

FA-M2

Konzept zum Modul 2

Gruppenprozesse in Lernveranstaltungen begleiten

| Mo | Di | Mi | Do | Fr |
|---|---|------------------------------|---------------------------------|------------------------|
| Anfangs-situationen | Störungen | Rollen | Normen und Status | Abschliessen Auswerten |
| | Ist es oppus? | unfinished business | Ist noch etwas? | Is was? |
| Anfangen | Offenes Plenum | Übungen zu Rollen | Soziogramm | Interventionen |
| Wochenziele | | | | Fallanalyse |
| Persönliche Entwicklungsziele | Untersuchung zu Widerstand und Konflikt | Offenes Plenum | Offenes Plenum | Organisatorisches |
| Lerngruppen bilden | | Test Belbin | | Text zur Schlussphase |
| Mittagspause | Mittagspause | Mittagspause | Mittagspause | Mittagessen |
| Lerngruppe | Lerngruppe | Lerngruppe | Lerngruppe | Lerngruppe |
| KONTRAKT | Offenes Plenum | Rollen nach Belbin | Untersuchung zu Normen & Status | Schlussrunde |
| Offenes Plenum | Arbeit mit Texten | Offenes Plenum | Prozess-Analyse | Abschluss |
| Reflexion über hoch- bzw. niedrig-strukturierte Arbeitsformen | Übungen | Rollen-Modell nach Schindler | | Abschied |
| Tages-reflexion | Tages-reflexion | Tages-reflexion | Tages-reflexion | |
| Lerntagebuch | Lerntagebuch | Lerntagebuch | Lerntagebuch | Lerntagebuch |

Heidi Ehrensperger

Rita Milesi

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| 1. Vorüberlegungen zum Design | 3 |
| 2. Die offiziellen Inhalte und Ziele des Modul 2 „Gruppenprozesse in Lernveranstaltungen begleiten“4 | |
| Voraussetzung | 4 |
| Handlungskompetenz: | 4 |
| Inhalte | 4 |
| Lernzeit | 4 |
| Gestaltung des Blockkurses | 5 |
| Kompetenznachweis | 5 |
| Anerkennung | 5 |
| 3. Design | 6 |
| 3.1 Beispiel eines Wochenplans | 6 |
| 4. Wiederkehrende Einheiten | 6 |
| 4.1 Tagesthemen | 6 |
| 4.2 Forum | 6 |
| 4.3 Lerngruppen | 7 |
| 4.4 Offene Plenen (OP), Trainingsgruppe (TG) | 7 |
| 4.5 Bilder malen | 7 |
| 4.6 Tagesreflexion | 7 |
| 4.7 Lerntagebuch | 8 |
| 5. Tagesthemen | 8 |
| 1. Tag: Anfangssituationen | 8 |
| 2. Tag: Störungen (Konflikt und Widerstand) | 8 |
| 3. Tag: Rollen | 8 |
| 4. Tag: Normen und Status | 9 |
| 5. Tag: Abschliessen | 9 |
| 6. Zusätzliche Ausführungen | 10 |
| 6.1 Prozessanalyse | 10 |
| 6.2 Pflichtlektüre | 10 |
| 6.3 Trends | 10 |
| 6.4 Bedeutung der Wegleitung | 11 |
| 6.5 Kompetenznachweis: Fallanalyse und Modulreflexion | 11 |
| 6.6 Evaluation | 12 |

1. Vorüberlegungen zum Design

Wir waren sehr glücklich, dass wir eine ganze Woche zum Thema Gruppendynamik verbindlich in die Ausbildung für Auszubildende mit Fachausweis unterbringen konnten. Die Vorgaben des Berufs-Verbandes besagten danach, dass das Modul 2 mindestens 5 volle Tage dauert (mind. 36 Stunden) und extern stattfinden muss. Die Anwesenheit der TN in diesem Modul muss 100% betragen.

