

Das Patrullensystem – schrittweise als Patrouille ein Team werden

Dieser Grünton erklärt wie eine Patrouille zum Team wird, welche gruppensdynamischen Prozesse typischerweise ablaufen, und wie du eine Patrouille bei ihrer Entwicklung begleiten und unterstützen kannst. Die Methoden des Patrullensystems stellen wichtige Strukturen dar, die Teamentwicklung ermöglichen und Vertrauen schaffen. Wir schauen mit zwei Brillen auf die Teamentwicklung der Patrouille und leiten daraus Tipps für die Unterstützung deiner GuSp-Patrouille ab. Dieser Grünton richtet sich an erfahrene GuSp-Leiter*innen und GuSp-Stufenteamleiter*innen in Ausbildung.

Der Hintergrund

Das Ziel des Patrullensystems

Das Patrullensystem bietet den GuSp-Patrullen einen sozialen Lernraum, der es deinen Guides und Spähern ermöglicht, schrittweise ein Team zu werden. Dazu gehört, dass die Patrouille ...

- ... ihre selbst auferlegten Aufgaben und Ziele erfolgreich erfüllt.
- ... in der Lage ist, ein Gefühl von Vertrauen und Zusammengehörigkeit zu entwickeln und dieses aufrecht zu erhalten.
- ... einen Gruppenentwicklungsprozess durchlebt und schrittweise beginnt, ihr soziales System selbständig zu gestalten.
- ... lernt, die Vielfalt ihrer Mitglieder als Stärke anzuerkennen und als Ressource zu nutzen.
- ... schrittweise lernt konsensual zu entscheiden und gemeinsam Verantwortung für die Patrouille zu übernehmen.

Deine Guides und Späher werden nicht von heute auf morgen ein gutes Team. Teamentwicklung ist ein Prozess, der Zeit braucht. Im Lauf der drei Jahre in der GuSp-Stufe machen die Patrullen wichtige Schritte in Richtung Teamarbeit. Der Lernprozess wird in der GuSp-Zeit jedoch nicht abgeschlossen, sondern setzt sich in der Jugendzeit bei den CaEx und den RaRo weiter fort – Hand in Hand mit der geistigen Entwicklung. Insofern ist nicht zu erwarten, dass deine Patrullen jederzeit und dauerhaft ein tolles Team sein werden.

Ein lebendiges Patrullensystem braucht Freiräume, was die Inhalte betrifft, und Sicherheit und Klarheit, was den Rahmen betrifft.

- Damit Gruppenentwicklung stattfinden kann, braucht die Patrouille ausreichend Freiräume, um ihr Zusammenleben selbst zu gestalten. Das heißt, die Peer Group-Seite der Patrouille bestimmt im Wesentlichen die Inhalte des Gruppenlebens eigenständig. Daraus folgt, dass die Guides und Späher beim inhaltlichen Programm der Patrouille mitreden. Außerdem soll die Patrouille im Zuge der Teamentwicklung lernen, ihre Strukturen möglichst eigenständig zu gestalten, bspw. bei der Patrullenfindung oder bei der Kür eine/einer Kornett*in.
- Für den Rahmen des Patrullensystems bist du als Leiter*in verantwortlich. Der gruppensdynamische Prozess bedarf der aufmerksamen und wertschätzenden Begleitung durch dich als Leiter*in, da den Guides und Spähern teilweise noch Einsicht und Fähigkeiten fehlen, um mit allen Herausforderungen gut umgehen zu können. Siehe → grünton **Rahmen für die Patrouille gestalten, grünton Partizipation – Kids reden mit.**
- Gruppensdynamik und Teamentwicklung sind nur bedingt planbar und erfordern situationsgerechte Flexibilität von allen Beteiligten.

Warum ist uns die schrittweise Entwicklung der Patrouille zu einem Team ein pädagogisches Anliegen?

