



Baustein 2c

„Pfadfinderische Grundlagen: Pfadfinderische Methodik“



Ein paar einleitende Sätze

Die Erläuterungen zu diesem Ausbildungsbaustein „Pfadfinderische Methodik“ sind sehr umfangreich. Wir haben versucht, die einzelnen Abschnitte so zu verfassen, dass sie auch unabhängig voneinander gelesen und verstanden werden können. Dadurch taucht manches Stichwort mehrfach auf (z.B. Reflexion), aber jeweils in einem anderen Zusammenhang, sodass sie sich insgesamt ergänzen.

Die ersten vier Abschnitte behandeln die vier Elemente der pfadfinderischen Methode, die Bestandteil unserer Ordnung sind.

Laut Verfassung der World Organization of the Scout Movement (WOSM) machen erst sie einen Pfadfinderverband zu einem solchen. Die Arbeit nach der pfadfinderischen Methode ist notwendige Voraussetzung für die internationale Anerkennung in der Pfadfinderbewegung.

Diese vier Elemente sind:

- fortschreitende attraktive Programme in der Gruppenarbeit
- das Pfadfindergesetz und -versprechen
- „learning by doing“
- die Arbeit mit dem Groß- und Kleingruppensystem

Die darauf folgenden fünf Abschnitte gehen auf grundlegende Erfahrungsfelder ein, die jeder von uns bereits kennt, und mit denen die vier Elemente umgesetzt und mit Leben gefüllt werden:

- die Projektmethode,
- die Reflexion,
- der Stufenwechsel,
- Fahrt, Lager und Hike,
- Mitbestimmung in Stamm und Verband.

Ziel der pfadfinderischen Methodik ist, die Pfadfinderinnen und Pfadfinder in ihrer Entwicklung zu selbstbestimmten, wachen, kritischen und verantwortungsvollen Mitmenschen zu fördern. In ihrer Ordnung hat sich die DPSG einen Erziehungsauftrag gegeben: „Die DPSG erzieht ihre Mitglieder zu einer kritischen Weltsicht und schafft einen Freiraum für den Entwurf neuer Ideen“. Dazu bietet sie Kindern,

Jugendlichen und jungen Erwachsenen die „Chance, durch selbstgesetzte Ziele und prägende Erlebnisse die eigene Persönlichkeit zu entdecken und zu entwickeln“. Diesen Freiraum zu gestalten, Ziele zu ermöglichen und Erlebnissen den Weg zu ebnet, sollen die Abschnitte dieses Bausteins helfen.

Fortschreitende attraktive Programme

Fortschreitende attraktive Programme: Was ist damit gemeint? Was ist damit nicht gemeint? Fangen wir an, dieses Begriffsungetüm von hinten an unter die Lupe zu nehmen und zu schauen, was sich dahinter verbirgt.

Als erstes also „Programm“ : Die Gruppenstunden in der DPSG sollen strukturiert verlaufen, d.h. Leitungsteam und Gruppe sollen sich überlegen, was in den Gruppenstunden gemacht werden soll und sich so ein „Programm“ geben. Dies gilt für die Kinder- wie die Jugendstufen gleichermaßen (und im Grunde auch für die Leiterrunde). Für den Leiter heißt ein Programm zu haben, vorbereitet in die Gruppenstunde zu gehen und nicht erst dort zu schauen, was sich denn so ergibt und wie die Zeit wohl herumgeht.

In erster Linie sind mit Programm Projekte gemeint. Dies können ganz konkrete, handwerkliche Projekte sein (z.B. Möbel für den Gruppenraum bauen), die zeitlich und vom Aufwand her klar zu überschauen und einzugrenzen sind. Es kann auch die Beschäftigung mit einem Thema sein, bei dem der Verlauf nicht von vorneherein mit Bestimmtheit abzusehen ist oder es nicht nötig ist, ein Ende festzulegen (z.B. wenn man sich mit Umweltfragen oder Jugendarbeitslosigkeit auseinandersetzt; wenn man sich den Pfadfindertechniken wie Knoten, Kompass, Kartenlesen etc. widmet, dann kann man dies auch jederzeit wieder beenden, ohne eine Baustelle zu hinterlassen).

Ein Programm kann aber auch sein, eine Gruppenstunde nur mit Spielen und Toben zu verbringen,

Stand 10.01.2019



wenn das Leitungsteam den Eindruck hat, dass dies einfach mal angebracht ist (etwa nach einer Phase anstrengender, konzentrierter Projektarbeit). Oder eine Gruppe einigt sich jedes Mal neu am Ende des Treffens auf ein Kurzprojekt für die nächste Gruppenstunde, das sie dann durchführt. Wichtig ist, dass die Gruppen und Leitungsteams aktiv und bewusst ihre Gruppenstundenzeit gestalten. Das ist ein Programm.

Nicht gemeint mit Programm ist, dass durch die Gruppe ein Jahresplan aufgestellt werden soll, etwa von Stufenwechsel zu Stufenwechsel. Ebenso ist damit nicht gemeint, dass die Leiter einen Lernkatalog zusammenstellen, den sie dann programmatisch in den Gruppenstunden durchziehen („Heute üben wir Zelte aufbauen, nächste Woche kommt das Morsealphabet dran und im Sommer seid ihr dann für's Lager fit!“).

„attraktiv“: Die Programme, die Gruppenstunden, sollen den Kindern und Jugendlichen (und auch den Leiterinnen/Leitern!) Spaß machen, ihren Bedürfnissen Raum geben, Erfolge vermitteln (die durchaus auch im Lernen aus Fehlern bestehen können), Platz für Freundschaften bieten und ihnen die Möglichkeit eröffnen, Dinge zu unternehmen, die sie daheim, in der Schule oder im Sportverein nicht machen würden. Dies ist möglich, wenn die Gruppe aktiv bei der Programmgestaltung mitwirken kann und die Leiterinnen und Leiter dafür sorgen, dass das Programm umgesetzt wird, ohne die Gruppe zu überfordern. Manchmal muss eine Gruppe davor geschützt werden, dass sie sich vor zu viel Ehrgeiz verrennt. Wenn sie zu viel auf einmal will, dann wird das nicht hinlängen; Enttäuschung und Frust sind die Folge. Damit das Programm attraktiv bleibt, sind in solchen Momenten, „Pausen-Gruppenstunden“ sinnvoll, in denen abgeschaltet und inne gehalten werden kann, z.B. indem „nur“ gespielt wird oder im ersten Teil des Treffens alle gemeinsam Kuchen essen. Auf diese Weise werden neue Kräfte gesammelt.

Selbstverständlich können, dürfen und sollen sich auch die Leiterinnen und Leiter in die Programmgestaltung mit ihren Ideen einbringen. Allerdings müssen sie darauf achten, dass sie nicht ihre Vorstellungen gegen den Willen der Gruppe durchdrücken, denn ein solches Programm ist für die Pfadfinderinnen und Pfadfinder dann nicht mehr attraktiv. Sie werden gehen, weil es nicht „ihr Ding“ ist! Allerdings gibt es manchmal auch Gruppenmitglieder, die dann gehen, wenn ihnen kein in ihren Augen attraktives Programm geboten wird. Hier müssen Leiterinnen und Leiter auf sich selbst aufpassen: sie sind nicht zum Bespaßen der Pfadfinderinnen und Pfadfinder da, auch wenn einige Eltern

und Mitglieder das immer wieder glauben. Es ist nicht Aufgabe der Leiterinnen und Leiter ein attraktives Unterhaltungsprogramm auf die Beine zu stellen, aus dem man sich die Rosinen herauspicken kann.

Mit Hilfe einer altersgerechten Animation (siehe dazu „Die Projektmethode“ weiter unten) kann die Gruppenleitung ihre Gruppen auf Ideen für Programme bringen, die die Gruppe attraktiv findet, weil die Ideen aus ihnen selbst kommen, und die dadurch ihrem Alter angemessen sind. Ohne Zweifel gibt es Kinder und Jugendliche, die es attraktiv finden, jede Gruppenstunde im Schnellrestaurant oder mit Videospiele zu verbringen. So aber ist „attraktiv“ nicht gemeint, denn die Programme sollen auch...

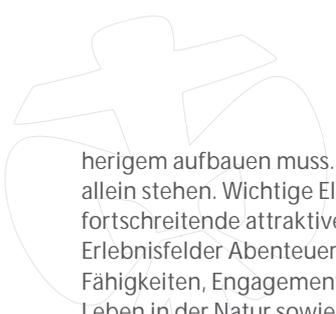
Fortschreitend sein

Im Leben einer Gruppe soll es Entwicklungen geben – vom vorsichtigen Kennenlernen zum vertrauten gemeinschaftlichen Erleben und Handeln und dem Entdecken von Neuem. Solche Entwicklungen finden im Fast-Food-Restaurant und vor der Spielkonsole nicht statt, weil jede Gruppenstunde gleich ablaufen würde und das zudem ohne geistige Herausforderung.

Entwicklungen werden durch Aktivität und Kreativität in Gang gesetzt und gefördert (individuell und in der Gruppe). So meint „fortschreitende Programme“, dass die Gruppe durch die Programme, die sie sich gibt, in Bewegung bleiben soll (Verschnaufpausen nicht ausgeschlossen). Über die Jahre hinweg, von Stufe zu Stufe, sollen die Programme anspruchsvoller werden, gleichsam „mitwachsen“ und so die Kinder und dann Jugendlichen in ihrer Entwicklung begleiten und unterstützen. (Ein Beispiel für dieses „Mitwachsen“ sind Dauer und Umfang oder Reichweite von Sommerfahrten: Von einer Woche Standlager in relativer Nähe bei den Wölflingen geht es zu zwei Wochen Wandern im Ausland bei den Pfadfindern und Rovern).

Innerhalb einer Stufe sind Programme dann fortschreitend, wenn sie jeweils auf ein Ziel hinführen, auch wenn es möglicherweise nicht erreicht wird. Der erfolgreiche Abschluss eines Projektes ist ein solches Ziel, aber auch die gelungene Sommerfahrt. Ziele von Programmen können gegenständlich sein (z.B. ein Fahrrad bauen, Graffiti überpinseln) aber auch ideell (zu einem besseren Gruppenklima kommen, über Umweltzusammenhänge besser Bescheid wissen).

Fortschreitend heißt aber nicht, dass ein Programm immer anstrengender, herausfordernder, größer etc. als das vorherige sein oder anderweitig auf Vor-



herigem aufbauen muss. Es darf durchaus für sich allein stehen. Wichtige Elemente oder „Zutaten“ für fortschreitende attraktive Programme sind die Erlebnisfelder Abenteuer, Spiele, Erlernen von Fähigkeiten, Engagement in der Gemeinschaft und Leben in der Natur sowie der Grundsatz „look at the girl/boy“. Nicht alle diese Elemente werden stets in einem Programm vertreten sein. Das ist auch nicht nötig, wenn es sich über die Zeit hinweg ausgleicht. Immer aber werden sich ein paar dieser Aspekte gleichzeitig im Handeln der Gruppe finden. Auf die Dauer sollte keiner dieser Erlebnisbereiche im Gruppenleben fehlen und keiner zu dominant werden – sonst wird das Gruppenleben mit der Zeit eintönig. Jeder der Erlebnisbereiche hat seine Berechtigung und Möglichkeiten in jeder Altersstufe.

