

Gruppenbezogene Verfahren

Gliederung:

1. Definition
2. Gruppenbezogene Verfahren
 - 2.1 Rollenspiel
 - 2.2 Themenzentrierte Interaktion
 - 2.3 Psychodrama
 - 2.4 Aufstellungsarbeit
 - 2.5 Erlebnis- und Wildnispädagogik
3. Literaturverzeichnis

1. Definition

„Soziale Gruppenarbeit ist eine Methode der Sozialarbeit, die den Einzelnen hilft, ihre soziale Funktionsfähigkeit durch zweckvolle Gruppenerlebnisse zu steigern und ihren persönlichen, Gruppen- oder gesellschaftlichen Problemen besser gewachsen zu sein“ (Wendt, 2015: 233).

Im Rahmen der sozialen Gruppenarbeit sind 5 folgende Verfahren zu nennen:

2. Gruppenbezogene Verfahren

2.1 Rollenspiel:

Bei einem Rollenspiel handelt es sich um eine Methode bei der vergangene Erfahrungen und Erlebnisse oder künftig zu bewältigende Aufgaben aus dem Alltag aufgegriffen werden (vgl. Wendt, 2015: 255). Ziel eines Rollenspiels ist es, Sicht- und Verhaltensweisen zu beleuchten und zu erweitern und Veränderungsmöglichkeiten aufzuzeigen (vgl. Bundeszentrale für politische Bildung, 2004). Bei der Vorbereitung eines Rollenspiels muss beachtet werden, dass es häufig Hemmungen seitens der Spieler gibt, sich öffentlich zu präsentieren. Hier können Einstiegsspiele oder auch ein "Blitzlicht" über das aktuelle Befinden der Teilnehmer dazu beitragen, sich auf das Rollenspiel einzustellen und Gruppensicherheit zu entwickeln. Ebenfalls in der Vorbereitungsphase wird die Ausgangssituation des Rollenspiels detailliert beschrieben, die einzelnen Rollen bestimmt und verteilt. Die Beobachter werden über ihre jeweiligen Beobachtungskriterien informiert, parallel bereiten sich die Spieler auf ihre Rolle vor. Das Rollenspiel dauert in der Durchführung maximal zehn bis fünfzehn Minuten an. In der Auswertung bekommen die Spieler und Beobachter Gelegenheit sich zu ihren Eindrücken zu äußern, das Rollenspiel wird reflektiert und diskutiert (vgl. Wendt, 2015: 256).

2.2 Themenzentrierte Interaktion (TZI):

TZI ist eine Gruppenarbeit, bei der lebendig am Thema der Gruppe gearbeitet wird (vgl. Wendt, 2015: 250). Die Gruppenleitung soll dabei als Modell fungieren und eine Atmosphäre frei von Ängsten und (falschen) Rücksichtnahmen schaffen. Dennoch nimmt sie die Rolle eines Teilnehmers ein und soll weder leiten, noch dozieren (vgl. a.a.O: 250). Somit soll ein persönlicher Bezug der Teilnehmer zum Hier und Jetzt aufgebaut und an einer gewählten Thematik gearbeitet werden.

Die 4 Wirkfaktoren des TZI-Dreiecks bestimmen das Lern- und Arbeitsverhältnis. Wichtig ist dabei, dass die Faktoren in Balance geführt und gehalten werden müssen (vgl. a.a.O.: 252). Die 4 Faktoren sind das Ich, Wir, Es und Globe. Die Bedeutung dieser Faktoren und ihre Inhalte werden im Seminar genauer erläutert.

2.3 Psychodrama:

Im Psychodrama soll durch das Nachspielen belastender Situationen und Rückmeldungen beim Protagonisten eine heilende Wirkung (Katharsis – Reinigung, Befreiung der Seele) erreicht werden. Der Protagonist soll sich aktiv und kreativ (selbst-)kritisch mit seinem Rollenverhalten, seinen Erwartungen und Projektionen auseinandersetzen. Durch spontane szenische Darstellungen können zurückliegende oder aktuelle Erfahrungen oder Schwierigkeiten belebt werden, um sie einer Bearbeitung zugänglich zu machen und Veränderungsprozesse anzuregen. Zusätzlich soll eine Standortbestimmung der aktuellen Lebenssituation mit einem dazugehörigem Ausblick in die Zukunft erfolgen (vgl. Wendt 2017: 258ff.). Das Psychodrama dient dazu, die eigenen verfügbaren Mittel und Möglichkeiten zu erschließen und neue Einsichten zu erlangen. Über einen langen Zeitraum galt das Psychodrama als Methode der Gruppenpsychotherapie. Heute kommt es jedoch in vielen Arbeitsfeldern zur Anwendung, z.B. Erwachsenenbildung, Organisationsberatung, Soziale Arbeit, Supervision und Coaching (vgl. Ameln 2015: 29f).

