

SUPERVISION

Theorie – Praxis – Forschung

Eine interdisziplinäre Internet-Zeitschrift

Herausgegeben von:

Univ.-Prof. Dr.Dr.Dr. Hilarion G. Petzold

Freie Universität Amsterdam, Europäische Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf, Donau-Universität, Krems,
Institut St. Denis, Paris

In Verbindung mit:

Univ.-Prof. Dr. phil. Jörg Bürmann, Universität Mainz

Prof. Dr. phil. Wolfgang Ebert, Dipl.-Sup., Dipl. Päd., Europäische Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen

Jürgen Lemke, Europäische Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf

Prof. Dr. phil. Michael Märten, Dipl.-Psych., Fachhochschule Frankfurt a.M.

Univ.-Prof. Dr. phil. Heidi Möller, Dipl.-Psych. Universität Innsbruck

Dipl.-Sup. Ilse Orth, Europäische Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf

Prof. Dr. phil. Alexander Rauber, Fachhochschule Bern

Dr.phil. Brigitte Schigl, Zentrum für psychosoziale Medizin, Donau-Universität, Krems

Univ.-Prof. Dr. phil. Wilfried Schley, Universität Zürich

Dr. phil. Ingeborg Tutzer, Bozen, Stiftung Europäische Akademie für psychosoziale Gesundheit

SUPERVISION: Theorie – Praxis – Forschung

Ausgabe 18/2003

Qualifiziert Begleiten

Weiterführende Überlegungen zur Supervision mit den BegleiterInnen
von gemeinsam leben - gemeinsam lernen Wochen¹

Mag. Alois Gigleitner², St. Thomas

© FPI-Publikationen, Verlag Petzold + Sieper Düsseldorf/Hückeswagen.

www.fpi-publikationen.de/supervision

¹ Gemeinsam leben-gemeinsam lernen (gele-gele) Wochen sind ein außerschulisches Projekt der Katholischen SchülerInnen Jugend (KSJ), mittlerweile umbenannt in „Forum SchülerInnen der Katholischen Jugend“ das sich an Klassen der AHS Oberstufe, BMS und BHS richtet. Eine Klasse verbringt eine Schulwoche nicht nur im Unterricht, sondern auch in der Freizeit miteinander. Dies umfasst das gemeinsame Wohnen der SchülerInnen in einem Selbstversorgerhaus in der Nähe des Schulortes ebenso, wie gemeinsames Lernen und Gestalten der Freizeit. Die Schulklasse wird in dieser Woche von 2-4 BegleiterInnen betreut. Vgl. dazu: Fachberger, Johannes/et al., Werkmappe Gemeinsam leben - Gemeinsam lernen, Katholische SchülerInnen Jugend, Wien 1997.

² Publikation aus der Freien Universität Amsterdam, Prof. Dr. Dr. Dr. H. Petzold, Van der Boechorststraat 9, NL-1081 BT Amsterdam, veröffentlicht in: Supervision, Theorie-Praxis-Forschung, Eine interdisziplinäre Online-Zeitschrift: <http://www.fpi-publikationen.de/supervision>

Inhaltsverzeichnis

1. EINLEITUNG

- 1.1. Beschreibung des Praxisfeldes und des persönlichen Zuganges
- 1.2. Supervisionsverständnis und methodische Konsequenzen

2. WAS SIND GELE-GELE WOCHEN?

- 2.1. Ursprung und Umfeld
- 2.2. Ziele des Projektes und Konzept der Woche
 - a. Der idealtypische Gesamtprozesse einer Woche
 - b. Implizite und explizite Ziele von gele-gele Wochen
 - c. Grundannahmen für die Zielerreichung
 - d. Die wichtige Rolle der BegleiterInnen
- 2.3. Qualitätsentwicklung von gele-gele

3. SUPERVISORISCHE BEGLEITUNG

- 3.1. Unterschiedliche Formen von Supervision
- 3.2. Die Sicht der BegleiterInnen - Ergebnisse der Fragebögen
 - 3.2.1. Vorbemerkung
 - 3.2.2. Die Fragebögen
 - 3.2.3. Die Begleit-Situation
 - a. Kurzzeitige Teamarbeit
 - b. Einlassen mit der ganzen Person
 - 3.2.4. Verschiedene Ebenen in der Begleitung
 - a. Motivationen und (pädagogische) Qualifikationen
 - b. Erwartungen an und Prozesse im Begleiteteam
 - c. Subjektive Zielsetzungen und Ergebnisse
 - d. Prozesssteuerung und Führungsverhalten
 - e. Konflikte und Probleme
 - f. Erwartete und wahrgenommene Erfahrungen und Erkenntnisse

4. RAHMENBEDINGUNGEN UND IHRE IMPLIKATIONEN

- 4.1. Pädagogische Spannungsfelder
 - 4.1.1. Pädagogische Strömungen - Entwicklungen (in) der Pädagogik
 - 4.1.2. Pädagogische Ansätze bei gele-gele
 - 4.1.3. Gele-gele ist eine gruppenpädagogische Maßnahme
- 4.2. Teambegriffe und die Besonderheiten von gele-gele Begleitetams
 - 4.2.1. Teamdefinitionen
 - 4.2.2. Eigenarten von gele-gele Begleitetams
 - a. Zusammenhalt
 - b. Teamentwicklung
 - c. Leitung im Team

5. QUALITÄTSSICHERUNG VON DIENSTLEISTUNGEN UND BEI GELE-GELE WOCHEN

- 5.1. Was heißt Qualitätssicherung?
- 5.2. Supervision - Ein Mittel zur Qualitätssicherung
- 5.3. Qualitätssicherung durch Supervision bei gele-gele Wochen
 - 5.3.1. Bewertung der bisherigen supervisorischen Tätigkeit
 - 5.3.2. Anregungen zu qualifizierter Begleitung von gele-gele Wochen

Zusammenfassung

Literatur

ANHANG

Ergebnisse der Fragebögen

1. EINLEITUNG:

1.1. Beschreibung des Praxisfeldes und des persönlichen Zuganges

Während ich die Weiterbildungsseminare für Supervision in den Jahren 1995 bis 1999 absolvierte, arbeitete ich mit einer Teilzeitanstellung in der schülerInnenbezogenen kirchlichen Jugendarbeit in Oberösterreich. Ein Teil meiner Aufgabe war die Begleitung von Tages- und Wochenveranstaltungen mit Schulklassen der Oberstufen, also 15-19 Jährigen. Die Katholische SchülerInnen Jugend (KSJ) hat dazu zwei Projekte entwickelt: Orientierungstage (OT) und gemeinsam leben – gemeinsam lernen (gele-gele) Wochen.

Für die Durchführung dieser Veranstaltungen werden halb-ehrenamtliche junge Erwachsene geworben, die durch Schulungen qualifiziert werden.

In der folgenden Arbeit soll es um diese BegleiterInnen von gele-gele Wochen mit Schulklassen gehen.

Im Sommer 1999 beendete ich meine hauptberufliche Tätigkeit bei der KSJ und ging für ein Jahr in Bildungskarenz. Im selben Jahr wurde auf gesamtösterreichischer Ebene ein Qualitätsentwicklungsprojekt für gele-gele gestartet, bei dem ich die Leitung der Arbeitsgruppe „BegleiterInnen“ übernahm. Die dort erzielten Ergebnisse und Erfahrungen werden, durch die eigene Feldforschung und Reflexion vertieft, mit einbezogen.

1.2. Supervisionsverständnis und methodische Konsequenzen

„Supervision ist ein Instrument zur mehrperspektivischen Metareflexion von Situationen ... oder sozialökologischen Kontexten ... bzw. Systemen ... durch eine supervisorische Dyade oder Gruppe unter aktueller, historischer, prospektiver Perspektive und unter Verwendung verschiedener theoretischer Optiken mit dem Ziel, Kontexteinflüsse (affordances) mehrperspektivisch wahrzunehmen, subjektive und kollektive mentale Repräsentationen von Wirklichkeit besser zu verstehen, emotionales Erleben von Realität zu erfassen und auf dieser Grundlage die Praxis sozialinterventiven Handelns (effectivities) zu optimieren“³

Supervision im integrativen Verständnis bezieht eine Menge von Perspektiven und Blickrichtungen mit ein. Dies geschieht sowohl in theoretischer Hinsicht (Verarbeitung philosophischer und sozialwissenschaftlicher Theorien) als auch in praktischer Hinsicht (Aufgliederung der Supervisionssituation in verschiedene Richtungen: u. a. zeitlich, Kontext, Befindlichkeiten der Beteiligten, Themen). Weiters wird der Standpunkt des Supervisors kritisch eingeordnet und die Supervisor-Supervisanden-Beziehung reflektiert.⁴

Obige Überlegungen stehen im Hintergrund der vorliegenden Arbeit. Mit meinen Ausführungen soll die Supervision mit den gele-gele BegleiterInnen mehrperspektivisch reflektiert werden.

Zunächst wird das Projekt gele-gele von seinem Ursprung und Umfeld her dargestellt, wodurch sich das dahinterstehende Konzept und die Ziele, die dabei verfolgt werden, erschließen. Der Versuch der qualitativen Weiterentwicklung des Projektes wird ebenfalls geschildert und die erzielten Ergebnisse werden beschrieben (Historische und kontextuelle Perspektive - Kapitel 2).

Die supervisorische Praxis erfolgte in verschiedenen Formen. Ein Charakteristikum dabei war die Arbeit mit unterschiedlichen BegleiterInnen-Teams.

Mit Hilfe eines standardisierten, offenen Fragebogens wurden die Wahrnehmungen der SupervisandenInnen, also der BegleiterInnen von gele-gele Wochen, schriftlich erhoben.⁵ Tendenzen und Auffäl-

³ Petzold, Hilarion G., Supervisorische Kultur und Transversalität – Grundkonzepte Integrativer Supervision, in: Petzold, Hilarion G., Integrative Supervision, Meta-Consulting & Organisationsentwicklung. Modelle und Methoden reflexiver Praxis. Ein Handbuch, Paderborn 1998, 83.

⁴ Vgl. dazu die Ausführungen von Petzold in a.a.O., besonders Abbildung und Text des „integrativen, mehrperspektivischen, „Dynamic System Approach to Supervision“ S. 28ff.

⁵ Diese Form der Datenerhebung wurde gewählt um eine annähernde Vergleichbarkeit zu erreichen. Eine quantitative Erhebungsmethode schien mir sowohl von der Anzahl der begleiteten Prozesse als auch von meiner Zielsetzung her nicht sinnvoll. Eine Zielsetzung der offenen Fragebogen-Erhebung war es auch, die befragten BegleiterInnen zur Reflexion über ihre Vor-einstellungen und ihr Tun während der Woche anzuregen. Das entspricht auch einer zentralen Gemeinsamkeit interpretativer sozialwissenschaftlicher Forschung (Vgl. dazu: Blaumeister, Heinz, Interpretative Methoden, in: CD-Rom der Pädagogik).

lichkeiten bei ihren Antworten und Eindrücken in bezug auf verschiedene Ebenen ihres Handelns werden in einem zweiten Schritt dargestellt (sozialwissenschaftliche Perspektive - Kapitel 3).

Die eingehendere Analyse der praktischen Arbeit geschieht durch die Ausweitung des Interpretationshorizontes auf zwei relevante Rahmenbereiche und deren Implikationen.

Die Feststellung pädagogischer Spannungsfelder eröffnet das weite Feld der verschiedenen Richtungen in der heutigen Pädagogik und die Frage der Einflüsse bei den BegleiterInnen. Ein wesentliches Merkmal der Situation der BegleiterInnen ist die Arbeit im Team. Der Klärung des Teambegriffes und der Besonderheiten von gele-gele Begleiteams (BT) ist die zweite Überlegung gewidmet (Praxeologische Perspektive – Kapitel 4).

Wie kann die Qualität sozialer Arbeit erwiesen werden? Die Anforderung der Effektivität bestimmt heute auch die Arbeit in vielen Sozialbereichen. Fragen, die das relativ neue Thema des Qualitätsmanagements betreffen, bilden den Hintergrund für das abschließende Kapitel.

Diese aufgreifend, versuche ich, Perspektiven für die supervisorische Begleitung von gele-gele zu formulieren. Es soll deutlich werden, dass eine supervisorische Unterstützung von gele-gele BegleiteInnen ihre Arbeitszufriedenheit verbessern, die Qualität ihrer Handlungen erhöhen und den permanenten Prozess der Entwicklung fachlicher, personaler und sozialer Kompetenzen und Performanzen unterstützen kann.

2. WAS SIND GELE-GELE WOCHEN?

2.1 Ursprung und Umfeld

Die Wurzeln des angesprochenen Projektes gehen zurück auf „religiöse Schulwochen“, die in Deutschland mit SchülerInnen durchgeführt wurden. Unter dem Titel „Schulalltag und Freizeit miteinander teilen“ wurde im Schuljahr 1984/85 erstmals ein vergleichbares Projekt in Oberösterreich veranstaltet. Dabei war der Grundgedanke, dass SchülerInnen der Allgemeinbildenden Höheren Schulen/der Berufsbildenden Höheren Schulen klassenweise Gelegenheit bekommen, auch außerhalb des Unterrichtsrahmens gemeinsame Zeit zu verbringen, Beziehungen zu vertiefen, Probleme der Klassengemeinschaft anpacken zu können.

Der Erfolg der ersten Wochen⁶ (schon bald unter dem neuen Namen „gemeinsam leben – gemeinsam lernen“ - gele-gele) ermutigte die durchführende Organisation, die Katholische SchülerInnen Jugend, das Projekt gezielt zu bewerben, eine österreichweite Vernetzung zu starten, Materialien zur Durchführung zu erarbeiten und eine eigene Ausbildung für die BegleiterInnen zu konzipieren.

Wie kommt eine kirchliche Jugendorganisation zu dieser sozial-pädagogischen Maßnahme? Ich denke, es gibt mehrere Gründe: Als außerschulische Jugendorganisation bekommt die KSJ die abnehmende Kirchlichkeit und die Tendenz der Jugend, weniger Verbindlichkeiten einzugehen, vor allem im städtischen Bereich durch sinkende TeilnehmerInnenzahlen bei Veranstaltungen zu spüren.

Der Versuch, neue Ansatzpunkte für eine auch quantitativ erfolgreiche Jugendarbeit zu finden, führt die Verantwortlichen näher an die Institution Schule heran: Die Schule als Lebensort der SchülerInnen wird wieder entdeckt. Gleichzeitig erfolgt eine Umorientierung im Verkündigungs-Auftrag: Die Verkündigungsaufgabe christlichen Glaubens wird nicht nur in religiöser Unterweisung gesehen, sondern in der Teilnahme an den Freuden und Leiden der Zielgruppe.

Somit ist die Tür geöffnet in die Schule bzw. das Klassenzimmer und die (Zwangs-) Gemeinschaft der Schulklasse.⁷

⁶ Erfolg in diesem Zusammenhang ist keine objektivierbare Größe, sondern orientiert sich an verschiedenen Faktoren: Die Zufriedenheit und die ermutigenden Rückmeldungen der TeilnehmerInnen, die Begeisterung der BegleiterInnen und ihre subjektive Erfahrung während der Woche, sowohl persönlich, als auch pädagogisch dazugelernt zu haben und die Nachfrage nach dem Projekt von anderen, neuen Schulklassen. Die subjektive Dimension all dieser Faktoren brachte die Verantwortlichen dazu, in der Weiterentwicklung des Konzepts auch wissenschaftliche Hilfsmittel einzusetzen (s.u. 2.3.: Qualitätsentwicklung von gele-gele).

⁷ Das höhere Schulsystem ist in Österreich so organisiert, dass in der Regel nach Abschluss der Pflichtschule die SchülerInnen in den weiterführenden Gymnasien und berufsbildenden Schulen neu zusammengewürfelt werden. Auch in den Langformen der Gymnasien werden ab der 5. Klasse meistens Klassen zusammengezogen. Damit ergibt sich für die SchülerInnen die Notwendigkeit, neue Kontakte zu knüpfen, sich ein neues Ge-

2.2. Ziele des Projektes und Konzept der Woche

a. Der idealtypische Gesamtprozess einer Woche

Der erste Schritt ist, dass sich eine Klasse für das Projekt interessiert und nach Anfrage durch eine kompetente Person der Trägerorganisation (KoordinatorIn) eine erste Vorstellung im Rahmen einer Unterrichtseinheit in der Schule stattfindet. Entschließt sich die Klasse dann, eine Woche zu machen, bei der mindestens 2/3 der Klasse mitfahren, werden ein Termin für die Woche, ein Selbstversorgerhaus und ein Begleiteteam (BT) gesucht. Dieses BT kommt ca. 14 Tage vor dem Beginn der Woche zum „zweiten Vorstellen“ in die Klasse. Jetzt werden finanzielle Dinge geklärt, ein Elternbrief ausgeteilt, die Organisation der Woche vorbesprochen und Aufgaben verteilt (Fahrt zur und von der Schule, Lebensmittel, ...).

Die Woche selbst beginnt am Sonntag-Abend mit der Anreise der SchülerInnen und dem Einrichten im Quartier. Am ersten Abend werden Regeln des Zusammenlebens vereinbart (meistens schriftlich), und Wünsche für inhaltliche Schwerpunkte gesammelt.

Die Grundstruktur der folgenden Tage Montag bis Donnerstag ist gleich: Nach dem gemeinsamen Frühstück fährt die Klasse in die Schule, die BegleiterInnen haben freie Zeit bzw. Zeit für Vorbereitungen. Nach der Rückkehr der SchülerInnen (die wegen Freifächern zu unterschiedlichen Zeiten erfolgen kann), ist freie Zeit und Zeit für Hausübungen. Die gemeinsame Zeit beginnt dann mit dem von einer Gruppe gekochten Abendessen.

Im abendlichen Programmteil moderieren die BegleiterInnen jene Themen, die von den SchülerInnen gewünscht wurden oder sich aus der Situation der Klasse ergeben. Selbsterarbeitung, Freiwilligkeit und Erfahrungs-, Erlebnis-, und Prozessorientierung sind die Prinzipien, die dabei gelten.

Der Donnerstag-Abend dient dem Abschluss und der Reflexion der Woche, meistens gibt es auch ein Fest. Mit dem Reinigen des Quartiers und der Abfahrt in die Schule wird die Woche am Freitag beendet. Die BegleiterInnen nutzen den Vormittag meistens noch für eine ausführliche Nachbesprechung im Beisein des/der Koordinators/in.

b. Implizite und explizite Ziele von gele-gele Wochen

Der/die Schüler/in wird nicht nur als Objekt der kirchlichen Verkündigung wahrgenommen, sondern als Subjekt, das fähig ist, selber zu entscheiden und sich mit anderen Bedingungen für die persönliche Entwicklung zu schaffen.

- Das Projekt baut grundsätzlich auf der Eigeninitiative der Klasse auf. Sie bzw. einzelne SchülerInnen sind es, die organisatorische Fragen klären, die nötigen Vorkehrungen für den Verbleib in einem Selbstversorger-Quartier treffen und sich auch um die selbsterhaltenden Funktionen während der Woche (z.B. Kochen) kümmern.
- Im Kontext von Gesellschaft, Familie, peer-group, Schule und kirchlichen Erwartungen werden an gele-gele eine Fülle von Leistungserwartungen herangetragen. Diese werden aus der Perspektive der SchülerInnen aufgenommen und in Ziele, die deren Entwicklung fördern, transferiert.
- Der zentrale Begriff in diesem Zusammenhang lautet: Persönlichkeitsentwicklung. Darunter wird zuerst die Hebung sozialer, politischer und persönlicher Kompetenz verstanden. Zudem soll gele-gele einen Beitrag zur Identitätsfindung der SchülerInnen leisten, indem zwischen Selbstbild und Rolle ein Auseinandersetzungsprozess in Gang gesetzt wird. Ziel ist der Erwerb einer Persönlichkeitsstruktur, die sich an veränderte Umweltbedingungen anpassen kann. Dazu gehört die Bereitschaft zur Veränderung erlernter Erwartungsmuster und die Entwicklung „viabler“ Wirklichkeitsstrukturen, also die Fähigkeit, seine Identität auch durch Veränderungsprozesse hindurch zu behalten. Schließlich sollen psychische Strukturen herangebildet werden, die gewährleisten, dass auch die Erschließung neuer Ressourcen möglich ist.⁸

meinschaftssystem zu schaffen und Positionen und Rollen zu verteilen. Unter dem Stichwort „Klassengemeinschaft“ ist dieser Prozess in allen weiteren Schulstufen latent oder offen ein Thema.

