

Chaplygina, Lyudmila

„Das Workcamp als internationaler Bildungsort  
für Jugendliche. Am Beispiel von Workcamp  
Müllerhof in Mittweida“

*Wissenschaftliche Gruppenanalyse eines internationalen Work-  
camps in Form von teilnehmender Beobachtung und Befra-  
gung, kombiniert mit einer analytischen Aufarbeitung von Litera-  
tur aus Gruppensoziologie. Sowie die daraus folgende Betracht-  
ung von den TeilnehmerInnen gemachten Erfahrungen.*

# BACHELORARBEIT

Hochschule Mittweida

---

University of Applied Sciences

Fakultät Soziale Arbeit

Roßwein, 2014

Chaplygina, Lyudmila

„Das Workcamp als internationaler Bildungsort für  
Jugendliche. Am Beispiel von Workcamp Müllerhof  
in Mittweida“

*Wissenschaftliche Gruppenanalyse eines internationalen Work-  
camps in Form von teilnehmender Beobachtung und Befragung,  
kombiniert mit einer analytischen Aufarbeitung von Literatur aus  
Gruppensoziologie. Sowie die daraus folgende Betrachtung von den  
TeilnehmerInnen gemachten Erfahrungen.*

eingereicht als

# BACHELORARBEIT

an der

Hochschule Mittweida

---

University of Applied Sciences

Fakultät Soziale Arbeit

Roßwein, 2014

Erstprüfer: Herr Prof. Dr. phil. Stephan Beetz

Zweitprüferin: Fr. Prof. Dr. phil. Steffi Weber-Unger-Rotino

## **Bibliographische Beschreibung:**

Chaplygina, Lyudmila:

Das Workcamp als internationaler Bildungsort für Jugendliche Menschen - Wissenschaftliche Gruppenanalyse des internationalen Workcamps Müllerhof in Mittweida in Form von teilnehmender Beobachtung und Befragung, kombiniert mit einer analytischen Aufarbeitung von Literatur aus Gruppensoziologie. Sowie die daraus folgende Betrachtung von den TeilnehmerInnen gemachten Erfahrungen und Lernleistungen. – 35 Seiten - Roßwein, Hochschule Mittweida/Roßwein (FH), Fakultät Soziale Arbeit, Bachelorarbeit, 2013/2014

## **Referat:**

Die Bachelorarbeit beschäftigt sich mit der Theorie um die Gruppensoziologie, Kommunikationswissenschaft und den postmodernen „Kulturbegriff“. Dabei werden die Gruppenkohäsion und Entwicklungsprozesse in der Gruppe ebenso wie die Bedeutung von Workcamperfahrung für TeilnehmerInnen betrachtet.

Dafür wurden teilnehmende Beobachtung sowie die Befragung von TeilnehmerInnen geführt, um über die Interaktion von Jugendlichen im Sinne des heterogenen Kontextes sowie über von TeilnehmerInnen gemachten Erfahrungen und Lernleistungen zu berichten.

*"In dieser Arbeit verwende ich die Bezeichnung „Jugendliche“, in einem neutralen Sinne. Obwohl es in dieser Arbeit eher um Jugendliche und junge Erwachsene handelt. Die gewählte Form soll rein der Verständlichkeit des Textes dienen, um eine leichtere Lesbarkeit zu ermöglichen. Daher bitte Ich die LeserInnen um Verständnis für diese Vereinfachung im Text."*

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Die Workcampbewegung</b> .....	<b>5</b>
2.1	Historische Entwicklung .....	6
2.2	Leitlinien von YAP-CFD.....	7
<b>3</b>	<b>Theoretische Hintergründe</b> .....	<b>7</b>
3.1	Exkurs: Zur Verwendung des Kulturbegriffs .....	7
3.1.1	Statt Kultur Diversität als Leitkategorie.....	10
3.2	Grundlagen der Gruppenpädagogik.....	12
3.2.1	Gruppe .....	12
3.2.2	Normensystem .....	13
3.2.3	Gruppenkohäsion .....	14
3.2.4	Rollenverhalten .....	14
3.2.5	Subgruppen.....	15
3.2.6	Entwicklungsprozesse in der Gruppe .....	15
3.2.7	Leistungsstile und ihre Tendenzen .....	17
3.2.8	Individuum in der Gruppe .....	18
3.2.9	Konflikte .....	19
3.3	Kommunikation in der Gruppe.....	19
3.4	Sprache als Kommunikationsmedium .....	21
<b>4</b>	<b>Empirische Untersuchung</b> .....	<b>22</b>
4.1	Zusammensetzung der Gruppe.....	23
4.1.1	Subgruppen.....	25
4.2	Selbstbestimmung der Gruppe.....	26
4.3	Rollenverteilung und Aufgabenverteilung.....	27
4.4	Kommunikation .....	28
4.5	Gruppenphasen .....	30
4.5.1	Orientierungsphase.....	30
4.5.2	Projekt- bzw. Arbeitsphase.....	32
4.5.3	Abschlussphase .....	33
4.6	Die Ergebnisse der Befragung .....	34

<b>5</b>	<b>Fazit .....</b>	<b>38</b>
<b>6</b>	<b>Anlagen .....</b>	<b>40</b>
<b>7</b>	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>77</b>
<b>8</b>	<b>Abbildungsverzeichnis .....</b>	<b>80</b>
<b>9</b>	<b>Selbständigkeitserklärung .....</b>	<b>81</b>

## 1 Einleitung

Im Sommer des letzten Jahres habe ich an einem internationalen Workcamp als Camp-Leader teilgenommen. Der Gedanke, einer Bachelor Arbeit zu diesem Thema zu verfassen, kam mir nach dem Vorbereitungsseminar, der eher als „TexanerIn-Ausbildung“ bezeichnet wurde. Mein Interesse galt grundsätzlich den Entwicklungsprozessen in der Gruppe sowie den persönliche Lernprozessen und Erfahrung, welche diese Gruppensituation für die Teilnehmer darstellt.

Das Schlagwort „interkulturelles Lernen“ wurde zum einen zentralen Anliegen den Workcamporganisationen. Das Spezifische an den internationalen Workcamps ist, dass sich Jugendliche und junge Erwachsene „aus verschiedenen Ländern“ begegnen. Die Differenzlinie ‚aus verschiedenen Ländern kommen‘ ist somit eine, die als erstes in den Blick fällt, da sie bereits in der Anlage des Feldes angelegt ist. Hierzu wird diese Differenzlinie oft durch „aus verschiedenen Kulturen“ ersetzt. In diesem Zusammenhang ist fraglich, was hier eigentlich genau einen Unterschied macht, welche Differenzlinien eine Rolle für die Teilnehmern spielen, wenn als Maxime „Heterogenität“ aller Gruppen genommen wird.

Mein erster Untersuchungsbereich ergibt sich aus der Frage, Was braucht es als Basis damit eine positive Gruppendynamik geschaffen werden kann? Welche Rahmenbedingungen sind dabei von Bedeutung – auf der Ebene der Gruppe, des Moderators (Camp-Leader)? Zudem sollte die Teilnehmerstruktur (Motive, demographische Merkmale) untersucht werden, um die Ergebnisse besser interpretieren zu können.

Der Zweite Gegenstand der Untersuchung sind die soziologischen Gruppenprozesse. Welche Gruppenphasen, Subgruppen, Phänomenen, Normen kann man in einer internationalen Gruppe ausmachen und welche Differenzlinien sind hierzu für die Jugendlichen bedeutsam? Wie beziehen sich die Teilnehmenden selbst auf „Kultur“ bzw. auf „subjektive Kultur“ (siehe p. 3.1.) jedes Individuums?

Eine These meiner Arbeit lautet, dass in der Workcampsituation „*Mehrdimensionalität den „interpersonellen Kompetenzen“*“ (Hamburger, 2012,

132, siehe auch p 3.1) in ihrer Wertung, vielfach erst hinter den sozialen Kompetenzen zum Einsatz kommt, beziehungsweise diese miteinander sehr stark verknüpft sind.

Meine weitere These betrifft die Einschätzung von Lerneffekten und Erfahrungen, die Teilnehmern in einem Workcamp erzielen können. Welche Bedeutung hat die Workcamperfahrung für Jugendliche? In wieweit kommt die Intention „Anerkennung von Differenz“ (siehe p. 3.1.1) einer Jugend entgegen? Welche Lernprozesse im Vordergrund stehen? Zu dieser These möchte ich auch die Frage stellen, Welchen Stellenwert hat die Gruppenarbeit für Sozialpädagogik?

Im Anschluss an die „interkulturelle Debatte“ (siehe unten) benutze ich die Bezeichnung „subjektive Kultur“ (Hamburger, 2012, 127) als postmoderner Kulturbegriff. Das „interkulturelle Lernen“ habe ich in meiner Arbeit durch „Anerkennung von Differenz“ (Hamburger 2012, 126) ersetzt.

Zu Beginn werde ich drei theoretische Schnittthemen erörtern: Gruppenpädagogik, Kommunikation und Theorie um den postmodernen „Kulturbegriff“.

Nach einer kurzen Einführung in der Internationale Begegnungspraxis werde ich die theoretischen Zugänge vorstellen um sie später für meine Betrachtung auf das Workcamp anzuwenden.

Im dem Praxisteil habe ich mich für die wissenschaftliche Gruppenanalyse eines internationalen Workcamps entschieden und machte dazu in dem Workcamp Müllerhof Mittweida empirische Untersuchungen in Form von teilnehmender Beobachtung und Befragung. Im Mittelpunkt der teilnehmenden Beobachtung stand die wissenschaftliche Analyse von Gruppenkohäsion und Entwicklungsprozessen in der Gruppe. Die Befragung habe ich ergänzend geführt um die Datenerhebung zu vervollständigen. Dabei ging es vor allem um die persönlichen Lernprozesse von Jugendlichen im Kontext des Workcamp-Aufenthaltes.



## 2 Die Workcampbewegung

Der Begriff „Workcamp“ bedeutet aus dem englischen „Arbeitslager“ und drückt die ganze Bandbreite möglicher Ausprägungen der „Gemeinschaftsunterkünfte und der gemeinsamen Arbeit an einem ökologischen, sozialen oder handwerklichen Projekt aus. Tatsächlich wird unter diesem Begriff ein Einsatz der Freiwilligen im In- oder Ausland für die Dauer von zwei bis sieben Wochen verstanden. Die Altersgruppe der Freiwilligen ist normalerweise zwischen 18 bis 25 Jahre. Das Programm in einem Workcamp wird von verschiedenen Veranstaltungen (Besichtigungen, Feste, das Kennenlernen von örtlichen Einrichtungen etc.) begleitet.

Die Arbeit in einem Workcamp leisten die Jugendlichen unentgeltlich. Zugleich sollen die TeilnehmerInnen sowohl eine Teilnahmegebühr zahlen, um die Weitervermittlung zu Partnerorganisationen zu decken als auch die Reisekosten selber zu finanzieren. Die Kost und Logis werden hingegen von den lokalen Projektpartnern zur Verfügung gestellt.

Die Betreuung von Workcamp-TeilnehmerInnen wird von einem oder mehreren „Leader“ (im Deutschen „Teamer“) geleistet, welche die Gruppe pädagogisch begleiten, den Workcampalltag organisieren und zwischen den TeilnehmerInnen und Partnerorganisation vermitteln sollen. Mit dem Begriff „Leader“ ist in diesem Fall gemeint, dass eine Gruppenleitung sich nicht als „Führung“ verstehen soll, sondern als Teil eines „Workcamp-Teams“. Das Team sollte idealerweise selbstständig überlegen, wie die gemeinsame Tätigkeit und unter welchen Normen ausgestaltet wird. Hierbei sollte der Leader nur unterstützend zur Seite stehen. Eine Bestätigung dieser These habe ich bei Chang gefunden. Sie erwähnt ebenso ein Gebot der Selbstorganisation und die aktive Teilnahme aller Teilnehmer bei der Abklärung aller wichtigen Fragen (vgl.: Chang, 2006, 7).

In diesem Kapitel soll es darum gehen die Entwicklung des Workcamps in ihrem historischen Kontext darzustellen. Nach einer allgemeinen Skizzierung über die Ursprünge des Workcamp werde ich den Blick auf die aktuelle Workcampbewegung in Deutschland und wesentlichen Leitlinien fokussieren.

## 2.1 Historische Entwicklung

In der Zeit nach dem ersten Weltkrieg hat sich die Idee der internationalen Begegnungen von Freiwilligen aus dem Versöhnungsgedanken und der Friedensstiftung entwickelt. Seitdem haben sich die Leitlinien des Workcamps, abhängig von den aktuellen öffentlichen Diskursen gewandelt.

Ich werde in dieser Arbeit nur zur Beschreibung der geschichtlichen Entwicklung in Europa tendieren. Eine grundsätzliche Darstellung von geschichtlichen Hintergründen des Workcamps ist im Rahmen dieser Arbeit nicht möglich.

Die Ersten „Workcamps“ im deutschsprachigen Raum wurden als „Gemeinschaftsdienste“ oder „Friedensdienste“ bezeichnet und hatten größtenteils kirchliche Wurzeln (vgl.: Chang, 2006, 9).

Bereits 1924 haben Christen aus Holland, Belgien, England und der Schweiz den „Kreuzritterorden“ gegründet, der später in „Christlicher Friedensdienst“ (cfd) umbenannt wurde. Der cfd wurde in Deutschland schon bald nach der Machtübernahme der Nationalsozialisten verboten. Ebenso ging es dem Mouvement Chretien pour la Paix (MCP) nach der Besetzung Frankreichs (Vgl.: Internetquelle I).

Nach dem zweiten Weltkrieg hat sich die Idee des Workcamps in Europa schnell ausgebreitet. Solche Organisationen wie Christlicher Friedensdienst (cfd) oder Internationale Jugendgemeinschaftsdienste (ijgd) weiten ihren Einsatzbereiche aus (vgl.: Henn, 2001, 63). Die Unterstützung haben diese Organisationen dabei von der UNESCO bekommen. Im Jahr 1948 richtete die UNESCO ein eigenes Referat „Co-ordinating Committee for International Service“ (CCIVS) ein, um die internationalen Camps als Instrument der Friedenspolitik zu etablieren (vgl.: Internetquelle II).

Im deutschen Sprachraum existieren momentan etwa 30 verschiedene Workcamporganisationen, die als Vermittlungsagenturen für Auslandsaufenthalte von Jugendlichen und jungen Erwachsenen dienen. Insbesondere sind bereits erwähnter CCIVS und YAP-CFD (Youth Action for Peace – christlicher Friedensdienst Deutschland e.V.) auf dem internationalen

Ebene sowie die ALLIANCE (Allianz der europäischen Freiwilligendienstorganisationen) auf europäischer Ebene etabliert (vgl.: Internetquelle I).

## 2.2 Leitlinien von YAP-CFD

Seit 1923 bot der Verein Youth Action for Peace (yap-cfd) Workcamps und Freiwilligendienste für junge Menschen an. Im August 2013 übergab der Verein dem im Langzeitfreiwilligendienst ausgewiesenen ICJA (Freiwilligenaustausch weltweit e.V.) seine Geschäftsfelder Workcamp und ausgesuchte Freiwilligenprojekte. Seitdem gilt der YAP-CFD als ein Projekt von ICJA (vgl.: Internetquelle III).

Von yap-cfd wurde ich auch als Camp-Leader für das Workcamp Müllerhof in Mittweida rekrutiert. In diesem Teil der Arbeit möchte ich mich auf die Leitlinien von yap-cfd fokussieren.

Liest man die Geschichte des christlichen Friedensdiensts, so lässt sich das Gedankengut der Initiatoren an friedensstiftenden Begegnungen und Völkerverständigung erkennen. Als Friedensorganisation steht yap-cfd für aktive Gewaltfreiheit, Chancengleichheit aller Geschlechter, gleichberechtigter Teilhabe an ökonomischen, sozialen Ressourcen und eine nachhaltige Ökologie. Im internationalen Kontext sieht der yap-cfd seine Aufgabe daran die Lernprozesse sowie Toleranz durch Begegnung zu fördern und ökumenisches sowie „interkulturelles“ Lernen zu verwirklichen (vgl.: Internetquelle I). Daraufhin werde ich den Begriff des „interkulturellen Lernens“ durch die „Anerkennung von Vielfalt“ ersetzen. Im nächsten Kapitel dieser Arbeit werde ich meine Stellungnahme zu dem Begriff des „interkulturellen Lernens“ noch beschreiben. Der yap-cfd betrachtet seine Tätigkeit als Bildungsarbeit, die persönliche und soziale Entfaltung fördert und intersoziale sowie interpersonelle Lernprozesse ermöglicht (vgl.: Internetquelle I).

## 3 Theoretische Hintergründe

### 3.1 Exkurs: Zur Verwendung des Kulturbegriffs

Dieser Exkurs sehe ich als notwendig für meine Arbeit, weil sich die internationale Jugendarbeit unter anderem quasi selbstverständlich mit dem

Konzept des „Interkulturellen Lernens“ verknüpft. Und es ist sehr wichtig zu betonen welche Probleme mit der Verwendung des Begriffs „Kultur“ verbunden sind. In diesem Kapitel möchte die kritischen Auseinandersetzungen mit dem allgemein verwendeten „Kulturbegriff“ sowie einer anerkannten Kategorie „Interkulturalität“ behandeln. Im Anschluss werde ich die pädagogischen Überlegungen zur Entwicklung eines neuen Konzeptes skizzieren.

In der Fachliteratur findet man mehrere verschiedene Definitionen zum „Kulturbegriff“. Bei Alexander Thomas habe ich folgende Definition gefunden: „Kultur ist ein universelles, für eine Gesellschaft, Nation, Organisation und soziale Gruppe, aber sehr typisches Orientierungssystem. Dieses Orientierungssystem wird aus spezifischen Symbolen gebildet und in der jeweiligen Gesellschaft, Gruppe usw. tradiert. Es beeinflusst das Wahrnehmen, Denken, Werten und Handeln aller Mitglieder und definiert somit deren Zugehörigkeit zur Gesellschaft (...)“ (Thomas, 1988, 149). Thomas betont in seiner Definition die Zugehörigkeit eines Individuums zu einer homogenen „Kultur“, wobei verschiedene Differenzen innerhalb einer Gesellschaft sowie die Tatsache, dass jede Person zu mehreren Kulturen gehören könnte, zieht Thomas nicht Betracht. Deutlich wird, dass die „Kultur“ auf diese Weise als „Nationalkultur“ konstruiert wird. (vgl.: Leiprecht, 2001, 33). Im Alltag ist ein ganz bestimmtes Verständnis von ‘Kultur’ verbreitet: „Kulturen“ werden dabei nicht als eine Art künstlerischer Hochkultur (Musik, Theater, Gemälde, Skulptur usw.) sondern als eine Art von Großkollektiven betrachtet, deren Synonyme ‘Länder’, ‘Gesellschaften’, ‘Staaten’, ‘Völker’ oder ‘Nationen’ sind. Mit diesem Verständnis werden die „Anderen“ gleichsam als Marionetten, die an den Fäden ihrer Kultur hängen, wahrgenommen (vgl. Leiprecht 1992, 93ff).

