



Bachelor of Arts Soziale Arbeit

Sommersemester 2014

**Die Schwierigkeiten des Anfangs -
Ausbau der Kennenlernphase
in Bildungsseminaren von Freiwilligendiensten**

Bachelorarbeit zur Erlangung des Grades „Bachelor of Arts“

Vorgelegt von:

Sina Baumann

August-Bebel-Straße 40

06217 Merseburg

sina.baumann@stud.hs-merseburg.de

Matrikelnummer: 18439

Erstgutachter: Prof. Dr. jur. Erich Menting-Dohmeier

Zweitgutachter: Prof. Dr. phil. Jürgen Benecken

Abgabe: 18.08.2014

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	IV
1. Einleitung	1
2. Theoretische und gesetzliche Grundlagen	4
2.1 Grundlagen zum Thema Freiwilligendienst	4
2.1.1 Freiwilligendienste- eine begriffliche Annäherung	4
2.1.2 Formen von Freiwilligendiensten	5
2.1.3 Bildungsseminare als Form der pädagogischen Begleitung im Freiwilligendienst	6
2.2 Gruppentheoretische Grundlagen	9
2.2.1 Gruppe und Soziale Gruppe- ein Definitionsversuch	9
2.2.2 Gruppenarbeit, Gruppenpädagogik und Gruppendynamik.....	11
2.2.3 Gruppenprozess und Gruppenphasen	14
2.2.4 Leitungsstile.....	17
3. Der spezifische Charakter der Anfangs- bzw. Kennenlernphase und Anforderungen an das Handeln	18
3.1 Der Anfang vor dem Anfang	18
3.1.1 Aus Sicht des Freiwilligen.....	18
3.1.2 Aus Sicht der Gruppenleitung.....	19
3.2 Und es beginnt	20
3.2.1 Der Faktor Zeit.....	20
3.2.2 Ankommen ist nicht gleich Ankommen.....	21
3.2.3 Das „Zuhause auf Zeit“	21
3.2.4 Die Anfangsphase als Auslöser für zwiespältige Empfindungen und mögliche Auswirkungen	22
3.2.5 Zielformulierung.....	23
3.3 Die Leitungsfunktion auf dem Weg zur Selbstorganisation	24
3.3.1 Die Gruppenleitung – Ausdruck von Persönlichkeit	24
3.3.2 Ambivalenz der Anforderungen, Professionalität und Rollenprofil	25
3.3.3 Positiv wirkendes Verhalten in der Anfangsphase	26
3.3.4 Prozesshemmende Verhaltensweisen	26
4. Methodische Umsetzung der Anfangs- bzw. Kennenlernphase in Theorie und Praxis	28
4.1 Methode und methodisches Handeln	29
4.2 Methodische Teilbereiche und ihre Anwendung in der Anfangsphase.....	30

4.2.1	Die Anreise und die ersten Stunden	30
4.2.2	Beginn der eigentlichen Seminarzeit	31
4.2.3	Kennenlernen – ein weites Feld	31
4.2.4	Körperliche Bewegung im Seminarkontext.....	32
4.2.5	Kooperation und Gruppengefühl	32
4.2.6	Der Seminarfeierabend	32
4.2.7	Der Weg zu einer aktiven Mitgestaltung.....	33
5.	Fazit und Ausblick.....	34
	Literaturverzeichnis.....	VI
	Internetquellen.....	IX
	Anhang	X

Abkürzungsverzeichnis

BFD	Bundesfreiwilligendienst
BFDG	Gesetz über den Bundesfreiwilligendienst
FSJ	Freiwilliges Soziales Jahr
FÖJ	Freiwilliges Ökologisches Jahr
JFDG	Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten
KJHG	Kinder- und Jugendhilfegesetz
SGB	Sozialgesetzbuch
TZI	Themenzentrierte Interaktion
u.a.	unter anderem
usw.	und so weiter
z.B.	zum Beispiel

1. Einleitung

„Aller Anfang ist schwer.“ (Ovid)

Dieses schon vor über 2000 Jahren entstandene Zitat hat im Laufe der Zeit nichts an Aktualität eingebüßt. Nahezu jeder Mensch ist im Laufe seines Lebens mit verschiedensten Anfängen bzw. Neubeginnen konfrontiert und assoziiert die unterschiedlichsten Gefühlslagen und Stimmungen mit derartigen Situationen. Dabei ist es nicht von Bedeutung, ob es sich um den ersten Schultag, die erste Ballettstunde oder die erste wissenschaftlich zu erstellende Arbeit handelt – Neubeginn hat immer etwas mit Veränderung zu tun; egal ob selbst- oder fremdbestimmt.

„Fängt etwas an, wird ein bisher stabiler oder konstanter Zustand verlassen, und es bewegt sich etwas“. Etwas wird anders. Das Zeitwort ‚werden‘ signalisiert, daß Veränderung stattfindet. Damit sich etwas verändert, muß sich irgendetwas bewegen.“ (Rabenstein/Reichel/Thanhoffer, 1995, S. 1.B 1)

Mit der Fremdheit der neuen „Bewegungen“ gehen oft Schwierigkeiten wie Unsicherheit und Angst einher. Was wird mit mir passieren? Was muss ich leisten? Wie kann ich die Situation gut meistern? Schon die annähernde Klärung dieser und ähnlicher Fragen kann ein Stück mehr Sicherheit und ein Stück weniger Fremde geben. Besonders in pädagogischen Zusammenhängen wird sich zielgerichtet mit einer guten Gestaltung von Anfangssituationen auseinandergesetzt, um von Anfang an eine gute, arbeitsfördernde Atmosphäre zu schaffen.

Menschen, die sich für das Antreten eines Freiwilligendienstes entscheiden, sind einer Vielzahl gleich dieser Situation ausgesetzt. Oftmals kommen sie gerade aus einem schulischen Kontext und sind es gewohnt, klare Vorgaben zu Inhalten und Anforderungen zu bekommen. Im Freiwilligendienst müssen sie nun neben dem Neuanfang in der Einsatzstelle, mit oft ungewohnten praktischen Tätigkeiten und der Forderung nach Eigeninitiative, auch noch einen Neubeginn in einer zusätzlichen Gruppe, der Seminargruppe, wagen. Das wichtigste gesetzlich festgelegte Ziel neben Persönlichkeitsbildung, sozialer Bildung und gesellschaftlicher Bildung ist hier die aktive Mitgestaltung der Teilnehmer. In diesem Zusammenhang soll die Eigeninitiative und Eigenverantwortung von Anfang an gefördert und gestärkt werden. In einer neu zusammengekommenen Gruppe mit unterschiedlichsten Erwartungen und Befürchtungen sowie Lebenssituationen und –vorstellungen ist dies eine herausfordernde Aufgabe für Teilnehmer und Veranstalter zugleich. Um ein gutes Arbeitsklima zu schaffen und die Verwirklichung genannter Bildungsziele zu ermöglichen, muss deshalb erst eine arbeitsfähige gemeinschaftsorientierte Gruppe entstehen.

Die Autorin hat in diesem Zusammenhang eine multidimensionale Sicht. Bei der Ableistung eines Freiwilligen Sozialen Jahres direkt nach der Schulzeit erlebte sie die oben beschriebenen Anfangssituationen – in der Einsatzstelle und der Seminargruppe – mit einer großen Vielfalt von Gefühls- und Stimmungslagen selbst. Später entschied sie sich für einen Perspektivwechsel. Sie belegte ein Wochenseminar zur Ausbildung ehrenamtlicher Gruppenleiter und organisiert, veranstaltet und leitet seitdem, in einem Team von zwei ehrenamtlichen und einem hauptamtlich angestellten Gruppenleiter, Bildungsseminare für Freiwilligendienstleistende. Schon oft stand sie vor der Aufgabe, eine Anfangsphase so gut wie möglich gestalten zu müssen, ohne jemals eine konkrete Ausbildung möglicher Verfahrensweisen erhalten zu haben. Im erwähnten Ausbildungsseminar fand zwar die Beschreibung unterschiedlicher Phasen von Gruppenprozessen statt, nicht aber die explizite Beschäftigung mit den möglichen Herausforderungen der Anfangsphase.

Im Zuge wachsender Beliebtheit von Freiwilligendiensten als Überbrückungs- und Orientierungsjahr braucht es auch immer mehr qualifizierte Haupt- und Ehrenamtliche für die Verwirklichung der Seminarbildungsarbeit. Da die Rolle der Gruppenleitung im ersten Seminar, dem Einführungsseminar, eine besonders zentrale und vor allem wegweisende ist, stellt sich die Frage nach einer adäquaten Ausbildung in diesem Bereich:

Was sollten mögliche Inhalte bei der Ausbildung zukünftiger Seminarleiter in Bezug auf die Charakteristik und die möglichen Schwierigkeiten einer Seminaranfangsphase sein?

Wobei gesagt sei, dass auch bereits ausgebildete Seminarleiter hier angesprochen sind und sicher brauchbare Schlüsse aus den folgenden Beschreibungen ziehen können.

Die Thesis ist in drei Hauptkapitel gegliedert. Im ersten Teil soll es zum einen eine Einführung in die Hintergründe und gesetzlichen Grundlagen von Freiwilligendiensten und zum anderen eine theoretische Untermauerung gruppenpädagogischer Zusammenhänge geben. Dem Leser sollen für das Verständnis des Gesamtzusammenhanges relevante Begriffe wie Freiwilligendienst und -formen, pädagogische Begleitung des Freiwilligendienstes sowie Gruppe, Gruppenarbeit, Gruppenpädagogik, Gruppendynamik, Gruppenprozess, Gruppenphasen und Leitungsstile näher gebracht werden. Anschließend beschäftigt sich das folgende Kapitel mit der Anfangsphase im Speziellen. Die Sicht des Teilnehmers sowie des Gruppenleiters werden hier beleuchtet und erste Hinweise auf ein mögliches Verhalten des Gruppenleiters gegeben. Das letzte Kapitel des Hauptteils erklärt den Begriff und die Notwendigkeit von Methoden in der gruppenpädagogischen Praxis und versucht, das Hauptaugenmerk auf gute Rahmenbedingungen methodischen Handelns in der Anfangsphase zu werfen. Das Fazit soll die Erkenntnisse des Hauptteils in Bezug auf die

gestellte Forschungsfrage zusammenfassend aufgreifen und einen Ausblick auf eine weiterführende Themenbehandlung geben.

Um Missverständnissen vorzubeugen, folgt eine kurze Erläuterung zum Titel der vorliegenden Arbeit: Mit „Ausbau“ ist weniger die Weiterentwicklung, sondern mehr die Gestaltung und Verwirklichung gemeint. Wenn im Titel von „Kennenlernphase“ die Rede ist, so bezieht sich dies nicht ausschließlich auf das bloße Kennenlernen an sich, sondern auf die gesamte Anfangsphase. Die beiden Bezeichnungen stehen für ein und dieselbe Phase eines Gruppenprozesses und werden synonym verwendet.

Aufgrund des begrenzten Umfangs dieser Arbeit wäre die Durchführung einer empirischen Studie zu umfassend gewesen. Die folgenden Beschreibungen und Erkenntnisse beziehen sich deshalb ausschließlich auf eine Literaturanalyse in Kombination mit dem Erfahrungswissen der Verfasserin. Dieses Erfahrungswissen musste hinzugezogen werden, da die Suche nach spezifischer Literatur zur Thematik der Bildungsseminare von Freiwilligendiensten kaum bzw. nur unbrauchbare Treffer ergab. Recherchiert wurde mittels der Kataloge der Hochschule Merseburg, der HTWK Leipzig, der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg sowie dem Bestand des Villa Jühling e.V. Darüber hinaus wurden andere Suchhilfen wie Google Scholar, Springer usw. verwendet. Genutzte Literatur wurde im Rahmen des Möglichen auf Aktualität geprüft, wobei die Gruppenthematik in ihren Grundlagen eher eine zeitlose ist und die Verwendung älterer Quellen somit nicht zu einer Qualitätsminderung führt. Zur Vereinfachung der Lesbarkeit wird ausschließlich die männliche Schreibweise verwendet. Der Inhalt der Arbeit richtet sich jedoch natürlich auch an alle Leserinnen, Teilnehmerinnen, Gruppenleiterinnen usw.

2. Theoretische und gesetzliche Grundlagen

2.1 Grundlagen zum Thema Freiwilligendienst

Freiwilligendienste haben in Deutschland eine lange Tradition. Durch Abschaffung der Wehrpflicht im Jahr 2011 und die daraus folgende Gründung neuer Freiwilligenprogramme rückte die Thematik in den letzten Jahren jedoch besonders in den Vordergrund. Zum besseren Verständnis soll im folgenden Abschnitt eine kurze thematische Einführung gegeben werden, welche sich neben Informationen aus verschiedenen Quellen auch auf das Erfahrungswissen der Autorin bezieht. Wegen des begrenzten Rahmens dieser Arbeit kann sie allerdings keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben.

2.1.1 Freiwilligendienste- eine begriffliche Annäherung

„Freiwilligendienste sind eine besondere Form bürgerschaftlichen Engagements¹, deren organisatorische Struktur durch vertragliche Regelungen festgelegt ist. Im Unterschied zu anderen Formen bürgerschaftlicher Tätigkeiten sind Dauer, Aufgaben und Zielsetzungen sowie Einsatzstellen und Trägerstrukturen verbindlich geregelt und werden in vertraglichen Vereinbarungen zwischen den Trägerorganisationen² und den Teilnehmer/-innen ausformuliert.“(Jakob, 2011, S.186) Ein solcher Dienst kann zwischen einem halben Jahr und 18 Monaten, in besonderen Fällen auch bis zu 24 Monaten dauern und wird grundsätzlich in Vollzeit abgeleistet. Die Dauer des Dienstes wird bei der Altersvorsorge angerechnet. Die Freiwilligen erhalten keine Bezahlung im herkömmlichen Sinne, sondern ein kleines Taschengeld. Außerdem werden Unterkunft und Verpflegung entweder von der Einsatzstelle gestellt oder durch einen Geldbetrag vom Träger des Freiwilligendienstes ersetzt. Außerdem haben Freiwilligendienstleistende einen Anspruch auf Kindergeld und sind gesetzlich sozialversichert, wobei der Träger bzw. die Einsatzstelle die Beiträge zur

¹ „Als dritte Macht neben Markt und Staat braucht es den „aktiven Bürger“ und die Assoziation einer Bürger- oder Zivilgesellschaft, in denen die Bürgerinnen und Bürger soziale Verantwortung [...] übernehmen sich für das Gemeinwohl engagieren und dabei zugleich Möglichkeiten der Mitsprache [...] bekommen.“ (Jakob, 2004, S. 27) Unter dem Begriff des bürgerschaftlichen Engagements werden zahlreiche, vielfältige Formen von Engagement, was hier synonym mit Einsatzbereitschaft zu setzen ist, zusammengefasst. Sowohl die Wahrnehmung öffentlicher Ämter, als auch die konventionelle und neue politische Beteiligung, der Einsatz in den Bereichen Soziales, Gesundheit, Kultur und Sport und darüber hinaus Formen gesellschaftlicher Selbsthilfe sowie Stiftungsaktivitäten können als solches bezeichnet werden. Von einer Geldspende, über das zeitweilige Mitwirken in Initiativen, bis hin zu einer dauerhaften Verpflichtung in Vereinen und Parteien kann das Ausmaß der Engagementformen reichen. (vgl. Jakob, 2004, S. 26)

² Träger von Freiwilligendiensten vermitteln Bewerber in möglichst passende Einsatzstellen und sind für die spätere pädagogische Begleitung zuständig (siehe Kapitel 4.1.3). Außerdem sind sie die wichtigste Anlaufstelle für Einsatzstellen und Teilnehmer, wenn es zu Problemen zwischen diesen Parteien kommen sollte. (vgl. Dreier/Koczan, 2011, S.26)

Sozialversicherung übernimmt. Voraussetzung für einen Beginn ist die Erfüllung der Vollzeitschulpflicht (vgl. §2 JFDG). Freiwilligendienste gelten als „eine wichtige Sozialisationsinstanz für bürgerschaftliches Engagement“, (Slüter/Schmidle/Wißdorf, 2004, S. 4) da sie oft nur den Anfang weiteren Engagements ehemaliger Freiwilligendienstleistender bilden. Durch eine Verbindung von Arbeitspraxis und deren Aufarbeitung in einer pädagogischen Begleitung verstehen sich Freiwilligendienste als Jugendbildungsmaßnahme.