Die erste Designfrage, die wir erörterten, lautete: "Welche Art von Gruppendynamik wollen wir unseren Teilnehmerinnen und Teilnehmern (in der Folge mit TN abgekürzt) angedeihen lassen?" Wir erwogen vier Möglichkeiten: Outdoor-Trainings mit anschließender Bearbeitung, reine Aufgaben mit Beobachtung, das klassische Sensitivity-Training und eine rein kognitive Behandlung des Themas. Gleichzeitig war uns klar, dass unsere Klientel nach dieser Woche auch die offiziellen Lernziele des Moduls in Sachen Gruppendynamik erfüllen soll, damit der Transfer in die eigene Praxis als Leitende von Lerngruppen gewährleistet ist. Zudem hätte ein reines Sensitivity-Training die TN wohl zu sehr verstört. Es schien uns also angemessen, gruppenspezifische Phänomene sowohl auf einer theoretischen Ebene zugänglich zu machen, wie auch gleichzeitig direkt im Hier und Jetzt erlebbar zu machen. Eine erste Konsultation mit Klaus Antons, der uns während der Konzeptphase und der ersten drei Seminardurchgänge supervisorisch begleitete, ergab zwei Schwerpunkte:

- a) Wir wollen die Woche entlang von gruppenspezifischen Themen gestalten, die jede Gruppe beschäftigen: Anfangssituation, Konflikt und Widerstand, Rollen, Normen und Status, Abschluss und Ablösung. Diese Themen werden auch theoretisch beleuchtet.
- b) Wir bauen „offene Plenen“ bzw. „Trainingsgruppen“ ein, in denen die klassische gruppenspezifische Arbeitsform erlebt und die eigene hier anwesende Gruppe reflektiert wird. (*Offenes Plenum bedeutet hier die Arbeit wie in einer Trainingsgruppe (TG), aber mit Gruppen unter 13 Personen teilen wir die Gruppe nicht in zwei Halbgruppen auf. Wenn es aber mehr als 14 TN sind, arbeiten wir mit zwei Trainingsgruppen, die sich immer wieder als Plenum in der Seminararbeit treffen.)
Siehe Übersichtsplan.

Konklusion: Wir entschieden uns für ein gemischtes Design, das aus zutiefst gruppenspezifischer Arbeitsweise mit Trainingsgruppen bzw. offenen Plenen besteht, in denen die Gruppe sich selbst untersucht und wo es um das Hier und Jetzt, um Reflexion und um Feedback geht. Dazu gibt es die vertraute Art der Seminararbeit, doch auch diese ist speziell, denn wenn wir hier Themen wie Rollen, Normen und Konflikte untersuchen, beleuchten wir das **Hier und Jetzt**. Wir untersuchen z.B., wo sich **hier in dieser Gruppe** Widerstand zeigt, welche Rollen sich **hier** zeigen, welche Normen in **dieser Gruppe** gelten. Dies aber in einer strukturierten Form, die den TN vertraut ist und in der wir die formelle Leitung haben. Zusätzlich bearbeiten wir auch theoretisches Grundlagenwissen, indem wir Definitionen vermitteln und mit Papieren arbeiten.

2. Die offiziellen Inhalte und Ziele des Modul 2 „Gruppenprozesse in Lernveranstaltungen begleiten“

(Die Modulbeschreibung des Schweizerischen Verbandes für Weiterbildung SVEB, wie sie für die ganze Schweiz und alle anerkannten Institutionen gilt)

Voraussetzung

Fachkompetenz im eigenen Fachbereich

Handlungskompetenz:

Gruppenprozesse in Lernveranstaltungen mit Erwachsenen erkennen, reflektieren und adäquat intervenieren.

Kompetenzen:

- Gruppenprozesse in Lerngruppen wahrnehmen, die Wahrnehmung mit theoretischen Konzepten vergleichen und als Ausbilder oder Ausbilderin situationsgerecht intervenieren.
- Das spezifische Kommunikationsverhalten und die Kommunikationsabläufe in einer Gruppe erkennen und sichtbar machen.
- Einer Gruppe gegenüber die eigene Rolle als Ausbilder oder Ausbilderin definieren und gemeinsam mit der Gruppe eine Lernvereinbarung entwickeln.
- Das eigene Lernverständnis, seine Werte, Haltungen und Normen reflektieren und für das Begleiten von Gruppen nutzbar machen.

