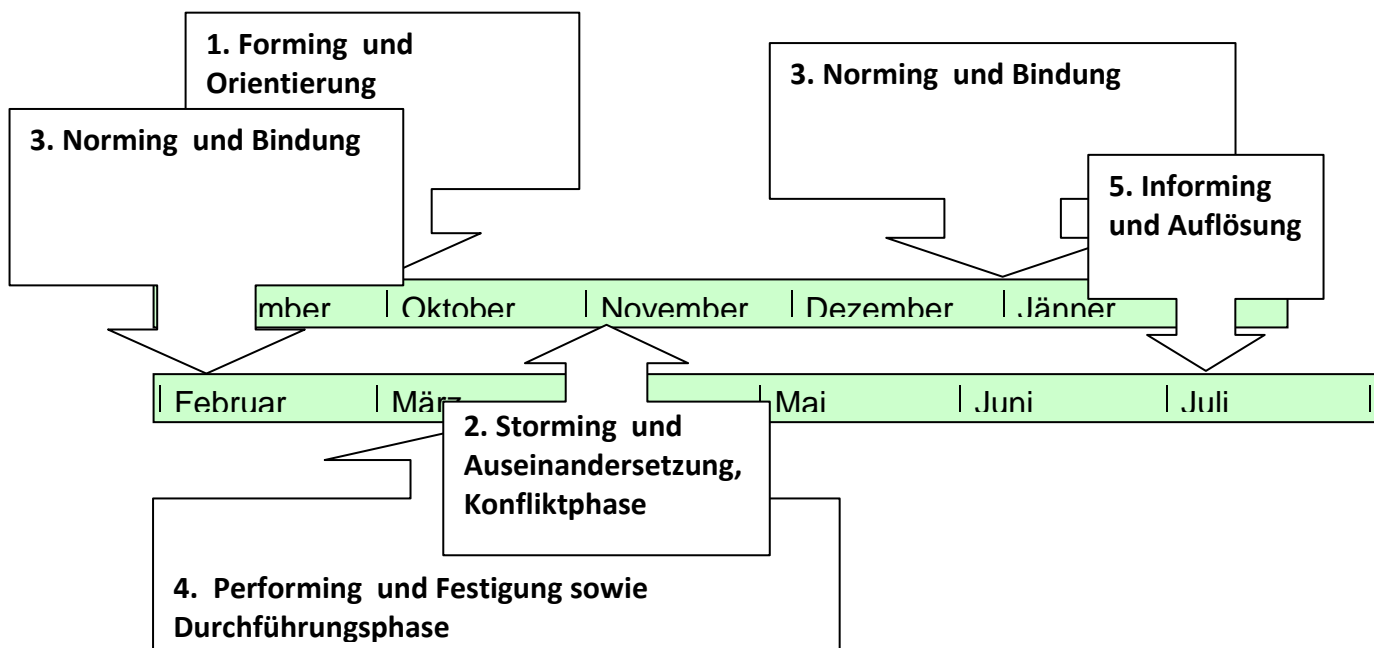


Ein Einblick in die Gestaltung eines Theaterpädagogische geleiteten 2 Semestrigen Kurses
unter Berücksichtigung von

