Zeitschrift: Fachblatt für schweizerisches Heim- und Anstaltswesen = Revue suisse des établissements hospitaliers

Herausgeber: Verein für Schweizerisches Heim- und Anstaltswesen

Band: 46 (1975)

Heft: 12

Artikel: Ein Arbeitsteam sucht neue Wege : ein Auswertungsbericht zur Fortbildung eines Sonderschulteams

Autor: Petitmermet, Philippe

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-806534

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 11.12.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

zeitgemässer Weise getan. Ihre Ausführungen mögen aber auch ein Ansatz sein zur Beschäftigung mit einem Betagtenkreis, der heute kaum Erwähnung fand: die Hochbetagten, die in Spitälern und Pflegeheimen vielfach völlig von anderen Menschen abhängig sind. Hochbetagte körperlich und geistig zu betreuen, ist eine von Jahr zu Jahr schwierigere Aufgabe.

Vor zehn Jahren war in einer schweizerischen Publikation über Altersfragen zu lesen «Das einzige Leitbild, das unsere Gesellschaft einem alternden Menschen anzubieten hat, scheint dasjenige des Erwachsenen zu sein, dem man zumutet, nicht eigentlich alt zu werden». Nachdem die abendländische Kultur — etwa im Gegensatz zu asiatischen Kulturkreisen — dem Alter erst unter dem Einfluss des Christentums eine gewisse Wertschätzung entgegenbrachte, ist diese mit dem Schwinden religiöser Einflüsse und dem Wachsen der Leistungs- und Konsummentalität wieder erheblich zurückgegangen. Ohne allzu optimistisch zu sein, möchte ich heute Ansätze zu einer wenn auch noch zaghaften Wende erkennen. Es wird unsere Aufgabe sein, hier einen längerfristigen Gesinnungswandel zu fördern, der zu einer Eigenständigkeit des Bildes vom alternden Menschen führt, ohne deswegen wertvolle und nützliche Leitbilder der berufsaktiven Gruppen der Gesellschaft in Frage zu stellen.

Zahlreiche Stellen setzen sich für die Verwirklichung all dieser Ziele ein. Nicht zuletzt Pro Senectute und die Forschungsgemeinschaft für Altersfragen in der Schweiz. Wir sind dankbar, dass auch Politiker und staatliche Institutionen diese Bemühungen unterstützen, und erinnern an das von Frau Nationalrat Ribi kürzlich eingereichte Postulat und die Kredite, die der Nationalfonds im Rahmen der nationalen Forschungsprojekte unter dem Titel «Integration von Betagten» vergeben wird.

Die Veranstalter der Tagung wollten Ihnen Denkanstösse vermitteln. Dies geschieht in einem Zeitpunkt, wo grosse Entwicklungen bereits erkennbar werden, Aenderungen und Korrekturen aber noch möglich sind und da und dort aussichtsreichere Wege gewählt werden können.

(Fortsetzung folgt)

Verglichen mit dem breiten Angebot an Literatur, die sich mit den Hintergründen menschlicher Kommunikation befasst, sind Auswertungen über die praktische Erprobung dieser Theorien eher selten. In seiner Funktion als Erwachsenenbildner hat der Verfasser des folgenden Artikels zusammen mit dem ganzen Team eines Sonderschulheims versucht, theoretische Modelle praxiswirksam werden zu lassen. Sein Bericht soll dazu beitragen, Aengste, verbunden mit den oft daraus resultierenden, unbewussten Widerständen gegenüber diesen neuen Weiterbildungsformen zu relativieren. *Red.*

Ein Arbeitsteam sucht neue Wege

Ein Auswertungsbericht zur Fortbildung eines Sonderschulteams

Philippe Petitmermet, Bern

Ein Gespräch führen lernen heisst:
Beziehung erlernen.
Darin liegt Geben und Nehmen,
Verstehen und Sich-Verständlich-Machen.
Josef Rattner 1972

1. Einleitung

Der Regisseur Eric Rohmer hat einmal gesagt, dass die Gefühle des Menschen heute noch dieselben seien wie zur Zeit der alten Griechen. Er wollte damit sagen, dass es dem Menschen (fast) unmöglich sei, im emotionalen Bereich zu lernen. Der Bericht über den Fortbildungskurs eines Sonderschulteams möchte diese Behauptung in Frage stellen.

Die Erzieher(-innen), die Ergo- und Physiotherapeutinnen, eine Lehrerin, Chauffeur, Sekretärin, Schulleiter, fast das vollständige Team, insgesamt 23 Personen fanden sich im Frühsommer 1975 im landwirtschaftlichen Bildungszentrum Langnau i. E. bei Bärau für eine Woche gemeinsamen Lernens zusammen. Der Verfasser des Artikels ist Erwachsenenbildner und war von der Schulleitung mit der Durchführung des Kurses beauftragt worden.

