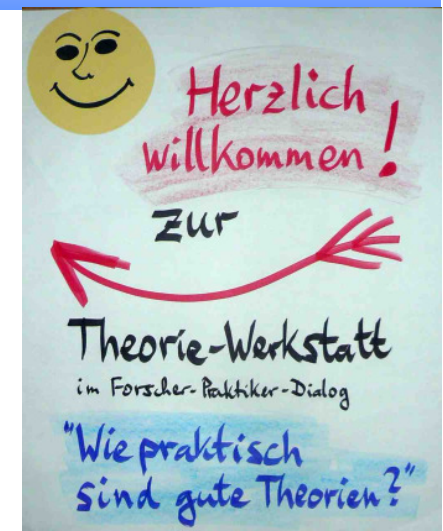


06. September 2007
 Fachhochschule Köln

Werkstattgespräch „Wie praktisch sind gute Theorien?“

**Ergebnis-
 dokumentation**



Werkstattgespräch „Wie praktisch sind gute Theorien?“

FH Köln, 06. September 2007

Erwartungen, Programm und Beteiligte

Diese Werkstatt
wird aus meiner Sicht
ein Erfolg, wenn ...

- ... ich Impulse mitnehme
 - zum Verständnis der Situationen,
 - zur Krisenintervention,
 - zur Teamerqualifizierung
- ... hier 1-2 Theorien außerhalb des bisherigen Theorie-Mainstream identifiziert werden
- ... Argumente für die Praxisrelevanz sozialpsychologischer (und anderer) Theorieelemente deutlich werden
- ... sprachliche Klarheit über die Ebenen der Wissensbestände geschaffen wird
- ... ich generell neue Perspektiven „mitnehme“

Agenda

09⁰⁰ Orientierung:
↳ Kontext der Werkstatt
↳ Wer ist hier - mit welchem Bezug?
↳ Ergebnis-Raster

10⁵⁰
10⁵⁵ Situation A
↳ Deutungen aus verschiedenen Perspektiven und Nachfragen zum Verständnis
↳ Kommentare aus der Praxisperspektive
↳ Empfehlungen der Wissenschaftsperspektiven
↳ Kommentare der Praxis zur Anschlussfähigkeit

13⁰⁰
14²⁵ Mittagspause

Situation B [wie oben]

16⁵⁰ Bilanz der Werkstatt und Ausblick
→ 17⁰⁰

Titelbild von links nach rechts

- ◆ **Prof. Dr. Monika Keller**
Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin
- ◆ **Nikolaus Ell**
YAP Youth Action for Peace, Frankfurt am Main
- ◆ **Anne Winkelmann**
Freiberufliche Bildungsreferentin, Berlin
- ◆ **Prof. Dr. Andreas Thimmel**
FH Köln, Fakultät für angewandte Sozialwissenschaften
- ◆ **Dr. Erol Yildiz**
Universität zu Köln, Institut für vergleichende Bildungsforschung
- ◆ **Ute Siebler**
ijgd e.V., Bonn
- ◆ **Ulrich Zeuschel** [Moderation]
transfer e.V., Henstedt-Ulzburg
- ◆ **Prof. Dr. Alexander Thomas**
Universität Regensburg, IKO Institut für Kooperationsmanagement

Die Beschreibung zweier kritischer Begegnungssituationen in Workcamps (von Michaela Mudra, ijgd Halberstadt) als Diskussionsimpulse für das Werkstattgespräch erfolgte nach Gesprächen mit erfahrenen GruppenleiterInnen der ijgd sowie einer sorgfältigen Sichtung von Workcamp-Berichten der vergangenen zwei Jahre.

Die hier geschilderten Szenarien A und B (s. S. 7f) stellen daher kritische Situationen dar, welche wiederkehrend von GruppenleiterInnen berichtet werden.