Für einen angemessenen „postmodernen Kulturbegriff“ schlägt Franz Hamburger die Unterscheidung von „Kultur“ und „Kulturen“ vor (Hamburger, 2012, 127). Nach Hamburger behalten „die Kulturen“ den ganzen Reichtum und die Last ihrer Tradition und das Individuum muss sich in seiner Genese mit ihr auseinandersetzen um seine subjektive Kultur zu

entwickeln. Somit enthält jede „*subjektive Kultur*“ das Recht und den Anspruch auf Differenz (vgl.: ebd.)

Leiprecht spricht davon, dass die Kulturen auch als besondere Lebensweisen unterschieden werden können. Dies argumentiert er damit, dass die „Kultur“ im sozial- und erziehungswissenschaftlichen Sinne als ein bestimmtes Repertoire von Bedeutungsmustern und Zeichensystemen (Werte, Normen, Traditionen usw.) definiert wird. Dieses Repertoire hat Orientierungsfunktionen. Es macht das gesellschaftliche Leben verstehbar. Da dies so ist könnte man von „*besonderen Lebensweisen*“ sprechen (vgl.: Leiprecht, 2004, s. 10).

Allerdings sollte man nicht vergessen, dass innerhalb einer nationalen Gesellschaft stets sehr verschiedene kulturelle Bedeutungsmuster/Zeichensysteme und Lebensweisen existieren. Kultur könnte in diesem Sinne nicht als Nationalkultur definiert werden (vgl. Hall 1994, 99ff.).

Angesichts dieser Überlegungen zu „Kulturalität“ und Feststellung eine kontraproduktiven „Alltagsverständnisses von „Kultur“ werde ich nun eine reflexive Haltung zur „Interkulturalität“ beziehen.

„Interkulturalität“ ist heutzutage zu einer weitverbreiteten Kategorie geworden und verheißt eine offene multikulturelle Zukunft in der die menschlichen Beziehungen auf Verständigung und Verstehen beruhen (vgl.: Hamburger, 2012, 128). Reflexive Interkulturalität bedeutet, dass die Aufspaltung des Denkens durch das Entgegensetzen der Kulturen wahrgenommen wird und die Verschärfung des Gegensatzes als Folge der Interkulturalisierung verstanden werden kann. (vgl.: ebd.). Als Methode der interkulturellen Pädagogik wird es oft die Vorstellung von spezifischen „Kulturstandards“ (vgl.: Thomas, 1988, 153) verwendet. Aus dieser Unterrichtseinheit nehmen die Kinder nicht nur mehr Wissen über verschieden Dimensionen anderer kulturellen Standards (vgl.: ebd.) sondern werden sie auch zugleich differenter, weil diese Kulturstandards sich entgegentreten. Hamburg schlägt vor, die Kategorie „Interkulturalität“ durch reflexive Kulturalität zu ersetzen. „Interkulturelles Lernen“ kann nun insoweit erforderlich sein, das Personen ihr Kommunikation missverstehe als Austausch zwischen Repräsentanten von sich abgegrenzten Kulturen, aber die Absicht

verfolgen, Missverständnisse aufzuklären. „Interkulturelles Lernen“ verhilft also dazu, die „*Mehrdimensionalität einer „interpersonellen Kommunikation“*“ als einer allgemeinen interkulturellen zu erschließen (vgl. Hamburger, 2012, 132). Menschen nehmen sich als Individuen different wahr. Diese Differenz schließt unterschiedliche und sich ausschließliche Zugehörigkeiten ein. Dies ist konstitutiv von Menschensein und Sozialität. Hamburger appelliert an die Anerkennung der Differenz als Ausdruck der Individualität in pädagogischen Interaktionen (vgl.: ebd., 126).

### 3.1.1 Statt Kultur Diversität als Leitkategorie

Internationale Jugendarbeit zeichnet sich dadurch aus, dass die Freiwilligen aus verschiedenen Ländern aufeinandertreffen. Hierbei ist die Differenzlinie „aus verschiedenen Ländern“ in jedem Kontext der internationalen Begegnungspraxis auffallend. In Anschluss an Auseinandersetzungen mit dem „Kulturbegriff“ ist es sichtbar, dass der Fokus auf „Kultur“ als Differenzlinie naheliegt, was sich u. a. in der quasi selbstverständlichen Verknüpfung von internationaler Jugendarbeit und interkulturellem Lernen zeigt (vgl.: Reindlmeier, 2010, 3).

Ein angemesseneres neues Konzept zu definieren scheint für die Wissenschaft nicht ganz so einfach zu sein. In der Fachliteratur habe ich kein einheitliches Konzept gefunden.

Somit beschreibt Hamburger die Maximen für die Begründung eines neuen pädagogischen Konzeptes. Er schlägt unter anderem vor, dass die Differenzen nicht hervorgehoben, sondern allgemeine Grundsätze (Achtung vor jeder Person, gleiche Rechte) verstärkt werden. Zugleich sollte das Recht auf Differenz durch die Verständigung auf einen allgemein anerkannten Verfassungsrahmen ermöglicht werden (vgl.: Hamburger, 2012, 133)

Im Bezug auf Arbeitseinheiten im Workcamps sollte jede Person nicht im Kontext der Zugehörigkeit zu einer homogenen Kultur sondern als Individuum mit ihrem Recht auf Differenz wahrgenommen werden. In diesem Sinne ist auf das Konzept des kulturellen Standards, das als Arbeitseinheit im Workcamps eingeführt wurde zu verzichten.

Dennoch verweist Hamburger darauf, dass diese Maximen nicht ein bestimmtes Konzept festlegen, sondern vielmehr einen breiten Konkretisierungsspielraum lassen (vgl. Hamburger, 2012: 133)

Leiprecht tendiert in seinen Überlegungen dazu, dass vielfältige Zugehörigkeiten und Differenzlinien mit einbezogen werden sollen. „Nicht mehr der ethnische Unterschied, die kulturelle Besonderheit und Differenz stehen im Vordergrund der Betrachtung, sondern die Verschiedenheiten an sich als Strukturelemente moderner Gesellschaften (...)“ (Leiprecht, 2008, 434)

„Diversitätsbewusste Perspektiven verstehen sich in diesem Kontext als bewusste Erweiterung des Fokus auf Kultur im engeren Sinne, indem weitere Differenzlinien wie Geschlecht, soziale Herkunft etc. mit einbezogen werden. (...) Es geht somit vor allem auch um einen genauen Blick darauf, welche Zugehörigkeiten für die Jugendlichen in welchen Situationen relevant sind“ (Reindlmeier, 2010, 3).

Leiprecht geht in seinen Überlegungen noch weiter und schlägt vor diese „Differenzlinien“ durch Heterogenität ersetzen. Er verweist darauf, dass „alle Gruppen, mit denen wir es in der pädagogischen Arbeit zu tun haben, per se heterogen sind und es deswegen immer um den Umgang mit Heterogenität geht. Auf diese Weise wird der Fokus auf Heterogenität und weniger auf die einzelnen Differenzlinien gerichtet. (...) Dies hat sich zu einer Perspektive verdichtet, in der Heterogenität als alltägliche Herausforderung und als Normalfall begriffen wird (Leiprecht 2008, zit. n. Reindlmeier, 2010, 9).

In Anbetracht dessen, dass alle Gruppen per se heterogen sind, ergeben sich wichtige Konsequenzen für die internationale Jugendarbeit. Ich werde daraufhin die Gruppe der Freiwilligen aus der Sicht der Gruppensoziologie und Kommunikationswissenschaft in ihrem allgemeineren Sinne betrachten und nicht speziell auf die Kommunikation in einer internationalen Gruppe eingehen.

### 3.2 Grundlagen der Gruppenpädagogik

Gruppenpädagogik oder soziale Gruppenarbeit gehört zu der klassischen Methode in der sozialen Arbeit, „bei der Kenntnisse, Meinungen und Verhaltensweisen von Individuen in Kleingruppen zum Gegenstand und gleichzeitig zum Medium sozialpädagogischer Einflussnahme gemacht werden“ (Müller 1996: 267). Gruppenpädagogik umfasst „Erziehung und Bildung von Gruppen, Initiierung von Lernprozessen in Gruppen“ (...) und in dem sozialwissenschaftlichen Sinne bedeutet „Theorie der Gruppenerziehung und der Bildungs- und Lernprozesse in Gruppen“ (Pfaffenberger, 1993, 432)

Der Stellenwert der Gruppenpädagogik für die Soziale Arbeit ist ausgesprochen wichtig. Gruppen bieten für die einzelnen Individuen durch die Einführung in der Gemeinschaft sowie das zweckvolle Gruppenerlebnis dadurch verhelfen sie den Einzelnen ihre soziale Funktionsfähigkeit zu steigern und ihren persönlichen, Gruppen- oder gesellschaftlichen Problemen gewachsen zu sein (vgl.: Schiller, 1966, 89). In den Gruppen können die persönlichen Ergebnisse schneller und wirkungsvoller erreicht werden.

In diesem Kapitel werde ich zunächst den Terminus „Gruppe“ charakterisieren und darauffolgend mich auf drei grundlegende Themen der Gruppenpädagogik fokussieren. Somit werde ich die Entwicklungsprozesse in der Gruppe in Gruppenphasen einteilen, verschiedene Leitungsstile und ihre Tendenzen sowie das Rollenverhalten beschreiben.

#### 3.2.1 Gruppe

Wir befinden uns in verschiedenen Gruppen von Menschen bereits nach der Geburt. Familie, Schule, Peergroups, Vereine, Kollektive sind alles Gruppen. Einige Gruppen sind überschaubar, wie zum Beispiel Familie, die anderen haben die unzählbaren Mitglieder. Für meine Arbeit ist besonders relevant die Gruppe, in der alle Mitglieder aufeinandertreffen und zu einander persönliche Beziehungen haben können.

Bei Schäfers habe ich folgende Definition zu dem Gruppenbegriff gefunden: *„Eine soziale Gruppe umfasst eine bestimmte Zahl von Mitgliedern*



*(Gruppenmitglieder), die zur Erreichung eines gemeinsamen Ziels (Gruppenziel) über längere Zeit in einem relativ kontinuierlichen Kommunikations- und Interaktionsprozess stehen und ein Gefühl der Zusammengehörigkeit (Wir-Gefühl) entwickeln. Zur Erreichung des Gruppenziels und zur Stabilisierung der Gruppenidentität ist ein System gemeinsamer Normen und eine Verteilung der Aufgaben über ein gruppenspezifisches Rollendifferential erforderlich.“ (Schäfers, 1999, 20ff).*

Birgit Gutting erläutert dass, „mit einer bestimmten Zahl von Gruppenmitgliedern ist hier eine Anzahl zwischen 3 und 25 Mitgliedern gemeint. Letztere Zahl sollte nicht überschritten werden, da sich sonst die Eigenschaften dieser sozialen Gruppe schwerlich bzw. nicht entwickeln können. Sie lebt häufig von ihren face-to-face-Beziehungsmöglichkeiten.“ (Gutting, 2003, 6) In meine Arbeit werde ich Kleingruppe von drei bis zehn Mitglieder behandeln.

Nach Claessens sind die Kleingruppen entweder als vororganisierte Zwangsgruppen oder als organisierende, freie Gruppen anzutreffen. Dabei ist in Betracht zu ziehen, dass die Struktur einer Gruppe einen geregelten Aufbau und ein funktionierendes Agieren ermöglicht (vgl. Claessens, 1977, 6).

Zusammenfassend lässt sich eine Gruppe nach einem gemeinsamen Ziel, gemeinsamen System von Normen und Werten sowie der Zusammenhalt (Wir-Gefühl), dem gruppenspezifischen Rollenverhalten und der Kommunikation (Interaktion unter den Mitgliedern) charakterisieren.

Nach der obigen Charakteristik werden nun die einzelnen Elemente des Gruppenbegriffes thematisiert.

### 3.2.2 Normensystem

Um ein gemeinsames Gruppenziel zu erreichen sollte das Handeln in der Gruppe gewährleistet werden. Dafür sind ein gegenseitig anerkanntes Verhalten sowie das Konsens notwendig. Somit entwickelt eine Gruppe ein System von sozialen Normen. Diese Normen werden meistens durch negative Sanktionen, deren Androhung oder das Anbieten von Schutzfunktionen unterstützt (vgl.: Froschauer; Titscher, 1984, 52). Soziales

Normensystem hat verschiedene Funktionen, unter anderem des Abbaus von Unsicherheiten, der Orientierung, der Regulierung und Kontrolle zwischenmenschlicher Beziehungen. Diese Normen sind auch ein Mittel zur Strukturierung und Ausbildung von Gruppenidentität (vgl.: ebd. 54).

### 3.2.3 Gruppenkohäsion

Manfred Sader bezeichnet das „Wir-Gefühl“ als Gruppenkohäsion und definiert es als Ausmaß wechselseitiger positiver Gefühle (Sader, 2002, zit. n. Nerdinger; Blicke; Schaper, 2008, 107). Wenn sich die Gruppenmitglieder wohl fühlen und mit der Gruppe identifizieren, dann sprechen sie voneinander als „Wir“. Die Höhe der Kohäsion ist von einer Reihe von Faktoren abhängig. Zum einen besteht eine Höhe Gruppenkohäsion, wenn die Motiven der Gruppenmitglieder eine Gruppe für sie attraktiv machen. Z.B.: wird ein Gefühl der Zusammengehörigkeit bestehen, wenn alle Mitglieder der Gruppe mit dem gemeinsamen Erfolg der Gruppenarbeit die Chance auf persönliches Fortkommen verbinden. (vgl.: Nerdinger; Blicke; Schaper, 2008, 107).

Zusätzlich zu den Motiven werden die Gruppenprozesse stark von gegenseitiger Attraktivität und das Gefühl geprägt. Da es sich bei den Kontakten in Kleingruppen vornehmlich um *face-to-face* Beziehungen handelt, werden die anderen direkter als Person erlebt. Wobei durch so entstehende Emotionalität das Zusammengehörigkeitsgefühl verstärkt wird (vgl.: Froschauer; Titscher, 1984, 77ff).

### 3.2.4 Rollenverhalten

Das *gruppenspezifische Rollendifferential* bedeutet, dass bestimmte Gruppenmitglieder bestimmte Rollen einnehmen, damit die gemeinsamen Ziele erreicht werden können. Die Rollen haben verschiedene Funktionen, so dienen sie z.B. der Konfliktlösung, dem Voranbringen der Gruppe, dem Zusammenhalt der Gruppe u. v. m. (vgl.: Gutting, 2003, 6)

Der Terminus „soziale Rolle“ umfasst die Gesamtheit von gesellschaftlich bedingten Verhaltenserwartungen, die mit einer sozialen Position oder einem sozialen Status verknüpft sind. Eine Rolle hat normativen Charak-

ter, indem sie besagt, welches Verhalten von ihrem Träger erwartet wird (vgl.: Keller; Novak, 1991, 288, zit. N. Gutting, 2003, 11).

Jede Gruppe versucht so schnell wie möglich eine gewisse Struktur zu schaffen, weil die Verteilung und die Übernahme von Rollen zum Funktionieren einer Gruppe notwendig sind. Einzelne Gruppenmitglieder übernehmen unbewusst bestimmte Rollen.

Im Kontext der Jugendarbeit werde bei einem ersten Zusammentreffen viele „soziale Daten“ registriert und das Mitglied unterwirft sich gewissermaßen der Macht der Gruppe. Die Arbeitsteilung ist ein Schritt, der die Gruppenmitglieder nun entlang verschiedener Kriterien aufzuspalten vermag. Die unterschiedliche Beliebtheit bestimmter Tätigkeiten führt zu Konkurrenzsituationen um bestimmte Positionen. Diese können in weniger hierarchischen Gruppen durch Rotation der Aufgaben abgeschwächt werden (vgl.: Claessens, 1977, 23ff).

### 3.2.5 Subgruppen

Soziale Handlungen in der Gruppe finden auf den sachlichen und emotionalen Ebenen statt. Zu der sachlichen Ebene gehört das bereits erwähnte Rollenverhalten. Auf der emotionalen Ebene drücken sich soziale Handlungen in Sympathie aus (vgl.: Froschauer; Titscher, 1984, 64). Subgruppen bilden sich dann heraus wenn es zu einer verstärkten Attraktivität zwischen Individuen in einer Gruppe kommt. Das Erfahrungsbericht über internationalen Freiwilligendienste von Christ und Fischer verweist auf eine gewisse Attraktivität einer gemeinsamen Sprache (vgl.; Christ; Fischer, 2006, 24). Dies werde ich in meinem empirischen Teil noch erörtern.

### 3.2.6 Entwicklungsprozesse in der Gruppe

Gruppen durchlaufen verschiedene Entwicklungsphasen. Das Verhalten der Gruppe und des einzelnen zu den gleichen Problemen sowie das Zusammenhalt der Gruppe und ihre Dynamik sind in jeder Phase anders.

In der Literatur habe auf verschiedene Modelle gefunden, die versuchen das Gruppengeschehen zu erläutern. Allerdings bieten alle von diesen Modellen nur den Teilausschnitt des Gruppengeschehens, anders wird

hingegen ausgeblendet. Jedoch können sich die Gruppen ganz anders entwickeln als in jedem Modell.

Dennoch möchte ich das Modell von Tuckman (1965/1970) skizzieren, weil ich die Gruppenphasenentwicklung bei meiner Untersuchung beobachtet habe. Daraufhin werde ich im empirischen Teil meiner Arbeit die Entwicklung des Workcamp-Team, anhand dieses Modells betrachten.

Bruce W. Tuckman beschreibt 1965 die Teamentwicklung in einem Vierphasenmodell, dem er 1970 die fünfte Phase, die *Auflösungsphase* hinzufügt. Nach Tuckman verlaufen die Gruppenprozesse meist in Phasen, die nicht immer in der gleichen Reihenfolge stattfinden. Der Phasenablauf erfolgt dabei nicht linear, sondern die Gruppe kommt immer wieder auf frühere Phasen zurück, besonders wenn Einschnitte im Programmablauf vorhanden sind. Diese Phasen sind durch besondere Verhaltensweisen, Aufgaben und Konflikte gekennzeichnet und können dabei unterschiedlich lange dauern (vgl.: Klampfer, 2009, S. 7). In Abbildung 1 sind die Grundannahmen dieses Modells zusammengefasst.

