



Umgangsformen/ Führungsstile

Demokratischer Führungsstil

Der Leiter gibt einen Überblick über Ziele und Zusammenhänge der gemeinsamen Aktivitäten. Er versucht, die Wünsche und Bedürfnisse aller Gruppenmitglieder zu berücksichtigen und beteiligt sie an allen wesentlichen Entscheidungsprozessen. Die Haltung des Leiters der Gruppe gegenüber ist freundlich und partnerschaftlich; er unterstützt und ermutigt die Gruppenmitglieder aktiv. Lob und Tadel erfolgen sachbezogen. Gleichzeitig ist der Leiter aber auch zu persönlichen Gesprächen mit den Teilnehmern bereit.

Im Folgenden finden Sie eine stichwortartige Zusammenfassung von Merkmalen, Sprachverwendung und Auswirkungen des demokratischen Führungsstils:

Merkmale

- Beteiligung der Gruppenmitglieder bei allen Entscheidungen über die Gruppenaktivitäten
- Mitbestimmung (nicht unbedingt Abstimmung), Meinungsäußerung eines jeden Mitglieds
- Spannungen werden durch Gespräche, Übereinkünfte und Kompromisse gelöst
- Berücksichtigung der Bedürfnisse und Wünsche der Gruppenmitglieder
- der Leiter verhält sich höflich, freundlich, verständnisvoll, partnerschaftlich und ruhig
- Partner- oder Gruppenarbeitsformen, in denen gegenseitig informiert, beobachtet und beurteilt wird

Sprachverwendung

- Bitten, Vorschläge, Anregungen, Erklärungen, Beschreibungen, Ermutigungen, offene Aufgabenstellungen, Herausforderungen von Fragen der Gruppenmitglieder, Anregen von Diskussionen
- zwei- und mehrseitige Kommunikation, Gespräche
- objektives Loben und Tadeln durch den Leiter
- Kritik ist sachorientiert, nicht abwertend

Auswirkungen (Gruppe/Individuum)

- Gruppenmitglieder zeigen Spontaneität, Individualität, Initiative
- Selbständigkeit, hohe Leistungsbereitschaft und -motivation (auch während der Abwesenheit des Leiters)
- günstiges Arbeits- und Lernklima, freundliche Kontakte, Hilfsbereitschaft
- gute Gruppenmoral, Kooperation, Integration neuer Mitglieder, Identifikation mit der Gruppe und dem Tun
- kreatives Problemlösungsverhalten
- Selbstkontrolle, wechselseitiges Beurteilen
- Vertrauensverhältnis zum Leiter
- Sprachverhalten der Gruppenmitglieder: "wir", "uns", "unser"
- hohe Qualität der Arbeit bei geringerer Quantität