Die Notwendigkeit der Teamfortbildung

In der Planungsphase ist darauf hingewiesen worden, dass es einer Erzieherpersönlichkeit (und damit waren alle Teammitglieder gemeint) im allge-

meinen an emotionaler Bildung, an einem echten menschlichen Verhalten mangle. Niemand hatte dieses in seiner Ausbildung gelernt, das heisst erfahren und einüben können, auch nicht der Sonderpädagoge. Vielleicht hatte man das eine oder andere in der eigenen Erziehung mitbekommen. Vielleicht hatte man einiges darüber gehört oder gelesen. Hier sollte eine Lücke geschlossen oder zumindest sichtbar gemacht werden.

Die anzustrebende Haltung (und die daraus entspringende Handlung) soll real, das heisst wirklich, echt sein und nicht von einem Rollenzwang oder einer Aufgabe diktiert werden, die das wirkliche Ich zudecken. Sie soll anerkennend sein, das heisst, sie soll den anderen und seine Andersartigkeit nicht nur tolerieren, sondern schätzen. Sie soll einfühlend sein und an der Freude und Trauer, am Leben des andern Anteil nehmen können. Diese Forderungen richten sich an den Verhaltensbereich, die Vermittlung von Wissen hat hier unterstützenden Wert.

Es war notwendig, dass der einzelne Zeit bekam, einmal ohne Arbeitsdruck im Team zu leben. Hier konnte er versuchen, sich zu öffnen, Vertrauen zu schenken und sich selber und die andern besser, das heisst persönlicher kennenzulernen. Die Entdeckung von sich selber, wenn man sich im Spiegel der Kleingruppe neu erfuhr, und die Entdeckung der Einstellungen und der Gefühle der Gruppenmitglieder bedeutete für viele ein grosses Erlebnis. Zugleich aber war die Selbsterfahrung und das Kennenlernen der andern die Voraussetzung, um nachher im Berufsalltag nicht nur unter sich, sondern auch mit den Kindern und deren Eltern wirklich, wertschätzend und einfühlend sein zu können.

Die Kursziele

Dem entsprechend konnten die Kursziele folgendermassen umschrieben werden:

Leben und Arbeit im Team integrieren lernen

— Die Mehrkanaligkeit der Kommunikation (verbale/nicht verbale) erkennen und in die Verständigung einzubeziehen
— Die Bedeutung verschiedener Verhaltensweisen kennen und erkennen.

Ich bin mir bewusst, dass solche Lernziele nicht kontrolliert werden können und auf der Ebene einer Absicht (Intention) stehen. Aber sie geben dennoch die Richtung an, in der der einzelne lernen soll.

Die Kursunterlage — Vorwort

Als einzige Kursunterlage gab ich das 11. Kapitel *«In-Beziehung-Sein»* des Buchs von Carl R. Rogers, Lernen in Freiheit, Kösel 1974, ab. Darin sind meines Erachtens wesentliche Ueberlegungen und Erfahrungen aufgeführt, die als Grundlage für die Ziele und das Konzept des Kurses und für zwischenmenschliche Beziehungen überhaupt dienen können. Die Themen, die Rogers in diesem Kapitel behandelt, sind für jede echte Kommunikation von grosser Bedeutung. *«Ich möchte den andern gern hören»* lautet die Ueberschrift zum zweiten Abschnitt. Er zeigt uns, dass wirkliches Hinhören Konsequenzen für uns hat. Denn wir hören ja nicht mehr bloss die Worte des andern, sondern ihn selbst und müssen ihm zu verstehen geben, dass wir das Persönliche gehört haben. Unser Engagement für ihn wird seine Bereitschaft, sich zu öffnen, fördern.

«Ich möchte gern gehört werden.» Was gibt es für eine beglückendere Erkenntnis als die, festzustellen, dass uns Menschen wirklich gehört haben, ohne uns wahrgenommen haben, ohne uns zu richten und zu verurteilen?! Ich habe dieses einfühlsame und konzentrierte Zuhören in einem früheren Aufsatz als emotional-intensives Gespräch bezeichnet (Petitmermet 1973).

«Wenn ich nicht hören kann.» Wir kommen unseren Vorurteilen auf die Spur, wenn wir bemerken, dass wir jemandem nicht zuhören können, weil wir meinen, alles schon zu kennen, was er auch sagen wird. Die Bemühung um ständiges Offenbleiben gegenüber anderen und anderem, gehörte auch zu den Kursanliegen.