⁸ Vgl. dazu die differenzierte Darstellung „Leistungsziele oder: Was ist und was wir wollen“, Kap. 4, Werkmappe gele-gele.

c. Grundannahmen für die Zielerreichung

- Der menschliche Organismus (Körperreaktionen), die Psyche und das soziale Umfeld sind jeweils eigene Wirklichkeiten, die allerdings aufeinander reagieren. Durch eine Veränderung des sozialen Systems (z.B. die Klassengemeinschaft) kann auch eine Entwicklung auf persönlicher Ebene angestoßen werden.
- Diese Veränderungen werden initiiert und angestoßen durch die BegleiterInnen, die als Nicht-Wissende mit dem System der SchülerInnen in Berührung kommen. Durch Äußerung ihrer Beobachtungen, Herstellen von ungewöhnlichen Erlebnis-Situationen und generell durch ihre Andersartigkeit durchbrechen sie das Rollen-Spiel der Klasse und können so Lernprozesse in Gang setzen.

d. Die wichtige Rolle der BegleiterInnen

Die BegleiterInnen werden nicht als Lehrende gesehen, die eindimensional einen Vorrat an Wissen oder Erfahrung weitergeben, sondern als Dabei-Seiende, Mitgehende und Moderierende in einem Prozess, den eigentlich die Klasse selber bestimmt.

Bei jedem Projekt müssen, abhängig von der SchülerInnenzahl zwei bis vier BegleiterInnen beteiligt sein. Dieses Team soll die fundierte Durchführung der Woche gewährleisten. Sie fordern die Einhaltung gewisser Kommunikations- und Umgangsregeln ein, moderieren Erfahrungsprozesse und nehmen auch selber daran teil. Als „ErlebnisgefährtInnen“ fühlen sie sich in einzelne TeilnehmerInnen ein, sollen aber auch fähig sein, durch ihr Wissen um Methoden und Medien des sozialen Lernens ablaufende Prozesse zu unterstützen.

Das bedeutet, dass BegleiterInnen auch ein genügendes Maß an eigener Reflektiertheit und personaler Kompetenz haben müssen, das es ihnen erlaubt, Distanz zum Geschehen einzunehmen, Gruppenprozesse zu überblicken, bei auftretenden Problemen und Krisen hilfreich zu agieren und die eigene Wirkung bzw. die Auswirkung von Interventionen einzuschätzen.

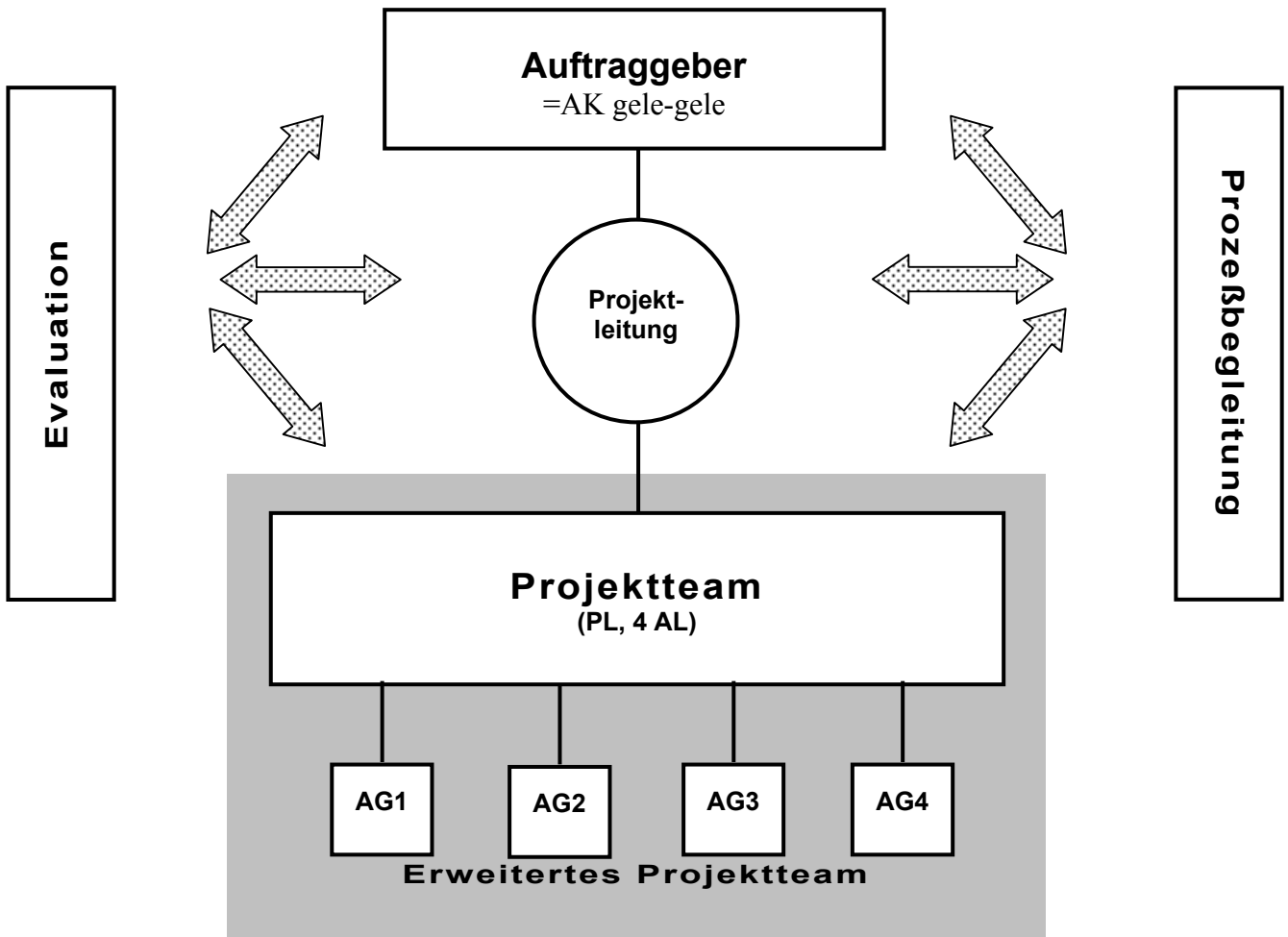
2.3 Qualitätsentwicklung von Gele-gele

Nach österreichweit mehr als 300 durchgeführten Projekten entschloss sich der gesamtösterreichische Lenkungsring, einen umfangreichen Qualitätsentwicklungsprozess zu starten. Die Selbstevaluierung des bisherigen Standards bei den Wochen unter Berücksichtigung der Erwartungen und Anforderungen Betroffener und im Anschluss daran die Implementierung eines Qualitätssicherungssystems wurde angezielt.

Der erste Teil wurde im September 2000 mit der Vorlage eines Evaluationsberichtes abgeschlossen.⁹ Der zweite Teil wurde wegen mangelnder Geldmittel verschoben.

Nachstehende Grafik stellt die Organisationsstruktur des ersten Teiles dar. Die vier Arbeitsgruppen lauten: TeilnehmerInnenzufriedenheit (AG 1), Lehrer und Eltern (AG 2), BegleiterInnen (AG 3), Organisationsstrukturen (AG 4).

⁹ Fachberger, Johannes, Schneider, Rainald (Hg.), Evaluationsbericht. gele-gele Qualitätsentwicklung, KSJÖ, Wien, 2000



Aufgabe der Arbeitsgruppe „BegleiterInnen“ war es, zu evaluieren, wie gele-gele aus Sicht der BegleiterInnen erfahren wird, welche Stärken und Schwächen das bisherige Konzept aufweist und Verbesserungsvorschläge zu unterbreiten.

Dies war der Rahmen, in dem ich verschiedene Formen von Supervision mit den BegleiterInnen ausprobierte und zudem eine schriftliche Befragung durchführte.

3. SUPERVISORISCHE BEGLEITUNG

Schon während meiner Tätigkeit bei der KSJ führte ich mit insgesamt sechs Begleiteams Supervisionen durch. Anlass waren die Notwendigkeit für einzelne BegleiterInnen, zur Erlangung eines Zertifikates zumindest für eine begleitete Woche Supervision zu nehmen oder konkrete Probleme während einer Woche.

Bei weiteren fünf gele-gele Wochen erfolgte die supervisorische Begleitung der Teams im Hinblick auf das Projekt der Qualitätsentwicklung.

3.1 Unterschiedliche Formen von Supervision

Supervision als „Prozess-Reflexion“

Die Sitzungen mit verschiedenen Teams von gele-gele Wochen nach Beendigung einer Woche hatten trotz unterschiedlicher Verläufe und Inhalte meistens doch einen klaren Schwerpunkt: Es ging darum, die auf verschiedenen Ebenen abgelaufenen Prozesse aufzuarbeiten. Diese „Reflexion“ hatte verschiedene Teile. Mit Hilfe von Fragen oder Erinnerungsübungen versuchte ich, den emotionalen Kontakt wieder her zu stellen. Anschließend wurden einzelne, dabei auftauchende Themen oder Konflikte, ausgewählt. Die Bearbeitung geschah einzeln oder in der gesamten Gruppe. Eigene Lernfortschritte bzw. die Frage nach den Konsequenzen für weitere Wochen bildeten meist den Schluss.¹⁰

Schriftliche Interviews und supervisorische Begleitgespräche

Für die Gele-gele Qualitätsentwicklung konzipierte ich einen Fragebogen¹¹, dessen 2 Teile (Vor einer Woche + Nach einer Woche) von den BegleiterInnen von insgesamt 5 Wochen ausgefüllt wurden. Mit zwei Teams führte ich unmittelbar vor Beginn der Woche auch eine Vorbesprechung durch, wobei die Rollenaufteilung und Erwartungen bzw. Befürchtungen thematisiert wurden. Das Ausfüllen des Fragebogens „Nach einer Woche“ fand mit allen fünf Teams im Rahmen eines Auswertungsgesprächs von jeweils drei Einheiten statt. Diese Zusammenkünfte waren eine Mischung aus Nachbesprechung bzw. Reflexion der Woche und supervisorischer Aufarbeitung einzelner Prozesse.

Supervision während des Projektes

Diese Form konnte ich leider nur einmal durchführen. Im konkreten Fall hatten es die BegleiterInnen mit einem aus ihrer Sicht „dominanten“ Schüler zu tun. Ihre Wahrnehmungen dazu und die Frage der Weiterarbeit (also: Steuerung des weiteren Prozesses) standen in der Folge im Mittelpunkt.

Ein erstes Resümee

Aufgrund der Verschiedenheit der einzelnen Teams (ich hatte zwar mit manchen BegleiterInnen mehrmals zu tun, jedoch nie die selbe Zusammensetzung im Team) ist es nicht möglich, Wochen-Verläufe direkt zu vergleichen. Klar geworden ist jedoch, dass es Schwerpunkte gibt, die zu verschiedenen Zeitpunkten im Vordergrund stehen.

Vor der Woche stehen einerseits das Team und die interne Rollenfindung und andererseits die Erwartungen in bezug auf die SchülerInnen im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit. Auffallend war, dass für die BegleiterInnen „sympathische“ KollegInnen sehr wichtig sind.

Während der Woche ist der Fokus auf die Steuerung des angelaufenen Gruppenprozesses gerichtet. Dies erfordert von den BegleiterInnen sowohl eine hohe Eigenwahrnehmung (wie geht es mir mit der Gruppe?) als auch die Fähigkeit, Prozesse in der Gruppe zu erkennen und sie anzusprechen bzw. mit Hilfe ansprechender Methodik zu bearbeiten.

Nach der Woche herrschen zwei Grundhaltungen vor: Eine bestand darin, dass die vergangenen Ereignisse und Erfahrungen mit dem Satz: „Gut, dass es vorbei ist!“ in eher zudeckender Weise betrachtet werden. Die andere Grundhaltung bestand in einer mehr oder weniger intensiven Involviert-

¹⁰ Dabei orientiere ich mich am Vier-Phasen-Modell, das Petzold auf der Grundlage des „Theorie-Praxis-Zyklus des Korrespondenzmodells“ für die Supervisionsarbeit postuliert: Initialphase, Aktionsphase, Integrationsphase, Neuorientierungsphase. Vgl. dazu: Petzold, Hilarion G., Mehrperspektivität – ein Metakzept für Modellpluralität, konnektivierende Theorienbildung und sozialinterventives Handeln in der Integrativen Supervision, in: Petzold 1998, 120ff.

¹¹ Die Fragebögen mit den gestellten Fragen sind unter 3.2.2. zu finden. Die gesamten Antworten der BegleiterInnen sind im Anhang dokumentiert.

heit in das Geschehene. So ergaben sich aus supervisorischer Sicht zwei sehr konträre Aufgaben: Mussten die einen Teammitglieder wieder mit den gelaufenen Prozessen emotional in Kontakt gebracht werden, so stellte sich andererseits die Aufgabe der Distanzierung und Bewusstwerdung, um überhaupt Klärungen durchführen zu können.

3.2. Die Sicht der BegleiterInnen - Ergebnisse der Fragebögen

3.2.1. Vorbemerkung:

Durch die Methode der schriftlichen Befragung habe ich mich auf das große Feld der sozialwissenschaftlichen Forschung begeben. Hier haben in den letzten Jahrzehnten einige bahnbrechende Entwicklungen stattgefunden. Seit Thomas Kuhn (Die Struktur wissenschaftlicher Revolutionen) wird Wissenschaft als Abfolge von Paradigmen gesehen. Der Positivismusstreit in der Soziologie machte deutlich, dass Sozialwissenschaft keine vorgegebene Realität erfasst, sondern selbst Wirklichkeit konstruiert. Berger/Luckmann haben klar gemacht, dass jede Wahrnehmung von Wirklichkeit letztlich auf dem Hintergrund gesellschaftlicher Konstruktionen erfolgt.¹²

In der Sozialforschung selber ist der frühere Gegensatz objektiv – subjektiv, quantitativ – qualitativ aufgelöst worden zugunsten eines übergreifenden Verständnisses. Zugänge zu sozialen Wirklichkeiten werden mit Hilfe von „interpretativen Methoden“ erreicht, wobei deutlich wurde, dass quantitative Erhebungen durch die Auswahl der Items genauso vom „subjektiven“ Forscher beeinflusst sind, wie qualitative Befragungen, deren „Subjektivität“ durch die Nähe zu Alltagsinterpretationen und die relativ geringe Anzahl entsteht.¹³

Der Wert der Fragebogen-Ergebnisse liegt aufgrund der quantitative Befragungsweise nicht in der Häufung von gleichen Antworten, sondern darin, dass verschiedenste Aspekte, Erfahrungen und Überlegungen (die natürlich durch Häufungen noch mehr Gewicht bekommen) durch die BegleiterInnen eingebracht werden und so ein Bild vermitteln, wie diese die Realität „Begleitung von gele-gele Wochen“ sehen und konstituieren.

3.2.2. Die Fragebögen

Teil 1: Vor einer Woche (T1)

- 1) Notiere bitte zuerst alle Fakten, die du bis jetzt zu der konkreten Woche kennst:
- 2) Mit welchen Vor-Erfahrungen bist du zu diesem Begleit-Team gekommen? (Qualifikationen und Erfahrungen bei gele-gele Wochen)
- 3) Welche Aufgaben sind aus deiner Sicht für die Begleitung der kommenden Woche wesentlich? (= Erwartungen, die du hast; Ziele, die du dir gesetzt hast; ...)
- 4) Wenn du das Team betrachtest:
 - a) Welche Erwartungen, Vorstellungen und Wünsche hast du?
 - b) Welche Prozesse und Fragestellungen werden deiner Einschätzung nach während der Woche wichtig sein?
- 5) Wenn du an die konkreten Abläufe der gele-gele Woche denkst: Welche Fähigkeiten und Eigenschaften werden vermutlich von dir gefordert sein und wie wirst du dich damit einbringen? (= es geht um eine Einschätzung aufgrund deiner bisherigen Erfahrung und konkreter Umstände, wie Team-KollegInnen, Klasse, Quartier, Zeitfaktoren...)
- 6) Welche Probleme und Konflikte könnten deiner Meinung nach bei dieser gele-gele Woche auftreten und wie stellst du dir vor, dass du damit umgehen wirst? (Mögliche Ebenen: SchülerInnen intern; BegleiterInnen-SchülerInnen; Team intern; Schule, Eltern, Organisation...)

¹² Berger, Peter L., Luckmann, Thomas, Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie, Frankfurt a. Main 1980

¹³ Vgl. dazu: Heinze, Thomas / Krambrock, Ursula, Erziehungswissenschaft: Methodologie, in: CD-Rom der Pädagogik.

- 7) Wenn du dich gedanklich an das Ende dieser Woche begibst: Was soll der „Gewinn“ sein?
 - a) Für Dich persönlich?
 - b) Für die TeilnehmerInnen?
 - c) Andere Beteiligte etc.
- 8) Sonstige Anmerkungen, Gedanken und Einfälle, die ich als BegleiterIn von gele-gele Wochen kundtun möchte:

Teil 2: Nach einer Woche (T2)

- 1) Nenne mindestens drei Ereignisse oder Vorgänge bei der vergangenen gele-gele Woche, die, aus deiner Wahrnehmung heraus, wichtig waren!
- 2) Wie ist es dir im Begleit-Team gegangen?
 - a) Zusammenarbeit
 - b) Arbeitsklima
 - c) Leitung
- 3) Welche Fähigkeiten und Eigenschaften von dir waren während der vergangenen Woche besonders gefordert?
- 4) Welche Ziele/Anliegen konntest du bei der Woche umsetzen bzw. verwirklichen?
- 5) Wenn du den Verlauf der Woche anschaut: Welche erkennbaren Prozesse sind nach deiner Einschätzung abgelaufen?
 - a) bei den SchülerInnen
 - b) im Begleit-Team
 - c) zwischen SchülerInnen und Begleit-Team
 - d) sonstige
- 6) Welche Probleme und Konflikte sind aufgetreten und wie hast du darauf reagieren können?
- 7) Welche Erfahrungen und Erkenntnisse nimmst du dir von dieser Woche mit?
 - a) für dich persönlich
 - b) in fachlicher/pädagogischer Hinsicht
- 8) Anregungen und Wünsche, die ich aus den Erfahrungen während dieser Woche an die Verantwortlichen weitergeben möchte:

3.2.3. Die Begleit-Situation

Für die BegleiterInnen weisen gele-gele Projekte zwei Besonderheiten auf, die ihr Verhalten stark beeinflussen.

a. Kurzzeitige Teamarbeit

Die BT sind für (fast) jede gele-gele Woche aus organisatorischen Gründen anders zusammengesetzt. Im Normalfall sind erfahrenere gele-gele BegleiterInnen und weniger Erfahrene in einem 3-5-köpfigen Team beisammen. Die auf eine Woche zeitlich begrenzte Aufgabe steht im Zentrum und „schafft“ sozusagen das BT. Vermutlich ist deshalb auch die Bereitschaft der BegleiterInnen zur Auseinandersetzung mit teaminternen Prozessen nicht sehr hoch.¹⁴

In der Literatur findet man diese Form von Arbeitsteams am ehesten unter dem Titel „Projektteams“. Im Normalfall gehen Teamdefinitionen von einer längeren Dauer aus.

b. Einlassen mit der ganzen Person

Der Kontakt zur Zielgruppe beschränkt sich im Wesentlichen auf fünf Tage. In dieser Zeit verschwimmen die Grenzen zwischen Privatleben und Arbeit, da die BegleiterInnen mit den SchülerInnen auch zusammenleben. Damit sind die BegleiterInnen automatisch als Personen und nicht nur in

¹⁴ „In der Praxis hat sich herausgestellt, dass teambezogene Fragestellungen meistens nicht explizit angesprochen werden.“ (EB Ergebnisse AG 3, 3.1 Team, S.4). Die Autoren merken dazu an, dass „die Aufmerksamkeit der BB (BegleiterInnen) den SchülerInnen gilt und Teamprozesse erst bei Spannungen oder Auseinandersetzungen reflektiert werden“ (Vgl. ebd., Anm. V).

ihrer fachlichen Kompetenz gefragt. Dieser hohe persönliche Anteil wird unterschiedlich erlebt und führt für die BegleiterInnen zu einer Rollenunsicherheit.¹⁵

In der pädagogischen Diskussion wird diese Situation der BegleiterInnen unter dem Begriff „Alltagsorientierung“ erfasst.¹⁶ Weitere Aspekte dazu werden in Kapitel 4.1. „Pädagogische Spannungsfelder“ erörtert.

3.2.4. Verschiedene Ebenen der Begleitung

Jede Befragung impliziert schon eine bestimmte Sicht. Bei der Erstellung der Fragebögen waren für mich zwei Gedanken leitend: Einerseits sollten die BegleiterInnen relativ authentisch zu Wort kommen, daher wählte ich die Form von schriftlichen Interviews mit offenen Fragen. Andererseits war meine Vorentscheidung, dass ich die Fragen um die zwei Pole „Team“ und „Führungsverhalten“ anordnete, die wiederum in verschiedene Fragestellungen aufgefächert wurden. Im Folgenden präsentiere ich die Ergebnisse der schriftlichen Befragung, eingeteilt in die für mich relevanten Frageebenen.

a. Motivationen und (pädagogische) Qualifikationen

Die BegleiterInnen von gele-gele sind StudentInnen und/oder Personen mit Erfahrungen in der Jugendarbeit. Ihre Qualifikationen sind demzufolge sehr unterschiedlich, wobei anwendungsorientierte Ausbildungshintergründe dominieren¹⁷. Natürlich spielt das (relativ geringe) Honorar für manche eine Rolle¹⁸, doch sind die Hauptmotive Erfahrungen im pädagogischen Bereich zu sammeln, die eigenen Kompetenzen zu verbessern und die Freude an der Teamarbeit.

b. Erwartungen an und Prozesse im Begleiteteam

Gemeinsamkeit und Individualität – so könnten die zwei Pole der Erwartungen benannt werden. Zur einen Seite gehört eine „gute Zusammenarbeit“, „gemeinsame Entscheidungen“ und der „Spaß“, andererseits soll „jeder seine Fähigkeiten einbringen können“¹⁹.