Abenteuer

Abenteuer müssen nicht nur tagelange Wanderungen durch unwegsames Gelände mit knappem Wasser und Brot sein, in keiner Altersstufe. Für Wölflinge können Nachtwanderungen oder der Besuch bei Bürgermeister/in oder ein anderes Schauen hinter die Dinge ein Abenteuer sein, für Pfadfinder das Auftreten in der Öffentlichkeit mit einer Straßenaktion, das Wagen einer Unternehmung, die man sich vorher noch nicht getraut hat. Abenteuer sind schon gegeben, wenn Neues, Unbekanntes in Angriff genommen wird, wenn man vorher schon weiß, dass es zu unvorhergesehenen Situationen kommen kann und wird und sich darauf einlässt. Man muss in Abenteuer nicht immer nur „hineinschlittern“, damit es ein wirkliches Abenteuer wird. Selbst das Leben an sich, die Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle und Identität kann ein großes Abenteuer sein.

Spiele

Spiele sind in jeder Stufe wichtig, auch wenn Pfadfinder und Rover immer wieder behaupten, sie hätten an solchen „Kindereien“ kein Interesse mehr. Bewegungsspiele sind hervorragend geeignet, um Energien herauszulassen und Unruhen abzubauen. Auch bei Jugendlichen haben Bewegungsspiele zum Beginn der Gruppenstunde den Effekt, dass sie anschließend ruhiger und konzentrierter arbeiten können. Darüber hinaus kann man in den Jugendstufen Spiele gezielt als Methoden einsetzen, um anhand des Spielverlaufs anschließend zu reflektieren, welche Prozesse stattgefunden haben. Man kann auf diese Weise Dynamiken in der Gruppe bewusst machen oder Impulse für die Gruppe geben (z. B. Turmbau, Brückenbau, NASA-Spiel). Spiele können auch der Erholung dienen, z.B. nach einer längeren, intensiven Phase von Projektarbeit. In einer Gruppenstunde nur mit Spielen kann wunderbar abgeschaltet und neue Kraft getankt werden!

Mit Spielen werden die unterschiedlichsten Verhaltensweisen und Fähigkeiten geübt: Kooperation, Konzentration, körperliche und geistige Koordination, Umgang mit Niederlagen (um hier die wichtigsten zu nennen). In Spielen offenbaren sich aber auch die wesentlichen Charakterzüge der Spielenden: Beim augenscheinlich zweckfreien Spielen verhalten sich nämlich die Menschen unverstellt so, wie sie wirklich sind.⁸

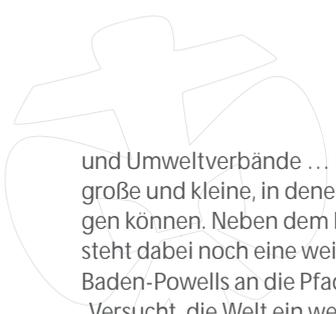
Erlernen von Fähigkeiten

Ein Programm ist für Kinder und Jugendliche dann attraktiv und fortschreitend, wenn sie anschließend sehen, dass sie etwas Neues gelernt oder an sich entdeckt haben. Das können praktische oder intellektuelle Fertigkeiten sein (z.B. eine Feuerstelle aufbauen; sehen, wo Hilfe nötig ist...) oder einfach Spaß an der Sache zu haben (gemeinsam singen; malen...). Die DPSG und die Pfadfinderbewegung überhaupt hat es sich zur Aufgabe gemacht, Fähigkeiten und Fertigkeiten ihrer Mitglieder zu fördern. Das passt zur Offenheit von Pfadfindern sich auf Neues, Unbekanntes einzulassen. Bei den meisten Jungen und Mädchen in jeder Stufe wird sich diese Bereitschaft dazu finden, sodass in der durchdachten Gruppenarbeit das Ziel, junge Menschen in ihrer Entwicklung zu fördern zwar nicht automatisch aber gleichsam nebenbei erreicht wird. Vor allem, wenn eine Gruppe sich entscheidet ein Projekt durchzuführen, das auf den ersten Blick eine Nummer zu groß erscheint, erlernen die Mitglieder neue Fähigkeiten – was ihnen selbst gar nicht bewusst ist. Denn halten wir Erwachsene ein solches Projekt nicht deshalb für eine Überforderung, weil sie die notwendigen Fähigkeiten bei den jungen Menschen nicht vorhanden sehen?

Engagement in der Gemeinschaft

Programme der Gruppen sollten sich nicht ausschließlich immer nur innerhalb des Gruppenlebens abspielen, sie sollten auch immer wieder einmal auf die Welt außerhalb der Gruppe gerichtet sein – oder anders gesagt: Gruppen sollten sich auch gesellschaftlich engagieren. „Gesellschaft“ oder „Gemeinschaft“ ist nicht eng eingegrenzt oder genau definiert; und von Ort zu Ort sieht die Gemeinschaft anders aus, in die der Pfadfinderstamm eingebettet oder von der er umgeben ist. Gemeinschaft kann sein: die Kirchengemeinde des Stammes; Schulen, die die Kinder und Jugendlichen besuchen; andere Vereine; Organisationen ausländischer Mitbürgerinnen/Mitbürger; Einrichtungen für Behinderte; Altenheime; Kindergärten; Krankenhäuser; Wohltätigkeits-

⁸Nicht zweckfreie Spiele sind z.B. Glücksspiele, die den Zweck eines hohen Gewinns haben und in denen man sich verstellen muss, um besser ans Ziel zu kommen („Pokerface“). So gesehen ist die Verstellung Teil des Spiels, was auch in anderen Strategie- oder Rollenspielen der Fall sein kann.



und Umweltverbände ... Es gibt viele Bereiche, große und kleine, in denen Pfadfinder sich einbringen können. Neben dem Kennenlernen von Neuem steht dabei noch eine weitere Aufforderung Baden-Powells an die Pfadfinder im Mittelpunkt: „Versucht, die Welt ein wenig besser zurückzulassen, als ihr sie vorgefunden habt.“⁹

Leben in der Natur

Die Beschäftigung mit der Natur als Lebensgrundlage für die Menschen ist ein wesentlicher Bestandteil des pfadfinderischen Programms. Pfadfinderinnen und Pfadfinder müssen eine respektvolle Haltung gegenüber der Natur entwickeln. Dies fängt schon im Kleinen an: Achtung bereits vor Insekten, Einsammeln und Mitnehmen von Abfällen, Vermeidung von Beschädigungen an Bäumen. Pfadfinderinnen und Pfadfinder sollen sich als Teil der gesamten Natur begreifen. Dies gelingt vor allem unterwegs im Zeltlager. Aber auch Nachtwanderungen oder Sinnespfade im Wald sind jedes Mal neu eindrückliche Erlebnisse.

In der Natur gewinnen Kinder und Jugendliche Abstand vom gewohnten Leben zuhause, gerade wenn es aus den Städten herausgeht. Sie machen dabei vielfältige neue Erfahrungen: dass die Natur nachts nicht beleuchtet ist, dass Handys keinen Empfang haben und es keine tragbaren Steckdosen gibt. Die Beispiele wirken banal, stellen aber oft genug ungewohnte Herausforderungen dar. Pfadfinderinnen und Pfadfinder lernen, in der Natur mit bescheidenen Mitteln vorwärts zu kommen und dass sie das auch schaffen. Das Leben in der Natur vermittelt auf diese Weise den Mädchen und Jungen, dass sie mit weniger (technischen) Mitteln zurechtkommen können, als sie vorher vielleicht gedacht haben.

„Look at the girl/boy“

Dies ist ein Grundsatz, den jede Leiterin und jeder Leiter beachten soll, denn er ruft in Erinnerung, dass eine Gruppe immer aus Individuen zusammengesetzt ist. Jedes Mitglied hat seine eigene Persönlichkeit, seine eigenen Stärken und Schwächen, Vorlieben, Abneigungen und so weiter. Manche sind schon reifer als andere, manche benötigen mehr Aufmerksamkeit. Die Leiterinnen und Leiter müssen im Gruppengeschehen darauf achten, dass jedes Mitglied „mitkommt“ und keines den Anschluss verliert. Die Mitglieder müssen dort abgeholt werden, wo sie stehen. D.h., bestimmte Kinder und Jugendliche müssen gefördert werden, anderen muss Raum gegeben werden, um sich kreativ und aktiv einzubringen.

Bezüglich eines Stufenwechsels kann es beispielsweise sehr sinnvoll sein, ein Kind noch ein Jahr län-

ger in der „unteren“ Stufe zu lassen, weil es für die nächste Stufe noch nicht reif genug ist, obwohl es eigentlich das Alter schon erreicht hat. Umgekehrt täte es vielleicht einem anderen besser, bereits ein Jahr früher in die nächste Stufe zu wechseln.

Es ist sehr hilfreich, wenn sich das Leitungsteam regelmäßig zusammensetzt und sich über seine verschiedenen Eindrücke von den Gruppenmitgliedern austauscht. Hat man das Gefühl, dass sich jemand unwohl in der Gruppe fühlt? Blüht in letzter Zeit einer besonders auf? Welche Einflüsse gehen von wem aus? Ist jemand unter- oder überfordert? In der Folge kann sich das Team überlegen, wer aus dem Team sich vielleicht um welches Gruppenmitglied etwas intensiver kümmert. Das kann schon ein einzelnes Gespräch in Ruhe nach der Gruppenstunde sein. Beherzigt man den Grundsatz „auf die Jungen und Mädchen zu schauen“, so spüren das die Mitglieder schnell. Sie merken, dass sie in der Gruppe begleitet werden, und dies ist eine Form des Ernstnehmens und Respektierens, die jedem wohl tut, unabhängig vom Alter.

Das Pfadfindergesetz und -versprechen

Von Anfang an zielte die Pfadfinderbewegung darauf, „zur Entwicklung junger Menschen beizutragen, damit sie ihre vollen körperlichen, intellektuellen, sozialen und geistigen Fähigkeiten als Persönlichkeiten, als verantwortungsbewusste Bürgerinnen und Bürger und als Mitglieder ihrer örtlichen, nationalen und internationalen Gemeinschaft einsetzen können.“¹⁰

Dabei sollte sich das Handeln stets an folgenden drei Prinzipien orientieren:

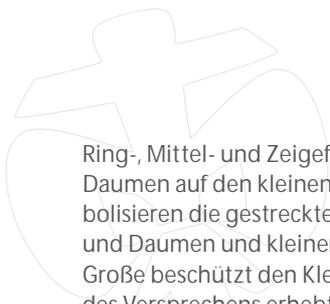
- Verantwortung gegenüber Gott;
- Verantwortung gegenüber anderen;
- Verantwortung gegenüber sich selbst.

Das Pfadfinderversprechen wie auch das Pfadfindergesetz sollten helfen, diese Prinzipien für Kinder und Jugendliche verständlich und nachvollziehbar zu machen. Gesetz und Versprechen wurden von der Weltpfadfinderbewegung eindeutig als pfadfinderische Methode festgelegt und sind heute Bedingung für die Anerkennung als Pfadfinderverband.

An die drei Prinzipien wird auch im Pfadfindergruß erinnert: Wenn die rechte Hand mit ausgestrecktem

¹⁰Pfadfinden-Lexikon, Stichwort „Weltpfadfinderbewegung“

⁹Aus Baden-Powells Abschiedsbrief an die Pfadfinder (aus: Der Wolf, der nie schläft)



Ring-, Mittel- und Zeigefinger erhoben und der Daumen auf den kleinen Finger gelegt wird, so symbolisieren die gestreckten Finger die drei Prinzipien und Daumen und kleiner Finger den Grundsatz „Der Große beschützt den Kleinen“. Gerade zum Ablegen des Versprechens erhebt man die Hand in dieser Form, was den engen Zusammenhang von Gesetz und Versprechen zeigt.