«Wenn andere mich nicht verstehen.» Diese Erfahrung kann in die Verzweiflung und Hoffnungslosigkeit führen. Rogers sagt: «Ich kann mit ihnen fühlen, weil ich weiss, wie stark die Reaktion im Sinne von ‚ach, was hat's für einen Sinn!' bei mir ist, wenn ich versuche, zaghafte, liebe und private Gefühle von mir mitzuteilen, und wenn dieser Aeusserung mit Berechnung, wiederholter Dreistigkeit, mit einer abschlägigen Antwort oder gar mit einer Sinn-Entstellung begegnet wird. Wenn so etwas passiert, fühlt man, was es heisst, allein zu sein.»

«Ich möchte real sein.» Eigentlich wissen wir, dass wir uns nicht davor ängstigen müssen, uns so zu zeigen, wie wir wirklich sind. Wenn wir akzeptieren können, dass wir sehr unzulänglich sind, gelingt es uns eher, unsere Masken abzulegen und uns selber zu sein.

«Die Vermittlung meiner realen Gefühle.» Wir lernen, einander unsere Gefühle mitzuteilen. Das können ärgerliche, zornige sein, aber auch liebe und zärtliche. Wenn wir das tun, fördern wir die echte Kommunikation, was zu einer tragfähigen Beziehung führen kann.

«Die Begegnung mit den realen Gefühlen anderer.» Immer, wenn jemand tief aus sich heraus spricht, fühlen wir entweder Unbehagen oder Entspannung. Mit der Zeit werden wir aber mit einer eigenen persönlichen Aeusserung antworten können, weil der andere uns dazu ermutigt hat.

«Wenn es mir misslingt, real zu sein.» Das ist der Abschnitt, in den Rogers das Gedicht von Kahlil Gibran eingefügt hat. Es ist lesenswert. Es zeigt,

wie Menschen miteinander leben können, ohne einander in ihrer Person einzuengen (vgl. Literaturangabe Gibran, im Anhang).

«Das Bemühen, andere frei werden zu lassen.» Tagtäglich können wir erleben, wie sehr die Einschränkung unsere Persönlichkeit in ihrer Entwicklung hemmt. Es muss unser Anliegen als Erzieher sein, ein Klima um uns herum zu schaffen, in dem nicht nur der Teamkamerad, sondern auch das uns anvertraute Kind seine Persönlichkeit entwickeln kann. Das kann nur in einem Klima persönlicher Freiheit geschehen.

«Liebe annehmen und geben.» Wenn wir einmal wissen, dass es uns nicht schadet, wenn wir Gefühle für andere zeigen und dass uns nichts, ausser Liebes geschieht, wenn wir Gefühle von anderen annehmen, dann sind wir für ein volles Leben bereit.

«Ich kann andere eher achten.» Was schon Kahlil Gibran in seinem Gedicht sagte, wird hier ausgeführt. Wenn ein Mensch aus Zuneigung und nicht aus Besitzanspruch heraus geliebt wird, blüht er auf und entfaltet sich selbst. Und derjenige, der sich bemüht, ohne Besitzanspruch zu lieben, der wird selbst wieder bereichert.

«Ich lege Wert auf zwischenmenschliche Kommunikation und Beziehungen.» Diesen Wert legte ich dem ganzen Fortbildungskurs zu Grunde. Nur wenn wir In-Beziehung-Sein können, können wir uns weiter entwickeln.

Es scheint mir wichtig, die Kursunterlage mit diesen paar Sätzen zusammengefasst zu haben, denn sie trifft die Anliegen genau, die der Kurs angehen sollte.

2. Inhalte, Methoden und Regeln

Wichtig war mir, dass der einzelne Kursteilnehmer in seinem *Tun aus sich heraus,* und zwar nicht nur in seiner verbalen Aesserung, sondern auch in der Gefühlsäusserung und im Bereich des Handelns, gefördert wurde. Er sollte *für sich selber sprechen, fühlen und handeln können* und sollte so von den andern angenommen werden. Schon die Akzeptation wirkt fördernd in der Darstellung, in der Entwicklung und in der Veränderung der Persönlichkeit.

Das Team wurde in drei Kleingruppen aufgeteilt und verbrachte die weitaus grösste Zeit in diesen. Zur Verdeutlichung bestimmter Anliegen sind einige Partnerübungen eingeschaltet worden. Oefters traf man sich im Plenum, um im grossen Kreis über das Erarbeitete und Erfahrene zu diskutieren. In diesen Plenumsgesprächen hatte ich jeweils Gelegenheit, den Ablauf und das Geschehen im Kurs transparent zu machen. Ich konnte Bezüge herstellen zwischen Situationen und Reaktionen und die Zusammenhänge der einzelnen Gruppen- und Partnerarbeiten aufzeigen.