- Erstens, ist es für 10- bis 13-Jährige wichtig, Teil einer Gruppe zu sein und in dieser Gruppe einen passenden Platz zu finden. Meist finden sich Kinder in diesem Alter auf Basis gemeinsamer Interessen zu Gleichaltrigengruppen zusammen, sogenannten Peer Groups. Ein wichtiges Ziel einer Peer Group ist es, ein erfolgreiches Team zu werden. Siehe → **Fachwissen für Leiter*innen Entwicklungsaufgabe Gemeinschaft**
- Zweitens, bearbeiten die Guides und Späher im Zuge des gruppensdynamischen Prozesses gleich fünf Entwicklungsaufgaben: Werteentwicklung, eigene Meinung, Partizipation, Gemeinschaft, sowie Fähigkeiten und Fertigkeiten. Siehe → grünton **Die Entwicklungsaufgaben und Methoden der GuSp-Stufe**





Was heißt das in der Praxis?

Den gruppendynamische Prozess bei den Guides und Spähern verstehen

Aus dem bisher Beschriebenen wird klar, es gibt keinen typischen Weg zur selbständigen Patrouille. Jede Patrouille macht ihre eigenen Erfahrungen und der Gruppenprozess unterscheidet sich von Patrouille zu Patrouille. So bleibt die Arbeit mit GuSp-Patrullen immer wieder aufs Neue spannend und fordernd für dich.

Trotzdem ist es möglich Verallgemeinerungen über den Gruppenentwicklungsprozess zu machen.

Gruppendynamische Modelle erklären, wie sich ein Team entwickelt und helfen dir die Prozesse besser einzuschätzen und die Teamentwicklung bewusst (statt zufällig) zu begleiten und ggf. unterstützend einzugreifen. Modelle können dir helfen, haltbare Aussagen über die Gruppe zu machen: Wo steht die Patrouille? Was ist die aktuelle Herausforderung? Hat die Patrouille die Fähigkeiten und Ressourcen diese selbstständig zu bewältigen? Braucht sie Unterstützung?

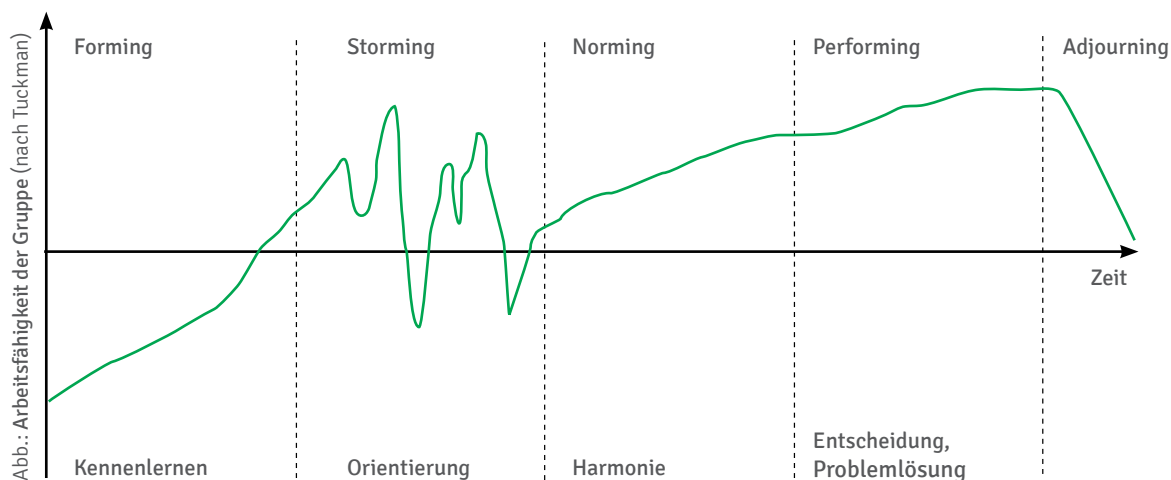
Da Modelle immer nur einen Teil der Realität erfassen und erklären, verwenden wir hier zwei unterschiedliche „Brillen“ mit denen du auf die Gruppenentwicklung schauen kannst.