Die gelaufenen Teamprozesse werden durchwegs positiv gesehen: eine gute Zusammenarbeit und ein angenehmes Arbeitsklima ergaben sich durch Aufgabenteilung, gemeinsames Reflektieren, Erleben von Unterschieden als Sich-Ergänzen. Das direkt abgefragte Thema der Leitung wird als weniger wichtig erachtet: Bewusst über Leitungsfunktionen zu entscheiden, wird als nicht notwendig beurteilt, teilweise von vorneherein abgelehnt („will ich aus Prinzip nicht haben“).²⁰

Die Antworten zu den erwarteten und abgelaufenen Prozessen im Team auf den verschiedenen Ebenen zeigen zwei Dinge: Teamorientiert zu handeln gilt als hoher Wert, wenn auch nicht um jeden Preis (Sympathie und Antipathie werden zugelassen). Der Druck, der durch die Anforderungen des Begleitens der Woche entsteht, verhindert, dass Unterschiede und problematische Aspekte stärker hervortreten und hat einen starken Zusammenhalte-Effekt.

Die supervisorische Nacharbeit bot für manche die Gelegenheit, sich für das eigene Verhalten ein Feedback zu holen. So fragte z.B. Mati ihre beiden KollegInnen, ob „das o.k. war, dass ich teilweise die Leitungsfunktion übernommen habe?“²¹

¹⁵ Vgl. EB Ergebnisse AG 3, 4.4. Zur supervisorischen Nacharbeit, S.17: Im Verhältnis von BB und SchülerInnen war das Hauptthema in verschiedenen Varianten die unklare eigene Rolle im Spannungsfeld zwischen Autoritätsperson und Kumpel, Kollegialität und Kontrolle.

¹⁶ Ottomeyer, Klaus, Wedekind, Erhard, Alltagsorientierung pädagogischen Handelns, in: CD-Rom der Pädagogik.

¹⁷ Vgl. EB Anhang zu AG 3, Fragebogen Teil 1, Frage 2.

¹⁸ Staffeln je nach Anzahl der gele-gele Wochen bzw. –Ausbildungen, damaliger Höchstsatz 4000.- ATS (ca. 290.- Euro) pro Woche.

¹⁹ Vgl. EB Anhang zu AG 3, Fragebogen Teil 1, Frage 4. Dass sich diese beiden Erwartungen auch reiben können, zeigte sich bei der supervisorischen Nacharbeit mit den BegleiterInnen von Woche 4. Michael und Klaus hatten beide schon relativ viel Erfahrung in der Begleitung. Während dieser eher die Devise verfolgte, sich aus den Gruppenprozessen der Klasse herauszuhalten, ging Michael mitten hinein und war sozusagen ein richtiger Kumpel für die SchülerInnen. Die Spannung zwischen diesen beiden „Führungsstilen“ zeigte sich bei einer Team-Aufstellung, wo sich beide klar entgegengesetzt positionierten.

²⁰ Vgl. EB Anhang zu AG 3, Fragebogen Teil 2, Frage 2.

²¹ Bei der Nacharbeit von Woche 1. Mati formulierte schon im schriftlichen Interview unter dem Stichwort Leitung im Team: „bei mir persönlich war ein Zwiespalt zwischen ‘die Erfahrene sein’ und ‘alle sind gleich’, ich

c. Subjektive Zielsetzungen und Ergebnisse

„Vertrauen schaffen zur Klasse; ...Klassengemeinschaft stärken, schauen, dass sich alle besser kennenlernen; ... positives Gruppenklima schaffen; ... methodisch abgestimmtes Programm machen; ... einen Gruppenprozess in Gang zu setzen bzw. mitzubegleiten, der zugunsten der Klasse sein soll; ... Anliegen der Schüler ernstnehmen ...“²²

Neben diesen sehr an den (vorgestellten) Bedürfnissen der SchülerInnen orientierten Zielen wollen sich die BegleiterInnen als ansprechbare und mitgehende Personen zur Verfügung stellen.

In den Antworten auf die Frage nach den verwirklichten Zielen vermuten die BegleiterInnen, dass Verbesserungen in der Klassengemeinschaft und ein konstruktiverer Umgang der SchülerInnen untereinander herbeigeführt werden konnten. Hinzu kommen Lernschritte bezüglich der eigenen Leitungskompetenz und bei Woche 2 die Erfahrung von Widerstand.²³

d. Prozesssteuerung und Führungsverhalten

Bei der Vorbesprechung von Woche 1 dreht sich das Gespräch darum, in welcher Weise sich die BegleiterInnen verantwortlich fühlen für das, was bei der gele-gele Woche passiert und nicht passiert. Das Dilemma wird so erlebt, „dass wir uns permanent in zwei Rollen befinden: Am Nachmittag treten wir als nette, freundliche und kollegiale ‚Kumpel‘ in Erscheinung. Beim Programm und am Abend sind wir Kontrollierende und Autoritäten.“²⁴

Mit anderen Worten, den BegleiterInnen ist die Gratwanderung zwischen einem freundschaftlich-kollegialen Verhältnis (Mitglied der SchülerInnengruppe sein) und dem Autorität-Sein, die Grenzen setzt und einmahnt, aufgegeben.

Dass dies als Problem in Erscheinung tritt, liegt vermutlich auch daran, dass es in der Wahrnehmung der Führungsaufgabe Unterschiede zwischen den Erwartungen der BegleiterInnen und dem tatsächlich erforderlichen Verhalten gibt. Bei der Woche sind neben den Begleitungs-Qualitäten Sensibilität, Zuhören können, Verständnis, Aufmerksamkeit mindestens im selben Ausmaß auch Leitungs-Qualitäten gefragt, wie z.B. Methoden anleiten, Überblick haben, Entscheidungen treffen, Regelein-haltung einfordern, den Gruppenprozess steuern. Mögliche Handlungsperspektiven werden von Mati so formuliert:

„Ich glaube, manches muss man einfach machen, weil ich/wir es selber gut für die Gruppe finden.“
Und: „Je mehr man versucht, sich als Person zugänglich zu machen, desto mehr Autorität hat man.“²⁵

e. Konflikte und Probleme

Die Einschätzungen und Erwartungen der BegleiterInnen stellen sich in dieser Hinsicht als realistisch heraus. Fast alle der erwarteten Probleme treten auch tatsächlich auf: zuviel Alkoholgenuss, Streitereien der SchülerInnen untereinander, Spannungen zwischen BegleiterInnen und SchülerInnen bzgl. Regeln, Autorität, Desinteresse am Programm.

Da die Konfliktsituationen aufgrund der Rahmenbedingungen sehr unterschiedlich sein können, ist eine hohe Lösungskompetenz gefragt: die erforderlichen Interventionsmaßnahmen reichen vom verständnisvollen Einfühlen in einzelne SchülerInnen, klaren Grenzziehungen, mediativer Tätigkeit bis zur Fähigkeit von Rollendistanz und Rollenwechsel.

Reichen die Kompetenzen der BegleiterInnen dafür aus?

habe oft nicht gewusst, bin ich jetzt am Zug (wird´s von mir erwartet), wissen die anderen nicht weiter oder ist das eine bewusste Zurücknahme und ich würde nur dreinpfuschen!“ (Vgl. EB Anhang zu AG 3, Fragebogen Teil 2, Frage 2).

²² Vgl. EB Anhang zu AG 3, Fragebogen Teil 1, Frage 3.

²³ In der Supervision mit den BegleiterInnen dieser Woche wird dies aufgegriffen: Es wird deutlich, dass mindestens zwei gegenläufige Prozesse stattgefunden haben. Die Erwartung der BegleiterInnen war, dass die SchülerInnen sich mit ihren Anliegen etc. einbringen würden. Die 14-15jährigen (also relativ jungen) TeilnehmerInnen sahen in den BegleiterInnen Autoritätspersonen (parallel zu den LehrerInnen) aber ohne die üblichen schulischen Druckmittel und versuchten, Grenzen auszutesten bzw. zu überschreiten.

Die Fixierung der BegleiterInnen auf „Programminhalte“ verhinderte, dass sie schon während der Woche diese Rollenvermischung thematisieren und konstruktiv aufarbeiten konnten.

²⁴ Eine Begleiterin bei der Nacharbeit von Woche 2.

²⁵ Bei der Nacharbeit von Woche 1. Vgl. zu diesem Punkt: EB Anhang zu AG 3, Fragebogen Teil 1, Frage 5 und Fragebogen Teil 2, Frage 3 und 5.

Das Agieren der BegleiterInnen kann als verständnisvoll und nicht-direktiv bezeichnet werden. Übermäßiger Alkoholkonsum und Regelmisssachtungen werden angesprochen, auf der schülerinternen Ebene dominiert die Zurückhaltung; zwei Einzelfälle fallen auf: die Reaktion auf die Programmverweigerung ist Resignation; bei einer (suizidgefährdeten?) Schülerin wird Hilfe von außen durch den Koordinator beansprucht.

Trotzdem besteht hier ein hoher Bedarf an Schulung und Weiterbildung, das zeigen auch die Ergebnisse einer Befragung der TeilnehmerInnen eines Grundkurses. Die Zufriedenheit mit der Behandlung von Themen, wie „Konflikt lösen“ oder „Gruppenprozesse steuern“ fällt eher niedrig aus.²⁶

f. Erwartete und wahrgenommene Erfahrungen und Erkenntnisse

Bei der Frage nach dem „Gewinn“ bei so einer Woche bzw. nach Erfahrungen und Erkenntnissen, die gemacht wurden, wird auf BegleiterInnenebene am häufigsten der Erwerb neuer Erfahrungen in methodischer und pädagogischer Hinsicht im Umgang mit Jugendlichen und Gruppen genannt. Damit wurden die Erwartungen der BegleiterInnen erfüllt, die fast alle in einer Ausbildung stehen und sich einen Zugewinn an Kompetenzen erhofften.

Es fällt auf, dass gele-gele Wochen sowohl für die TeilnehmerInnen ein Experimentierfeld darstellen (z.B. neue Kommunikationsformen in anderer Umgebung ausprobieren und dabei die MitschülerInnen besser kennenlernen)²⁷ als auch für die sie begleitenden jungen Erwachsenen.²⁸

Der Gewinn für das Begleitteam liegt noch auf anderen Ebenen: durch die Teamsituation ist der Wechsel zwischen eigenem Agieren und Beobachterposition vorgegeben und dadurch werden Selbstwahrnehmung und die Reflexionsfähigkeit gefördert.²⁹

Beobachtungen, die über die Kommunikation zwischen den SchülerInnen, die Wirkung von Programminhalten und von abgelaufenen Prozessen gemacht wurden, zeigen, dass auch die Fremdwahrnehmung geschult wird.³⁰

Aus den vorliegenden Antworten lässt sich ableiten, dass jede Woche anders läuft, es daher kaum Patentrezepte gibt, die meisten von der Teamarbeit, sowie auch in persönlicher Hinsicht profitieren (Annette: „Es macht wahnsinnig Spaß, mit Jugendlichen wegzufahren und es ist sehr aufbauend, so gut angekommen zu sein.“), auch wenn nicht alles nach Wunsch läuft und es oft sehr anstrengend ist.

²⁶ Vgl. EB, Ergebnisse AG 3, Aus- und Weiterbildung S. 9f. Vgl. zu diesem Punkt: EB, Anhang zu AG 3, Fragebogen Teil 1 und 2, jeweils Frage 6.

²⁷ Vgl. EB, Ergebnisse AG 1, Punkt 5. Ziele: „... so geben die SchülerInnen durchaus Verbesserungen beim Klassenklima und Wohlbefinden an. ... Auch die Gesprächsbasis für persönliche Probleme und die Akzeptanz untereinander weisen deutliche Verbesserungen nach Selbsteinschätzung der Schüler auf.“ (S. 10); Punkt 7. Methoden: „Die Methoden Selbstorganisation und Sponsoring sind von den SchülerInnen sehr positiv aufgenommen worden. Sie haben sie als sehr lehrreich empfunden. ... Das Kochen war eine neue Erfahrung für die Klassen und hat auch unterschiedlich gut funktioniert bei den SchülerInnen.“ (S. 11f) und den Punkt 9.2. Umgang mit Alkohol: „Gerade im Bezug auf Alkohol ist es altersbedingt für viele SchülerInnen interessant und spannend ihre eigenen Grenzen und die des Begleitteams auszuprobieren.“ (S. 17).

²⁸ Auf die Frage: Welche Erfahrungen und Erkenntnisse nimmst du dir von dieser Woche in fachlicher/pädagogischer Hinsicht mit? schreibt Annette: „sehr tolle, interessante Methoden und Spiele, die sich nicht nur auf Gele Wochen anwenden lassen.“ oder Michael: „Wir haben neue Methoden vom diesjährigen Aufbaukurs ausprobiert. Manche würde ich sofort wieder machen, andere aus verschiedenen Gründen (z.B. zu schwierig – Luftballons) nicht mehr.“ Vgl. EB, Anhang zu AG 3, Fragebogen Teil 2, Frage 7.

²⁹ Mati schreibt: Der „... Prozess mit Klasse zu reden, zu moderieren und im Endeffekt meine Entscheidung (über scheinbare Mitsprache) durchzudrücken (war für mich persönlich sehr wichtig, da ich sehr viel von dieser ‚Verhandlung‘ lernte).“ und Christine resümiert: „Gute Zusammenarbeit von uns drei und gemeinsames Reflektieren war gut und was wir besser machen könnten.“ Vgl. EB, Anhang zu AG 3, Fragebogen Teil 2, Frage 1.

³⁰ In der Nacharbeit von Woche 5 gab es zwei Themenkreise, die für mich sehr schön die Verschränkung von Selbst- und Fremdwahrnehmung zeigten: So wie in jeder Woche wurden am Anfang Regeln des Zusammenlebens mit den SchülerInnen erstellt. Im Verlauf zeigte sich, dass diese von den Schülern wenig ernst genommen wurden. Wir thematisierten dies mit der Frage, wie das Erstellen von Regeln gesehen wird: Die BegleiterInnen meinten, dass es für die SchülerInnen ein Spiel sei, dass nicht ganz ernst genommen wird, für sie selber stellen sie Handhaben dar, damit bei Grenzüberschreitungen entsprechend reagiert werden kann, was dann für die Rolle der BegleiterInnen heißt, dass sie Seiltänzer sind, die immer schauen müssen: Geht es noch – oder nicht mehr?

Wie können diese Erkenntnisse und Erfahrungen der BegleiterInnen in **weitergehenden Zusammenhängen** verstanden und eingeordnet werden? Anders gesagt: Wie sehen **Rahmenbedingungen inhaltlicher** und **struktureller** Art aus und wie wirken diese auf die BegleiterInnen ein? Im folgenden Kapitel sollen, auf zwei Thematiken beschränkt, die mit der Begleitung im Team zusammenhängenden „**Diskurse**“ eingebracht und Hinweise für die Supervision gewonnen werden.³¹

³¹ Vgl. Petzold, Mehrperspektivität – ein Metakzept für Modellpluralität, konnektivierende Theorienbildung und sozialinterventives Handeln in der Integrativen Supervision, in: Petzold 1998, S.153ff. Dieser Schritt entspricht einer Forderung des von Hilarion Petzold für die Supervision postulierten Modells der „metahermeneutischen Mehrebenenreflexion“. Petzold unterscheidet zwei Arten von Diskursen: Der eine ist die vernünftige, dialogisch-argumentative Rede von Kommunikationspartnern, welcher im optimalen Fall „herrschaftsfrei“ verläuft (Habermas). Die zweite Art geht auf die Arbeiten von M. Foucault zurück und bezeichnet ein System von Aussagen und Traditionen, das ein bestimmtes gesellschaftliches Feld strukturiert. Solche **Diskurse** (z.B. der wissenschaftliche, der künstlerische oder der des schulmedizinischen Gesundheitssystems) prägen mehr oder weniger stark das gesamte Handeln von Subjekten (Vgl. Petzold, a.a.O. S. 120ff).

4. RAHMENBEDINGUNGEN UND IHRE IMPLIKATIONEN

4.1 Pädagogische Spannungsfelder

Gele-gele BegleiterInnen sind **als PädagogInnen** tätig - und bewegen sich dadurch in einem Feld, das viele Voraussetzungen mit sich bringt.

Gele-gele Wochen sind in einer Zeit entstanden, in der bestimmte Strömungen pädagogischen Handelns neu wirksam geworden sind (4.1.1.). Im Konzept der gele-gele Wochen und im Verständnis der BegleiterInnen spiegeln sich verschiedene pädagogische Ansätze wider (4.2.2.). Als außerschulisches Projekt hat gele-gele auch eine gewisse anti-institutionelle Spitze und steht damit in der Tradition von Reformpädagogik und gruppenpädagogischen Konzepten (4.2.3.).

4.1.1. Pädagogische Strömungen - Entwicklungen (in) der Pädagogik

Bis Ende der 70er Jahre gab es in den Erziehungswissenschaften eine starke Diskussion um die beste Konzeption. Vier pädagogische Ansätze konkurrierten miteinander:

Die klassische normative Pädagogik befürwortete eine Ausrichtung der Erziehung an Normen und Werten, die vermittelt werden sollten. Die Geisteswissenschaftliche Pädagogik nahm vor allem den Menschen als Wesen in den Blick, der Ziele verfolgt, Empfindungen, Erwartungen und Befürchtungen hat und in erster Linie verstanden werden will. Die Empirische Erziehungswissenschaft übertrug das Konzept der Naturwissenschaften auf die Pädagogik. Ihr ging es um Erforschung von Gesetzmäßigkeiten des erzieherischen Handelns und um die wertfreie Vermittlung erzieherischer Ziele. Die Kritische Erziehungswissenschaft verstand sich als Gegenpol zu beiden Konzepten und vertrat ideologiekritische und emanzipatorische Anliegen.³²

Die Entstehungszeit von gele-gele fällt zusammen mit dem Abbruch dieser Diskussion. Aufgrund der Grundlagendiskussion der Sozialwissenschaften wurde klar, dass es keine „richtige Konzeption“ geben konnte. Gele-gele ist also auch als Projekt zu sehen, das mehrere Ansätze aufnimmt und keiner der angedeuteten pädagogischen Richtungen strikt zuzuordnen ist.

Sehr wohl feststellbar ist im Konzept von gele-gele und im Handeln der BegleiterInnen eine Nähe zur sogenannten „Alltagsorientierung pädagogischen Handelns“. Damit wird die „Einbindung des Sozialpädagogen in einen gemeinsamen Kontext lebenspraktischer Beziehungsverhältnisse mit den Betroffenen“³³ bezeichnet. Der/die PädagogIn nimmt teil an Routine und Unordnung des Alltags und stellt sich mit seinem Handeln gleichzeitig auch ein Stück gegen Tendenzen, die Menschen verkümmern und zu kurz kommen lassen.

Diese Haltung drückt sich sehr schön aus, wenn die gele-gele BegleiterInnen ihre subjektiven Zielsetzungen und die Ergebnisse ihres Tuns reflektieren (Vgl. oben 3.2.4. c).

In der Beschreibung der Irrwege, die die Alltagsorientierung mit sich bringen kann, lassen sich ebenfalls Tendenzen erkennen, die auch die BB verspüren: Sie pendeln oft zwischen der kumpelhaften Anbiederung und dem Zwang, wie kontrollierende Polizisten das Geschehen in der Klasse zu ordnen (Vgl. oben 3.2.4. d.).³⁴

Gele-gele BegleiterInnen neigen dazu, ihr pädagogisches Handeln stark an freundschaftlichen Verhaltensweisen zu orientieren (was als Reaktion auf das oftmals als kalt und distanziert erlebte Lehrer-

³² Vgl. dazu: Eckard König, Gegenstandsbereich der Erziehungswissenschaft, in: CD-Rom der Pädagogik.

³³ Ottomeyer, Klaus, Wedekind, Erhard, Alltagsorientierung pädagogischen Handelns, in: CD-Rom der Pädagogik.

³⁴ Vgl. ebd.: Der Strukturierungszwang: Blind für den Eigensinn beschädigter Beziehungsszenarien bei den Betroffenen und bei sich selber wird durch autoritäres Vorgehen versucht, Ordnung zu schaffen, Zuverlässigkeit um jeden Preis, vor allem den der Lebendigkeit, durchzusetzen. Da der Sozialpädagoge die ins destruktive Agieren ableitende Lebendigkeit selber nicht versteht, kann er nur noch kontrollierender Polizist sein. Die kumpelhafte Anbiederung: Unterschiede im Alter und im sozialen Status werden verleugnet, um die Nähe eines "rein freundschaftlichen" Verhältnisses zu suchen. Die Betroffenen, gerade Jugendliche, greifen ein solches Angebot zunächst bereitwillig auf. Früher oder später wenden sie sich enttäuscht ab. Das, was sie eigentlich suchen, eine wirkliche über praktische Erfahrungen ausgetragene Auseinandersetzung mit dem erwachsenen Pädagogen, haben sie nicht gefunden. Oftmals ist verstärkte Aggressivität die Antwort auf eine solche "pädagogische" Strategie. Der Sozialpädagoge ist nicht in der Lage, die Ambivalenz des Querstehens zu den naturwüchsigen Abläufen auszuhalten, sondern möchte sie pubertär einebnen.