Für das Leben im Kurs stellten wir einige Regeln auf, die zum Teil der themenzentrierten Interaktion (TZI nach Ruth Cohn) entliehen wurden:

1. Du bist angenommen — so wie du bist
2. Sei dein eigener Leiter
3. Sprich nur für dich, nicht für andere
4. Sage, zeige, was du denkst, fühlst
5. Melde jede Störung an

Die Inhalte für die Gespräche in den Gruppen lieferte der Erfahrungs- und Erlebnishintergrund der einzelnen Teilnehmer.

ERSTE ERHEBUNG

Text nächste Seite oben

Meine Gefühle	Meine Erwartungen
— Eine gewisse Spannung.	Wie werden wir aufeinander wirken?
— Gemischte Gefühle.	Bessere Zusammenarbeit.
— Hoffnung, dass die Thematik unserem Team zugute kommt.	Ich erwarte, dass es nicht zu grosse Auseinandersetzungen gibt und dass man in schöpferischem Sinne sprechen darf.
— Ich habe ein ungutes Gefühl, bin aber doch voller Erwartung. Wie wird es am Freitag (letzter Kurstag) in mir aussehen?	Ich möchte, dass ich mehr Selbstvertrauen, keine Hemmungen mehr habe und offener bin, mich einfach so zu geben wie ich bin.
— Ich bin gespannt auf das, was auf mich zukommt, mit grossem Fragezeichen und etwas Skepsis.	Hoffentlich nichts Negatives, sonst keine besonderen Erwartungen.
— Zu früh, um sich über Gefühle zu äussern.	Teamwork.
— In Erwartung guter Dinge.	Vom Kurs erwarte ich Bestätigung. Die Leute, mit denen man arbeitet, verstehen können. Stets versuchen, das Beste zu geben.
— Froh.	Was wird zwischen uns passieren, warum passiert es, und was ergibt sich daraus?
— Die Gruppenzusammensetzung entspricht meinen Wünschen. Es freut mich, mit diesen Leuten zusammen zu sein.	Ich hoffe, die andern besser kennenzulernen, zu meinen Schwächen stehen zu können, meine Hemmungen ein wenig zu verlieren.

3. Der Kursablauf

Ich möchte versuchen, den Kursablauf protokollarisch darzustellen und dabei auch einige Teilnehmeräusserungen zu verwenden.

1. Tag

Ich und meine Empfindungen im Team

Bevor ich mit der Gruppenarbeit begann, wollte ich erfahren, wie den einzelnen zumute war. Ich bat sie, ihre Gefühle und Erwartungen aufzuschreiben. Wie sich herausstellte, liessen sich Gefühle und Erwartungen kaum trennen. Ich lasse einige Aeusserungen im Wortlaut und ohne Namen folgen **(siehe Tabelle auf Seite 396).**

Auf diese Erhebung folgte ein erstes Gruppengespräch zu den Fragen:

— Wie sehe ich mich selber im Team?
— Was kann ich beitragen?
— Was gefällt mir, was nicht?
— Kann ich meine Gefühle im Team zeigen?

Die Berichterstattung im Plenum ergab, wie schon die erste Erhebung, eine Konzentration der Gedanken und Gefühle um *die Angst.* Angst vor mir selber. Angst vor dem andern. Angst vor der Gruppe. Die Angst bildete das Thema des zweiten Gruppengesprächs:

— Warum habe ich Angst?
— Wovor, vor wem habe ich Angst?
— Muss ich denn überhaupt Angst haben?
— Weiss derjenige, der mir Angst einflösst, davon?

Die Gruppen waren frei, die vorgeschlagenen Fragen zu diskutieren oder andere aufzugreifen, die ihnen für ihre Bedürfnisse naheliegender oder treffender schienen. Das Gespräch im Plenum ergab, dass wir offenbar aus ganz verschiedenen Gründen den andern nicht in seiner ganzen Person wahrnehmen können oder wollen. Und diese Einseitigkeit der Betrachtung, dieser enge Sichtwinkel wird mitverantwortlich an unserem Verhalten gegenüber den anderen.

2. Tag

Einander hören können

Einem Gespräch in der Grossgruppe zum gleichnamigen *Text von Rogers* folgte eine Uebermittlungsübung. Sie machte die Subjektivität der Wahrnehmung und der Mitteilung deutlich.