- Tuckman's Phasenmodell – erklärt die Gruppenentwicklung an Hand von fünf Phasen und spannt so einen zeitlich langen Bogen vom Beginn (Patrullenfindung) bis zum Ende einer Gruppe (bspw. die Überstellung zu den CaEx). Du hast dieses Modell im Zuge der Ausbildung zum/zur Jugendleiter*in bereits kennengelernt.
- Themenzentrierte Interaktion (TZI) – ist eine Anleitung zum lebendigen Lernen als Gruppe und harmonisiert wunderbar mit der Pfadfinder*innenmethode, um GuSp-Patrullen auf ihrem Weg hin zur selbständigen Patrouille zu begleiten.

1. Tuckman's fünf Phasen der Gruppenentwicklung

Das Modell nach Tuckman beschreibt fünf Phasen der Gruppenentwicklung. Auch wenn jede Patrouille und damit auch ihre Gruppendynamik als solche individuell ist, kann dieses Modell dir als Leiter*in dabei helfen die beobachteten gruppendynamischen Prozesse in den Patrullen einzuordnen und passende Unterstützungsangebote abzu-leiten.

Wahrscheinlich kennst du schon das Phasenmodell nach Tuckman. Im → **Fachwissen für Leiter*innen** findest du eine ausführliche Beschreibung zum Nachlesen. Laut Tuckman hat jede Phase ihre eigenen gruppendynamischen Themen, die bearbeitet werden müssen. Von Phase zu Phase nimmt die Arbeitsfähigkeit der Gruppe zu (siehe Abbildung).



Forming (Orientierungs- und Formierungsphase)

Die Gruppe ist neu zusammengelassen und die einzelnen Mitglieder lernen sich und ihren Platz in der Gruppe kennen. So können für die Kinder, wenn sie in eine (neue) Patrouille kommen, zentrale Fragen sein: Wer sind meine Patrullenmitglieder? Was „darf man“ innerhalb der Patrouille machen? Was ist erwünscht und akzeptiert, was nicht? Was weiß/kann jemand? Gerade am Anfang in einer neuen Patrouille wissen Guides und Späher noch nicht was sie erwartet und suchen nach Orientierung. Orientierung von außen kannst du als Leiter*in anbieten, z.B. durch Regeln, die für alle Patrullen gelten oder durch Angebote zum (vertieften) Kennenlernen (z.B.: Steckbriefe schreiben, erste kleine Aufgaben meistern). Langsam lernen die Guides und Späher dadurch die Patrouille besser kennen und finden im Laufe dieser Phase ihren vorläufigen Platz darin.



Storming (Sturm- oder Konfliktphase)

Innerhalb der Gruppe kennt man sich bereits etwas, jedoch besteht zu diesem frühen Zeitpunkt noch kein wirkliches Zusammengehörigkeitsgefühl. Jedes Patrollenmitglied bringt zunehmend stärker seine eigenen Werte, Bedürfnisse und Vorstellungen in die Gruppe ein. Dadurch kann es zu Meinungsverschiedenheiten und Auseinandersetzungen kommen. In dieser Phase ist eine positive, faire Klärung der Konfliktpunkte ein wesentlicher Lernschritt für die Gruppe, ansonsten läuft sie Gefahr sich schon in dieser Phase aufzulösen. Auf die Guides und Späher bezogen können sich Konflikte ergeben, wenn es z.B.: um die Auswahl des Patrollennamens oder der Gestaltung der Patrollenecke geht. Jedes Kind bringt seine eigenen Vorstellungen mit ein und eine Einigung scheint oft nicht leicht. Eventuell suchen sich die Kinder auch Gleichgesinnte und es bilden sich „Fronten“ innerhalb der Patrouille. Konflikte und deren Lösung sind wichtig für die Gruppendynamik. Als Leiter*in solltest du daher Konflikte nicht unterbinden oder für die Kinder lösen. Es ist ein wichtiger Lernschritt für die Patrouille, ihre Konflikte konsensual und gewaltfrei zu bewältigen. Kompromisse und persönliche Verletzungen schwächen den Zusammenhalt der Patrouille. Konsens hingegen stärkt den Zusammenhalt. Hier kannst du als Leiter*in die Kinder in ihrer Konfliktbewältigung situationsgerecht unterstützen (z.B. Gesprächsregeln, aktivem Zuhören, Feedbackübungen, Entscheidungsfindungsmethoden).