Gruppendynamische Aspekten

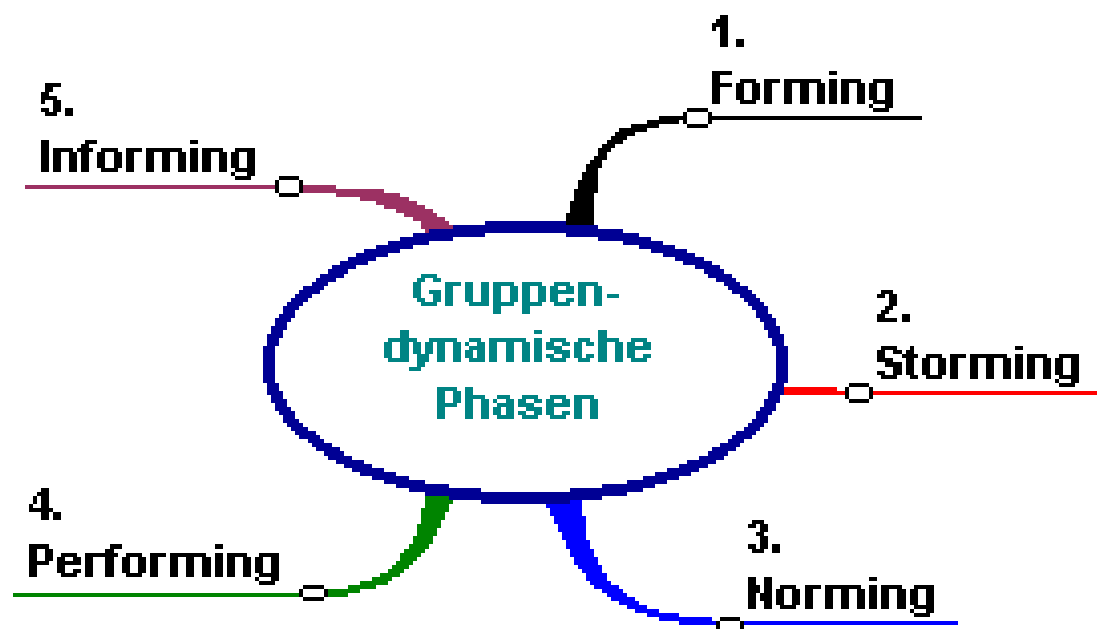
Eine Gruppe durchläuft in der Regel, aber in zeitlich unterschiedlichen Dimensionen alle 5 Phasen. Verlässt ein Mitglied die Gruppe, kommt ein neues Mitglied dazu oder wechselt die anleitende Person, fällt die Gruppe in eine frühere Phase zurück und ordnet sich Neu.



Voraussetzungen an die Gruppe:

- ✓ Jugend/Kinder SchülerInnen Gruppe: Theater AG, Schauspielklasse, Theater am Nachmittag
- ✓ Leitende TheaterpädagogIn oder Lehrkörper mit Theaterpädagogischer Zusatzausbildung
- ✓ Gruppe besteht aus mehreren SchülerInnen aus unterschiedlichen Schulstufen und Klassenverbänden: eine neue Gruppe oder eine bestehende mit teils neuen SchülerInnen
- ✓ wöchentliches ca. 1,5h Theatertraining
- ✓ Ziel des Kurses:
 - eine Aufführung am Ende des Jahres
 - prozessorientierte Arbeit
 - Selbstentwicklung der Aufführung mit den Idee der SchülerInnen

Phase- Inhaltsebenen- Beziehungsebenen & Theaterpädagogische Komponenten



1

Forming und Orientierung

- Kennen lernen der Aufgabe Einschätzen der Situation und ihrer Bedingungen;
- Kennen lernen und Abtasten; Suche nach möglichen Anhaltspunkten und Hilfen
- Unsicherheit und Angst darüber was wohl auf den einzelnen zukommt herrschen in der Anfangszeit.
- Vorsichtiger Umgang mit den anderen Mitgliedern der Gruppe herrscht vor, man testet Sympathische auf Tauglichkeit.
- Die Mitglieder versuchen zunächst, sich gegenseitig kennen zu lernen. Man probiert bestimmte Verhaltensweisen aus und orientiert sich über die vorliegenden Aufgaben sowie über mögliche Wege der Zielerreichung. In dieser Phase richtet man sich nach den üblichen Verhaltensregeln, die Beziehungen sind formal und eher unpersönlich. Auch die Kommunikation ist hier eher förmlich, man begrüßt sich freundlich, spricht über das Wetter und berichtet vom letzten Urlaub. Oft durch Verhaltensunsicherheit gekennzeichnet, aber auch durch Neugier und Vorfreude.

Aufgabenstellung in der Theaterklasse:

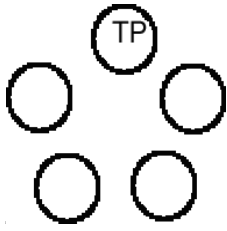
Kennenlernen:

- Die anderen TN kennenlernen.
- Sollten sich im Laufe der ersten Wochen neue SchülerInnen in dem Kurs einfinden, Kennenlernspiele wiederholen.
- Zeigen das in der Gruppe schon Gemeinsamkeiten existieren.
- Bei Spielen die Gruppen einteilen, ein Augenmerk auf eine gleichmäßige Durchmischung der Gruppe haben.