Szenario A **Krisengespräch einer deutsch-slowakischen Workcamp- Leitung mit einem französischen Teilnehmer**

Das Workcamp wurde von einer Deutschen (18 J.) und einem Deutschen mit slowakischem Hintergrund (21 J.) geleitet. Die größte Herausforderung bestand darin, dass mit einer Ausnahme alle 11 TeilnehmerInnen minderjährig waren. Einige der TeilnehmerInnen aus Deutschland, Frankreich, der Ukraine, Dänemark und Italien waren von ihren Eltern geschickt worden und hatten sich weder mit ijgd noch mit den Inhalten der Arbeit im Workcamp auseinander gesetzt. Andere waren gerade wegen der Besonderheit des Projekts in das Camp gekommen und konnten sich mit den Inhalten und Zielen von ijgd gut identifizieren.

Die Gruppenleitung empfand das geringe Alter der TeilnehmerInnen als sehr belastend. Den TeilnehmerInnen fiel es schwer, sich auf das Prinzip von Selbstorganisation einzulassen, eigene Vorstellungen zur Freizeitgestaltung einzubringen und Verantwortung für sich und die Gruppe zu übernehmen, z.B. für Ordnung in der Unterkunft oder für Mülltrennung. Sie erwarteten mehr Leitung von Seiten der TeamerInnen.

Zu Beginn des Camps stellte die Gruppenleitung die Regeln des Zusammenlebens vor und erklärten ihre Rolle im Workcamp, in diesem Zusammenhang auch das Prinzip der Selbstorganisation. Außerdem nahmen sie Bezug zu einigen gesetzlichen Einschränkungen, bezüglich Alkohol, Drogen und der Aufsichtspflicht.

Von Seiten der TeilnehmerInnen kam es wiederholt zu einigen groben Regelverstößen, wie z.B. Ladendiebstahl, Alkohol- und Drogenmissbrauch. Nach mehreren Gesprächen mit der Gruppe, in denen auf die Gefahren von Alkohol- und Drogenmissbrauch aufmerksam gemacht wurden, zeigten bis auf eine Ausnahme alle Beteiligten Einsicht und Verständnis und akzeptierten für den weiteren Campverlauf die aufgestellten Regeln.

M. aus Frankreich erwies sich von Beginn des Workcamps an als ein schwieriger Teilnehmer. Er ließ sich schwer in die Gruppe integrieren, ignorierte Gruppenregeln, provozierte auf subtile Weise Gruppe und Gruppenleitung und verweigerte die Arbeit. Die Gruppenleitung hatte alles ihr mögliche versucht, M. weiterhin in das Camp zu integrieren, kam aber nun zu dem Schluss, dass er weiterhin keine Einsicht zeigte und sich sein Verhalten mittlerweile negativ auf die Gruppendynamik auswirkte. Auch in einem Gespräch mit angereisten hauptamtlichen ijgd-MitarbeiterInnen zeigte M. kein Verständnis für den Ernst der Situation und die Sorgen der Gruppenleitung und nahm weder die Gruppenleitung noch die hauptamtlichen ijgd-MitarbeiterInnen ernst. Erst als ihm bewusst wurde, dass er nach dem Gespräch nach Hause geschickt werden würde, zeigte er erstmals Reue. Auf die Frage, was ihn gehindert hätte, die Ermahnungen der Gruppenleitung ernst zu nehmen, antwortete er, die Gruppenleitung sei zu nett gewesen, deswegen habe er sie nicht ernst nehmen können.

Szenario A (Fortsetzung)

Auch A. aus Italien stand aufgrund ähnlicher Vorfälle kurz davor, von der Gruppenleitung nach Hause geschickt werden zu müssen. In Gesprächen mit der Gruppenleitung und den hauptamtlichen ijd-MitarbeiterInnen kristallisierte sich jedoch heraus, dass es sich bei A. um einmalige Verstöße und ein kindliches Ausprobieren bzw. Testen von Grenzen handelte, er aber grundsätzlich hinter den Gruppenregeln und der Gruppenleitung stand. In dem gemeinsamen Gespräch zeigte er sich einsichtig. Er bekam eine letzte Verwarnung und wurde darauf hingewiesen, dass er bei einem nächsten Verstoß ebenfalls umgehend nach Hause geschickt werden würde,

