



## Führung von Gruppen

Führungsstil-Modell (Lewin)

Erweitertes Führungsstil-Modell (Tannenbaum)

Situatives Führungsmodell nach Hersey/Blanchard



## **Führungsstile nach Lewin**

Demokratischer Führungsstil

Autoritärer Führungsstil

Laisser-Faire Führungsstil



## Autoritärer Führungsstil

### Kennzeichen

- Der Trainer gibt klare und eindeutige Anweisungen.
- Der Trainer behandelt alle Gruppenmitglieder gleich und gerecht.
- Der Trainer bemüht sich ständig um Aufschluss über seine Fähigkeiten, ohne das die Gruppe dies bemerkt.
- Der Trainer hebt sich in allen Beziehungen von der Gruppe ab.
- Der Trainer kontrolliert die exakte Ausführung seiner Anweisungen.
- Der Trainer lässt keine Kritik zu.

### Auswirkungen

- Die Gruppe lernt die Techniken und Übungen fehlerfrei.
- Eigene Wünsche und Eigenarten werden mit Rücksicht auf die Training auf die Trainingsgruppe zurückgestellt.
- Die Gruppe empfindet Anerkennung und Bewunderung für die Fähigkeiten des Trainers.
- Alle Gruppenmitglieder sind fachlich und emotional vor allem an den Trainer gebunden.
- Die Gruppe trainiert diszipliniert und genau wie der Trainer es will.
- Die Gruppenmitglieder lernen Anweisungen schnell und ohne Verzögerung zu befolgen.



## Demokratischer Führungsstil

### Kennzeichen

- Der Trainer erklärt und begründet jede Technik und Übung.
- Der Trainer zeigt Verständnis für die persönlichen Eigenarten und nimmt Rücksicht darauf.
- Der Trainer erhält Aufschluss über seine Fähigkeiten aus der Reaktion der Gruppe.
- Der Trainer hebt sich nur sachbezogen von seinen Schülern ab.
- Sinn und Unsinn von Anweisungen werden ausdiskutiert.
- Der Trainer fördert Kritik und Fragen aufgrund seiner Anweisungen.

### Auswirkungen

- Die Gruppe lernt die Techniken und Übungen richtig und fehlerfrei.
- Die Individualitäten jedes einzelnen Gruppenmitglieds kann sich optimal entfalten.
- Die Gruppenmitglieder werden sicher und selbständig.
- Die Gruppe ist fachlich auf den Trainer konzentriert, hat aber unabhängig davon emotionale Beziehungen zueinander.
- Die Gruppe und die einzelnen Mitglieder werden entscheidungsfähig.
- Kritikfähigkeit der Gruppenmitglieder wird geschult, Anweisungen werden verzögert ausgeführt.



## Laisser-faire Führungsstil

### Kennzeichen

Der Trainer schlägt eine oder mehrere Übungen vor und demonstriert diese.

Der Trainer macht sein Verhältnis zu den Gruppenmitgliedern nicht von seiner Funktion als Trainer abhängig.

Der Trainer lehnt Verantwortung für Trainingserfolge ab.

Der Trainer hebt sich in keiner Weise von der Gruppe ab.

Der Trainer überlässt jedem selbst die Durchführung seiner Vorschläge.

Der Trainer entzieht sich jeder Kritik, da er kein Gewicht auf seine Vorschläge legt.

### Auswirkungen

Teileweise richtiges Erlernen mit der Freiheit zur Variation

Individualität oder Einhaltung von Gruppenzielen hängen von der Gruppe selbst, nicht vom Trainer ab.

Keine Reflexion über Trainingserfolge innerhalb der Gruppe

Keine einheitliche sachliche oder emotionale Bindung an den Trainer.

Völlig unabhängige, nicht durch Sachzwänge eingeeengte Gruppenmitglieder.

