



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 emotional Bindung an den Trainer.

Völlig unabhängige, nicht durch Sachzwänge eingeengte Gruppenmitglieder.

Individualität steht vor allem fachlichen Notwendigkeiten

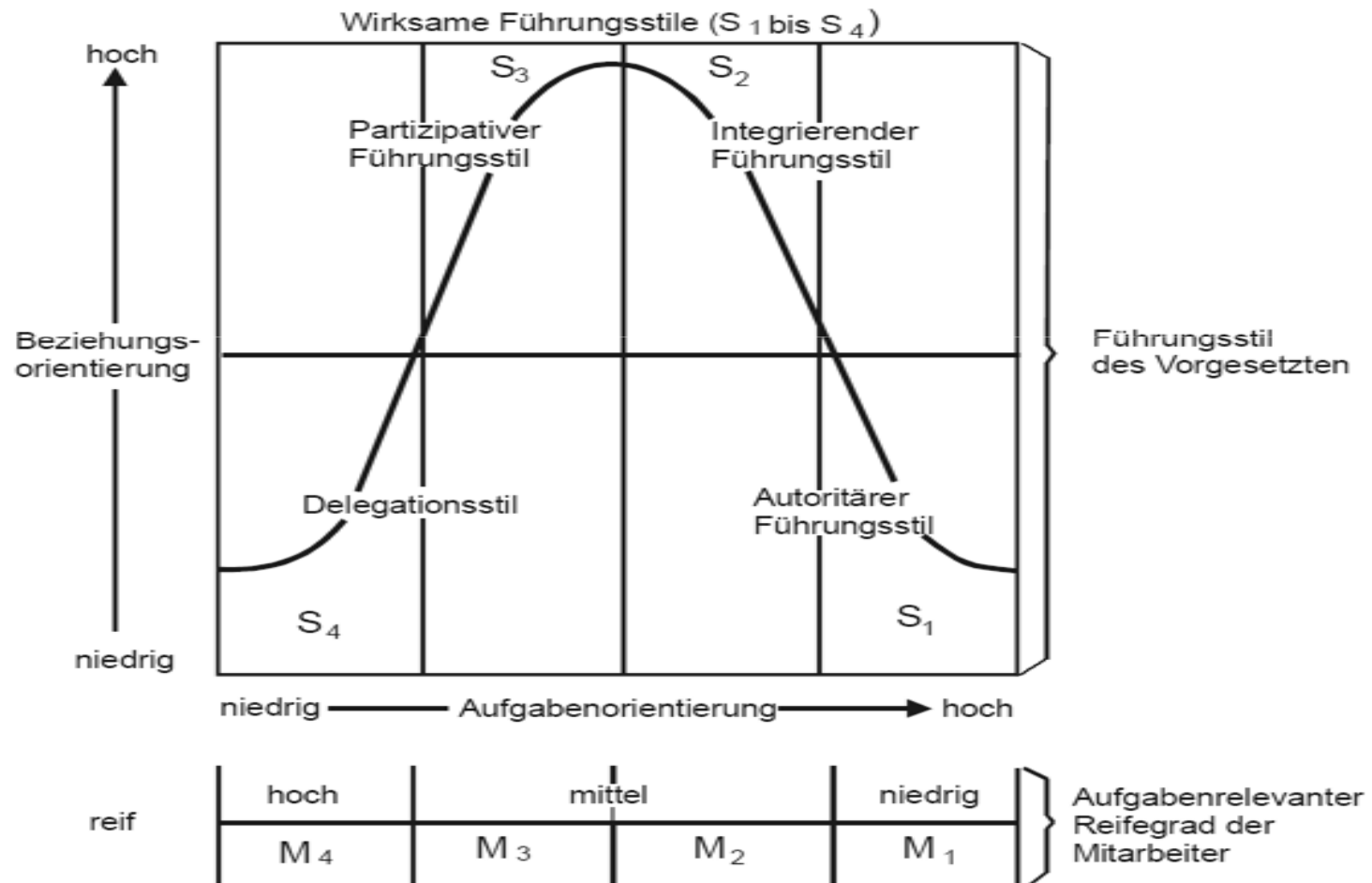


Erweitertes Führungsstilmodell nach Tannenbaum Führungsstilkontinuum

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



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



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.



Kategorien des Techniktrainings

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



Prinzipien der Gestaltung methodischer Reihen

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



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



Möglichkeiten zum Aufbau von funktionalen Übungsreihen

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