Mit einer weiteren Gruppenarbeit sollte die kreative Kooperation angeregt werden. Ein Begriff ohne Bedeutung (SIMSALAKU) sollte in den Gruppen Gestalt erhalten. Die Uebung diente nicht nur der Auflockerung und der schöpferischen Zusammenarbeit, sondern besonders der Fortsetzung des Einander-Hören-Könnens auf einer anderen Ebene. Der einzelne brachte seine Ideen in die Gruppe, und diese boten die Ergebnisse im Plenum dar. Hier konnte die Einstellung, die mehr oder weniger grosse Offenheit gegenüber Neuem, Ueberraschendem, Verunsicherndem, weil Unbekanntem, erfahren werden.

Noch einen Schritt weiter führte die Partnerübung «Haus-Baum-Hund» (vgl. Antons K., Praxis der Gruppendynamik, Hogrefe 1973, S. 115). Gemeinsam mit dem ausgewählten Partner musste man ohne zu sprechen und mit einem einzigen Bleistift ein Haus, einen Baum, einen Hund auf ein Blatt zeichnen. Ohne die gewohnte Verständigungshilfe der Sprache konnte man sich in die Absichten des Partners einfühlen. Diese Uebung zeigte einerseits die affektive Uebereinstimmung, aber auch die affektive Störung deutlich, dort wo sie auftraten. So gab es «Kämpfe» um die Führung beim Zeichnen, andere berührten sich nicht an den Händen, obwohl sie denselben Bleistift führten. Ein Konflikt brach offen aus, als ein Partner sich weigerte, weiter zu zeichnen. Wieder andere empfanden ein harmonisches Gefühl und haben überhaupt nicht an ein Führen oder Geführtwerden gedacht. Aufgrund dieser Beobachtungen konnte mit der Auseinandersetzung mit sich selber und mit dem Partner begonnen werden.

Eine letzte Stufe im Einsteigen-Können auf den andern stellte die Handkontakt-Partnerübung dar. In der Turnhalle des Bildungszentrums standen sich die Partner paarweise gegenüber, legten ihre Handflächen an die des andern, schlossen die Augen und horchten nun auf das, was geschah. Sprechen war nicht erlaubt. Hier war keine Absicht, kein Auftrag mehr vorgegeben, die einzelnen wurden direkt mit den nicht formulierten An-sprüchen der Partner konfrontiert. Die Auswertung ergab, dass nun die Führungsansprüche noch deutlicher verspürt werden konnten. Aber man genoss anderseits auch das Sich-Hingeben, das vertrauende Sich-Ueberlassen, das von einer Teilnehmerin mit dem Sich-Treiben-Lassen auf den Wellen verglichen wurde. Es wurde erfahren, dass Vertrauen schenken zufrieden macht, sei das bei einem Partner, oder sei das beim Sich-Hineingeben in die Gruppe.

Am Abend wollte ich wissen, was für die einzelnen heute wichtig gewesen war und wo sie glaubten, weiter gekommen zu sein. Ich pflücke wieder einen bunten Strauss aus den Antworten der Teilnehmer auf die zweite Erhebung (siehe Tabelle auf S. 398).

3. Tag

Ich und der Konflikt

Gestern konnten durch die Uebungen Konflikte sichtbar gemacht werden. Heute sollten sie zum Thema gemacht werden. In einem Rollenspiel hatten die Kleingruppen einen vorgegebenen Konflikt darzustellen und zu lösen. Daran konnten verschiedene Arten der Konfliktlösung entwickelt werden. Hierzu wurden noch zwei Konfirmandengruppen, die im selben Haus ihr Lager durchführten, eingeladen (vgl. Feigenwinter 1975).

— Ich habe das Gefühl, das Team kommt sich näher, der eine versteht den anderen schon besser.

— Mehr aufeinander eingehen. Sich wirklich so geben, wie man ist.

— Hören. Durch das Gehör führen und geführt werden.

— Einander viel mehr verstehen können.

— Die praktischen Uebungen zeigen mir meine Gefühle deutlicher als theoretisches Grübeln.

— Kommunikation ist wichtig. Kann ich mich durchsetzen, wenn ich nicht gleich verstanden werde? Habe ich die Fähigkeit, andere zu hören?

— Ich bin in meiner Offenheit weitergekommen.

— Ich glaube, ich kann doch auch mit Gefühl arbeiten, wo Worte schwierig sind.

— Mir wurde heute bewusst, dass ich weiterkomme, wenn ich doch probiere zu reden. Ich werde freier und bekomme dadurch mehr Selbstvertrauen.

— Ich habe gelernt, auch für Kleinigkeiten oder Ungewichtigkeiten im Alltag, zum Beispiel Stille in der Gesprächsrunde, meine Gefühle zu haben, sie zu erleben und sie zu äussern.