Individualität steht vor allem fachlichen Notwendigkeiten

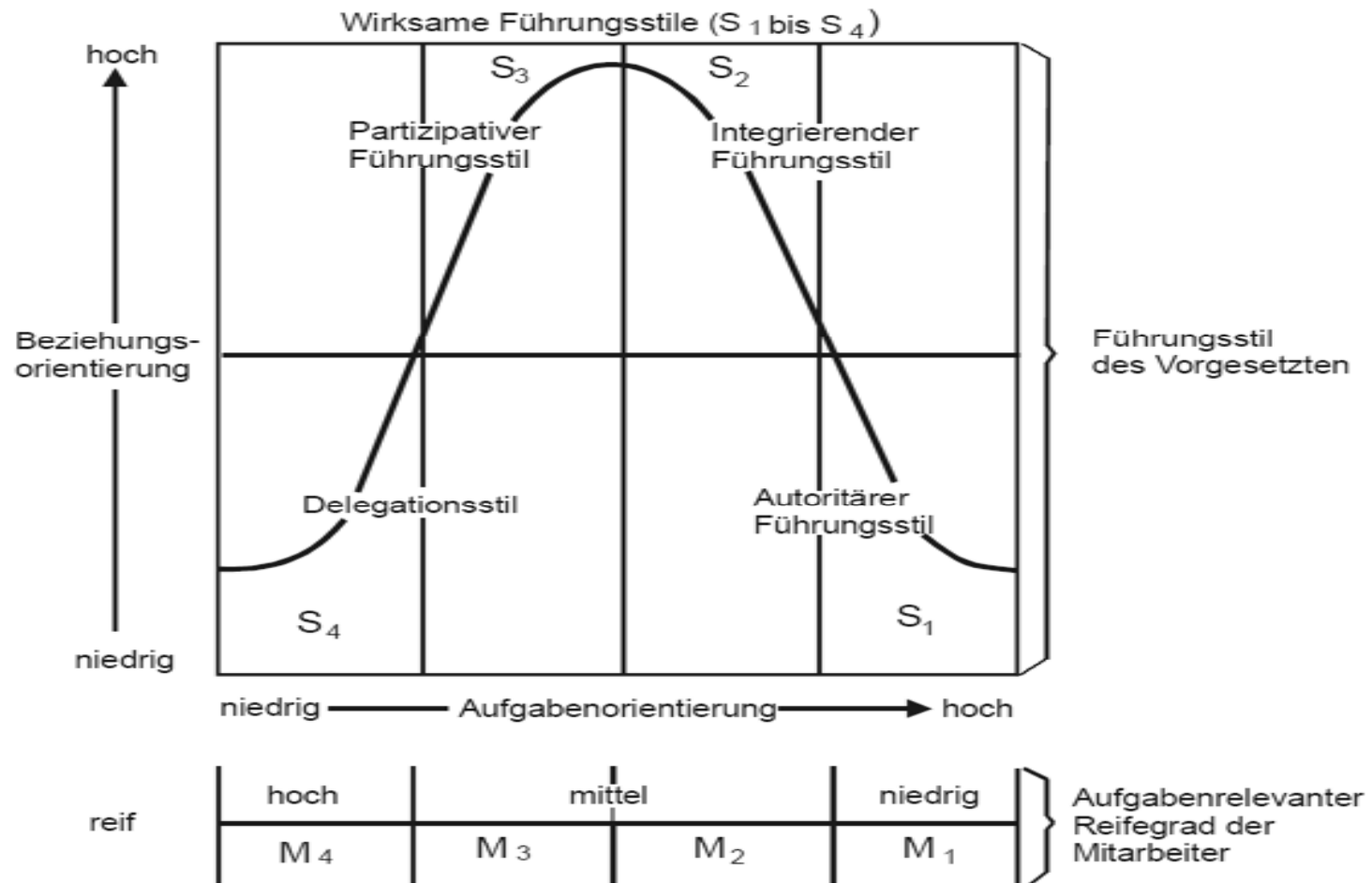


## Erweitertes Führungsstilmodell nach Tannenbaum Führungsstilkontinuum

Entscheidungsspielraum des Führers		Entscheidungsspielraum der Gruppe			
autoritär	patriarchalisch	beratend	kooperativ	partizipativ	demokratisch
Führer entscheidet und ordnet an	Führer entscheidet, ist aber bestrebt, die Untergebenen zu überzeugen, bevor er anordnet	Führer entscheidet, lässt aber Fragen zu und beantwortet diese um Akzeptanz zu gewinnen	Führer informiert die Untergebenen über beabsichtigte Entscheidungen. Sie haben die Möglichkeit, ihre Meinung vor der Entscheidung zu äußern	Die Gruppe entwickelt Vorschläge und Problemlösungen, der Führer entscheidet sich für eine Alternative	Die Gruppe entscheidet, nachdem der Führer Rahmenbedingungen festgesetzt hat



# Situatives Führungsmodell nach Hersey/Blanchard





## Situatives Führungsmodell nach Hersey/Blanchard

Die vier erfolgreichen Führungsstile nach Hersey/Blanchard	
S 1:	Autorität/Unterweisung „Telling“: Vorgesetzter schreibt alles vor, 1-Weg-Kommunikation, (geringe Beziehungs- und hohe Aufgabenorientierung)
S 2:	Integrierend/Verkaufen „Selling“: Versuch der 2-Weg-Kommunikation, rationale Argumente, sozio-emotionale Unterstützung, führen zur Akzeptanz der Aufgabe, (hohe Beziehungs- und hohe Aufgabenorientierung)
S 3:	Partizipativ/Beteiligung „Partizipating“: gemeinsame Entscheidung von Führer und Geführten, nur sozio-emotionale Unterstützung notwendig, (hohe Beziehungs- und geringe Aufgabenorientierung)
S 4:	Delegierend/Delegation „Delegating“: Vorgesetzter delegiert und beschränkt sich auf gelegentliche Kontrolle (geringe Beziehungs- und geringe Aufgabenorientierung).





