

Teamuhr

Teamphasen nach Tuckman

wirtrainieren.de

April 2014

Tuckman fand durch eine Analyse einschlägiger Forschungsarbeiten fünf Phasen, welche von Teams durchlaufen werden:

1. **forming**
2. **storming**
3. **norming**
4. **performing**
5. **adjourning / mourning**

forming

zwischenmenschliches Verhalten

Die Gruppenmitglieder versuchen herauszufinden, wie man sich in der Gruppe verhalten darf. Sie testen die Grenzen aus. Dabei orientieren sie sich an der/dem GruppenleiterIn, mächtigen Gruppenmitgliedern oder bestehenden Normen.

Entwicklung des Arbeitsauftrages

Die Gruppenmitglieder versuchen den Arbeitsauftrag zu klären und bestimmen, welche Informationen sie benötigen um den Arbeitsauftrag auszuführen und wie sie dazu kommen werden.

storming

zwischenmenschliches Verhalten

Die Gruppenmitglieder verhalten sich feindselig untereinander und gegenüber der/dem TrainerIn. Dadurch bringen sie ihre Persönlichkeit zum Ausdruck und versuchen, der sich herausbildenden Gruppenstruktur zu widerstehen.

Entwicklung des Arbeitsauftrages

Die Gruppenmitglieder können an diesem Punkt sehr emotional werden, wenn die Anforderungen des Arbeitsauftrages nicht mit ihren eigenen Zielen zusammenpassen.

norming

zwischenmenschliches Verhalten

Die Gruppenmitglieder akzeptieren nun die Gruppe und die Eigenarten der Gruppenmitglieder. Sie sind offen den anderen Mitgliedern gegenüber.

Die Gruppe wird eine Einheit, da die Gruppenmitglieder sie als solche anerkennen und aufrechterhalten wollen.

Notizen

Entwicklung des Arbeitsauftrages

Die Gruppenmitglieder teilen offen relevante Interpretationen.

In T-Gruppen bedeutet dies, über sich und die anderen Gruppenmitglieder zu sprechen.

In Laborgruppen bedeutet dies, Meinungen über die vorgelegten Fakten auszutauschen.

performing

zwischenmenschliches Verhalten

Die Gruppe ist nun eine ‚Problemlösemaschine‘.

Da die Gruppe eine Einheit ist und die zwischenmenschlichen Beziehungen geklärt sind, kann sich die Gruppe mit Ihrer ganzen Kraft auf die Probleme und Aufgaben konzentrieren.

Entwicklung des Arbeitsauftrages

Dies ist die Phase des Auftauchens von Lösungen. Erst in dieser Phase wird es konstruktive Lösungsvorschläge geben.

In der T-Gruppe handelt es sich dabei um Einsichten und Erkenntnisse, was persönliche und zwischenmenschliche Beziehungen angeht sowie um konstruktive Veränderungen an der eigenen Person.

In Laborgruppen sind die Lösungen intellektueller und unpersönlicher Natur.

adjourning / mourning

Diese Phase ist besonders für jene Gruppen relevant, die lange Zeit in der performing Phase verweilen. Der Arbeitsauftrag ist nun abgeschlossen und die zwischen-menschlichen Beziehungen werden gelockert. War die performing Phase ein großer Erfolg, stellt sich in dieser Phase Trauer (mourning) ein.

Weiterführende Literatur:

- Tuckman, Bruce W. (1965): Developmental sequence in small groups. Psychological Bulletin, Vol. 63, S. 384-399.
- Tuckman, Bruce W. & Jensen, Mary Ann (1977): Stages of small-group development revisited, Group Org. Studies 2: S. 419-427