Inhalte

Gruppendynamik (Theorie und Reflexion eigener Gruppenerfahrungen) / Kommunikationstheorie und Analyse von Kommunikationsprozessen im Rahmen von gruppendynamischen Prozessen / Diversity im Zusammenhang mit der Dynamik in Lerngruppen / Auseinandersetzung mit dem eigenem Kommunikationsverhalten in der Gruppe / Werte, Normen und Rollen in Gruppen / Reflexion der eigenen Haltung und des Verhaltens als Mitglied einer Gruppe / Umgang mit Störungen und Widerstand / Interventionsstrategien / Zusammenhänge zwischen didaktischem Vorgehen und Gruppenprozessen / Rollen als Leitende von Lerngruppen, Reflexion der eigenen Stärken und Schwächen im Leitungsverhalten

Lernzeit

36 Stunden Netto-Präsenzzeit, davon mind. 4 Tage/max. 30 Std. in Form eines Blockkurses; 80 Stunden selbständige Lernzeit. (Zwei Durchführungsvarianten: entweder 5 Tage en bloc oder 4 Tage en bloc plus ein Folgetag später.)

Gestaltung des Blockkurses

Der Blockkurs (von mind. 4 Tagen) muss extern in einem Bildungshaus oder Seminarhotel mit Übernachtung durchgeführt werden.

In diesem Modul sollen die Phasen von Gruppen und ihre Dynamik erlebbar gemacht werden. Es wird auf drei Ebenen gearbeitet:

- 1.) Gruppendynamische Prozesse und sich selbst als Teil der Gruppe erleben,
- 2.) das Erlebte reflektieren und mit theoretische Konzepten in Verbindung bringen
- 3.) den Bezug zur eigenen Ausbildungspraxis herstellen (Transfer).

Die Teilnehmenden werden für Gruppenprozesse sensibilisiert, sie schärfen ihre Wahrnehmung und entwickeln ihre Fähigkeiten, das Wahrgenommene und Erlebte anzusprechen.

Die Reflexion der Teilnehmenden soll einerseits auf ihre Rolle als Gruppenmitglieder gerichtet sein und andererseits auf das Überdenken der eigenen Rollen, Normen und Einstellungen als Leitungsperson.

Das Setting bedingt eine Zweierleitung, wenn möglich durch einen Mann und eine Frau. Die Teilnehmerzahl soll 10 Personen pro Leitungsperson nicht übersteigen.

Kompetenznachweis

Schriftliche Fallanalyse, die bestanden werden muss (plus schriftliche Modulreflexion)

Anerkennung

Schweizerischer Verband für Weiterbildung SVEB - Fédération suisse pour la formation continue FSEA - Federazione svizzera per la formazione continua FSEA. Infos: www.alice.ch sowie www.ausbilderin-fa.ch - www.ausbilder-fa.ch - Telefon 0848 333 433. - Teilabschluss für eidg. Fachausweis Ausbilder / Ausbilderin

3. Design

3.1 Beispiel eines Wochenplans

| | Montag | Dienstag | Mittwoch | Donnerstag | Freitag | |
|-------------------------|---|---|--------------------------------|-----------------------------------|---|------------------------|
| Zeit Mo-Do | Anfangs-situationen | Störungen | Rollen | Normen und Status | Abschliessen/ Auswerten | Zeit Fr |
| 9.00 bis 12.30 | Forum: „unfinished business“ (ca. 5-15 Min.) | | | | | |
| | Anfangen: Soziometrische Tableaux | 2. TG | Rollenübungen | Soziogramm mit Tonfiguren | Theorie zu Interventionen | 9.00 bis 12.30 |
| | Wochenziele und persönliche Entwicklungsziele | Untersuchung zu Konflikt und Widerstand | 4. TG | 6. (letzte) TG | Instruktion für die Fallanalyse Theorie zu Abschluss-situationen | |
| Lange Mittagspause | | | | | | |
| 15.00 bis 18.30 | Lerngruppen | Lerngruppen | Lerngruppen | Lerngruppen | Lerngruppen | 13.30 bis 15.30 |
| | Vereinbarungen für diese Woche (Kontrakt) | 3. TG | Rollentest nach Belbin | Untersuchung zu Normen und Status | Schlussrunde: Auswertung auf versch. Ebenen | |
| | 1. Offenes Plenum bzw. 1. TG | Arbeit mit Texten zu K+W | 5. TG | Prozessanalyse | Abschied | |
| Nachtessen | | | | | | |
| 19.30 bis 21 Uhr | Struktur/ Prozess, Tagesreflexion | Körperübungen, Tagesreflexion | Bazar oder Tagesreflexion | Bilderstrassen Tagesreflexion | | |
| Lerntagebuch | | | | | | |