Um etwaigen Missverständnissen vorzubeugen, wurde noch am selben Tag ein Krisengespräch mit der gesamten Gruppe einberaumt. Der Gruppe wurde mitgeteilt, dass M. das Camp verlassen musste und die Gründe dafür wurden tiefgehend erläutert. Den TeilnehmerInnen wurde noch einmal das Prinzip der Selbstorganisation vorgestellt. Sie wurden darauf hingewiesen, dass sie die Verantwortung für ihr eigenes Verhalten und für die Gruppe tragen. Auch die Bedeutung von gegenseitigem Respekt als Grundlage für ein gelungenes Miteinander wurde hervorgehoben. Es zeigte sich, dass bei den TeilnehmerInnen zuvor das Bewusstsein um die eigene Verantwortung für eine funktionierende Gruppe nicht vorhanden gewesen war.

Sie reagierten erschüttert auf die Mitteilung, dass M. die Gruppe verlassen müsste, wollten aber zu einem späteren Zeitpunkt noch einmal darüber diskutieren, wie sie besser mit Problemen und Unterschieden umgehen und was jeder einzelne für eine gute Gruppenatmosphäre beitragen könnte. Die TeilnehmerInnen sahen ein, dass der Respekt für die Gruppenleitung nicht auf wahrgenommener bzw. offensichtlicher Strenge beruhen könne, sondern einer aktiven Auseinandersetzung des Einzelnen mit sich selbst und dem Prinzip der Selbstorganisation bedurfte.

Die Beiträge der SozialwissenschaftlerInnen sind hier und auf Seite 6 nur stichwortartig dokumentiert – ausführlichere Darstellungen finden sich im Reader zur Theoriwerkstatt (Reader_Theoriwerkstatt 2007-09.pdf), der ebenfalls auf der Website des Forscher-Praktiker-Dialogs (www.forscher-praktiker-dialog.de) downloadbar ist.

Szenario A

Deutungen aus sozialwissenschaftlichen Perspektiven

- **Wahrnehmungs-Erwartungs-Theorie** und **Theorie der kognitiven Dissonanz**: Das pädagogische Workcamp-Konzept der ijgd prägt die Erwartungen der Campleitung und erzeugt Diskrepanzen im konkreten Erleben. Organisationserfahrene und -unerfahrene TeilnehmerInnen sind unterschiedlich stark mit dem ijgd-Konzept identifiziert.
- **Anomie-Konzept**: Der französische Teilnehmer ist durch den Mangel an vorgegebenen Regeln überfordert und verunsichert; seine Rollenerwartungen an die Teamerinnen und andere TeilnehmerInnen nach Rückmeldungen an ihn werden nicht erfüllt. Er überträgt (stärker als deutsche TeilnehmerInnen) lehrerrollentypische Erwartungen an die TeamerInnen.
- **Alltagsweltorientierung**: M. zeigt einen Mangel an Kompetenz in der Situationsaneignung im Workcamp, d.h. seine mitgebrachte Alltagskompetenz ist gegenüber der Erwartung an die Selbstorganisationsfähigkeit der Teilnehmer nicht anschlussfähig. Seine Opposition gegen Regeln ist als Bewältigungsversuch zu verstehen. Seine Umgebung reagiert mit Ausschluss wegen des erwartungswidrigen Verhaltens.

Fazit

Insgesamt deutet sich hier eine mangelnde Passung von altersbedingten Teilnehmererfahrungen und pädagogischem Konzept der Trägerorganisation an, die auch auf unterschiedliche pädagogische Kontexte und Milieus in Deutschland und Frankreich zurückzuführen ist. (Allerdings kann dieser an einem Einzelfall gewonnene Eindruck keine Würdigung der Gesamtkonzeption ersetzen, sondern bedarf eines Vergleichs mit der jährlich erstellten Auswertung der Workcamps.)