2.1.2 Formen von Freiwilligendiensten

In Deutschland gibt es eine Vielzahl von Freiwilligendiensten. Die vorliegende Arbeit beschränkt sich jedoch auf das Freiwillige Soziale bzw. das Freiwillige Ökologische Jahr (FSJ/FÖJ) sowie den Bundesfreiwilligendienst (BFD), da nur diese mit dem Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (JFDG) und dem Gesetz über den Bundesfreiwilligendienst (BFDG) eine fundierte gesetzliche Grundlage besitzen.

2.1.2.1 Freiwilliges Soziales Jahr und Freiwilliges Ökologisches Jahr (FSJ/FÖJ)

Das FSJ und das FÖJ werden auch als Jugendfreiwilligendienste bezeichnet, da ihre Ableistung bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres möglich ist. Es handelt sich um eine „überwiegend praktische Hilfstätigkeit“ (§§3f. JFDG) in Einrichtungen, die sich auf das Gemeinwohl orientieren. Das können u.a. Einrichtungen der Wohlfahrtspflege, der Kinder- und Jugendhilfe, der außerschulischen Jugendbildung, der Jugendarbeit sowie Einrichtungen der Gesundheitspflege, der Kultur- und Denkmalpflege, des Sports und des Umwelt- und Naturschutzes sein (vgl. §§3f. JFDG). Das FSJ entstand 1964 aus dem „Diakonischen Jahr“, 1993 folgte das FÖJ (vgl. Dreier/Koczan, 2011, S. 25). Die Jugendfreiwilligendienste dienen jungen Menschen in zahlreichen Fällen als Orientierungsphase zwischen Schule und Berufsleben, zwischen Jugendphase und Erwachsenenleben. Neben einer möglichen beruflichen Orientierung dient die Übernahme sozialer Verantwortung der Persönlichkeitsbildung. Selbständigkeit in der eigenen Lebenswelt sowie die Auseinandersetzung mit anderen Lebenswelten sollen ebenso gefördert werden wie soziale und kommunikative Fähigkeiten (vgl. Jakob, 2004, S. 22f.).

2.1.2.2 Bundesfreiwilligendienst (BFD)

Der Bundesfreiwilligendienst (BFD) wird oft als ein bloßer Ersatz für den 2011 - durch Aussetzung der allgemeinen Wehrpflicht - abgeschafften Zivildienst angesehen. Doch der BFD bietet mehr: Im Unterschied zu FSJ, FÖJ und seinem „Vorgänger“, dem Zivildienst, ist er nicht nur als Jugendfreiwilligendienst, sondern generationsübergreifend angelegt; eine Altersgrenze nach oben gibt es nicht. Art der Einsatzstellen, Leistungen und Absicherungen sowie Dauer und Dienstzeit sind an die Bestimmungen im FSJ und FÖJ angelehnt

(vgl. §§2f. BFDG). Die Möglichkeit für Teilnehmer über 27 Jahre, sich in Teilzeit mit mindestens 20 Stunden pro Woche zu engagieren, erhöht die Flexibilität des Dienstes im Vergleich zu FSJ und FÖJ. Der BFD kann ebenfalls als Orientierungsphase gesehen werden, wobei hier nicht allein auf die Orientierung zwischen Jugend- und Erwachsenenphase, sondern auf eine Orientierung sowie Neuorientierung in allen Altersstufen und Lebensphasen gezielt wird.

2.1.2.3 Freiwilligendienste im Ausland

Neben den zahlreichen Möglichkeiten eines Engagements im deutschen Inland gibt es eine Vielzahl von Angeboten, bei denen der Freiwilligendienst in einer Einsatzstelle im Ausland abgeleistet wird. Im Sinne einer Vollständigkeit sollen einige Angebote lediglich genannt werden. Verschiedene Programme sind u.a. der Internationale Jugendfreiwilligendienst (IJFD), FSJ und FÖJ im Ausland, der Andere Dienst im Ausland (ADiA), der Europäische Freiwilligendienst (EFD), kulturweit – der Freiwilligendienst des Auswärtigen Amtes und weltwärts – der entwicklungspolitische Freiwilligendienst. Alle Bestimmungen und rechtlichen Vorgaben sind an die der Freiwilligendienste im Inland angelehnt, wobei sich die Programme untereinander in Einsatzgebiet, Altersgrenze und Dauer stark unterscheiden.

2.1.3 Bildungsseminare als Form der pädagogischen Begleitung im Freiwilligendienst

Die Besonderheit von Freiwilligendiensten - in Abgrenzung zu vergleichbaren Angeboten wie Praktika, Ausbildung oder Jobs - ist ihre Konzeption als Lern- bzw. sozialer Bildungsdienst (vgl. Dobslaw/Fischer/Jax, 2005, S. 191). Infolgedessen kommt neben dem Erleben eines Arbeitsalltags in der Einsatzstelle der pädagogischen Begleitung eine enorme Bedeutung zu. Laut §5 Abs. 2 JFDG umfasst diese „die an Lernzielen orientierte fachliche Anleitung der Freiwilligen durch die Einsatzstelle, die individuelle Betreuung durch pädagogische Kräfte des Trägers und durch die Einsatzstelle sowie die Seminararbeit.“ Gesetzlich klar formulierte Ziele sind die Vermittlung sozialer, ökologischer, kultureller und interkultureller Kompetenzen sowie die Stärkung des Verantwortungsbewusstseins für das Gemeinwohl (vgl. §§4f. JFDG, §4 BFDG).

Hierbei bildet die Durchführung von Bildungsseminaren einen besonderen Teil der Begleitung. Im Gegensatz zu meist theoretischen Seminarinhalten, wie man sie aus der Schulzeit und auch aus Ausbildungs-, Studiums- oder anderen Bildungszusammenhängen kennt, dient die Seminararbeit in Freiwilligendiensten nicht ausschließlich reiner Wissensvermittlung. Vielmehr sollen die Teilnehmer Zeit und Raum für den Austausch mit anderen

Freiwilligen finden. Ebenso soll ein Hauptbestandteil die Selbstreflexion in Bezug auf die Arbeit in der Einsatzstelle und die eigene Persönlichkeitsentwicklung sein. „Zudem sollen die Seminare im Sinne der Ganzheitlichkeit Angebote beinhalten, die alle Sinne stimulieren.“ (Dobslaw/Fischer/Jax, 2005, S. 180) So gibt es zu verschiedenen Themen, welche in Abhängigkeit von der Form des Freiwilligendienstes und den Interessen der Seminargruppe stark variieren, sowohl Vorträge, Einheiten externer Referenten, Exkursionen und Workshops als auch kreative, kulturelle, sportlich aktive und handwerkliche Angebote.

Die Bildungsseminare werden zu 90% vom jeweiligen Träger des Freiwilligendienstes organisiert und veranstaltet. Die vom Träger beauftragte Seminarleitung bildet eine wichtige Schnittstelle zwischen der Trägerorganisation, der Einsatzstelle und dem Freiwilligen (vgl. Engels/Leucht/Machalowski, 2008, S.97). Die Seminarleitung hat so die Möglichkeit, die Teilnehmer ausführlich für ihre Rechte und Pflichten zu sensibilisieren und als Ansprechpartner für eventuell auftretende Unklarheiten und Probleme zur Verfügung zu stehen.

„Es werden ein Einführungs-, ein Zwischen- und ein Abschlussseminar durchgeführt, deren Mindestdauer je fünf Tage beträgt. Die Gesamtdauer der Seminare beträgt bezogen auf eine zwölfmonatige Teilnahme am Jugendfreiwilligendienst mindestens 25 Tage. Wird ein Dienst über den Zeitraum von zwölf Monaten hinaus vereinbart oder verlängert, erhöht sich die Zahl der Seminartage um mindestens einen Tag je Monat der Verlängerung. Die Seminarzeit gilt als Dienstzeit. Die Teilnahme ist Pflicht.“ (§5 Abs. 2 JFDG)

Die meisten Träger setzen die gesetzlich vorgegebene Anzahl an Bildungstagen in fünf fünftägigen Seminaren um. Diese werden meist, über die gesamte Zeit des Freiwilligendienstes verteilt, von Montag bis Freitag mit Übernachtung in verschiedensten Bildungsstätten durchgeführt. Hierbei bekommen die Teilnehmer die Möglichkeit, sich außerhalb des eigentlichen Seminarrahmens auszutauschen und ihre Zeit gemeinsam zu planen. Möglich ist auch die Durchführung einzelner Bildungstage an Stelle eines fünftägigen Wochenseminares. Im Bereich des BDF der über 27-Jährigen sind Tages- oder Wochenendveranstaltungen verbreiteter, da die Freiwilligen laut BFDG §4 Abs. 3 „in angemessenem Umfang“ an den Seminaren teilnehmen sollen. Die Seminartage eines Freiwilligendienstes im Ausland sollen gemäß §6 Abs. 2 JFDG in eine Vorbereitungszeit von vier Wochen und eine Nachbereitung von einwöchiger Dauer unterteilt werden und, falls nicht im Ausland bereitzustellen, im Inland stattfinden.

„Die Freiwilligen wirken an der inhaltlichen Gestaltung und der Durchführung der Seminare mit.“ (§5 Abs. 2 JFDG) Diese gesetzliche Festlegung bedeutet sowohl für die Seminarleitung als auch für die Teilnehmer eine Herausforderung.

Den Freiwilligen wird eine besondere, oft ungewohnte Rolle zuteil. Während sie aus bisherigen Bildungszusammenhängen wie z.B. Schule oder Ausbildung durch Lehrplan und Lehrende ausgewählte Inhalte kannten, ist es nun ihre vordergründige Aufgabe, selbst aktiv mitzugestalten. Neben wenigen gesetzlich vorgegeben Themen sollen hauptsächlich interessen geleitete Inhalte der Teilnehmer im Mittelpunkt stehen. Die Freiwilligendienstleistenden sind außerdem angehalten, Workshops, bestimmte Seminarteile, Übungen, Projekte und dergleichen selbst vorzubereiten, anzuleiten und durchzuführen. So liegt es in ihrer Verantwortung, aus der Pflichtveranstaltung des Seminars ein gelungenes, lehrreiches und zugleich zukunftsweisendes Erlebnis zu machen (vgl. Dreier/Koczan, 2011, S. 33). Viele Trägerorganisationen legen, zusätzlich zur inhaltlichen Partizipation, großen Wert auf den Verzicht einer Fremdverpflegung zugunsten einer Selbstverpflegung. Die Teilnehmer bekommen so die Möglichkeit, Einkaufen und Kochen im Rahmen eines bestimmten Budgets zu organisieren; für viele von ihnen eine grundsätzlich neue Erfahrung.

Für die Seminarleitung ergibt sich aus der aktiven Mitgestaltung durch die Freiwilligen eine Veränderung in Rolle und Aufgabenbereichen. Besonders in der Anfangsphase gibt sie einen organisatorischen Rahmen, schafft eine Seminargrundstruktur und informiert ausführlich über alle Belange rund um den Freiwilligendienst. Ihre Präsenz, am Anfang besonders stark, rückt im Verlauf des Seminarzyklus eher in den Hintergrund, und ihre Hauptaufgabe wandelt sich zunehmend in eine beratende Begleitung (vgl. ebd.). „Die pädagogische Begleitung der Bildungsseminare hat die Aufgabe den Freiwilligen [...] Raum für Praxisreflexion und Themen der Persönlichkeitsbildung, der sozialen Bildung und der gesellschaftlichen Bildung zu bieten und sie in ihren Bildungsprozessen zu unterstützen“ (vgl. ebd.).

Auf Ausführungen zu anderen Bereichen der pädagogischen Begleitung, neben der Seminararbeit, wird verzichtet, da sie für das Verständnis der vorliegenden Arbeit nicht von essentieller Bedeutung sind. Das Hauptaugenmerk der Arbeit liegt auf der Seminarstruktur der Jugendfreiwilligendienste und des BFD der unter 27-Jährigen. Die Seminarstrukturen des BFD für über 27-Jährige und die der Freiwilligendienste im Ausland heben sich mit vielen Eigenheiten und speziellen Bestimmungen deutlich davon ab.

2.2 Gruppentheoretische Grundlagen

Charakteristisch für Bildungsseminare von Freiwilligendiensten ist die mehr oder weniger zufällige Zusammenstellung unterschiedlichster Individuen zu einer Gruppe, im Speziellen einer sozialen Gruppe. Sie meist völlig unbekannte Menschen verbringen, über ein Jahr verteilt, fünf intensive Wochen in einer festen Gruppe von etwa 30 Personen, deren vorerst einzige Gemeinsamkeit die Entscheidung für einen Freiwilligendienst ist. Sie durchlaufen in dieser begrenzten Zeit oft die verschiedensten Prozesse in Bezug auf die Interaktion mit anderen und sich selbst. Aufgrund der gesetzlich geregelten Bildungsziele (siehe Kapitel 2.1.3) kann die Seminararbeit in den Bereich der Gruppenpädagogik eingeordnet werden (vgl. Behnisch/Lotz/Maierhof, 2013, S.16). Nachfolgend werden wichtige Hintergrundinformationen zur Gruppenthematik dargestellt. Neben der Klärung von Begrifflichkeiten wie Gruppe und soziale Gruppe, Gruppenarbeit, Gruppenpädagogik und Gruppendynamik wird der modellhafte Durchlauf einer Gruppe durch verschiedene Phasen sowie mögliche Führungsstile einer Gruppe veranschaulicht. Weitere gruppenrelevante Modelle, z.B. über verschiedenen Formen von Gruppen, charakteristische Rollen oder auch der TZI³ werden aufgrund des begrenzten Rahmens dieser Arbeit nicht genauer beleuchtet.⁴

2.2.1 Gruppe und Soziale Gruppe- ein Definitionsversuch

„Gottseidank, daß niemand weiß, was alles Gruppe heißt.“ (Ardelt-Gattinger, Lechner, Schlögl, 1998, S. 1) Auf diese und ähnliche Aussagen trifft man häufig, wenn man in der Fachliteratur nach einer Definition für den Begriff „Gruppe“ sucht. Grundsätzlich kann gesagt werden, dass jeder Mensch sich von Beginn seines Lebens bis zu dessen Ende in den verschiedensten Gruppen bewegt und sich je nach Gruppe mehr oder weniger stark beteiligt. Manche Gruppen bestehen über einen längeren Zeitraum: die Familie, verschiedene Freundeskreise, ein Verein oder eine Schulklasse. Andere haben einen kürzeren, zeitlich klar abgesteckten Rahmen. Zu diesen Gruppen gehören z.B. Seminargruppen im Studium, Gruppen im Zuge von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen oder eben Seminargruppen während eines Freiwilligendienstes.