Offenes Plenum (OP), wenn nur in einer Trainingsgruppe gearbeitet wird, die Bezeichnung TG verwenden wir, wenn wir mit 2 Trainingsgruppen arbeiten.

Dieser Wochenplan steht für alle sichtbar als Pinwand im Plenum und füllt sich im Laufe der Woche zunehmend. Die TN sehen so unsere rollende Planung.

4. Wiederkehrende Einheiten

4.1 Tagesthemen

Indem wir jedem Tag ein Thema zuordnen, ergibt sich daraus für uns als Leiterinnen eine Verpflichtung, dieses Thema an irgendeiner Stelle des Tages auch explizit zu beleuchten. Für die TN ist es ebenfalls eine Orientierung und nicht selten kommen die Impulse zum Thema aus der Gruppe.

4.2 Forum

Das Forum ist ein Gefäß, in dem Dieses und Jenes, lose Enden und Unfertiges angesprochen werden kann. Bei uns heisst dieses Format jeweils „isch no öppis?“. Meistens können die TN zu Beginn noch nicht viel mit dieser Plattform anfangen, oft wird sie aber ab dem zweiten oder dritten Tag aktiv genutzt, manchmal auch um Widerstand anzumelden (gegen die Arbeitsform, die Themen, die Leitung). Gut genutzt, wird das Forum zu einer Filiale des

offenen Plenums. Wenn es gut gelingt, an dieser Stelle Differenzen zu bereinigen, wird in der Regel auch klarer, was denn im offenen Plenum, bzw. in der Trainingsgruppe geschehen könnte.

4.3 Lerngruppen

Man könnte sie auch Reflexionsgruppen nennen. Die Dreiergruppen (beide Trainingsgruppen sind vertreten) treffen sich in der langen Mittagspause. Viele Gruppen machen dies spazierenderweise, was wir sehr unterstützen. Was in Gang kommen will, fällt oft durch äusseres Bewegen leichter. Diese Arbeitsform wird generell begrüsst und ist dem Prozess in der Gesamtgruppe zuträglich. Nur selten kommen Lerngruppen nicht zum Blühen. Wenn es in einer Gruppe gar nicht mehr geht, kann z.B. am Mittwoch die Lerngruppenbildung auch nochmals Thema sein und eventuell neu gestaltet werden. Dies waren bisher aber Ausnahmefälle. Die Lerngruppe bietet Heimat in unsicheren Zeiten und Ort der Reifung, wo „Halbklares“ benannt werden kann, das dann idealerweise in der Trainingsgruppe angesprochen wird. Ausserdem kann Erreichtes aus der einen Trainingsgruppe in die andere „fließen“.

4.4 Offene Plenen (OP), Trainingsgruppe (TG)

In den offenen Plenen, bzw. in den Trainingsgruppen sollen die TN die Möglichkeit haben, den gruppenspezifischen Phänomenen von innen her auf den Grund zu gehen. Bis 13 TN lassen wir die Gruppe zusammen (offenes Plenum), ab 14 teilen wir die Gruppe in zwei Trainingsgruppen. Es braucht mindestens sieben Menschen in einer Gruppe, damit eine genügende Anzahl interpersonaler Prozesse in Gang kommen können. Sechs Einheiten à 75 Minuten haben sich bewährt. Diese sind zwischen Montag und Donnerstagvormittag verteilt und ermöglichen so, einen Prozess zu erleben und zu reflektieren. Die Seminarzeiten dazwischen (und das informelle Zusammensein) befördern den Prozess ebenfalls, indem immer wieder auf die hier anwesende Gruppe Bezug genommen wird. Die Prozessanalyse am Donnerstagnachmittag und -abend bietet eine hervorragende Gelegenheit, die gemeinsam erlebten Prozesse und Geschehnisse zu verstehen und einzuordnen.