Phase	Bedürfnis	Aktivität	Entwicklung	Interaktionen der Leitung
Orientierung <b>forming</b>	Sicherheit	Kennenlernspiele  <b>Einordnung</b>	Regeln	Gruppe nicht alleine lassen
Aufbauphase <b>storming</b>	Rollenfinden	sich ausprobieren <b>Auseinandersetzung</b>	Konflikte	Normen entwickeln
Vertrautheit <b>norming</b>	Harmonie	Gemeinschaftsaktivitäten <b>Einigung</b>	Vereinbarung	Koordinieren
Differenzierung <b>Performanz</b>	Aufgabe	Diskussionen <b>Zusammenarbeit</b>	Kooperation	Gruppenleiter als Berater
Ablösung <b>Reformen</b>	Neuanfang	Abschlussveranstaltung <b>Erfahrungsaustausch</b>	Bilanzen	Auswertung ermöglichen

**Abbildung 1: Gruppenphasenmodell von Tuckman**

(1965/70, nach Klampfer, 2009, 8)

Tuckmans Phasenmodell stellt eine grob vereinfachende Beschreibung dar und suggeriert einen Automatismus. Dennoch verlaufen die Gruppenprozesse keinesfalls mühelos. Gruppenentwicklung ist das Ergebnis intensiver Arbeit durch die Mitglieder. Die prägenden Einflüsse sind Führungsperson, Mitarbeiter, Aufgabe und Umwelt. (vgl. Klampfer, 2009, 9).  
Zugleich hat jede Gruppe ihre eigene Entwicklungsgeschwindigkeit. Die meisten Gruppen bleiben aber in den ersten beiden Phasen (Orientierungsphase und Aufbauphase) stecken und kommen nicht durch alle fünf Entwicklungsphasen.

### 3.2.7 Leitungsstile und ihre Tendenzen

Da in der internationale Begegnungspraxis der Gruppenleiter im Sinne von herrschaftsfreien Diskurs eher als Moderator und Teil des Teams erscheint wird es von der Selbstorganisation der Gruppe die Rede. Dennoch hat der Leitungsstil des Verantwortlichen oder des Teamleaders (auf das Workcamp bezogen) den Einfluss auf das Verhalten der Gruppe. Somit lassen sich gewisse Parallelen je nach Phasen zu dem klassischen Leitungsstillen führen.

Die drei klassischen Führungsstile gehen auf Kurt Lewin zurück. Er definiert „Leitungsstil“ als spezifisches Verhalten einer GruppenleiterInnen in seiner/ihrer Leitungsrolle gegenüber der Gruppe (vgl.: Lück, 1996, 98ff). Lück bringt in seinem Buch „Kurt Lewin. Eine Einführung in sein Werk“ sehr gut die Bedeutung verschiedener Leitungsstile zum Ausdruck, wenn die Untersuchung von Lewin skizziert (siehe Abbildung 2).

Jeder Leitungsstil hat seine vor und Nachteil und findet je nach Gruppendynamik seine Berechtigung. So ist der *autoritärer Leitungsstil* in der Anfang- sowie Krisensituation und bei der Durchsetzung von wichtigen Entscheidungen berechtigt. Der demokratische Stil findet seine Anwendung, wenn die Motivation der Gruppenmitglieder gefördert werden soll, die Gruppe etwas zusammen erarbeiten möchte. Schließlich kann der *Laissez-faire* Stil nur dann angewendet werden, wenn der Rahmen klar ist und die Gruppenmitglieder selbstbestimmt handeln können. Diese Füh-

rungsstile haben verschiedene Wirkung auf die Produktivität, Zufriedenheit sowie Kohäsion der Gruppe. (vgl.: Lück, 1996, 98ff).

Leitungsstil	Charakteristik	Konsequenz
Autoritärer Stil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gruppenleiter bestimmt und kontrolliert;</li> <li>• Klare Trennung;</li> <li>• Keine Diskussionen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schnelle Handlungsfähigkeit</li> </ul> <p>Aber:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gruppe ist demotiviert</li> <li>• keine Initiative</li> </ul>
Demokratischer Stil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Mehrheit entscheidet;</li> <li>• Delegation ist möglich;</li> <li>• Selbstbestimmung der Gruppe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsklima ist angenehm;</li> <li>• Motivation ist gefördert</li> </ul> <p>Aber:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disziplin kann leiden</li> <li>• Entscheidungen werden geschoben</li> </ul>
Laissez-faire Stil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Volle Freiheit der Gruppenmitglieder;</li> <li>• Die Leitung ist passiv</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitglieder bringen ihre persönlichen Stärken ein</li> </ul> <p>Aber:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mögliche Desorientierung</li> </ul>

**Abbildung 2: Klassische Leitungsstile von Lewin (1939)**

(nach Lück, 1996, 98ff)

Nun kann man daraus schließen, dass es keine perfekte Leitung gibt und in der Praxis werden eher Mischformen der drei Leitungsstile verwendet.

### 3.2.8 Individuum in der Gruppe

Schwonke spricht über eine ambivalente Position des Individuums gegenüber der Gesellschaft: „*einerseits besteht eine gewisse individuelle Eigenständigkeit, doch wird „das Einzeldasein ohne Gruppenzugehörigkeit als Defizit empfunden, (...)*“ (Schwonke, 1999, 37).

In jeder Gruppensituation wird das Individuum dazu gezwungen sowohl sich darzustellen als auch die anderen Gruppenmitglieder zu registrieren. Durch diese Selbstdarstellung werden verschiedene „soziale Daten“ über

jeden Einzelnen erhalten. Neidhardt bezeichnet diese Situation eine „notwendige Voraussetzung“ für das Gruppenzusammenfinden (vgl.: Neidhardt, 1999, 140).

### Selbstschemata

Celine Chang untersucht in ihrer Studie die Wirkungen auf „Selbst“ im Kontext der Teilnahme an einem Workcamp. Chang bezeichnet das „Selbstschemata“ als eine Gesamtheit von persönlichen Kognitionen, Emotionen und Motivationen, die auf Erfahrung basieren. (vgl.: Chang, 2006, 50). Nach Chang werden unterschiedliche Schemata „*Je nach situativem und sozialem Kontext*“ hervorgerufen (Chang, 2006, 51). Diese Betrachtungsweise ist in Hinsicht auf meine Fragestellung von Interesse.

#### 3.2.9 Konflikte

Konflikte gehören zu jedem Gruppenalltag. Sie können durch die Missverständnisse, den Stress, den Mangel an Anerkennung sowie durch die Abwehrhaltungen usw. entstehen. Positiv ausgetragene und ehrliche besprochene Konflikte können in der Gruppe viel bewirken.

Eine Eskalation ist das Ergebnis von mehreren zusammenwirkenden Faktoren. Eigentliche Entschärfungsmechanismen existieren in der Gruppensituation. Von erheblicher Bedeutung sind die individuellen Problemlösungsfähigkeiten der Einzelnen (vgl.: Neidhardt, 1999, 151). Die Konfliktbehandlung auf einer emotionalen Ebene kann sowohl zu einer Entschärfung der Spannung als auch zu einer Verstärkung der Polarisierung beitragen (vgl.: ebd., 153).

### 3.3 Kommunikation in der Gruppe

Kommunikation im allgemeineren Sinne wird häufig als ein Prozess bezeichnet, in dem die Informationen von einem Sender an einem Empfänger übermittelt werden. Die Grundeinheit menschlicher Kommunikation sind Nachrichten. Nach Schulz von Thun werden die Nachrichten in vier Aspekten gesendet und empfangen. Dementsprechend werden die Botschaften durch die „vier Ohren“ wahrgenommen. In Abbildung 3 ist da

Vier-Seiten-Modell zusammenfassend dargestellt (vgl.: Schulz von Thun, 1989, 23ff.)

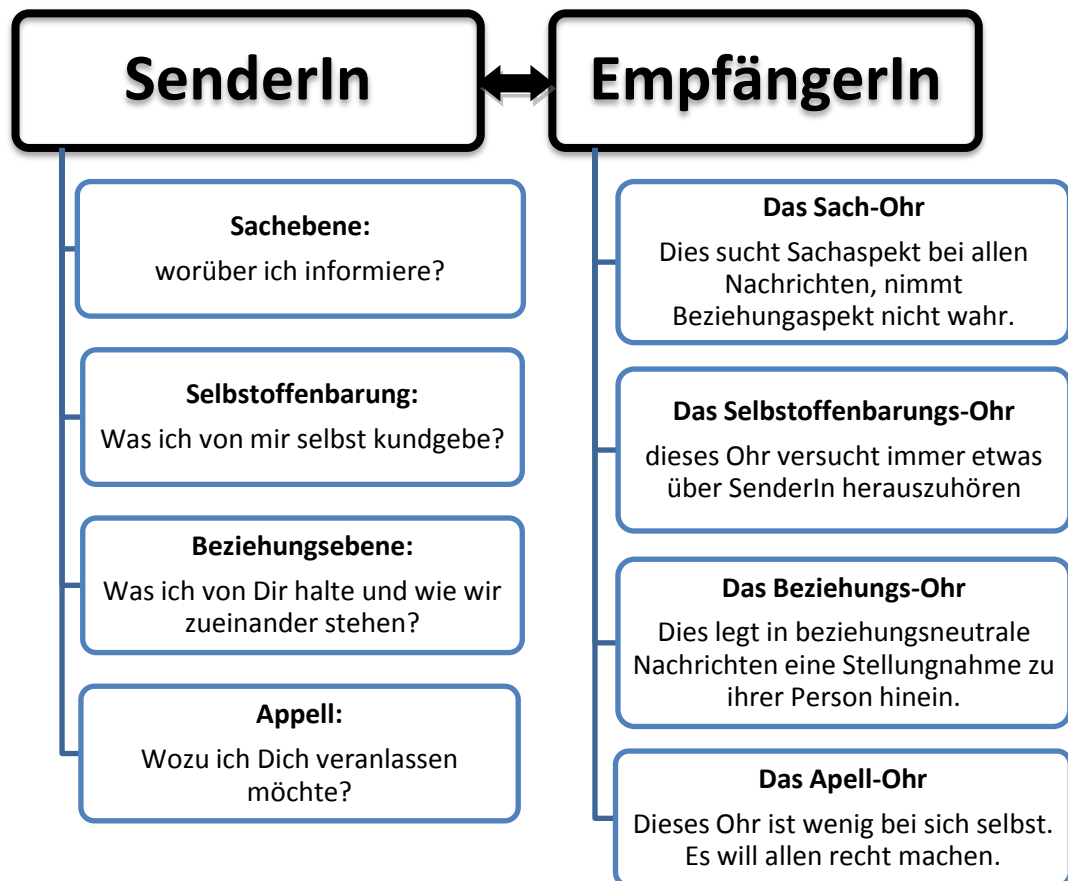


Abbildung 3: Das Vier-Seiten-Modell nach Schulz von Thun (1989)

Die vierseitige Nachricht wird von der SenderIn bewusst oder unbewusst vermittelt. Idealerweise sollte die EmpfängerIn mit „jedem der vier Ohren“ hören, um die Nachricht genauer interpretieren zu können. Dennoch kann die EmpfängerIn in der Realität aussuchen, mit „welchem der vier Ohren“ ich nun höre (vgl.: ebd.)

Neben vier Ebenen der Kommunikation unterscheiden sich die sprachlichen und nichtsprachlichen Kommunikationskanäle. Darum werde ich im Folgenden die Sprache als Kommunikationsmedium darlegen.



### 3.4 Sprache als Kommunikationsmedium

Kommunikation hat drei verschiedene Kanäle. Es unterscheidet sich die verbale von der paraverbalen und nonverbalen Kommunikation. Verbal ist die Kommunikation durch Sprache und Diskurs, inklusive Wortschatz, Grammatik, Argumentationsstruktur, Genre etc. Paraverbale Kommunikation ist der Bedeutungstransfer durch Ausdrucksvariationen der Stimme, z.B. Lachen, Satzmelodie, Lautstärke oder Stimmlage. Die nonverbale Kommunikation umfasst (u.a.) die Körper- und Augensprache, den Gesichtsausdruck, die äußere Erscheinung oder das räumliche Distanzverhalten (vgl.: Losche 2003, 48ff).

Ohne Sprache als Kommunikationsmedium zwischen äußerer und innerer Welt ist die individuelle Entwicklung undenkbar. Die Sprache versetzt das Individuum in die Lage, persönliche Erfahrungen zu symbolisieren, zu akkumulieren und miteinander zu teilen. Das Symbolsystem Sprache ist der Kernpunkt menschlichen Soziallebens (vgl.: Mead, 1934, zit. n. Matoba & Scheible, 2007, 10).

In der internationalen Jugendbegegnungspraxis wird dem Englischen die Bedeutung einer Universalsprache zugesagt. Die offizielle Sprache des Workcamps ist überwiegend Englisch. Mosebach spricht von einer Art „Pidgin-Englisch“. Dabei werden *„benötigte Begriffe (...) internationalisiert“* (Mosebach, 1991, 222ff).

Außerdem ist die Workcamp-Situation von Mehrsprachigkeit geprägt. Mehrere Sprachen zu sprechen bedeutet auch mehr Informationen zu erhalten. Wenn man über mehrere Sprachen verfügt und in der Gruppensituation als „Sprachmittler“ auftritt, bringt die Mehrsprachigkeit eine Machtstellung mit sich (vgl.: ebd., 223). Ich betrachte es auch als Normalfall, dass es in der Regel nicht nur einen Sprachmittler gibt, sondern mehrere Gruppenmitglieder die verschiedene Sprachen unterschiedlich gut beherrschen (vgl.: Ladmiral; Lipiansky, 2000, 49ff).

Für meine Arbeit ist von Interesse wie eine Gruppe mit der Mehrsprachigkeit umgeht. Auf die Workcamp-Situation bezogen möchte ich hier die Ressourcen einer mehrsprachigen Gruppe und den Umgang mit Mehrsprachigkeit behandeln (verbale und nonverbale Kommunikation, Über-

setzung). Mehrsprachigkeit eines Individuums sowie einer Gruppe bezeichne ich als ein Gewinn für den Einzelnen. Ich werde auch nicht den Fokus auf die Sprache als Differenzlinie richten, sondern mir ist bewusst, dass jede Gruppe per se heterogen ist. Ich betrachte hier „Heterogenität“ im Anschluss an Leiprecht als Normalfall und als alltägliche Herausforderung (vgl.: Leiprecht 2008, zit. n. Reindlmeier, 2010, 9).

#### **4 Empirische Untersuchung**

Wie in der Einleitung beschrieben, habe ich mich für die wissenschaftliche Gruppenanalyse eines internationalen Workcamps entschieden und machte dazu in dem Workcamp Müllerhof Mittweida empirische Untersuchungen in Form von teilnehmender Beobachtung und Befragung. Im Mittelpunkt der teilnehmenden Beobachtung stand die wissenschaftliche Analyse von Gruppenkohäsion und Entwicklungsprozessen in der Gruppe. Die Befragung habe ich ergänzend geführt um die Datenerhebung zu vervollständigen. Dabei ging es vor allem um die persönlichen Lernprozesse von Jugendlichen im Kontext des Workcamp-Aufenthaltes.

Innerhalb von zwei Wochen führte ich die wissenschaftliche Beobachtung durch. Die Beobachtungen waren flexibel zwischen teilnehmenden und nicht teilnehmenden Beobachtungen. Ich habe die Jugendlichen offen während ihrer Interaktionen beobachtet. Dabei kam es oft vor, dass ich in diese Interaktionen eingebunden wurde und sie in ihrem Workcamp betreut und begleitet habe. So konnte ich mehr über den Ablauf erfahren. Ich versuchte immer am Rande des Geschehens zu bleiben und mich auf die Tätigkeit der BeobachterIn zu konzentrieren. Die Protokollierung erfolgte während der Beobachtung. Siegel bezeichnet diese Form als „observer as participant“ (vgl.: vergleich Siegel S. 61 ff).

Mein eigentliches Verfahren war es, im Anschluss zu der teilnehmenden Beobachtung noch die Interviews mit den Jugendlichen durchzuführen, welches ich dahingehend abändern soll, dass ich den vorbereiteten Leitfaden zur schriftlichen Beantwortung den Jugendlichen gegeben habe. Für die Untersuchung war es sinnvoll die Interviews am letzten Tag des

Camps durchzuführen. Wegen des Zeitmangels bot ich den Teilnehmern an, meine Fragen schriftlich zu beantworten und mir die Informationen auf diesem Weg zukommen zu lassen. Ziel der Befragung war es herauszufinden wie die Teilnehmer ihre Workcamp-Erfahrungen einschätzen, im Hinblick auf während des Workcamps entwickelten und trainierten Kompetenzen. Die Jugendlichen waren ungefähr eineinhalb Stunden damit beschäftigt die Fragen zu beantworten.

#### 4.1 Zusammensetzung der Gruppe

Die Beschreibung der Teilnehmerstruktur sollte für die Analyse von Gruppenprozessen dienen. Dabei werden die TeilnehmerInnen mittels **demographischer Daten** und anhand ihres **ehrenamtlichen Engagements**, ihrer **Motivation für die Teilnahme** an diesem Workcamp beschrieben.

Für die Beschreibung demographischer Daten und des ehrenamtliches Engagements wurden folgende Kriterien ausgesucht:

- Alter
- Geschlecht
- Aktuelle Beschäftigung
- Bisherige ehrenamtliche Erfahrungen.

Diese Daten wurden sowohl durch die Protokolle der teilnehmenden Beobachtung als auch durch die Befragung der Workcamp-Teilnehmer anhand vorbereiteten Leitfadens erhoben (vgl. Anlage # 1, Beobachtungsprotokolle vom 20.07.2013 und 01.08.2013; Anlage # 2, Frage 1)

#### Die demographischen Merkmale der TeilnehmerInnen

Durch die Erhebung von demographischen Daten führt die Untersuchung bei nahezu allen Variablen zu den Häufungen. Die Anzahl der Gruppenmitglieder im Workcamp Müllerhof betrug acht Personen. Die Erhebung der Altersstruktur ergab, dass die TeilnehmerInnen zwischen 16 und 22 Jahre alt sind. In der Altersstruktur zeigt sich offensichtlich, dass die Teilnehmer meistens zwischen 19 und 22 mehr als die Hälfte der Gruppe

ausmachen. In der Geschlechterverteilung zeigt sich ein Ungleichgewicht. Von 8 TeilnehmerInnen sind nur 3 männlich. Die Frage nach aktueller Beschäftigung ergab auffallend, dass alle TeilnehmerInnen entweder StudentInnen sind oder kurz vor der Abiturprüfung stehen.

### Ehrenamtliches Engagement

Die Frage nach bisherigen ehrenamtlichen Erfahrungen wurde gestellt, um das Engagement in gesellschaftspolitischen Aktivitäten einschätzen zu können. Die Hälfte der TeilnehmerInnen gab an, dass sie früher keine ehrenamtlichen Erfahrungen gemacht haben, wünschen aber in der Zukunft an unterschiedlichen Projekten als Volontär teilnehmen. Die anderen 4 Teilnehmer gaben an, dass die unterschiedliche ehrenamtliche Erfahrungen bereits gesammelt haben.

### Motive der Teilnahme an dem Workcamp

Die Beschreibung der Motivationen der TeilnehmerInnen wurde durch die Protokolle der teilnehmenden Beobachtung erhoben (vgl. Anlage # 1, Beobachtungsprotokolle vom 24.07.2013 und 01.08.2013). Durch die Interviews in erster Phase des Workcamps als auch durch die Abschlussreflexion wurden die Motive der Teilnahme an dem Workcamp erfragt.