Das Pfadfindergesetz

Geschichte

In der DPSG wurden 1930 die ersten – noch stufenspezifischen – Pfadfindergesetze formuliert. Nach vielen Weiterentwicklungen wurden sie 1970 in die Ordnung des Verbandes aufgenommen. 1987 wurde dann im Zuge der Neuformulierung der Ordnung auch das Gesetz neu diskutiert. Die „Grundlinien unserer Lebensauffassung“ traten in der DPSG an die Stelle des bisherigen Pfadfindergesetzes als eine aktuelle und moderne Anpassung dessen.

Als 2005 die Ordnung des Verbandes – angestoßen durch den „update“-Prozess – neu diskutiert und überarbeitet wurde, wurden die „Grundlinien unserer Lebensauffassung“ wieder durch eine moderne Form des Pfadfindergesetzes ersetzt.

Pfadfindergesetz heute

Das Pfadfindergesetz unseres Verbandes heute wurzelt in der Grundorientierung der DPSG, die aus zwei Säulen besteht: den Prinzipien der Weltpfadfinderbewegung und unserer christlichen Lebensorientierung. Das Gesetz soll das eigene Handeln als Pfadfinderin und Pfadfinder leiten. Es besteht aus klaren Regeln, die die Haltung um die es geht, Kindern und Jugendlichen verständlicher machen sollen.

wird deutlich, dass Pfadfindersein mehr bedeutet, als die Zugehörigkeit zu „irgendeiner“ Jugendgruppe. Zum Pfadfindersein gehört eine Grundorientierung, eine Lebenseinstellung, die sich im Pfadfindergesetz widerspiegelt. Dabei geht es nicht darum, dass nur der ein guter Pfadfinder ist, der diese Regeln immer und überall strikt umsetzt. Niemand ist perfekt. Die Regeln sind unsere Grundorientierung und sollen unser Leitgedanke und gleichzeitig unsere Herausforderung sein. Jeder ist gehalten, sich bewusst damit auseinanderzusetzen und seine eigene Haltung zu entwickeln.

Auseinandersetzung mit dem Gesetz in der Gruppenarbeit

Jede Gruppe, egal welcher Stufe, sollte sich mit dem Pfadfindergesetz auseinandersetzen. Oft bietet sich dazu Gelegenheit, wenn die Gruppe oder Einzelne das Versprechen ablegen.

Es reicht sicherlich nicht, die Kinder und Jugendlichen das Gesetz auswendig lernen zu lassen und ihnen zu sagen, dass sie sich daran halten sollen. Im Gegenteil: Kinder und Jugendliche sollten sich durch die Auseinandersetzung mit dem Gesetz und der Haltung, für die es steht, diesem nähern. Schließlich betont die Pfadfinderbewegung den freiwilligen Charakter: Ihre Mitglieder sollen sich durch ihren eigenen freien Willen der Pfadfinderbewegung anschließen und deren Grundlagen akzeptieren. Hilfreich kann es sein, gemeinsam mit der Gruppe die einzelnen Gesetze altersgemäß mit Leben zu füllen. Wie kann das methodisch umgesetzt werden?

In der Gruppe können beispielsweise gemeinsam Situationen gesucht und diskutiert werden, in denen die Gruppenmitglieder nach einzelnen

Gesetz der Pfadfinderinnen und Pfadfinder

Als Pfadfinderin ...

Als Pfadfinder ...

... begegne ich allen Menschen mit Respekt und habe alle Pfadfinderinnen und Pfadfinder als Geschwister.

... gehe ich zuversichtlich und mit wachen Augen durch die Welt.

... bin ich höflich und helfe da, wo es notwendig ist.

... mache ich nichts halb und gebe auch in Schwierigkeiten nicht auf.

... entwickle ich eine eigene meinung und stehe für diese ein.

... sage ich, was ich denke, und tue, was ich sage.

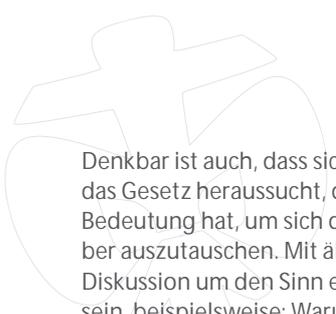
... lebe ich einfach und umweltbewusst.

... stehe ich zu meiner Herkunft und zu meinem Glauben.

aus: Ordnung des Verbandes 2005

Damit formuliert die DPSG einen hohen Anspruch an ihre Mitglieder. Gerade am Pfadfindergesetz

Gesetzen gehandelt haben und wo nicht.



Denkbar ist auch, dass sich jedes Gruppenmitglied das Gesetz herausucht, das für ihn die größte Bedeutung hat, um sich dann in der Gruppe darüber auszutauschen. Mit älteren Gruppen kann eine Diskussion um den Sinn einzelner Regeln anregend sein, beispielsweise: Warum soll ich einfach und umweltbewusst leben?

Leiterinnen und Leiter sind Vorbilder

Eines allerdings sollte bei der Beschäftigung mit dem Pfadfindergesetz selbstverständlich sein: Das Gesetz ist nicht nur für die Kinder und Jugendlichen geschaffen worden – nur wenn Leiterinnen und Leiter es verinnerlichen und vorleben und damit zeigen, dass es mehr ist als ein Stück Papier, werden ihre Gruppenmitglieder sich ernsthaft damit auseinandersetzen.

Das Versprechen

In unserer Ordnung heißt es „Das Gesetz der Pfadfinderinnen und Pfadfinder und das Versprechen sind Methoden, um die Haltung von Mitgliedern der DPSG in einer verständlichen Form auszudrücken“. Das Versprechen dient dazu, die individuelle Haltung eines jeden Mitglieds für sich herauszufinden und zu reflektieren, um sie dann mit dem Versprechen auszudrücken. Das pfadfinderische Element „Versprechen“, das weltweit gepflegt wird, unterscheidet uns von anderen Vereinen und Organisationen. Die Versprechenden, die Gruppe und das Leitungsteam erkennen sich gegenseitig als gleichwertige Partner an, auf einem Stück gemeinsamen Weges – unabhängig vom Alter der Beteiligten.

Warum?

Der Sinn des Versprechens ist ein mehrfacher: Die und der Versprechende muss sich erst einmal darüber klar werden, was sie oder er denn versprechen will – und prüfen, ob dieses mit den Orientierungen und Werten der DPSG im Einklang steht. Die Gruppe und die Leiterinnen und Leiter müssen sich ihrerseits Gedanken zu den Versprechenden machen, denn sie sollen die einzelnen Mitglieder auf ihrem Weg begleiten und unterstützen. Diese Verpflichtung gehen alle ein, indem sie das Versprechen abnehmen! Außerdem fördert die Versprechensfeier den Gruppenzusammenhalt und ist ein festlicher Höhepunkt im Gruppenleben.

Was?

Seitens der DPSG gibt es keine verbindliche, festgelegte Versprechensformel. Daher ist jedes Mitglied aufgefordert, sein eigenes Versprechen zu formulieren. Allerdings müssen im Versprechen die drei Prinzipien der Weltpfadfinderbewegung berücksichtigt werden: die Verantwortung gegenüber Gott, die Verantwortung gegenüber den anderen und die

Verantwortung gegenüber sich selbst. Die Pfadfinderin, der Pfadfinder in der DPSG ist also aufgefordert, der christlichen Botschaft zu folgen, an der Gestaltung von Kirche und Gesellschaft mitzuwirken und an seiner eigenen Weiterentwicklung zu arbeiten. Kirche und Gesellschaft sind schon die wöchentlichen Gruppenstunden und auch die Familie, der Freundeskreis, die Schulklasse usw. (siehe zu den drei Prinzipien auch die Ordnung, Kapitel 4).

Wann?

Die DPSG-Mitglieder sollen in jeder Stufe ein Versprechen ablegen, dies jedoch weder zu früh, noch zu spät. Die Gruppenmitglieder müssen sich schon einigermaßen gut kennen und miteinander insofern vertraut sein, dass sie einander einschätzen können (was ist ernst gemeint und was nicht). Sie müssen bereits das Vertrauen gewonnen haben, dass das gegebene Versprechen nicht womöglich lächerlich gemacht wird. Andererseits soll das Versprechen am Anfang eines persönlichen Entwicklungsweges stehen, weshalb es witzlos ist, es erst kurz vor dem Abschied in die nächste Stufe abzulegen.

Einen für alle Gruppen gleichermaßen idealen Zeitpunkt kann man also nicht benennen. Allerdings zeigt die Erfahrung, dass Versprechensvorbereitungen und -feiern gegen Ende von Sommerfahrten, also in Zeiten intensiven Zusammenlebens, mit besonders großer Ernsthaftigkeit, Freude und Würde von den Gruppen begangen werden.

Worauf hin?

Für die Vorbereitung des Versprechens ist es notwendig, dass die Gruppe und die Einzelnen Zeit bekommen. Die Versprechenden sollen sich mit sich selbst auseinandersetzen im Hinblick auf die Ziele, Werte, Ansprüche und auch Möglichkeiten der Gruppe, der DPSG und der internationalen Pfadfinderbewegung. Ist man bereit Verantwortung gegenüber Gott, den anderen und sich selbst zu übernehmen? Und wenn ja, wie weit? Inwiefern möchte man unterwegs sein in Wahrheit und Glauben, Sehnsucht und Hoffnung? Was ist man bereit für Freiheit und Gerechtigkeit, Liebe und Solidarität zu geben? (Vgl. Ordnung Kapitel 4) Kann ich dem Pfadfindergesetz folgen und wo brauche ich Unterstützung dabei?

Sich über diese und möglicherweise auch weitere Fragen Gedanken zu machen und Klarheit zu bekommen, bedarf ausreichender Zeit, oft des Gesprächs mit den anderen Gruppenmitgliedern und den Leiterinnen und Leitern. Die Leiterinnen und Leiter müssen dafür sorgen, dass jede und jeder so viel Raum und Zeit bekommt und sich nimmt,

wie sie oder er benötigt. Eine normale Gruppenstunde dürfte dafür nicht ausreichen und würde der Bedeutung des Versprechens nicht gerecht.

Wie?

Abgelegt werden sollte das Versprechen in einem feierlichen Rahmen. Dies ist nämlich Ansporn für alle Beteiligten, sich wahrhaft Mühe zu geben und das Versprechen ernst zu nehmen. Die Bedeutung des Versprechens wird damit unterstrichen. Wenn es gelingt, die Versprechensfeier an einem besonderen Ort zu begehen, dann wird auch dadurch das Einmalige des Versprechens für jeden betont.

Wer noch?

Auch Leiterinnen und Leiter sind herzlich eingeladen ein Versprechen abzulegen. Denn auch für die Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter gilt, dass sie sich auf einem Weg der Weiterentwicklung befinden, auf dem sie wiederum von ihren Gruppen und der Leiterrunde begleitet werden. Auch die Leiterinnen und Leiter haben ihre Verpflichtungen gegenüber Gott, den anderen und sich selbst. Sich diesen stellen und sich zu ihnen bekennen, kann eine Leiterin / ein Leiter sowohl mit und vor seiner Gruppe als auch seiner Leiterrunde.