Norming (Integrations- oder Normierungsphase)

Durch die konstruktive Bewältigung von Konflikten bilden sich ausgesprochen und unausgesprochen verschiedene Rollen, Strukturen und Regeln aus, die sich zunehmend verfestigen. Bei den Guides und Spähern werden ein paar dieser Aufgaben ausgesprochen einem Patrollenmitglied, z.B.: der Komettin zugeordnet. Mit der Zeit entwickeln sich informelle Rollen für alle Patrollenmitglieder. Soziale Rollen (z.B.: wo sitzt jemand typischerweise in der Patrollenecke) bilden sich heraus, gleichzeitig entsteht ein „Wir-Gefühl“. Die Kinder identifizieren sich als Patrollenmitglieder „ihrer“ Patrouille und grenzen sich von den anderen Patrouillen ab. Gemeinsame Ziele werden verfolgt und Patrouillenaktivitäten geplant. Als Leiter*in kannst du durch die Gestaltung des Programms den Zusammenhalt innerhalb der Patrouille stärken (z.B.: Freizeit am Lager einplanen und der Patrouille dafür Spiele oder Bastelmaterial bereitstellen). Achtung, Wettbewerbe können die Rivalitäten zwischen den Patrouillen übermäßig erhöhen und sich damit negativ auf die Gruppendynamik innerhalb der Patrouille und im Trupp auswirken. Siehe → [grüntone Wettbewerb – spielerische Standortbestimmung](#).

Performing (Arbeitsphase)

Rollen und Normen sind geklärt, die Gruppe bekommt eine gewisse Routine in der Zusammenarbeit. Soziale Beziehung festigen sich, sodass sich die Gruppe auf Aufgaben und deren Lösung konzentrieren kann. Die Patrouille nimmt als Team aktiv am Heimstundenprogramm teil und kann auch größere Herausforderungen gemeinsam bzw. eigenständig(er) meistern. Befindet sich die Patrouille in dieser Phase, fällt bei der Programmgestaltung weniger Zeit für gruppeninterne Prozesse an. Die Patrouille nützt alle ihre Ressourcen für die eigentliche Tätigkeit/Aufgabe und es fällt der Patrouille zunehmend leichter, mit anderen Patrouillen zu kooperieren.

Adjourning (Auflösung)

Viele Gruppen lösen sich nach einiger Zeit auch wieder auf. War das Gruppenzugehörigkeitsgefühl sehr stark, so kann das auch bei den einzelnen Mitgliedern zu einer gewissen Trauer führen. Spätestens bei der Überstellung lösen sich die Guides und Späher aus ihrer Patrouille. Mit Überstellungsaktionen, Verabschiedungen o. Ä., kannst du als Leiter*in die Kinder auch in der Auflösungsphase unterstützen bzw. sie darauf vorbereiten. Siehe → [grüntone Die Bedeutung der Stufenübertritte](#). Stoßen neue Mitglieder in die Patrouille dazu, durchläuft die Patrouille die Phasen erneut, eine neue Gruppendynamik und eine „neue“ Patrouille entsteht.

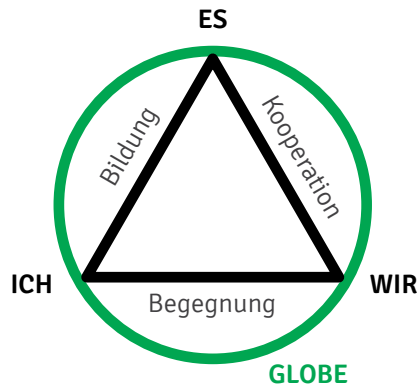
Hinweis: Nicht alle Patrouillen durchleben die Phasen, wie im Modell beschrieben. Manche erreichen nie die Performing-Phase, andere nur kurz. Es können sich verschiedene oder frühere Phasen auch wiederholen. Dies kann ganz verschiedene Gründe haben und ist ganz normal (z.B.: am Sommerlager sind die Patrouillen mit anderen Herausforderungen als in der Heimstunde konfrontiert, manche Patrouillengruppenglieder fahren eventuell nicht mit, es braucht neue Regeln und Normen usw.). Das Modell hilft dir als Leiter*in zu erkennen in welcher Phase sich deine Patrouille gerade befindet und zeigt dir Unterstützungsmöglichkeiten auf.