Schüler-Verhältnis verständlich ist), dadurch übergehen sie den Anspruch, der an Pädagogen immer gestellt ist: Als schon Erwachsene bzw. Erfahrenere müssen sie Lernen dadurch ermöglichen, dass sie quer zu den Erwartungen unterstützen oder provozieren.

4.1.2. Pädagogische Ansätze bei gele-gele

Beim Studium des Artikels von Volker Buddrus zur **Humanistischen Erziehungswissenschaft**³⁵ hatte ich so etwas wie ein Aha-Erlebnis. Seine allgemeine Charakterisierung dieses pädagogischen Ansatzes deckt sich ziemlich genau mit einigen wesentlichen Zielen von gele-gele. Damit wurde mir aber gleichzeitig klar, dass das in der gele-gele Werkmappe formulierte Konzept stark am systemischen Ansatz orientiert ist.

Dies zeigt sich, vergleicht man Merkmale des humanistischen Ansatzes mit dem im Kapitel 2 beschriebenen Konzept von gele-gele Wochen.

Die pädagogischen Bemühungen des humanistischen Ansatzes „richten sich immer an den ganzen Menschen in seiner konkreten persönlichen Gestalt. Dies bedeutet das Berücksichtigen von mentalen, emotionalen, seelischen und körperlichen Voraussetzungen und Befindlichkeiten sowohl im Ansatz wie im Prozeß.“³⁶ (Vgl. im Kapitel 2.1.: Teilnahme an den Leiden und Freuden der Zielgruppe).

„Die Zielpersonen werden als Menschen angesehen, die sich in persönlichen Wachstumsprozessen befinden und aus ihrer eigenen Mitte und Befindlichkeit sowie aus ihren bereits entwickelten Möglichkeiten heraus an den Wachstumsangeboten teilnehmen. Das Lernangebot wird von ihnen selbst aktiv mit ihrem Entwicklungsstand verknüpft oder auch nicht.“ (Vgl. in 2.2.1. der zentrale Begriff: Persönlichkeitsentwicklung).

„Die PädagogInnen stellen einen Entwicklungskontext und konkrete Handlungssituationen für bestimmte exemplarische Lernprozesse und deren reflexiver Bearbeitung zur Verfügung sowie ihr Angebot zur Strukturierung der Lernprozesse und zur Begleitung bei Lernproblemen.“ (Vgl. 2.2.3. die Rolle der BegleiterInnen als Anstoßgeber).

„Die PädagogInnen nehmen an den Lernprozessen der Lernenden teil aufgrund eigener vorausgehender Erfahrungen mit dem Gegenstand und unter Einbringen selektiver Authentizität. ... Professionalität, persönliches Wachstum und ein wachsender Fundus von Methoden und Theorien ersetzen das vormals bei wirkungsvollen PädagogInnen erforderliche Charisma, oder zumindest ergänzen sie es.“ (Vgl. 2.2.4. die wichtige Rolle der BegleiterInnen).

Die Re-Formulierung der Ziele von gele-gele im **systemischer Begrifflichkeit** hat den Vorteil, dass auch die institutionelle Ebene im Blick bleibt, weil ja nicht alleinstehende Individuen agieren, sondern immer ein Klassenverband besteht, die Sozialisationsinstanzen Schule und Eltern ein wesentlicher Wirkfaktor im Hintergrund sind. Gele-gele will dazu beitragen, dass die Selbststeuerungs- und Selbstorganisationsfähigkeit der SchülerInnen in bestehenden Kontexten erhöht wird.³⁷ Das Projekt wird wesentlich getragen durch die Selbstverantwortung der TeilnehmerInnen (Vgl. in 2.2.2. die Eigeninitiative der Klasse), was auch eine Begründung für die Zurückhaltung der BegleiterInnen in der Steuerung während der Woche ist.³⁸

Der dritte Impuls, den Gele-gele Wochen aufnehmen, wurde durch **phänomenologisches Denken** in die Pädagogik eingebracht.³⁹ Dazu zählt die sinnlich-leibliche Fundierung in der Methodik (erlebnispädagogische Ansätze), die lebensweltliche Orientierung (die Themen während der Woche werden von den SchülerInnen selber eingebracht) und der Versuch der BegleiterInnen aus der Perspektive der SchülerInnen heraus wahrzunehmen (z.B. bei der Bearbeitung von Problemen in der Schule).

³⁵ Buddrus, Volker, Humanistische Erziehungswissenschaft, in: CD-Rom der Pädagogik.

³⁶ Dieses und die folgenden Zitate sind aus ebd.

³⁷ Vgl. Huschke-Rhein, Rolf, Systemische Erziehungswissenschaft, in: CD-Rom der Pädagogik.

³⁸ Relativ deutlich wird diese Spannung von Klaus (K) reflektiert: „Wie viel Selbstverantwortung lassen wir bei der Klasse? Wann & Wo schreitet das Team ein?“; „der Klasse so viel Selbstverantwortung wie möglich zu geben > sich als Leiter aus Gruppenprozessen auch heraushalten zu können;“ „Es gelang, mich weniger in die Klasse einzumischen.“ Vgl. EB, Anhang zu AG 3, Fragebogen Teil 1, Frage 4 und 5, Teil 2, Frage 7.

³⁹ Lippitz, Wilfried, Phänomenologische Erziehungswissenschaft: Phänomenologische Orientierung in der Pädagogik, in: CD-Rom der Pädagogik.

4.1.3. Gele-gele ist eine gruppenpädagogische Maßnahme

Nach der Begriffsdefinition von Walter Kamps sind „unter Gruppenpädagogik ... Handlungen zu verstehen, die sich darauf richten, Menschen zu befähigen, gemeinsam Interessen und Bedürfnisse zu identifizieren, daraus Handlungsziele zu entwickeln und diese in Kooperation und wechselseitiger Abstimmung zu verwirklichen, und zwar so, dass die Selbstkompetenz Sozialkompetenz und die Sachkompetenz jedes Gruppenmitglieds gefördert wird.“⁴⁰

Geschichtlich gesehen hat sich dieses Verständnis aus den Ansätzen der Reformpädagogik entwickelt, die nach der Jahrhundertwende entstanden ist. Die Reformpädagogen wollten das fremdbestimmte Lernen und Reproduzieren von Wissen durch ein selbstbestimmtes Lernen in überschaubaren Gruppen ersetzen.

Die Rolle des Pädagogen/der Pädagogin besteht darin, in partnerschaftlicher Weise den Gruppenprozess zu beeinflussen, daher ist Sensibilität für das eigene und das TeilnehmerInnen-Verhalten gefordert. Dazu gibt es heute gruppenspezifische Fortbildungen, die zur Loslösung von autoritätsfixiertem Verhalten und privatistischen Einstellungen führen und zu einem kommunikativ-kooperativen Verhalten relativ zu gesellschaftlichen Bedingungen befähigen sollen. Das gruppenpädagogische Konzept der Themenzentrierten Interaktion nach Ruth Cohn, als das derzeit elaborierteste Modell, weist dem Gruppenleiter die Funktion zu, die Balance zwischen den drei Polen Individuum (Ich-Stärke, Selbstwert), Gruppe (Bedürfnisse und Prozesse der Gruppe) und Thema (Arbeitsaufgabe) herzustellen.

Was bringen diese Voraussetzungen für die BegleiterInnen von gele-gele Wochen mit sich?

Sie müssen auf jeden Fall Erfahrungen im Umgang mit Gruppen und in der Gruppenleitung mitbringen, was de facto in sehr unterschiedlichem Maße der Fall ist.⁴¹ Die Anforderungen, die sich durch die gruppenpädagogische Orientierung für die Begleitungsrolle ergeben, sind meinem generellen Eindruck nach den BegleiterInnen zu wenig bewusst.⁴²

4.2. Teambegriffe und die Besonderheiten von gele-gele Begleiteams

Gele-gele BegleiterInnen arbeiten immer im Team. Diese Form der Aufgabenbewältigung wird seit geraumer Zeit sowohl in Produktionsprozessen als auch im Dienstleistungsbereich eingesetzt.

In einem ersten Punkt möchte ich auf verschiedene Teambegriffe eingehen. Auf diesem Hintergrund sollen zweitens die Besonderheiten des gele-gele BT mit ihren Chancen und Grenzen herausgestrichen werden.

4.2.1. Teamdefinitionen

Der Begriff „Team“ ist aus dem Englischen entlehnt und bedeutet laut Duden entweder „Mannschaft“ oder „Arbeitsgruppe“. Beide Male ist offensichtlich, dass es darum geht, dass eine nach außen abgegrenzte Gruppe von Menschen auf ein gemeinsames Ziel hinsteuert, also eine „Mannschaftsleistung“ erbringt. Durch die Anwendung auf den Dienstleistungsbereich erfährt der Team-Begriff eine weitere Präzisierung.

„Ein T e a m ist eine

- (1) in einen definierten institutionellen Rahmen eingebundene
- (2) G r u p p e von Mitarbeitern,
- (3) die eine fest umrissene, oft komplexe Aufgabenstellung ...

⁴⁰ Kamps, Walter, Gruppenpädagogik, in: CD-Rom der Pädagogik.

⁴¹ Siehe oben, 3.2.4. a. Motivationen und (pädagogische) Qualifikationen. Vgl. dazu auch: EB, Anhang zu AG 3, Fragebogen Teil 1, Frage 2.

⁴² Ich stütze mich da auch auf eine konkrete Supervisionssequenz: Das „Bild von Begleitung“ war explizites Thema bei der Prozessreflexion einer Woche in Bad Ischl. Die drei BegleiterInnen Johanna, Bernhard und Daniela malten bzw. umschrieben es folgendermaßen: „anderen beim Leben zuschauen, hinten nach Feuerwehr spielen, besser wäre ‚Betreuer‘; nicht nur zuschauen, Seitenwege anbieten, der Widerspruch zwischen Kontrolle und Begleitung, Vertrauen entwickeln, es geht nicht ohne Verantwortung zu haben“.

- (4) im Hinblick auf ein bestimmtes Feld
- (5) und eine spezifische Population hat.

Diese Aufgaben sind kooperativ und unter

- (6) Nutzung und Koordinierung personaler
- (7) und institutioneller Ressourcen
- (8) im Sinne der Zielsetzungen
- (9) der Institution und ihrer Auftraggeber zu bewältigen.⁴³

Diese klar gegliederte Teamdefinition wird von Hilarion Petzold auf dem Hintergrund und in Unterscheidung zu einem ebenfalls sehr differenziert ausgearbeiteten Gruppenbegriff gemacht.

Auch Rolf Bay geht bei der Formulierung seines Teamverständnisses auf den Gruppenbegriff ein. Er kann dabei allerdings keinen Unterschied erkennen, räumt aber ein, „dass es Teams mit unterschiedlichem Reifegrad gibt“⁴⁴ Seine Teamdefinition baut sehr stark auf dem Zusammenhalt und dem sich daraus ableitenden Wir-Gefühl auf:

„Ein Team ist eine

- kleine, funktionsgegliederte Arbeitsgruppe
- mit gemeinsamer Zielsetzung,
- intensiven wechselseitigen Beziehungen,
- einem ausgeprägten Gemeinschaftsgeist und
- einem starken Gruppenzusammenhalt unter den Teammitgliedern.“⁴⁵

Weiters unterscheidet Bay Teamformen nach der Lebensdauer (zeitlich begrenzt oder unbegrenzt) und nach der Organisationsidentität (Das Team trägt die Organisation oder das Team bewältigt eine nach außen gerichtete Aufgabe)

Seine Teamformen sehen dann folgendermaßen aus:⁴⁶

		Lebensdauer	
		unbegrenzt	zeitlich befristet
identisch mit formaler Organisation	ja	<ul style="list-style-type: none"> • teilautonome Arbeitsgruppen • organische Arbeitsteams 	<ul style="list-style-type: none"> • Qualitätszirkel
	nein	<ul style="list-style-type: none"> • Projektteams mit Langzeitcharakter 	<ul style="list-style-type: none"> • Projektteams • Task-force-Teams • alle sonstigen Sonderformen von Teams

Weil der Teambegriff in sehr vielfältigen Zusammenhängen verwendet wird, ist es Petzold wichtig, dass in der Praxis jeweils festgestellt wird, welches Teamverständnis eine Organisation bzw. ein Team selber hat. Er unterscheidet verschiedene Teamformate nach der hierarchischen Konstellation innerhalb und der Einbindung in strukturelle Zusammenhänge nach außen:

*Leitungsteams – haben hohe eigene Definitionsmacht.

*Strukturelle Teams – werden innerhalb einer Organisation für ganz bestimmte Aufgaben eingesetzt, z.T. mit externer Leitung.

*Projektteams – neben der primus-inter-pares-Struktur ist die zeitliche Befristung wesentlich, sind innerhalb ihres Aufgabenbereichs relativ autonom.

*Produktionsteams – klare Leitung und eng umschriebene Aufgaben.⁴⁷

Da gele-gele Begleiteams zeitlich begrenzt und mit einem hohen Gestaltungsspielraum eine Aufgabe erfüllen, die nicht direkt einer Organisation dient, müssen sie in beiden Fällen unter dem Begriff

⁴³ Petzold, Hilarion G., Differentielle Teamarbeit, Teamformate und Teamprozessqualität – Konzepte zur Optimierung aus integrativer Sicht, in: Petzold 1998, 434.

⁴⁴ Bay, Rolf H., Teams effizient führen. Teamarbeit – Teamentwicklung – TQM im Team, Würzburg 1998, 18.

⁴⁵ ebd., 16f.

⁴⁶ ebd., 19.

⁴⁷ Vgl. Petzold, a.a.O., 442.

„Projektteam“ eingereicht werden. Vergleicht man obige Teamdefinitionen mit der Eigenwahrnehmung und den Erwartungen der BegleiterInnen an das Team so fallen einige Besonderheiten auf.

4.2.2. Eigenarten von gele-gele Begleiteams

a. Zusammenhalt

Gele-gele BegleiterInnen haben hohe Erwartungen an die Zusammenarbeit im Team (Vgl. Kap. 3.2.4.b. Erwartungen und Prozesse). Sie charakterisieren sich damit nach Petzold als „High Level Teams“. ⁴⁸ Eine eigenverantwortliche, kooperative und kokreative Zusammenarbeit unter Nutzung der Ressourcen aller Beteiligten wird erwartet. Gele-gele BegleiterInnen erwarten auch, bei den von der Institution vorgegebenen Zielen mitgestalten zu können.

Da es den BegleiterInnen (bei der Mehrzahl der untersuchten Wochen) gelang, diese Erwartungen tatsächlich zu realisieren, entstand ein subjektives Zufriedenheitsgefühl.

M. E. gehen gele-gele BegleiterInnen noch einen Schritt weiter als in den üblichen Teamdefinitionen: Sie erleben diese zeitlich begrenzte Aufgabe auch mit einer „freundschaftlichen“ Brille. Ihre Beziehungsauffassung ist vergleichbar mit der von Freundschaften, sie wird unter der Perspektive von „Zuneigung, Kooperation und wechselseitiger Perspektivenübernahme“ gesehen. „Es herrscht ein explizites oder implizites ‚demokratisches Prinzip‘, wonach unterschiedliche Interessen und Standpunkte nicht nur toleriert, sondern auch unterstützt werden. [...] Das einigende Element sind gemeinsame Zielsetzungen, die die unabhängigen Individuen um eines gemeinsamen Vorhabens willen zusammenführen. Der Gruppenzusammenhalt wird als ein Prozess definiert, der durch gemeinschaftliche Anstrengung entsteht; individuelle Differenzen können daher im Bewusstsein des Gruppenziels bewältigt werden.“ ⁴⁹

b. Teamentwicklung

In der Literatur werden zumeist vier ähnliche Phasen der Teamentwicklung unterschieden: 1. Eine Initial- oder Orientierungsphase, die der persönlichen Einfeldung dient.

2. Eine Organisationsphase, in der wesentliche Abgrenzungen passieren.

3. Eine Kooperations- und Konsensphase, in der die Arbeitsfähigkeit hergestellt wird.

4. Eine Integrations- oder Konsolidierungsphase, in der konstruktiv am gemeinsamen Ziel gearbeitet wird. ⁵⁰

Aufgrund der Kürze der Zusammenarbeit werden die ersten beiden Phasen der Teamentwicklung eher übersprungen: durch das Zusammengehen mit „sympathischen“, schon bekannten KollegInnen werden die Anforderungen der Orientierungsphase minimiert, mit dem Festhalten an den Prämissen, dass alle gleich berechtigt seien, jede/r Fähigkeiten einzubringen habe, wird der Konfrontations- und Konfliktphase von vorneherein die Schärfe genommen.

Betont werden hingegen Konsens-, Kooperations- und Kompromissbereitschaft, welche normalerweise die dritte Phase kennzeichnen. Der starke Wunsch nach Gemeinsamkeit und konstruktiver Zusammenarbeit verweist in die vierte Phase.

Der Umgang mit Reibungspunkten (wenn „Unerfahrene“ ins Team kommen, es unterschiedliche Meinungen bezüglich der weiteren Vorgangsweise gibt, oder dem BT zuwenig Zeit zu Reflexion und Austausch bleibt) ist eher zudeckend, denn vom Drang nach Auseinandersetzung geprägt.

c. Leitung im Team

„Alle bestimmen die Strukturen und Prozesse im Team *diskursiv*, durch *Ko-respondenzprozesse* ... , planen gemeinsam den Einsatz von Ressourcen ... , legen gemeinschaftlich Zwecke, Ziele, Aufgaben, Abläufe fest, so auch wo in bezug auf einzelne Aufgaben der Teamarbeit die jeweiligen Experten die notwendigen Entscheidungen zu treffen haben, und wo das Gesamtteam zu entscheiden hat.“ ⁵¹

⁴⁸ Vgl. ebd., 453.

⁴⁹ Brumlik, Micha, Interaktionstheorien, Freundschaftsfähigkeit und Perspektivenübernahme, in: CD-Rom der Pädagogik.

⁵⁰ Vgl. dazu Bay 1998, 24-30; Witt, Matthias, Teamentwicklung im Projektmanagement – Vergleich konventioneller und erlebnisorientierter Programme, Dissertation, Hamburg 1999, 79-89; Leitner, Karl, Phasen der Teamentwicklung, Handzettel, o.J.

⁵¹ Petzold, Differentielle Teamarbeit, Teamformate und Teamprozessqualität – Konzepte zur Optimierung aus integrativer Sicht, in: Petzold 1998, 445f.

Dieser Satz beschreibt sehr treffend, welches Verständnis bei den gele-gele BegleiterInnen zum Thema Leitung im Team anzutreffen war. Leitung im Team ist für die BegleiterInnen eigentlich nur ein Thema, wenn es darum geht, zwischen Erfahreneren und Neulingen ein gutes Arbeitsverhältnis herzustellen. Es herrscht durchgängig jene Einstellung vor, wie sie oben von Petzold als „Inter-pares-Struktur“ beschrieben wird.

Eine Begleiterin antwortete auf die Frage nach der Leitung mit dem Satz: „(Leitung) will ich aus Prinzip nicht haben und ich denke, es war auf dieser Woche kein Thema“.⁵²

Will man dieser Begleiterin nicht ein stark ideologisch verfestigtes Arbeitsverständnis unterstellen, stellt sich die Frage: Welche Faktoren sind es, die gele-gele BegleiterInnen ein rein „selbstgesteuertes“ Arbeiten im Team ermöglichen?⁵³

Möglich wird das dadurch, dass verschiedene Team-Aufgaben im Dreieck von KoordinatorIn /Trägerorganisation, der Schulklasse und dem Begleiteteam aufgeteilt werden.

Der/die KoordinatorIn ist zuständig für Quartiersuche, Zustandekommen der Projektwoche, Reflexion mit den BegleiterInnen am Ende der Woche und gibt Hilfestellung im Konfliktfall⁵⁴.

Der Schulklasse ist es aufgegeben, inhaltliche Ziele der Woche zu artikulieren und in relativ großer Eigenverantwortung auch für einen reibungslosen Verlauf zu sorgen.