³ Die Themenzentrierte Interaktion (TZI) ist ein pädagogisch-therapeutisches Gruppenkonzept nach Ruth Cohn. Die Arbeitsblätter von Hermann Kügler geben einen guten Überblick und weiterführende Informationen (vgl. Kügler, 2014).

⁴ Ausführlichere Informationen zum Thema Gruppenformen siehe z.B. Gutting, 2003 und zu Rollenmodellen siehe u.a. Runge, 2014.

Doch was heißt nun eigentlich Gruppe?

Sucht man nach der reinen Wortbedeutung, stößt man im Duden u.a. auf verschiedene Einordnungen in die Bereiche Sport, Militär und Geologie. Im Hinblick auf das Thema dieser Arbeit scheint die Beschreibung der Gruppe als „Gemeinschaft, Kreis von Menschen, die aufgrund bestimmter Gemeinsamkeiten zusammengehören, sich aufgrund gemeinsamer Interessen, Ziele zusammengeschlossen haben“, (Bibliographisches Institut GmbH, 2014) am geeignetsten. Als Beispiel für mögliche Erscheinungsformen wird hier neben der politischen und der therapeutischen Gruppe u.a. auch die soziale Gruppe genannt (vgl. ebd.).

In Forschung und Fachliteratur der Bereiche Pädagogik, Sozialpsychologie und Therapie lassen sich eine Vielzahl von Konzepten zur Theorie von Gruppen finden. Auch wenn die Kernaussage in jedem dieser Bereiche ist, dass der Begriff „Gruppe“ nicht eindeutig zu definieren sei, sind jedoch alle der Meinung, dass eine Gruppe bestimmte Merkmale⁵ aufweisen muss, um auch die entsprechende Bezeichnung zu erhalten.

So spricht Schmidt-Grunert z.B. von einer Gruppe, „wenn mehrere Menschen zueinander in Beziehung treten, miteinander kommunizieren und sachbezogen zusammenarbeiten.“ (Schmidt-Grunert, 1997, S. 57) Hierbei stellt sich die Frage, wie viele denn „mehrere Menschen“ sind und ab wie vielen Personen eine Gruppe als solche benannt werden kann. Auch hierüber herrscht Uneinigkeit in der Fachliteratur. Die verbreitetste Ansicht ist, dass mit der Anzahl von drei Personen eine Gruppe entsteht und je nach Literatur mit 20 bzw. 30 Personen zu einer „Großgruppe“ wird (vgl. Behnisch/Lotz/Maierhof, 2013, S.13; Eberhardt, 2013, S. 8).

Laut Schmidt-Grunert haben alle Gruppen eine „verbindliche Zielsetzung“ gemeinsam (vgl. Schmidt-Grunert, 1997, S. 57). Das verbindende Element eines gemeinsamen Zieles lässt sich tatsächlich in den meisten Beschreibungen von Gruppen finden. Nach Eberhardt hat eine Gruppe ebenfalls „eine gemeinsame Aufgabe oder ein gemeinsames Ziel [,] und die Gruppenmitglieder haben die Möglichkeit, direkt miteinander zu kommunizieren.“ (Eberhardt, 2013, S. 8) Weitere Bestimmungsgrößen für Gruppen sind ihrer Meinung nach auch die Dauer der Zusammenarbeit, ein Gefühl von Normvorstellungen als Handlungsmaxime, eine Identifikationsmöglichkeit der Mitglieder nach außen, eine gewisse

⁵ Der Psychologieprofessor Kurt Lewin ist hier als Wegbereiter der Gruppenforschung zu nennen. Er wanderte vor dem Zweiten Weltkrieg nach Amerika aus und entwickelte dort neben seiner Feldtheorie erste Ideen zu Gesetzmäßigkeiten in Gruppen und Methoden zu ihrer Erforschung. (vgl. Büttner, 1995, S. 217)

Abhängigkeit der Gruppenmitglieder untereinander und die Einflussnahme der Gruppe auf die Persönlichkeit des Einzelnen sowie des Subjekts auf die Gruppe (vgl. ebd.).

Sucht man nach der speziellen Form der sozialen Gruppe, findet man fast deckungsgleiche Ansichten. Der Fokus liegt hier in besonderer Weise auf dem Individuum in Beziehung zu einer bzw. seiner Gruppe. So spricht man von sozialer Gruppe, wenn Individuen „so miteinander verbunden sind, daß in einem gewissen Grade gemeinsame Funktionen möglich sind, Rollenbeziehungen zwischen den Mitgliedern bestehen und Normen existieren, die das Verhalten der Gruppe und ihrer Mitglieder regeln.“ (McDavid/Harari 1968, zit. n. Sader, 1996, S. 38) Für Behnisch, Lotz und Maierhof sind ausschlaggebende Merkmale sozialer Gruppen ebenso das Erleben von Zusammengehörigkeitsgefühlen, gemeinsame Aufgaben und Ziele, gruppeneigene Verhaltensvorschriften, Entwicklung bestimmter Rollen, der Überhang von Interaktionen untereinander gegenüber denen nach außen, die Identifikation über eine gemeinsame Bezugsperson, einen Sachverhalt oder ein Ziel sowie die räumliche und zeitliche Abgrenzung gegenüber anderen Individuen der Umgebung (vgl. Behnisch/Lotz/Maierhof, 2013, S. 13f.).

Würde man nach weiteren Definitionen bzw. Beschreibungen von Gruppen suchen, stieße man immer wieder auf ähnliche oder gar gleiche Wesensmerkmale. Abschließend kann gesagt werden, dass die Definition einer Gruppe als solche von den verschiedensten inneren und äußeren Faktoren abhängig ist. Beispielhaft seien zum einen die Motivation der Mitglieder sowie die Beziehungen zwischen den individuellen Persönlichkeiten und zum anderen der zeitliche Rahmen, die örtlichen Gegebenheiten und der Grund des Zusammenkommens genannt.

Sicher ist: „Die Gruppe ist eine der ältesten und bedeutendsten Kulturleistungen der Menschheit.“ (Ardelt-Gattinger/Lechner/Schlögl, 1998, S. 10)

2.2.2 Gruppenarbeit, Gruppenpädagogik und Gruppendynamik

„Menschen finden sich seit jeher in Gruppen zusammen, um miteinander das eine und das andere zu tun.“ (Schmidt-Grunert, 1997, S. 56f.) Diesen allgemeinen Zusammenschluss von Menschen bezeichnet man dann als Gruppenarbeit, wenn eine Gemeinsamkeit aller Mitglieder besteht, welche eine gewisse Verbindlichkeit enthält. Hierbei handelt es sich meistens um das Setzen eines bestimmten Zieles, welches entweder vor Beginn der Gruppenarbeit von Mitgliedern bzw. einer übergeordneten Stelle festgelegt wurde oder sich erst während der Gruppenarbeit herausbildet. Die allgemeingültige Ansicht, die Arbeit in und mit Gruppen wäre eine schnellere, effektivere und vor allen Dingen zielorien-

tiertere als die eines Einzelnen, erklärt ihr Vorkommen in nahezu allen gesellschaftlichen Bereichen (vgl. Schmidt-Grunert, 1997, S. 57f.).

Der Begriff Gruppenpädagogik wird fälschlicherweise oft synonym mit dem Begriff Gruppenarbeit verwendet. Die Gruppenpädagogik beinhaltet zwar die allgemeinen Elemente der Gruppenarbeit, legt ihren Fokus allerdings zusätzlich auf eine „pädagogische bzw. erzieherische Absicht“. So enthält sie die umfassende Erziehung und Bildung von und in Gruppen, in denen es zur Initiierung von Lernprozessen kommt. Grundlage sind hierbei Theorien der Gruppenerziehung sowie von Bildungs- und Lernprozessen in Gruppen (vgl. ebd., S. 58). Der Begriff geht auf das von Magda Kelber im Jahr 1949 gegründete Haus Schwalbach zurück (vgl. Behnisch/Lotz/Maierhof, 2011, S. 16). Sie erklärt die „individuelle und soziale Reifung des Menschen“ zum obersten Ziel. Das Leben und Lernen in der Gemeinschaft der Gruppe begünstigt so die Persönlichkeitsbildung des Einzelnen sowie seine „Einbeziehung in die Gesellschaft“ (vgl. Kelber, 1959, S. 21). So muss in diesem Zusammenhang die entscheidende Funktion des sozialen Lernens - die Vermittlung sozialer Kompetenzen und infolgedessen die Sozialisation eines Menschen - genannt werden. Heinrich Schiller bezeichnet Gruppenpädagogik als eine „sozialpädagogische Maßnahme“, deren Anwendung in der pädagogischen Arbeit mit allen Altersstufen möglich ist und deren Anleitung es ausgebildeter Fachkräfte bedarf (vgl. Schiller, 1966, S. 86).

Dies erscheint sinnvoll, da der Gruppenleitung in gruppenpädagogischen Zusammenhängen eine besondere Aufgabe zukommt. Im Zuge eines Umdenkens des Erziehungs- und Sozialwesens nach dem Zweiten Weltkrieg waren die entstehenden Konzeptionen einer Gruppenpädagogik hauptsächlich von demokratischen Elementen und Idealen geprägt. Infolgedessen kommen der Gruppenleitung zwei große Aufgabenbereiche zu. Einerseits soll sie „die Gruppe befähigen, ihre Kräfte im gemeinsamen Zusammenspiel (interaction) im Wohle aller einsetzen zu lernen.“ (Schiller, 1966, S. 115) Hierfür benötigt die Gruppenleitung Kenntnisse über einflussreiche Größen in Gruppen: Gruppenprozesse, die Beziehungen der Mitglieder untereinander, die Dynamik einer Gruppe sowie die Fähigkeit zur Selbstreflexion, um das eigene Handeln kritisch zu hinterfragen und, wenn nötig und möglich, umzugestalten. Andererseits soll sie sich insoweit in allen Bereichen zurückhalten, dass die Verantwortung nicht zentriert, sondern auf möglichst alle Gruppenmitglieder verteilt wird. So können diese, fernab bekannter und vertrauter Rollen- und Verhaltensmuster, von bloßer Anwesenheit zu einer aktiven Mitgestaltung und Mitverantwortung befähigt werden. Ihnen soll so die Möglichkeit gegeben werden, neue Rollen anzunehmen und somit auch zu neuen sozialen Erfahrungen zu gelangen. Durch ihre ressourcenorientierte Sicht des Individuums und seine Anerkennung als subjektiv handelnd, hat die scheinbar in

die Jahre gekommene Auffassung von Gruppenpädagogik nichts an Aktualität verloren. Hinzu kamen später aus der Reformpädagogik auch kooperative Elemente wie die Einbeziehung der Erlebnispädagogik nach Kurt Hahn (vgl. Schmidt-Grunert, 1997, S. 58-61).

Zusammenfassend zur Begrifflichkeit der Gruppenpädagogik erscheint folgende Definition passend und sinnvoll:

„Gruppenpädagogik, so lässt sich definieren, ist die Anwendung gruppenspezifischer Konzepte im pädagogischen Kontext. Sie ist ein Ansatz pädagogischen Handelns, der die Gruppe als Ort und Medium sowohl individueller als auch sozialer Reifung betrachtet und der die Förderung subjektiver Entfaltungsmöglichkeiten und kooperativer Interaktionen in der Auseinandersetzung mit einer Sachaufgabe zu verbinden sucht.“ (Schütz, 1989, S. 136)

Ein wichtiger Punkt ist die nötige Achtsamkeit bei der Abgrenzung der bildungsorientierten Gruppenpädagogik zur Gruppenarbeit mit sozial-fürsorgerischer Orientierung (vgl. Behnisch/Lotz/Maierhof, 2013, S. 17). Diese Methode der Sozialen Arbeit, „Soziale Gruppenarbeit“ genannt, fand 1991 als eine von acht Leistungen der Hilfen zur Erziehung Eingang in das Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG). Angesprochen werden hier hauptsächlich Kinder und Jugendliche, denen bei der „Überwindung von Entwicklungsschwierigkeiten und Verhaltensproblemen“ geholfen werden soll (vgl. §29 SGB VIII). Die Zielgruppe dieser Arbeit ist hier nicht relevant.

Da Gegenstand der Gruppenpädagogik u.a. das Beobachten, Auswerten und Analysieren von gruppenspezifischen Prozessen ist, soll der Begriff der Gruppendynamik kurz umrissen werden. Erstmals erscheint er 1939 in einer Schrift von Kurt Lewin und war Ausgangspunkt für die wissenschaftliche Untersuchung von bestimmtem Verhalten und möglichen Verhaltensänderungen in Gruppen durch Gruppenerlebnisse. Er beschreibt die Gruppe als „psychologischen Organismus“, in dem die Beziehungen der Mitglieder untereinander zu Veränderungen der einzelnen Personen sowie der ganzen Gruppe führen (vgl. Marrow, 2002, S. 253f.). Heute wird Gruppendynamik zum einen als Methode verstanden, in der es zur Umgestaltung zwischenmenschlicher Beziehungen kommen soll: z.B. in Gruppentherapien. Zum anderen ist sie als wissenschaftliche Disziplin ein Teilgebiet der Sozialpsychologie, „in der es um die Erforschung der wechselseitigen Beziehungen und Einflüsse in Gruppen geht und die Frage nach den spezifischen Mustern, die in Gruppen wirken, gestellt wird.“ Oft werden auch diese „spezifischen Muster“ oder Gesetzmäßigkeiten selbst als Gruppendynamik bezeichnet (vgl. Behnisch/Lotz/Maierhof, 2013, S. 15f.).