4.5 Bilder malen

Im Anschluss an jedes offene Plenum, jede Trainingsgruppe lassen wir die Gruppe/n zusammen ein Bild malen, schweigend, mit Wachsböcken, zur Frage "Wie haben wir uns als Gruppe in diesem offenen Plenum, in dieser TG gezeigt?" Später, in der Prozessanalyse, werden diese Bilder wie bei einer Vernissage aneinander gereiht und ergeben eine gute Basis für das Gespräch auf der Metaebene. Die Bilder sind Erinnerungshilfen an das Geschehen in den offenen Plenen oder TGs, es geht weder um Kunst noch um Therapie. Wenn in TGs gearbeitet wird, können im Anschluss an die Prozessanalyse, die in beiden TGs separat stattfindet, die Bilder nebeneinander gelegt werden (Bilderstrassen). Gemeinsamkeiten und Unterschiede im Erleben der beiden Gruppen können so ein Stück weit sichtbar gemacht werden.

Vorgaben für das Malen: es geschieht schweigend; alle beteiligen sich in irgendeiner Weise; es werden keine Symbole verwendet; es entstehen abstrakte Bilder.

4.6 Tagesreflexion

Es gibt viele verschiedene Formen, wie die TN den Tag reflektieren können; in Form von Reimen, musikalisch, pantomimisch, als Presseschau, als Horoskop etc. In der Regel kommen diese Angebote gut an. Es ermöglicht den TN, auch Schwieriges oder Halbgares zu benen-

nen. Dass dabei auch viel gelacht wird, ist dem Seminarverlauf sehr zuträglich. Ausserdem haben schon einige TN diese kreativen Formen für Auswertungssituationen in ihrer Praxis abgewandelt, was uns sehr freut.

4.7 Lerntagebuch

Das Lerntagebuch erscheint auf dem Plan, weil es eine Auflage des Moduls ist, dass die TN eine regelmässige Reflexion des persönlichen Lernprozesses machen. Die Leitung nimmt allerdings keine Einsicht in das Festgehaltene. Wir empfehlen den TN jedoch die Führung eines solchen Tagebuches sehr, nicht zuletzt, weil die TN im Anschluss an die Kurswoche eine persönliche Modulreflexion schreiben und auch abgeben müssen. Diese Reflexion wird nicht bewertet, sie muss aber vorliegen.

5. Tagesthemen

1. Tag: Anfangssituationen

Die KL stellen sich kurz vor, danach wird der Blick bereits auf die Gruppe gerichtet. Wer kennt wen am längsten, woher? (Thema Subgruppen), Verteilung Männer/Frauen? Alter? Mit welchen Vorinformationen sind die TN hergekommen? Motivationslage? Dies wird in soziometrischen Tableaux sichtbar gemacht und besprochen. Danach kann noch eine traditionellere Vorstellungsrunde anschliessen, um Namen und Unterrichtsfach zu erfahren. Überblick über die Woche, die offiziellen Ziele benennen und die TN fragen, mit welchen persönlichen Zielen sie hergekommen sind. Hier reden wir von persönlichen Entwicklungszielen, weil das Erwerben von sozialen und gruppendynamischen Kompetenzen kein abgeschlossener Prozess sein kann.

Vereinbarungen („Kontrakt“) für die Woche werden in Untergruppen erarbeitet und im Plenum zusammengetragen und in der Diskussion mit der Leitung für gültig erklärt.

2. Tag: Störungen (Konflikt und Widerstand)

Zu diesen Themen stellen wir je eine Definition zur Verfügung und lassen die TN dann Merkmale für Konflikt und Widerstand in dieser hier anwesenden Gruppe suchen.

Zudem bieten wir verschiedene Texte zum Tagesthema und diskutieren diese.