„learning by doing“

Nicht mehr neu, doch immer noch aktuell:

„Das Kind möchte Dinge tun; ermutigt es deshalb, diese in der richtigen Richtung zu tun, und lässt es dies auf seine eigene Weise tun. Lässt es seine Fehler machen, dadurch lernt es, Erfahrungen zu sammeln.“ Dieser pädagogische Ansatz Robert Baden-Powells, nämlich aus Fehlern zu lernen, war zu seiner Zeit revolutionär. Denn ausdrücklich erlaubte er damit, Fehler zu machen. Für die Pfadfinder ist das „Lernen durch tun“ von so grundsätzlicher Bedeutung, dass die Welt-pfadfinderbewegung „ein Programm, das nicht auf dem Konzept learning by doing basiert, nicht als Pfadfinderprogramm bezeichnet werden kann“. ¹¹

Wenn es aus dem Zitat Baden-Powells auch nicht so deutlich hervorgeht, so heißt learning by doing natürlich auch, dass man aus seinen Erfolgen lernen kann und soll.

Ohne Reflexion geht es nicht

Zwei Dinge sind für ein erfolgreiches learning by doing wichtig: Das Kind, die/der Jugendliche, die/der Erwachsene (Leiterinnen und Leiter) soll seinen eigenen Weg zum Ziel wählen, es „auf seine eigene Weise tun“, wie Baden-Powell sagte. Dieses Tun

muss begleitet und reflektiert werden, denn damit wird bewusst gemacht, was gut und was nicht so gut lief. Mit der Reflexion wird aus dem Erlebnis Erfahrung und Erkenntnis. Aus der Erkenntnis wird gelernt. Die Erkenntnis zu fördern, ist Aufgabe des Leitungsteams.

Aus Fehlern, gar Fehlschlägen zu lernen, fällt im Allgemeinen relativ leicht. Die Gruppe oder die/der Einzelne hat sich ein Ziel gesetzt und es nicht erreicht. Oft erkennt man ohne Umstände, wo die Ursache liegt: ungeeignetes Werkzeug, mangelhafte Kooperation oder Kommunikation, Bummellei, widrige äußere Umstände. Doch auch, wenn die Fehler nach einem gescheiterten Projekt offenbar auf der Hand liegen, sollten sie reflektiert werden, um aufzuzeigen, worauf man ein anderes Mal achten muss und wie man dabei vorgehen kann – jede/r Einzelne und auch die Gruppe.

Schwieriger ist es, aus Erfolgen zu lernen! Denn hat man einmal Erfolg, so ist das keine Garantie dafür, dass es beim nächsten Mal wieder so sein wird. Deshalb ist auch nach einem erfolgreichen Projekt die Reflexion so wichtig: Wie waren die einzelnen Schritte? Gab es Umstände, bei denen wir einfach nur Glück hatten und bei denen wir nächstes Mal von vornherein besser aufpassen müssten? Wo hätte es bei nicht so guter Planung Schwierigkeiten gegeben? Gab es Versäumnisse, die von anderen ausgebügelt wurden? Worauf müssen wir beim nächsten Mal genauso achten wie dieses Mal? Wo haben wir mehr Aufwand betrieben, als tatsächlich nötig war? Und wie haben sich die Einzelnen verhalten?

Diese Reihe von Beispielfragen ist keineswegs vollständig. Denn nach jeder Unternehmung – egal, ob Projekt, Tagesaktion, Wochenend- oder Sommerfahrt – gibt es ganz eigene Dinge zu beleuchten. Schließlich ist jede Gruppe, jedes Team, jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer ganz individuell. Diese Fragen sollen aber zeigen, auf wie viele Aspekte das Leitungsteam sein Augenmerk (und das der Gruppe) lenken kann und wie reichhaltig der Erkenntnisschatz eines Projektes ist. Man muss nur genau hinschauen! Und das wiederum gilt sowohl für erfolgreiche wie auch für fehlgeschlagene Unternehmungen.

Auch Leiterinnen und Leiter lernen!

Das Learning by doing, moderner übersetzt mit „Lernen durch Erfahrung“, fängt nicht erst im Wölflingsalter an und hört nicht vor dem Leitersein auf. Nicht umsonst steht in der Ordnung „In ihrer Aufgabe entwickeln sich auch die erwachsenen Leitungskräfte des Verbandes weiter!“ Auch als Leiterinnen und Leiter (oder Vorstand ...) darf man

¹¹aus: Pfadfinden- Lexikon, Stichwort: lerning by doing



Fehler machen und sollte man daraus lernen. Auch hier gilt es, sein Handeln zu reflektieren – sowohl im Leitungsteam, in der Leiterrunde als auch mit den Gruppenmitgliedern (diese sind schließlich deine Partnerinnen und Partner im Gruppenleben!). Kinder und Jugendliche sind bereit, Fehler ihren Leiterinnen und Leitern zu verzeihen und räumen auch ihnen das Recht auf Fehler ein, wenn die Leiterinnen und Leiter dazu stehen und willens sind, aus ihren Fehlern zu lernen! Probiert es aus! Wer aber unehrlich ist, hat ganz schnell verloren. Denn so etwas spüren schon Wölflinge.

Die Arbeit mit dem Groß- und Kleingruppensystem

Die Strukturen von Groß- und Kleingruppen und der Sinn dieser Aufteilung

Mit Ausnahme der Roverstufe bestehen die Gruppen einer Altersstufe aus zwei oder mehr Kleingruppen, abhängig von der Größe der Großgruppe. Je nach Stufe werden die Groß- und Kleingruppen unterschiedlich benannt. Jede Kleingruppe wählt eine Sprecherin oder einen Sprecher, die oder der die Kleingruppe im Rat der Großgruppe vertritt. Dieser Rat besteht aus den Sprecherinnen und Sprechern und dem Leitungsteam. Er kommt regelmäßig zusammen (z.B. vor den Gruppenstunden), kann aber auch von den Sprecherinnen und Sprechern oder Leiterinnen und Leitern extra einberufen werden.

	Großgruppe	Kleingruppe (Anz.)	Sprecher	Rat
Wölflinge	Meute	Rudel (5-6)	Leitwolf	Meutenrat
Jungpfadfinder	Trupp	Sippe (5-8)	Kornett	Trupprat
Pfadfinder	Trupp	Runde (5-9)	Rundensprecher	Trupprat

In der Roverstufe dagegen gibt es keine Großgruppen mehr, sondern nur noch Runden mit sieben bis zwölf Mitgliedern; Kleingruppen werden nur nach Bedarf für bestimmte Aktionen gebildet. Auch die Roverrunden wählen Sprecherinnen und Sprecher. Gibt es in einem Stamm mehr Rover als für eine Runde, so sollen zwei unabhängige Runden gebildet werden.

Was im Folgenden für die Kleingruppen ausgeführt wird, gilt auch für die Roverrunden.

Die Kleingruppen bilden ein festes System, d.h. sie bestehen auf Dauer (in der Regel von Stufenwechsel zu Stufenwechsel). So ist das Meuten- bzw. Truppleben ein Ergebnis des Zusammenspiels der Kleingruppen. Zweck und Ziel der Aufteilung einer Groß- in Kleingruppen ist, dass die Kleingruppe gut organisiert ist, effektiv arbeiten kann und jedes Mitglied mit eingebunden wird. Wie das funktioniert, ergibt sich aus den nächsten Absätzen. Vor allem für die Gruppenarbeit entsprechend der Projektmethode ist dieses Groß-/Kleingruppensystem unerlässlich; die Projektmethode wird weiter unten ausführlich vorgestellt.

Bei richtiger Größe können die Kleingruppen auch Schutzraum und Rückzugsort für ihre Mitglieder sein, die sonst vielleicht in der Großgruppe eher untergehen oder sich möglicherweise mit bestimmten anderen Gruppenmitgliedern nicht so gut verstehen.

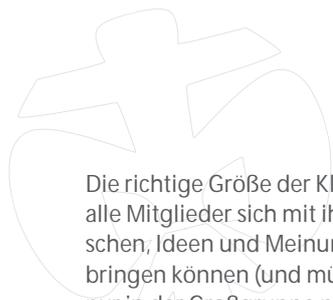
Größe der Kleingruppen

Kleingruppen sollten die in der Tabelle aufgeführten Größen haben. Sind sie kleiner, so sind sie wenig handlungsfähig, weil

1. die Aufgaben einer Kleingruppe nur auf wenigen Schultern verteilt sind,
2. zu wenige sich ergänzende Köpfe und Kräfte zusammenkommen und
3. zu leicht ein Mitglied die anderen dominiert.

Sind die Kleingruppen zu groß, werden sie ebenfalls geschwächt, weil

1. sich innerhalb der Kleingruppen Fraktionen bilden,
2. nicht jedes Mitglied gleichberechtigt zum Zuge kommt und
3. die Aufgaben der Kleingruppe ungleich verteilt werden könnten, bzw. Einzelne sich der Verantwortung leicht entziehen können.



Die richtige Größe der Kleingruppe erlaubt es, dass alle Mitglieder sich mit ihren Fähigkeiten, Wünschen, Ideen und Meinungen in das Geschehen einbringen können (und müssen), was bei einer Arbeit nur in der Großgruppe nicht möglich ist. Dort gibt es immer Mitglieder, die bestimmender sind und eher Verantwortung übernehmen, und Mitglieder, die sich zurückhalten und eher still sind (und so nicht zum Zuge kommen). Mit der Arbeit in Kleingruppen wird jedes Gruppenmitglied gefordert und gefördert. Die Einzelnen erfahren hier eher Rückhalt, sie finden leichter Gehör und Einflussmöglichkeiten, sie haben mehr Möglichkeiten Verantwortung zu übernehmen und sie erfahren auch direktere Rückmeldungen wie Anerkennung und Kritik.

Der Rat und seine Aufgaben / Üben von Demokratie

Im Meuten- bzw. Trupprat werden die Vorhaben und Vorgehensweisen (auch Regeln) der Großgruppe besprochen, geplant und ggf. bestimmte Aufgaben auf die Kleingruppen übertragen. Entscheidungen für die Großgruppe werden hier allerdings nur vorbereitet und anschließend von allen in der Großgruppe beschlossen.

Dieses Zusammenspiel von Groß- und Kleingruppe ist sowohl arbeitsteilig wie übergreifend und schafft von daher eine Grundlage für ein kraftvolles Arbeiten der Großgruppe: In einem Projekt oder während eines Lagers können sich die Kleingruppen auf bestimmte anliegende Aufgaben konzentrieren und innerhalb der Kleingruppen können sich die verschiedenen Kräfte frei entfalten (bekanntes Beispiel: der Küchendienst mit seinen verschiedenen Tätigkeiten – Menüauswahl, Einkauf, Kochen, Spülen und Abtrocknen). Daneben fördert dieses Wechselspiel den Umgang und das Üben demokratischer Strukturen: Die Rudel- und Rundensprecherinnen und -sprecher werden gewählt; sie sollen ihre Runde nach außen (im Meuten-/Trupprat) vertreten; sie sollen dabei die Meinungen der jeweiligen Kleingruppenmitglieder zur Geltung bringen; die Kleingruppenmitglieder sollen ihre Positionen in die Meinungsbildung einbringen.