Die Untersuchung von Celine Chang hat folgende Motive die Teilnahme an einem Workcamp ergeben. Bei Chang gaben die Befragten am häufigsten das Kennenlernen von Menschen aus „anderen Kulturen“, zweitwichtigste Motiv ist „generell neue Menschen kennen zu lernen“, gefolgt von dem Interesse die Fremdsprachkenntnisse zu verbessern und dem ehrenamtlichen Engagement (vgl. Chang, 2006, 213)

Meine eigene deutlich weniger umfangreiche Datenerhebung hat folgende zentrale Motive der Teilnahme an einem Workcamp erhoben. In erster Linie haben die Teilnehmer „neue Freunde weltweit kennen zu lernen“ und „neue interessante Menschen kennen zu lernen“ genannt, gefolgt von „Englischkenntnissen verbessern“ und „andere Fremdsprachenkenntnisse (französisch, deutsch) verbessern“, danach kam das Interesse an generell neuen Erfahrungen und an der Kommunikation mit Menschen, die unter-

schiedlichen Standpunkte und Meinungen haben. Darauf folgt das Bedürfnis gemeinnützige Arbeit zu leisten. Zugleich war das Interesse „einen anderen Zugang zu Deutschland und der lokalen Bevölkerung für sich zu gewinnen“. Die Teilnehmer heben auch hervor, dass sie generell eigene Fähigkeiten und Kompetenzen weiter entwickeln möchten, was sich in folgenden Motiven „selbständiger und selbstsicherer zu werden“, „lernen Unterschiede zu verstehen und akzeptieren“ widerspiegelt. Die Einzelnenungen waren dabei „meine Heimat mit einem anderen Blickwinkel zu sehen und wahrzunehmen“, „einmalige Atmosphäre des internationalen Workcamps zu erleben“, „dazu beizutragen, damit die Welt offener wird“ und auch „durch die Arbeit als Volontär mein Leben wertvoller und lebhafter zu machen“.

Aus den Antworten wird ersichtlich, dass der interpersonelle Kontakt als auch die Verbesserung von Fremdsprachkompetenz für die meisten Teilnehmer die bedeutsamsten Motive sind. Im Vergleich zu der Fragebogenanalyse von Chang (vgl. Chang, 2006, 213) ist es auffallend, dass das Kennenlernen von Menschen aus „anderen Kulturen“ als Motiv der Teilnahme in meiner Untersuchung nicht erhoben wurde.

Zudem zeigt die Erhebung, dass die Teilnehmer über eher ähnliche Motive und ehrenamtliches Engagement verfügten und meistens ähnliche demographische Merkmale (Alter, aktuelle Tätigkeit) haben. Einzige Ausnahme bildet die Geschlechterverteilung in dem Workcamp.

Am Anschluss an Nerdlinger registrierte ich als eine mögliche Ursache für die Entwicklung eines Gefühls der Zusammengehörigkeit die Gemeinsamkeit von Motiven, sowie die Attraktivität der Gruppe für persönliches Fortkommen (Nerdlinger et. al. 2008, 107).

#### 4.1.1 Subgruppen

Meine Beobachtungen haben ergeben, dass sich unmittelbar nach dem Beginn des Camps einige Subgruppen herausbildeten. Diese Subgruppen hatten unterschiedliche Ursachen, Funktionen und Kohäsion. Die häufigste Ursache konnte ich in der gemeinsamen Sprache ausweisen. Die gemeinsame Sprache hatte dabei die soziale Funktion eines gegenseitigen

Rückhalts. Falls es notwendig war, stellte man sich mit Erklärungen und Übersetzungen hilfreich zur Seite zu stehen.

In der Arbeits- bzw. Projektphase, wenn das Vertrautheitsniveau stieg, kam es zum Vorschein, dass sich gemeinsame Interessen sowie Sympathien entwickelten. Hierzu erwähnen Froschauer und Titscher, dass sich auf der emotionalen Ebene soziale Handlungen in Sympathie ausdrücken (vgl.: Froschauer; Titscher, 1984, 64). Hier konnte man über eine Umwandlung der Subgruppen sprechen. Dennoch hatte diese Aufspaltung keiner höheren Intensität. Das erkläre ich u.a. mit der Gruppengröße. Die kleineren Gruppen neigen weniger zur Bildung von festen Subgruppen. Nach Froschauer und Titscher werden die Gruppenmitglieder direkter als Person erlebt, da es sich bei den Kontakten in Kleingruppen vornehmlich um *face-to-face* Beziehungen handelt. Dadurch wird das Zusammengehörigkeitsgefühl verstärkt (vgl.: ebd., 77ff).

Meine Beobachtungen haben folgende mögliche Ursachen für die Untergruppenbildung ergeben: *die Sympathie im Allgemeinen; Geschlecht; Spiel- und Filmabende; Musik; Interesse an eine Fremdsprache (Sprachtandem als Subgruppe wurde stark ausprägt).*

Generell konnte man trotz der Subgruppenbildung über eine starke Kohäsion der Gruppe in der Arbeits- und Abschlussphasen sprechen. Bei allen Arbeits- sowie Freizeitaktivitäten hielt die Gruppe zusammen.

#### 4.2 Selbstbestimmung der Gruppe

Im Sinne von herrschaftsfreien Diskurs in intentionalen Jugendbegegnungen steht „die Führung durch Gruppe selbst“ sowie die Selbstbestimmung der Gruppe im Vordergrund. Camp-Leader sollte eher als ModeratorIn und Teil der Gruppe sein. Dennoch braucht die Workcamp-Gruppe in der Praxis besonderes in der ersten Entwicklungsphase eine intensive Leitung. Entsprechend der Zielen der Jugendarbeit (u.a. die Entwicklung eigenständiger und verantwortungsbewusster Persönlichkeit (s.o.) wurde eine Mischung von dem autoritären und demokratischen Leitungsstil angewendet.

In der Orientierungsphase konnte ich gewisse Abhängigkeiten der Gruppe von der Moderation sowie das Unwohlsein der TeilnehmerInnen ausmachen. Hier konnte man noch nicht von Selbstbestimmung und Handlungsfähigkeit der Gruppe sprechen. Die Gruppendynamik in dieser Phase verlangte nach der pädagogische Begleitung, den klaren Zielsetzungen und den Anordnungen. Das Vertrauen entwickelte sich langsam. Doch die Gruppenmitglieder waren noch nicht bereit die Initiative zu übernehmen und die jeweilige Lösung von Aufgaben oder Problemen soweit selbstständig zu diskutieren.

Um den Jugendlichen Raum anzubieten Konflikte bzw. Probleme, Aktivitäten und Meinungen zu besprechen sowie über sich selbst zu bestimmen wurden die Teilaufgaben von Camp-Leader an AssistentInnen ab dritten Camptag delegiert (vgl.: Anlage #. Beobachtungsprotokoll von 22.07.2013). Die Idee kam sehr gut bei Jugendlichen an. Assistentztätigkeit förderte Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit, Selbstständigkeit, Sicherheit, steigerte Selbstwertgefühl, trainierte die Fähigkeit die eigene Meinung äußern zu können. Für die Jugendlichen bildete sich die Möglichkeit von einem anderen Blickwinkel aus das Geschehen zu beobachten und auch eine eigene Rolle im Team zu reflektieren. Assistentztätigkeit – war ein gutes Instrument für die Überwindung von Konflikten. Selbstorganisation half offen über Probleme zu sprechen. Natürlich wurden vor der Teambesprechung alle Fragen bzw. Probleme oder Pläne zwischen dem Camp-Leader und der Assistenz besprochen und erarbeitet.

#### 4.3 Rollenverteilung und Aufgabenverteilung

Die Rollenverteilung wurde vor allem unbewusst verhandelt. Bereits in den ersten Tagen wurden die „sozialen Rollen“ den einzelnen Teilnehmern zugeschrieben. Wenn die TeilnehmerIn eine „Supporter-Rolle“ ergriff, nach dem ein anderer Teilnehmer die Unterstützung brauchte, behielt sie diese über einen längeren Zeitraum.

Ein hierarchiefreier Diskurs in dem Workcamp erschien für mich eher als problematisch. Obwohl die Selbstorganisation der Gruppe im Vordergrund stehen sollte, wurde ich als „Camp-Leader“ angesehen und von den Teil-

nehmern auch so behandelt. Hier konnte ich nur durch Rotation von Aufgaben meine Teilfunktionen an die Assistenz übergeben.

Weitere Rollenbilder, auf die ich in dem Workcamp traf, waren z.B. „Bestcook“, „Besserwisser“, „Handwerker“, „Bastler“, „Camp-Musiker“ usw. Bemerkenswert ist, dass es zu keinen negativen Rollenzuschreibungen kam. Diese Einteilung wurde in der jeweiligen Situation höchstens als Leitfaden zur raschen Beurteilung der betroffenen Person verwendet. Dennoch wurde die Rollenzuschreibung öfters bei der Teambesprechung reflektiert und den Teilnehmern waren ihre Rollen bewusst. Ich konnte auch keine starke Konkurrenz um bestimmte Rollen abtasten.

Claessens warnt davor, dass die unterschiedliche Beliebtheit bestimmter Tätigkeiten zu Konkurrenzsituationen um bestimmte Positionen führt. Und bezeichnet die Rotation der Aufgaben als eine Möglichkeit diese abzuschwächen. Dies kann nur in weniger hierarchischen Gruppen gelingen (vgl.: Claessens, 1977, 23ff). Diese Aussage fand seine Bestätigung in dem Workcamp-Alltag. So wurde schon ab dem zweiten Tag im Workcamp der Dienstplan ausgelost. Mit je zwei Teilnehmern kam so einmal in der Woche jeder an die Reihe.

Somit konnte ich nur bestätigen, dass jedes Individuum in der Gruppe an mehreren Rollen partizipiert hat. Allgemein galt es, dass jede/r Teilnehmer entsprechend den Interessen, Fähigkeiten, Erfahrungen freien Raum bekam um diese zu verwenden und umzusetzen.

#### 4.4 Kommunikation

Um eine angenehme Atmosphäre zu erzeugen, in der sich möglichst alle wohl fühlten, war es von Vorteil, eine geeignete Kommunikationsform zu finden. Im Sinne von Selbstbestimmung der Gruppe und des Einzelnen sowie im Anschluss an die symmetrischen zwischenmenschlichen Beziehungen (Watzlawick, 1965) versuchte ich darauf zu achten, dass möglichst alle Teilnehmer bei der Entscheidungsfindung über die alltäglichen Angelegenheiten mitbestimmen und in ein Kommunikationsprozess als gleiche Partner einbezogen werden (zit. n. Kohrs, 2007, 32ff.). Doch die Unsicherheit der einzelnen Teilnehmer stellte hier ein Problem dar. In den



ersten Tagen waren die Teilnehmer mit geringen Englischkenntnissen bei der Entscheidungsfindung, z.B. über gemeinsamen Freizeitaktivitäten kaum mitbeteiligt. Dennoch beobachtete ich große Toleranz solchen Teilnehmern gegenüber. Diese Situation konnte in der Arbeits- bzw. Projektphase durch Assistenzfähigkeit teilweise verbessert werden.

Die Sprache als Kommunikationsmedium spielte eine besondere Rolle im Workcamp. Das Beherrschen einer oder mehrerer Fremdsprachen sehe ich per se als eine enorme Ressource. Zugleich ist die Fremdsprachenkompetenz eine wichtige Voraussetzung um sich sicher und selbstständig in Workcampalltag zu fühlen. Paul Watzlawick sagte 1969: „Man kann nicht nicht kommunizieren, denn jedes Verhalten hat Mitteilungsscharakter.“ (zit. n. Kohrs, 2007, 32), das heißt wir reden miteinander, auch wenn wir nicht reden. Diese These bestätigte sich im Camp-Alltag. Somit als Alternative bei den Sprachbarrieren kamen Mimik und Gestik die Anwendung.

Die offizielle Campsprache Englisch vereinigte einerseits die Workcampteilnehmer, andererseits stellte sie eine Schwierigkeit für den Einzelnen dar. Auf dieses Workcamp bezogen konnte ich zwei weitere dominante Sprachen feststellen, wie etwa Russisch und Chinesisch, die als Auslöser für die Subgruppenbildung waren.

Zugleich löste die Mehrsprachigkeit des Workcamps ein Wissensdurst aus und kam in Form von einem festen Sprachtandem zum Ausdruck. Somit erstellte das Sprachtandemteam einige Vokabellisten der von Campteilnehmern gesprochenen Sprachen und wiederholte diese nach Möglichkeit mit den Muttersprachlern.

Zusätzlich war ein Austausch von Vokabeln und grundlegenden Redewendungen in allen anderen Campsprachen in einer zu erkennen. Die Verständigung in der neuen Sprache wurde zwar in einem geringen Ausmaß erkannt, konnte aber eine Veranlassung darstellen für die Weiterentwicklung von der Fremdsprachenkompetenz. Im Bezug auf Sprachkurse bot die Workcampsituation eine Möglichkeit für die neue Selbsterfahrung in Rolle der „SprachlehrerIn“. Letztendlich war ein gewisses Interesse an der Regionalsprache zu merken.

#### 4.5 Gruppenphasen

Wie es schon früher erwähnt wurde hat jede Gruppe ihre Entwicklungsgeschwindigkeit. Jede Gruppenphase ist durch besondere Verhaltensweisen, Aufgaben und Konflikte gekennzeichnet und kann dabei unterschiedlich lange dauern (s.o.). Anhand dieses theoretischen Wissens und empirischer Untersuchung werde ich nun die Gruppenprozesse im Workcamp analysieren. Dennoch möchte ich darauf hinweisen, dass *„Der konkrete Verlauf des Workcamps nicht vorhersehbar und von vielen Bedingungen abhängig ist, wie von den Teilnehmern oder den vorhandenen Ressourcen vor Ort.“* (Chang, 2006, 80)

Das Phasenmodell von Tuckman (s.o.) weist einige Parallelen zu meinen Beobachtungen auf. Ich werde aber im Folgenden weniger stark als Tuckman differenzieren und anhand meiner Beobachtung mich auf drei wesentliche Gruppenphasen des Workcamps konzentrieren. Das Drei-Phasenmodell erscheint mir als sinnvoll. Das Workcampteam konnte nicht wegen des kurzfristigen Aufenthaltes im Workcamp durch alle fünf Entwicklungsphasen (nach Tuckman) kommen. Mir ist bewusst, dass die drei Phasen auch nicht geradlinig verlaufen, sondern die Übergänge in sich schließen.

##### 4.5.1 Orientierungsphase

Diese Phase wurde von Unsicherheit und abwartender Haltung geprägt. Die einzelnen Gruppenmitglieder, die auf der gleichen „Wellenlänge“ waren, distanzieren sich von den Anderen. Aufgrund der gemeinsamen Unterkunft konnte ich keine dauerhafte Distanz feststellen. Die Programmgestaltung der ersten Phase erleichterte die Kontaktaufnahme zwischen den TeilnehmerInnen. Durch gemeinsame Aktivitäten sowie durch Moderation unterstützten sich die Jugendlichen gegenseitig. Die Kommunikation und die gemeinsamen Aktivitäten sollten noch stark durch Kooperationsübungen und Bewegungsspiele gefördert werden.

Der erste Kontakt nach einer langen Reise wurde von der Müdigkeit und der Zurückhaltung geprägt. Jeder brauche einen Raum für sich selbst. Die

Vorstellungsrunde sowie die gemeinsamen Aktivitäten wurden deswegen auf den nächsten Tag verlegt.

Am ersten Abend konnte man von einer deutlichen Verteilung von Plätzen nach Subgruppen und von einer mangelhaften Kommunikation sprechen. Die Gespräche wurden paarweise in Subgruppen geführt. Wie ich früher schon erwähnt habe, war die gemeinsame Sprache die häufigste Ursache für die Subgruppenbildung in dieser Phase. Zudem kannten sich die Jugendlichen paarweise schon vorher aus der Universität. Um diese Situation zu lösen und eine gemeinsame Atmosphäre zu erzeugen, wurde die Verteilung von Plätzen „per Los“ eingeführt.

Kennenlern- sowie Kommunikationsspiele waren anfangs sehr beliebt, vor allem „um sich Namen zu merken“ oder „um mehr von den anderen zu erfahren“. In den ersten Varianten ging es um unverbindliche, einfachste Spiele, ohne Körperkontakt. In der zweiten Variante bildeten sich Paare und hatten dann fünf Minuten Zeit, um sich gegenseitig zu interviewen. Anschließend stellte jede/r die/den PartnerIn vor. Es ging bei den Spielen nicht darum, das man sich besser kennenlernt, sondern dass möglichst viele Teilnehmer ihre erste Unsicherheit überwinden können.

Jede Gruppensituation verlangt nicht nur nach dem Zusammenhalt des Teams sondern auch nach einem gegenseitig anerkannten Verhalten. Um dieses zu gewährleisten ist ein Normensystem in der Gruppe notwendig.

Somit entwickelte die Workcamp-Gruppe ein System der sozialen Normen. Diese Normen wurden im Workcamp als Campregeln bezeichnet. Am zweiten Tag im Workcamp haben die Teilnehmer eigene Campregeln selbstständig gestaltet. Die Jugendlichen haben zuerst jeweils in Vierer-Gruppen ihre Vorschläge für die Campnormen besprochen und im Anschluss vor der Gesamtgruppe präsentiert. Danach kam es zu einer Diskussion, wo alle Regeln besprochen und einige korrigiert wurden. Das Normensystem des Workcamps schloss in sich u.a. folgende Regeln ein: Pünktlichkeit; Gemeinsame Sprache – Englisch; gegenseitige Unterstützung; Kreativität und Initiative; Respekt; Ehrlichkeit; Höflichkeit.

Im Laufe der Zeit passten sich die Teilnehmern bewusst oder unbewusst gewissen Normen an. Generell war die gegenseitige Akzeptanz als nor-

mierender Faktor in der Gruppe. Die Frage nach „Anerkennung von Differenz“ wurde nur einmal in Workcamp im Bezug auf „Nähe und Distanz“ thematisiert. Das Thema rund um die Partizipation wurde hingegen mehrmals besprochen und reflektiert. Besonders in den ersten Tagen, wenn einige Teilnehmer bei den Gruppengesprächen nicht mitbeteiligt und ausgeschlossen waren.

#### 4.5.2 Projekt- bzw. Arbeitsphase

Nach den ersten gemeinsamen Aktivitäten traten die Jugendlichen (ab 3. Tag im Camp) in die Arbeitsphase ein. Nun galt es den Alltag zu meistern und sich nach außen als Gruppe zu präsentieren. Die neuen Anforderungen an der Gruppe erforderten einerseits Zusammenhalt andererseits gegenseitige Unterstützung, Akzeptanz und Interaktion aller Gruppenmitglieder.

In dieser Phase konnte ich eine gute Organisation der Teilnehmer registrieren. Bei der Aufgabenerfüllung handelte die Gruppe gemeinsam und kennzeichnete sich durch hohe Rücksichtnahme. Alle Mitglieder wurden in das Geschehen einbezogen. Hier konnte man über eine gewisse Gruppenkohäsion sprechen.