2.2.3 Gruppenprozess und Gruppenphasen

Jeder Mensch macht im Laufe seines Lebens immer wieder Entwicklungen durch, die in gleichem oder ähnlichem Maße auch allen anderen Menschen bekannt sind. So wie es bei dem Heranwachsen und der weiteren Entwicklung eines Menschen gewisse Gesetzmäßigkeiten gibt, kann man diese auch im Verlauf der Arbeit mit Gruppen beobachten. „Jeder Einstieg in Gruppenarbeit bedeutet den Einstieg in einen Gruppenprozeß, mit dem wir uns theoretisch und praktisch auseinander setzen müssen; [...]“ (Schmidt-Grunert, 1997, S. 181) Der Gruppenprozess kann als eine interaktionelle Entwicklung bezeichnet werden, bei der viele individuelle Prozesse gleichzeitig ablaufen. Die Gruppe entwickelt sich in Richtung eines bestimmten Zieles, während sich im gleichen Zug ihre Beziehungen nach innen und außen verändern (vgl. Gäde/Listing, 1999, S. 130). Die Entwicklung findet in zwei verschiedenen Bereichen statt. Der meist klarer wahrnehmbare Bereich ist die Arbeit an einer Gruppenaufgabe bis zu ihrem Ende. Der zweite Bereich, der der sozialen Struktur, ist komplexer und undurchsichtiger. Hier werden die interpersonellen Beziehungen der Teilnehmer aufgrund der Bedürfnisse nach Zugehörigkeit, Geltung und Anerkennung entwickelt und verändert (vgl. Vopel, 1994, S. 133). Trotz der individuellen Merkmale jeder Gruppe, die auf den Gruppenprozess Einfluss nehmen, wie z.B. Thema, Umfeld und Charakteristika der einzelnen Mitglieder und des Gruppenleiters, können viele Überschneidungen zum Verlauf anderer Gruppen gefunden werden (vgl. Langmaack/Braune-Krickau, 2000, S. 138). Zahlreiche Modelle versuchen, diese Gesetzmäßigkeiten von Gruppenverhalten, -beziehungen und -entwicklungen in ihrem Verlauf anschaulich zu machen. Die meisten dieser Modelle beschreiben fünf Gruppenphasen, deren wesentlicher Unterschied oft nur in der Bezeichnung der einzelnen Phasen besteht. So bezeichnet Eberhard Stahl, als relativ aktueller Vertreter, die Entwicklungsschritte als Forming-, Storming-, Norming-, Performing- und Re-Forming-Phase (vgl. Dreier/Koczan, 2011, S.36). Die Beschreibung der Phasen ist jedoch stark an das ursprüngliche Modell, welches erstmals 1969 von Saul Bernstein und Louis Lowy veröffentlicht wurde, angelehnt. Entwickelt wurde das „Modell für Entwicklungen in der Sozialarbeits-Gruppe“ von den Amerikanern James A. Garland, Hubert E. Jones und Ralph L. Kolodny im Zuge sozialpsychologischer Kleingruppenforschung (vgl. Schmidt-Grunert, 1997, S. 183). Neben einer in Anhang 1 befindlichen zusammenfassenden und veranschaulichenden Darstellung, sollen im folgenden Abschnitt die einzelnen Gruppenphasen des noch immer aktuellen Modells, im Sinne eines besseren Verständnisses von Zusammenhängen, sehr kurz und prägnant beschrieben werden.

In der Orientierungsphase ist das vorderste Ziel das Ankommen und Kennenlernen. Gemeint ist sowohl das gegenseitige Kennenlernen der Teilnehmer untereinander und der Gruppenleitung als auch der gegebenen Rahmenbedingungen und Strukturen. Einige Mitglieder kennen sich eventuell schon und haben eine bestimmte Einstellung und somit Beziehungsgrundlage zueinander. Meist herrscht ein vorsichtiges, wechselseitiges Abtasten vor. Alle versuchen, in einer schützenden Distanz aufeinander zuzugehen, viel von den anderen zu erfahren, ohne zu viel von sich selbst preiszugeben. Motivationen, Wünsche, Bedürfnisse, Erwartungen und Befürchtungen bleiben größtenteils im Verborgenen. Gefühle wie Unsicherheit und Angst gehen mit Neugier und Vorfreude einher (vgl. ebd., S. 184ff.; Gäde/Listing, 1999, S. 134f.).

In der Machtkampfphase ist das Kennenlernen so weit fortgeschritten, dass sich die Gruppenmitglieder untereinander sowie auch die Gruppenleitung gegenseitig einschätzen können. Man kann von einer vertrauten Basis sprechen, die es ermöglicht, aus einer anfänglichen Neutralität deutliche Beziehungen entstehen zu lassen. Im Prozess des Ringens um Einfluss in der Gruppe müssen diese nicht nur positiv ausgerichtet sein. Die Stimmung ist parallel von Sympathie und Antipathie geprägt. Verschiedene Meinungen, Wünsche und Ziele prallen aufeinander und können zu Konfrontationen der Mitglieder untereinander oder auch mit der Leitung führen. Im Zuge dieses Machtkampfes verteilen sich die Gruppenangehörigen in verschiedene Rollen. Um eigene Unsicherheiten zu verbergen, wird nach einem Sündenbock gesucht. Im schlimmsten Fall kann es zur Flucht einzelner Mitglieder kommen, die keinen Platz in der Gruppe finden. Die Leitung sollte nicht versuchen, durch Eingreifen zu deeskalieren, da dies den Gruppenprozess hemmen würde. Erst wenn es zu einer positiven Akzeptanz der Rollenzuweisungen durch die Mitglieder kommt, können Gemeinsamkeiten wie gruppeneigene Normen herausgebildet und akzeptiert werden (vgl. ebd., S. 186f.; ebd., S. 136).

Die Vertrautheitsphase setzt ein, wenn sich eine Hierarchie entwickeln konnte, in der sich jeder Einzelne in seiner zugeschriebenen Rolle eingefunden hat und das Einschätzen von Stärken und Schwächen untereinander möglich ist. Durch vorangegangene Kompromisse und Einigung auf gemeinsame Ziele breitet sich ein Wohlbefinden in der Gruppe aus, welches das Zusammengehörigkeitsgefühl stärkt. Eventuell aufkommende Konflikte werden möglichst übergangen. Diese Phase ist geprägt von positiven Beziehungen und einer aufkommenden Begeisterung, hervorgerufen von der Auffassung, die eigene Gruppe sei die beste und effektivste. Alle Gruppenmitglieder agieren bereitwillig miteinander, und Eigeninitiativen entstehen. Gleichzeitig bilden sich sympathiegebundene Kleingruppen. Eventuelle Nachzügler haben es oft schwer, in die Gruppe zu kommen. Die Basis für die Erfül-

lung von Aufgaben und das Erreichen von Zielen jeglicher Art ist gelegt (vgl. ebd., S. 187f.; ebd., S. 137f.).

Die Gruppe erreicht in der Differenzierungsphase das höchste Maß an Arbeitsfähigkeit. Ziele werden konstruktiv durch genaue Planung und durch die Verwendung geeigneter Methoden verfolgt. Konflikte werden selbständig bearbeitet und zu einem möglichst positiven Ausgang geführt. Die Zufriedenheit mit sich selbst und der Gruppe führt zu einer Differenzierung der Wahrnehmung. Das Konkurrenzdenken, welches vorher gruppenintern bestand, fokussiert sich nun auf andere Gruppen. Das führt zu einer ausgeprägten Kommunikations- und Kooperationskompetenz der Teilnehmer. Die Leitung agiert im Hintergrund in beratender und unterstützender Funktion auf Anfrage (vgl. ebd., S. 188; ebd., S. 138).

In der Ablösungsphase kommt es zu einem Ende der Gruppe. Eine Auflösung kann auch in jeder vorangegangenen Phase stattfinden, ist da aber meist bedingt durch unüberwindbare Konflikte. Die hier beschriebene Phase meint allerdings einen positiven Ausgang der Gruppenarbeit; die Aufgaben sind erfüllt, das Ziel erreicht, und die Mitglieder streben nach neuen Erfahrungen und Orientierungen in anderen Gruppen und Zusammenhängen. Doch auch diese Phase kann Probleme in sich bergen: Einzelne können ein mögliches Ende nicht akzeptieren, fallen in alte, negativ belastete Verhaltensmuster, leugnen eine bevorstehende Trennung oder idealisieren vergangene Gruppenerfahrungen (vgl. ebd., S. 188f.; ebd., S. 139).

Die Kenntnis über Gruppenentwicklungsmodelle kann Gruppenleitern bei der Organisation und Planung, der Durchführung und Begleitung von Gruppenarbeiten sowie der Auswertung gruppenbezogener Prozesse helfen. Doch ist Vorsicht geboten, sie in der Praxis als Anweisungen für erfolgreiches Arbeiten anzuwenden zu wollen. Nicht ratsam ist z.B. das Hinnehmen und Übergehen bestimmter Konflikte, in der Hoffnung, sie werden gemeinsam mit dieser konkreten Phase vorübergehen. Je nach Gruppe können bestimmte Phasen auch besonders intensiv ausgeprägt sein, sich wiederholen oder im Gegenzug dazu einfach wegfallen. Das Modell steht hier individuellen Persönlichkeiten mit ebenso individuellen Verhaltensweisen, Bedürfnissen und Gefühlen gegenüber. So schreibt auch Schmidt-Grunert zusammenfassend:

„Die Einteilung in Gruppenphasen ist ein theoretisches Hilfsmittel, um Beobachtungen in Gruppen in ihrer typischen Ausrichtung zu charakterisieren. In der sozialen Gruppenarbeit⁶ gibt es keine Phasen, nach denen sich das Verhalten der einzelnen Grup-

⁶ Hier zu verstehen als Arbeit mit einer sozialen Gruppe und nicht ausschließlich der Sozialen Gruppenarbeit als Leistung der Hilfe zur Erziehung nach §29 SGB VIII.

penmitglieder richtet. Wir treffen lediglich auf Verhaltensweisen unterschiedlicher, in Gruppen involvierter Subjekte, die wir in ihrer jeweiligen Erscheinungsweise im Rückblick nur bedingt den Phasen zuordnen können. Ein Entwicklungsmodell von Gruppen ist ein Hilfsinstrumentarium, das uns Anregungen geben kann, Probleme, auf die wir in Gruppen treffen werden, im voraus zu benennen und gruppenspezifisch zu verstehen. Es kann Hilfestellungen geben, Gruppenphänomene theoretisch einzuordnen. Keinesfalls sind derartige Theorien als unmittelbare Handlungsanweisungen mißzuverstehen, gleichsam als ein ‚Rezeptbuch‘ für den Umgang mit einer Gruppe.“ (Schmidt-Grunert, 1997, S. 182)

2.2.4 Leitungsstile

Da die Präsenz und Aktivität der Gruppenleitung in der für diese Arbeit zentralen Anfangsphase besonders stark ist, werden als Abschluss der gruppentheoretischen Grundlagen die drei Grundformen von Leitungsstilen vorgestellt.

Nach Forschungsergebnissen von Kurt Lewin wird zwischen dem autoritären, dem demokratischen und dem Laissez-faire Führungsstil unterschieden. Im autoritären Stil trifft die Leitung alle Entscheidungen für die Gruppe allein, nimmt an Aktivitäten nicht teil, sondern beobachtet und bewertet sie von außerhalb. Es besteht oft eine hohe Abhängigkeit der Gruppenmitglieder von der Leitung, verdeckte Formen des Widerstandes sind häufig. Der demokratische Führungsstil zeichnet sich durch Diskussionen und Verhandlungen über gemeinsame Angelegenheiten aus. Das Zusammengehörigkeitsgefühl ist in diesen Gruppen am meisten ausgeprägt und eine hohes Maß an Engagement und Kreativität jedes Einzelnen vorhanden. Die Möglichkeit, dass keine Übereinstimmung möglich ist, birgt Konfliktpotential, und es kann zur Entstehung von Untergruppen und Bündnissen kommen. Im Laissez-faire Stil hält sich die Leitung größtenteils aus der Gruppe raus. Sie stellt lediglich Material und bestimmte Informationen zur Verfügung. Die Mitglieder haben nahezu völlig freie Entfaltungs- und Interaktionsmöglichkeiten und können unterschiedliches Rollenverhalten ausprobieren. Der Lernerfolg ist durch ihre Produktivität und Kreativität sehr hoch. Teilnehmer, die kein ausgeprägtes und gefestigtes Selbstbewusstsein haben, sind allerdings gefährdet, vollkommen missachtet und übergangen zu werden (vgl. Behnisch/Lotz/Maierhof, 2013, S. 215).

Heute überwiegt die Anwendung des demokratischen Führungsstils. Die Gruppenleitung ist zugleich Moderator und Begleiter und handelt, situationsabhängig im Sinne der Gruppenentwicklung, entweder durchsetzungsstark oder zurückhaltend (vgl. ebd.). Die Hinzunahme von Elementen aus autoritärem und Laissez-faire Stil kann einer vielseitigen Entwicklung oft nützen. Von größter Bedeutung ist ein authentisches, den Persönlichkeitsmerkmalen des Leiters angepasstes Verhalten.

3. Der spezifische Charakter der Anfangs- bzw. Kennenlernphase und Anforderungen an das Handeln

Dieses Kapitel soll sich ausschließlich der Anfangs- bzw. Kennenlernphase im Speziellen widmen. Verschiedene spezifische Gesichtspunkte sollen betrachtet werden: die Anfangsphase als Ausgangspunkt für die Entwicklung einzelner Individuen zu einer arbeitsfähigen Gruppe, ein dies begünstigendes Gruppenleiterverhalten sowie die Schwierigkeiten, die ein solcher Prozess in sich birgt. Die Seminarbildungsarbeit von Freiwilligendienstenden dient mit ihren ebenso speziellen Ausgangsvoraussetzungen und Zielen dabei beispielhaft dem Praxisbezug und der Veranschaulichung. Aus Mangel an spezifischer themenbezogener Literatur stützt sich das folgende Kapitel teils auf Literatur über Gruppe und Gruppenprozesse im Allgemeinen und teils auf das Erfahrungswissen der Verfasserin.

3.1 Der Anfang vor dem Anfang

Lange bevor das eigentliche Seminar startet, kommt es bei allen Beteiligten zu einer Auseinandersetzung mit dem Thema. Was erwartet mich bei der Anreise? Wie werden die anderen Menschen sein, werde ich mich mit ihnen verstehen? Welche Kompetenzen werden von mir erwartet, und welche Schwierigkeiten muss ich eventuell überwinden? Aufgrund dieser Fragen - von nahezu identisch hoher Relevanz für Leitung und Freiwillige - soll ein kurzer Einblick in die mögliche Gefühls- und Lebenswelt von Teilnehmern sowie Seminarleitung gegeben werden.

3.1.1 Aus Sicht des Freiwilligen

Das erste Seminar eines Freiwilligen hat längst begonnen, bevor es tatsächlich beginnt, also bevor es zu seiner Anreise am Seminarort kommt. Nachdem er, je nach Seminartermin und Beginn des Freiwilligendienstes, schon eine kürzere oder längere Zeit in seiner Einsatzstelle gearbeitet hat, bekommt er nun eine Einladung zum ersten Bildungsseminar. Vielleicht ist die Mitteilung über die Seminare als fester, unumgänglicher⁷ Bestandteil des Freiwilligendienstes eine neue Information, möglicherweise hat ihn die Einsatzstelle aber auch schon auf diesen Moment vorbereitet. Das kann entweder durch sehr positive, bestärkende Ankündigungen erfolgen: Eine tolle Zeit ist zu erwarten, auch Auszeit vom Arbeitsalltag, Kennenlernen interessanter neuer Menschen, Behandlung neuer fachlicher

⁷ Laut §5 JFDG gilt: „Die Seminarzeit gilt als Dienstzeit. Die Teilnahme ist Pflicht.“ Bei einer Nichterfüllung der gesetzlich vorgeschriebenen Bildungstage ist die Anerkennung des Freiwilligendienstes nicht gewährleistet.

und kreativer Inhalte. Oder eher negativ besetzte Erfahrungen werden weitergegeben: Die Maßnahme sei Zeitverschwendung, man sei zusammengesperrt mit fremden Menschen, Diskrepanzen in der Einsatzstelle als Folge des Fehlens der Arbeitskraft usw.