Einschätzen der Situation und Anhaltspunkten und Hilfen geben:

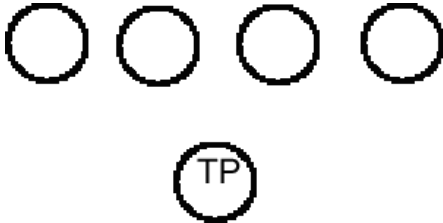
- Jahresplanung bekannt geben - Ziele setzen: Es wird eine Aufführung geben, aber nur wenn ihr diese dann auch wollt. Fazit: Wir arbeiten ohne Druck mit Spaß an der Arbeit.
- Die Trainingseinheit genau strukturieren.
- Pausen und Platzwechsel im Raum bedenken.
- Übungen klar und deutlich erklären- Spielaufgaben genau definieren
- Sich selbst als Trainer nicht unfehlbar zeigen
- Enge Führung geben

- Zu Beginn des Theaterkurses ausschließlich Gruppenspiele (niemanden exponieren)



Ankommen, Ritual ...der TP befindet sich noch in der Gruppe...

- Zum Ende hingehend die Workshopstruktur verändern- Die Gruppe spielt, die Anleiterin sieht zu.



Anleitung der Gruppe. EZB ein Aufwärmspiel ...TP zieht sich zurück...

- Rituale einführen: z.B beim Ankommen sowie bei Verlassen des Kurses
- Regeln für das Miteinander erstellen.
- Regeln für den WS erstellen.

2

Storming und Auseinandersetzung, Konfliktphase

- Schwierigkeiten mit und Widerstände gegen die Aufgabe
- Entstehen von Konflikten in der Gruppe über Gruppenzusammensetzung, Positionskämpfe um die Gruppenhierarchie; Untergruppenbildung
- Die Beziehungen sind noch nicht stabil und ein egoistisches Denken herrscht noch vor.
- Mit Konkurrenten "kämpft" man um seine Rolle in der Gruppe die sich jetzt herauszukristallisieren beginnt.
- Beim Austausch von Meinungen und Vorschlägen treffen die Mitglieder mit ihren Vorstellungen, Erwartungen, Bedürfnissen und Werthaltungen aufeinander. Es kommt zu Meinungsverschiedenheiten und zu konflikthaften Auseinandersetzungen. Ein Gefühl der Zusammengehörigkeit ist noch nicht vorhanden. Manche Gruppenmitglieder und zuweilen auch der Gruppenleiter scheuen vor einer offenen Auseinandersetzung mit anderen Personen zurück. Andere probieren vielleicht, heimlich ihr Ziel zu erreichen oder durch strategische Allianzen ihre Meinung durchzusetzen. Es bilden sich kleine, informelle Gruppen mit wenigen Personen (Cliques), die versuchen, möglichst viele Vorteile für sich zu gewinnen, während sie die übrigen Mitglieder mehr als Konkurrenten erleben. Eine offene und möglichst faire Auseinandersetzung zur Klärung gegenseitiger Standpunkte ist in dieser Phase unerlässlich, um in die nächstfolgende Phase eintreten zu können. Gelingt dies nicht, weil man eine persönliche Konfrontation scheut, verharrt die formale Gruppe mehr oder weniger in der ersten Phase.

Aufgabenstellung in der Theaterklasse:

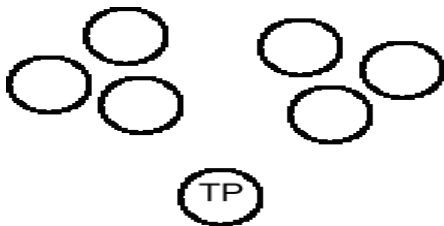
Schwierigkeiten mit und Widerstände gegen die Aufgabe

- Aufgabenstellungen wiederholen.
- WS Struktur an die Gruppe anpassen.
- Tempo an die Gruppe anpassen.
- Als AnleiterIn flexibel in der Durchführung der Workshopplanung sein.
- Als AnleiterIn die Funktion als Reibepunkt der Gruppe zulassen und ausstehen.
- Meist gibt es in dieser Phase die ersten Ausfälle
- Der Anleiter bekommt erste Kritik (damit rechnen und entsprechend reagieren)