Den BegleiterInnen fällt damit die Rolle von ModeratorInnen zu. Sie bringen ihre methodischen und sozialen Kompetenzen ein, um den Gruppenprozess zu steuern. Diese Arbeitshaltung wird auch auf das BT selber übertragen: Jede Begleiterin und jeder Begleiter ist sozusagen ihr/sein eigener „Prozessmoderator“.⁵⁵

5. QUALITÄTSSICHERUNG VON DIENSTLEISTUNGEN UND BEI GELE-GELE WOCHEN

5.1. Was heißt Qualitätssicherung?

Der Begriff und die Tätigkeit der „Qualitätssicherung“ sind in den letzten zwei bis drei Jahrzehnten vom technisch-industriellen Bereich ausgehend (hier ging es um die Endkontrolle der Qualität, also der Güte eines bestimmten Produkts) in vielfältige Bereiche von Produktion und Dienstleistungen hinein übernommen worden. Als „Total Quality Management“ bezeichnet es die Anstrengung von Unternehmen, in allen Bereichen der Herstellung von Produkten oder der Zurverfügungstellung von Dienstleistungen optimale Qualität bzw. Effizienz zu erreichen. Durch Einbindung aller MitarbeiterInnen, durch einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess und durch die Berücksichtigung der Kundenperspektive sollen bessere Ergebnisse erzielt werden. Diese Orientierung führte zur Etablierung mehrerer Qualitätssicherungslevels auf internationaler Ebene, die mehr oder weniger umfassend Kriterien für die Qualitätssicherung angeben und diese Anstrengungen auch zertifizieren. „Nach der DIN-ISO-Norm ist unter ‚Qualität‘ die Fähigkeit einer Einheit (von Produkten oder Dienstleistungen) zu verstehen, bestimmte vorher festgelegte und klar definierte Anforderungen zu erfüllen. Die Qualität einer Leistung bestimmt sich folglich durch die Höhe des Nutzens, den man durch die Leistung als Leistungsempfänger hinzugewinnt“.⁵⁶

⁵² : EB, Anhang zu AG 3, Fragebogen Teil 2, Frage 2, 2J.

⁵³ Vgl. zur Frage des Zusammenhanges von Führung und Selbststeuerung in Teams die Ausführungen von Bay, Rolf, Teams effizient führen. Teamarbeit – Teamentwicklung – TQM im Team, Würzburg 1998, 69ff: Bay geht davon aus, dass ein Team immer Führung braucht, dass allerdings mit „zunehmendem Reifegrad des Teams“ der Steuerungsanteil des Teamleiters abnimmt. Trotzdem bleibt für ihn bestehen: „Teams brauchen Führung durch einen Teamleiter“ (S. 74).

⁵⁴ Vgl. EB, Ergebnisse AG 3, Umgang mit Konflikten, S. 7.

⁵⁵ Bay behandelt das Thema „der Teamleiter als Moderator“ als eine Konsequenz aus der Verschiebung der Führungstätigkeit in Richtung eines „nicht-dirigistischen Führens“ von Teams. Vgl. Bay, a.a.O., 77f.

⁵⁶ Pühl, Harald, Qualitätssicherung durch Supervision - Qualitätsmerkmale von Supervision, in: OSC 1/1997, 77. Vgl. dazu: Schreyögg, Astrid, Winterscheidt, Ursula, Editorial, in: OSC 2/2002, 99f. Braun, Tobias, Koch, Jochen, Qualitätsmanagement: Entwicklung, Problemfelder und ein integrativer Lösungsvorschlag, in: OSC 2/2002, 149ff. Kirstein, H., Die Grundlagen des EFQM-Modells, in: www.deming.de/efqm/modellgrund.

Mittlerweile sind auch die Grenzen dieser Anstrengungen ins Bewusstsein getreten. Es muss hinterfragt werden, ob die Kosten eines Zertifizierungsverfahrens in Relation zum erhofften Wettbewerbsvorteil oder der angezielten Umsatzsteigerung stehen. Qualitätsmanagement kann keine statische Angelegenheit bleiben, sondern es gilt, „die einzelnen ‚Brennpunkte‘ des Qualitätsprozesses zu identifizieren und dann – bei entsprechender Abweichungsanalyse – die adäquaten Handlungen daraus abzuleiten.“⁵⁷ Der Erfolg bei der Implementierung von Qualitätsmanagement in sozialen Einrichtungen ist vor allem auch an der Beteiligung und Zufriedenheit der MitarbeiterInnen bei und mit den vorgeschlagenen Maßnahmen zu messen.⁵⁸

5.2. Supervision - Ein Mittel zur Qualitätssicherung

Im sozialen Bereich geht es in erster Linie um die Qualität von *Handlungen*. Wie in Produktionsvorgängen können die hierzu erforderlichen Standards auf drei verschiedenen Ebenen formuliert werden:

*Strukturebene: personelle, finanzielle und zeitliche Ressourcen, Vorschriften, Orientierung an Leitbildern u.a.

*Prozessebene: wie wird gehandelt, welche Maßnahmen werden gesetzt, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen.

*Produktebene: sind herzeigbare, zufriedenstellende Ergebnisse erzielt worden.

„Qualitätssicherung beinhaltet alle Maßnahmen, die getroffen werden, um Standards zu bestimmen, weiterzuentwickeln und aufrechtzuerhalten. Qualitätssicherung ist somit eine Form der Steuerung von Arbeit.“⁵⁹ Peter Berker verortet in diesen Zusammenhang auch den Beitrag von Supervision und zwar im Bereich der Innensteuerung von Arbeitsprozessen.

Supervision ist nach ihm ein Ort, wo (reflexives) Lernen in entspannter Form möglich und damit eine Veränderung des Wissens erreicht wird. Als Ort, wo keine ewigen Wahrheiten verkündet werden, sondern wo Fehler eingestanden und neue Wege gesucht werden können, trägt Supervision außerdem zur kommunikativen Weiterentwicklung von beruflichem Handeln bei. Eine dritte Leistung vollbringt Supervision als Ort, wo eine Rückmeldung (=Bewertung) über die verfolgten Ziele, erfüllten Aufgaben, stattgefundenen Prozesse, eingegangenen Beziehungen, getätigten Interventionen erfolgen kann.

Eine etwas andere Einteilung trifft Ilona Lorenzen in ihrem Beitrag: Qualität in, von, durch Supervision.⁶⁰ Qualität kann unter dem Gesichtspunkt der Form (DIN und ISO-Normen) und dem des Inhaltes betrachtet werden. Was inhaltliche Qualität ausmacht, kann allerdings nicht von vorne herein definiert werden, sondern wird in einem ständigen Kommunikationsprozess zwischen Anbieter/in (Supervisor/in), Nutzer/in (Supervisand/in) und indirekten Nutzern/innen (Institution als Zahler oder Klienten) ausgemacht.

Die exakte Leistung von Supervision in diesem Zusammenhang ist nach Lorenzen derzeit nicht messbar, „aber messbar wäre z.B., wie viel Kontrollsupervision ein Qualitätssicherungsprogramm vorsieht, an wie viel und welchen Fortbildungen teilgenommen wurde, welche Qualitätstechniken verwendet werden und welche Evaluationsformen und –ergebnisse es gibt.“⁶¹

Wiederum anders wird die Rolle von Supervision in der Qualitätssicherung von Harald Pühl gesehen. Auf der Ebene von MitarbeiterInnen-Teams und der Leitung bzw. dem Management von Organisationen erbringt Supervision „einen Beitrag im Sinne innerer Qualitätssicherung ... durch:

- (1) Selbstevaluation der Mitarbeiter,
- (2) Fortbildung der Mitarbeiter auf Teamebene,
- (3) Leitungsberatung und

⁵⁷ Braun, Tobias, Koch, Jochen, a.a.O., 158.

⁵⁸ Vgl. Meyer, Regina, Die Implementierung des Qualitätsmanagements in sozialen Einrichtungen. Eine Ergebnisevaluation des Beteiligungsgrades, in OSC 2/2002, 170-183.

⁵⁹ Berker, Peter, Der Beitrag von Supervision zur Qualitätsdiskussion, in: Supervision, Heft 31, 24.

⁶⁰ Vgl. Lorenzen, Ilona, Qualität in, von, durch Supervision. Kriterien einer Beobachterin, in: OSC 4/1998, S. 373-379.

⁶¹ Ebd., 379.

(4) Initiierung und Begleitung struktureller institutioneller Umgestaltungen auf der Team- und der Leitungsebene...“⁶²

Die Qualitätsmerkmale von Supervision sieht Pühl darin, dass Supervision im Dreieck von MitarbeiterInnen – Arbeitsaufgabe – Institution agiert und hier ihre wesentliche Leistung ist, verschiedene Spannungsverhältnisse offen zu halten.

In der Supervision geht es darum, den Primärprozess, also die Arbeitsaufgabe bzw. die Klienten im Blick zu haben und sich nicht von den Interessen der MitarbeiterInnen (Team) oder der Institution vereinnahmen zu lassen.

Supervision hilft mit, eine gesunde Spannung zwischen Fachberatung (Verbesserung des beruflichen Umgangs mit den Klienten) und Selbstreflexion (Verständnis der MitarbeiterInnen von sich selbst und der Klienten) herzustellen.

Supervision weitet den Blick auf gesamtorganisatorische Vorgänge bzw. nimmt Auswirkungen von institutionellen Veränderungen in den Blick.

Zusammenfassend kann der positive Beitrag von Supervision zur Sicherung der Qualität von sozialen Dienstleistungen festhalten. Die spannende Frage ist, wie die einzelnen Aspekte im Supervisionsprozess eingebracht und umgesetzt werden (können).

Im folgenden abschließenden Kapitel versuche ich, die eigene supervisorische Praxis mit den BegleiterInnen von Gele-gele mit Hilfe des Integrativen Ansatzes kritisch zu beleuchten und Anregungen für qualifiziertes Begleiten zu geben.

5.3. Qualitätssicherung durch Supervision bei Gele-gele Wochen

5.3.1. Bewertung der bisherigen supervisorischen Tätigkeit

Die Eigenart von gele-gele bewirkt für die Supervision einige Einschränkungen:

Die fluktuierende Mitarbeit von BegleiterInnen lässt keine kontinuierliche Arbeit mit den selben Personen zu. Die knappen finanziellen und zeitlichen Ressourcen und der Charakter der ehrenamtlichen Tätigkeit stellen weitere Beschränkungen dar.

Für eine optimale supervisorische Begleitung des BT einer Woche wären zumindest drei Sitzungen notwendig: Vor, während und nach einer Woche.

Wie lässt sich trotzdem eine Form von Begleitung und Teamsupervision denken, die qualitativ hochstehende Prozesse garantiert?

Die Erfahrung hat gezeigt, dass gerade die Mischung aus erfahrenen und weniger erfahrenen BegleiterInnen, hoch motivierten und schon etwas „arbeitsmüden“ BegleiterInnen, hoch qualifizierten und weniger qualifizierten BegleiterInnen überraschende Effekte während einer Woche bringen kann. Die Kunst sowohl der BegleiterInnen während der Woche als auch bei der Teamsupervision besteht darin, sehr unterschiedliche Individuen mit ihren jeweiligen Erfahrungswelten so in ein Zusammenspiel zu bringen, dass dabei neue Sichtweisen, kreative Problemlösungen, bedeutsame Erkenntnisse für die Gruppe und die Einzelnen entstehen.

Für diesen Prozess hat Hilarion Petzold mit dem „Konflux-Modell“ das m.E. elaborierteste Konzept vorgelegt.⁶³

Ausgangs- und Zielpunkt sind für ihn Persönlichkeiten, die aus ihrer inneren Souveränität heraus kommunikativ handeln, ohne andere in ihrem Freiheitsraum zu beschränken. Souverän ist, wer Verantwortung für sich selbst und Verantwortung für die Lebenswelt und die Anderen übernehmen kann. Mit gele-gele wird gerade das angezielt: Die SchülerInnen sollen gefördert werden für sich selbst in ihrer Situation als zusammengespannte Klasse in einem Lernprozess Verantwortung zu übernehmen und darin auch ihre KollegInnen einzuschließen.

Der Anspruch, vor dem gele-gele BegleiterInnen stehen, ist ähnlich: Die Begleitung einer Woche funktioniert am besten, wenn alle in wechselseitiger Wertschätzung im Zusammenwirken ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten ihren Beitrag leisten.

Petzold nennt diesen kokreativen Prozess, bei dem sich alle einbringen „Konflux“.⁶⁴

⁶² Pühl, a.a.O., 79f.

⁶³ Petzold, Hilarion G., Das Konflux-Modell und die Arbeit mit kokreativen Prozessen in Teamarbeit, Teamsupervision und Organisationsberatung, in: Petzold 1998, 255-304

Durch das Zusammenfließen von konvergenten (systematischen, gezielten) und divergenten (unregulierten, spontanen, chaotischen) Prozessen treten sogenannte *Synergieeffekte* auf. Das ist kein rein kognitiver Vorgang, in der integrativen Praxis fließen Ideen, Wahrnehmungen, Gedanken und Gefühle, leibliches Wahrnehmen ineinander. Im Integrativen Ansatz wird versucht „in gemeinsamen, ‘systematischen Suchbewegungen’ ... eine ‘koreflexive Lebenshaltung’ zu entwickeln, einen korrespondierenden ‘Stil’ des Umgangs und Verhaltens ... der die *persönliche Souveränität*, *kreative Konnektierung* und eine *fließende Kooperation* mit anderen aus *fundierter Kollegialität* ermöglicht.“⁶⁵ Wenn die Supervision von gele-gele BT mit dieser umfassenden und gesamtheitlichen Perspektive ansetzt, wird es auch möglich sein, im zeitlich begrenzten Rahmen entsprechend fundierte Ergebnisse zu erzielen.

Für Petzold muss eine Teamsupervision, die die verschiedenen Kontexte dieser Wirklichkeit ernst nimmt, „deshalb immer zugleich personen- gruppen- und feldorientiert und stets problem- und kompetenzorientiert sein. Sie ist auf die Gruppe und den Einzelnen, auf Störungen, Belastungen, Defizite/Mangel, aber auch auf Ressourcen und Potentiale gerichtet.“⁶⁶ Durch den Einsatz „kreativer Medien“ wird eine Engführung auf Sachinhalte vermieden, mit ihrer Hilfe können auch „Gefühle, Intuitionen, Phantasien, Anmutungen, Ahnungen, Widerständigkeiten, Strebungen, Sehnsüchte“ für die kommunikative Auseinandersetzung über die inneren und äußeren Vorgänge einer Woche zugänglich gemacht werden.⁶⁷

5.3.2. Anregungen zu qualifizierter Begleitung von gele-gele Wochen

Wenn die Katholische SchülerInnen Jugend als Veranstalter und Träger von gele-gele Wochen eine fundierte Begleitung dieser Wochen sicher stellen will, sollte sie verschiedene Faktoren beachten.

a. Auf der **individuellen Ebene** sollen BegleiterInnen angeregt werden, sich mit allen Vorerfahrungen einzubringen, und die Arbeit in diesen kurzfristigen aber intensiven Teams als Chance einer Weiterentwicklung sehen zu lernen. Die Konfrontation mit Personen, die ganz andere Ausbildungswege hinter sich haben, kann in einer integrativen Herangehensweise ganz neue Möglichkeiten entstehen lassen. Aufgabe des/der Koordinators/in wird es sein, auf diese Herausforderung vorzubereiten und auf die Balance zwischen Ausprobieren von neuen Verhaltensweisen und Reproduzieren von eingelernten pädagogischen Rezepten zu achten.

b. Eine **Teamsupervision** wird dann sowohl einen Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung als auch zu Qualitätssicherung leisten, wenn es gelingt, die disparaten Stile und Erfahrungen zusammenfließen zu lassen. Die BegleiterInnen werden dann auch in neue Teamkonstellationen einsteigen, wenn ihnen die Chance der Erweiterung ihrer bisherigen pädagogischen Kompetenzen möglichst klar bewusst wird. Neben der Aufarbeitung von Prozessen während der Woche wäre das eine weitere wichtige Aufgabe der Supervision – die dann allerdings auch einen entsprechenden zeitlichen Ort (schon vor bzw. während der Woche) braucht!

Die Qualität der Arbeit von gele-gele BT liegt nicht darin, ein bestimmtes Ergebnis zu erzielen, sondern *wie* der Prozess der Woche gesteuert wird: wie Übungssequenzen mit der Klasse gestaltet werden, wie Ressourcen der TeilnehmerInnen genutzt werden, wie miteinander kooperiert wird und wie mit Problemen und Konflikten umgegangen wird.

Hier ist die KSJ mit der erlebnispädagogischen Orientierung auf einem guten Weg, eine obligate Prozessreflexion jeder Woche könnte den BegleiterInnen auf längere Sicht viel bringen.

c. Auf der **institutionellen Ebene** ist die Beibehaltung und Weiterführung des Ausbildungsprogramms keine Frage. Zusätzlich sollten neue Anreize geschaffen werden (z.B. Andocken an andere Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung, Anerkennung und Absolvierung von gele-gele Wochen als Praktika innerhalb von bestehenden Ausbildungen). Die Professionalität der Begleitung und

⁶⁴ Petzold, ebd., 264: „Im Zusammenfließen und –wirken aller Fähigkeiten und Fertigkeiten, Kompetenzen und Performanzen, in der ‘joint competence and performance’ und im Nutzen verschiedener Medien und Methoden werden Effekte erzielt, die ‘in ihrer Gesamtheit (mehr und) etwas anderes ausmachen als die Summe der Einzelleistungen’“.

⁶⁵ Petzold, ebd., 266.

⁶⁶ Petzold, ebd., 297.

⁶⁷ Vgl. Petzold, ebd., 300f.

die Motivation der BegleiterInnen wird so gesehen nicht in erster Linie durch eine möglichst hohe Entschädigung gesteigert, sondern eher durch die Sorge um professionelle Begleitung und Bildungsvorgänge.

Integrative Supervision, die durch ihren Methodenreichtum der erlebnispädagogischen Orientierung von gele-gele entgegenkommt, sollte ein fixer Bestandteil jedes Wochen-Projektes werden. So könnte sich auf Dauer ein Verständnis der Begleiteams als „Kompetenzgruppen“ entwickeln in denen „durch *kokreative Prozesse* und die Arbeit mit dem Konflux-Modell das Erleben persönlicher Ohnmacht und Insuffizienz reduziert und Souveränität gewonnen werden“⁶⁸, und dadurch eine qualifizierte Begleitung der Schulklassen auch mit minimalen Ressourcen gewährleistet ist.

Zusammenfassung:

Die Supervision der Begleiteams von gele-gele (gemeinsam leben-gemeinsam lernen) Wochen, ergänzt durch eine qualitative, schriftliche Befragung von BegleiterInnen wird zum Ausgangspunkt von weiterführenden Überlegungen. Die Ziele und das Konzept dieser schulklassenorientierten Arbeit mit Jugendlichen werden interpretiert. Die Grundsituation der BegleiterInnen ist gekennzeichnet durch kurzfristige Teamarbeit und Einlassen mit der ganzen Person. Die verschiedenen Ebenen der Anforderungen an die Begleiteams wie Prozesssteuerung, Führungsverhalten, Teamfähigkeit, Konfliktlösungskompetenz werden aus der Befragung abgeleitet. Gele-gele BegleiterInnen agieren im Spannungsfeld verschiedener pädagogischer Ansätze, wobei gele-gele am ehesten in der Tradition gruppenpädagogischer Maßnahmen einzuordnen ist. Im Vergleich mit verschiedenen Definitionen von Teamarbeit lassen sich die Eigenarten von gele-gele Begleiteams herauschälen: Hoher Zusammenhalt, große Eigenständigkeit und keine explizite Leitungsstruktur. Abschließend wird die Leistung von Supervision als Mittel zur Qualitätssicherung hervorgehoben und werden Anregungen zum „Qualifizierten Begleiten“ von gele-gele Wochen gegeben.

Schlüsselbegriffe: Begleitung, Jugendarbeit, pädagogische Ansätze, Teamverständnis, Qualitätssicherung.

⁶⁸ Petzold, ebd., 303.