2. Themenzentrierte Interaktion (TZI)

Während das Phasenmodell von Tuckman den Prozess über einen längeren Zeitraum erklärt, erlaubt das TZI konkrete Situationen einzuordnen und sogenannte „Störungen“ in der Gruppendynamik konstruktiv zu bewältigen. Im Fachwissen für Teamleiter*innen werden die grundlegenden Elemente *Ich – Wir – Es* sowie der *GLOBE* und die drei Beziehungen zwischen den drei Eckpunkten – nämlich Bildung, Begegnung und Kooperation – erklärt.

Abb.: Themenzentrierte Interaktion (TZI)



Das TZI-Modell lädt ein, auf die Qualität der drei Beziehungen zu achten. Da aber deine Guides und Späher noch nicht in der Lage sind, die drei Beziehungen ausreichend zu unterscheiden und zu überblicken, fällt dir diese Aufgabe zu. Für eine lebendige Gruppenentwicklung sind sinnvolle Strukturen und ausreichend Vertrauen notwendig. Darauf zu achten, gehört ebenfalls zu deiner Aufgabe als Leiter*in.

Strukturen ermöglichen Prozesse und schaffen Vertrauen

Unter **Strukturen** werden alle Methoden und Teamentscheidungen verstanden, die es den Guides und Spähern ermöglichen, sich auf die Teamarbeit einzulassen und ihre selbstgesteckten Ziele zu bearbeiten.

- Strukturen werden im Zuge der Gruppenentwicklung von der Patrouille selbst geschaffen. Beispielsweise definiert die Patrouille im Laufe der Zeit sowohl die Spielregeln des Umgangs miteinander als auch die Rollen ihrer Gruppenmitglieder. Durch das Einnehmen verschiedener Rollen gestaltet jede*r Einzelne das Gruppenleben mit und erweitert dadurch beiläufig ihre*seine sozialen Kompetenzen.
- Strukturen, wie Methoden zur Ideen- oder Entscheidungsfindung, können aber auch durch dich als Leiter*in zur Verfügung gestellt werden.
- Insbesondere die Methoden des Patrollensystems (die Patrouille, der Patrollenrat, die Patrollenaktivität, das Patrollenamnt und der*die Kornett*in) sind die zentralen Bausteine für die Umsetzung des Elements „Team-system“ der Pfadfinder*innen-Methode in der GuSp-Stufe. Wenn du diese fünf Methoden regelmäßig einsetzt, bietest du deinen Guides und Spähern vielfältige Möglichkeiten, um ihre Entwicklungsaufgaben rund um die Peer Group zu bearbeiten und dabei soziale Kompetenzen zu erwerben.

Siehe → **grünton Die Entwicklungsaufgaben und Methoden der GuSp-Stufe**

Ein **vertrauensvolles Klima** ist Voraussetzung für soziales Lernen und gemeinsames Arbeiten. Ist das gegeben, dann fühlen sich die einzelnen Guides und Späher in der Patrouille sowohl wahr- als auch angenommen, wertgeschätzt, geschützt und sicher.