- Rollenfindung in der Gruppe (eigenen Führung)
- Rituale entstehen
- Der Anleiter solle am Anfang Übungen mit hohem Erfolgsergebnis machen und später dann mehr fordern
- Viel Gruppen- und Kleingruppenarbeit (die Gruppenbildung dabei nicht dem Zufall überlassen, sondern nach Reibungspotenzial auswählen)

Entstehen von Konflikten in der Gruppe über Gruppenzusammensetzung, Positionskämpfe um die Gruppenhierarchie; Untergruppenbildung

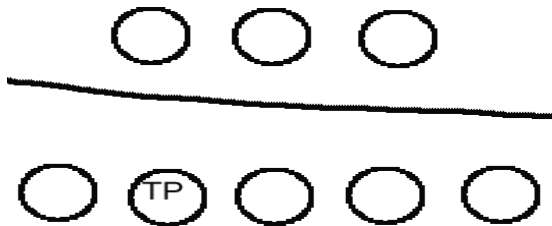
- Auf Gruppeneinteilung achten- immer wieder wechsel vollziehen.
- Gruppenbildendespiele anleiten.
- Oft fallen Gruppen in dieser Phase auch noch mal zurück
- erste eigene Gruppen für Kleingruppenarbeit finden lassen.
- Bei Gruppenarbeit darauf achten Spiele anzuleiten welche die Gruppe gemeinsam lösen muss.
- Die Theaterpädagogin handelt Unparteiisch und Wertfrei.
- Die Theaterpädagogin wird nicht zur Geheimnisträgerin.
- Konflikte ermöglichen, die dann innerhalb der Gruppe gelöst werden müssen (Sozialregelung innerhalb der Gruppe)
- Aber: wenn zwei gar nicht miteinander können und den Grund verbalisieren können, auch Trennung ermöglichen
-
- Anleitung für die in Rage gekommene Kleingruppen: Wie kann sich die Gruppe selbst regulieren.
- Erste Verantwortung übertragen (TN machen eigene Projekte)
- Kleingruppenarbeit zulassen:



kleine GruppenarbeitTP als Ansprechpartner....

Beim Austausch von Meinungen und Vorschlägen treffen die Mitglieder mit ihren Vorstellungen, Erwartungen, Bedürfnissen und Werthaltungen aufeinander

- Kommunikationsformen festlegen: z.B. Redestab, Redezeit, Platzwechsel der Gruppe nach einer bestimmten Zeit oder eines bestimmten Abschnittes.
- diverse Feedbackmethoden innerhalb der Groß- und den Kleingruppen etablieren
- Feedbackkompetenzen aufbauen.
- Interpretation vs. Objektivität : Vermittlungsarbeit leisten
- Präsentationen von Kleingruppen/ die Bühne einführen:



Präsentation der Arbeiten in den Kleingruppen.... TP sieht zu....

3

Norming und Bindung

- Austauschen von Informationen und Auslegung der Aufgabenstellung
Harmonisierung der Beziehungen.
- Herausbildung erster differenzierterer Rollen in der Gruppe selbst,
Normenbildung, Teilnahme am Gruppengeschehen, Entwicklung eines ersten
Gruppenzusammenhalts
- Die Mitglieder identifizieren sich mit ihrer Rolle, den Gruppenzielen und den
Mitgliedern. Sicherheit und ein gutes Gruppengefühl sind vorherrschend.
- Als Ergebnis einer erfolgreichen Auseinandersetzung werden die gemeinsamen Ziele
definiert und die Aktivitäten koordiniert, es entstehen Gruppennormen. Hierbei
handelt es sich um ungeschriebene Gesetze, die einerseits die interne Organisation
regeln (z.B. die Rollen der einzelnen Mitglieder), andererseits aber auch festlegen,
welche Meinungen, Einstellungen, Werthaltungen und Verhaltensweisen eine Person
aufweisen muss, damit sie als Gruppenmitglied anerkannt wird. Die Einhaltung dieser
Normen wird von der Gruppe kontrolliert und sanktioniert. Es entwickelt sich ein Bild
von der Gruppe (Gruppen-Identität) und ein Gemeinschaftsgefühl (Wir-Gefühl), d.h.
man erlebt sich als Team. Die Festlegung von Zielen und die Regelung der Aktivitäten
kann bei Arbeitsgruppen natürlich auch rein formal von außen erfolgen (z.B. durch
Gesetze, Erlasse, Vorschriften), jedoch ist auf diese Weise noch nicht gesichert, dass
sich die Mitglieder damit tatsächlich identifizieren. Die Einhaltung solcher extern
vorgegebener Regelungen kann zwar erzwungen werden (extrinsische Motivation),
eine optimale Motivation der Mitglieder wird aber nur dann zu erreichen sein, wenn
sie sich als Team freiwillig von sich aus mit den Zielen und Leistungsstandards
identifizieren.