Dennoch ein Bereich erschien mir immer noch als problematisch. Das Sprechen vor der gesamten Gruppe fiel einigen nicht immer leicht, zumal Englisch nicht ihre Muttersprache darstellte. Einige Teilnehmer kamen bei den abendlichen Evaluationen kaum zu Wort. Hier greife ich wieder auf die Einführung von der Assistenz ein. Diese förderte nicht nur die Selbstorganisation der Gruppe, sondern bot auch den Raum für den Einzelnen um eigene Meinungen zu vertreten, Selbstsicherheit und Kommunikationskompetenz zu trainieren. Die Teilaufgaben wurden täglich an einen/einer Leader-AssistentInnen delegiert. Somit kam jeder Teilnehmer als Leader-Assistenz an die Reihe. Dabei sollte der/die AssistentIn die anderen Jugendliche selbstständig für die Erfüllung von Tätigkeiten organisieren, Teambesprechungen durchführen und offene Fragen besprechen. Darum konnte ich feststellen, dass eher „schüchterne“ Teilnehmer von der Assistenz profitiert haben. Sie nahmen ihre Rolle sehr ernst und

traten selbstsicher von der Gruppe auf (vgl.: Anlage # 1. Beobachtungsprotokoll von 27.07.2013).

Die sprachlichen Barrieren sowie die Zurückhaltung wurden auch durch den Kontakt mit der Außenwelt, u.a. durch Aufgaben in „Dresdener City-Quiz“ überwunden (vgl.: Anlage # 1. Beobachtungsprotokoll von 27.07.2013).

Mit jeder neuen Herausforderung und gemeinsamen Tätigkeit nahmen die Vertrautheit in dem Umgang sowie die Sicherheit in der Kommunikation bei den Teilnehmern zu. Das Zusammenleben hat sich in dieser Phase gut eingespielt. Auch das „Projekt-Graffiti“ förderte Team- und Diskussionsfähigkeit. Durch einen ständigen Kontakt zueinander sowie ein positives Gruppenerlebnis sind die Teilnehmer sich noch näher gekommen. Obwohl es sich am zweiten Projekttag ein Konflikt im Bezug auf die Intensität und die Qualität der Arbeit herauskristallisierte, eskalierte diese Situation nicht und konnte schnell gelöst werden. In dieser spannungsgeladenen Situation war es entscheidend über Probleme bzw. Konfliktauslöser gelassen in einer gesamten Gruppe zu sprechen. Diskutiert wurde das Problem, sofort nach dem Konflikt, dabei konnten die Positionen und Gefühle der Beteiligten zum Ausdruck gebracht werden. (vgl.: Anlage # 1. Beobachtungsprotokoll von 24.-26.07.2013).

In der Arbeits- bzw. Projektwoche konnte man einen Übergang von der Aufbau- zu der Vertrautheitsphase in der Gruppenentwicklung feststellen. Die Merkmale einer Differenzierungsphase konnte ich in diesem Workcamp nicht beobachten.

#### 4.5.3 Abschlussphase

Die letzten Tage des Camps beobachtete ich eine Hochstimmung. In dieser Phase rückten die Jugendlichen noch näher zusammen, tauschten die Kontaktdaten aus und sprachen über ein mögliches Wiedersehen. Das Abschlussfest konnte ich einerseits als „Highlight des Workcamp“ beschreiben, andererseits fühlten sich die Teilnehmer unsicher im Hinblick auf das Auseinandergehen. In diesen Situationen brauchten die Jugendlichen einen angemessenen Raum für die Reflexion und Auswertung bisheriger

Erfahrungen. Gemeinsame Arbeit bzw. Ergebnisse und Erlebnisse wurden am letzten Vormittag in Form von Gruppenpräsentationen, je zu dritt rückblickend bilanziert. Dadurch wurden die Jugendlichen sich ihrer zentralen Erkenntnisse und Erfahrungen bewusst (vgl.: Anlage # 1. Beobachtungsprotokoll von 01.08.2013).

#### 4.6 Die Ergebnisse der Befragung

In diesem Teil der Arbeit handelt es sich vor allem um Lerneffekte und Erfahrungen, welche die Teilnehmer aus der Workcampsituation für sich gewonnen haben. Die Ergebnisse aus meiner Befragung überschneiden sich stark mit den Erkenntnissen von Chang. Generell führte die Teilnahme an einem Camp bei vielen zu vermehrter Selbsterkenntnis. (vgl.: Chang, 2006, 77ff)

Folgende Aussagen bestätigen diese These: „Ich habe neue Handwerkerarbeiten ausprobiert und bei dem „Graffiti-Projekt“ gelernt, kreativ zu denken, was ich von mir nicht erwartet habe“ (OS, Frage 7) Eine andere Teilnehmerin meinte: „Ich habe im Camp eine gute Selbsterfahrung durch die Arbeit im Team und Selbstorganisation“ (HY, Frage 7). Somit wurden sich die TeilnehmerInnen durch die Workcamperfahrung der Eigenen Fähigkeiten bewusster.

Die Erhebung der Auswirkungen auf die selbstbezogenen Kompetenzen zeigte, dass die Workcamperfahrung zur mehr Selbstsicherheit, Selbstvertrauen und Selbstständigkeit führte. Die selbstständige Organisation der Reise sowie verschiedene andere Anforderungen, die während des Camps und der Anreise zum Camp an die Jugendlichen gestellt wurden, steigerten das Vertrauen an eigene Fähigkeiten: *„Für die Reise sollte ich lernen mich selbst zu organisieren. Um den Weg zu finden, sollte ich manchmal um Hilfe bitten, dadurch konnte ich meine Schüchternheit überwinden. Ich sollte im Team öfters lauter Sprechen um meine Meinung zu äußern“* (JS, Frage 2). Eine weitere Aussage in diesem Bereich: „Ich konnte mit verschiedenen Menschen im Camp selbstsicherer kommunizieren“ (OM, Frage 2). Generell in diesem Bereich kristallisierte sich heraus, dass die Workcampsituation mehr Selbstsicherheit vor allem in der Kom-

munikation sowie in einer unbekanntem Situation oder in der Umgebung bei den Teilnehmern erzeugte.

Eine weitere Frage lautete: „Könntest du sagen dass du offener, flexibler und gelassener gegenüber neuen ungewohnten Situationen und Menschen reagiert hast?“ Die Antworten hierzu bestehen meistens in Anerkennung und Wertschätzung von Differenz im Team: „Ich habe mich mit Menschen verständigen können, die sehr unterschiedliche Lebensstile haben“ (OM, Frage 3). Eine andere Aussage lautet: „Wir haben alle ganz unterschiedliche Hintergründe, deswegen konnte ich lernen andere Lebensstile, Aussichten zu akzeptieren und auch geduldig, freundlich zu anderen Menschen sein.“ (HM, Frage 3).

Auch durch meine Beobachtungen konnte ich diese Aussagen bestätigen. Zugleich wurden diese Erfahrungen eher auf einer informellen Ebene von den Teilnehmern gesammelt. Die Frage nach „Anerkennung von Differenz“ sowie die Anforderungen an Teilnehmer „offener“ und „flexibel“ miteinander umzugehen wurden nur in der Diskussion über Campregeln thematisiert. Hierzu erschien diese Kompetenz bei einigen Teilnehmern schon vor dem Workcamp vorhanden zu sein: „Bevor ich zum Workcamp gekommen bin, hatte ich schon diese Fähigkeiten, doch ich hatte während des Camps die Möglichkeit diese Kompetenzen weiter zu entwickeln“ (JS, Frage 3).

Im Anschluss an obigen Aussagen möchte das Thema des Lernfeldes „Heterogenität“ betrachten. Die Frage hierzu lautete: Konntest du die Perspektive eines anderen übernehmen, Vielfalt respektieren und akzeptieren? Auf den ersten Blick scheint für die Lernprozesse in dem spezifischen Kontext internationale Jugendarbeit eine Differenzierung „aus verschiedenen Ländern“ sichtbar zu sein. Die spannende Frage in diesem Zusammenhang ist, welche weiteren Differenzlinien in Sinne eines heterogenen Kontextes noch dazu kommen. Eine Teilnehmerin formulierte hierzu folgende Aussage: „Obwohl wir unterschiedliche Vorstellungen, Gewohnheiten und manchmal die Meinungsunterschiede haben konnten, könnten wir immer das Problem schließlich lösen“ (HM, Frage 5). Dies bedeutet, dass es sich in der Gruppensituation per se um mehrere Diffe-

renzlinien, wie Meinungsunterschiede, Vorstellungen (im erweiterten Sinne sind das Erwartungen, Wünsche etc.) handelte. Andererseits konnte ich bei diesem unterschiedliche Verständnisse von Vielfalt feststellen. Einige Befragten habe diese Formulierung mit dem „Kulturbegriff“ verbunden: „Ich bin offen für die unterschiedlichen Gewohnheiten, Kulturen, Bräuche, Feste, Spiele“ und auch „Ich bin offen für jeden Mensch und akzeptiere alle Kulturen“ (PB, Frage 5). Für die anderen TeilnehmerInnen wurden aber auch andere Differenzen bewusst. Generell handelte es sich aber bei den Antworten um einen gewöhnlichen Kulturbegriff. In diesem Bereich sehe ich weniger Lerneffekt für die TeilnehmerInnen, weil es bei diversitätsbewussten Lernprozessen weniger um das Wissen über anderen Kulturen und Regionen handelt. Die meisten Antworten weisen aber auf Kenntnisse von „anderen Kulturen“ auf: „Ich habe vieles über Estland, Ukraine und China erfahren (Wirtschafts- und Bildungssystem, Essgewohnheiten, Sprache, Bräuche)“ (PB, Frage 5)

Bedeutend erscheint für mich im Bezug auf Lerneffekt das Thema um Gruppen- bzw. Konfliktsituationen. Chang analysiert den Lernprozess, der einsetzt, wenn der Teilnehmer gefordert wird „*sich selbst als Person zu verorten*“ (Chang, 2006, 77). Im Gruppenalltag bedeutet es sich verschiedenen Gruppen- und Konfliktsituationen positionieren zu können. Die meisten Antworten offenbaren ganz eindeutig, dass selbst die Konfliktsituationen eher als Chance für das Trainieren von Diskussion- und Kommunikationsfähigkeit gesehen wurden: „In einer offenen Diskussion mit anderen Menschen konnte ich immer eigene Meinung zu äußern“ (PB, Frage 4), die ähnliche Aussage lautet: „Ich konnte verschieden Fragen und auch Probleme im Team diskutieren“ (HM, Frage 4). Einige Teilnehmer gaben wiederholt (s.o., p. 4.6.1) an, dass sie auch in Konfliktsituationen selbstsicherer und offener für andere Meinungen geworden sind.

Die Frage nach der Fremdsprachkompetenz lautete: „Wie könntest du deine Fremdsprachenkompetenz einschätzen? Bestehen bei dir das Interesse und die Bereitschaft eine Fremdsprache zu sprechen, zu erlernen und zu vertiefen“?



Auffallen ist bei diese Frage, dass alle Teilnehmern die Verbesserung von Englischsprachkenntnissen bei sich feststellten: „In diesem Workcamp habe ich einen weiteren Wortschatz in Englisch für mich gewinnen können, ich spreche jetzt Englisch viel flüssiger als vor dem Workcamp“ (PB, Frage 6). Zugleich bilden auch folgende Aussagen die Häufigkeit: „In diesem Camp, konnte ich nicht nur mein Englisch verbessern, sondern auch einige Vokabeln und Redewendungen in Ukrainisch, Deutsch, Französisch und Russisch zu lernen. Dies erweitert meine persönlichen Horizonte“ (HM, Frage 5). Eine Teilnehmerin hat den Wunsch geäußert weiterhin ihre Fremdsprachkenntnisse nach dem Camp zu vertiefen: „Das Sprachtandem mit Alex und ständige Übung haben in mir ein Interesse für Russische Sprache geweckt. In Deutsch habe ich einige Wörter lernen können. Ich möchte meine Fremdsprachkompetenz weiter entwickeln und noch mehrere Sprachen erlernen und habe mir bereits in Leipzig ein Buch auf Deutsch gekauft“ (JS, Frage 5). Hierzu möchte ich erläutern, dass die TeilnehmerInnen die Mehrsprachigkeit in der Gruppe bereits in den ersten Tagen als Ressource erkannt haben.

Die Frage bezüglich den neuen Kenntnissen und Erfahrungen erwies das Lerneffekt bei den Teilnehmern im Bereich des Selbstständigkeit und Selbstorganisation: „Eine positive Erkenntnis für mich war als Assistentin zu sein und uns selbst organisieren“ (JS, Frage7). Ein hoher Anteil der Antworten offenbart verschiedene Lernleistungen im Bereich der Kommunikation: „Ich habe es gelernt mit verschiedenen Menschen zu kommunizieren und respektvoll umzugehen, unterschiedliche Meinungen zu respektieren“ (OM, Frage 7). Einige Befragten artikulieren in ihren Äußerungen über ihren handwerklichen und alltagspraktischen Lernerfahrungen: „Ich habe erfahren, wie man Kartoffel kocht, Paprika am schnellsten schneidet (...), den Garten pflegt, Graffiti gestaltet und natürlich wie man die Kaffeemaschine bedient“. Eine weitere Aussage wies auf das Thema „Nachhaltigkeit und Ökologie“ auf: „Für mich waren immer die Gespräche über Nachhaltigkeit und Ökologie sehr interessant. Die alltägliche Konfrontation mit der Themen der Mülltrennung konnte mein Bewusstsein für dieses Thema stärken“.

## 5 Fazit

Bedeutung der Gruppenarbeit für die Gesellschaft und für die Persönlichkeitsentwicklung des Individuums ist sichtbar. Gruppen fördern die Eiführung in der Gemeinschaft des Einzelnen, bieten Anerkennung, Bestätigung, Freundschaft, Geborgenheit, den Raum für Selbsterkenntnis und Selbstreflexion. Wobei in der Gruppen können die persönlichen Ergebnisse schneller und wirkungsvoller erreicht werden können.

Die internationalen Jugendbegegnungen stellen einen speziellen Kontext dar. Vor allem, weil es sich um eine informelle Gruppe handelt. Somit haben Jugendliche einen neuen (freien) Raum für die Selbsterfahrung. In einem formellen Gruppenkontext (Schule, Familie usw.) sind die Gruppenprozesse stark von der gesellschaftlichen Erwartungen und Zuschreibungen geprägt. In der Workcampsituation sind diese Phänomene zwar vorhanden, doch kann man nicht über eine dauerhafte Rollenzuschreibung sprechen. Dennoch um über die positive und lernreiche Workcamperfahrung zu sprechen, braucht das Workcamp einen guten Basis auf verschiedenen Ebenen: auf der Gruppenebene - gemeinsame Motive und Erwartungen, gegenseitige Attraktivität, Erlebnisinhalt etc.; auf der Ebene der ModeratorInnen - eine organisierte Arbeitsweise, Partizipation, Anerkennung und Wertschätzung des Individuums mit seinen Bedürfnissen und Neigungen, Ressourcenorientierung usw.

Das alles klingt fast schon selbstverständlich. Dies aber in der täglichen pädagogischen Praxis zu vertreten, ist alles andere als einfach. Es bedeutet, den Mut zur Lücke zu verteidigen, und sich von perfektionistischen Forderungen der Vorgesetzten, Teilnehmerinnen nichts ins Bockshorn jagen zu lassen (vgl.: Renoldner et. al., zit. n. Reindlmeier, 2010, 21/ Rabenstein/Scala 2007: 45) Obwohl diese Rahmenbedingungen nicht immer in dem Gruppenalltag vorhanden sind, können die Jugendlichen trotzdem den Lerneffekt erzielen. u.a. durch reflektierte Konfliktsituationen.

Generell gilt es für die Workcampsituation, dass die Entwicklung von sozialen Kompetenzen primär ist. Workcamperfahrung führt vor allem zu einer vermehrten Selbsterkenntnis sowie zur Selbstständigkeit, Selbstsicherheit

und zur offenen Verhaltensweise gegenüber ungewohnten oder krisenhaften Situationen. Außerdem ist die Workcampsituation durch die Mehrsprachigkeit bezeichnet. Wichtig ist es auch nicht nur in einer „offiziellen“ Campsprache (Englisch) zu kommunizieren, sondern auch die alle vertretenen Sprachen als Ressource zu sehen und durch Sprachanimation mit einzubeziehen. Fremdsprachkompetenz verspricht den Jugendlichen sich in postmodernen gesellschaftlichen Verhältnissen zurechtzufinden. Beispielsweise wenn die Wahrscheinlichkeit einer zukünftigen Beschäftigung in einem internationalen Unternehmen in Betracht kommt.