Bei den Übungen am Abend handelt es sich um „New Games“. Verschiedene Übungen machen es möglich, dass die TN noch auf eine andere Art miteinander „in Berührung“ kommen. Die Spiele, die wir immer „Übungen“ nennen, machen Sinn in dieser Woche. Häufig wird dieser Abend auch als „erster Wendepunkt“ im Gruppenerleben beschrieben.

3. Tag: Rollen

Um Rollen in der Gruppe erfahrbar und besprechbar zu machen, teilen wir die Gruppe in Teams. Ein Team bekommt eine Aufgabe zu lösen (z.B. Sin Obelisk, eine Denksportaufgabe oder einen Satz rekonstruieren) während ein anderes Team beobachtet und danach Rückmeldungen zu den wahrgenommenen Rollen beim Lösen der Aufgabe gibt.

Die Theorie von Belbin, inklusive Test, ist auch geplant. Damit wird gezeigt, dass Menschen mehr als eine Rolle in einer Gruppe haben können, dass Rollen kontextgebunden und variabel sind.

Zum Thema Rollen geben wir das Papier von Doppler/Voigt „Zur Psychologie einer Gruppe“

ab, siehe Antons, Klaus: Praxis der Gruppendynamik S. 296 ff. In diesem Papier werden auch andere wichtige Begriffe (Gruppe, Normen, Status) erklärt.

4. Tag: Normen und Status

Ein Soziogramm mit Tonfiguren steht am Anfang des Tages. Damit wird etwas vom Status der Einzelnen in der Gruppe sichtbar und zugleich zeigt sich Nähe und Distanz untereinander. Mit dieser Übung erreichen wir nochmals eine intensive Beteiligung der TN, indem sie sich mit dem Gesamtgefüge der Gruppe und ihrer eigenen Position beschäftigen.

Zum Tagesthema selber gibt es einen doppelten Forschungsauftrag: „Wie kommt man in dieser Gruppe zu Status (konkret, wer hat welchen hier)?“ Und „Welche Normen gelten in dieser Gruppe?“

Prozessanalyse anhand der Bilder. Siehe weiter unten.

5. Tag: Abschliessen

Input zu Interventionen. (Broschüre „Interventionen in Kursgruppen“ von Rita Milesi kann eingesehen oder erworben werden).

Artikel von Ute Volmerg zu den Phasen im Gruppenprozess: hier mit Hauptaugenmerk auf die Abschiedsphase. Theorie des Abschliessens darlegen (nach Antons S. 278). Alle Formalitäten zum Modulabschluss besprechen, erklären, wie die Fallanalyse zu bewältigen ist, was bis wann wem einzusenden ist, etc.

Auswerten auf verschiedenen Ebenen mit diversen Methoden:

- Bilanz ziehen bezüglich der persönlichen Entwicklungsziele
- Auswertung im Plenum
- Wandzeitungen zu Kursleitung, Arbeitsweise, Ambiente, Gruppe/Klima

6. Zusätzliche Ausführungen

6.1 Prozessanalyse

Die **Prozessanalyse** hat einen hohen Stellenwert. Wie auch immer der Prozess der Gruppe bis zu diesem Donnerstagnachmittag war – durch das intensive Beschäftigen mit den Bildern und dem Geschehenen ergibt sich eine klärende und entlastende Situation. Oft hatten sich die TN damit gequält, ob sie auch wirklich eine gute Gruppe seien und ob sie es „richtig“ machen würden. Der Rückblick ermöglicht nun das Verstehen dieses Gruppenprozesses und den Transfer in die eigenen Gruppen. So verspüren wir häufig am Donnerstagnachmittag in und nach der Prozessanalyse eine grosse Entspannung in der Gruppe – und oft wird die Arbeit dadurch nicht weniger intensiv. Für den Rückblick, die Fragen an den Prozess und die Besprechung im Plenum verwenden wir die Bilder, die nun wie an einer Vernissage erstmals offen hier liegen und dazu unsere Notizen aus den offenen Plenen oder TGs. Das sind manchmal Zitate oder Interventionen von den TN und von uns Trainerinnen, und alle können sich so wieder erinnern, was wann war. In dieser Besprechung können wir auch leicht an die Theorie anschliessen, an das Buch, das alle gelesen haben und an weitere gruppensdynamische Phänomene, die hier sichtbar wurden und in der Literatur beschrieben werden. Meistens ist eine Gruppe dann auch richtig stolz darauf, diesen Weg so gemacht zu haben. Ausserdem ist „das frühe Bremsen“ am Donnerstag sinnvoll, von nun an stehen andere Themen im Vordergrund und die TN sind wieder mehr auch als Kursleitende angesprochen.