Die fünf Gruppen haben in ihren Spielen folgende Möglichkeiten im Umgehen mit einem Konflikt vorgeschlagen:

1. Eine Drittperson wird zur Schlichtung beigezogen (K).
2. Man läuft davon und verzichtet auf eine Lösung (S).
3. Man befragt das Gewissen und geht einen Kompromiss ein (S).
4. Man führt einen autoritären Entscheid durch eine massgebende Drittperson herbei und fügt sich diesem Entscheid (K).
5. Die Lösung wird aufgeschoben (S).

K bedeutet die Lösung einer Konfirmandengruppe, S diejenige einer Gruppe des Sonderschulteams (vgl. hierzu Schwäbisch/Siems 1974).

Die Fragen, wie man an Konflikte herangehen kann, wie man zu einer Lösung gelangt, beschäftigten uns in der Grossgruppe noch weiter. Es lag nahe, dass hier die Problematik der Ichfindung, der Persönlichkeitsentwicklung in der Gruppe (Familie, Schule, Heim, Gesellschaft) angeschnitten wurde. Die eigene Entwicklung (Emanzipation) stösst rasch an die Grenzen, die die Normen der Gruppe setzen. Hier kam das Gespräch auch auf die Gewichtung des Ich-Ziels gegenüber dem Gruppenziel (zum Beispiel die Aufgabe im Sonderschulheim), und die Erfahrungen der Teilnehmer zeigten, wie gefährlich unter Umständen ein solcher Zielkonflikt werden kann. Wenn der einzelne in der Arbeitsgemeinschaft aufgerufen ist, die Arbeit mitzubestimmen, dann besteht viel mehr Identifikationsmöglichkeit mit dem, was er tut, als wenn er sich alles befehlen lässt und nur dasjenige tut, was er muss. Hier wird die Fähigkeit des einzelnen, sich mit der Idee, mit dem Vorschlag eines Teammitglieds solidarisch erklären zu können, erprobt. Neid auf seine Idee, besonders wenn sie verwirklicht wird, bringt die Gruppe nicht weiter. Im Gegenteil, die individuellen Initiativen werden abgewürgt und damit die persönliche Entfaltung im Rahmen des Gruppenziels verunmöglicht. Mitbestimmung in der Gruppe kann sich nur der erwerben, der sich engagiert, der sich einsetzt und mitverantwortet. Derjenige, der dauernd kritisiert, verurteilt, intrigiert, wird über kurz oder lang entlarvt und aus der Gruppe ausgestossen.

4. Tag

Eigenbeobachtung und Selbsterfahrung durch andere

«Wer bist du?» fragten sich die Mitglieder der einzelnen Gruppen solang, bis sie keine Antwort auf diese Frage mehr wussten. Jeder äusserte Ansichten und Empfindungen zur eigenen Person.

Einen grossen Teil des Tages nahmen zwei weitere Arbeiten in Anspruch, die dem einzelnen zeigen sollten, wie andere ihn empfinden. In einer ersten Phase äusserte sich jedes Gruppenmitglied anerkennend zu jedem anderen (positive Rückmeldung). In der zweiten Phase konnte jeder an jeden Wünsche richten. Diese negativen Rückmeldungen mussten auf die Kurssituation bezogen und in Form von Wünschen ausgedrückt werden. Die jeweils angesprochene Person nahm erst nach der für ihn abgeschlossenen Runde dazu Stellung. Wie gut liess sich am Abend im grossen Kreis die Brücke zum Text von Rogers schlagen, wo er sich mit dem Aeussern von Gefühlen befasst (s. oben).

5. Tag

Liebe geben und annehmen — Gefühle äussern

Mit einem Gedicht von Kahlil Gibran über die Ehe wurde der letzte Tag in der Grossgruppe eröffnet. Heute wollte ich erfahren, was die Gruppe aufgrund der Kurserlebnisse angeben können, wenn sie unter sich und für die ihnen anvertrauten Kinder eine positive Beziehung schaffen wollen. Oder anders gesagt, was halten sie für notwendig, damit sie sich in einer Gruppe wohlfühlen. Ich verlangte darüber einen schriftlichen Bericht, stellte die Ergebnisse nebeneinander und erhielt folgendes Bild. (Siehe positive Beziehungen schaffen, Tabelle auf Seite 399 oben).

Kursauswertung

Bevor wir den Kurs abschlossen, bekam jeder die Gelegenheit, sich in einer dritten Erhebung über den Kurs zu äussern. Folgende Fragen wurden gestellt:

— Welche Gefühle empfinden Sie, wenn Sie auf den Kurs zurückblicken?