Szenario A

Thesen und Kommentare aus Praxisperspektiven

Thesen

- Irritation ist ein Bestandteil des Lernens
- Das ijgd-Konzept erscheint hoch elaboriert: Das Prinzip „Selbstorganisation“ ist zwischen Utopie und Handlungsanleitung angesiedelt.
- Das emanzipatorische Bildungskonzept und das pädagogische Paradox „Sei selbständig“ kann zur Anspruchsfalle für die TeamerInnen werden

Kommentare

- zum Anomie-Konzept (Außenseiterposition von M.): M. ist Teil der Gruppe und hat deshalb einen Anspruch auf Integration, die TeamerInnen haben daher eine Verantwortung zur Intervention.
Das Anomie-Konzept bietet aber auch Entlastungspotenziale für das Situationsverständnis der TeamerInnen, die damit eine weitere Deutungsmöglichkeit jenseits kultureller Unterschiede erhalten.
- zur Alltagsweltorientierung: M. sollte zu seiner Beschreibung der Situation (sowie seiner Haltung dazu) befragt werden; dies könnte sein Bestreben nach Anerkennung konstruktiv unterstützen.

Qualifikationsthemen

- Einbeziehung jugendlicher Alltagswelten
- Differenzierterer Umgang mit (nicht-)verhandelbaren Regeln
- Nutzung von Konflikten als Lernchancen vor Ort

Szenario A

Weitere Diskussion aus Wissenschafts- und Praxissicht

- Verhandeln von Regeln: M. erkennt nichtverhandelbare Regeln nicht an. Daher sollte zwischen „harten“ und „weichen“ Regeln unterschieden und bewusst damit umgegangen werden, z.B. beim Aufzeigen und Durchsetzen von Konsequenzen bei Regelverstößen
- Berücksichtigung von Machtverhältnissen:
 - Die Möglichkeiten zur Partizipation sind ungleich verteilt,
 - die Durchsetzungsmacht der TeamerInnen steht im Widerspruch zum Anspruch der Selbstorganisation,
 - evtl. wird die Teamerin in ihrem Status durch den männlichen Teilnehmer nicht anerkannt.
- Gruppenintegration:
 - Welche Bedingungen (Identifikationsbreite) sind zur „Herstellung“ eines Zusammengehörigkeitsgefühls gegeben – und wie kann dennoch individuelle Vielfalt anerkannt werden?
 - Wie kann die Integrationsstörung als lernfördernde Irritation genutzt werden – und wo liegen die Grenzen ihrer Bewältigbarkeit?

Folgerungen

- Generell sind immer wieder die Ansprüche (und Grenzen) der Teamerrolle zu klären – dies erfordert auch eine organisationale Reflexion pädagogischer Handlungsgrenzen
- Selbstorganisation ist als Lernaufgabe zu verstehen, die zunächst Verständigung über die gemeinsame Aufgabenstellung erfordert.
- Die Integration von M. erfordert eine individuell angepasste Strategie.

Szenario B **Gruppendiskussion zur Freizeitgestaltung in einem deutsch-russischen Workcamp**

Das Workcamp gliederte sich in zwei Teile. Es fand für zwei Wochen in Deutschland statt, anschließend fuhr die Gruppe geschlossen in die Partnerregion nach Russland. Die Gruppenleitung war mit einer Deutschen und eine Russin besetzt. Schon in den ersten Tagen kristallisierte sich heraus, dass die neun russischen TeilnehmerInnen und ihre Gruppenleiterin komplett andere Vorstellungen und Erwartungen an das Workcamp hatten als die drei deutschen Teilnehmerinnen und die deutsche Gruppenleiterin. Die russischen TeilnehmerInnen wollten hauptsächlich soviel wie möglich von Deutschland sehen. Aufgrund mangelnder Informationen im Vorfeld war ihnen nicht bewusst, was sie erwartete, und sie hatten Schwierigkeiten, sich in die Selbstorganisation einzufinden. So waren sie es z.B. nicht gewöhnt, die Mahlzeiten gemeinsam einzunehmen, was ein bindendes Moment in Workcamps darstellt. Schwerpunkte der Freizeitgestaltung sollten nach ihrem Verständnis Reisen, Sightseeing und Shopping sein. Die deutschen Teilnehmerinnen und die Gruppenleiterin fühlten sich in die Rolle von Animatoren und Reiseleiterinnen gedrängt, die wenig gemein hatte mit dem Sinn von Selbstorganisation. Auf Gruppenentscheidungen, welche die Meinung der Minderheit zu berücksichtigen suchten, wollten die russischen TeilnehmerInnen nicht eingehen, auch das Einfühlen in die enttäuschten Erwartungen der deutschen Teilnehmerinnen fiel ihnen schwer.