In jedem Fall beginnt der Freiwillige sich ab diesem Zeitpunkt gedanklich, mehr oder weniger intensiv, mit der bevorstehenden Situation auseinanderzusetzen. Nach einer gerade erst bewältigten Anfangsphase in der Einsatzstelle mit neuen Menschen, Aufgaben und - besonders nach vorangegangener Schul- oder Studienzeit - einem neuen Tagesablauf steht ein zusätzlicher Neuanfang bevor. Es stellen sich zeitweise parallel sowohl Unsicherheit und Unbehagen als auch Neugier und Vorfreude ein. Der Aussicht auf eine aufregende Abwechslung und Zusatzqualifikation steht die Befürchtung einer wenig gewinnbringenden, ermüdenden Pflichtveranstaltung gegenüber.

3.1.2 Aus Sicht der Gruppenleitung

Auch für die Seminarleitung beginnt das Seminar lange vor dem eigentlichen Beginn. Das Einführungsseminar ist das mit Abstand planungs- und vorbereitungsintensivste Seminar des gesamten Durchgangs. Wegen der Mitwirkung der Teilnehmer bei der inhaltlichen Planung und Durchführung (vgl. §5 Abs. 2 JFDG) können ab dem zweiten Seminar auch bestimmte Vorbereitungen an sie abgegeben werden. Da die Gruppenleitung in Bildungsseminaren meist aus einem Team von mindestens zwei Personen besteht, muss es im Vorfeld ein - bestenfalls persönliches - Treffen zur Abstimmung eines Wochenablaufplanes geben. Anschließend werden die nötigen Vorbereitungsmaßnahmen aufgeteilt. Das können Aufgaben wie der Materialeinkauf und bei Selbstversorgerseminaren auch der Lebensmittelgrundeinkauf sein. Es müssen bestimmte Arbeitsmaterialien wie Kopien, Plakate und Handouts erstellt werden sowie die inhaltlichen und methodischen Programmpunkte durchorganisiert sein. Die Abstimmung und Verhandlung mit möglichen externen Referenten erfolgt, das vorhandene pädagogische und kreative Arbeitsmaterial wird zusammengetragen. Die Buchung eines Seminarortes findet oft schon im Verlauf des vorherigen Durchgangs statt.

Eine der wichtigsten Aufgaben ist der Erstkontakt zu den Teilnehmern. Dies geschieht neben einer allgemeinen Seminarjahresübersicht zum Antritt des Freiwilligendienstes durch eine persönliche Einladung. Etwa zwei bis drei Wochen vor Seminarbeginn bekommen die Teilnehmer per Post wichtige Informationen über Anfahrtszeit, Seminarort, Seminarinhalte und mitzubringende Materialien. Das können neben der persönlichen Ausrüstung z.B. Informationsmaterialien über die Einsatzstelle, bestimmte spezielle Gegenstände für geplante Aktionen oder Wunschrezepte für die Selbstversorgung sein. Das Einladungsschreiben vermittelt einen ersten Eindruck über Seminarverlauf und -leitung und

kann ausschlaggebend für eine positive oder eher negative Haltung hinsichtlich des kommenden Ereignisses sein. Um schon im Vorfeld begünstigend auf einen möglichst positiven Verlauf der gruppenspezifischen Prozesse und des Teilnehmerbefindens einzuwirken, empfiehlt sich die Beachtung folgender inhaltlicher Hinweise bei der Erstellung des Einladungsschreibens:

Die persönliche Anrede anstelle von „Lieber Seminarteilnehmer“ stellt einen engeren Kontakt her; der Teilnehmer fühlt sich persönlich angesprochen. Die genauere Preisgabe von Ablauf und Zielen kann helfen, die Angst und Unsicherheit in Bezug auf etwas Unbekanntes zu nehmen. Das Verteilen von bestimmten Arbeitsaufträgen, z.B. das Mitbringen persönlicher Gegenstände oder das Vorbereiten auf eine Vorstellung der Einsatzstelle, gibt den Teilnehmern das Gefühl von Teilhabe am und Einfluss auf das Programm. Ein abschließendes „Wir freuen uns auf euch!“ mit persönlicher Signatur kann zum Ausgangspunkt für Vorfreude werden. In jedem Fall wird durch das Einladungsschreiben die bewusste und unbewusste Einstimmung aktiviert (vgl. Rabenstein/Reichel/Thanhoffer, 1995, S. 1.A 1).

3.2 Und es beginnt

Nach etlichen Vorbereitungen, Überlegungen und Anspannungen ist der Tag der Anreise gekommen. Im nachfolgenden Abschnitt soll ein kurzer Überblick über Aufgaben, Ziele, Herausforderungen und mögliche Gefühlslagen der Anfangs- bzw. Kennenlernphase gegeben werden.

3.2.1 Der Faktor Zeit

Zunächst soll der Versuch einer zeitlichen Abgrenzung erfolgen. Die Anfangsphase umfasst üblicherweise etwa das erste Viertel einer Veranstaltung (vgl. Langmaack/Braune-Krickau, 2000, S. 215). Das ist auch in einem Freiwilligendienstseminar prinzipiell der Fall. Die Besonderheit besteht darin, dass nach dem „Einführungsseminar“ (§5 Abs. 2 JFDG) noch vier zusätzliche Seminare stattfinden werden. Somit verteilt sich die Anfangsphase auf verschiedene Ebenen. Zum einen gibt es im ersten Seminar, aber auch in allen weiteren, eine Eingangsphase. Sie dient dem guten Ankommen bzw. Wiederkommen in der Gruppe. Wegen der oftmals langen Intervalle zwischen den Seminaren behält auch das Kennenlernen in den nächsten Treffen Bedeutung; hier kann man dann sicher eher von einem Zurückdenken bzw. einer Auffrischung sprechen. Zum anderen kann man das komplette erste Seminar als sehr ausführliche Anfangsphase betrachten. Diese dient vor allem der Vorbereitung der Teilnehmer in Hinblick auf eine zukünftige aktive Mitgestaltung im Sinne der Verwirklichung der Bildungsziele. Die Beteiligten nehmen sich sehr viel

Zeit für genaues Kennenlernen, intensive Beziehungs- und Vertrauensarbeit, für Maßnahmen zur Bildung und Stärkung des Gruppenzusammenhaltes und das Besprechen zukünftiger interessen geleiteter Inhalte.

„Die paradox klingende Aussage ‚Wenn du wenig Zeit hast, dann nimm dir viel davon am Anfang‘ erweist sich immer wieder als richtig: Es sind ja meist nicht so sehr die Sachthemen, sondern die Beziehungen zwischen den Personen und zum Thema, die blockieren, wenn sie am Anfang nicht genügend geklärt werden konnten.“ (Langmaack/Braune-Krickau, 2000, S. 216)

Ebenfalls genügend Zeit benötigt der Wechsel von der gewohnten Form des Frontalunterrichtes hin zu einem selbständigen, aktiven Lernen mit Prinzipien der Beteiligung und Eigenverantwortung. In jedem Fall sollte man sich nicht von extrem früher Intimität und Intensität täuschen lassen (vgl. ebd., S. 216).

3.2.2 Ankommen ist nicht gleich Ankommen

Nach den letzten Vorbereitungen der Gruppenleitung, z.B. dem Einrichten des Seminarraumes, dem Bereitstellen eines Willkommenssnacks, dem Aufhängen von Hinweisschildern, letzten Programmabsprachen usw., wird die Anreise der Teilnehmer erwartet. An dieser Stelle ist schon der mögliche Einfluss bestimmter vorhergehender Faktoren auf den Beginn des Seminars zu bedenken. Der Abschied von zu Hause, von geliebten Menschen, vielleicht auch von der Arbeit mit liegengebliebenen Aufgaben ist noch immer präsent. Die Anreise hat bei dem einen das Gefühl von Entspannung - später aufstehen als sonst, nicht zur Arbeit müssen usw. - ausgelöst. Beim anderen war sie eher Ursache für Unmut und Stress - sehr langer Anreiseweg, Komplikationen mit öffentlichen Verkehrsmitteln usw. Auch Vorerfahrungen mit anderen Menschen, anderen Gruppen und anderen Leitern wirken sich bewusst oder unbewusst auf die Stimmung und das Verhalten jedes Einzelnen aus. Die Tatsache der Pflicht zur Teilnahme kann hemmen. Vom „inneren Gepäck“ der Teilnehmer und dessen Gewicht hängt auch das innere Ankommen, die emotionale Anwesenheit ab. Diese ist wiederum direkt mit der Bereitschaft zur Mitgestaltung, zunächst durch aktive Anwesenheit und Interesse, verbunden (vgl. ebd., S. 219).

3.2.3 Das „Zuhause auf Zeit“

Schon in den ersten Sekunden des Seminars beginnt ein gruppenspezifischer Prozess. Eventuell haben sich einige Teilnehmer schon durch einen gemeinsamen Anreiseweg bekannt gemacht. Spätestens vor oder in der Bildungsstätte treffen sie jedoch aufeinander. Bestimmte Fragen beherrschen die Situation: Wo schlafe ich in den nächsten Tagen, und mit wem will oder muss ich mir ein Zimmer teilen? Wie sieht es mit den anderen Räumlichkeiten, wie sanitären Anlagen, Gemeinschaftsräumen, Freizeitmöglichkeiten, dem

Seminarraum und einem Ort, an dem es etwas zu Essen gibt, aus? So kann schon der Seminarort positiv oder negativ auf die Anfangsstimmung wirken. Die Bildungsstätte gibt Grenzen vor, die als sicherer Rahmen oder als Einschränkung wahrgenommen werden können. Eine Hauseinweisung kann nicht nur der räumlichen Orientierung dienlich sein.

3.2.4 Die Anfangsphase als Auslöser für zwiespältige Empfindungen und mögliche Auswirkungen

Die Herausforderungen der Anfangsphase sind für Teilnehmer und Gruppenleitung gleichermaßen hoch und vielfältig und von einem Begriff über alle Maßen gezeichnet: der Ambivalenz. Alle Beteiligten schwanken zwischen der Wahrung von Distanz und dem Suchen von Nähe und fragen sich, mit wem sie wohl in den künftigen fünf Wochen gut auskommen werden und mit wem eher nicht. Ein Bedürfnis nach Anonymität und Zurückhaltung trifft auf ein Sich-zeigen, wobei erste Überlegungen zu einer späteren Rollenverteilung getätigt werden. Die Teilnehmer benötigen eine Anleitung in vielen Bereichen, wollen aber gleichzeitig die Selbständigkeit wahren; in keiner Abhängigkeit zur Leitung stehen. Sowohl Freiwillige als auch Seminarleitung streben nach Neuem, wollen allerdings nicht auf Bewährtes und Vertrautes verzichten. Man möchte gleichzeitig als besonders und einzigartig wahrgenommen werden aber auch nicht als zu speziell oder eigenartig.

Diese Ambivalenz verursacht oft ein abwartendes Verhalten. Man beobachtet genauer als sonst und ordnet die anwesenden Personen in bestimmte persönliche, durch Erfahrungen und Erlebnisse geprägte, Schemata: intellektuell, freundlich, langweilig, aufmerksamkeitsfordernd, zurückhaltend, anstrengend. Diese Einordnung hilft in Form einer ersten Übersicht über die Unsicherheit der neuen Situation hinweg, verhindert aber auch durch die Vorurteilsbelastung ein offenes Zugehen auf das Fremde. Der Wunsch nach Orientierung und Sicherheit wird von Fragen nach der Anwesenheit von Regeln, Normen und Strukturen sowie der Möglichkeit nach Befriedigung von Zielen, Wünschen und Bedürfnissen begleitet.

Fühlen sich die Teilnehmer noch nicht als akzeptiert und gruppenzugehörig, verhalten sie sich meist anders, als sie es in einem gewohnten Umfeld tun würden. Manche reden unnatürlich laut und sehr viel, andere sagen wenig bis gar nichts. Belanglose Themen werden oft übertrieben dargestellt, um lockeren Kontakt zu knüpfen und sich selbst darzustellen; auch um gleichzeitig etwas über den anderen herauszufinden. Jeder ist auf seine Weise auf der Suche nach einem Platz in der Gruppe, möchte dazugehören und sich mit seiner Persönlichkeit, seinen ganz eigenen Vorstellungen und Bedürfnissen angenommen wissen. So sucht auch der vermeintlich unmotivierte, rebellierende Teilnehmer meist nur nach Anerkennung und Akzeptanz seiner persönlichen Wünsche (vgl. ebd., S. 146 f.).

All dies sind zahlreiche Eindrücke und zu bewältigende Aufgaben für die Leitung ebenso wie für die Freiwilligen: Man muss sich an einem neuen Ort zurechtfinden und dort nicht nur körperlich, sondern auch geistig und seelisch ankommen. Die Kontaktaufnahme ist nicht nur für das Kennenlernen neuer Menschen mit ihren Wünschen und Zielen entscheidend, auch die Ziele, die Programmpunkte und die individuelle Arbeitsweise des Seminars können so in Erfahrung gebracht werden. Natürlich müssen auch die eigenen Bedürfnisse und Ansichten im neuen Gruppen- und Arbeitszusammenhang kritisch hinterfragt werden, denn nur so kann ein passender Platz in der Gruppe gefunden werden. Es muss Beziehungsarbeit geleistet und Vertrauen entwickelt werden. Jeder hat von Anfang an ein Mitspracherecht, wenn es z.B. um die Festlegung wichtiger Regeln und Normen für die künftige Zusammenarbeit geht. Dieses Mitspracherecht muss nur erst erkannt werden, um auch aktiv Gebrauch davon zu machen (vgl. ebd., S. 215).

Die Fülle an Informationen und Aufträgen kann bei verschiedenen Persönlichkeitstypen unterschiedliche Reaktionen auslösen: Der eher gesellige Typ möchte so schnell wie möglich von einem ihm unangenehmen Fremdheitsgefühl befreit werden, während der zurückhaltende bei zu schnellem Anschluss nach einer Ausweichmöglichkeit sucht. Sehr aktiven Teilnehmern fällt es schwer, während einer längeren organisatorischen Einführung aufmerksam zu bleiben, während den strukturierten, ehrgeizigen Teilnehmer eine spielerische Einheit sicher zunächst überfordert. Angst und Unsicherheit kompensieren die einen innerlich mit meist körperlichen Anzeichen wie Magenproblemen, andere nach außen sichtbar durch u.a. erhöhte Aktivität (vgl. ebd., S. 189). Große sowie kleine Unterschiedlichkeiten sind unumgänglich. Ebenso unumgänglich ist somit auch die Entstehung von Spannungen und eines Nährbodens für mögliche persönliche und interpersonelle Krisen.

3.2.5 Zielformulierung

Auch gilt es, zu Beginn der Anfangsphase ihr Ende nicht außer Acht zu lassen. Folgende Punkte sollen als Ergebnis erfüllt sein: Unsicherheit, Angst, Stress – all diese negativen Faktoren sind auf ein Minimum reduziert. Es gibt tragfähige Beziehungen zwischen Teilnehmern, zur Leitung und zum Thema. Es herrscht eine Orientierung über Ort, Rahmenbedingungen, Ablauf und inhaltliche wie sonstige Möglichkeiten. Die Ziele, Wünsche und Bedürfnisse hinsichtlich Inhalt und Arbeitsstil sind abgeklärt. Die persönliche Verantwortung für den Erfolg und die Eigeninitiative ist gestärkt.