Aufgabenstellung in der Theaterklasse:

Entwicklung eines ersten Gruppenzusammenhalts

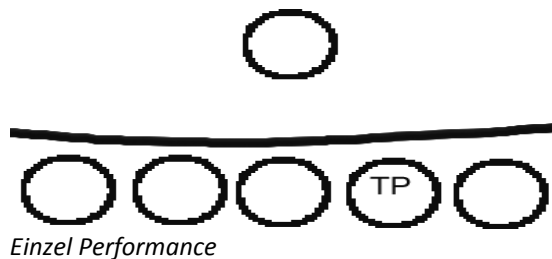
- Ein Gruppenname wird ausgesucht.
- Schon bekannt Übungen können ohne Anleitung ausgeführt werden.
- Wertschätzung der eigenen sowie fremden Leistung würdigen.

- Gemeinsame Werte und Normen sind gefunden (wurden weitgehend in der
Machtkampfphase festgelegt)
- Da die Gruppe eingespielt ist, geht es bei komplexen Aufgaben schnell voran
- Führungen wechseln
- Der Anleiter sollte dieser Phase die Zeit geben, die sie braucht, weil sich die
Gruppe hier stabilisiert

Die Mitglieder identifizieren sich mit ihrer Rolle, den Gruppenzielen und den Mitgliedern

- Übungsvorschläge/Lieblingsspiele aus der Gruppe werden akzeptiert.
- Rückblick auf das Geleistete zulassen.
- Fragen an die Gruppe bezüglich des WS : z.B Was wollt ihr den Lernen, auf was habt ihr Lust, z.B Spiele
- Gruppenimprovisationen auf der Bühne fokussieren.
- Aufgabenstellungen für Szenisches Spiel lockern.
- Gemeinsame Gestaltungsprozesse zulassen.
- Aufgaben zur Einzelperformance stellen.

- Weil sich die TN besser kennen, haben sie mehr Verständnis für einander
- Auch der Außenseiter kann Außenseiter sein und wird als solcher integriert
- Eine intensive und produktive Zusammenarbeit ist möglich
- Feste Plätze können aufgegeben und gewechselt werden
- Die Gruppe hat ein großes Wir-Gefühl, weshalb die Abgrenzung nach draußen (zu anderen Gruppen) am größten ist
- Die Gruppe wird zum Rückzugsgebiet (hier ist man akzeptiert)



Als Ergebnis einer erfolgreichen Auseinandersetzung werden die gemeinsamen Ziele definiert und die Aktivitäten koordiniert

- Ideen für die Aufführung werden gesammelt: Art, Umsetzung, Inhalte...
- Aufgaben während der Aufführung werden festgelegt : Licht/Ton/Regieassistenz

4

Performing und Festigung sowie Durchführungsphase

- Arbeiten an der Aufgaben, Auftauchen von Lösungen Bildung von funktionellen Rollen,
- Gruppe strukturiert und gefestigt; Konflikte werden gelöst; Kooperation möglich; informelle Kontaktaufnahme; Wir-Gefühl vorhanden
- Es kommt zur Bildung von Autostereotypen (dem Gruppenselbstbild) und Heterostereotypen (die anderen) wobei natürlich erste besser wegkommt, die eigene Gruppe als besser betrachtet wird. Je größer die Distanz zu anderen Gruppen ist, desto enger wird die Zusammenarbeit. In Extremfällen kann es hier zu fälschlichen Überlegenheitsgefühlen kommen.
- Nach der erfolgreichen Bewältigung der Normierungsphase ist das Team nun in der Lage, anstehende Aufgaben gemeinsam in Angriff zu nehmen. Man hält zusammen, hilft sich gegenseitig und es erfolgt ein offener Austausch von Informationen auf der Basis gegenseitigen Vertrauens. Im Laufe der Zeit festigen sich dann im Allgemeinen bestimmte Binnenstrukturen und Abläufe (z.B. Rollenstruktur, Kommunikationsstruktur).