2.4 Aufstellungsarbeit:

Mit Hilfe einer Aufstellung sollen Beziehungsmuster verschiedener Systeme (z. B. Familie, Partnerschaft, Berufsfeld) im Raum verdeutlicht dargestellt werden, indem in einem geschützten und kontrollierten Rahmen Konflikte nachgespielt werden. Die Beteiligten werden nach ihren Verhältnissen und empfundenen Beziehungen zueinander gestellt. Körperhaltung, Gesichtsausdruck sowie die körperliche Positionierung unterstreichen die Verhältnisse untereinander sowie Empfindungen und Gefühle. Aufstellungsarbeit kann ebenso mit Gegenständen stattfinden, wobei die körperliche Positionierung und somit die Rückmeldung der anderen Beteiligten hierbei entfällt. Aufstellungsarbeit als Methode in der Sozialen Arbeit kann auf Grund des Hervorrufens psychischer Reaktionen nur im engen Rahmen stattfinden und darf nur durch ausgebildete Fachkräfte durchgeführt werden. (vgl. Wendt, 2015: 260f.)

2.5 Erlebnis- und Wildnispädagogik

Erlebnispädagogik "ist eine handlungsorientierte Methode und will durch exemplarische Lernprozesse, in denen junge Menschen vor physische, psychische und soziale Herausforderungen gestellt werden, diese in ihrer Persönlichkeitsbildung fördern, sie dazu befähigen, ihre Lebenswelt verantwortlich zu gestalten" (vgl. Wendt, 2015: 262).

Mit Hilfe verschiedener Verfahren (z. B. Outward Bound, City Bound) können "intensive Erfahrungen" (a.a.O.: 263) gesammelt, gemeinschaftliche Aufgabenbewältigung sowie Gemeinschaftsfähigkeits- und Selbstbildungskräfte fördernde Lernprozesse ermöglicht werden (vgl. a.a.O.: 263 f.).

Wildnispädagogik ist die "handlungsorientierte Verknüpfung von Naturerleben und ökologischer Bildung anhand konkreter Wildnis-Phänomene mit dem Fokus der Reflexion des Verhältnisses von Mensch und Natur" (a.a.O.: 266).

Wildnispädagogik versteht sich hierbei als Verfahren des Erfahrungslernens mit dessen Hilfe und des Einlassens auf die Natur eine "Kontrasterfahrung von Zivilisation (Versorgtheit) und Wildnis (Unmittelbarkeit)" (a.a.O.: 266) entsteht, welche durch das Erleben der unmittelbaren Natur in Gruppen ohne Zivilisationsgegenstände erreicht wird (vgl. a.a.O.: S. 265 f.). Von den durchführenden Sozialen werden, vom Konzept, Erfahrungen erwartet (vgl. a.a.O.: S. 267).

3. Literaturverzeichnis

Ameln, F. v., & Kramer J.(2015). Einführung in das Psychodrama. Berlin: Springer
Wendt, P. U. (2015). Lehrbuch Methoden der Sozialen Arbeit. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

Bundeszentrale für politische Bildung. (14. 05 2004). Abgerufen am 02. 05 2017 von
<http://www.bpb.de/lernen/formate/methoden/46890/rollenspiel>

Materialsammlung

"Gruppenbezogene Verfahren"

Postulate

Als professionelles Handlungskonzept zur optimalen Beratung und Leitung von Gruppen, Teams und Gremien fördert die TZI die eigene Handlungsfähigkeit mittels zweier Postulate:

1. Das Chairpersonpostulat: Leite dich selbst

Dieses Postulat fordert zur Selbstleitung auf.

Das bedeutet:

- sich die eigene innere und äußere Wirklichkeit bewusst machen
- Sinne, Gefühle und Gedanken zum Verständnis von sich selbst und der Umwelt nutzen
- Entscheidungen treffen und die Verantwortung dafür übernehmen

Es gehört zur Realität menschlicher Existenz, dass die Selbstbestimmung inneren und äußeren Bedingungen unterliegt. Paradox ist, dass ich zum einen lernen soll, mich selbst zu leiten – und auf der anderen Seite kann ich mich der Selbstleitung und Selbstverantwortung auch nicht entziehen. Zum Beispiel: Selbst wenn ich jemandem gehorche, bin ich es, der entschieden hat, diesem zu gehorchen.

