

<b>Dossier-Nr:</b>	<b>Bezeichnung: Führungsstile erleben</b>		
<b>Ziel:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bewusstsein für den Führungsstil fördern</li> <li>- lernen, wann welcher Führungsstil sinnvoll sein kann</li> </ul>		
<b>Zeiten/Orte:</b>	Im und vor dem Lagerhaus		
<b>Aufbau/Route/ Programm:</b>	5'	Ablauf erklären, ohne zu erwähnen, dass es um Führungsstile geht („no öppis wommer nöd so de Chopf brucht“), Gruppen einteilen	
	3x 10'	<b>Laisser faire:</b> Ballspiel, Leiter gibt einen Ball und sagt TN sollen etwas machen, damit sie Bewegung haben	Ball
		<b>Autoritär:</b> Osternest basteln, Leiter sagt, was ausschneiden, was wie anmalen, etc.	Scheren, Farb-/Filzstifte, Vorlagen zum ausschneiden
		<b>Kooperativ:</b> Kartenspiele am Tisch, Leiter fragt, was TN spielen wollen, ob sie selbst noch gute Spiele kennen, etc.	Jasskarten, andere Spiele
	20'	Auswertung in der Gruppe bei letztem Leiter, wie TN die drei Posten erlebt haben. Diskussion über Führungsstile, was TN für Erfahrungen gemacht haben, welcher Führungsstil wann Sinn macht, je nach Bedarf Beitrag des Leiters	
<b>Teilnehmer/-innen:</b>	Alle, aufgeteilt in drei Gruppen		
<b>Leiter/-innen:</b>	Van Broc, Wicki Min. 3 Leiter an den drei Posten und für Auswertung/Diskussion		
<b>Varianten / Anpassungen:</b>			
<b>Vorbereitung:</b>	Osternestvorlage kopieren		
<b>Grundlagen</b>	Beziehung zu den Mitmenschen Persönlicher Fortschritt fördern Leben in der Gruppe (nicht wie dieser Block gemacht ist, sondern wo relevant)		

# autoritär

Alle Aktivitäten der Pfadis werden vom Führer bestimmt

- Der Leiter gibt Befehle und Kommandos
- Widerspruch ist nicht erwünscht
- Der Leiter übernimmt für alle Tätigkeiten der Pfadis die Verantwortung
- Die Ziele werden möglichst hoch angesetzt
- leistungsorientiert
- Der Leiter setzt seine Meinung durch
- Zwischenmenschliche Beziehungen werden vernachlässigt
- Der Leiter bestimmt die Gruppenzugehörigkeit der Leiter
- Den Kindern ist zukünftiges Tun meist nicht bekannt

Die autoritär geführten Gruppen zeigten eine verminderte Vielfalt an Äusserungen und Verhaltensweisen. Teilweise wurden aggressive Tendenzen beobachtet, sofern sie nicht vom Leiter unterbunden wurden. Die Aggression war hauptsächlich gegen Gruppenmitglieder, seltener auch gegen den Leiter gerichtet.

Unterdrückte Feindseligkeit richteten sich zum Teil gegen schwächere Gruppenmitglieder.

Spontaneität und Kreativität der Gruppe waren eingeschränkt, gearbeitet wurde nur auf Anregung des Leiters.

Wörter wie "ich", "mein", "mir" und "mich" dominierten vor "unser" oder "wir".

Die Pfadi waren auf den Leiter fixiert, war er nicht anwesend oder kam zu spät, dann nahm die Arbeitsaktivität erheblich ab oder wurde nicht aufgenommen.

# kooperativ

- Wichtige Entscheidungen werden in der Gruppe diskutiert
- Der Leiter unterstützt aktiv die Pfadis
- Er ist zu persönlichen Gesprächen über Probleme bereit
- Das Zwischenmenschliche nimmt einen wichtigen Stellenwert ein
- Die Pfadis haben klare Vorstellungen davon, was sie wollen
- Sie suchen nach neuen Ideen oder Lösungen und versuchen das Problem im Keim zu erkennen
- Die Pfadis haben starken Einfluss auf das Erreichen der Sachziele
- Der Leiter versteht sich als richtiges Gruppenmitglied

Kooperativ geführte Gruppen zeigten ein höheres Mass an kreativen Verhaltensweisen und konstruktiven Arbeitsprodukten. Die Atmosphäre war entspannter und die Pfadis zufriedener. Feindseligkeiten waren seltener, einzelne Gruppenmitglieder wurden nicht zu Sündenböcken abgestempelt.

Es bildeten sich stabile Untergruppen, deren Arbeitsergebnisse weitgehend optimal waren.

Die Gruppen arbeiteten auch dann, wenn der Leiter den Platz verliess oder zu spät kam. Schwierigkeiten wurden von der Gruppe gemeinsam bewältigt. Es wurde auch nicht versucht eine einzelne Person dafür verantwortlich zu machen.

<b>Stimmung:</b>	Zufriedenheit, Arbeitsfreude
<b>Sprachliches Verhalten:</b>	gruppenbezogener Gesprächston "wir", "unser" zahlreiche Diskussionen mit guten Ergebnissen
<b>Beziehung zur Arbeit:</b>	viele Vorschläge, Verbindung von Fantasie und Aktivität, eifrige Beteiligung
<b>Beziehung untereinander:</b>	partnerschaftlich, freundlich, positive Teamarbeit

# laisser fair

- Der Leiter verhält sich weitgehend passiv, macht nur minimale Vorgaben
- Er stellt nur Material bereit
- Ergebnisse werden kaum bewertet
- Der Leiter beteiligt sich nicht an den Untergruppen
- Er verhält sich freundlich, aber neutral zur Gruppe
- Er greift nur ein, wenn es absolut nötig ist
- Kreativität, aber auch Unsinn, wird freien Lauf gelassen
- Wenig Einfluss auf das Erreichen von Sachzielen und auf die allgemeine Stimmung

Die nach dem Laisser-faire-Stil geführten Gruppen zeigten oft ein planloses und wenig zielstrebiges Verhalten.

Häufig wurden Vorschläge unterbreitet, die aber mangels einer ausreichenden Mehrheit nicht verwirklicht wurden.

Entsprechend oft machte sich in der Gruppe Enttäuschung und Gereiztheit breit. Die daraus entstehenden Aggressionen entluden sich auf andere Gruppenmitglieder. Die Beziehungen der Gruppenmitglieder entwickelten sich nur locker und waren in der Regel instabil.

Wenn der Leiter, mit dem man oft unzufrieden war, den Platz verließ oder zu spät kam, übernahm meist ein Gruppenmitglied die Leitung. Dabei konnte sogar ein Ansteigen der Arbeitsaktivität beobachtet werden.

**Stimmung:** Unzufriedenheit (wegen geringer Fortschritte)

**Sprachliches Verhalten:** viel Wünsche und Vorschläge, nutzlose Diskussionen

**Beziehung zur Arbeit:** viele Vorschläge, aber keine Realisierung

**Beziehung untereinander:** wechselhaft, gereizt, Wunsch nach Anerkennung