Rollensysteme etablieren sich die in zwei Dimensionen zu unterteilen sind:

1. Erreichen des gemeinsamen Zieles
2. Beziehungsebene

Beide unterscheiden sich und so muss der erfolgsorientierte Teilnehmer auch nicht gerade der beliebteste der Gruppe sein. Oft durch persönliche Neigungen und Charakterzüge entwickeln sich die verschiedenen Rollen.

Beispielhaft gibt es in Gruppen, die eine genügend große Anzahl von Teilnehmern aufweist fast alle der folgenden Rollen:

Person 1 zeigt Solidarität und bestätigt Andere in ihren Tätigkeiten

2 zeigt Lösungen entspannt kritische Situationen

3 ist passiv zustimmend

4 verhält sich beratend falls gefordert

5 ist urteilend, analysierend

6 ist orientierend wiederholend

7 bittet um Information und Orientierung

8 bittet um Meinungen, Urteile

9 bittet um Anweisungen

10 widerspricht und verhält sich passiv ablehnend

11 zeigt sich gespannt um Hilfe bittend oder zieht sich zurück

12 gibt sich Feindselig und erniedrigt andere, verteidigt seine Ansichten radikal

Obleich sich Rollen ändern können oder jeder, welcher schon in eine der obigen gepresst wurde sich so verhält, kann dies unter ungünstigsten Umständen einer festgefahrenen Situation zum Problem werden und die Gruppenziel werden aus den Augen verloren.

Aufgabenstellung in der Theaterklasse:

Arbeiten an der Aufgaben

- Arbeit an Szenischen Idee/Brainstorming
- Stück vorhanden
- Probephase

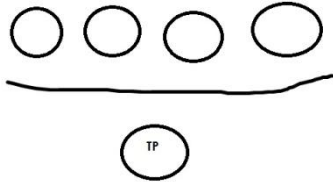
- Es findet eigenverantwortliche Arbeit statt (TN leiten sich selbst), so dass der Anleiter auch Luft hat, um sich auf Einzelne zu konzentrieren (Einzelproben und -gespräche)
- Wiederholung
- Zeitliche Strukturierungen festlegen: Hauptproben, Generalprobe
- Einladungen werden verschickt
- Promotion
- Technik organisieren
- Bühnenbild wird erarbeitet
- Requisiten besorgen
- Musikstücke falls notwendig besorgen
- Der Anleiter kann sich völlig rausziehen (Endproben, Aufführungen) – der Höhepunkt findet ohne den Anleiter statt

- Impulse aus der Gruppe werden von dem Anleiter aufgenommen
- Der Einzelne stellt sich nicht mehr zugunsten des Wir-Gefühls zurück
- Es kann eine Konzentration aufs Individuum stattfinden
-

Gruppe strukturiert /Kooperation möglich/Wir-Gefühl vorhanden

- Szenen werden erarbeitet, verworfen und weiterentwickelt.
- Die Gruppe ist zu diesem Zeitpunkt noch mehr zusammengewachsen, es herrscht das höchste Stadium der Vertrautheit
- Es ist der Höhepunkt der Arbeits- und Sozialfähigkeit
- Regelmäßiges Feedback: z.B Ängste vor der Aufführung, Gefühl zum Stück.