Für das Erreichen dieser Ziele sowie die erfolgreiche Bewältigung damit einhergehender Schwierigkeiten spielt eine bestimmte Person bzw. ein bestimmtes Team eine zentrale Rolle: die Gruppenleitung.

3.3 Die Leitungsfunktion auf dem Weg zur Selbstorganisation

In der von Spannung, Orientierungslosigkeit und Unsicherheit geprägten Anfangsphase hat die Gruppenleitung eine besonders zentrale Rolle. Während sie in zukünftigen Seminaren eher als Berater und Begleiter agiert und zunehmend Aufgaben und somit auch Präsenz an die Freiwilligen abgibt, ist sie im Einführungsseminar allein oder im Team für Inhalte, Methoden, Programmpunkte usw. verantwortlich. Die Gruppenleitung befindet sich zunächst in der Rolle von Universalexperten und ist somit erste Anlaufstelle für die meisten Teilnehmer, die dadurch auch in einer - anfangs starken - Abhängigkeit zu ihr stehen. Sie ist in erster Linie dafür verantwortlich, eine gute Basis für die Gruppenentwicklung sowie geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen und Orientierung und Sicherheit zu geben. Die Gruppenleitung soll wahrnehmen, beobachten und reflektieren, Gruppenprozesse steuern und dabei Gruppenphasen und -konstellationen beachten und gestalten (vgl. Behnisch/Lotz/Maierhof, 2013, S.218). Ihr längerfristiges Hauptziel ist dabei immer, die Abhängigkeit der Gruppe von einer Autorität weitestgehend zu reduzieren und ihre Selbststeuerungskräfte zu aktivieren und auszubauen (vgl. Langmaack/Braune-Krickau, 2000, S.148).

Doch Leitung ist nicht gleich Leitung: Wie wirkt sich die individuelle Persönlichkeit auf die Aufgaben und das Verhalten einer Leitungsperson aus? Welchen Anforderungen muss man in dieser Rolle gewachsen sein? Welche Verhaltensweisen können sich begünstigend oder hemmend auf den Prozess der Entwicklung bis zu einer weitgehenden Selbstorganisation auswirken? All diese Faktoren sollen im nächsten Abschnitt betrachtet werden.

3.3.1 Die Gruppenleitung – Ausdruck von Persönlichkeit

„Das Verhalten der Gruppenmitglieder ist in viel höherem Maße das Spiegelbild des Leiters, als es allgemein angenommen wird.“ (Rabenstein/Reichel/Thanhoffer, 1995, S. 1.A 2) Mit dieser Aussage sind nicht nur die inhaltlich-fachlichen Fähigkeiten eines Gruppenleiters, sondern auch seine soziale Kompetenz, seine Fähigkeit zu einer kritischen Reflexion seiner Handlungsweisen und - in besonders hohem Maß - seine Persönlichkeit gemeint. Er fungiert für die Teilnehmenden gleichermaßen als mustergültige Leitfigur, Aktivator und Initiator sowie als möglicher Kontrast und Gegenpol. So nimmt er bewusst und unbewusst Einfluss auf Lern- und gruppendynamische Prozesse der Freiwilligen, ist selbst ein Lernangebot in Hinblick auf Offenheit, Akzeptanz, Umgang, Arbeitsstil usw. Jede seiner Maßnahmen und möglichen Interventionen wirkt im direkten Zusammenhang mit seiner individuellen Persönlichkeit. Sein Auftreten vor der Gruppe, seine Organisationsstruktur sowie Methodenauswahl und Themensetzung, sein Umgang mit Unstimmig-

keiten und Konflikten, sein Feedback für die Gruppe und selbst seine Pausenpräsenz - jede seiner Verhaltensweisen und Reaktionen formt bei den Teilnehmern ein Bild seiner Persönlichkeit. Dieser Tatsache muss sich die Leitungsperson bzw. das Leitungsteam unbedingt bewusst sein. Von diesem Persönlichkeitsbild ist nicht nur die Glaubwürdigkeit und die Zuschreibung von Kompetenz abhängig, sondern auch die Geschwindigkeit und Stärke der Vertrauensentwicklung. Die Möglichkeit, sich nicht in der einen oder der anderen Weise zu verhalten, gibt es nicht. Die Auseinandersetzung mit Selbst- und Fremdbild der eigenen Person sowie deren Wirkung sollte deshalb unumgänglicher Gegenstand der Selbstreflexion einer Gruppenleitung sein (vgl. Langmaack/Braune-Krickau, 2000, S. 125).

3.3.2 Ambivalenz der Anforderungen, Professionalität und Rollenprofil

Wegen des eben dargelegten großen Einflusses der Persönlichkeit auf die Wirkung der Gruppenleitung kann sich Leitungstätigkeit als eine kräftezehrende Aufgabe erweisen. Trotz eigener Einstellungen, Bedürfnisse, Ziele, Grenzen usw. muss sie sich stets ihrer Rolle bewusst sein und entsprechend handeln. Im Sinne einer professionellen Arbeit muss die Gruppenleitung ihre üblichen Verhaltensweisen eventuell stark modifizieren und gleichzeitig Authentizität wahren. So kommt es häufig zu Situationen, in denen rationale, vernunftgesteuerte Entscheidungen getroffen und die persönlichen Empfindungen zurückgeschraubt werden müssen: Die Leitung muss alle Teilnehmer in gleichem Maße respektieren und wertschätzend behandeln, obgleich ihr der eine sehr sympathisch erscheint und der andere vielleicht gar nicht. Sie muss Anteil am gesamten Geschehen nehmen, ohne die Distanz zu verlieren. Das kann z.B. bei einem geringen Altersunterschied zwischen Leitung und Teilnehmern besonders schwierig sein. Gerade in der Anfangszeit sollte eine beständige Kontaktaufnahme zu verschiedensten Teilnehmern stattfinden, auch wenn gerade das Bedürfnis nach einem Rückzug besteht. Am Ende eines langen Seminartages muss noch ausreichend Aktivität und Aufmerksamkeit vorhanden sein und erkennbare Müdigkeit überwunden werden. Bei aufkommenden Spannungen und Konflikten ist die Leitung besonders gefragt. Trotz einer sicher vorhandenen subjektiven Sichtweise muss sie Objektivität beweisen und - der Situation entsprechend - deeskalierend und vermittelnd einwirken oder mit gezielter Zurückhaltung eine erkenntnisbringende Austragung des Konfliktes ermöglichen. Sollte sich der Missmut über bestimmte Inhalte, Aktionen oder ähnliches auf die Leitungsperson projizieren, muss sie möglichst neutral mit der Situation umgehen (vgl. ebd., S. 130f.).

Alles in allem muss sich die Gruppenleitung intensiv auf alle Menschen, Prozesse, Probleme und dergleichen einlassen und gleichzeitig größtmögliche professionelle Distanz wahren, um einen Überblick und klare Entscheidungskompetenz zu behalten. Deshalb

kann die Arbeit mit und für andere Menschen und vor allem auch an sich selbst körperlich und geistig anstrengender werden als ein Marathonlauf. Um nicht in eine hemmende Routine zu verfallen oder gar krankhafte Veränderungen von Psyche und Verhalten davonzutragen, muss sich die Gruppenleitung unbedingt um ausreichenden Ausgleich bemühen.

3.3.3 Positiv wirkendes Verhalten in der Anfangsphase

Folgende Verhaltensweisen der Leitung können den Seminarteilnehmern in der ersten Zeit über mögliche negative Stimmungen hinweghelfen: Zuerst sollte sowohl beim Ankommen als auch im späteren Verlauf eine entspannte, lockere Atmosphäre geschaffen werden. Das kann z.B. durch verschieden gestaltete Hinweisschilder und einen Willkommenssnack, der vielleicht auch schon mit einer Aufgabe oder bestimmten Methode kombiniert wird (siehe Kapitel 4), geschehen. Auch die persönliche Begrüßung jedes Freiwilligen kann Unsicherheiten und Ängsten entgegenwirken. Die gesamte Körperhaltung des Seminarleiters - Mimik und Gestik sowie Intonation der Stimme - sollten von einem Höchstmaß an Offenheit, Freundlichkeit und Herzlichkeit geprägt sein. Auch eine verständnisvolle Haltung in Bezug auf mögliche Probleme mit dem Ortswechsel, der Anreise, dem Hiersein muss unbedingt vermittelt werden. Wie schon in Kapitel 3.2 beschrieben, ist ausreichend Zeit für ein gutes Ankommen, gegenseitiges Kennenlernen, dem Aufbau von Beziehungen usw. von nicht zu unterschätzender Bedeutung. Die Gruppenleitung muss an dieser Stelle sehr viel Geduld beweisen und zugunsten der genannten Punkte auch bereit sein, Programmstreichungen vorzunehmen. Von Wichtigkeit ist auch, dass keiner der Teilnehmer gewollt oder ungewollt isoliert ist (vgl. Gäde/Listing, 1999, S. 135f.). Das kann die Leitung durch Überlegungen zur Sitzordnung im Vorfeld – kleinere Tischgruppen befördern den Austausch - steuern. Auch gilt es zu beachten, beständig auf einzelne Personen zuzugehen und möglichst unbemerkt zu einer Gruppe anderer Freiwilliger zu dirigieren. Eine gute Leitung ähnelt in der Anfangsphase einem liebevollen, freundlichen und aufnehmenden aber durchaus auch bestimmten und wegweisenden Elternteil.

3.3.4 Prozesshemmende Verhaltensweisen

Negative Grundstimmungen wie Stress und Ängste können durch bestimmtes Gruppenleiterverhalten noch verstärkt werden: Das Zuspätkommen der Leitung kann unangenehme Folgen haben. Die so schon von Vorsicht und Orientierungslosigkeit geprägte Stimmung verstärkt sich, manche Teilnehmer ziehen sich in sich zurück, dass es später schwierig wird, etwas über sie zu erfahren und sie zur Offenheit zu bewegen. Andere entwickeln Missmut aufgrund der Wartezeit und der Unkenntnis über den weiteren Ablauf. Der Leiter muss immer genug Zeit für Vorbereitungen und Anreise einplanen und in einem außer-

gewöhnlichen Notfall zumindest den Versuch einer Kontaktaufnahme unternehmen. Eine introvertierte Körperhaltung – gesenkter Blick, Arme hinter dem Rücken verschränkt - und ein ebensolches Auftreten können einen abschreckenden, zurückweisenden Eindruck hinterlassen. Ist der Gruppenleiter selbst sehr unsicher oder ängstlich, sollte er das möglichst gut vor der Gruppe verbergen, statt vielleicht sogar hinter diversen Seminarmaterialien Sichtschutz zu suchen. In der Anfangsphase ist es besonders wichtig, allen Teilnehmern die gleiche Aufmerksamkeit zu schenken. Das Herausgreifen eines Teilnehmers im Sinne einer längeren Konversation kann falsche Signale senden, sogar Eifersucht hervorrufen. Auch muss die Gruppenleitung ein Gefühl für den Leistungsstand der Gruppe haben. Sie zu schnell mit komplizierten Aufgaben und vielschichtigen Entscheidungen zu betrauen, kann zu Überforderung und Missstimmung und im schlimmsten Fall zu einem Fluchtverhalten einzelner führen (vgl. ebd., S. 136).

4. Methodische Umsetzung der Anfangs- bzw. Kennenlernphase in Theorie und Praxis

„Inhalt und Form gehören zusammen, sie bedingen sich gegenseitig. Erst das richtige Verhältnis zueinander, die Übereinstimmung beider, ergibt ein Ganzes.“ (Rabenstein/Reichel/Thanhoffer, 1995, S. 11) Aufgrund dessen kommt den Methoden, besonders im Kontext pädagogischer Arbeit, eine ebenso hohe Bedeutung zu wie den Inhalten. Auch ein auf Konfuzius⁸ zurückgehendes Zitat wird deshalb sehr oft in diesem Zusammenhang mit pädagogischer Arbeit und ihrer Methodik verwendet: „Erkläre mir und ich werde vergessen. Zeige mir und ich werde mich erinnern. Beteilige mich und ich werde verstehen.“ (Rabenstein/Reichel/Thanhoffer, 1995, S. 9) Im Sinne der Erfüllung der gesetzlich vorgegebenen Bildungsziele – der Persönlichkeitsbildung, der sozialen Bildung, der gesellschaftlichen Bildung und der Praxisreflexion – sowie auf dem Weg zu einer Selbstorganisation ist es sinnvoll, die Seminare methodisch auszugestalten. Mit dem Begriff der Methode an sich und einer methodischen Aufbereitung in Freiwilligendienstseminaren beschäftigt sich das vorliegende Kapitel.

Dabei soll es allerdings weniger um die ausführliche Beschreibung konkreter Übungen, Spiele usw., sondern um die Beleuchtung verschiedener Teilbereiche methodischen Handelns in der Anfangsphase - wie dem Kennenlernen oder der Kooperation - im Allgemeinen gehen. Da die Wirkung der Methoden stark von verschiedenen Faktoren abhängt (siehe 4.1), ist die Vorgabe einer Patentlösung wenig nützlich und erfahrungsgestützte Hinweise zu bestimmten Rahmenbedingungen und Handlungsweisen – aus Sicht der Autorin – deutlich hilfreicher. Denn: „Vorgegebene Anleitungen (Marke: Die zwanzig Stufen zum Spitzenteam) lassen die Vielfalt und Einzigartigkeit der Menschen außer acht.“ (Maaß/Ritschl, 1998, S. 13) In diesem Falle sowohl die Einzigartigkeit einer gerade eben zusammengekommenen Gruppe von Fremden als auch die Einzigartigkeit der Gruppenleitung. Sie, als ausführende Kraft, muss mit der Auswahl der Methoden in erster Linie auf die eigenen und im späteren Verlauf auch auf die Stärken, Schwächen und Bedürfnisse der einzelnen Gruppenmitglieder Acht geben und sie gegebenenfalls anpassen.

⁸ Chinesischer Philosoph und Staatsmann der von 551-479 v. Chr. lebte (vgl. Weinreich, 2008).

4.1 Methode und methodisches Handeln

Von seiner Wortbedeutung her ist „Methode“, aus dem Griechischen stammend, „der Weg zu etwas“. Es handelt sich um „planmäßige Verfahren und Techniken, um zu einem gesetzten Ziel zu gelangen“ (vgl. Schmidt-Grunert, 1997, S. 46). Abstandnehmend von Lehrveranstaltungen mit monologartigem Vortragscharakter, sollen sie als Hilfen bzw. „helfende Verfahrensweisen“ zum Erreichen bestimmter Ziele verwendet werden: Stärkung von Interessen, Sicherung der Informationsaufnahme durch die Adressaten, Förderung eigener Ideen der Teilnehmer und wechselseitiger Gespräche, Motivation zur Auseinandersetzung mit bekannten und unbekanntem Themen, Anregung zu gemeinsamem Tun (vgl. Knoll, 2003, S. 12). In diesem Zusammenhang sind deshalb aktivierende Methoden den passiven vorzuziehen (vgl. Rabenstein/Reichel/Thanhoffer, 1995, S. 11).