Unterschiedlich ist das Verfahren, wie die Bilder am Schluss nach der Prozessanalyse behandelt werden – es gab schon rituelle Verbrennungen unter Deklamation von unglaublichen Versen oder Versteigerungen von Kunstwerken, bei denen Tränen gelacht wurden. Selten kam es vor, dass eine Gruppe gar nichts mit dieser Darstellungsform anfangen konnte und meinte, Kunst sei anders und überhaupt sähen sie hier gar nichts.

Jede Gruppe braucht etwas **Spezielles**. Dann erfinden wir für sie Anlagen, von denen wir annehmen, dass sie diese Gruppe weiterbringen werden.

Am letzten Tag bereiten wir die TN ausführlich auf ihre Abschlussarbeiten zum Modul vor. Ein wichtiger Bestandteil ist ein theoretischer Input zum Thema **Interventionen**. Als Grundlage dient uns das Büchlein von Rita Milesi. Nach vier Tagen Reflexion und Selbsterfahrung wird die Theorie richtig begrüsst. Sie wird auch auf dem Hintergrund der eben gemachten Erfahrung gut verstanden. Manchmal, wenn der Prozess eher zäh war, sagen die TN, diese Theorie hätten wir besser am Anfang bringen sollen. Wir sind allerdings überzeugt, dass die Wirkung nicht dieselbe wäre.

6.2 Pflichtlektüre

Vor dem Kurs lesen die TN das Buch von König/Schattenhofer: „Einführung in die Gruppendynamik“. Dieses Buch bereitet die TN gut auf die ungewohnte Arbeitsweise und auf die voraussichtlichen Kern-Themen vor. Zudem sind relevante gruppendynamische Themen nochmals theoretisch gut untermauert.

6.3 Trends

Die Zahl der „Unfreiwilligen“ hat eher zu- als abgenommen. Es ist somit umso wichtiger geworden, die TN am Anfang gut „abzuholen“. Und der Kontrakt ist ein unerlässlicher Bestandteil der Anfangssituation. - Nicht selten können sich die TN, die am 1. Tag auf der

Skala 1-10 am Tiefpunkt („absolut unfreiwillig da“) gestanden hatten, in der Folge gut auf das Geschehen einlassen – und einigen haben wir am Ende der Woche auch schon empfohlen, sich im Thema Gruppendynamik weiter zu bilden, weil wir ihr Talent gesehen hatten.

6.4 Bedeutung der Wegleitung

Genauere Informationen sind wichtig. Gerade weil so wenig über das Gruppengeschehen im zukünftigen Modul 2 vorausgesagt werden kann, sind die TN auf Klarheit angewiesen in denjenigen Punkten, die beschrieben werden können. Hier Zitate aus der Wegleitung einer Institution, die diese den TN vor Beginn der Woche zuschickt:

„Über Gruppenprozesse lernt man am meisten, indem man sie erlebt und reflektiert. Über das Verstehen von innen heraus wird es möglich, Gruppen geschickt zu leiten und deren Arbeitsfähigkeit zu unterstützen.

Um Ihnen die Möglichkeit zu geben, eine Gruppe zu erleben und gleichzeitig über Gruppen zu lernen, ist dieses Modul als Intensivkurs angelegt. Der Prozess Ihrer eigenen Kursgruppe wird die Hauptgrundlage bieten, um über Gruppenprozesse zu lernen.

In diesem Modul steht also das Erfahrungslernen im Vordergrund. Theoretisches wird zu einem kleineren Teil einfließen und dient vor allem dazu, gerade Erlebtes und Erfahrenes zu erhellen.