---

## Didaktik – Theorie vom Lernen und Lehren

Wozu?

Ziele

Was?

Inhalte

Wie?

Methoden

Womit?

Medien



## Motorisches Lernen

Definition Motorik:

Als Grundlage der motorischen Leistungen kann die Gesamtheit aller Steuerungs- und Funktionsprozesse verstanden werden, die einer Zielgerichteten und willkürlichen Bewegungshandlung zugrunde liegen.

Motorisches Lernen ...

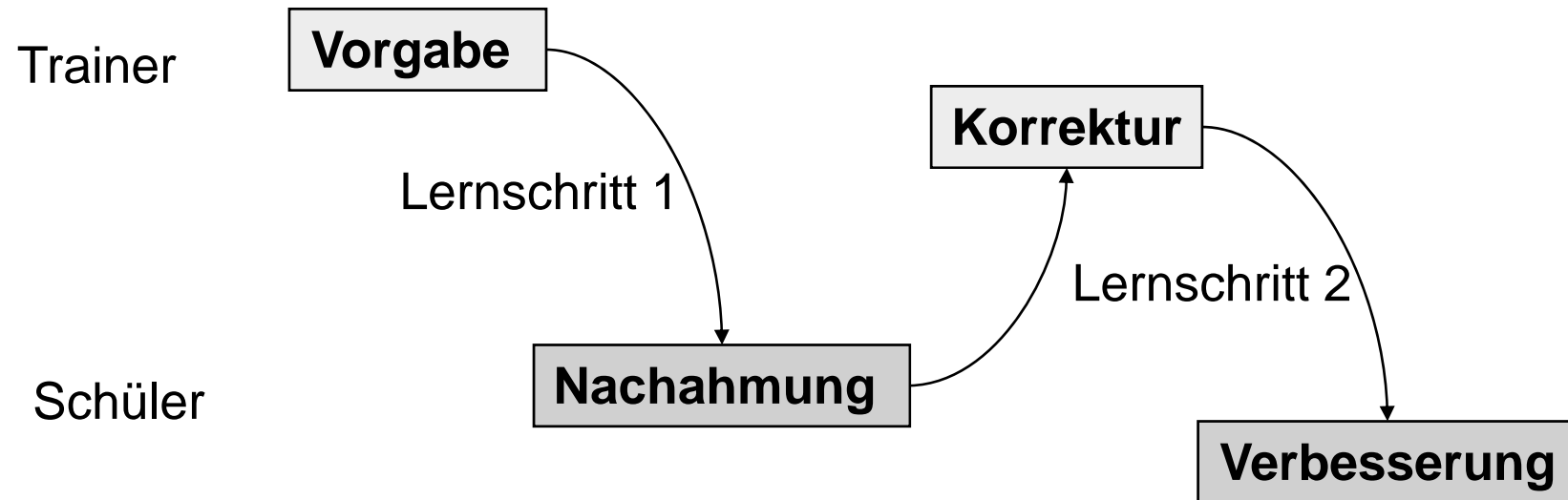
... umfasst eine Anzahl von Prozessen, die mit Übung und Erfahrung verknüpft sind und zu einer relativ dauerhaften Veränderung des motorischen Verhaltens führen.

oder ...

... erworbene Bewegungsformen, die bis zum sicheren Beherrschen eingeübt werden, wobei stets auch die allgemeinen sportlichen Leistungsfähigkeiten verbessert werden.



# Motorisches Lernen





## Kategorien des Techniktrainings

1. Technikvoraussetzungstraining
2. Technikerwerbstraining
3. Technikanwendungstraining
4. Technikergänzungstraining



# Lehrmethoden

## Teillehrmethode

Die Übung wird in Abschnitte aufgeteilt, die isoliert trainiert und im Anschluss wieder zusammengefügt werden.

z.B. Training von Kombinationen

## Ganzheitsmethode

Die Übung wird im Ganzen trainiert.

z.B. Training von Kampfspielen



## Möglichkeiten zum Aufbau von Übungsreihen

1. Seriell (von vorne nach hinten)
2. Funktional (von der Mitte nach außen)



# Lehrmethoden

## Deduktive Lehrmethode

Der Übungsleiter gibt das zu Übende vor; die Gruppe trainiert das Gezeigte.  
z.B. Anfängergruppen, neu eingeführte Techniken

## Induktive Lehrmethode

Der Übungsleiter gibt z.B. eine Technik vor, die Gruppe soll eine Kombination dazu entwickeln und diese dann trainieren.  
z.B. Fortgeschrittene Gruppen, bekannte Techniken



# Lehrmethoden

## Lernmethode

Die Vermittlung der Technik steht im Vordergrund. Die Technik wird solange trainiert, bis der Schüler sie beherrscht. Eine extreme Form der Lernmethode ist die Drillmethode.