Während die deutschen Teilnehmerinnen anfangs noch das Gespräch und den Kompromiss suchten, gaben sie diese Bemühungen im Laufe der Zeit auf und akzeptierten, dass sich die Einstellung der russischen TeilnehmerInnen kaum bzw. nur sehr schwer ändern würde. Sie fanden es schade, dass ein ijgd-typischer Campalltag nicht möglich war, verstanden aber den Wunsch der russischen TeilnehmerInnen, soviel von Deutschland zu sehen wie möglich, und arrangierten sich letztendlich mit der Situation.

Interessanterweise spiegelten die andersartigen Erwartungen der russischen TeilnehmerInnen eben jene Praktiken der russischen Partnerorganisation wider, die sich mehr in der Rolle des Gastgebers sah. Dort wurde darauf geachtet, dass sich die deutschen TeilnehmerInnen wohl fühlten, sie waren in Gastfamilien untergebracht und wurden umsorgt. Die Freizeitgestaltung war weitgehend vororganisiert. Ein ijgd-typischer Campalltag war hier nicht gegeben. Die russischen TeilnehmerInnen übertrugen ihre Erwartungen auf das Workcamp in Deutschland. Sie erwarteten einen strukturierten Campalltag und Freizeitgestaltung. Sie konnten nur schwer nachvollziehen, warum sie eigene Vorschläge einbringen und selbständig in die Tat umsetzen sollten, sich z.B. nach Abfahrzeiten von Zügen zu erkundigen oder den Fahrpreis zu recherchieren, und wandten sich in diesen Punkten an die Gruppenleiterin und die Teilnehmerinnen aus Deutschland.

Szenario B (Fortsetzung)

Die deutsche Gruppenleiterin kam mit einem ganz anderen Erwartungshintergrund in das Workcamp. Sie freute sich auf den deutsch-russischen Austausch und darauf, viel Zeit mit der Gruppe gemeinsam zu verbringen, ihnen ijgd und deren Arbeit nahe zu bringen. Verständlicherweise fühlte sie sich mit der Situation, die sie vorfand, überfordert. Sie wusste nicht, wie sie den TeilnehmerInnen das Prinzip der Selbstorganisation vermitteln und die Gruppe besser zusammenbringen konnte. Unterstützung von ihrer russischen Leitungskollegin bekam sie nicht, da diese davon ausging, dass sie in Deutschland eher die Rolle einer Teilnehmerin innehatte und erst in Russland aktiv die Gruppenleitung übernehmen würde. In ihrem Verständnis beinhaltete die Aufgabe der Gruppenleitung, Freizeitaktivitäten zu organisieren, und dafür zu sorgen, dass alle TeilnehmerInnen den gleichen Informationsstand hatten und sich wohl fühlten.

Des Weiteren gestaltete sich die sprachliche Verständigung zwischen den beiden Leiterinnen sehr schwierig und ließ einen Versuch scheitern, ihre unterschiedlichen Erwartungen in einem Gespräch zu klären. Daraufhin bat die deutsche Teamerin um Unterstützung der zuständigen hauptamtlichen ijgd-MitarbeiterInnen. Es wurde ein gemeinsames Gespräch mit den Gruppenleiterinnen und anschließend mit der Gruppe vereinbart. Eine Teilnehmerin wurde gebeten, bei Sprachschwierigkeiten zu übersetzen.

Im Gespräch mit den Gruppenleiterinnen äußerte die deutsche Teamerin ihre Unzufriedenheit und suchte die Klärung, während es der russischen Teamerin schwer fiel zu verstehen, wo das eigentliche Problem lag, denn sie und die russischen TeilnehmerInnen waren mit dem Workcamp und der Gruppe zufrieden und fühlten sich wohl.