Literatur

- Bay, Rolf H.*, Teams effizient führen. Teamarbeit – Teamentwicklung – TQM im Team, Würzburg 1998.
- Berger, Peter L., Luckmann, Thomas*, Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie, Frankfurt a. Main 1980.
- Berker, Peter*, Der Beitrag von Supervision zur Qualitätsdiskussion, in: Supervision, Heft 31, 17-31.
- Braun, Tobias, Koch, Jochen*, Qualitätsmanagement: Entwicklung, Problemfelder und ein integrativer Lösungsvorschlag, in: OSC 2/2002, 149-159.
- Fachberger, Hannes; Schneider, Rainald (Hrsg.)*, Evaluationsbericht gele-gele Qualitätsentwicklung, KSJÖ, Wien 2000.
- Fachberger, Johannes/et al.*, Werkmappe Gemeinsam leben - Gemeinsam lernen, Katholische SchülerInnen Jugend, Wien 1997.
- Fengler, Jörg*, Prinzipien und Methoden der Teamarbeit und der Teamsupervision, in OSC 2/1997, 119-136.
- Hofstetter, Sonja*, Gele-gele Wirkungsanalyse, in Diss. KSJÖ 1997, Institut für Erziehungswissenschaft Uni Salzburg.
- Leitner, Karl*, Phasen der Teamentwicklung, Handzettel, o.J.
- Lorenzen, Ilona*, Qualität in, von, durch Supervision. Kriterien einer Beobachterin, in: OSC 4/1998, S. 373-379.
- Petzold, Hilarion G.*, Supervisorische Kultur und Transversalität – Grundkonzepte Integrativer Supervision, in: Petzold 1998, 23-100.
- Petzold, Hilarion G.*, Integrative Supervision, Meta-Consulting & Organisationsentwicklung. Modelle und Methoden reflexiver Praxis. Ein Handbuch, Paderborn 1998.
- Petzold, Hilarion G.*, Das Konflux-Modell und die Arbeit mit kokreativen Prozessen in Teamarbeit, Teamsupervision und Organisationsberatung, in: Petzold 1998, 255-304.
- Petzold, Hilarion G.*, Differentielle Teamarbeit, Teamformate und Teamprozessqualität – Konzepte zur Optimierung aus integrativer Sicht, in: Petzold 1998, 433-453.
- Petzold, Hilarion G.*, Mehrperspektivität – ein Metakonzept für Modellpluralität, konnektivierende Theorienbildung und sozialinterventives Handeln in der Integrativen Supervision, in: Petzold 1998, 101-178.
- Pühl, Harald*, Qualitätssicherung durch Supervision - Qualitätsmerkmale von Supervision, in: OSC 1/1997, S. 75-84.
- Schneider Verlag*, CD-Rom der Pädagogik, Ausgabe 1996, Schneider Verlag Hohengehren.
Darin enthalten:
- Blaumeister, Heinz*, Interpretative Methoden.
- Heinze, Thomas / Krambrock, Ursula*, Erziehungswissenschaft: Methodologie.
- Ottomeyer, Klaus, Wedekind, Erhard*, Alltagsorientierung pädagogischen Handelns.
- König, Eckard*, Gegenstandsbereich der Erziehungswissenschaft.
- Buddrus, Volker*, Humanistische Erziehungswissenschaft.
- Huschke-Rhein, Rolf*, Systemische Erziehungswissenschaft.
- Lippitz, Wilfried*, Phänomenologische Erziehungswissenschaft: Phänomenologische Orientierung in der Pädagogik.
- Kamps, Walter*, Gruppenpädagogik.
- Brumlik, Micha*, Interaktionstheorien, Freundschaftsfähigkeit und Perspektivenübernahme.
- Schreyögg, Astrid*, Supervision. Ein integratives Modell. Lehrbuch zu Theorie und Praxis, Paderborn 1991.
- Schreyögg, Astrid, Winterscheidt, Ursula*, Editorial, in: OSC 2/2002, 99f.
- Witt, Matthias M.*, Teamentwicklung im Projektmanagement – Vergleich konventioneller und erlebnisorientierter Programme, Dissertation, Hamburg 1999.

ANHANG

Ergebnisse der Fragebögen

(Die Zahl vor der Antwort bezeichnet die Woche, der Buchstabe ist die Abkürzung des Vornamens des/der jeweiligen Begleiters/in)

Teil 1 Vor einer Woche

1) Notiere bitte zuerst alle Fakten, die du bis jetzt zu der konkreten Woche kennst:

- 1M Quartier= Aigen/Schlägl > ungünstige Raumaufteilung; Gymnasium= 24 SchülerInnen > alle fahren mit; Begleitteam (A, C); Wünsche und Erwartungen der Klasse
- 1A 24 SchülerInnen aus BRG Rohrbach (Buben und Mädchen gleich verteilt), mathematisches Gym, Quartier in Aigen/Schlägl, Beginn So 18.00, 3 Begleiterinnen, Alter der Schüler: 2 >15 J., Rest >16J.
- 1C Ort: Aigen/Schlägl – in einem Stift, Beginn: So 18.00, Ende FR Morgen; ca. 24 SchülerInnen von Gymnasium in Rohrbach
- 2Mi eigentlich alles, da ich an der Quelle sitze, in der Klasse vorstellen und beim 2. Treffen war und auch dann noch Kontakt hatte
- 2J 31 Schüler, irgend a Hbla 5. Klasse, findet in Gallneukirchen statt
- 2F Ort: Schloß Riedegg, 31 TN, 2 Begleiter 1 Begleiterin
- 3B Klasse aus Ried, ca. 30 Pers., kenne halbes Begleitteam, komme erst um 20.30
- 3D 31 SchülerInnen, Klasse HBLA, motiviert, gut im Planen
- 3J 31 Schülerinnen, aus Ried am Wgs., in Bad Ischl
- 4U 19-20 SchülerInnen. ca. 16 Jahre, 2.Kl. Gym., Erwartung, Wünsche wurden von Mi beim Klassenbesuch abgeklärt (interessierte, engagierte Klasse), die Sch. kommen um 17.30 hier ins ÖAV-Haus
- 4K 6.Klasse BRG Steyr, ca. 20 Personen, mehr Männer als Frauen, Ort: AV-Haus, Begleitung mit U (kenne ich nicht) + Mi (mit ihm eine Gele-Woche gemacht)
- 4Mi Ich war vorstellen in der Klasse und auch das 2. Treffen habe ich gemacht! Daher weiß ich, glaube ich, so gut wie alles.
- 5H Alter und ungefähre Anzahl der Schüler & Schultyp; Themenschwerpunkte der Schüler für die Woche; Ort und Zeitpunkt des Treffens, zweiter Begleiter ist mir gut bekannt
- 5K Ila HAK Rohrbach, ca. 30 Personen (mehr Frauen als Männer), findet im Norberti-Stöckl statt (hat nur 24 Betten oder so), Zweite Begleiterin bekannt (1.Gele-Woche)

2) Mit welchen Vor-Erfahrungen bist du zu diesem Begleit-Team gekommen?
(Qualifikationen und Erfahrungen bei Gele-gele Wochen)

- 1M KSJ- Teilnehmerin bei diversen „Angeboten“; Begleiterin von z.B. s´leben spürn..; bereits 2 Wochen begleitet; GK, AufK, Wb Outdoor, Planspiele; Pädagogik-Studium > Kommunikationstrainings + Gruppendynamikseminar bzw. –wochen; Kenntnisse der KSJ-Struktur (zumindest ungefähr); Kenntnisse des Quartiers + der Umgebung; viele Gespräche mit anderen BegleiterInnen + mit Klemens über Gele-Wochen!
- 1A Outdoormethoden (gele-WB), Pädag. +gewählte Fächer (Psy+Soz) Studium, FSJ, Schülersprecherin und Tutorin für 5. Klassen, Pfadfinder
- 1C habe noch keine gele-gele Woche begleitet; bei einer gele-Wb (Outdoormethoden) teilgenommen; andere Qualifikationen: Begleitung von Kinderturnussen des Landes S; Begleitung von Jungscharlager; spiele Gitarre/Querflöte
- 2Mi GK Herbst 1999, Aufbaukurs Frühling 2000, Heuer bereits die 8. Woche
- 2J Mit Erfahrung von ca. 30 Wochen; fertige Sozialarbeiter-Ausbildung; 4 Jahre Jugendzentrumsarbeit; 1 Jahr Jugendnotschlafstelle
- 2F keine gele-gele Woche; AV-Jugendführerausbildung (v.a. Erlebnispädagogik); 1 Schullandwoche als Begleiter (Volksschule)
- 3B gesamtes Gele-gele Ausbildungsprogramm, viele Wochen begleitet, 1 Supervision, IFAU-Ausbildungen (Institut für angewandte Umweltpädagogik)
- 3D Gele-gele Wochen in Salzburg, Seminar ´93 in St. Pölten
- 3J Fast fertige DSA, s. oben 2J
- 4U Bisher habe ich 1 Gele-Woche in Bad Ischl begleitet > hat mir die Wichtigkeit der (konkreten) und präzisen Anleitung der Methoden gezeigt; > hat mir wiederum gezeigt, dass ein Nichteingreifen von seiten

der BereuerInnen in Konfliktsituationen zu großer Bereitschaft der Gruppe führen kann, die Lösung selbst zu finden...

Studium Sozialpädagogik, arbeite als Betreuerin von Ju, Workshops mit Ju, Tutorin auf der Uni – Arbeit mit Gruppen

- 4K Ca. 18 Gele-Wochen, GK., 2AufK, 2 Supervisionen, Lehrveranstaltungen an der Sozialakademie, die auch für Gele-gele relevant sind (z.B. soz. Gruppenarbeit), Burgwochen geleitet, 2 oder 3 OT, Ex-JS-Leiter, Ex-Jugendleiter (JL)
- 4Mi 10. Woche, Mit K+U jeweils schon eine Woche gemacht
- 5H Langzeitpraktikum (3-4 Monate) in der TWG-Mühle (Steyr), dazu 1 Monat Erlebnispädagogik in Griechenland; Lehrveranstaltungen auf der Sozak zum Thema soziale Gruppenarbeit, Jugendarbeit
- 5K Siehe oben Nr. 4K

3) Welche Aufgaben sind aus deiner Sicht für die Begleitung der kommenden Woche wesentlich?

(= Erwartungen, die du hast; Ziele, die du dir gesetzt hast; ...)

- 1M (siehe Antwort der anderen Fragen!); Vertrauen zu schaffen zur Klasse; geeignete Übungen zu finden
- 1A Gutes Verhältnis zu den SchülerInnen aufbauen, um eine gute Atmosphäre zu schaffen, Woche möglichst interessant, ansprechend, spannend, spaßig... zu gestalten (für Begl. + TN); KG stärken, schauen, dass sich alle besser kennenlernen, auch auf einer anderen Ebene als im Schulalltag
- 1C für mich: neue Erfahrungen sammeln, bes. mit Jugendlichen; positives Gruppenklima schaffen; möchte mit den Ju und M+A eine schöne, intensive Woche verbringen
- 2Mi Die Ziele der Klasse zu erreichen, Wünsche erfüllen, Befürchtungen vermeiden
- 2J Verantwortlich für 31 Schüler; Methodisch abgestimmtes Programm machen; Behilflichkeit in best. Lebensfragen und den praktischen Dingen der Woche
- 2F Auf die Klasse eingehen, nach Möglichkeit Wünsche berücksichtigen (Programm), gemeinsam Ziele der Klasse erreichen, Befürchtungen vermeiden
- 3B Begleitung in professioneller Art und Weise, Ziel: Optimum für Klasse und Team
- 3D Begleitung in professioneller Art + Weise, oö. Modell kennenlernen
- 3J Begleitung im professionellen Sinn
- 4U Die Aufgabe, einen Gruppenprozess in Gang zu setzen bzw. mitzubegleiten, der zugunsten der Klasse sein soll; Genau auf die Rollenverteilung (Geschlecht.. wer hat was zu sagen, wer nicht) zu schauen und Methoden auswählen, um diese sichtbar werden zu lassen bzw. Chancen zur „Veränderung“ zu geben; Außenseiter in der Klasse versuchen die Chance zu geben, ihre Qualitäten in der Gruppe einzubringen
- 4K Auf Probleme & Bedürfnisse der SchülerInnen eingehen können bzw. sie vorher erkennen; Mit Konflikten im Team, als auch mit Konflikten, die in der Klasse auftreten können, umgehen; Sich aus dem Klassenverband so weit wie möglich heraushalten – nur eingreifen, wenn notwendig (oder Wunsch der Klasse da ist)
- 4Mi Die Wünsche der Klasse hinsichtlich des Grundkonzeptes von Gele zu erfüllen; Ansprechperson für Verschiedenstes der Klasse zu sein
- 5H Präsenz; Motivation der Schüler; Programm der Gruppe entsprechend aufstellen; Anliegen der Schüler ernstnehmen
- 5K Anbieter von Programminhalten; Gesprächsperson (wenn erwünscht); „Feuerwehr“, wenn die Gele Woche außer Kontrolle zu geraten scheint (z.B. Alk, Streitereien in der Klasse); Anwesenheit, wenn Schüler abwesend sind

4) Wenn du das Team betrachtest:

a) Welche Erwartungen, Vorstellungen und Wünsche hast du?

- 1M kameradschaftlicher + befreundeter Umgang, gute Teamarbeit; Wunsch: jeder zu gleichen Teilen einbringt; Erwartung > „eingeschworenes“ Team, das als gemeinsame „Gruppe“ der Gruppe „Klasse“ „gegenübersteht“! Spaß
- 1A gute Zusammenarbeit, ich glaube es klappt gut, weil wir uns gut kennen und uns dort noch besser kennenlernen werden, ich glaube, dass es lustig wird
- 1C gute Kommunikation unter Team, es soll für die Kids und uns eine schöne Woche werden > und daran arbeiten wir gemeinsam; gemeinsame Entscheidung wichtiger Punkte; Offenheit und Ehrlichkeit
- 2Mi gute Zusammenarbeit und jeder soll seine Fähigkeiten einbringen können.> möglichst gut ergänzend
- 2J dass sie professionell arbeiten, sich mit Ideen und Meinungen einbringen
- 2F möglichst kooperative Zusammenarbeit
- 3B gutes, konstruktives Arbeitsklima mit Platz auch für Gaudi
- 3D klare, einheitliche Regel, die das ganze Team verfolgt; Gesprächsbasis
- 3J prof. arbeiten, offene Meinungsäußerung, konstruktive Kritik
- 4U Dass jede/r Begleiter/in die Möglichkeit hat, seine/ihre Ideen, Wahrnehmungen, Vorschläge, etc. einzubringen
- 4K Das Team soll/muss eigene Erwartungen, die es an die Woche hat, hinter die Erwartungen & Wünsche der SchülerInnen stellen (solange das Ziel der Woche nicht gefährdet ist). Gute Zusammenarbeit im Team – Spaß darf nicht fehlen
- 4Mi Gute Zusammenarbeit & Kollegialität; Ich glaube, wir werden uns gut ergänzen und sicher auch unse-
ren Spaß haben; ..dass es eine gelungene Woche, in jeder Hinsicht, wird
- 5H Gegenseitige Akzeptanz und offene Kommunikation; Bei allgemeinen Regeln und Entscheidungen die Gruppe betreffend gegenseitige Absprache; Möglichkeit zur Verwirklichung eigener Ideen
- 5K Gegenseitige Rückmeldungen zum Umgang mit der Klasse bzw. Einzelpersonen aus der Klasse (in- & außerhalb des Programms); Durch gemeinsame Reflexion der einzelnen Tage eine Erweiterung der eigenen Sichtweise; Spaß; Persönliche/private Gespräche; Gute Zusammenarbeit bei der Vb & Durchführung des Programms

b) Welche Prozesse und Fragestellungen werden deiner Einschätzung nach während der Woche wichtig sein?

- 1M ... dass ich versuche, nicht zuviel von den „anderen“ Wochen einfließen zu lassen > sondern neue Ideen von A+C anzunehmen; Frage: „Wer ist die beliebteste Begleiterin?“ > nicht das Team bzw. Freundschaft zu stark beeinflussen zu lassen;
Sind wir gleichberechtigt oder zeichnen sich bestimmte Rollen ab: z.B: die Strenge, die Lustige,...;
Konstruktive, kreative Vorbereitung der Abende;
Inwieweit wir uns im „Alltag“ auf die Klasse einlassen?
- 1A gemeinsam (Konflikt-)Lösungen finden, unterschiedlicher Umgang mit auftauchenden Problemen, konstruktives Arbeitsteam bilden, unterschiedliche „Motivationsschübe“ (evt. Durchhänger überwinden)
- 1C „Gruppenbildung“ innerhalb des Teams (2 verstehen sich besser);
Beziehung, die wir zu den SchülerInnen aufbauen (gibt es LieblingsbetreuerInnen, LieblingsleiterInnen);
Wie viel Verantwortung traue ich mir, dem Team, den SchülerInnen zu
- 2Mi Auflösung der 2-Teilung in der Klasse
- 2J (Alk), Kann ich erst sagen, wenn ich die Klasse gesehen habe. keine Vorurteile
- 2F Zusammenarbeit der Klasse stärken (Konkret: Stichwort 2-Teilung)
- 3B Bilden sich Gruppen? Was sollen wir heute machen?
- 3D Klassenzusammenhalt, Kommunikationsverhalten, Spaß, Gruppenarbeit; Umgang mit Regeln – Umgang mit Konflikten
- 3J KG, Kommunikation untereinander, Alk
- 4U Das Kennenlernen unter uns Begleitern, da ich mit K noch nie begleitet habe;
Wie arbeite ich mit 2 Männern zusammen?
Wie läuft die Kommunikation im Team? Wann gibt's Vor- und Nachbesprechungen > herrscht Einigkeit darüber? Wer steht wann auf??
- 4K Wie viel Selbstverantwortung lassen wir bei der Klasse? Wann & Wo schreitet das Team ein?
Welches Programm bieten wir der Klasse?
- 4Mi Wie nimmt die Klasse das Programm an und wahr?
Gruppenprozess in der Klasse; Wird die Klasse sich an die Vereinbarungen halten (z.B. Alk)?
Wie wirkt das, wenn 2 oder 3 nicht dabei sind, also zu Hause geblieben sind?

5H Alle Entscheidungen gemeinsam treffen! Ständige Absprache, offene Kommunikation
 5K Keine Fragen, ich weiß, dass es klappen wird

5) Wenn du an die konkreten Abläufe der Gele-gele Woche denkst: Welche Fähigkeiten und Eigenschaften werden vermutlich von dir gefordert sein und wie wirst du dich damit einbringen? (= es geht um eine Einschätzung aufgrund deiner bisherigen Erfahrung und konkreter Umstände, wie Team-KollegInnen, Klasse, Quartier, Zeitfaktoren...)

- 1M Fähigkeit, das richtige Maß an Leitung und Begleitung zu finden;
mit Problemen wie z.B.: Auflehnung der Klasse gegen das Team, konstruktiv umzugehen;
Mischung aus Spaß + Ernst bei Übungen + Spielen zu schaffen
- 1A gute Zeiteinteilung + Koordinierung, gute Beobachtungsgabe, Fingerspitzengefühl in Bezug auf die Prozesse in der Klasse, „Nein“ sagen können, Phantasie und Einfallsreichtum
- 1C Fähigkeit, mit Konflikten in und mit der Klasse umzugehen;
Fähigkeit, ein gutes Klima innerhalb der Gruppe zu schaffen (geselliges Beisammensein, ..);
die richtige Mischung zw. freundschaftlichem Verhältnis und „Betreuerin“ zu finden
- 2Mi Spontaneität, Kollegialität, Offenheit für Probleme, Wünsche, Kritiken... der Klasse aber auch des Begleitetes;
Kreativität und Anpassungsfähigkeit beim Programm gestalten
- 2J professionell arbeiten und genauso werde ich mich einbringen; Alles was anfällt
- 2F Kreativität, spontan auf verschiedene Entwicklungen innerhalb der Klasse eingehen, Offenheit gegenüber Neuem
- 3B Verhandeln, „Verkaufen“, koordinieren, vermitteln, zuhören, Initiative, Kreativität
- 3D Kreativität, Flexibilität, Spontaneität
- 3J Spontaneität, Einfühlsamkeit, Kreativität, Autorität,..
- 4U Fähigkeit, Rollenverteilungen wahrzunehmen, die in der Klasse ablaufen; Transparent zu agieren, authentisch zu sein;
Bei Grenzüberschreitungen klare Grenzen zu setzen und Konsequenzen dafür zu formulieren;
Im Team meine eigenen Wahrnehmungen bzgl. der Gruppe oder des Beileitetes anzusprechen; Begeisterung vermitteln zu können, zu motivieren
- 4K Konflikte austragen können mit Klasse & Begleitern;
Wenn die Leute in ein Loch zu fallen drohen, sie auch auffangen zu können;
Die Kompetenz haben, der Klasse so viel Selbstverantwortung wie möglich zu geben > sich als Leiter aus Gruppenprozessen auch heraushalten zu können;
Klar als Leiter auftreten können, wenn es z.B. um Regelverstöße oder Putzen geht; Kritik ertragen und annehmen können.
- 4Mi Flexibilität & Spontaneität in jeder Hinsicht sind immer wichtig;
Einfühlungsvermögen in die Klasse, Prozesse erkennen und darauf reagieren (wenn nötig und sinnvoll); Genügend fachliche Kompetenz in Methoden und menschlicher Hinsicht.
- 5H Koordinationsfähigkeit;
Arbeiten im Team;
Interesse und Verständnis für die Bedürfnisse der Ju;
Spaß an der Arbeit
- 5K Ein Programm zusammenstellen können, das der Klasse entspricht und es auch entsprechend anleiten können;
Konfliktmanagement; Teamfähigkeit; Flexibilität (auf Wünsche und Bedürfnisse der Klasse spontan eingehen können)

6) Welche Probleme und Konflikte könnten deiner Meinung nach bei dieser Gele-gele Woche auftreten und wie stellst du dir vor, dass du damit umgehen wirst?
 (Mögliche Ebenen: SchülerInnen intern; BegleiterInnen-SchülerInnen; Team intern; Schule, Eltern, Organisation...)