Sie werden immer wieder das in dieser Kursgruppe gerade Erlebte als Teilnehmerin/Teilnehmer auch auf der Metaebene besprechen. Erleben und Reflektieren sind die vorrangigen Methoden.

Im Seminar werden nicht nur verbale Methoden zum Zug kommen, sondern es werden auch andere Formen wie Rollenspiel, Musik, Malen, Bewegung, Arbeit mit Ton etc. eingesetzt. Im Lerntagebuch halten Sie fest, was Sie für sich als wichtig erachten.

Das Modul «Gruppenprozesse in Lernveranstaltungen begleiten» findet an fünf aufeinander folgenden Tagen (Blockkurs) mit insgesamt 36 Stunden Präsenzunterricht (44 Lektionen) in einem Bildungshaus oder einem Seminarhotel statt.

Damit der erste Seminartag am ersten Morgen rechtzeitig beginnen kann, müssen Sie - je nach Seminarort - eventuell schon am Vorabend anreisen.

Durch die Besonderheit, dass Teilnehmende und Seminar-Leitung alle am gleichen Ort sind, ist ein intensives Arbeiten möglich. Abendsequenzen sind Teil des Programms. Für dieses Seminar ist eine 100%ige Anwesenheit unabdingbar. Eine Fehlzeit ist nicht möglich. Die Übernachtung im Bildungshaus ist verpflichtend für alle.

Beachten Sie bitte, dass die Kosten für Übernachtungen und Essen im Kursgeld nicht mit eingeschlossen sind. Im Schnitt muss mit einem Preis für Vollpension im Einzelzimmer von ca. Fr. 700.- bis 800.- pro Woche gerechnet werden.“

6.5 Kompetenznachweis: Fallanalyse und Modulreflexion

In der Fallanalyse soll dargelegt werden, dass die Teilnehmerin fähig ist, als Leiterin einer Lerngruppe sinnvoll mit dieser umzugehen. Eine Begebenheit aus der eigenen Tätigkeit als Leiter/in einer Gruppe wird aufgearbeitet und auf dem Hintergrund des Gelernten neu bewertet. Hypothesen werden gebildet, Interventionen geplant und die möglichen Folgen bedacht.

Wenn wir diese Arbeiten lesen, bekommen wir deutliche Rückmeldungen über die Wirksamkeit unseres Seminars. Da werden neue Zusammenhänge gesehen, erweiterte Interventionsstrategien erwogen, wird die eigene Rolle neu definiert, Bezug genommen auf die Theorie, etc.

Fallanalyse: Indem wir den TN schon zu Beginn sagen, dass wir ihnen am Freitag den Kompetenznachweis (KN) detailliert erklären werden, nehmen wir zu Wochenbeginn Druck weg. Die TN können sich nun besser wirklich als Teil einer werdenden Gruppe erleben und wissen, dass der für sie im Vorfeld der Woche belastende KN später besprochen wird. Dies wird ihnen durch die Planungskarte an der Pinwand fest versprochen.

In der **Modulreflexion** soll das eigene Erleben im Seminar schriftlich festgehalten werden. Hier wird besonders deutlich, wie nachhaltig das Seminar oft wirkt. Sehr häufig wird die Aussage gemacht, dass unmittelbar nach dem Kurs nicht im Detail klar war, was denn gelernt wurde, jedoch bei der nächsten Arbeit mit einer Gruppe die Sichtweise plötzlich „neu“ war, die Geschehnisse in der Gruppe anders wahrgenommen würden, die Interventionen anders ausfielen und Spannungen mutig angesprochen wurden.

6.6 Evaluation

Sie geschieht immer auf mehreren Stufen: Zuerst einmal wird im Modul selber mit den TN am Schluss sauber abgeschlossen (dies nach dem Modell von Klaus Antons). Der standardisierte Schlussbericht nach jedem Modul wird von uns zu Händen der Auftraggeberin verfasst. Selten, wenn es besonders viel zu bemerken gibt, sitzen wir auch nochmals mit der Auftraggeberin persönlich zusammen.

Indem wir zu zweit leiten, evaluieren wir ständig und nicht nur an definierten Punkten.