## 6 Anlagen

### Anlage # 1 Beobachtungsprotokoll: Workcamp Müllerhof in Mittweida

Datum	Beobachtung
19.07.2013	<p data-bbox="491 566 1129 600">Freitag. Anreise der Teilnehmer in Müllerhof.</p> <p data-bbox="491 678 1370 1485">Bei erster Begegnung gehen die Jugendliche noch unsicher aber freundlich miteinander um. Zuerst sind nur vier Jugendliche gemeinsam angereist. Sie haben sich bereits unterwegs zum Müllerhof kennengelernt. Sie sprechen aber innerhalb von Subgruppen ihre Muttersprache, auch wenn die sich mit anderen Teilnehmern in einem Raum befinden. Nach der Anreise suchen sich die Teilnehmer ihre Schlafplätze aus. Jiale Su und Heya Mi sowie Oksana und Olena haben sich Plätze nebeneinander reserviert, zugleich aber paarweise auf gewisse Entfernung voneinander. Nach einer Weile reist Hsiao Ya in Müllerhof an. Sie wird von bereits angekommenen Teilnehmern freundlich begrüßt und angenommen, dennoch kooperiert sie sich mit Teilnehmern, die ihre Muttersprache verstehen können und sucht ihren Schlafplatz auch dementsprechend aus.</p> <p data-bbox="491 1507 1370 2033">Jugendliche wirken erschöpft und zurückgezogen. Sie bekommen etwas Zeit um sich erholen zu können. Nach einer kleinen Führungsrunde durch Müllerhof fangen die Jugendlichen mit erster „Kooperationsübung“ an. Sie haben die Aufgabe gemeinsam aus vorhandenen Zutaten das Abendessen vorzubereiten, während ich zwei weitere Teilnehmer, die sich verfahren haben zum Müllerhof bringen soll. Als ich mit Alex und Timo angekommen bin, ist das Abendessen bereits da. Alles scheint gut geklappt zu haben. Alex und Timo brauchen einige ruhige Minuten, danach decken die Teilnehmer ge-</p>

19.07.2013	<p>meinsam den Tisch.</p> <p>Am Tisch ist eine deutliche Verteilung von Plätzen nach Subgruppen bzw. nach Sprachgruppen zu beobachten. Beim Abendessen wird wenig in der Gruppe kommuniziert. Es wird bevorzugt sich innerhalb von Subgruppen in eigener Sprache zu unterhalten. Zugleich sind die Subgruppen nicht nach Ländern verteilt, sondern nach gemeinsamer Sprache.</p> <p>Nach Absprache mit Jugendlichen wurde ausgemacht, dass die Tischplätze ab jetzt per Los verteilt werden. Diese Idee nehmen die Teilnehmer positiv wahr. Beim Aufräumen sind alle Jugendlichen mitbeteiligt. Nach dem Essen begehen auch Alex und Timo eine kurze Führung durch Müllerhof.</p>
20.07.2013	<p>Samstag. Kennenlernen und Campregeln</p> <p>Heute in der Früh reist Paul in Müllerhof an. Nun ist das Campteam vollständig. Paul fühlt sich etwas ausgeschlossen, weil andere Teilnehmer sich teilweise im Camp eingelebt haben. Paul hat gleich nach seiner Ankunft eine Führungsrunde durch Räumlichkeiten des Müllerhofes und sucht den Platz im Schlafzimmer neben Alex und Timo.</p> <p>Nach dem gemeinsamen Frühstück führen wir Kennenlernenspiele durch. Als Kennenlernenübung führen Jugendliche unter anderem auch kurze Interviews miteinander, wo die verschiedenen persönlichen Fragen (über Hobbies, Hintergründe, Erfahrungen usw.) gestellt werden, im Anschluss sollen sich die Jugendlichen gegenseitig vorstellen.</p> <p>Jiale Su interviewet Olena und erzählt, dass sie neunzehn Jahre alt ist, an der Universität Soziologie studiert und schon früher an einem ehrenamtlichen Programm in der Ukraine teilgenommen hat. Olena stellt dementsprechend Jiale Su vor und berichtet, dass sie im April einundzwanzig Jahre alt</p>

20.07.2013	<p>geworden ist, studiert Architektur an der Universität in China, hat zwei Geschwister, und möchte sich hier gelegentlich auf Französisch unterhalten können.</p> <p>Heya Mi führt ein Interview mit Hsiao Ya. Aus dem Bericht vom Heya Mi kommt heraus, dass Hsiao Ya bald Zahnärztin wird, gerne Klavier spielt und schon seit Jahren von einer Reise nach Europa träumte. Diese Reise ist für Hsiao Ya eine einmalige Erfahrung. Hsiao Ya erzählt im Anschluss über Heya Mi, dass sie in Beijing, China geboren wurde und dort gerade an der Universität Sprachwissenschaften studiert. Heya Mi plant demnächst ein Auslandssemester in Korea.</p> <p>Von Alex bekommen wir folgende Information über Paul: Er wird in der Zukunft ein Ingenieur, lernt seit einem Jahr Deutsch, wurde auf dem Land aufgewachsen und möchte in einem Megapolis wohnen. Von Paul erfahren wir, dass Alex gerade achtzehn geworden ist, bald von Estland nach Schweden umzieht um dort seine Abitur zu machen. Er ist von der Schönschreibkunst begeistert und möchte diese gerne den Camp-Mitgliedern beibringen, dafür hat er spezielle Tinte dabei.</p> <p>Oksana und Timo schließen diese Vorstellungsrunde ab. Nun berichtet Oksana über Timos Erfahrungen und seine Hobbies. Sie erzählt, dass Timo mit sechzehn Jahre der jüngste Teilnehmer im Workcamp ist, gerne Medizin studieren möchte. Timo hat schon an verschiedenen Projekten als Volontär in Estland teilgenommen, er kocht gerne und mag das Pferd reiten und schwimmen. Oksana selbst ist seit einigen Jahren in der Ukraine als Volontär tätig und studiert Soziologie.</p> <p>Die Aufgabe war sehr gut von allen Teilnehmern angenommen, aber die Personen, die Englisch besser beherrschen, wirken sicherer aus.</p>
------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

20.07.2013	<p>Im Anschluss an Kennenlernenrunde gestalten die Jugendlichen eigene Campregeln, in vierer Gruppen. Teilnehmer bekommen die Aufgabe die Camp-Regeln in Gruppen zu besprechen und ein Plakat zu gestalten. Jugendliche durften sich bei der Gruppenteilung selbst organisieren.</p> <p>Ergebnis:</p> <p>Eine Gruppe besteht nur aus weiblichen Personen, die andere dementsprechend aus männlichen Personen.</p> <p>Nun präsentieren die Gruppen die gestalteten Regeln. Es gibt eine kleine Diskussionsrunde, wo alle Regeln besprechen und einige korrigiert werden sollen, z.B. die Rollenverteilung im Camp nach Geschlecht als Camp-Regel wird nicht akzeptiert und durchgestrichen.</p> <p>Das Normensystem des Workcamps schließt in sich folgende Normen ein: "to speak English"; „to be positive“; „to be creative und initiative“; „don't be lazy“; „to respect each other“; "to help each other"; "to be honest"; "to be polite".</p> <p>Am Mittagstisch werden die Plätze per Los verteilt, wie es besprochen wurde. Die Teilnehmer sind meistens schweigsam, obwohl alle mehr oder weniger über Englischsprachkenntnisse verfügen.</p> <p>Am Nachmittag besuchen wir gemeinsam das Freibad im Mittweida. Hier spielen die Jugendlichen unter anderem auch Volleyball mit anderen Besuchern des Freibades.</p> <p>Nach einigen Stunden im Freibad kommen alle zufrieden nach Hause. Einige Teilnehmer (Paul, Olena, Oksana, Heya Mi, Hsiao Ya) gestalten die Einladungskarten für den Abschlussfest, die Anderen (Timo, Alex, Jiale Su) bereiten das Abendessen vor.</p> <p>Teilnehmer aus Estland und Ukraine sprechen oft russisch miteinander, auch wenn andere Jugendlichen dabei sind, die diese Sprache nicht verstehen können.</p> <p>Hsiao Ya sucht den Anschluss zu Jiale Su und Heya Mi. Die-</p>
------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>se Teilnehmer haben sehr engen Kontakt zueinander und fühlen sich sicherer, wenn sie alle zusammen sind.</p> <p>Insgesamt können die Jugendlichen respektvoll miteinander umgehen, es gibt bis jetzt keine Konflikte.</p>
21.07.2013	<p>Sonntag. Gemeinschaftsspiele und Kooperationsübungen</p> <p>Heute haben wir vor, am einen öffentlichen Grillplatz im Park zu grillen. Am Vormittag bereiten die Jugendlichen alles Nötige für diesen Ausflug vor. Alle sind dabei mitbeteiligt. Im Park suchen wir zusammen den freien Grillplatz. Oksana, Alex und Olena zünden das Feuer an. Paul, Hsiao Ya, Heya Mi, Jiale Su und Timo suchen nach Holz. Beim Grillen sind nicht alle Teilnehmer mitbeteiligt, einige ruhen sich aus. Nach ausgesprochener Unzufriedenheit tauschen sich die Jugendlichen am Grillen. Nach dem Essen gibt es im Park Gemeinschaftsspiele um sich Namen zu merken.</p> <p>Am Abend besprechen wir die Frage ob alle Teilnehmer mit dem Anfang zufrieden sind und auch unsere weitere Pläne. Wir lösen zwei Dienstpläne aus, einen für Küchendienst bzw. Ordnung und Haushalt, den anderen für Einkäufe. Mit je zwei Teilnehmern kommt so einmal in der Woche jeder an die Reihe. Damit sich keine festen Subgruppen bilden können, werden auch Dienstpläne per los erstellt. Kommunikation und gemeinsame Aktivitäten sollen noch stark durch Kooperationsübungen und Bewegungsspiele sowie meine Unterstützung gefördert werden. Beim Spielen können sich Teilnehmer schon teilweise selbst organisieren.</p>
22.07.2013	<p>Montag. Erster Arbeitstag im Workcamp. Einführung der Assistenzfähigkeit. Die TeamerIn-Assistentin ist Jiale Su.</p> <p>Es bestehen die ersten Kontakte zu den Mitarbeitern des Müllerhofs. Unsere Ansprechpartnerin Frau Voigtmann gibt</p>



22.07.2013	<p>den Jugendlichen die Führung durch die Gartenanlage des Müllerhofs. Teilnehmer sind interessiert, stellen die Fragen über die Geschichte des Müllerhofs und über die Art der Arbeit, sie halten alle Zusammen. Den Jugendlichen stehen unterstützend zwei Mitarbeiter zur Seite. Ich übernehme die Übersetzungstätigkeit. Die heutige Aufgabe besteht darin, dass die Weidengänge im „Garten der Sinne“ gepflegt werden müssen. Je 2 Teilnehmer sollen die Weiden schneiden und zusammen flechten. Diese Arbeit wurde für einige Tage vorgeplant. Jugendliche sind aber, trotz der Hitze, kaum mehr zu bremsen. In drei Stunden sehen die Weidengänge wieder prächtig aus. Die Teilnehmer haben noch dazu aus eigener Initiative Rasen im Garten und vor dem Garten gemäht. Alle finden es auch interessant sich bei neuer Tätigkeit ausprobieren zu können. Teilnehmer wirken heute viel sicherer aus, kommunizieren gerne und frei miteinander, unterstützen sich gegenseitig.</p> <p>Am Nachmittag hören wir den Vortrag von Gründerin und Vorstandsmitglied des Müllerhofs – Frau Elisabeth Schwerin über die Geschichte und Philosophie des Müllerhofes. Diskussions- und Nachfragenbedarf entstand bei folgenden Thesen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- „Bürger in Mittweida sei für das Projekt „internationales Workcamp Müllerhof“ interessiert“</li> <li>- „Beim ersten Workcamp in Mittweida gäbe es enorme Probleme. Mitarbeiter des Müllerhofes wollen die Jugendlichen aus „anderen Ländern“ nicht akzeptieren und zögen sich zurück“</li> <li>- „Workcamps haben guten Effekt für die Stadt und auch für die Mitarbeiter des Müllerhofs. Es helfe Ausländerfeindlichkeit zu reduzieren“.</li> </ul> <p>Jugendliche sind wirklich überrascht über Vorurteilsstrukturen und Zurückgezogenheit, die vor einigen Jahren gegen-</p>
------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

22.07.2013	<p>über den Workcamp-Teilnehmer in Müllerhof herrschten, zu erfahren.</p> <p>Zugleich sind nicht alle Teilnehmer am Vortrag wirklich interessiert. Timo will schon früher gehen bevor der Vortrag zu Ende ist, bleibt aber doch im Raum, stört andere Teilnehmer, versucht ins Gespräch zu kommen.</p> <p>Nach dem Vortrag hat jeder die Möglichkeit über den Rest des Tages frei zu entscheiden. Es besteht die Möglichkeit entweder das Freibad zu besuchen oder in die Stadt zu gehen oder auch im Müllerhof sich auszuruhen. Hsiao Ya und Alex bleiben im Müllerhof. Heya Mi, Paul, Timo, Olena und Oksana besuchen selbständig das städtische Freibad.</p> <p>Jiale Su geht mit mir in die Stadt um Einladungskarten an die Gäste unseres Abschlussfests zu verteilen. Durch das Gespräch mit Jiale Su werde neuen Aufgaben für die Teilnehmer erfunden. Nämlich die Assistentztätigkeit. Nach der Absprache mit allen beteiligten wird diese Tätigkeit im Camp eingeführt. Die Notwendigkeit an Teamerin-Assistenz bildet sich aus folgenden Gründen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jeder soll im Workcamp die Möglichkeit bekommen ein aktives Wort mitzureden</li> <li>- Die „schweigsamen“ Teilnehmer können durch die Assistenz ins Gespräch einbezogen werden.</li> <li>- Jeder hat Recht eigene Meinung zu vertreten und gehört zu werden</li> <li>- Bei Jugendlichen im Camp sollen Selbständigkeit, Selbstsicherheit, Kommunikationskompetenz sowie das Verantwortungsbewusstsein und Selbstreflexion gefordert werden</li> </ul> <p>Von nun an wird eine Teamerin-Assistenz aus dem Campteam ausgewählt, und die Teilaufgaben werden an Teamerin-AssistentInnen delegiert. Die Aufgaben sind dabei:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jugendliche selbstständig für die Erfüllung von Tätig-</li> </ul>
------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

22.07.2013	<p>keiten zu organisieren;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Teambesprechung durchzuführen.</li> <li>- Den Tagesablauf zu präsentieren, offene Fragen zu besprechen.</li> </ul> <p>Natürlich bei Schwierigkeiten wird AssistentInnen meiner Unterstützung angewiesen. Vor der Teambesprechung werden alle Fragen bzw. Probleme oder Pläne mit den AssistentInnen besprochen und erarbeitet.</p> <p>Es gibt Teilnehmer, die eigene Interessen haben als Gruppe. Alex surft oft im Internet und wirkt manchmal abwesend. Hat doch das Interesse gemeinsam mit Paul das Campsong zu schreiben und alle Jugendlichen in das Singen einbeziehen. Für Timo ist es schwierig Vielfalt zu respektieren und zu akzeptieren. Unterschiedliche Gewohnheiten und Lebensweisen stellt er oft in Frage. Durch Einzelgespräche sowie Gruppendiskussionen verbessert sich die Situation.</p> <p>Es gibt Schwierigkeiten bei Erledigung von häuslichen Tätigkeiten. Nicht alle sind bereit aufzuräumen, die Mülltrennung und Dienstpläne zu beachten. Bei heutiger Teambesprechung werden diese Fragen angesprochen.</p>
23.07.2013	<p>Dienstag. Arbeit im „Garten der Sinne“. Führung durch die Hochschule Mittweida. Die Assistentin ist Olena</p> <p>Olena begleitet die Jugendlichen (Timo, Alex, Oksana, Hsiao Ya, Paul) zum Garten und soll die Erfüllung von Aufgaben gewährleisten. Jiale Su und Heya Mi kochen gemeinsames Mittagessen für ungefähr 30 Personen. Ich stehe ihnen unterstützend zur Seite.</p> <p>Nach der Mittagspause nehmen alle Teilnehmer an eine Führung durch die Hochschule teil. Es werden uns einzelne Fakultäten präsentiert und wir werden durch den ganzen Campus geführt. Besonders sind die Jugendlichen an der</p>

23.07.2013	<p>Fakultät „Medien“, dessen Audio- und Videoproduktionsstudios interessiert. CampteilnehmerInnen sind auch allgemein an das Deutsche Bildungssystem interessiert.</p> <p>Die Sicherheit in der Gruppenkommunikation bei den Teilnehmern nimmt zu, auch nach außen sind die Jugendlichen noch offener geworden, sie sprechen gerne die Menschen an, die auf sie zukommen, beispielweise im Müllerhof, im Freibad, an der Hochschule. Um den Weg zum Müllerhof zu finden, sollten die schon unterwegs viel mit unbekanntem Personen kommunizieren und nachfragen. (aus dem Gespräch mit Jiale Su, Paul, Hsiao Ya, Alex)</p> <p>Nach dem Abendessen gibt es kleine Kooperationsübung: Zauberstab. Ergebnis: Es dauert nur einige Sekunden bis der Zauberstab wieder auf dem Boden liegt. Gleichgewicht ist bei der Aufgabenerfüllung jederzeit vorhanden. Die Kraft und der Druck werden auch gleichmäßig verteilt. Jugendliche können schon gut miteinander kooperieren, das Teamgefühl verstärkt sich. Im Anschluss führt die heutige Assistentin tägliche Teambesprechung durch. Es werden unter anderem solche Themen wie Ordnung im Haushalt und angesprochen. Selbstorganisation bzw. Assistenz trägt dazu bei, dass die Teilnehmer aller offenen Fragen auf gleicher Augenhöhe besprechen können. Anregungen gehen nicht von mir, sondern von AssistentInnen.</p> <p>Bemerkungen: Paul hat vor einigen Tagen den Anschluss nur zu Timo und Alex gesucht, mittlerweile ist auch die Nähe zu anderen Teilnehmern entstanden, besonders aber zu Jiale Su. Sie kann Pauls Muttersprache ein bisschen verstehen. Heya Mi sucht den Anschluss an Jiale Su. Hsiao Ya ist sicherer geworden und kommt in Kontakt mit allen Teilnehmern.</p> <p>Teilnehmer, die über bessere Englischkenntnisse verfügen, sind insgesamt sicherer.</p>
------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

24.07.2013	<p>Mittwoch. Anfang des Projektes „Graffiti“. Vorbesprechung</p> <p>Heute am Vormittag helfen die Jugendlichen wieder im „Garten der Sinne“. Sie pflegen Blumen, mähen Rasen, jäten und entsorgen Unkraut. Alle sind dabei mitbeteiligt und verteilen sich im Garten je zu zweit oder auch zu dritt. Nach jener Weile wird die Arbeit durch die Aufmerksamkeit der Presse unterbrochen. Nach einer kurze Vorbesprechung mit mir werden auch die Workcamp-Teilnehmer gemeinsam interviewet. Die Journalistin interessierte sich in erster Linie was motiviert die Jugendlichen an einem internationalen Workcamp teilzunehmen. Workcamp-Teilnehmer sprechen folgende Motive aus:</p> <p><b>PAUL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Neue Freunde kennenlernen</li> <li>– Ehrenamtliches Engagement</li> <li>– Das alltägliche Leben und Menschen im Gastland kennenzulernen und dadurch Deutschsprachkenntnis verbessern</li> </ul> <p><b>HEYA MI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Meine Heimat von außen sehen und wahrnehmen</li> <li>– Ich möchte mich der ehrenamtlichen Tätigkeit in den Sommerferien widmen. Ich glaube durch die Arbeit als Volontär wird mein Leben wertvoller und lebhafter sein</li> <li>– Ich möchte selbstsicherer werden</li> </ul> <p><b>OKSANA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Die Teilnahme an einem Workcamp ist besser als nur Sehenswürdigkeiten in einem Land zu besuchen. Das Workcamp gibt mir eine Möglichkeit Deutschland näher zu erleben</li> <li>– Gesellschaftliches Engagement</li> </ul>
------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

24.07.2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ich möchte die VolontärInnen aus den anderen Ländern kennenlernen</li> </ul> <p>JIALE SU</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ich möchte etwas neues ausprobieren, was ich früher nie gemacht habe</li> <li>– Ich möchte im Camp die Möglichkeit haben auf Französisch zu sprechen. Ich kann ein bisschen Französisch</li> </ul> <p>ALEX</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ich bin wirklich interessiert neue Freunde zu finden</li> <li>– Workcamp ist einen neue einzigartige Erfahrung für mich</li> <li>– Ich möchte Deutschland besuchen</li> <li>– Etwas neues für mich entdecken</li> </ul> <p>HSIAO YA</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Englischkenntnisse verbessern</li> <li>– Selbständiger und selbstsicherer werden</li> <li>– Reisemöglichkeit nicht als typischer Tourist. Das örtliche Leben gründlicher zu verstehen</li> <li>– Freunde aus anderen Länder haben</li> <li>– Ich hoffe es zu lernen Unterschiede zu verstehen und akzeptieren</li> <li>– Einmalige Atmosphäre des internationalen Workcamps zu erleben</li> </ul> <p>OLENA</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Neue interessante Menschen kennenlernen</li> <li>– Meine Englischkenntnisse verbessern</li> <li>– Eigene Vorerfahrungen in ehrenamtlicher Tätigkeit aufrechterhalten</li> <li>– Ich glaube solche ehrenamtliche Workcamps sind sehr wichtig um die Welt ein bisschen besser zu machen.</li> </ul>
------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