Ihre Wirkung ist allerdings in hohem Maße von bestimmten Faktoren - der Gruppe, der Leitung, den Zielen der Veranstaltung, ihrem Inhalt, den Rahmenbedingungen und eventuellen Auftraggebern und gesetzlichen Bestimmungen - abhängig (vgl. Knoll, 2003, S. 12f.). So ist es z.B. schwierig, eine sehr aktive Methode mit hoher Lautstärke durchzuführen, wenn eine andere Gruppe im Haus einen Meditationskurs durchführt oder mit verletzten Teilnehmern eine Kletteraktion zu bestreiten. Die Seminarleitung muss deshalb bei der Auswahl der Methoden sehr feinfühlig auf die eigenen Bedürfnisse und die der anderen achten, um das Erreichen gewünschter Ziele zu ermöglichen. Zunächst sollte sie das Vorgehen an die eigene Persönlichkeit und deren Fähigkeiten anpassen, da sie die Methoden im späteren Verlauf möglichst überzeugend anleiten muss. Da bei der Planung eines Einführungsseminars im Freiwilligendienst noch keine Informationen über mögliche Eigenheiten der Teilnehmer vorliegen, muss die Leitung mit einem gesetztem Wochenplan flexibel umgehen können und die geplanten Methoden Tag für Tag kritisch hinterfragen.

Im Zuge einer Professionalisierung Sozialer Arbeit grenzte man drei Methoden - die soziale Einzelfallhilfe, die soziale Gruppenarbeit und die Gemeinwesenarbeit - stark voneinander ab. In moderner Gruppenpädagogik hat jede dieser Formen Einzug gehalten; es treten oftmals Mischformen auf:

„Im Rhythmus wechselnder Methoden nimmt keine die ganze Zeit in Anspruch, [...]. Im Wechsel erfahren die Teilnehmer Motivation und Strukturierung, Information und Interaktion. Unterschiedliche Teilnehmer werden unterschiedlich angesprochen.“ (Rabenstein/Reichel/Thanhoffer, 1995, S. 11)

4.2 Methodische Teilbereiche und ihre Anwendung in der Anfangsphase

„Wir meinen, daß es sich lohnt, andere Menschen dazu einzuladen, daß sie gern mit uns zusammen sind.“ (Maaß/Ritschl, 1998, S. 23) Fühlen sich Menschen in einer Gruppe wohl, sind sie automatisch aktiver bei der Sache, arbeitsfähiger und zielorientierter. Auf dem Weg zu diesem positiven Gruppengefühl gibt es allerdings vieles zu beachten und mögliche Schwierigkeiten zu überwinden (siehe Kapitel 3.1 und 3.2). „Anfangssituationen sind Unsicherheitssituationen“, was überwiegend auf einen Informationsmangel zurückzuführen ist (vgl. Rabenstein/Reichel/Thanhoffer, 1995, S. 1.B 1). Die Gruppenleitung ist hier in der Pflicht, diesen abzubauen und die obengenannte „Einladung“ im Sinne eines möglichst positiv verlaufenden Gruppenprozesses zu gestalten. Folgende methodische Hinweise können neben den in Kapitel 3.3.3 beschriebenen Verhaltensweisen bei dieser anspruchsvollen Aufgabe hilfreich sein:

4.2.1 Die Anreise und die ersten Stunden

Gerade im Freiwilligendienstzusammenhang sollte man auf die Herkunft der Teilnehmer achten, wenn man in der Planung eine Anreisezeit festlegen möchte. Oft sind sie über ein ganzes Bundesland verteilt und haben so die unterschiedlichsten Entfernungen zurückzulegen. Gibt es dann auch noch eine schlechte Verbindung zum Seminarort, kann man bei einem frühen Beginn sehr wahrscheinlich mit missmutigen Teilnehmern rechnen. Als optimal hat sich in der Praxis der Beginn um die Mittagszeit erwiesen. So bleibt sowohl den Freiwilligen genug Zeit für eine entspannte Anreise als auch der Seminarleitung ausreichend Gelegenheit für Vorbereitungen in und um den Seminarort.

Zu diesen Vorbereitungen zählt z.B. die Gestaltung des Seminarraumes. Eine bestimmte Stuhlordnung - für den Anfang am besten eine kommunikative Kreisform - das Aufhängen ablauf- und themenbezogener Plakate und das Auslegen bestimmter Informationsmaterialien kann, im Vergleich zu einem leeren Raum mit weißen Wänden, schon eine deutliche Steigerung der Atmosphäre herbeiführen. Auch die Gestaltung des Geländes im Umfeld bietet sich im Sinne einer besseren Orientierung an. Das Anbringen von Erkennungsmerkmalen und Hinweisschildern und das Verteilen von ein oder mehreren „Herzlich Willkommen“- Aufstellern können Methoden dafür sein.

Ein weiterer Vorteil der Anreise in den Mittagsstunden ist der mögliche Beginn mit einer Mahlzeit. Besonders Selbstversorgerseminare haben hier einen großen Spielraum. Ein schön gestalteter Speiseraum mit einem vorbereiteten Buffet lädt zu einem ungezwungenen Miteinander ein. Kleine Willkommensgeschenke im Sinne von „Schön, dass du da bist!“ fördern das Wohlbefinden. Kleinere Tischgruppen sorgen für eine bessere Kommu-

nikationsfähigkeit. Neben der Aktivität Mahlzeit an sich können auf den einzelnen Tischen schon kleinere Arbeitsaufträge verteilt liegen, um anfängliches Schweigen und Scheu zu verhindern. Neben einzelnen Kennenlernmethoden können das auch kreative Arbeiten wie die Erstellung eines Namensschildes sein. Viele Menschen sind froh, mögliche Unsicherheiten mit einer Aktivität verbergen zu können.

Da die Freiwilligen höchstwahrscheinlich in einer größeren Zeitspanne anreisen werden und ein gemeinsamer Beginn des Willkommenssnacks als Anfangssignal von Vorteil wäre, kann die Zimmerverteilung im Vorfeld geschehen. Im besten Fall steht die Gruppenleitung mit einem Zimmerplan an zentraler Stelle, vergibt freie Plätze und teilt die Anfangszeit mit. Zur Überbrückung eventueller Wartezeiten ist auch die Unterbringung eines ersten Arbeitsauftrages im Zimmer zu überlegen.

4.2.2 Beginn der eigentlichen Seminarzeit

Nachdem jeder, zumindest körperlich, am Seminarort angekommen ist, ein Zimmer hat und körperliche Bedürfnisse wie Hunger und Durst gestillt sein sollten, kann das eigentliche Seminar beginnen. An erster Stelle steht eine Struktur- und Informationseinheit durch die Gruppenleitung. Das Vorstellen des groben Ablaufs, möglicher Themen und der Notwendigkeit einer Anwesenheit erfolgen, um zunehmend Unsicherheiten abzubauen. Erst dann kann es zu einem Einstieg – z.B. durch eine Erwartungsabfrage der Teilnehmer- und zu einem ausgiebigen Kennenlernen von Leitung, Teilnehmern und des Geländes kommen. Erste Verhandlungen über Regeln sowie erwünschte und unerwünschte Verhaltensweisen werden geführt. Es kommt zu organisatorischen Festlegungen wie der Einteilung in Kochgruppen und der Verteilung von Wochenaufgaben. Dies alles sollte in möglichst aktivierender und spielerischer Form umgesetzt werden, um dafür zu sorgen, dass auf die körperliche Anwesenheit alsbald die emotionale folgt. Da die Beschreibung der Relevanz von Spielen für das Gelingen pädagogischer Ziele eine zusätzliche Arbeit füllen würde, sei nur gesagt, dass Spielen eine Tätigkeit ist, „die man gar nicht ernst genug nehmen kann“ (vgl. Krowatschek/Wingert/Krowatschek, 2012, S. 34).

4.2.3 Kennenlernen – ein weites Feld

Mit dem Kennenlernen ist in diesem Zusammenhang nicht nur das Aufnehmen neuer Namen gemeint. Das Kennenlernen im ersten Bildungsseminar ist nur der Anfang einer intensiven Persönlichkeitsbeschäftigung; mit der Persönlichkeit fremder Menschen aber vor allem auch mit der eigenen. Neben dem Austausch von charakteristischen Merkmalen und ausführlichen Erzählungen über den Arbeitsalltag in der Einsatzstelle soll es zu einer intensiven Beschäftigung mit sich selbst kommen; besonders im Hinblick auf ein realisti-

ches Selbstbild, die Formulierung zukünftiger Ziele sowie die Ausbildung einer beruflichen Perspektive. Praxisreflexion, Selbstreflexion, Selbst- und Gemeinschaftserfahrung sind Schlüsselbegriffe in diesem Zusammenhang.

4.2.4 Körperliche Bewegung im Seminarkontext

Da die körperliche Verfassung eines Menschen sich unmittelbar auch auf die geistige auswirkt, sollte in der Seminarzeit unbedingt auch auf körperlichen Ausgleich geachtet werden. Niemand kann viele Stunden am Stück einfach nur sitzen und zuhören und dann auch noch viel vom Gesagten behalten. Neben ausreichend kleinen und großen Pausen mit einem angemessenen Angebot an Getränken und kleinen Energiesnacks, ausschließlich aktiven Seminareinheiten – wie einer erlebnispädagogischen Paddeltour – kann hier das Angebot kleiner Übungen und Spiele hilfreich sein. Diese, vor allem in pädagogischen Zusammenhängen, sogenannten Warming Up's werden besonders gern nach größeren Pausen, Mahlzeiten oder auch zwischendurch als Auflockerung, Stimmungsmacher und Energielieferant eingesetzt. Es handelt sich dabei meist um kleinere Aktionen bis zu einer Viertelstunde.

4.2.5 Kooperation und Gruppengefühl

Von Anfang an ist auf den Einsatz kooperativer Elemente, die das Gemeinschaftsgefühl stärken, zu achten. Wenn das Wohlbefinden und die Verbundenheit in der Gruppe sehr hoch sind, wirkt sich das auch positiv auf die Arbeitsfähigkeit aus. Um dies zu erreichen, müssen gruppenstärkende Momente geschaffen werden wie die Lösung schwieriger Aufgaben im Kollektiv, sogenannte Kooperationsaufgaben. Die Auswahl in diesem Themenbereich ist sehr groß, doch muss diese unbedingt an die Rahmenbedingungen angepasst werden. So sollte man etwa in einer neu zusammengewonnenen Gruppe, die erst eine Vertrauensbasis aufbauen muss, mit der Entstehung von viel Körperkontakt vorsichtig sein. Andererseits können gemeinsame und persönliche Grenzerfahrungen zu einem guten Gruppengefühl beitragen.

4.2.6 Der Seminarfeierabend

Unabhängig von der Tatsache, dass auch nach dem Abendbrot noch thematische Einheiten durchgeführt werden können, kommt irgendwann der Zeitpunkt, an dem die offizielle Seminarzeit beendet ist; eine Art Feierabend. Da die Übernachtung im Seminarhaus, vor allem aufgrund gruppenbildender bzw. –dynamischer Prozesse ausdrücklich gewünscht und gefordert ist, sitzen die Teilnehmer sprichwörtlich fest. Mit dieser Situation gehen die Freiwilligen unterschiedlich um. Während es die einen als Möglichkeit zu weiterem Austausch mit neuen Menschen sehen, würden sich die anderen vielleicht aus Gründen der

Unsicherheit oder Scham gern zurückziehen. Der Seminarleitung als zuverlässigste Anlaufstelle obliegt nun die Aufgabe, den Wohlfühlfaktor aller hochzuhalten. Von größter Bedeutung ist deshalb besonders in der Anfangszeit die Einladung zu Gruppenaktionen, Gesellschaftsspielen, Kreativeinheiten usw. Dabei sollte sich die Verbindlichkeit der Teilnahme im Verlauf des Seminars bzw. der Seminare aufheben bis hin zu ausschließlich obligatorischen Angeboten. Diese werden in der Regel weiterhin von einer Vielzahl der Teilnehmer genutzt.

4.2.7 Der Weg zu einer aktiven Mitgestaltung

Obwohl die Funktion der Leitung besonders im Einführungsseminar von Aktivität, Zentralität und Vorweggehen geprägt ist, wird hier der Grundstein für eine zukünftige Selbstorganisation gelegt. Von Anfang an muss die Seminarleitung hauptsächlich aktivierende Methoden mit ausgiebiger Möglichkeit zur Beteiligung auswählen. Die Teilnehmer sollten möglichst viel tun und das in allen Bereichen. Die Vergabe von Wochenjobs, die Einteilung in Küchenteams und die Vorbereitung bestimmter Programmpunkte, wie dem Abschlussabend, können hier als Beispiel genannt werden.

Da die Gruppenleitung im ersten Seminar quasi als Anschauungsmaterial, als Vorgabe von Möglichkeiten dient, ergibt sich daraus ein allumfassendes, grundlegendes Motto: „Practice what you preach! – Tue, was du predigst!“ Der Albumtitel der amerikanischen Band „Testament“ kann sehr gut auf den pädagogischen Zusammenhang angewendet werden. Wenn man möchte, dass die Teilnehmer bei der Zubereitung des Essens auch die Gestaltung des Raumes im Blick haben, muss man sich bei der Vorbereitung der ersten Mahlzeit besonders viel Mühe geben. Möchte man, dass die Freiwilligen eine Aktion, z.B. ein Spiel, enthusiastisch und themenbezogen begeistert anleiten, muss man dies auch tun und sich am besten noch ein Kostüm anziehen. Egal was man als Leitung von den Teilnehmenden erwartet, man muss seine Wünsche durch Handlungen sichtbar machen und mindestens das Doppelte an Begeisterung und Intensität aufwenden. Dabei gilt es immer, Authentizität zu wahren.

5. Fazit und Ausblick

Aufgrund begrenzter themenspezifischer Literaturlauswahl erschien ein Erkenntnisprozess in den Anfangs- und Recherchearbeiten zunächst als schwierig und demotivierend. Im Schreibprozess entdeckte die Autorin jedoch ungeahnte Ressourcen in ihrem Erfahrungswissen aus eigener Freiwilligendiensttätigkeit sowie ihrer Gruppenleitertätigkeit in Bildungsseminaren. Durch die Untermauerung der in der Praxis erlebten Prozesse mit Theorien, Konzepten und Hintergründen kam sie zu überraschenden Erkenntnissen. Bezugnehmend auf die anfänglich formulierte Forschungsfrage „*Was sollten mögliche Inhalte bei der Ausbildung zukünftiger Seminarleiter in Bezug auf die Charakteristik und die möglichen Schwierigkeiten einer Seminaranfangsphase sein?*“ kann folgende Zusammenfassung gegeben werden:

Zunächst ist die hohe Relevanz der Anfangsphase für das Gelingen der Weiterführung der Seminarbildungsarbeit nach dem Einführungsseminar hervorzuheben. Erfolg bedeutet hier das Erfüllen persönlicher, gemeinschaftlicher sowie gesetzlich vorgegebener Aufgaben und Ziele: die Persönlichkeitsentwicklung in besonderer Gemeinschaft, fern von Familie, Schule usw. Und damit einhergehend, einem persönlichen Wachsen, der Herausbildung von Zukunftsperspektiven und Entfaltung von Talenten, Fähigkeiten und Interessen. Diese Ziele können wiederum nur durch eine starke, arbeitsfähige und zielorientierte Gruppengemeinschaft erreicht werden, deren Bildung größtenteils von dem positiven Verlauf der Anfangsphase abhängig ist.