Im anschließenden Gespräch mit der Gruppe kristallisierte sich heraus, dass die russischen TeilnehmerInnen auch deshalb zufrieden waren, weil sie kein starkes Bedürfnis verspürten, den Großteil ihrer Freizeit in der Gruppe verbringen zu müssen. Ihnen lag mehr daran, soviel wie möglich von Deutschland zu sehen. Dies konnten die deutschen TeilnehmerInnen nachvollziehen, aber sie wollten auch etwas mit der Gruppe zusammen erleben, gemeinsam die Abende verbringen, miteinander reden und spielen. Diese Unstimmigkeiten waren im Workcamp bis zu diesem Gespräch nicht kommuniziert worden. Es war zwar eine latente Unzufriedenheit zu spüren, welche für die TeilnehmerInnen aber nicht greifbar war.

Auch in diesem Gespräch konnte keine Einigung in dem Sinne erzielt werden, dass die Gruppe nun mehr Spielabende miteinander verbringen würde. Es war jedoch bemerkbar, dass zumindest bei einem Teil der TeilnehmerInnen die Bereitschaft entstand, sich mit den Bedürfnissen der anderen auseinander zu setzen und diese in Zusammenhang mit ihren eigenen bzw. denen der Gruppe zu stellen.

Aus Zeitgründen konnte das Szenario B nur relativ kurz diskutiert werden.

Szenario B

Diskussion aus Wissenschafts- und Praxisicht

- Der Professionalisierungsgrad deutscher JugendarbeiterInnen hat kein Pendant in anderen Ländern
- Das Differenzlinienkonzept kann zur Sensibilisierung der Teamerinnen beitragen und alternative Deutungsmöglichkeiten der Konfliktlage liefern (auch als „Gegenmittel“ zum zentralen Wahrnehmungsfehler der eigenkulturellen Differenzierung vs. fremdkultureller Stereotypisierung).

Empfehlungen

- Die Teamerinnen sollten sich vorab über mögliche Erwartungsdivergenzen sowie über ihren Umgang damit in den Settings der Hin- und der Rückbegegnung verständigen.
- Die kulturspezifische Auslegung der Gastgeberrolle sollte deutlicher bereits in der Vorbereitung thematisiert werden – auch die symbolische Wirkung ihrer Inszenierung auf die wahrgenommene Wertschätzung ist zu berücksichtigen.
- Die Erwartungshaltungen des Begegnungspartners sollten grundsätzlich akzeptiert werden, um dann differenziert darauf einzugehen oder aber Kontrastierungen als Lernchancen durchzuhalten. Dies erfordert auch die Explikation eigenkultureller „Selbstverständlichkeiten“.
- Perspektivwechsel sollten bewusst gefördert werden, z.B. durch die Möglichkeit „spielerischer“ Aneignung, aber auch die Grenzen von Perspektivübernahme reflektiert und anerkannt werden.
- Verhandelbare Regeln sollten im Dialog geklärt und nichtverhandelbare Regeln gemeinsam reflektiert werden – in kulturadäquater Form.

In einer Abschlussrunde wurden Erkenntnisse zum Inhalt und Prozess des Werkstattgesprächs festgehalten.

Bilanz und Perspektiven

- Die direkte Nutzung fachwissenschaftlicher Theorien und Modelle für Problemstellungen der Praxis erscheint fraglich und ist zumindest zu überdenken
- Das unterschiedliche Verständnis von „Theorie“ kann am Austausch mit der Praxis geschärft werden
- Der Austausch über theoretische Zugänge ist wertvoll, dazu muss jedoch die theoretische Herleitung von Interpretationen klarer herausgearbeitet werden
- „Reine“ Theorie ist nicht anschlussfähig, sondern eine pragmatischere Haltung („Was funktioniert?“) erforderlich
- Die tiefergehende Analyse konflikträchtiger Situationen ist hilfreich, weil sie das „Suchraster“ der Deutung erweitert
- Die fallspezifische Diskussion war hilfreich, besonders durch den Abgleich mit der Praxisperspektive und eine Gelassenheit bezüglich des Erklärungsanspruchs
- Für die Zielgruppe der Jugendlichen und jungen Erwachsenen sind entwicklungspsychologische Theorien bedeutsam:
 - Qualifizierung von MultiplikatorInnen (Train-the-trainer)
 - Forschung zu Konfliktthemen in Workcamps