- 1M Alkohol-Probleme > Gratwanderung aus: die Klasse selbst „entscheiden“ lassen und verantwortlich sein; Unmotiviertheit der Klasse > Kompensieren durch viel persönlichen Einsatz + Kreativität; (aufgrund der bereits aufgeschriebenen Erwartungen der Klasse) >
 2 Lager: die die an der Gemeinschaft arbeiten wollen und die, die sich nur „betrinken“ wollen
- 1A Streit zw. den SchülerInnen > evt. ansprechen (kommt darauf an);
 Desinteresse der Klasse gegenüber dem Programm > interessanter gestalten und auf ihre Wünsche eingehen;
 zu großer Alkoholmissbrauch einzelner SchülerInnen > ansprechen, gemeinsam Lösung finden
- 1C Alkoholprobleme, Aufgestellte Regeln werden missachtet, Desinteresse der SchülerInnen, Chemie zw. SchülerInnen & uns stimmt nicht:
 Konkrete Vorschläge, wie ich damit umgehen soll, weiß ich nicht. Aber ich bin mir sicher, dass wir gemeinsam mit solchen Konflikten & Problemen positiv umgehen können
- 2Mi Streitereien unter den SchülerInnen: Dazu kann man aber nicht sagen, wie ich damit umgehen werde. Das kommt auf den Konflikt an, auf die Situation und wie ich von der Klasse oder von den Betroffenen akzeptiert werde. Es gibt kein Rezept, das immer anzuwenden ist!! Aber ich werde natürlich alles in meiner „Macht“ stehende tun, wenn ich glaube, dass es Sinn macht
- 2J Begleitteam: keine;
 Schülerseite kann ich erst beurteilen, wenn ich die Klasse kennengelernt hab.
- 2F intern: Beibehaltung der gewohnten Muster, Aufbrechen klasseninterner Spannungen;
 „Falsche“ Autoritätshörigkeit vs. völlige Disziplinlosigkeit...
- 3B Alle möglichen oder auch nicht; entsprechend und mit Hausverstand
- 3D Regelverstöße, Alk; Auseinandersetzung des Verstoßes mit der Klasse, Meinungsverschiedenheiten – Spannungen
- 3J Möglicherweise Schüler intern, aber eher nicht; möglicherweise organisatorisch, weil 2 die Hauptverantwortung haben
- 4U Organisatorische Probleme unter den SchülerInnen intern (Nachmittags-Unterricht, Essensplan, Einkaufen- kein Geschäft in unmittelbarer Nähe) > gleich fragen, ob alles gecheckt ist;
 Alkohol;
 Beschwerden von der Schule: Müdigkeit der SchülerInnen;
 Team intern: in der Entscheidungsfindung, methodenmäßig, etc.
- 4K Klasse intern: ev. Beziehungsprobleme > ev. mit den einzelnen Personen besprechen (falls erwünscht) oder für die ganze Klasse zum Thema machen (wenn auch alle betroffen sind);
 BB-Sch: Thematisieren beim Programm oder Mediator > letzte Möglichkeit Abbruch der Woche (z.B. bei Alkohol oder wenn Klasse klar nicht an Inhaltlichem interessiert ist)
- 4Mi Konflikte zw. Schülern, auf die ich situationsbedingt reagieren werde. Diese Konflikte können verschiedenste Gründe haben und deshalb gibt es sicher kein Grundrezept dafür. Das gilt eigentlich für jegliche Konflikte!
- 5H Konflikte im Team sind eher unwahrscheinlich; Konflikte zw. Team und Schülern werde ich offen ansprechen; Konflikte zw. Schülern sollen angesprochen werden, bzw. während des Programms bearbeitet.
- 5K Alkohol könnte zum Problem werden (aus Zielen der Klasse für die Woche geht hervor, dass sie den Abschluss der 2. Klasse entsprechend feiern wollen)

- 7) Wenn du dich gedanklich an das Ende dieser Woche begibst: Was soll der „Gewinn“ sein?
- Für Dich persönlich?
 - Für die TeilnehmerInnen?
 - Andere Beteiligte etc.

- 1M a) meine positiven Erfahrungen mit best. Spielen + Übungen weiterzugeben! Erfahrung im... Anleiten, Verantwortung tragen, aber auch im Abgrenzen (sich nicht zu verantwortlich fühlen für evt. Unlust der Klasse) < „Raus aus dem Alltag“
 b) versuchen, die Klassenstrukturen besser zu verstehen, Verantwortung getragen zu haben (kochen, Einkaufen,...), Leute mit denen man bis dahin weniger zu tun hatte, besser zu kennen
 c) LehrerInnen > evt. bei Besuch, danach die Klasse als einzelne Personen besser zu kennen
- 1A a) mehr Erfahrung im Umgang mit Ju, mehr über mein Verhalten im Umgang mit ungewohnten Situationen erfahren
 b) Selbsterfahrung, Anregungen zum Nachdenken über sich selbst, die Klasse; bessere Gemeinschaft, einzelne, die man noch nicht so gut kannte besser kennenlernen; tolle Spiele kennenlernen, evt. sogar lieber zur Schule gehen
 c) bessere KG schafft besseres Lern- und Unterrichtsklima
- 1C a) neue Erfahrungen in neuem Bereich der JA, neue Methoden kennenlernen, Verbesserung meiner Teamfähigkeit und Verbesserung meiner Rolle als Begleiterin bzw. Betreuerin
 b) sich in einer Gruppe intensiv erleben, verstärkte Wahrnehmung der einzelnen Gruppenmitglieder (Außenseiter, ...); Stärkung der KG, Verantwortung für mich und für die anderen; lustige, schöne, anstrengende, intensive Woche erleben
- 2Mi b) Bessere KG durch Auflösung der 2-Teilung der Klasse; Bessere Umgangsformen; Rücksichtnahme und jeden so akzeptieren können, wie er/sie ist
- 2J a)Geld auf meinem Konto
 b)das bestimmt jede Klasse selbst, wie sie sich darauf einlässt oder eben auch nicht.
- 2F a)besserer Umgang mit anderen Menschen (Gruppen)
 b) Erreichen der Ziele der Klasse (2-Teilung vermindern, Rücksichtnahme auf andere, Verantwortung für andere übernehmen)
- 3B a) Zufriedenheit, Urlaub vom Alltag;
 a,b,c) neue Erfahrungen
- 3D a) finanzieller Gewinn, neue Methoden kennen zulernen
 b) Erreichung der am Anfang formulierten Ziele; Erfahrung
- 3J Honorar, viel Spaß, das Gefühl, dass die Woche der Klasse etwas gebracht hat
- 4U a) wieder mit einer neuen Erfahrung um Umgang mit Jugendgruppen nach hause zu gehen; dazuzulernen in bezug auf: wann bringe ich mich als Begleiterin ein, wann nicht – wann spreche ich Dinge an, spreche ich sie überhaupt an..;
 b) Mit einer guten Gruppenerfahrung nach hause zu gehen; SchülerInnen sollen neue Seiten an sich selbst und an den MitschülerInnen entdeckt haben; Sie sollen hier Spaß erleben
 c) Neue Formen der Kommunikation auch in der Familie zu suchen oder im Freundeskreis
- 4K a) ich möchte mich immer mehr aus Klassenstrukturen zurücknehmen können (fällt mir schwer), dies zu überprüfen; Mit Gruppen sicherer umgehen/ sie leiten zu können; Prüfen, ob die theoretische Ausbildung an der Sozak auch für Gele-gele hilfreich ist bzw. ob ich etwas davon einsetze; 3500.- öS
 b) Strukturen innerhalb der Klasse erkennen (ev. auch Schritte zur Veränderung setzen); Spaß für die Klasse; Mehr Verständnis untereinander
- 4Mi a) ev. neue Methoden kennenlernen
 b) Die Klasse soll ihre Ziele verwirklicht sehen können
 c)Schule: Die Auswirkungen im positiven Sinn sollten auch in der Schule noch weiter erkennbar sein.
- 5H a) neue Eindrücke, Spaß, Methoden kennenlernen
 b) Erlebnisse, Spaß, eigenes Verhalten und das der Gruppe etwas kennenlernen
- 5K a) Mehr an Erfahrung gewonnen zu haben > besser mit Konflikten , die in der Klasse sind, umgehen können. Irgendwann (nach der 50. Gele Woche vielleicht) Reflexionen zu verschiedenen Übungen gut anleiten können, damit Transfer zum Schulalltag für Klasse leicht(er) wird. Es zu schaffen, mich aus dem Klassenverband so weit wie möglich herauszuhalten. 3500.- öS.
 b) Strukturen, die in der Klasse herrschen, erkennen können, damit sie Schritte zur Veränderung setzen kann (falls gewünscht); Spaß
- 8) Sonstige Anmerkungen, Gedanken und Einfälle, die ich als BegleiterIn von Gele-gele Wochen kundtun möchte:

- 1M fällt mir nach der Woche sicher wieder mehr dazu ein; Frage braucht Zeit, um beantwortet werden zu können
- 1C Da ich noch nie eine gele-gele Woche begleitet habe, weiß ich nicht wirklich, was da auf mich zukommt.
- 3B Bin gespannt, wie sich Vermieterin entwickelt...
- 4U Bin neugierig und gespannt – freu´ mich schon...
- 5K Gehaltserhöhung wegen Mehraufwand für Fragebögen; Gefahrenzulage für Begleiter von Gele-gele Wochen, wo 25 oder mehr TN und nur 2 Begleiter sind

Teil 2 Nach einer Woche

1) Nenne mindestens drei Ereignisse oder Vorgänge bei der vergangenen Gele-gele Woche, die, aus deiner Wahrnehmung heraus, wichtig waren!

- 1M 1. Nach der Methode „Theater“ gab es sehr unterschiedliche Ergebnisse in den KG, die präsentiert werden sollten + die Klasse wollte Ergebnisse+ „wir“ wollten faire Bedingungen+ keine Verurteilungen >> Prozess mit Klasse zu reden, zu moderieren + im Endeffekt meine Entscheidung (über scheinbare Mitsprache) durchzudrücken (war für mich persönlich sehr wichtig, da ich sehr viel von dieser „Verhandlung“ lernte)
2. wenn zuwenig vorbereitet (z.B. das Seilquadrat) präsentiert wurde und man sich im Team gar nicht einig über die genauen Bedingungen war und nicht genau ausgemacht ist, wer den Verlauf der Übung begleitet!!
3. Für mich: die Erkenntnis, dass die Theorie: es gibt eine Außenseiterin + „wir fühlen uns schlecht“ (als Gruppe!!) noch lange nichts über die Praxis: wir bessern uns! aussagt. Kollektive Schuld # Verbesserung des Verhaltens von Einzelpersonen!
- 1A 1. wir haben beobachtet, dass 3 Kisten Bier und 6 Flaschen Wein für einen Abend gekauft wurden.
2. Beim Theater kam heraus, dass es eine extreme Außenseiterin in der Klasse gibt.
3. Kennenlernen und lieb gewinnen der einzelnen SchülerInnen
- 1C 1. Aufbau einer gemeinschaftlichen „freundschaftlichen“ Beziehung zu den Ju (Sympathie und Achtung voreinander)
2. Tw. intensive Kommunikation in KG bei der Herausarbeitung der versch. Rollen in der Klasse, bewusst machen der Klassenstruktur (Theater)
3. Gute Zusammenarbeit von uns drei und gemeinsames Reflektieren war gut und was wir besser machen könnten
- 2Mi (-) Motivation (+) Auseinandersetzung mit verschiedenen Interessen innerhalb von der Klasse
Outing 3er Personen
- 2J Einsatz der Klasse (Mitarbeit); Klassenstruktur und die (Nicht)Bereitschaft zur Veränderung;
Hohe egozentrische Anteile; Fünfziffer stand im Mittelpunkt und das um jeden Preis (Auch dem des Gelingens der Inhalte)
- 2F Abbruch des Programms am Mi, allgemeine Unlust der Klasse (1/3); Kooperation (bzw. nicht vorhandene -) innerhalb der Klasse; Persönlich für mich der Umgang mit einer ganzen Klasse; Outing
- 3B 1. Die Einwände (unverständlich, trotz Fragen vorher!) eines Bauern gegen die Benützung der gemähten Wiese („gemeinsame Feinde...“)
2. Erster Abend: Position der Klasse bzgl. „kindisch“/ernst“ bei Spielen wird klarer.
3. Fortgehen mit Klasse: Plötzlich will ca. 1/3 doch nicht mehr. Ausgemacht ist Ausgemacht?!
- 3D 1. Alkohol in zu hohen Dosen
2. Kommunikationsschwierigkeiten der Klasse zu uns (in bezug auf Informationen)
3. Aufweichung der Klassengruppen während der Woche
- 3J 1. zu viel Alk
2. Sie haben das Problem Interne – Externe in den Griff gekriegt.
3. Mangelnde Kommunikation (auch mit uns)
- 4U 1. Blitzlichter zu machen, in dem jede Person etwas sagt > macht die Leute „presenter“ für uns und für die Klasse;
2. Damit verbunden, eigene Grenzen zu setzen – mich stört, dass alle gleichzeitig reden etc. .. war super 3: Zu akzeptieren, dass keine „Mega-Konflikte“ auftreten „müssen“ und die SchülerInnen selbst entscheiden, wie weit sie sich einlassen
- 4K Mi's Spritzpistole und die darauffolgende Wasserschlacht vor und im Haus; Guppe malt
Gruppe; Lagerfeuer; Nightline
- 4Mi 1. Lernen: überdurchschnittliches „Strebern“ der gesamten Klasse;
2. Schlafen: sehr bald waren alle im Bett, außer es wurde noch gelernt;
3. Unterschiedliche Ansichten von „gemeinsam Leben“: einerseits ständig beisammen sein, andererseits auch alleine oder in Kleingruppen
- 5H Auffälliges Verhalten einer Schülerin (Selbstverletzung) ; Nicht wenig Alkoholkonsum; Rückmeldung der Klasse (meistens schriftlich)
- 5K Info von 2 Schülerinnen über das suizidgefährdete Mädchen am So; Entwicklung des Gesprächsklimas in der Klasse; Gruppenphase am Di (Thematisierung von Klassenkonflikten und Regeln); Gruppe malt Gruppe; Gespräch mit S. (suizidgefährdetes Mädchen) am Do; Putzen am Do; Besuche am MO & Di

2) Wie ist es dir im Begleit-Team gegangen?

- a) Zusammenarbeit
- b) Arbeitsklima
- c) Leitung

- 1M a) + b) sehr gut, Aufteilung beim Anleiten fair, sehr freundschaftlich + eng, Raum für private, bereichernde Gespräche
c) Leitung im Team: bei mir persönlich war ein Zwiespalt zwischen „die Erfahrene-sein“ + „alle sind gleich“, habe oft nicht gewusst, bin ich jetzt am Zug (wird's von mir erwartet), wissen die anderen nicht weiter oder ist das eine bewusste Zurücknahme + ich würde nur dreinpfuschen!
- 1A a) Toll! Wir haben alles genau gedrittelt, wobei die M die meisten Spielvorschläge eingebracht hat, weil wir nicht so viele kannten.
b) Sehr entspannt anfangs, wir haben uns viel Zeit gelassen, sehr locker. Ab Mitte der Woche sehr genaue Vb mit großem Zeitaufwand – aber immer mit extrem viel Spaß.
c) hatten wir immer genau aufgeteilt, wer was übernimmt. Wir haben versucht, möglichst gerecht unter uns aufzuteilen. Im Team hatte keiner die Leitung.
- 1C Anfangs waren wir zuwenig strukturiert und hatten uns zu wenig abgesprochen (wer für was verantwortlich ist)- danach planten wir besser und sprachen uns genauer ab (war viel viel besser)
b) war super, wir konnten gut über Vorgänge sprechen, Vorteil war sicher, dass wir uns schon kannten
c) Da A und ich noch keine Erfahrungen im punkto gele hatten, war M die Ideen- und Methoden-Lieferantin, ich hatte jedoch nicht das Gefühl, dass sie die Leitung an sich nahm. Mich ärgerte aber, dass ich sehr wenig bei Methoden beitragen konnte. Die Leitung der Woche lief aufgrund unserer recht guten Absprachen sehr gut.
- 2Mi a) wir haben uns, glaube ich, sehr gut ergänzt, somit hat jeder seine Fähigkeiten einbringen können
b) gut und locker
c) glaube nicht direkt vorhanden
- 2J a) sehr gut b) sehr gut
c) will ich aus Prinzip nicht haben und ich denke, es war auf dieser Woche kein Thema
- 2F a) sehr gut, vor allem bei den Vorbereitungen war ich eher in „Beobachtungsposition“, da ich selbst eigentlich keine Erfahrungswerte mit einbringen konnte;
b) gut, teilweise etwas unmotiviert bei der Vorbereitung (Hitze!!), aber im Endeffekt produktiv
- 3B a) gut, ergänzend
b) freundschaftlich-kollegial, ambitioniert
- 3D a) war eigentlich während der Woche ganz gut
b) ist am Ende der Woche etwas abgekühlt, weil durch die ständigen Alk-Einsätze gestört
c) war keine genannt
- 3J a) eigentlich ganz gut
b) wurde gegen Ende etwas kühler > Schlafmangel
c) war keine
- 4U a) Gut funktioniert – die Programmvorschlage kamen von allen dreien, die Methoden wurden diskutiert.
b) das Arbeitsklima empfand ich als sehr angenehm und entspannt – besonders zugesagt hat mir die Einigung bzgl. der Zeitstruktur: wann bereiten wir vor – wie lange etc. – Arbeits- und Freizeitphasen
c) Wir haben uns die verschiedenen Parts innerhalb des Teams aufgeteilt – somit war für mich klar, wann ich Hauptverantwortliche war, was aber nicht hieß, dass ich noch nicht Gesagtes nicht einbrachte. Insgesamt hielt ich mich eher im Hintergrund bei der Anleitung von mir neuen Methoden.
- 4K Unterschiedlich: Verspüre oft selbst das Bedürfnis, programmmäßig viel anleiten zu müssen (> versteckter Wunsch, sich in den Vordergrund zu stellen? > zu wenig Vertrauen in die anderen Begleiter?) das führt zu Spannungen, wenn eine weitere Person im Team ist, die nach meiner Beobachtung ähnliche Verhaltensweisen an den Tag legt (Mi). Deshalb war das Arbeitsklima öfter gespannt, manchmal nicht ganz klar, wer die Leitung über hatte (weil sowohl Mi als auch ich die Leitung beanspruchten?). Eine gute Zusammenarbeit war trotzdem möglich.
Entspannteres Klima am Do Abend, als nur noch U & ich die Woche abschlossen. Sobald das Programm feststand, verlief die weitere Vorbereitung & Zusammenarbeit absolut reibungslos.
- 4Mi a) gute Zusammenarbeit & Aufgabenteilung
b) gut, konstruktiv und angenehm c) lag nicht an einer Person
- 5H a) sehr gute Zusammenarbeit > ständige Reflexion
b) angenehmes Arbeitsklima > gutes Zusammenspiel, ähnliche Arbeitsauffassung
c) kompetente Leitung > Hilfe war jederzeit zu erwarten, stärkt Rücken, gibt Sicherheit
- 5K Von der Programmvorbereitung her gesehen blieb ein Großteil bei mir (> dafür H erste Gele-Woche); Die Zusammenarbeit außerhalb vom Programm (wie auf bestimmte Probleme z.B. Alk, nächtl. Lärm, Schülerin S,... reagiert wird) war ausgezeichnet > es waren gleiche Überzeugungen vorhanden.
Angenehmes Arbeitsklima: kein Stress, Programm, Verhalten der Begleiter & Schüler wurde ausgiebig reflektiert; persönliche Gespräche zw. H und mir

3) Welche Fähigkeiten und Eigenschaften von dir waren während der vergangenen Woche besonders gefordert?