Lebendige Begegnung zwischen Ich und Wir. Gute Zusammenarbeit erfordert, dass sich die Gruppenmitglieder wirklich gut kennenlernen und sich über ihre Ideen, Ansichten, Bedürfnisse, Erwartungen, Gefühle und Ängste austauschen. Je klarer die Standpunkte jeder*jedes Einzelnen greifbar und für alle verständlich werden, desto besser kann die Gruppe darauf eingehen. Dies fällt den Guides und Spähern nicht leicht, sie müssen erst lernen ihre eigene Meinung zu entdecken und mitzuteilen. Wichtig ist auch, dass die Patrouille nicht nur auf das ES schaut, sondern auch auf den freundschaftlichen und vertrauensvollen Umgang untereinander.

Daher bieten wir den Guides und Spähern verschiedene Strukturen, dass sie ins Gespräch miteinander kommen bzw. sich über das Erlebte austauschen: z.B. Patrollenrat, Aktives Zuhören üben, Gesprächsregeln, Reflexionsmethoden, oder auch Steckbrief, Patrollenamnt und kooperative Abenteuerspiele können das Kennenlernen vertiefen und Vertrauen stärken.

Raum für Bildung schaffen – das Ich findet seinen Zugang zum Es. Manchmal bringst du ein neues Thema in die Patrouille ein, mit dem sich diese auseinandersetzen soll (bspw. GuSp-Beitrag zu einer Gruppenfeier, Bau einer Kochstelle, Orientieren mit Karte und Kompass), manchmal bestimmen deine Guides und Späher eigenständig, was sie gerne in einer Heimstunden machen wollen. In beiden Fällen ist es für gute Zusammenarbeit erforderlich,



dass alle Patrollenmitglieder sich mit dem Thema anfreunden und ihren Zugang dazu finden, d.h. ihre Motivation finden, warum sie sich damit beschäftigen wollen. Mit einer gut vorbereiteten, lustigen, kindgerechten Einführung des Themas ist schon ein gutes Stück des Weges geschafft. Andere hilfreiche Strukturen sind: Learning-by-Doing und die Elemente des symbolischen Rahmens.

Kooperation stärken – Beziehung zwischen Wir und Es gestalten. Hier bietet das Patrollensystem vielfältige Strukturen an, um die Zusammenarbeit zu erleichtern: Ideenfindungsmethoden, konsensuale Entscheidungen, Zielformulierung, Reflexionsmethoden, sowie Patrollenaktion, Patrollenrat und Kornett*in. Aber auch Werkzeuge wie Aufgabenliste, Verständigungsplan, Einkaufszettel, Logbuch, etc.

Im Fachwissenkapitel zum TZI werden das **Chairperson-Postulat** (Aufforderung Verantwortung für mich selbst zu übernehmen) und das **Störungspostulat** (Aufforderung das Hier und Jetzt ernst zunehmen) vorgestellt. Wahrscheinlich sind deine Guides und Späher (zu Beginn) nicht in der Lage das Chairperson-Postulat und das Störungspostulat des TZI zu leben. Ermutige deine Guides und Späher ins *Ich* zugehen und aufmerksam zuzuhören und biete dazu kreative Methoden an. Falls dir als Beobachter „Störungen“ auffallen, teile deine Beobachtungen der Patrouille mit und biete ihr bei Bedarf Strukturen an, damit sie lernt mit der Störung gut umzugehen – ohne gleich mit einem Machtwort die Situation zu lösen.

Weiterführendes

- **Fachwissen für Leiter*innen Gruppenentwicklung**
- **Fachwissen für Leiter*innen TZI** (Dieses Fachwissen-Kapitel wird erst veröffentlicht.)
- Löhmer, C. und R. Standhardt. 2010. *TZI – Die Kunst sich selbst und eine Gruppe zu leiten. Einführung in die Themenzentrierte Interaktion.* Verlag Klett-Cotta. 3. Auflage.
- König, O. und K. Schattenhofer. 2020. *Einführung in die Gruppendynamik.* Verlag Carl-Auer Compact.



→ Unter diesem Link findest du die Übersicht über alle Themen der **grüntöne**. Außerdem sind die im Text markierten **grüntöne** auch mit dem entsprechenden Link hinterlegt, wenn du den grüntönen als pdf-Datei am Bildschirm anschaust. Also einfach klicken, um zum jeweiligen Thema zu kommen!