POSITIVE BEZIEHUNGEN SCHAFFEN ODER WANN FÜHLE ICH MICH WOHL IN EINER GRUPPE

1. Gruppe	2. Gruppe	3. Gruppe
— Wenn ich akzeptiert werde, noch besser, wenn ich verstanden werde.	— Ich muss mich akzeptiert fühlen.	— Akzeptiert werden und akzeptieren können.
— Wenn ich Angst und Hemmungen abbauen kann und mich freier fühle; wenn ich wage, mich selbst zu sein.	— Ich muss frei sein, Beiträge zu bringen, die auf meiner Linie liegen, ohne zu riskieren, mich damit lächerlich zu machen.	— Bereitschaft zur Offenheit; wenn ich mich so geben kann, wie es mir zumute ist.
— In einer Masse kann ich manipuliert werden. Erst wenn ich mich selber zeige, kann ich Teil einer Gruppe, einer Richtung werden.		
— Wenn ich einzelnen und/oder der Gruppe vertrauen kann.	— Das Vertrauen muss so gross sein, dass man sich auch blamieren darf.	— Sich selbst und anderen vertrauen.
— Wenn ich bereit bin, zuzuhören und zu helfen und ich die Bereitschaft der anderen verspüre, mir zu helfen.	— Ich muss angehört werden.	— Zuhören können und gehört werden.
— Wenn ich sehe und höre, dass die anderen auch Angst und Probleme haben.	— Ich muss mich nicht unterstellt fühlen.	— Die Privatsphäre des einzelnen in der Gruppe muss gewahrt bleiben; ebenso diejenige der Gruppe gegen aussen.
	— Es muss ohne Vorurteil gesprochen werden. Man muss bereit sein, Vorurteile zu revidieren.	
	— Ein offenes Gespräch muss möglich sein, die Eigenart gezeigt werden dürfen.	
	— Sachliche und persönliche Anliegen müssen diskutiert werden können.	
	— Ich muss lustig sein können wie die andern.	

— Waren Ihre Erwartungen realistisch? Sind sie erfüllt, nicht erfüllt worden?
— Wo sind Sie sicher weiter gekommen?
— Worin besteht Ihr positivstes Erlebnis?
— Bemerkungen und Anregungen.

Ich versuche wieder, einige Antworten zusammenzustellen.

DRITTE ERHEBUNG

Gefühle	Erwartungen	Wo weiter gekommen	Positivstes Erlebnis	Bemerkungen, Anregungen
— Ich finde es schön, dass wir einander nähergekommen sind und verstehen gelernt, ja sogar Vertrauen gefunden haben. Ich bin glücklich, so sein zu dürfen wie ich bin.	Das, was ich auf die Gruppe bezogen erwartet habe, ist erreicht. Hier in diesem Rahmen bin ich zufrieden. Es tut mir leid, nicht zu allen Zugang gefunden zu haben.	Ich beobachte mich besser. Ich fühle mehr in mir. Ich verstehe den andern besser, fühle mehr mit und biete ihm meine Hilfe aufrichtig an.	Hier wird der Name einer Teilnehmerin genannt.	
— Das Gefühl, von der Gruppe angenommen zu sein. Das Erlebnis, von einer anonymen in eine vertraute Gruppe zu wandeln. Das gemeinsame Erleben von Aengsten und deren Ueberwindung.	Sich besser kennengelernt. Sich besser akzeptieren können. Aber ich habe meine persönlichsten	Spontaner dem andern sich öffnen, aber auch spontaner auf den andern eingehen können.		

Fortsetzung der Tabelle auf Seite 400.

Gefühle	Erwartungen	Wo weiter gekommen	Positivstes Erlebnis	Bemerkungen, Anregungen
— Ich habe mich erst in dieser Woche so richtig kennengelernt. Ich bin froh um diese Tage und weiss, dass sie mir weiterhelfen werden.	Probleme nicht zur Sprache gebracht. Ich habe Selbstvertrauen gewonnen. Um alle kennenzulernen, war die Zeit zu kurz (oder war es meine Schuld?). Ich werde mir im Alltag Mühe geben, mich mit allen abzugeben.	Mich so erkennen zu geben, wie ich bin. Zu meinen Fehlern zu stehen, meine ganzen Gefühle zu äussern. Ich habe erkannt, wie wichtig es ist, sich mit alldem zu befassen.	Die gemeinsame Zeichnung. Das Führen und gegenseitige Mitgehen, das hat mich richtig aufgestellt. Dass ich sagen durfte, was ich denke, auch in der Gruppe. Dass ich wieder so herzhaft lachen konnte. Dass ich zu nichts gezwungen wurde.	Ich freue mich auf den nächsten Kurs mit dir.
— Ich fühle mich ein wenig stärker geworden dadurch, dass ich eine Auseinandersetzung durchstehen konnte, ohne nachzugeben, ohne mich grundsätzlich (nicht persönlich) beeindrucken, beeinflussen zu lassen und auch dadurch, dass ich in der Gruppe Vertrauen fand.	Ich hatte keine Erwartungen und wollte mich nicht engagieren — liess mich aber doch sehr.	Zum Teil mit Punkt 1 beantwortet. Ich bekam mehr Mut, mich selber zu sein.	Ich finde jede Erfahrung, auch wenn sie noch so schmerzlich ist, letztlich positiv. Ein Gruppenmitglied hat mir gesagt, mein Jupe passe zu mir.	Ich bin müde.