Aufgaben des Leitungsteams

Die Gruppenleiterinnen und -leiter haben in diesem System die Aufgabe, die Kleingruppen zu begleiten. Sie beobachten die Abläufe in den Kleingruppen. Sie schauen, wie sich die Einzelnen dort verhalten, wie harmonisch oder nicht es in den Kleingruppen läuft, ob jede/r zum Zug kommt oder ob sich jemand entzieht. Bei Bedarf vermitteln sie in den Kleingruppen, reflektieren mit ihnen (nicht nur, wenn es Probleme gibt) und sprechen mit

Einzelnen.

Die Leiterinnen und Leiter moderieren den Trupprat und begleiten die Kommunikation zwischen den Kleingruppen. Auch die Leiterinnen und Leiter sollen sich hier mit ihren Meinungen und Standpunkten einbringen und ggf. Bedenken aus ihrer Erwachsenenperspektive heraus äußern.

Gleichwohl haben die Leiterinnen und Leiter auch die Aufgabe, Zurückhaltung zu üben und Prozesse innerhalb der Kleingruppen und im Zusammenspiel von Kleingruppen und Großgruppe laufen zu lassen, solange sie nicht zu schweren Konflikten führen. Vieles, was innerhalb einer Kleingruppe läuft, auch schief läuft, regeln die Kleingruppenmitglieder untereinander.

Möglichst nach Regeln, die sich die Kleingruppe einvernehmlich selbst gegeben hat (was auch von den Leiterinnen und Leitern anzustoßen ist).

Wer mit wem? – Zur Zusammensetzung von Kleingruppen

Die Zusammensetzung der Kleingruppen ist nicht immer einfach. Lässt man die Kinder und Jugendlichen frei wählen, kommen meist Freundinnen und Freunde, die sich gut verstehen und gut miteinander arbeiten können zusammen. Aber in fast jeder Gruppe gibt es Außenseiterinnen und Außenseiter, die einfach übrig bleiben und notgedrungen eine eigene Kleingruppe bilden müssen. Damit ist die Arbeit in dieser Kleingruppe und auch in der Gruppe insgesamt erschwert.

Folgen für die Kleingruppe

Ihre Mitglieder sind nicht so vertraut miteinander wie die der anderen Wahlgruppen und brauchen oftmals eine längere Anlaufzeit. Wegen der mangelnden Vertrautheit untereinander findet weniger zielgerichtete Kommunikation statt. Es besteht die Gefahr, dass sich die Mitglieder in ihrer Kleingruppe nicht wohlfühlen und sich entsprechend weniger engagiert einbringen. Aber gerade die Kleingruppe soll ein Schutzraum und Rückzugsort sein, in dem sie sich gut aufgehoben fühlen und freier entfalten können als in der Großgruppe.

Folgen für den Einzelnen

In dieser Kleingruppe: In der Wahrnehmung der Anderen wird eine solche Kleingruppe immer die „Verlierergruppe“ sein und deshalb oft nicht ernst genommen werden. Damit manifestiert sich dieser Status. Die Gruppenmitglieder waren vorher die Außenseiterinnen und Außenseiter und werden es in dieser Konstellation bleiben.

Folgen für die Gruppe insgesamt

Wenn die Kleingruppe von den anderen nicht ernst genommen wird, belastet das die Gruppenarbeit insgesamt. Die Ideen oder Vorschläge der betreffenden Kleingruppe werden vorschnell abgelehnt, sie wird weniger eingebunden und bekommt beispielsweise bei der Umsetzung eines Projektes die Aufgaben aufgedrückt, die keine andere Gruppe will.

Ihre Ideen werden abgelehnt, weil sie meist weniger mitreißend sind, denn die Kleingruppe fährt nur mit „halber Kraft“. Für eine Projektfindung wird sich eine solche Kleingruppe mit großer Wahrscheinlichkeit auch einen Vorschlag überlegen – jedoch nicht aus Tatendrang und Freude heraus, sondern um halt einen Vorschlag zu haben, wie die anderen auch. Wenn sie später die unliebsamen Aufgaben übernehmen soll, fördert das ihre Motivation wohl kaum.

Eine gute Kleingruppeneinteilung verhindert eine „Randgruppe“: Auch Außenseiterinnen und Außenseiter müssen in den Kleingruppen integriert werden, was deren Einbindung in die Großgruppe erleichtert. Dies stellt durchaus eine Herausforderung sowohl für die Kleingruppen als auch für das Leitungsteam dar, aber es ist ein Gewinn für alle, wenn sich die vorherigen Außenseiter wohler und anerkannt fühlen. Sie werden sich mehr einbringen, oft mit unvermuteten Talenten, von denen schließlich die gesamte Gruppe profitiert.

Die Einteilung in Kleingruppen

Mit welcher Methode kann das Team die Kleingruppeneinteilung meistern?

Eine Einteilung durch das Leitungsteam ist eine Möglichkeit, aber nicht unbedingt der Königsweg. Sie erfordert viel Umsichtigkeit: Trennt man Freundinnen und Freunde, so wird bei ihnen Frust aufgebaut und ihre Lust an der Kleingruppenarbeit verfliegt. Darunter kann das gesamte Gruppenleben leiden. Wenn ein Leitungsteam die Kleingruppen einteilt, muss es seine Entscheidungen vor der Gruppe gut begründen. Guten Gründen können auch die Gruppenmitglieder folgen. Meistens akzeptieren sie Entscheidungen, wenn sie nachvollziehbar sind.

Die Großgruppe könnte sich darauf einigen, die Kleingruppen auszulosen oder sie mit einem Spiel einzuteilen. Gute Ergebnisse sind dadurch zwar nicht garantiert, durch den Zufallscharakter erscheint es aber als gerechtes Verfahren. Eine generelle Empfehlung für ein bestimmtes Vorgehen kann es nicht geben. Jede Gruppe ist anders. Was für die eine Gruppe gut ist, ist es für eine andere noch lange nicht.

Das Team sollte den Weg der Kleingruppen-Einteilung von der Situation der Gruppe und den bevorstehenden Aufgaben abhängig machen. Welche Projekte/Vorhaben stehen an? Welche Aufgaben müssen von den Kleingruppen bewältigt werden?

Die Projektmethode

„Das Projekt ist die Handlungsform, in der sich Gruppen der DPSG intensiv und planvoll mit einer Sache, einem Thema oder einem Problem auseinandersetzen.“ So steht es in der Ordnung unseres Verbandes. Egal, ob in der Gruppenstunde oder auf der Sommerfahrt: Die Projektmethode ist ein guter Weg, um mit der Gruppe zum gemeinsamen Handeln zu kommen. Sie bietet die Möglichkeit, strukturiert an eine größere Aktion heranzugehen. Durch sie kann eine Gruppe aber auch viel über Zusammenarbeit lernen, denn bei der Projektmethode sind alle Mitglieder der Gruppe gefragt. Alle müssen dabei sein und mitziehen, damit sie gelingt.

Die einzelnen Elemente der Projektmethode werden in der pädagogischen Fachliteratur unterschiedlich benannt und manchmal auch verschiedenen zu Phasen zusammengefasst. Die DPSG hat sich für die folgende Einteilung entschieden:

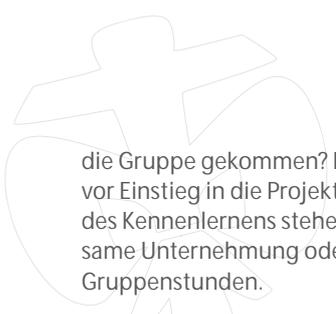
- Voraussetzungen
- Themenfindung
- Beratung und Entscheidung
- Planung und Durchführung
- Projektabschluss
- Projektreflexion
- Projektmethode ist ein Hilfsmittel!

Die Ausgestaltung der einzelnen Phasen ist in den Alterstufen entsprechend umgesetzt und wird in den Stufenhandbüchern ausführlich beschrieben. Bevor sich jedoch ein Leitungsteam mit seiner Gruppe einem Projekt und der Projektfindung zuwendet, sollten zunächst einige Voraussetzungen bedacht werden.

Voraussetzungen

Kennenlernen und Strukturen

Zur Vorbereitung der Projektfindung gehört zunächst das Kennenlernen der Gruppenmitglieder untereinander und das Bilden von Gruppenstrukturen, d.h. von Kleingruppen und einem Trupprat. In der bereits gefestigten Gruppe, also dem Jungpfadfindertrupp oder der Roverrunde, fällt dieser Teil natürlich weg, da sich die Gruppe bereits kennt und Strukturen vorhanden sind. Trotzdem sollte das Leitungsteam an dieser Stelle genau hinschauen: Sind vielleicht gerade erst neue Kinder / Jugendliche in



die Gruppe gekommen? Ist das der Fall, dann sollte vor Einstieg in die Projektmethode erst eine Phase des Kennenlernens stehen, z.B. durch eine gemeinsame Unternehmung oder entsprechend gestaltete Gruppenstunden.

Das gleiche gilt für die Gruppenstrukturen. Sind diese noch nicht geschaffen, sollte dies vor Beginn mit der Projektmethode erfolgen. Im Laufe des Prozesses können diese mit Leben gefüllt und ausprobiert werden.

Zeitplanung

Soll ein Projekt in der Gruppenstunde über einen längeren Zeitraum durchgeführt werden, sollte das Team dafür genug Zeit einplanen. Nichts ist frustrierender für eine Gruppe, als wenn mittendrin plötzlich Sommerferien sind oder der Stufenwechsel dazwischen kommt. Projekte sollten so geplant werden, dass sie möglichst nicht durch Sommerferien oder andere längere Pausen unterbrochen werden müssen. Außerdem sollte entsprechende Pufferzeit eingeplant werden. Es ist sinnvoll, den möglichen Zeitrahmen der Gruppe auch mitzuteilen, so weiß die Gruppe, was machbar ist und kann sich darauf einstellen.

Animation

Animation, also „Beleben“ und „Anregen“, meint, eine Atmosphäre zu schaffen, in der die Gruppe und jede bzw. jeder einzelne, ihre oder seine Fähigkeiten und Kräfte entdecken und weiterentwickeln kann. Kinder und Jugendliche sollen ihre eigenen Ideen entwickeln und sie gemeinsam mit anderen in die Tat umsetzen können. Aber auch mit Problemen und Schwächen der einzelnen und der Gruppe konstruktiv umzugehen und gemeinsame Lösungen und Alternativen zu finden, verbirgt sich hinter einer animativen Grundhaltung. Eine besondere Bedeutung erfährt die Animation in der Phase der Themenfindung, da es gerade hier auf kreative Ideen der Gruppe ankommt, aus denen dann eine Projektidee entwickelt werden kann.

Ein Projekt soll etwas mit den Bedürfnissen, Wünschen und Ideen der Gruppe zu tun haben. Gerade für jüngere Gruppen ist es oft schwer, diese zu äußern – abseits von nahe liegenden Wünschen wie Spielen und Toben, die natürlich auch ihre Berechtigung haben. Aber Animation kann den Kopf frei machen für tiefer liegende Wünsche und Sehnsüchte, für Visionen und Ideen, die auf den ersten Blick nicht realisierbar scheinen oder gerne schnell als „Quatsch“ abgetan und deshalb von vorneherein nicht geäußert werden. Animation soll die Schere im Kopf „stumpf“ machen.

Nichts ist unmöglich. Warum nicht mal etwas ganz

anderes angehen und nicht nur, was Leiterinnen und Leiter sich als angemessene Projekte für ihre Gruppe so vorstellen? Leiterinnen und Leiter können mit animativen Impulsen den Blick der Gruppe weiten, um neue Ausgangspunkte für Ideen zu schaffen. Es geht dabei nicht darum, die Gruppe auf konkrete Ideen zu bringen oder sogar mit gezielten Impulsen zu einer bestimmten Idee zu bringen. Das sollte sich für Leitungsteams von selbst verbieten, auch wenn dies auf den ersten Blick als der bequemere Weg erscheinen mag.