Die Gruppenleitung ist in dieser schwierigen Phase maßgeblich für ihren Erfolg verantwortlich. Um gut auf zu erwartende Schwierigkeiten reagieren und entsprechend handeln zu können, ist ein fundiertes Wissen über mögliche Gefühlslagen, Bedürfnisse und Gründe für Verhaltensweisen in der Anfangsphase unumgänglich. Auch wenn die Leitertätigkeit sehr von der Persönlichkeit des einzelnen beeinflusst wird, so gibt es doch allgemeine Verhaltensweisen, die den Prozessverlauf hin zu einem größtmöglichen Wohlbefinden aller eher hemmen oder begünstigen können. Die in Kapitel 3.3 aufgeführten Verhaltensweisen sollten deshalb unbedingt das Handeln bestimmen.

Auf einen zunächst beabsichtigten Methoden katalog wurde bewusst verzichtet, weil sich im Erkenntnisprozess ergab: Die Auswahl geeigneter Methoden ist in höchstem Maße abhängig von Teilnehmern, Leitung, Rahmenbedingungen usw. Eine Aufzählung könnte deshalb nicht mehr als eine unvollständige, vielleicht unbrauchbare Anhäufung verschiedener Methoden sein und sollte besser ganz individuell durch die entsprechende erfahrene Leitung erfolgen. Trotzdem können die grundlegenden, erfahrungsgestützten Anmer-

kungen zu methodischem Handeln in Kapitel 4.2 wichtige Hilfen für bestehende und zukünftige Gruppenleiter sein. Besonders das Motto „Practice what you preach!“ sollte hier als wegweisend und alles umfassend gesehen werden.

Natürlich hängt effektives Lernen im Seminarkontext nicht von der Leitung alleine ab. Eine Zusammenarbeit aller Beteiligten ist vonnöten, um einen erfolgreichen Ausgang zu gewährleisten. Die Gruppenleitung ist in der Anfangsphase jedoch „Strippenzieher“, Anschauungsobjekt und Vorbild für künftiges selbstorganisiertes Handeln zugleich. Dieser Tatsache muss sich jede Leitung unbedingt bewusst sein.

Die vorliegende Arbeit kann in ihrer Gesamtheit durchaus als Leitfaden für Gruppenleiter von Freiwilligendienstseminaren mit dem Ziel des erfolgreichen Gestaltens der Anfangsphase im Sinne der Herausbildung arbeitsfähiger, selbstorganisierter Gemeinschaftsgruppen gesehen werden.

Der Mangel an spezifischer Literatur zu Bildungsseminaren im Freiwilligendienst lässt auch auf einen Mangel der wissenschaftlichen Erforschung der Thematik schließen. Da die pädagogische Begleitung von Freiwilligendiensten mit ihren ganz eigenen Merkmalen und Anforderungen keinesfalls nur Gruppenpädagogik ist, reicht auch die theoretische Untermauerung mit allgemeiner gruppenbehandelnder Literatur nicht aus. Empirische Studien in diesem relativ unerforschten Sektor wären aus Sicht der Verfasserin deshalb informativ und gewinnbringend für die praktische Arbeit.

Ein Anfang muss gemacht werden – entscheidend ist, was wir daraus machen!

Literaturverzeichnis

Ardelt-Gattinger, Elisabeth/Lechner, Hans/Schlögl, Walter [Hrsg.] (1998):

Gruppendynamik. Anspruch und Wirklichkeit der Arbeit in Gruppen. Göttingen
(Verlag für Angewandte Psychologie)

Büttner, Christian (1995): Gruppenarbeit. Mainz (Matthias-Grünewald-Verlag)

Behnisch, Michael/Lotz, Walter/Maierhof, Gudrun (2013): Soziale Gruppenarbeit mit
Kindern und Jugendlichen. Weinheim und Basel (Beltz Juventa)

Dobslaw, Anka/Fischer, Jörn/Jax, Claudio (2005): Freiwilligendienste in Deutschland.
Freiburg (Interconnections)

Dreier, Annabelle/Koczan, Daniela (2011): FSJ, FÖJ, Bundesfreiwilligendienst – Ein
Praxisleitfaden zur Gestaltung von Bildungsseminaren mit Gruppen. Berlin (Pro
Business)

Eberhardt, Daniela [Hrsg.] (2013): Together is better?. Die Magie der Teamarbeit
entschlüsseln. Berlin und Heidelberg (Springer-Verlag)

Engels, Dietrich/Leucht, Martina/Machalowski, Gerhard (2008): Evaluation des
freiwilligen sozialen Jahres und des freiwilligen ökologischen Jahres. Wiesbaden
(VS Verlag für Sozialwissenschaften)

Gäde, Ernst-Georg/Listing, Thomas (1999): Gruppen erfolgreich leiten. Empfehlungen
für die Zusammenarbeit mit Erwachsenen. Mainz (Matthias-Grünewald-Verlag)

Jakob, Gisela (2004): Freiwilligendienste zwischen Tradition und Erneuerung. In:
Slüter, Uwe/Schmidle, Marianne/Wißdorf, Sabine [Hrsg.]: Bürgerschaftliches En-
gagement. Grundlage für Freiwilligendienste. Düsseldorf (Verlag Haus Altenberg).
Seite 15-34

Jakob, Gisela (2011): Freiwilligendienste. In: Olk, Thomas/ Hartnuß, Birger [Hrsg.]:
Handbuch Bürgerschaftliches Engagement. Weinheim und Basel (Beltz Juventa).
Seite 185-201

Karmasin, Matthias/Ribing, Rainer (2013): Die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten.
7. Auflage. Wien (Facultas wuv/UTB)

- Kelber, Magda (1959):** Was verstehen wir unter Gruppenpädagogik? In: Haus Schwalbach [Hrsg.]: Gruppenpädagogik. Auswahl aus den Schwalbacher Blättern 1949 bis 1959. Wiesbaden (Verlag Haus Schwalbach). S. 11-30
- Knoll, Jörg (2003):** Kurs- und Seminarmethoden. Ein Trainingsbuch zur Gestaltung von Kuren und Seminaren, Arbeits- und Gesprächskreisen. 10. Auflage. Weinheim, Basel und Berlin (Beltz-Verlag)
- Krowatschek, Dieter/Wingert, Gordon/Krowatschek, Gita (2012):** Soziales Lernen – pur!. Beliebte Übungen für die Arbeit in Gruppen. Dortmund (Borgmann Media)
- Langmaack, Barbara/Braune-Krickau, Michael (2000):** Wie die Gruppe laufen lernt. 7. Auflage. Weinheim (Beltz-Verlag)
- Maaß, Evelyne/Ritschl, Karsten (1998):** Teamgeist. Spiele und Übungen für die Teamentwicklung. 2. Auflage. Paderborn (Junfermann Verlag)
- Marrow, Alfred J. (2002):** Kurt Lewin. Leben und Werk. Weinheim und Basel (Beltz-Verlag)
- Nomos Gesetze (2013):** Gesetze für die Soziale Arbeit. 3. Auflage. Baden-Baden (Nomos Verlagsgesellschaft)
- Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (1995):** Das Methoden-Set: 5 Bücher für Referenten und Seminarleiterinnen. 1. Anfängen. 7. Auflage. Münster (Ökotopia)
- Sader, Manfred (1996):** Psychologie der Gruppe. 5. Auflage. Weinheim und München (Juventa)
- Schiller, Heinrich (1966):** Gruppenpädagogik als Methode der Sozialarbeit. Darstellung und Analyse ihrer Theorie und Praxis. 3. Auflage. Wiesbaden (Verlag Haus Schwalbach)
- Schmidt-Grunert, Marianne (1997):** Soziale Arbeit mit Gruppen. Eine Einführung. Freiburg im Breisgau (Lambertus)
- Schütz, Klaus-Volker (1989):** Gruppenforschung und Gruppenarbeit. Theoretische Grundlagen und Praxismodelle. Mainz (Matthias-Grünwald-Verlag)

Slüter, Uwe/Schmidle, Marianne/Wißdorf, Sabine [Hrsg.] (2004): Bürgerschaftliches Engagement. Grundlage für Freiwilligendienste. Düsseldorf (Verlag Haus Altenberg)

Vopel, Klaus W. (1994): Handbuch für Gruppenleiter/innen. 7. Auflage. Salzhausen (iskopress)

Internetquellen

Bibliographisches Institut GmbH (2014): Die Gruppe. Online unter URL:

http://www.duden.de/rechtschreibung/Gruppe_Team_Abteilung_Einheit

[Stand: 09.08.2014]

KJR Pinneberg e.V. (2007): Fünf Gruppenphasen – Ein Modell für alle Gruppen. Online

unter URL: [http://lirsh.de/downloads/arbeitshilfe/Kapitel04/04-02-](http://lirsh.de/downloads/arbeitshilfe/Kapitel04/04-02-Fuenf%20Gruppenphasen%20-%20Ein%20Modell%20f%C3%BCr%20alle%20Gruppen.pdf)

[Fuenf%20Gruppenphasen%20-](http://lirsh.de/downloads/arbeitshilfe/Kapitel04/04-02-Fuenf%20Gruppenphasen%20-%20Ein%20Modell%20f%C3%BCr%20alle%20Gruppen.pdf)

[%20Ein%20Modell%20f%C3%BCr%20alle%20Gruppen.pdf](http://lirsh.de/downloads/arbeitshilfe/Kapitel04/04-02-Fuenf%20Gruppenphasen%20-%20Ein%20Modell%20f%C3%BCr%20alle%20Gruppen.pdf) [Stand: 12.08.2014]

Gutting, Birgit (2003): Gruppenpädagogik und Kommunikation. Online unter URL:

http://www.fernkurs-heilpaedagogik.de/service/Studienbrief_gruppe.pdf

[Stand: 12.08.2014]

Kügler, Hermann (2014): Jesuiten IHS. Online unter URL:

<http://www.jesuiten.org/index.php?id=126>. [Stand: 12.08.2014]

Runge, Katrin (2014): Super-Sozi. Online unter URL:

<http://www.super-sozi.de/index.php/theoretisches> [Stand: 12.08.2014]

Weinreich, Ehrling (2008): Konfuzius.net. Konfuzius-Sprüche neu übersetzt. Online

unter URL: http://www.chinesische-weisheit.net/?page_id=6 [Stand: 16.08.2014]

Anhang

Anhang 1 (KJR Pinneberg e.V., 2007)

FÜNF GRUPPENPHASEN – EIN MODELL FÜR ALLE GRUPPEN
KJR Pinneberg e.V.

Fünf Gruppenphasen – Ein Modell für alle Gruppen

Thema/Phase	Anfangs- und Kennenlernphase	Machtkampfphase	Vertrauensphase	Differenzierungsphase	Auflösungsphase
JugendleiterIn	<ul style="list-style-type: none"> • ist die Bezugsperson • Schaffung eines Sicherheitsgefühls • Ängste abbauen • Positive Erfahrungen ermöglichen • Klar Vorgaben an die Gruppe • Deine Rolle als JugendleiterIn wird festgelegt 	<ul style="list-style-type: none"> • Regeln aufstellen wird auch in den „Kampf“ mit hineingezogen • Raum schaffen für die „Machtkämpfe“ • Störungen haben Vorrang 	<ul style="list-style-type: none"> • JugendleiterIn als Vorbild Hat darauf zu achten, das dennoch einzelne Meinungen benannt und akzeptiert werden 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufgaben können an die Gruppe verteilt werden • Kontakte zu anderen Gruppen aufbauen • Selbständige und längerfristige Planungen möglich 	<ul style="list-style-type: none"> • „Trauerarbeit“ leisten nicht klammern
Die Gruppe	<ul style="list-style-type: none"> • Es gibt noch keine Gruppe, nur einen Haufen • verhält sich unsicher • Zurückhaltung gegenüber den anderen • Das „ICH“ Denken herrscht vor • Clownereien und Distanz – alles ist möglich • Gruppe für sich, ohne Aussenwelt • Kein Gemeinschaftsgefühl 	<ul style="list-style-type: none"> • Rivalitäten stehen im Vordergrund • Die eigenen Meinung soll gehört werden • Es wird um eine Rangordnung in der Gruppe gekämpft • Das „Ich“ Denken steht immer noch im Vordergrund • Die Beziehungen sind nicht stabil • Es bilden sich Sympathien und Aggressionen 	<ul style="list-style-type: none"> • Stärken und Schwächen der einzelnen sind bekannt, werden toleriert und ausgeglichen • Es ist der Gruppe bekannt wie jemand reagiert • Umgangsregeln werden eingehalten • Das „Wir“ Gefühl kommt auf • Zahl der TeilnehmerInnen ist stabil geworden • Abgrenzung zu anderen Gruppen 	<ul style="list-style-type: none"> • Deutliche Abgrenzung gegenüber anderen Gruppen • Die Gruppe ist stabil und zu großen Leistungen fähig • Jedes Mitglied der Gruppe steht stark hinter der Gruppe, die Gruppe steht hinter jedem Mitglied • Gruppe kann selber planen • Veranstaltungen mit anderen Gruppen möglich • Alles ist möglich – die Gruppe kann alles bestehen • Aufnahme von neuen Mitglieder ist sehr einfach möglich 	<ul style="list-style-type: none"> • es kommt zur Auflösung der Gruppe • Trauer – schöne Zeit vorbei • Unruhe – was anderes wird interessanter • Unsicherheit – was kommt danach • Erschöpfung • Es wird viel davon gesprochen wie es damals war • Die Bedürfnisse sind gesättigt/ Interesse verbleibt
Spiele/ Programm	<ul style="list-style-type: none"> • Kennenlernspiele • Spiele die Stärken der einzelnen Personen darstellen • Hausrallye • Kontaktspiele • Partnersuchspiele 	<ul style="list-style-type: none"> • Wettkampfspiele, die untersch. Fähigkeiten fordern • Spiele ohne Sieger für die ganze Gruppe • Anfänge von Kooperationspielen 	<ul style="list-style-type: none"> • Kooperationsspiele • Vertrauensspiele • Experimente möglich 	<ul style="list-style-type: none"> • Rollenspiele • Kooperationsspiele • Wettkämpfe mit anderen Gruppen 	<ul style="list-style-type: none"> • Fahrten • Besichtigungen, Ausflüge • Bilder gucken • Möglichkeiten zum Abschied nehmen geben
Situationen	<ul style="list-style-type: none"> • Neugierig bin ich schon, aber lieber ein bißchen vorsichtig • Alles ist neu 	<ul style="list-style-type: none"> • Wer bestimmt hier eigentlich • Wo ist mein Platz in der Gruppe 	<ul style="list-style-type: none"> • Wir gehören zusammen • Hier fühle ich mich wohl 	<ul style="list-style-type: none"> • Jeder in unserer Gruppe ist wichtig und hilft mir • Ich bin Ich 	<ul style="list-style-type: none"> • Schade, das es nicht immer so weiter geht • Ende in Sicht

© Landesjugendring Schleswig-Holstein e.V. (2007).
Arbeitshilfe zur Grundausbildung ehrenamtlicher MitarbeiterInnen in der Jugendarbeit. Kiel. www.ljrsh.de

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit an Eides statt, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne unerlaubte fremde Hilfe angefertigt, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt habe. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Stellen sind als solche kenntlich gemacht.

Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form keinem anderen Prüfungsamt vorgelegt und auch nicht veröffentlicht.

Merseburg, 18.08.2014

Sina Baumann