VT: schnelles Erlernen

NT: keine Rücksicht auf Individualität, keine Eigenverantwortung

## Arbeitsmethode

Das Trainieren steht im Vordergrund. Die Schüler sollen ihre Vorkenntnisse auf neue Übungen/Kombinationen transferieren. Der Übungsleiter gibt Hilfestellung, zeigt Beispiele.

VT: Erziehung zur Selbstständigkeit, Rücksicht auf individuelle Belange

NT: zeitaufwendig, nicht mit großen Gruppen durchführbar

## Trainingsmethode

Fortgeschrittene Gruppen optimieren schon bekannter Techniken/Abläufe und automatisieren Bewegungsabläufe.



# Vermittlungsformen

## Verbal

- Bewegungsbeschreibungen, - erklärungen
- Bewegungsaufgaben
- Bewegungsanweisungen

## Optisch

- der Bewegungsablaufes wird durch den Lehrer oder einen Schüler vorgemacht oder
- es kommen Bilderserien (Reihenbildern), Filme, Videos, Zeichnungen zum Einsatz

## Akustisch

- Maßnahmen, die dem Erfassen des Bewegungsrhythmus dienen z. B. Rhythmisches Begleiten mit der Sprache, Klatschen, Musik
- Verwendung von Tonband, Kassette

## Taktil

- Maßnahmen, bei denen der Übungsleiter den Schüler durch Hilfestellung oder Führen in die richtige Bewegungsrichtung bringt.



## Prinzipien der Gestaltung methodischer Reihen

1. Vom Bekannten zum Unbekannten
2. Vom Leichten zum Schweren
3. Vom Wesentlichen zum Unwesentlichen



---

# Ebenen methodischer Entscheidungen im Unterricht

## 1. Allgemeines Unterrichtskonzept

Grundlegende Vorstellung von der Gestaltung des Unterrichts (deduktiv vs. Induktiv, geschlossener vs. Offener Unterricht)

## 2. Unterrichtsschritte

Aufbau methodischer Reihen, Teillehrmethode, Ganzheitsmethode

## 3. Sozialformen

Ordnungsformen, Aufstellungsformen

## 4. Aktionsformen

Vermittlungsformen (verbal, akustisch, visuell etc.)

## 5. Auswertung

Lernkontrolle, Lernbeurteilung



## Strategien zur Vereinfachung komplexer Bewegungen

1. Überforderungsaspekt:  
Vereinfachungsstrategie:

Programmlänge  
Prinzip der Verkürzung  
der Programmlänge

Beschreibung:

Gesamtbewegung ist zu „lang“, d. h. es sind zu viele Bewegungen nacheinander (sukzessiv) zu bewältigen.

Beispiel:

Wurftechniken, komplexe Bodentechniken



## Strategien zur Vereinfachung komplexer Bewegungen

2. Überforderungsaspekt:  
Vereinfachungsstrategie:

Programmbreite  
Prinzip der Verkürzung  
der Programmbreite

Beschreibung:

Zu viele Bewegungen, die gleichzeitig ausgeführt werden müssen

Beispiel:

Bewegungsformen und Atemtechniken, Waffenabwehr



## Strategien zur Vereinfachung komplexer Bewegungen

3. Überforderungsaspekt:  
Vereinfachungsstrategie:

Parameteranforderungen  
Prinzip der  
Parameterveränderung

Beschreibung:

Zu hohe Ablaufgeschwindigkeit, zu hohe Kraftanforderung,  
zu kurze Bewegungsdauer

Beispiel:

Bewegungsformen und Atemtechniken, Waffenabwehr



## Prinzipien der Gestaltung methodischer Reihen

### Vom Leichten zum Schweren

Die Übung wird erst in einer vereinfachten Form trainiert, um den Teilnehmern die Entwicklung eines groben Bewegungsmuster ermöglichen zu können. Zunehmend wird die Übung durch Zusätze erschwert.

z.B. Kampfspiele nur mit den Armen, nur mit den Beinen, dann mit Armen und Beinen

### Vom Bekannten zum Unbekannten

Die Übung wird mit bekannten Bewegungsmustern bzw. Eselsbrücken verknüpft.

z.B. Technik „Fingerstiche“: „Stellt euch vor, ihr würdet eine Tasse aus dem Schrank holen!“

### Vom wesentlichen zum Unwesentlichen