Das Leitungsverständnis der DPSG ist hier jedoch eindeutig:

„Erwachsene Leiterinnen und Leiter unterstützen Kinder und Jugendliche dabei, die Ziele des Verbandes zu erreichen. Als Anwältin oder Anwalt von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen setzen sie sich partnerschaftlich für deren Anliegen und Interessen ein.“¹²

Aber Animation geht über die Themenfindung hinaus. Auch in den anderen Phasen eines Projektes sollten Leiterinnen und Leiter animativ ihre Gruppe immer wieder neu „anregen“, ermutigen, motivieren, begeistern – denn der kreative Prozess ist noch lange nicht mit der Festlegung auf eine Idee abgeschlossen. So verstehen wir Animation, die oftmals als eigene Phase beschrieben wird, als eine Grundhaltung, die sich in allen Phasen eines Projektes wiederfinden sollte. Wer sich genau darauf einlässt, ihrer/seiner Gruppe durch animative Impulse in allen Phasen des Projektes zu ihrem eigenen Projekt zu verhelfen, wird unter Umständen davon überrascht sein, welches kreative Potential in ihrer/seiner Gruppe steckt.

Aber wie kann eine solche Atmosphäre geschaffen werden? Das kommt natürlich sehr auf die Gruppe und ihre Bedürfnisse an. Mögliche Methoden sind:

Ortswechsel: Eine Gruppenstunde mal ganz anders zu verbringen kann ganz neue Impulse setzen. Warum sich nicht mal im Winter mit der Gruppe am Waldrand treffen und die Gruppenstunde als Erkundung des schon dunklen Waldes nutzen?

Rollenspiele: Eine Gruppenstunde lang etwas anderes sein, sei es Ritter, Politiker/in oder einfach nur Kinder aus einem anderen Land. Begonnen mit einer Einladung bis zum Verkleiden kann die Gruppenstunde komplett verwandelt werden.

Themenfindung

Um ein Projekt zu finden, das von allen in der Gruppe getragen wird, braucht es Zeit und viele

¹²aus: Ordnung des Verbandes



Ideen. Das Leitungsteam hat die Aufgabe, die Gruppe zu motivieren, Ideen zu äußern, sie weiterzuspinnen und zu verändern. Träumen ist erlaubt, die konkrete Umsetzbarkeit ist erst einmal zweitrangig. Es gilt hier, nach den Wünschen, Zielen und Träumen zu fragen und sich mit der Lebenswelt der einzelnen Gruppenmitglieder auseinanderzusetzen. Methodisch bietet sich hier das klassische „Brainstorming“ an, aber dies sollte – nicht nur in den Kinderstufen – von motivierenden und kreativen Methoden gestützt werden: Warum nicht mal in Kleingruppen Rollenspiele oder Fragerunden machen mit Fragen wie:

- Wer würdest du gerne mal sein?
- Was hat dich in der letzten Zeit am meisten aufgeregt?
- Was wolltest du schon immer mal tun?

In diesem Schritt soll noch keine Entscheidung gefällt werden. Aber um dies später tun zu können, sollten hier möglichst viele Ideen gesammelt werden: Das können ruhig auch verrückte oder auf den ersten Blick unmögliche Ideen sein. Gerade aus diesen Ideen entwickeln sich manchmal die spannendsten Projekte. Das Team sollte dazu motivieren, geäußerte Ideen ruhig auch weiterzuspinnen und zu verändern. Manche Idee lässt sich zwar zum Schluss nicht wiedererkennen, aber gerade durch das Weiterdenken von unterschiedlichen Gruppenmitgliedern lassen sich tolle Projekte entwickeln.

Mögliche Methoden sind:

Erkundung: Mit der Gruppe bewusst auf Erkundung zu gehen schafft neue Sinneseindrücke, die andere Ideen und Wahrnehmungen in den Vordergrund rücken. Das kann die unmittelbare Umgebung des Truppheims oder auch eine ganz andere, spannende und ungewohnte Umgebung sein. Die Erkundung kann unter bestimmten Aufgabenstellungen stehen oder bestimmte Sinne betonen: Warum nicht einen „Vertrauensspaziergang“ machen oder die Kinder und Jugendlichen als „menschliche Kamera“ losschicken. Ein abschließender Austausch im Sinne von „Was habt ihr erlebt und wie ging es euch dabei?“ darf natürlich nicht fehlen. (Methoden im Anhang)

Assoziationen sammeln: Ganz unerwartete Ideen können entstehen, wenn Assoziationen zu Gegenständen angeregt werden, die auf den ersten Blick wenig mit der Gruppe und ihrer Situation zu tun haben.

Beispielsweise mit Hilfe eines „Krabbelsacks“, in dem Gegenstände erfüllt werden und dann in einem Brainstorming Assoziationen dazu gesammelt werden. Ebenso kann eine entsprechende

„Diashow“ oder auch nur eine Sammlung von Haushaltsgegenständen anregend sein.

Beratung und Entscheidung

Wie kommt die Gruppe von den vielen einzelnen Wünschen und Ideen auf eine gemeinsame Projektidee? Zunächst müssen die gesammelten Wünsche und entwickelten Ideen genauer betrachtet werden, bevor es zu einer Entscheidung im Konsens kommen kann.

Beratung

■ Unklarheiten beseitigen

Um zu einer guten Entscheidung zu kommen, sollten die vorhandenen Ideen sortiert und durch Nachfragen etwaige Unklarheiten beseitigt werden. Damit reduziert sich manchmal die Zahl der Ideen bereits.

■ Ideen mit Leben füllen

Um sich für oder gegen eine Idee zu entscheiden, ist es meist notwendig, diese mit Leben zu füllen. Beispielsweise wird sich unter der Idee „Theater spielen“ vermutlich jede/jeder aus der Gruppe etwas anderes vorstellen. Nun können die vorhandenen Kleingruppen genutzt werden, um Ideen zu konkretisieren und mit Leben zu füllen. Sie sollen jedoch nicht nur überlegen, wie das Projekt genau aussehen soll, sondern auch, wie es angegangen werden kann. Das heißt, was genau getan werden muss, um das Projekt umzusetzen. Eine gute Präsentation vor der Großgruppe, die die anderen von der Idee überzeugen kann, sollte ebenfalls dazu gehören. Es ist wichtig, der Kleingruppe die Möglichkeit zu lassen, sich frei eine der gesammelten Ideen auszuwählen, auch wenn die gewählte Idee zunächst völlig verrückt klingt. Denn in diesem Schritt geht es ja genau darum, zu überprüfen, ob sich die Idee umsetzen lässt. Lässt man der Gruppe diesen kreativen Freiraum, dann können auch vermeintlich verrückte oder „unmögliche“ Ideen plötzlich zu konkreten Projekten werden.

■ Diskussion

Nun stehen also vielleicht noch drei oder mehr Projektideen im Raum. Klar ist, über kurz oder lang muss eine Entscheidung gefällt werden. Nur in den seltensten Fällen wird sich die Gruppe spontan auf eine Idee einigen können. Meist stehen die Kleingruppen bzw. Ideengeberinnen und Ideengeber zunächst hinter ihrer Idee, mit der sie sich ja auch intensiver beschäftigt haben.

An diesem Punkt gilt es, der Gruppe Raum zur Diskussion zu ermöglichen,

in dem Argumente ausgetauscht werden können und für einzelne Ideen geworben werden kann.

Dazu können – mit Blick auf die jeweilige Altersstufe – verschiedene Methoden hilfreich sein. Für die Kinderstufen kann die Entscheidung beispielsweise in eine Rahmengeschichte eingepackt werden, wie „Fesselballon“. Für ältere Gruppen bieten sich Methoden an, bei denen in verschiedenen Konstellationen diskutiert werden kann, z.B. „Kugellager“, „Fishbowl“ oder „Lawinengespräch“.

Ist die Diskussion sehr verfahren und die „Fronten“ haben sich verhärtet, kann wieder Bewegung in die Gruppe gebracht werden, indem jede Kleingruppe versucht, positive Argumente für eine Idee, die sie eigentlich ablehnt, zu sammeln.

■ Blockaden

Scheint eine Einigung, vor allem im Konsens, weit entfernt, so ist das Leitungsteam gefordert, genau hinzuschauen, ob es vielleicht andere Ursachen gibt, die eine Entscheidung blockieren:

Manchmal hat die Ablehnung einzelner Themen weniger mit dem Thema zu tun, als mit der-/demjenigen, von dem die Idee stammt. Sie/Er wird vielleicht in der Gruppe nicht akzeptiert oder hat Streit mit anderen in der Gruppe.

- Einzelne Mitglieder können sich noch zu wenig unter einem Thema vorstellen oder trauen sich nicht, ihre Bedenken vorzubringen und lehnen das Thema dann einfach ohne Kommentar ab, beispielsweise weil sie sich bei der Idee „eine Kletterwand bauen, auf der die ganze Gruppe gleichzeitig klettern kann“ nicht trauen, zu sagen, dass sie nicht klettern können oder wollen.

- Einzelne Mitglieder finden eine Idee einer anderen Kleingruppe zwar toll, aber können sich von ihrer Idee nicht lösen: Sie haben vielleicht viel Engagement in die Ausarbeitung gelegt und brauchen Zeit zu „trauern“.

Liegen solche Blockaden vor, müssen diese zunächst angegangen werden, auch wenn das die Entscheidung zunächst verzögert. Hier kann es helfen, mit der Gruppe zu reflektieren, wo Blockaden sind und warum es schwer fällt, sich auf ein Thema zu einigen.

Das solche „Störungen“ im Prozess auftreten, ist in der Gruppenarbeit nur natürlich und letztlich auch eine Chance für die Gruppe. Wird hier die Auseinandersetzung mit auftretenden Schwierigkeiten vom Leitungsteam gefördert und nicht übergangen,

dann muss sich die Gruppe mit sich selbst und ihrem Umgang untereinander beschäftigen. Das Leitungsteam ist dabei gefordert, die Gruppe damit nicht allein zu lassen, sondern eine angemessene Atmosphäre zu schaffen, in der eine offene Aussprache möglich ist und niemand durch persönliche Anfeindungen verletzt wird (siehe Kapitel zur Reflexion).

■ Rolle des Leitungsteams

Das Leitungsteam ist besonders während der Entscheidungsfindung gefordert, eine klare Gesprächsleitung und Struktur vorzugeben. Es muss Konsequenzen von Entscheidungen aufzeigen und verdeutlichen. Und versuchen zu erspüren, was die Gruppe eventuell blockiert. Darüber hinaus soll es darauf achten, dass alle Mitglieder der Gruppe in die Entscheidung miteinbezogen werden. Es lohnt sich, in diesen Teil der Projektmethode Zeit und Geduld zu investieren, nicht nur, weil das Projekt nur so ein Projekt der ganzen Gruppe wird. Hier kann die Gruppe viel über das gemeinsame Aushandeln und das eigene Agieren in der Gruppe lernen und nicht zuletzt, wie Demokratie funktioniert.