- Theaterpädagogin zieht sich zurück, wird vom Anleiter zum Begleiter.
- TP führt die Gruppe Gedanklich der Aufführung näher.
- Die interne Gruppenführung wechselt je nach Situation: Kann jemand etwas besonders gut, wird er automatisch zum internen Chef
- Die Gruppe ist kritikfähiger
- Die Gruppe beginnt sich nach außen zu öffnen und nach außen zu orientieren



Präsentation von Szenen/Gruppenperformance, der Theaterpädagoge zieht sich zurück

5

Informing und Auflösung

- Präsentation der Ergebnisse vor anderen
- Gruppenidentität hat sich gefestigt; Kontaktaufnahme nach außen;
- Die für diese gruppendynamischen Prozesse nötigen sozialen Kompetenzen und die Gruppendynamik insbesondere im Gruppenunterricht können allerdings durch [Training](#) und entsprechende Steuerungstechniken durchaus beeinflusst werden.
- Nach Erreichen des gemeinsamen Zieles löst sich die Gruppe auf, falls sie keine neuen Ziele gefunden hat um in einer kleineren Form weiter zu bestehen.
- Die Aufgaben sind abgeschlossen und die sozialen Gruppenbeziehungen werden wieder gelockert. Bei erfolgreichen Gruppen stellt sich unter Umständen. Bei Nichtbewältigung fällt die Gruppe rasch auseinander - das kann aber schon in früheren Phasen erfolgen.

Aufgabenstellung in der Theaterklasse:

Präsentation der Ergebnisse

- Aufführungstag
- TheaterpädagogIn schenkt den Schauspielern ihr Stück

Kontaktaufnahme nach außen, weitere Ziele definieren

- Teilnahme an Festivals oder Schülertheatertreffen
- Abschlussessen oder Party
- Am Ende hat jeder TN sein eigenes Ziel

Trauer über die Beendigung bearbeiten

- Oft wird vergessen auf diese Phase vorzubereiten!
- Als Anleiter ist man sowohl dafür verantwortlich, dass eine Gruppe zusammenkommt und zusammen arbeiten lernt als auch dafür, dass sich die TN wieder voneinander verabschieden (Auch der Anleiter von der Gruppe). Er muss ihnen eine bewusste Trennung ermöglichen
- Verabschiedungsritual durchführen
- Manche werden anhänglich, manche wollen weiter gehen
- Die TN müssen sich sowohl von einander als auch von der gemeinsamen Zeit verabschieden
- Auch der Dozent muss für sich eine Form finden, sich zu verabschieden
- Diese Phase ist sowohl Rückblick als auch Vorblick
- Feedback untereinander , von TP für die SchauspielerInnen
- Theaterpädagogin: Nachbereitung des Kurses

Trauerarbeit, was kann die TheaterpädagogIn tun:

Bedürfnisse und Emotionen der TN vor der Trennung

positiver Rück- und Ausblick, klammern, Veränderung, Verlustängste, Zukunftsangst (Ängste allgemein), Verdrängung, Unsicherheit, Freude auf das, was kommt, Ungewissheit, Spannung, Trauer, Neuorientierung, Wunsch nach einem sicheren Rahmen (man ist froh über Impulse und Struktur von außen)

- frühzeitig auf die Trennung vorbereiten
- Möglichkeiten für einen Fortbestand der Gruppe schaffen
- Einen Ausblick für Gemeinsamkeiten geben (Nachtreffen)
- ein Abschlussritual finden
- Zuversicht vermitteln
- ehrlich, souverän und respektvoll sein
- Reflexion des Anleiters über die Entwicklung Einzelner
- die Führung wieder übernehmen und mehr Anleiter sein, wenn auch auf einer persönlicheren Ebene
- gucken was die Gruppe, aber auch man selbst braucht

Texte zur Theaterpädagogik:

Sabine Maringer Theaterpädagogin BuT

Ausbildung zur Theaterpädagogin BuT

Quellenangaben:

http://www.teachsam.de/paed/paed_images/paed_grup_unt_8_3.gif

[http://web-itm.iaw.ruhr-uni-](http://web-itm.iaw.ruhr-uni-bochum.de/iug/lehre/projektgruppen/pg327/ergebnisse/thesenpapiere/projektmanagement/Gruppendynamik/Gruppendynamik.html)

[bochum.de/iug/lehre/projektgruppen/pg327/ergebnisse/thesenpapiere/projektmanagement/Gruppendynamik/Gruppendynamik.html](http://web-itm.iaw.ruhr-uni-bochum.de/iug/lehre/projektgruppen/pg327/ergebnisse/thesenpapiere/projektmanagement/Gruppendynamik/Gruppendynamik.html)

<http://www.team-analysis.de>

Sabine Maringer Theaterpädagogin BuT/ theaterpaedagogik@gmx.at www.drama-theaterpaedagogik.jimdo.com