- 1M Mir ohne übermäßige Autorität „Gehör“ zu verschaffen; Methoden auf den Punkt zu bringen, nix zu vergessen, auf Eventualitäten angemessen zu reagieren (spontan bzw. „hoffentlich“ vorbereitet); Beobachten, ohne Zuschauer zu sein; Die richtigen Methoden auszuwählen (hoffentlich auf einen reichen Fundus an Erfahrungen und/oder Beschreibungen zurückgreifen zu können); Mich als Person einzubringen + akzeptiert zu werden (als M mit Stärken + Schwächen); Entscheidungen sich zu treffen trauen.
- 1A wenig schlafen, Fähigkeit zum Nachtmenschen, (immer) gute Laune; Koordination + Organisation; gut und schnell Menschen einschätzen; Flexibilität, Spontaneität, Kreativität, Teamwork
- 1C Fähigkeit, ein Mittelding zw. freundschaftlichem Verhältnis und der Leiterin (Begleiterin) zu finden; Fähigkeit, Gruppenprozesse zu beobachten, obwohl man im Gruppenprozess tw. auch involviert ist; Gruppenprozesse leiten können
- 2Mi Spontaneität, Kochkünste, Motivation
- 2J Meine Autorität
- 2F Offenes Zugehen auf andere (auch wenn für mich nicht immer leicht); „Aktivierungskünste“; „Clown“ im Sinne von Spaß in die Gruppe bringen
- 3B methodische Fähigkeiten, Überblick behalten (kein Fortgehen z.B. ok. einmal am letzten Abend verloren)
- 3D direkte Betreuung der Ju, die über Stränge geschlagen haben; Kontrollfunktion und Aufpassfunktion; Kreativität und schnelles Reagieren; Spaß und Verständnis; Geduld
- 3J Feuerwehr spielen; Kommunikation, Kreativität; Flexibilität, Spontaneität
- 4U mögliche Gruppenprozesse zu checken – u.a. deswegen, weil die Klasse sehr homogen war; Das Organisieren und Checken – Lagerfeuer, Vorbereitung treffen...; Sensibilität gegenüber einzelnen Mädels aufzubringen, da es tw. 2er und 3er Gruppen gab und die Frage von Außenseitern in der Klasse auftauchte; Zuhören zu können – einigen ging’s schulisch ziemlich schlecht, was in dieser letzten Schulwoche besonders zum Ausdruck kam
- 4K Eine Gruppe leiten zu können (vor allem beim Programm); Teamfähigkeit (bei der Programmvorbereitung); Durchsetzungsfähigkeit/Autorität (wenn Regeln nicht eingehalten wurden); Sensibilität (Wünsche & Bedürfnisse der Klasse erkennen und auf sie eingehen können; auch im Team .. was nicht immer gelang); Zuhören können (vor allem in Gesprächen mit SchülerInnen)
- 4Mi Sehr problemlose Klasse für uns, d.h. auch, dass wir nicht allzu sehr gefordert waren. Die Fähigkeit, Kontakt zur Klasse zu knüpfen, ist eh klar, dass das wichtig ist, um die Klasse näher kennen zu lernen, um genau und konkret auf sie eingehen zu können.
- 5H Aufmerksamkeit, Feinfühligkeit; Zeiteinteilung, Flexibilität; Konsequenz; Offenheit für die Anliegen der Ju; Konflikte und Probleme erkennen und tw. versuchen zu lösen.
- 5K Programm (an)leiten können; Aufsichtsperson; tw. Krisenintervention (Schülerin S); Sensibilität, um Konflikte erkennen & bearbeiten zu können

4) Welche Ziele/Anliegen konntest du bei der Woche umsetzen bzw. verwirklichen?

- 1M Aufzeigen von Klassenstrukturen; positive Lebenseinstellung; ich glaube, ich habe mir meine „Anfangsziele“ zu wenig reflektiert bzw. bewusst gemacht + so ein allg. „gele-Ziel“ wie KG verbessern ist sicher eingetreten, aber ich glaube nicht über die Woche
- 1A KG zu stärken; SchülerInnen haben mehr Vertrauen zueinander; haben sich besser und auf andere Weise kennengelernt
- 1C Für mich: neue Erfahrungen gesammelt, neue Methoden kennengelernt, wie arbeite ich Gruppenprozesse oder Rollen mit Ju heraus; Ju haben sicher eine Gemeinschaft intensiv gespürt, wurden sensibel für andere; Ju hatten Spaß und eine schöne Woche; Obwohl ich nicht so viel Kontakt zu den Ju hatte, hatten wir ein gutes Verhältnis zueinander.
- 2Mi so gut wie keine! Wir haben versucht, die Ziele einiger Klassenmitglieder zu verwirklichen, doch wurde dies sehr oft durch den Rest vermiest > durch extreme Demotivation und Desinteresse bis hin zum konkreten „dagegen“ arbeiten
- 2J Nicht sehr viele, da die Klasse eigentlich kein Programm wollte und sich eben auch so verhalten hat. Geringe bis keine Programmmotivation
- 2F Ziele der Klasse konnten nicht erreicht werden, Problem der Begleiter/Klasse? ev. auch der TN
- 3B Nicht immer das gleiche Programm zu machen; Der Klasse eine summa summarum positive Erinnerung/Erfahrung... zu ermöglichen und nicht „drüberzufahren“
- 3D Verbesserung der KG in bezug auf Internats- und externe Schüler; Ausprobieren neuer Methoden; Kennenlernen des öö. Modells von gele-gele
- 3J Guter Kontakt zur Klasse; Verbesserung der KG; Spaß haben
- 4U Das Ziel, mich persönlich und meine Ideen bzgl. Methoden etc. ins Team einzubringen.
- 4K Bei Gruppe malt Gruppe: Klasse setzte sich intensiv mit den einzelnen Kollegen auseinander > möglicherweise konnten vorhandene Strukturen in der Klasse erkannt werden. Mich selbst zurückzunehmen, gelang nach meiner Einschätzung zu wenig.
- 4Mi Eingliederung der „neuen“ Schülerin ist gut gelungen. Eine größere Akzeptanz innerhalb der Klasse schaffen. Gemütliche, spaßige Zeit zu haben.
- 5H Methoden und Arbeitsweisen kennenlernen und zum Teil auch selber anleiten; guter Kontakt zu den Ju; Spaß und Rückzugsmöglichkeit
- 5K Konnte mich besser aus der Klasse heraushalten, als beim vorhergehenden Projekt; dass sich unter den SchülerInnen die Gesprächskultur im Laufe der Woche stark verbesserte; Persönliche Gespräche & Spaß mit H und den SchülerInnen

5) Wenn du den Verlauf der Woche anschaust: Welche erkennbaren Prozesse sind nach deiner Einschätzung abgelaufen?

- a) Bei den SchülerInnen
- b) Im Begleit-Team
- c) Zwischen SchülerInnen und Begleit-Team
- d) Sonstige

- 1M a)+c) es wurde vieles „uns zuliebe“ nicht gemacht (zB. Alk trinken) > leider meiner Meinung nach viel zuwenig aus eigener Erkenntnis
b) gut vorbereitet sein >> nachlassen –viel improvisiert >>sehr gut uns vorzubereiten
c) bestimmte Rollen wurden uns zugeschrieben (gottseidank nicht zu extrem, da wir drei sehr ähnliche Frauen, Interessen, Alter .. haben + so keine scharfen Rollenzuschreibungen möglich waren) aber dennoch!
- 1A a) siehe Frage 4.
b) wir haben uns von Tag zu Tag besser + genauer vorbereitet und unsere Rollen (wer leitet was an) genauer zugeordnet, so dass exakt klar war, wer was sagt.
c) steigende Akzeptanz, bis hin zu großer Sympathie und Anerkennung
d) wechselnde Motivation der Sch. (aber auch tw. bei uns)
- 1C a) Klasse hat(te) klare Außenseiter, dies wurde durch Gespräche thematisiert – bewusst gemacht; wollten lustige Woche haben und das auch mit Alkohol unterstützen;
b) gutes Klima: nach anfänglich zu wenig Planung & Absprache > Verbesserung
c) freundschaftliches Verhältnis zu BB
- 2Mi a) keine den Zielen der Klasse entsprechenden Prozesse. Dennoch haben einige in der Klasse sich von einer ganz anderen Seite gezeigt als vielleicht in der Schule.
b) die Stimmung war eigentlich sehr gut. F und ich haben uns schon vorher besser gekannt. J hatte eben ihre Rolle. Trotzdem gutes Verhältnis.

- c) Akzeptanz von mir und F, Disakzeptanz von J.
- 2J a) Sie haben sich möglicherweise ein bisschen besser kennen gelernt – sonst keine.
b) unsere Motivation ist gesunken und auch die Diskussionsbereitschaft.
c) Interesse an der Klasse wurde von Tag zu Tag kleiner, Ärger immer größer.
- 2F a) tw. kennenlernen von anderen Klassenkameraden, allerdings einzeln > "Gruppenteilung" weiterhin aufrecht.
b) Kennenlernprozeß (J), allgemein gute Kooperation, Spaß.
c) J als Autoritätsperson, Mi und ich eher als Ansprechpartner/"Kollegen"
- 3B a) einige SchülerInnen, die sich bisher kaum unterhalten haben, haben sich näher kennen gelernt; Erkenntnisse in Gesprächskultur und Organisation
c) „Abtesten“ und „Anfreunden“ mit unterschiedlich „Mächtigen“ („Sie“, „Erzieher“,...)
d) mit Hausmeisterin zunächst unklare „Lage“, erkennen beiderseitigen Wunsches nach Wieder-Freundlichkeit; gut.
- 3D a) Verbesserung der KG + aufeinander schauen und aufpassen; organisieren + zusammenhelfen.
b) ist leider durch verschiedene Noteinsätze zum Ende hin schwieriger geworden- Kommunikation untereinander war zu wenig.
c) war eigentlich ein sehr gutes Verhältnis
- 3J a) durch Fehlverhalten von ein paar wurden Diskussionsprozesse in Gang gesetzt.
b) Kommunikation wurde nach hinten weniger und dadurch Zusammenarbeit schlechter.
- c) alles roger.
- 4U a) Orientierungsphase – wobei ich den Eindruck habe, dass diese recht kurz war. Aktionen, die die Klasse als gesamte Gruppe betrafen, brachten dem Gruppenprozess am meisten (Blindschleiche,...)
b) Unsicherheit meinerseits – wie tue ich im Team, mit K noch nie zusammengearbeitet > wurde von Besprechung zu Besprechung weniger. Auseinandersetzung, Diskussion > gute Verteilung der Rollen
- 4K a) Die einzelnen Gruppen der Klasse begannen sich mit zunehmender Dauer der Woche immer mehr zu vermischen (gemeinsames Baden und spazieren gehen)
b) siehe Frage 2; Zusätzlich freundschaftlicher Umgang untereinander (Spaß); einen speziellen Prozess/Verlauf konnte ich nicht erkennen
c) Verhältnis SchülerInnen & Begleiteteam auf einer „kumpelhaften“ Ebene, die im Verlauf der Woche vertieft wurde (ohne aber Abhängigkeiten zu schaffen!!)
- 4Mi a) Sch. haben sich sicherlich besser kennen gelernt und vor allem einige von einer ganz anderen Seite. Eine Schülerin, die erst 2-3 Monate in der Klasse ist, wurde gut aufgenommen.
c) Anfangs fast „Sie“-Verhältnis, das sich aber sehr schnell auflöste.
- 5H a) Konflikte ergeben sich auf solchen Wochen schneller als in der Schule > man kann ihnen schlecht aus dem Weg gehen > es entsteht der Wunsch, den Konflikt zu lösen > Alkohol spielt eine große Rolle! Programm macht nicht nur Spaß, sondern kann auch anstrengend sein
b) Beobachten, Abwarten > Zusammenreden, Grenzen setzen > Unzufriedenheit, fehlende Motivation > positiver Abschluss
c) Schüler sahen uns als Kumpel, bis zu dem Zeitpunkt, wo wir strikte Grenzen setzten! Unterschiedliche Meinung bzgl. Ziele der Woche > wurde angesprochen. Ohne Alkohol besserer Kontakt zw. uns und Schülern
- 5K a) Sie konnten Konflikte besser ansprechen und besprechen; Gesprächskultur verbesserte sich ab Di stark; S suchte und fand am Mi und Do verstärkt den Anschluss an die Klassenkollegen.
b) kein spezieller Prozess, es verlief für mich von Anfang bis zum Schluss sehr homogen ohne Probleme und Schwierigkeiten.
c) das anfänglich (sehr) gute Verhältnis zu den Schülern wurde getrübt, da wir des öfteren die Nicht-Einhaltung der Regeln ansprachen

6) Welche Probleme und Konflikte sind aufgetreten und wie hast du darauf reagieren können?

- 1M Alk: durch persönliche Gespräche + Moralpredigten an die Gruppe; Unmotiviertheit der Kids: wenig drauf einzugehen bzw. sich nicht persönlich angesprochen zu fühlen
- 1A Lautstärke wurde überschritten am Abend (Regelverstoß) wurde von uns angesprochen. Am nächsten Abend war's leiser; Wir haben gesehen, dass die Sch. zu viel Alk am vorletzten Abend eingekauft haben > auch Regelverstoß („mäßiger“ Genuss) wir haben eine Moralpredigt vorbereitet > daraufhin haben die Sch. einen für uns akzeptablen Vorschlag gemacht, der dann durchgeführt wurde
- 1C a) Mittelding zw. freundschaftlichem Verhältnis und "die Begleiterin" war für mich schwierig zu finden – war eher immer "die Begleiterin", ich tat mich schwer daran etwas zu ändern – wurde aber bis zum Ende der Woche immer besser –versuchte mehr auf Schülerinnen einzugehen;
b) Alkoholproblem (zu viel Alk wurde eingekauft): durch gute Besprechung im Team und lange Diskussionen im Team konnten wir diese Situation meistern.

- 2Mi Reaktion: Resignation einerseits und Aufmunterung der Deprimierten in der Klasse.
- 2J In den Programmphasen war die Frustration relativ groß und das, glaub ich, haben sie auch gemerkt. Ansonsten hab ich versucht, mich normal zu verhalten und ich glaube, es ist mir im Rahmen der Möglichkeiten der Klasse auch gelungen.
- 2F Programm tw. nicht angenommen; Rauchverbot, Handys – Versuche „im Guten“ durch Reden bzw. besonders am Ende der Woche Resignation (außer Rauchverbot – Hausordnung)
- 3B Fortgehen: Teil will wieder heim, bin mit anderem Teil geblieben; Letzter Abend: Missverständnis über „Ernst der Lage“, nicht weil zu spät.
- 3D Alkübertretungen – tw. war nur mehr schnelles Reagieren nötig, aber auch Thematisieren in der Klasse, mit der Klasse; Kommunikationsdefizit bzgl. Info von der Klasse > mussten wir ausreden
- 3J zu viel Alk > viel diskutiert; wenig Kommunikation der Schüler in unsere Richtung, wenn’s um was ging; > spontan und sehr flexibel
- 4U Es gab sehr wenige > das Müllproblem fällt mir ein: machte den Sch. Vorschläge, wie sie ihn am besten trennen können...; Einige konnten sich bei den „Heilenden Händen“ nicht einlassen > akzeptieren
- 4K Im Team: siehe Frage 2; In der Klasse: Uneinigkeit, wie viel Zeit die gesamte Klasse miteinander verbringen soll/muss > führte zu Spannungen, die aber die Klasse für sich lösen konnte – Begleiter traten „nur“ als Diskussionsleiter auf
- 4Mi Problem mit dem Kochen & Abwaschen: Wir sind da nicht groß darauf eingegangen, haben aber vor dem Programm Zeit zum Ausdiskutieren gegeben. Bis auf kleinere Ratschläge haben wir da nichts dazu gesagt. Unterschiedliche Ansicht von „gemeinsam Leben“: Fernseher, Kleingruppen... waren für manche ein Problem, > Da sich dies aber sehr auf die Freizeit bezieht, haben wir das auch so im Raum stehen gelassen, oder, besser gesagt, nur gemeint, dass es auch legitim ist, nicht immer alles zusammen zu machen. Bzgl. Fernseher und Computerspiel gab es keine große Einigung.
- 5H Spezielles Problem einer Schülerin > Absprache mit Koordinator > Gespräch mit Lehrer (Klassenvorstand) > weiterhin Vorsicht > Schülerin entscheidet über weitere Schritte.
Konflikte zw. den Schülern (Verhalten und Persönlichkeit betreffend)
- 5K Zu viel Alk > beim Abendprogramm thematisiert; die Befürchtung, dass am letzten Abend ein Alkexzeß stattfindet, trat bei weitem nicht ein;
S (Suizidgefahr?) > Gespräche angeboten, aber abgelehnt; auf ihr provokantes Verhalten versuchten wir nicht zu reagieren, sondern wir beschäftigten uns dann mit ihr, wenn sie sich normal/unauffällig verhielt. Besuche nach Programm > Besuche weggeschickt und beim Abendprogramm thematisiert

7) Welche Erfahrungen und Erkenntnisse nimmst du dir von dieser Woche mit?

- a) für dich persönlich
- b) in fachlicher/pädagogischer Hinsicht

- 1M a) ...dass ich auch in Konfliktsituationen „angemessen“ (für mich und andere) reagieren kann; positives persönliches + „fachliches“ Feedback; es ist schwer bzw. unmöglich ohne autorisierte Kompetenzen-Aufteilung
b) .. dass man mit gutgemeinten Methoden, die auf der einen Seite viel bringen, in „nichtbedachter“ Hinsicht auch viel kaputt machen kann + sich eigene Dynamiken entwickeln können; ... dass, sich als Person einlassen auf die Gruppe, auch auf einer Gele-Woche eines der wichtigsten Dinge ist > um einen positiven „Nährboden“ für Anregungen+ Ideen zu schaffen.
- 1A a) es macht wahnsinnig Spaß, mit Ju wegzufahren und es ist sehr aufbauend, so gut angekommen zu sein. Ich möchte unbedingt wieder so eine Woche machen!
b) sehr tolle, interessante Methoden und Spiele, die sich nicht nur auf Gele Wochen anwenden lassen. Tolle Anregungen, wie man Ju selbstverantwortlich handeln lässt.
- 1C a) Ich habe Neuland betreten und es war wunderbar: hatte kaum Kontakt mit Ju – war tw. begeistert von ihren Ansichten und Meinungen; Ju akzeptierten mich und wir verstanden uns gut; freut mich und ist eine Bestätigung für mich.
b) Gruppenprozesse zu beobachten fällt mir nicht leicht > daran muss ich sicher noch arbeiten; ich finde die Methoden von gele-gele sehr interessant und möchte mehr davon kennenlernen.
- 2Mi a) Keine Woche mehr mit der 9. Schulstufe!! b) detto
- 2J a) Es macht keinen Spaß, wenn es so ist, da ich nach dem Prinzip arbeite: „Wie man in den Wald hineinruft – kommt es zurück“ (Rufer = Schüler, da Hauptakteure einer Gele Woche).
b)Nicht mehr mit einer 5. bzw. 1. Klasse fahren, da diese Reaktion öfter der Fall ist.
- 2F a) keine Woche mehr mit 9. Schulstufe, Erfahrung mit Klassendynamik, Umgang mit verschiedenen „unbekannten“ Menschen.
b) für weitere Wochen als Begleiter > etwas mehr Abstand zur Klasse (etwas mehr Autorität); einige Methoden (da noch kein GK)
- 3B a) wie immer keine Woche wie die andere. Größtenteils positive Erfahrungen
b) weiterhin versuchen, nicht in der Routine „unterzugehen“
- 3D a) war einerseits lustig, will Klasse gute Ansätze hat – aber auch sehr anstrengend durch ständige Ausrutscher der Schüler.
b) neues Konzept bzgl. Alkohol + Schüler – so nicht tragbar auch hinsichtlich pädagog. Image. – Thematisieren gut – aber Mittelweg muss gefunden werden; Es war sehr anstrengend, fast eine Woche diese Funktion als Betreuerin, Begleiterin, DSA, Erzieherin auszuüben; Neue Spiele, Outdoor.
- 3J a) ich glaube, ich mag keine Wochen mehr machen, weil zu anstrengend für das Geld
- 4U a) Darauf vertrauen zu können, dass Leute, denen das Programm nicht taugt, gehen können bzw. selbst bestimmen, ob sie mitmachen oder nicht
b) Je genauer und präziser die Anleitung der Methoden, desto eher können die SchülerInnen darauf einsteigen oder eben nicht. Auch „gewagtere“ Methoden auszuprobieren; Spaß und Spiel während des Tages kann einen guten und neuen Draht zu den Sch. herstellen
- 4K Weiterhin versuchen, sich nicht zu sehr in die Klasse einzumischen;
Weiterhin versuchen, im Team nicht nur den eigenen Kopf durchsetzen zu müssen;
Bei Konflikten unter den SchülerInnen ist ein Einmischen von den Begleitern nicht immer notwendig bzw. nur in geringem Maße > warten zu können mit Interventionen
- 4Mi a) dass es nicht gut ist, wenn man nicht bis zum Ende dabei sein kann. Daher ist es auch schwierig, ohne Reflexion der Klasse dazu noch mehr zu sagen.
b) Wir haben neue Methoden vom diesjährigen Aufbaukurs ausprobiert. Manche würde ich sofort wieder machen, andere aus verschiedenen Gründen (z.B. zu schwierig – Luftballons) nicht mehr.
- 5H Einige Methoden, Ju zu unterhalten;
Wunsch, eine weitere Woche zu begleiten, um einen Vergleich zu haben;
Wie sinnvoll sind Wochen während der Schulzeit? Schule bleibt Hauptthema!
- 5K 2 Begleiter verlieren bei 30 TN leicht den Überblick;
Erste Erfahrung mit suizidgefährdeter Person;
Es gelang, mich weniger in die Klasse einzumischen.

8) Anregungen und Wünsche, die ich aus den Erfahrungen während dieser Woche an die Verantwortlichen weitergeben möchte:

- 1M Theater ausbauen und reflektieren; Materialkoffer war sehr unzureichend!

- 1C Es ist sicher von Vorteil, wenn man GK gemacht hat und die Methoden schon einmal selber ausprobiert hat.
- 2Mi keine Woche mehr mit 9. Schulstufe
- 2J detto
- 2F detto
- 3D Klasse war sehr groß (ca. 30); bei 4 Betreuerinnen wäre eine bessere Aufteilung möglich – Entlastung für Team; Alk -. Jugendliche
- 3J Bitte unbedingt 4 Begleiter bei 30 Leuten!