Planung und Durchführung

Entscheidung

Die Entscheidung für das Projekt ist sicher nicht immer einfach, wichtig ist aber, dass sie weder Kompromiss- noch Mehrheitsentscheidung sein darf. Ein gemeinsames Projekt ist die Sache der ganzen Gruppe. Nur wenn alle dahinterstehen, kann die Runde oder der Trupp zum wirklich gemeinsamen Handeln kommen und das setzt eine Entscheidung im Konsens mit der ganzen Gruppe voraus.

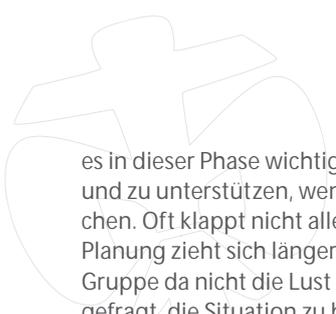
Eine solche Entscheidungsfindung ist aufwendiger, braucht intensivere Leitung und ist auch konfliktgeladener als eine kurze Abstimmung, aber sie lohnt sich, denn stehen erst einmal alle hinter dem Projekt, sind auch alle mit ihren Kräften voll dabei und setzen sich ein.

Umsetzungsplanung

Ist die Entscheidung gefallen, geht das Planen los: Material muss besorgt werden, Infos fehlen noch, wann und wo können wir starten?

Hier können die vorhandenen Strukturen von Groß- und Kleingruppe sowie Trupprat gut genutzt werden, um alle organisatorischen Dinge zu klären und trotzdem den Faden nicht zu verlieren (siehe Kapitel zur Gruppenstrukturen).

Fehlen noch Informationen so sollte die Runde sich nicht scheuen, den Blick nach außen zu wagen. Es gibt sicher Fachleute in der Nähe, die man befragen kann und die gerne helfen. Für das Leitungsteam ist



es in dieser Phase wichtig, die Gruppe zu motivieren und zu unterstützen, wenn Schwierigkeiten auftauchen. Oft klappt nicht alles so wie geplant oder die Planung zieht sich länger hin als gedacht. Damit die Gruppe da nicht die Lust verliert, ist hier das Team gefragt, die Situation zu beobachten und wenn notwendig zu thematisieren. Zum Beispiel mit einer Zwischenreflexion, in der deutlich wird, woran es hängt. Dann muss gemeinsam nach einer Lösung gesucht werden.

Durchführung

Ist alles geplant und vorbereitet, geht es los mit der eigentlichen Aktion, der Projektdurchführung. Hier sollten alle Gruppenmitglieder beteiligt sein, denn es soll schließlich ein gemeinsames Projekt sein. Gibt es verschiedene Untergruppen bei der Projektdurchführung, ist ein guter Austausch wichtig: Jede/Jeder in der Gruppe sollte mitbekommen, was die Anderen gerade machen. Geht die Aktion selbst über einen längeren Zeitraum, so ist es wichtig, durchzuhalten und dabei zubleiben. Nichts frustet mehr, als ein abgebrochenes Projekt. Auch hier ist die Leitung gefordert, Mut zu machen, zu spüren, wenn die Gruppe nicht mehr vorankommt, und das zu thematisieren.

Projektabschluss

Nach gelungener Projektdurchführung sollte das gefeiert werden. Sei es als große Party oder kleines Anstoßen mit Saft und Schorle nach getaner Arbeit. Je nach Anlass wird jede Gruppe ihre eigene Art finden, sich und ihr Projekt zu feiern. Hier kann sich natürlich auch das Team einbringen: warum nicht die Gruppe mit einem Fest oder Ähnlichem überraschen?

Auch wenn das Projekt nicht so geklappt hat, wie die Gruppe es sich vorgestellt hat oder vielleicht völlig danebengegangen ist, sollte ein bewusster Schlusspunkt gesetzt werden. Wird ein solches „mislungenes“ Projekt gemeinsam zu Grabe getragen, kann die Gruppe das Projekt bewusst beenden und sich davon lösen.

Auf keinen Fall sollte ein Projekt im Sande verlaufen. Das kann schnell passieren: Die Gruppe wartet auf Material, dessen Beschaffung immer länger dauert, das Pfarrfest kommt dazwischen und irgendwann fragt auch keiner mehr danach, wann es eigentlich mit dem Projekt weitergeht. Ist das passiert und die Gruppe nur noch wenig motiviert, sollte das Leitungsteam eingreifen und eine Entscheidung mit der Gruppe herbeiführen: Soll das Projekt zu Ende geführt oder aufgegeben werden?

Vielleicht kann sich die Gruppe durch eine solche bewusste Entscheidung doch noch aufraffen, ihr Projekt, das sie zunächst mit viel Elan angegangen

war, noch zu einem guten Abschluss und Erfolg zu bringen. Wichtig aber ist dabei, eine ehrliche Entscheidung zu fällen. Lieber ein Projekt, aus dem die Lust „raus“ ist, bewusst beenden, als dies noch monatelang mit schlechtem Gewissen und ohne Motivation „im Gepäck“ zu haben. Denn daraus kann kaum noch ein für die Gruppe zufriedenstellendes Projekt werden.

Projektreflexion

Ob das Projekt gut oder schlecht geklappt hat, die Reflexion gehört auf jeden Fall dazu. Und das heißt mehr als ein Schulterklopfen oder Schuldzuweisungen. Reflektiert die Gruppe das Geschehene und macht sich jeder Einzelne bewusst, was passiert ist und welche Bedeutung das für den Einzelnen, die Gruppe und das Projekt hat, kann sie Erfahrungen bewusst verarbeiten und daraus Schlussfolgerungen für zukünftiges Handeln ziehen. Eine Reflexion, vor allem eine Abschlussreflexion, muss gut vorbereitet werden. Sie braucht genügend Zeit und etwas Abstand. Nicht direkt nach der Party, da sollen sich alle erst einmal über das Projekt freuen. In der nächsten Gruppenstunde lässt sich mit etwas Abstand nüchterner das gemeinsame Arbeiten und Handeln reflektieren. Dabei sollte nicht nur die Frage im Vordergrund stehen, ob das Projekt gelungen war oder nicht und warum. Der Weg der Gruppe durch diesen Prozess, das gemeinsame Aushandeln und Agieren bieten genügend Anlass, über die Zusammenarbeit in der Gruppe zu sprechen und dies zu reflektieren (siehe Kapitel Reflexion). Nicht alles, was in der Gruppe, zwischen den einzelnen und mit dem Projekt geschieht, kann bis zur umfangreichen Projektreflexion am Ende aufgehoben werden. Immer wieder wird es notwendig sein, Diskussionen, Planungen und Aktivitäten in den anderen Phasen zum bewussten Innehalten und Reflektieren zu unterbrechen und dafür auch ausreichend Zeit einzuplanen.

Projektmethode ist ein Hilfsmittel!

Die Projektmethode braucht bestimmte Voraussetzungen: eine kontinuierliche Gruppe, eine Gruppengröße, die Strukturen zulässt und viel Engagement und Vorbereitung. Dabei ist natürlich zu beachten, dass die Methode selbst nicht das Ziel ist, sondern ein Hilfsmittel. Sie muss sich immer an das Ziel und die Gruppe, die das Ziel erreichen will, anpassen und nicht umgekehrt. Das bedeutet auch für das Leitungsteam darauf zu achten, dass die einzelnen Schritte flexibel eingesetzt werden. Dann bietet die Projektmethode die Möglichkeit, mit wirklich demokratischen Entscheidungen zu einem gemeinsamen, bewussten Handeln zu kommen.



Reflexion

Reflexion – was ist das?

Die Reflexion (lat. Zurückbeugen¹³) ist eine Rückschau auf zurückliegende Ereignisse: Sie zielt darauf, das eigene Verhalten, bestimmte Gruppensituationen oder Begebenheiten kritisch zu betrachten. In dieser Rückschau soll es darum gehen, dass sich jeder bewusst wird, was passiert ist und welche Bedeutung es für ihn, für die Gruppe und für das Gelingen der gemeinsamen Sache, beispielsweise des Projektes hat. Damit ist sie Grundlage für Zukünftiges, denn aus dem Gesagten soll gelernt werden, warum etwas gut lief, was besser gemacht werden kann und auch welche Rolle der Einzelne mit seinem jeweiligen Verhalten (ob lobenswert oder kritisierbar) gespielt hat. Weil die Reflexion dazu dienen kann, zu bewusstem Handeln zu ermutigen und zur Persönlichkeitsbildung beizutragen, ist sie ein wesentliches Element der Gruppenarbeit.

Die Ebenen einer Reflexion

Das Leben und Agieren in der Gruppe findet immer auf drei Ebenen statt: der individuellen Ebene eines jeden Mitglieds (Ich), der Beziehungsebene (Wir) sowie der Sachebene (Thema). Entsprechend sollten auch alle drei Ebenen in einer Reflexion berücksichtigt werden:

Die individuelle Ebene (Ich)

Hier geht es darum, wie es dem einzelnen Gruppenmitglied ergangen ist, wie es sich eingebracht hat oder welche Stärken/ Schwächen es an sich entdeckt hat.

Mögliche Fragen in einer Reflexion können sein: Wie ging es mir? Habe ich mich einbringen können? Wie habe ich mich bei der Aktion/dem Projekt erlebt? Was hat mich gefreut? Was hat mir nicht gefallen?

Die Beziehungsebene (Wir)

Wie waren die Zusammenarbeit und das Zusammenleben in der Gruppe? Wie haben das die einzelnen Mitglieder der Gruppe erlebt? Auch Konflikte zwischen einzelnen Mitgliedern oder Kleingruppen gehören in diesen Bereich.

Mögliche Fragen können sein: Wie war die Zusammenarbeit in der Gruppe? Hat das gut funktioniert oder gab es Knackpunkte? Woran lag das? Habe ich mich in der Gruppe wohlfühlt? Wie kamen Entscheidungen zustande?

Die Sachebene (Thema)

Auch die Aktion an sich, das Thema, um das es ging,

sollte reflektiert werden: Also Fragen wie: Hat mir das Thema gefallen? Bin ich zufrieden mit dem, was wir erreicht haben? Haben wir unser Ziel erreicht? Wie war die Vorbereitung? Hatten wir genug Zeit? Was hätte besser gemacht werden können? Natürlich können in einer Reflexion nicht immer alle Ebenen gleich intensiv behandelt werden. Trotzdem ist es wichtig, alle drei Ebenen einzubeziehen. Die persönliche Ebene, die Beziehungsebene aber auch die Sachebene beeinflussen das Gruppenleben. Gibt es Unzufriedenheit auf einer Ebene, und diese wird nicht angesprochen, so belastet es das weitere Gruppenleben.

Konkret: Oft wird in Reflexionen in der Gruppe der Schwerpunkt auf die Sachebene gelegt und die Beziehungsebene ausgeblendet. Damit werden Konflikte, Machtkämpfe oder ähnliches – die zum Gruppenalltag dazugehören – nur angesprochen, wenn sie eskalieren. Das aber legt eine Gruppe auf Dauer lahm: Einzelne Gruppenmitglieder fühlen sich schon vorher nicht wohl, können ihr Unwohlsein aber nicht äußern. Es besteht die Gefahr, dass sie die Gruppe verlassen. Die Zusammenarbeit ist immer abhängig von der Stimmung in der Gruppe.

Reflexionsregeln

Wichtig ist, dass eine Reflexion in offener und ehrlicher Atmosphäre stattfindet. Jeder sollte das sagen können, was er wirklich denkt und auf dem Herzen hat. Dazu gehört ein Vertrauen innerhalb der Gruppe, das sich sicher nicht herbeizaubern lässt, sondern vom gemeinsamen Umgang miteinander abhängt.