2. Das Störungspostulat: Störungen haben Vorrang

Dieses Postulat richtet die Aufmerksamkeit auf Störungen.

Das bedeutet:

- Hindernisse, Ablenkungen und Beeinträchtigungen auf dem Weg zum Ziel als Realität anerkennen
- nach Möglichkeiten suchen, sie zu überwinden

Mögliche Störquellen sind sowohl innere Vorgänge körperlicher, emotionaler und rationaler Art als auch äußere Gegebenheiten physischer, ökologischer, sozialer, politischer Art. Wenn Störungen ignoriert oder verleugnet werden, spielen sie sich selbst in den Vordergrund und behindern Lernen, Arbeit und Wachstum. Deshalb gilt es, sie ernst zu nehmen und soweit zu bearbeiten, bis die Person oder Gruppe wieder handlungs- und arbeitsfähig ist.

Hilfsregeln

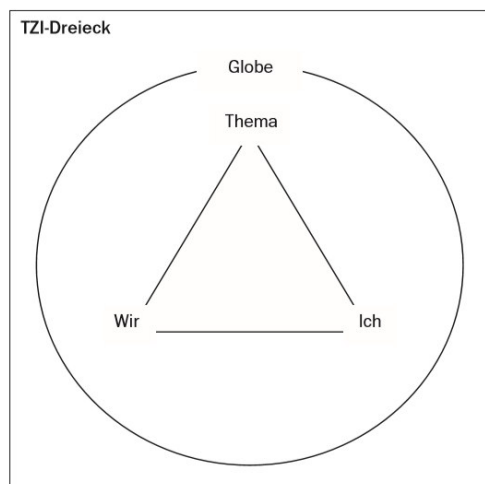
Die Hilfsregeln sind Anleitungen zur Verwirklichung der Postulate auf der Basis der Axiome:

1. Vertritt dich selbst in deinen Aussagen; sprich per 'Ich' und nicht per 'Wir' oder 'Man'.
2. Wenn du eine Frage stellst, sage, warum du fragst und was deine Frage für dich bedeutet. Sage dich selbst aus und vermeide das Interview.
3. Sei authentisch und selektiv in deinen Kommunikationen!
4. Halte dich mit Interpretationen von anderen zurück. Sprich stattdessen deine persönlichen Reaktionen aus.
5. Sei zurückhaltend mit Verallgemeinerungen.
6. Wenn du etwas über eine andere Person sagst, sage auch, was es dir bedeutet.
7. Seitengespräche haben Vorrang. Sie stören und sind meist wichtig.
8. Nur einer zur gleichen Zeit bitte!

"Hilfsregeln helfen, wenn sie helfen" (R. Cohn) und dürfen nicht zu einem Gesetz gemacht werden.

Die 4 Wirkfaktoren der TZI – das TZI-Dreieck (vgl. Wendt 2015: 252)

Ich, Wir, Thema/Es und Globe bestimmen Lern- und Arbeitsprozesse in Gruppen und bilden dabei ein System (das TZI-Dreieck), das in einem Gleichgewicht (Balance) geführt und gehalten werden muss.



→ ICH steht für die einzelnen am Gruppenprozess Beteiligten - im ‚Ich‘-Sagen sprechen wir ausdrücklich von uns selbst als Individuum, alle Selbstaussagen kommen nur dem Sprecher als seine ureigensten Gefühle und Wünsche, Absichten und Gründe zu.

→ WIR steht für Beziehungen zwischen den Gruppenmitgliedern und entsteht durch gemeinsame Beschäftigung z. B. mit Themen, Inhalten oder Aufgaben (ES).

→ ES betont die Bedeutung des Inhaltlichen, kann jeden Sachverhalt aus Natur, Umwelt oder Gesellschaft umfassen.

→ GLOBE lenkt den Blick auf einwirkende bzw. zu beeinflussende Kontexte und meint z. B. das unmittelbare Umfeld einer Arbeitsgruppe, den institutionellen Rahmen, in dem Interaktionen stattfinden, aber auch den aktuellen sozialen, politischen und ökonomischen Hintergrund (vgl. a.a.O.: 252).

Aufgabe des Gruppenleiters ist es, „die dynamische Balance von Ich, Wir und Es anzustreben“ (a.a.O.: 253).