24.07.2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ich möchte meine Fähigkeiten und Kompetenzen entwickeln</li> </ul> <p>TIMO</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Neue Tätigkeiten auszuprobieren</li> <li>– Ich möchte Menschen treffen, die unterschiedlichen Standpunkten und Meinungen haben</li> <li>– Englischkenntnisse verbessern</li> </ul> <p>Nach dem Interview gehen die Workcamp-Teilnehmer ihrer bisherigen Aktivität im Garten weiter nach. Es dauert noch eine Stunde bis Mittagspause.</p> <p>Am Nachmittag findet die Vorbesprechung für das Graffiti-Projekt statt, das vom städtischen Freizeitzentrum organisiert wurde. Die Unterstützung bekommen die Jugendlichen durch einen Künstler, der das Projekt technisch und künstlerisch begleitet. Die Teilnehmer sollen selber entscheiden was sie mit Bildern sagen möchten. Sie bekommen die Möglichkeit eigene Entwürfe zu machen, welche dann gemischt auf die Graffiti-Wand gesprayed werden, weil jeder daran teilhaben sollte. Alex malt verschiedene Naturbilder. Dabei kreisen seine Gedanken um Lebendigkeit. Paul versucht verschiedene Bilder von seiner Heimat aufzuzeichnen. Auf dem Bild von Timo sieht man eine Hand, die Globus hält. Damit möchte er die Freiheit und die globalen Möglichkeiten eines Menschen auszusprechen. Olena malt verschiedene Handwerksmuster. Das Bild von Jiale Su erzählt über die Mystik von Bergen. Hsiao Ya zeichnet das Leben eines Riesen „Night city“, damit will sie Progress aufzeigen. Heya Mi versucht „Peace in Love“ zu zeichnen, und meint damit die Harmonie zwischen Mensch und Natur. Im Anschluss lernen die Jugendlichen mit Spraydosen umzugehen und die einfachsten Muster zu besprühen. Zunächst trauen sich nicht alle Teilnehmer zu, die Sprühdosen in die Hand zu nehmen.</p>
------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

24.07.2013	<p>Morgen werden die Teilnehmer unter Anleitung von Künstler die Trafostation vor dem Stadtbad besprühen, dafür kriegen sie die Aufgabe ein gemeinsames Motiv zu überlegen.</p> <p>Eigentliche Bedeutung des Projektes ist die Förderung von Teamfähigkeit, damit die Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen ein gemeinsames Werk gestalten können.</p> <p><u>Bemerkungen:</u></p> <p>Alex tritt sehr kreativ auf, hat viele verschiedene Ideen für das Graffiti-Projekt im Team angesprochen. Bereitet einen Theaterstück und den Campsong für das Abschlussfest vor.</p> <p>Jiale Su steht oft für andere Jugendliche unterstützend zur Seite, zum Beispiel beim Kochen. Bei jeder Teambesprechung bringt sie Ideen in den Raum. Sie hat auch sehr viele Ideen für das Graffiti-Projekt.</p> <p>Olena hat klare Vorstellungen über die Aufgaben, die erfüllt werden sollen. Sie ist sehr verantwortungsvoll, hat viele Ideen für kreative Handwerke, und erfüllt sie im Campalltag.</p> <p>Oksana ist sehr selbstsicher, findet gelegentlich den Diskussionsraum um bestehende Probleme zu besprechen.</p> <p>Heya Mi ist sehr hilfsbereit und freundlich. Sie kocht oft aus eigener Initiative, zusammen mit anderen kochbegeisterten Teilnehmer (Timo, Paul).</p> <p>Paul organisiert Spielabende. Er zeigt immer Initiative für das Kochen.</p> <p>Hsiao Ya ist sehr ruhig und hilfsbereit. Sie hat eigene Ideen für das gemeinsame Graffiti-Bild, ist sehr kreativ und verantwortlich.</p> <p>Timo hat sehr starkes Selbstwertgefühl. Er verwöhnt oft andere Teilnehmer mit kulinarischen Köstlichkeiten.</p> <p>Jeder Teilnehmer hat sehr individuelle Fähigkeiten und Ressourcen, dadurch bereichern sich die Jugendlichen miteinander.</p> <p>Heutige Teambesprechung ist von Diskussion über die Re-</p>
------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



24.07.2013	<p>geln geprägt. Die Campregeln, die Teilnehmer selbst gestaltet haben, lassen sie oft außer Acht. Solche Regeln wie Pünktlichkeit oder gemeinsame Camp-Sprache werden oft vergessen. Es kommt auch zur Diskussion die Frage um das Akzeptieren von Unterschieden. Es wird von einigen Teilnehmern die persönliche Nähe und Distanz nicht respektiert.</p>
25.07.2013	<p>Donnerstag. Das „Graffiti-Projekt“ am Freibad in Mittweida</p> <p>Heute um 9 Uhr sind die Workcamp-Teilnehmer am Freibad in Mittweida, hier werden sie die Trafostation mit selbsterfundene Motiven besprühen, welches danach mit Wachs überzogen wird, um es vom Vandalismus zu schützen.</p> <p>Zunächst wird das Graffiti-Motiv besprochen. Nach der Absprache im Team und mit der Unterstützung von Künstler wird ein zentraler Gedanke für das Projekt formuliert: „Es soll die Geschlossenheit zwischen Technik (Progress) und Natur gefunden werden“. Das zentrale Wort ist - „Unity“.</p> <p>Nun machen die Jugendlichen erste Entwürfe an die Wand. Bei der Ideenentwicklung sind Alex, Jiale Su und Oksana am meisten beteiligt. Doch nach ein paar Tipps von dem Künstler hat jeder die Sprühdose in der Hand und seinen eigenen Arbeitsanteil. Alle tragen dazu bei, damit dieses Projekt gelingt. Die Jugendlichen fertigen nun zusammen Skizzen und Schablonen an. Die Teilnehmer haben großen Spaß und sind begeistert solche Erfahrung zu bekommen. Die sind trotz der Hitze kaum mehr zu bremsen.</p> <p>Das Kunstwerk ist am Nachmittag halbfertig und wir lassen es bis Morgen trocknen. Nun sollen die Jugendlichen alle Sprühdosen einsammeln und aufräumen. Von dieser Art der Arbeit sind aber nicht alle so begeistert. Alex und Paul schauen zur Seite und lassen die Anderen die schweren Kis-</p>

25.07.2013	<p>ten mit Sprühdosen zum Auto zu bringen.</p> <p>Wir besprechen die Situation alle gemeinsam. Alex und Paul meinen, dass jeder um Hilfe bitte kann, wenn er sie braucht. Obwohl es jeder gehört hat, dass die Arbeitsmaterialien, wegen der Hitze, so schnell wie Möglich aufgeräumt werden sollen. Es wird klar und deutlich ausgesprochen, dass es nicht in Ordnung ist, wenn bei Pflichtaufgaben die einzelnen Personen sich zurückziehen. Am meisten sind Oksana, Jiale Su und Alex in Diskussion eingebunden.</p> <p>Am Abend scheint die Situation gelöst zu sein. Jugendliche organisieren auf eigene Initiative Filmabend und schauen gemeinsam den Film „Euro-Trip“. Timo ergreift dabei die Initiative.</p>
26.07.2013	<p>Freitag. Abschluss des „Graffiti-Projektes“.</p> <p>Hsiao Ya ist Assistentin.</p> <p>Heute am Vormittag bringen die Jugendlichen das „Graffiti-Projekt zu Ende“ und leisten gute Zusammenarbeit. In einer der unteren Ecken haben sich die Mitwirkenden sogar verewigt. Durch das Graffiti-Projekt sind die Teilnehmer noch näher gekommen. Alle und Jeder fühlen sich wirklich als Teil der Gruppe. Die Jugendlichen sind ständig im Kontakt miteinander. Die Partizipation aller Teilnehmer und Teamfähigkeit sind zugenommen.</p> <p>Jugendliche sind sehr positiv überrascht mit der ständigen Aufmerksamkeit von Medien. Das Projekt gehört zu einer Präventionswoche an Schule und Einrichtungen unter dem Namen „Graffiti mit Bildungsauftrag“. In deren Rahmen werden die Jugendlichen über Folgen des illegalen Sprayens von Graffiti aufgeklärt. Gleichzeitig werden die geeigneten Freiflächen künstlerisch mit Graffiti gestaltet. Das Projekt wird an diesen Tagen von mittweidaer Medien beleuchtet.</p>

26.07.2013	<p>Für Workcamp-Teilnehmer hat das „Graffiti-Projekt“ eigene Bedeutung, und zwar, dass sie für die Stadt „Mittweida“ und ihre BürgerInnen etwas positives leisten können und das ihre Leistung hochgeschätzt und anerkannt wird.</p> <p>Hsiao Ya ist an diesem Tag als Assistentin. Nach der Vorbesprechung und Planung für das kommende Wochenende fertigt sie den Leitfaden für abendliche Teambesprechung an. Karen wirkt noch etwas unsicher, doch ist sehr strukturiert und präzise, alle Punkte aus der Planung werden angesprochen. Timo hört nicht aktiv zu, unterbricht die Assistentin ständig beim Sprechen. Es wird sofort aufgeklärt und sensibilisiert.</p> <p>Am späteren Abend bereiten ich und Timo die nötigen Weganzeiger für das das Spiel „City-Quiz“ in Dresden, welches für Morgen vorgeplant ist. Die anderen Jugendlichen wissen noch nichts davon. Die werden es nur in Dresden erfahren, damit sie keine Karten oder sonstige Hinweise vorbereiten können. Timo kann nun eigene Vorgehensweise besser reflektieren und einschätzen. Auch mit der Kritik geht er besser und reflektiert um.</p> <p>Alex und Charlotte haben einen Sprachtandem (Chinesisch-Russisch) Die fangen erst mit Alphabet an und üben immer weiter, wenn sie Freizeit haben. Um Hieroglyphen schreiben zu können, bring Charlotte die spezielle Zeichentechnik bei. Der Anfang ist gemacht und sie habe es vor in naher Zukunft zu weiteren und besseren Fremdsprachkenntnissen emporzustreben. Alex ist auch froh seine Kalligraphie (Schönschreibkunst) anderen Teilnehmern beizubringen. Dafür hat er extra Tinte mitgebracht.</p>
27.07.2013	<p>Samstag. Ausflug nach Dresden.</p> <p>Um 10 Uhr sind wir schon in Dresden. Zuerst ist bei den Ju-</p>

27.07.2013	<p>gendlichen Shopping eingeplant. Dafür haben sie drei Stunden Zeit. Wir haben einen gemeinsamen Treffpunkt ausgemacht. In dieser Zeit verteilen ich und Timo an verschiedenen Sehenswürdigkeiten die Weganzeiger, mit dem Hinweis für weitere Ziele. Jugendlichen werden nach dem Shopping auf zwei Teams geteilt und werden am Ende alle zu einem Ziel finden sollen, nämlich bei der Brühlischen Terrasse in Dresden. Sie werden keine Karte bekommen und sollen die Vorbeikommenden nach dem Fragen. Es verfügt natürlich fast keiner von Teilnehmer über Deutschsprachkenntnisse. Paul und Alex können bisschen Deutsch verstehen, sie sind in verschiedenen Teams für City-Quiz.</p> <p>Nach dem Shopping bekommen die Teilnehmer eine Überraschung. Sie sollen ohne Plan und Karte das in einer unbekanntem Stadt suchen. Nur die Zettel an verschiedenen Stationen sollen auf den weiteren Zielpunkt hinweisen. Die Jugendlichen bilden zwei Teams von jeweils vier Personen. Alle Teilnehmer sind sehr motiviert und tatkräftig am Start. Ich warte bei der Brühlischen Terrasse. Das Siegerteam findet nach ungefähr eine Stunde das Ziel. Das zweite Team kommt ein bisschen später. Am Anschluss besteht die Möglichkeit das Geschehen und die Vorgehensweise zu besprechen und zu reflektieren.</p> <p>Die Jugendlichen, die zum Zielort später gefunden haben, haben zunächst vergessen, die Fotos als Beweismittel an allen Stationen zu machen und sollten nach einer Weile wieder neu anfangen. Sie sind sofort losgelaufen ohne die ganze Vorgehensweise im Team zu besprechen. Trotz diesem Frust und der schweren Hitze haben sie gut zusammengehalten und alle sind zum Ziel gekommen. Dabei hat sich Heya MI von einer ganz anderen Seite gezeigt. Im Campalltag wirkt sie eher ruhig, im Spiel hat sie die Passanten ohne Hemmungen nach dem Weg ausgefragt und hatte</p>
------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

27.07.2013	<p>im Team ihr aktives Wort. Ihre Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit haben sich weiterentwickelt. Noch eine Aussage von Karen „So ein Erlebnis wie hier werden nie mehr haben“.</p> <p>Die Teilnehmer haben durch City-Quiz noch weitere Kompetenzen trainieren können:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zielorientiertes und strukturiertes Denken</li> <li>- Teamfähigkeit</li> <li>- Kommunikations- und Kontaktfähigkeit in einem unbekanntem Umfeld und mit unbekanntem Personen</li> <li>- Selbstreflexion und Selbsterfahrung</li> <li>- Offenheit für unbekannte Personen</li> </ul> <p>Nach dem „City-Quiz“ bilden sich neue die Gruppen nach Interessen um weiter durch Dresden spazieren zu gehen. Paul, Alex, Charlotte und Timo bilden eine Gruppe du fahren zum Hygienemuseum. Olena, Oksana, Martina und Karen bleiben in der Altstadt. Nach ca. drei Stunden treffen sich alle wieder am Hauptbahnhof.</p> <p>Im Zug bleiben Alex und Charlotte bei ihrem Sprachtandem und üben schon einzelne Wörter auszusprechen und zu schreiben.</p> <p>Frühere Subgruppen lösen sich mit der Zeit aus.</p>
28.07.2013	<p>Sonntag. Ausflug nach Kriebstein zum Kletterwald. Heya Mi ist Assistentin.</p> <p>Im Kletterwald sind wir ungefähr um 11 Uhr angekommen. Nach einer Einweisung über die Sicherheit im Kletterwald sind die Jugendlichen am Start. Jeder darf für sich selbst die Strecke auszusuchen. Alle Teilnehmer haben einen sehr gutes Durchhaltevermögen, unterstützen sich gegenseitig, geben aufeinander acht. Nach zweieinhalb Stunden begeben sich alle zum Schatten um sich zu erholen, bevor der Weg zum Müllerhof wieder aufgenommen wird.</p>

28.07.2013	<p>Im Müllerhof kochen Paul und Timo wieder aus eigener Initiative das Abendessen. Zum Aufräumen muss sie aber herausfordern, das wird nach einer Weile auch hervorragend erledigt.</p> <p>In dieser Zeit leiten Oksana und Olena das Bastelworkshop. Sie haben es anderen Jugendlichen beigebracht, wie man aus Buntpapierstreifen Vögel basteln kann. Dann sind wir auf die Idee gekommen solche als Glückvögel zu bezeichnen und mit den Glückwünschen in verschiedenen Sprachen zu beschriften, damit es jeder zur Erinnerung mitnehmen könnte. Gemeinsam kommen alle und jeder schneller voran. Nun ist das Basteltreff zu Ende.</p> <p>Nach dem Abendessen gibt es wie immer eine tägliche Reflexionsrunde, wo auch etliche offene Fragen besprochen werden. In erster Linie sind das wieder die Haushaltsordnung und die Pünktlichkeit, Mülltrennung und Müllentsorgung. Bei diesen Aufgaben fehlt es der ganzen Gruppe insgesamt schwer sich selbst zu organisieren, darauf soll leider immer wieder hingewiesen werden. Martina leitet die Teambesprechung. Dabei wirkt sie sehr kompetent. Alle ihre Aussagen sind sicher und sachlich. Martina leistete insgesamt sehr gute Assistenz, sie kann andere Teilnehmer sehr gut organisieren und zur Erfüllung von Aufgaben (trotzt der Müdigkeit) fordern. Früher zog sie sich öfters bei den Gruppendiskussionen zurück.</p>
29.07.2013	<p>Montag. Arbeit im Garten. Paul ist als Assistent.</p> <p>Heute helfen die Teilnehmer im Garten bei der Erntearbeit. Sie pflücken Johannisbeeren, die anschließend in Müllerhof zu Marmelade verarbeitet werden. Mehrere Teilnehmer haben sich früher nie damit beschäftigt. Doch keiner von den Jugendlichen scheut sich vor neuen Herausforderungen.</p>

29.07.2013	<p>Leider soll die Gartenarbeit wegen des Regens abgebrochen werden. Die Teilnehmer haben nun die Zeit um sich auf ihre Abschlusspräsentationen vorzubereiten.</p> <p>Alle Teilnehmer außer Timo und Alex nutzen die Zeit um ihre Vorträge vorzubereiten. Timo und Alex surfen lieber im Internet.</p> <p>Später erstellen die Teilnehmer eine Tabelle mit ihren Kontaktdaten, dafür nutzen sie ein Flipchart, wo jeder seine/ihre Adresse und andere Kontaktdaten schreiben kann. Um weiterhin in Kontakt bleiben zu können, gründen die Teilnehmer eine Facebook-Gruppe, namens „Müllerhof-2013“.</p> <p>Rest des Tages haben die Jugendlichen Zeit für sich, einige bereiten ihre Präsentationen vor, die anderen gehen in die Stadt. Timo und Charlotte gehen zusammen einkaufen. Am späteren Abend spielen Karen und Alex Klavier.</p> <p>Danach wird wieder ein Filmabend von Alex organisiert. Von Müllerhof haben wir dafür ein Beamer bekommen. Timo und Paul haben dazu auch Popcorn vorbereitet.</p>
30.07.2013	<p>Dienstag. Vorbereitung zum Abschlussfest</p> <p>Heute ist keine Arbeit im Garten für die Jugendlichen vorgesehen. Sie haben die Möglichkeit sich auf das Abschlussfest vorzubereiten und notwendige Einkäufe dafür zu machen.</p> <p>Uns besucht wieder ein Journalist von dem Wochenspiegel. Paul, Charlotte und Timo möchten gerne interviewt werden. Die Jugendlichen beantworten die Fragen über ihre Tätigkeit im Müllerhof sowie über die Freizeitaktivitäten und persönlichen Erlebnisse.</p> <p>Alle Teilnehmer außer Timo und Alex haben ihre Präsentationen bereits fertig gestellt und bei mir zur Übersetzung auf Deutsch abgegeben. Nach dem klaren Aufruf zur Verantwortlichkeit kümmern sich auch Timo und Alex um ihre Vorträge.</p> <p>An diesem Tag haben die Jugendlichen die Möglichkeit an</p>