Dazu gehören auch Gesprächsregeln, die mit der Gruppe für Reflexionen gemeinsam vereinbart werden sollten. Solche Gesprächsregeln dürfen nicht einfach vom Leitungsteam vorgegeben werden. Sie müssen mit der Gruppe gemeinsam erarbeitet und dabei auch diskutiert werden. Nur wenn die Mitglieder der Gruppe verstehen, was damit gemeint ist und warum diese oder jene Regel wichtig ist, werden sie sich daran halten. Die folgenden Regeln zeigen, worauf grundsätzlich geachtet werden sollte. Sie sind als Anregung gedacht. Sie müssen natürlich je nach Situation eingesetzt bzw. angepasst oder ergänzt werden.

■ Jeder spricht über das, was ihr/ihm wichtig ist

Auch wenn es andere bereits so oder so ähnlich gesagt haben: Wenn es für ein Gruppenmitglied von Bedeutung ist, dann sollte es dies auch äußern, denn es geht um subjektive Wahrnehmung und Eindrücke. Da ist es für die Gruppe wichtig, ob alle diese oder jene Situation so erlebt haben oder ein Einzelner. Und für jeden Einzelnen ist wichtig,

¹³Aus: Das große Fremdwörterbuch. Dudenverlag 1994

alles sagen zu dürfen und nicht etwas zurückhalten zu müssen.

- Sei ehrlich und sprich für dich

In der Reflexion soll es um eigene Eindrücke und Rückmeldungen gehen. Das setzt voraus, dass jede/r ehrlich ist und eben auch ihre/seine eigenen Eindrücke und Gefühle schildert – und nicht die von anderen. Gerade bei Kritik an anderen ist das wichtig. So sollte es beispielsweise heißen: „Ich habe mich darüber geärgert, dass du den Joachim schlecht behandelt hast“ anstatt allgemein moralisierend: „So etwas solltest du nicht tun.“ Geschaut werden soll in der Reflexion auf konkrete Folgen des Handelns.

- Reflexion ist keine Diskussion

In der Reflexion geht es darum, eigene Wahrnehmungen und Sichtweisen zu äußern. Diese sollten genau so auch stehen gelassen werden und eben nicht von anderen Gruppenmitgliedern kommentiert werden. Für eine mögliche Diskussion ist später noch Platz.

Es kann jedoch vorkommen, dass jemand eine Äußerung nicht versteht. Dann sollte nachgefragt werden dürfen.

- Das Gesagte soll in diesem Kreis bleiben

Offene Rückmeldungen in einer Reflexion zu geben setzt viel Vertrauen in die Gruppe voraus. Das entsteht aber nur, wenn klar ist, dass das Gesagte nicht nach außen getragen wird. Reflexion funktioniert nur, wenn sie ein Schutzraum ist, in dem jede/r sich offen und ehrlich äußern darf.

- Es redet immer nur eine bzw. einer

Jede Äußerung in der Reflexion ist wichtig und sollte wertgeschätzt werden. Deshalb sollte – wie sonst bei Gruppengesprächen möglichst auch – nur eine oder einer sprechen und alle anderen zuhören. Das bedeutet, keine Seitengespräche zu führen und jede/n ausreden zu lassen.

Arten von Reflexion

Je nach Situation gibt es zwei Anlässe für Reflexionen:

Eine Zwischenreflexion kann während eines Projektes, einer längeren Aktion oder eines Lagers durchgeführt werden, um ein Stimmungsbild der Gruppe zu bekommen. Sie wird meist relativ spontan vereinbart und muss nicht so ausführlich sein. Hier kann es darum gehen, gemeinsam zu schauen, ob man als Gruppe noch auf dem richtigen Weg ist

oder es Dinge oder Verhaltensweisen gibt, die verändert werden sollten. Methoden, die sich gut dafür eignen sind beispielsweise das „Standogramm“ oder die „Wetterkarte“ (Methoden siehe Anhang). Manchmal reicht bei einer kurzen Zwischenreflexion auch ein Blitzlicht mit konkreten Fragestellungen.

Die Abschlussreflexion wertet eine längere Aktion, ein Projekt oder eine Sommerfahrt aus. Dabei ist sie entsprechend ausführlicher und sollte auf jeden Fall gut vorbereitet werden. Methoden, die sich gut für eine Abschlussreflexion eignen, sind beispielsweise „Papierkorb & Schatzkästchen“, „Das Schiff“ oder „Zielscheibe“.

Der Rahmen

Bevor mit der Gruppe reflektiert wird, sollten einige Dinge bedacht werden, die den Rahmen der Reflexion betreffen:

- Zeitnah zum Reflexionsthema

Reflexionen sollten immer möglichst direkt nach der zu reflektierenden Sache angesetzt werden. Das meint nicht unmittelbar nach der Feier, wenn alle noch müde sind, sondern in der nächsten Gruppenstunde oder am nächsten Tag.

- Ausgeruht und mit genügend Zeit

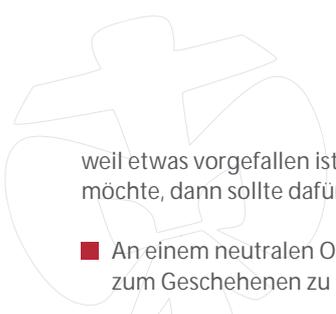
Wenn alle mit den Gedanken längst zu Hause sind, bringt es wenig, auf Biegen und Brechen noch zu reflektieren. Dann das Ganze lieber verschieben – nur nicht bis zum „Sankt-Nimmerleins-Tag“. Ergo: von vornherein Reflexion einplanen!

- In guter Atmosphäre reflektiert es sich leichter

Zu einer guten Gesprächsatmosphäre gehört selbstverständlich ein angemessener Raum mit ausreichend Platz für alle. Die Gruppe sollte während der Reflexion ungestört bleiben. Der Raum sollte so gestaltet sein, dass sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wohl fühlen und es genügend Sitzmöglichkeiten gibt. Jede und jeder sollte alle sehen können, deshalb bietet es sich an, einen Kreis zu bilden.

- Immer dann, wenn es eine/r oder mehrere für nötig halten

Neben den vorab geplanten Reflexionen wird es, wenn Gruppen zusammen leben und arbeiten, immer wieder zu Situationen kommen, in denen ungeplant eine Reflexion sinnvoll und notwendig ist. Auch, wenn das Leitungsteam oder ein Teil der Gruppe in dieser Situation die Notwendigkeit einer Reflexion nicht direkt sehen kann: Wenn jemand aus der Gruppe es wichtig findet, zu reflektieren,



weil etwas vorgefallen ist, das die-/derjenige klären möchte, dann sollte dafür Zeit und Raum sein.

- An einem neutralen Ort, um nötigen Abstand zum Geschehenen zu haben

Nach Möglichkeit sollte der Raum bzw. der Ort gewechselt werden, um etwas Distanz von der zu reflektierenden Situation zu schaffen. In der Gruppenstunde kann das vielleicht ein anderer Raum im Trupheim sein, im Sommerlager reicht es oft, sich mit der Gruppe ein paar Schritte vom Zeltplatz zu entfernen. Ist ein Ortswechsel nicht möglich, reicht es, einfach innerhalb der Gruppe die Plätze zu wechseln. Man tritt gleichsam aus der Situation heraus und betrachtet sie „von außen“, jede/r individuell und subjektiv.

- Kein Redezwang

Niemand muss etwas äußern in einer Reflexion. Auch wenn es oft hilfreich wäre, von allen Rückmeldungen zu bekommen, ist eine Reflexion etwas Freiwilliges. Das Leitungsteam sollte dementsprechend niemanden zwingen, sich zu äußern. Das führt in der Regel nur zu Abwehrhaltungen oder Äußerungen wie „Das Wetter war gut“, die nicht wirklich hilfreich sind. „Schweigerinnen und Schweiger“ können jedoch durch vorsichtiges Nachfragen oder Rückmeldung geben („Ich habe dich so und so wahrgenommen – stimmt das?“) ermutigt werden.

- Niemand darf verletzt werden

Oft geht es in Reflexionen auch um Beziehungen und Konflikte zwischen einzelnen Mitgliedern der Gruppe. Dabei muss das Leitungsteam darauf achten, dass bei persönlicher Kritik die Äußerungen nicht in Angriffe oder Beleidigungen ausarten.

Grundsätzlich sollte jede Reflexion gut vorbereitet werden. Dabei ist es natürlich wichtig, die Methode der Reflexion an die Gruppe und die Situation anzupassen. Für die Reflexion sollte auf jeden Fall genügend Zeit eingeplant werden, sodass jeder, der etwas zu sagen hat, zu Wort kommt.

Der Ablauf

- Rückblick

Vor einer Reflexion sollte sich die Gruppe noch mal alle wichtigen Ereignisse in Erinnerung rufen, z.B. in dem jemand einfach chronologisch erzählt. Um es plastischer zu gestalten, kann auch anhand von Bildern oder Gegenständen, die wichtig waren, erzählt werden.

- Bewertung

Die anschließende „eigentliche“ Reflexion kann je nach Gruppe und Situation gestaltet werden. Die am meisten verbreitete Form ist, dass jede/r einfach reihum erzählt, was ihr/ihm gefallen und was ihr/ihm nicht gefallen hat (Blitzlicht). Diese Methode ist jedoch sehr trocken und oft wird Wesentliches vergessen. Um zu verhindern, dass wesentliche Aspekte vergessen werden, sollten konkrete Fragen gestellt werden, mit denen die wichtigsten Bereiche (persönliche Ebene, Beziehungsebene, Sachthema) abgedeckt werden.

Lebendiger wird es, wenn verschiedene Methoden zum Einsatz kommen. Dazu folgen unten einige Anregungen und im Anhang Literaturtipps.

- Konsequenz

Je nach Situation bietet es sich an, zum Schluss mit der Gruppe gemeinsam zu überlegen, welche Konsequenzen sich aus dem Gesagten für die Gruppe ergeben: Gemeinsam sollte überlegt werden, was beim nächsten Mal (egal ob Sommerlager, Projekt oder Gruppenstunde) anders oder vielleicht gerade wieder genauso (weil es gut geklappt hat) gemacht werden soll.

Nur, wenn der Einzelne und die Gruppe aus ihren Rückmeldungen Konsequenzen zieht, können sie sich weiterentwickeln und lernen, bewusst zu handeln.

- Abschluss

Nach unserer Erfahrung ist es sinnvoll, eine offene Runde anzubieten. Gerade dann, wenn Reflexionsmethoden genutzt wurden, die weniger Möglichkeit zum Reden geben oder wenn die Reflexion durch Methoden stark strukturiert war. Unter dem Motto „Was ich noch sagen wollte“ kann dann jeder einbringen, was woanders keinen Platz fand, der/dem Einzelnen aber trotzdem wichtig ist. Das kann eine Rückmeldung sein, die vorher nicht in die Methode passte oder auch nur die Feststellung, dass das Essen klasse war. Das Leitungsteam muss darauf achten, dass dabei die Reflexion nicht zur Diskussion wird, was in dieser offenen Runde schnell passiert. Zum Abschluss sollte ein gemeinsamer Schlusspunkt gesetzt werden, damit die Reflexion nicht einfach in ein allgemeines Gespräch „ausläuft“. Das kann ein abschließender Dank des Teams für die offenen Rückmeldungen sein oder auch ein abschließendes Gebet.