Schlussbemerkungen

Das kann nur ein Ausschnitt aus den zahlreichen Gedanken und Erlebnissen bleiben, die die Kursteilnehmer am Kursende zu Papier brachten. Auch wenn man versucht, die gewohnte Euphorie am Schluss einer solchen Erfahrung von den vielen positiven Echos in Abzug zu bringen, so kann der Kurs als erfolgreich bezeichnet werden. Allerdings wird sich erst herausstellen, wie gross der Lernerfolg beim einzelnen sein wird, wenn er sich wieder in seinem Berufsalltag befindet. Sein Verhalten wird zeigen, ob er den Kurszielen und seinen Erwartungen, die er an sich selber gestellt hat, näher gekommen ist.

Wichtig scheint mir die Notwendigkeit der Wiederholung eines Zusammentreffens des gesamten Teams nach einigen Monaten. Nun ist der einzelne für zwischenmenschliche Ereignisse aufmerksam geworden und hat viele Beobachtungen und Erfahrungen machen können, die unbedingt in den Gruppen zur Sprache gebracht werden sollten. Erst jetzt kämen Rückmeldungen an die einzelnen, die wirklich helfen könnten, Einstellungen und Verhalten zu ändern. Nur die dauernde Arbeit an sich selbst, das heisst das ständige Sich-in-Frage-stellen-Lassen, kann das Verhalten auch nachhaltig beeinflussen. Aber auch dann, wenn ich diesen Kurs als Anfang einer persönlichen Weiterentwicklung darstelle, hat jeder Teilnehmer die Behauptung von Eric Rohmer widerlegt.

Verwendete Literatur

ANTONS, K., Praxis der Gruppendynamik, Hogrefe 1973.

COHN, R., Zur Grundlage des themenzentrierten interaktionellen Systems, Gruppenpsychotherapie und Gruppendynamik, Heft 3/1974.

FEIGENWINTER, M., «Nur keinen Streit vermeiden». Das Rollenspiel als Mittel zur Konfliktlösung. Zeitschr. für Religionsunterricht und Lebenskunde, Heft 2/1975.

GIBRAN, K., Der Prophet von Orphalese, Novalis 1959.

HÄUSERMANN, K., NÄF, H. und HUSMANN, KRÄUCHI, S., Schwierigkeiten im Sonderschulteam, Pro Infirmis, Heft 11/12/1974.

PETITMERMET, Ph., Freizeit unseres Kindes — Erholung der Familie, ein Tagungsbericht. In Ergotherapie, Heft 3/1975.

PETITMERMET, Ph., Pädagogisch-didaktische Kurse in der landwirtschaftlichen Kaderfortbildung als Beispiele praktischer Erwachsenenbildung, Schweiz. Landw. Monatshefte 51/422—432/1973.

PETITMERMET, Ph., Fünf Jahre Fortbildung in Intensivkursen, in Vorbereitung.

PETITMERMET, Ph., Ueber die pädagogisch-didaktischen Kurse der Abteilung für Landwirtschaft EVD 1961—1975, in Vorbereitung.

RATTNER, J., Psychoanalyse und Gruppenpsychotherapie der Angst, Kindler 1972.

RICHTER, H. E., Die Gruppe, Rowohlt 1972.

RICHTER, H. E., Lernziel Solidarität, Rowohlt 1974.

ROGERS, C. R., Encounter Gruppen, Kindler 1974.

ROGERS, C. R., Lernen in Freiheit, Kösel 1974.

SCHWÄBISCH, L., SIEMS, M., Anleitung zum sozialen Lernen für Paare, Gruppen und Erzieher, rororo Sachbuch 6846.

Adresse des Verfassers:
Philippe Petitmermet, Erwachsenenbildner,
Länggass-Strasse 21 A, 3012 Bern