30.07.2013	<p>einem Klöppelkurs teilzunehmen. Alle außer Paul und Alex sind dabei. Alex und Paul arbeiten in dieser Zeit an den Campsongs zusammen. Alle anderen Jugendlichen trauen sich das Klöppeln auszuprobieren, wirken interessiert etwas Neues zu erfahren und freuen sich, wenn es klappt zu klöppeln. Gemeinsam haben die Jugendlichen es geschafft ein kleines Sternchen zu klöppeln.</p> <p>Alex hat den Campsong fertig geschrieben und organisiert die Jugendlichen für die gemeinsame Chorprobe. Zuerst hat er das Singen allein mit Paul ausprobiert. Alex begleitet den Chor am Klavier. Dabei wirkte er sehr engagiert und interessiert, so dass alle Jugendlichen mitsingen.</p> <p>Die Teilnehmer fiebern dem Abschlussfest entgegen. Es herrscht eine sehr gute, freundliche Atmosphäre. Die Jugendlichen haben ein gutes Gruppengefühl.</p> <p>Die Fähigkeiten von Jugendlichen sind sehr individuell und vielseitig. Es ist wichtig ressourcenorientiert vorzugehen.</p>
31.07.2013	<p>Mittwoch. Abschlussfest</p> <p>In der Früh startet die Kochaktion im Müllerhof. Jeder, der Hilfe braucht bekommt sie auch. Es gibt keine Konflikte, obwohl die Jugendlichen und die Mitarbeiter vom Müllerhof unter Zeitdruck stehen und sich in einer Küche gleichzeitig mehrere Menschen befinden.</p> <p>Für das Abschlussfest sind ca. 50 Gäste eingeladen. Die Teilnehmer haben sich sehr fleißig und engagiert für den Abend vorbereitet. In den ersten Tagen des Camps haben die TN gemeinsam die Einladungskarten gebastelt. Die CampteilnehmerInnen haben die kulinarischen Köstlichkeiten sowie ein sehr interessantes und vielfältiges kulturelles Programm vorbereitet.</p> <p>Nach dem Büfett ist weiteres kulturelles Programm einge-</p>



31.07.2013	<p>plant. Zunächst präsentiere ich das Workcamp-2013. Erzähle über den Verlauf des Camps, das Projekt-Graffiti und die Gartenarbeit. Danach halten die Teilnehmer ihre eigenen Vorträge. Die Abschlusspräsentationen sind sehr lebhaft und informativ, die auch das Interesse beim Publikum geweckt haben, die Fragen stellen. Die Jugendlichen berichten über mehrere interessante Fakten aus dem eigenen Land und ihrem Leben. Im Anschluss zu Vorträgen singen die Teilnehmer gemeinsam den Campsong.</p> <p>Text:</p> <p>We are in Müllerhof for two Weeks  And it's super awesome  We could be at home,  But you now,  You know, we really like it  We are in Müllerhof for two Weeks  And it's super awesome, awesome, awesome</p> <p>Don't you just sit at home  No, No, No  Don't you know, that you feel better for it</p> <p>Refrain (x4)  We are in Müllerhof (x3)  And it's super awesome  The End.</p> <p>Nun bekommen die Teilnehmer eine Überraschung von der Klöppelkurs-Leiterin, nämlich eine Postkarte mit dem geklöppelten Stern für jeden. Die Jugendlichen nehmen bedankt dieses Geschenk an. Im Anschluss bekommt jeder Teilnehmer einen eigenen Preis für die Workcamp-Teilnahme und das erbrachte Engagement. Auch im Müllerhof lassen wir</p>
------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

31.07.2013	<p>einen Vogel mit guten Wünschen in verschiedenen Sprachen.</p> <p>Alex präsentiert noch ein Theaterstück. Er erzählt eine sehr lange aber lustige Geschichte auf Englisch in einem schnellen Tempo, dabei macht er an einigen Stellen es Pause und unterstreicht seinen Vortrag durch intensives Minenspiel. Das Publikum ist total begeistert.</p> <p>Das Fest ist zu Ende, aber danach gibt es einen direkten Dialog zwischen Camp-Teilnehmer und Gästen. Nach dem offiziellen Teil bildet sich eine Gruppe von Camp-Teilnehmer und drei Gästen, die sich weiter unterhalten. Einige Gäste haben erzählt, dass sie nicht zum ersten Mal beim Workcamp-Abschlussfest im Müllerhof sind und freuen sich immer auf neue Treffen und neue Erkenntnisse.</p> <p>Vor dem Abschlussfest waren die Jugendlichen den ganzen Tag angespannt, nun sind sie sehr locker geworden und möchten richtig zusammenfeiern. Wenn alle Gäste und Mitarbeiter des Müllerhofes weg sind, weint Olena. Es wird allen bewusst, dass es bald vorbei ist. Dafür toben sie sich wirklich aus. Die Teilnehmer haben vor sich irgendwann wieder zu treffen. Alle haben sich als Gastgeber erklärt.</p> <p>Die Jugendlichen sind wirklich zu einem Team zusammengewachsen, in dem jeder Unterstützung bekommt, wenn er/sie das braucht.</p>
01.08.2013	<p>Donnerstag. Abschlussreflexion. Besuch beim stellvertretenden Bürgermeister. Ausflug nach Leipzig</p> <p>Heute Morgen reisen Timo und Alex schon ab. Sie werden von einem Müllerhof e.V.-Mitarbeiter zum Bahnhof gebracht. Alle begleiten sie zum Auto und verabschieden sich ganz herzlich.</p> <p>Doch das Campleben geht noch weiter. Zunächst findet eine</p>

01.08.2013	<p>Abschlussreflexion statt. Jugendliche werden in zwei Gruppen verteilt. Die Gruppe besteht jeweils aus drei Personen. Jede Gruppe bekommt die Aufgabe die Erwartungen vom Workcamp und Gründe für die Teilnahme sowie die Erfahrungen und Ergebnisse aus dem Workcamp zu besprechen und zu präsentieren.</p> <p><u>Ergebnisse aus der Abschlussreflexion.</u></p> <p>*(x2) - diese These kommt von beiden Gruppen</p> <p>Teil 1.</p> <p><u>Frage 1:</u> Welche Gründe haben dich bewegt an diesem Workcamp teilzunehmen?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Neue Freunde weltweit finden (x2)*</li> <li>- Englischsprachkenntnisse verbessern</li> <li>- Ehrenamtliches Engagement (x2)</li> <li>- neue Erfahrungen (Kontakt mit unbekanntem Menschen und Kontexten) (x2)</li> <li>- Antrieb zur Kommunikation</li> <li>- Etwas Neues von anderen Teilnehmern erfahren</li> <li>- Kooperation, Gemeinsamkeit erleben</li> <li>- dazu beizutragen, damit die Welt offener wird</li> </ul> <p><u>Frage 2:</u> Was hast von diesem Workcamp erwartet?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Arbeit wird härter</li> <li>- Das Wetter wird kalt und regnerisch</li> <li>- Gemeinschaft</li> <li>- Einigkeit</li> <li>- Kommunikation</li> </ul> <p><u>Teil 2.</u></p>
------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

01.08.2013	<p><u>Frage 1:</u> Haben deine Erwartungen sich erfüllt?</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Die Arbeit war sehr einfach</li><li>– Das Wetter war immer sonnig (lachen)</li><li>– Wir waren uns nicht immer einig, weil jeder einen eigenen Charakter und Gewohnheiten hat. Im Laufe des Camps ist es besser geworden. Wir haben gelernt alle Lebensweisen zu akzeptieren.</li></ul> <p><u>Frage 2:</u> Welche Erfahrungen hast du hier gesammelt?</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Sehr gute Erfahrungen.</li><li>– Kommunikation in einer anderen Sprache</li><li>– Graffiti gestalten</li><li>– AssistentInnen sein (uns selbst zu organisieren)</li><li>– Menschen mit Körpersprache zu verstehen</li></ul> <p><u>Frage 3:</u> Welche Fähigkeiten hast du hier trainiert?</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Positiv und geduldig sein</li><li>– Teamfähigkeit</li><li>– Kommunikationsfähigkeit</li><li>– Englischkenntnisse</li></ul> <p><u>Frage 4:</u> Was hast du hier gelernt?</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– im Team zu arbeiten</li><li>– eine Gruppe zu sein und die Gemeinschaft zu bilden</li><li>– unterschiedliche Lebensstile zu respektieren</li><li>– Kaffeemaschine bedienen</li><li>– Mülltrennung und welche Bedeutung sie hat</li><li>– Im Garten arbeiten, was ich früher nie gemacht habe</li><li>– Verschiedene Gerichte gut kochen (x3)</li><li>– Weide flechten und die Beeren sammeln kann</li></ul> <p><u>Frage 5:</u> Was ist deine beste Erinnerung aus diesem Camp?</p>
------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

01.08.2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Graffiti. Erste Erfahrung mit Kunst</li> <li>– Gemeinsames Kochen</li> <li>– City-Quiz in Dresden</li> <li>– Abschlussfest. Viel Aufmerksamkeit, warme Atmosphäre. Unsere Leistung wurde gesehen und anerkannt</li> </ul> <p><u>Frage 6.</u> Was war für dich schwierig im Camp?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– English sprechen</li> <li>– Übersetzen (Manchmal war der Gedanke nicht verständlich)</li> </ul> <p>Bei der Abschlussreflexion kommt jeder Jugendlichen zu Wort. Keiner zieht sich zurück.</p> <p>Nun besprechen wir den weiteren Tagesablauf. Gleich am Nachmittag ist der Besuch beim stellvertretenden Bürgermeister eingeplant. Im Anschluss entscheiden wir einen Ausflug nach Leipzig zu machen.</p> <p>In der Stadtverwaltung erwartet uns ein sehr gut organisierter Empfang. Zuerst werden wir in einen Konferenzraum geführt. Die Teilnehmer haben die Möglichkeit dem stellvertretenden Bürgermeister Fragen zu stellen. Besonders interessieren sie sich für die Entstehung der Stadt und die Hochschule, sowie für die örtliche Industrie. Die Teilnehmer scheuen sich nicht miteinander ins Gespräch zu kommen. Danach haben wir eine Führung durch das alte Rathaus, heutiges Standesamt und altes Gefängnis sowie durch den Keller des ältesten Hauses in Mittweida und durch das Archiv. Charlotte erkundigt sich bei der Archivarin, über die ältesten schriftlichen Akten aus Mittweida. Die Teilnehmer sind insgesamt sehr an der Geschichte der Stadt Mittweida interessiert, und stellen mehrere Fragen während der Führung. Einen besonderen Eindruck macht die Führung durch das alte Gefängnis, das noch bis in die 50er Jahre 19. Jahrhundert funktionierte. Es</p>
------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

01.08.2013	<p>ist noch zu sehen, dass Gefangene einige Zeichen in den Zellen hinterlassen haben. Damit versuchten sie die Tage zu zählen. Alle Jugendlichen möchten es ausprobieren, hinter dem Gitter zu sitzen. Doch die gruseligen Geschichten, über damalige Bedingungen im Gefängnis nehmen sie sehr ernst. Nach dem Besuch der Stadtverwaltung fahren wir mit dem Zug nach Leipzig. Im Zug spielen die Teilnehmer Karten. In Leipzig besuchen die Jugendlichen unbedingt folgende Sehenswürdigkeiten besuchen: die Universität, die Thomaskirche, das Alte Rathaus, die alte Börse, den Marktplatz und die Passage. Juale Su und Mi Heya gehen weiter durch die Passagen bummeln, die anderen spazieren durch die Stadt. Nach zwei Stunden treffen sich wieder alle. Wir gehen noch zusammen einkaufen und dann zum Bahnhof. Im Zug ist es wieder sehr lebhaft. Paul versucht uns französische Aussprache und Schreibweise beizubringen. Am Ende des Camps bleibt eine Menge von Flipcharts mit Vokabeln und Sätzen in verschiedenen Campsprachen sowie mit kalligraphischen Übungen.</p> <p>Wir kommen erst um 23.30 wieder zurück. Am nächsten Tag sollen einige Jugendliche schon sehr früh abreisen.</p> <p>Mein eigentliches Verfahren war es, noch die Interviews mit Workcamp-Teilnehmern durchzuführen, welches ich dahingehend abändern soll, das ich den vorbereiteten Leitfaden zur schriftlichen Beantwortung den Jugendlichen gebe. Für die Untersuchung ist es sinnvoll die Interviews am letzten Tag des Camps durchzuführen. Wegen des Zeitmangels biete ich den Teilnehmern an, meine Fragen schriftlich zu beantworten und mir die Informationen auf diesem Weg zukommen zu lassen. Ziel der Befragung ist es herauszufinden wie die Teilnehmer ihre Workcamp-Erfahrungen einschätzen. Die Jugendlichen sind ungefähr noch eineinhalb Stunden damit beschäftigt die Fragen zu beantworten.</p>
------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

02.08.2013	<p data-bbox="491 237 721 273">Freitag. Abreise</p> <p data-bbox="491 349 1369 819">Die Teilnehmer verlassen heute nacheinander das Camp. Nun soll ich die Abrechnung abgeben und in Reflexionsrunde mit Mitarbeiter und Vorsitzenden des Müllerhofes zu gehen. Es werden keine Beschwerden ausgesprochen. Nur ein Anliegen für die Zukunft, das die Kennenlernrunde zwischen Workcamp-Teilnehmer und Mitarbeiter des Müllerhofs bzw. die gegenseitige Vorstellung und offizielle Begrüßung immer am Anfang des Camps stattfinden und nicht beim Abschiedsfest!!!</p> <p data-bbox="491 842 1369 1043">Während des Workcamps hat immer ein gegenseitiger Wissens- und Erfahrungsaustausch stattgefunden (Sprache, Handwerkstechniken, Schönschreibkunst, Musik, vor allem hier Klavierspiel).</p> <p data-bbox="491 1066 1369 1155">Es fanden oft die Gespräche über die Anerkennung und das Respektieren von Unterschieden statt.</p>
------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## Anlage # 2 Leitfaden und Befragung. Workcamp Müllerhof in Mittweida

### **Leitfaden zur Befragung:**

- Demographische Daten

Geburtsdatum. Aktuelle Beschäftigung. Hast Du vor diesem Workcamp andere ehrenamtlichen Erfahrungen gemacht?

- Auswirkungen auf selbstbezogene Kompetenzen

Welche Wirkungen auf deine Selbstsicherheit, Selbstvertrauen oder Selbstständigkeit hast du im Workcamp erzielen können?

- Verhaltensweise gegenüber neuen ungewohnten Situationen

Könntest du sagen dass du offener, flexibler und gelassener gegenüber neuen ungewohnten Situationen und Menschen reagiert hast?

- Gruppen- bzw. Konfliktsituationen

Wie hast du dich in Gruppen- bzw. Konfliktsituationen verhalten?

- Anerkennung von Vielfalt

Konntest du die Perspektive eines anderen übernehmen, Vielfalt respektieren und akzeptieren?

- Fremdsprachenkompetenz

Welche Sprachkenntnisse besitzt du? Wie könntest du deine Fremdsprachenkompetenz einschätzen? Bestehen bei dir das Interesse und die Bereitschaft eine Fremdsprache zu sprechen, zu erlernen und zu vertiefen?

- Neue Kenntnisse und Erfahrungen

Welche neuen Kenntnisse und Erfahrungen hast du im Workcamp erzielt?



**Befragung von Workcamp-Teilnehmer: Jiale Su, Heya Mi, Paul Bourhis, Oksana Maika, Hsiao Ya und Olena Slyusar**

Frage 1: Geburtsdatum. Aktuelle Beschäftigung. Hast du vor diesem Workcamp andere ehrenamtlichen Erfahrungen gemacht?

Jiale Su

Ich wurde am 24.04.1992 geboren und studiere gerade Architektur an der Universität Beijing. Dieses Workcamp ist meine erste Erfahrung als Volontär, ich möchte aber in der Zukunft weiterhin ehrenamtlich aktiv sein.

Heya Mi

Ich wurde am 25.05.1993 geboren und studiere gerade Sprachwissenschaften an der Universität Beijing. Vor einem Jahr war ich als ehrenamtliche Lehrerin in einer Schule auf dem Land tätig.

Paul Bourhis

Geburtsdatum: am 05.07.1991. Student an der Universität. Ich habe keine ehrenamtlichen Erfahrungen.

Olena Slyusar

Ich wurde am 04.02.1994. geboren. Ich studiere Soziologie an der Universität Lemberg. Ich habe schon früher an einem ehrenamtlichen Programm teilgenommen.

Hsiao Ya

Geboren am 28.04.1992. Ich studiere Stomatologie an der Universität. Ich war früher noch nie ehrenamtlich tätig. Das Workcamp bietet mir eine gute Möglichkeit sich für die anderen Menschen einzusetzen.

Oksana Maika

Geburtsdatum: 03.12.1992. Ich studiere Soziologie an der Universität Lemberg. Ich bin seit einigen Jahren in der Ukraine als Volontär tätig. Ich mag es andere Menschen zu unterstützen.

Frage 2: Welche Wirkungen auf deine Selbstsicherheit, Selbstvertrauen oder Selbstständigkeit hast du im Workcamp erzielen können?

Jiale Su:

Für die Reise sollte ich lernen mich selbst zu organisieren. Um den Weg zu finden, sollte ich manchmal um Hilfe bitten, dadurch konnte ich meine Schüchternheit überwinden. Ich sollte im Team öfters laut Sprechen um meine Meinung zu äußern (von der Natur habe ich eher leise Stimme).

Heya Mi:

Jetzt kann ich viel besser und sicherer Englisch sprechen und mit Freunden aus verschiedenen Ländern selbstsicher kommunizieren.

Paul Bourhis:

Ich konnte mit verschiedenen Menschen im Camp selbstsicherer kommunizieren.

Oksana Maika:

Ich konnte selbstsicher mit Menschen kommunizieren, die eine andere Muttersprache haben als ich. Ich habe in mir das Selbstvertrauen für die Körpersprache entwickelt. Ich habe mich in einem unbekanntem Land bzw. Umfeld selbstständig orientieren können.

Hsiao Ya:

Ich konnte den Weg schnell merken und mich in Mittweida selbstständig orientieren

Olena Slyusar:

Ich bin sicherer gegenüber unerwarteten Situationen geworden.

Frage 3: Könntest du sagen dass du offener, flexibler und gelassener gegenüber neuen ungewohnten Situationen und Menschen reagiert hast?

Jiale Su:

Bevor ich zum Workcamp gekommen bin, hatte ich schon diese Fähigkeiten, doch ich hatte während des Camps die Möglichkeit diese Kompetenzen weiter zu entwickeln. „Offen zu sein“ war nicht schwierig für mich, weil die Mitmenschen einen achtungsvollen Umgang mit mir hatten. Die haben meine Gewohnheiten und meine „Kultur“ respektiert und akzeptiert. Ich habe auch versucht die Menschen zu verstehen. Das ist eine ganz neue Erfahrung für mich. Ich glaube, dass ich auch gelassen sein konnte, obwohl ich wegen einiger Probleme zwischen Taiwan und China besorgt bin. Ich denke, ich konnte mich selbst und meine Mitmenschen beruhigen. Es war schließlich alles nicht rund in der Politik.

Heya Mi:

Wir haben alle ganz unterschiedliche Hintergründe, deswegen konnte ich lernen andere Lebensstile, Aussichten zu akzeptieren und auch geduldig, freundlich zu anderen Menschen sein.

Oksana Maika:

Ich habe mich mit Menschen verständigen können, die sehr unterschiedliche Lebensstile haben.

Paul Bourhis:

Ich konnte unterschiedliche Themen im Team offen besprechen und dabei immer Ruhe bewahren, wenn es Meinungsunterschiede gab.

Hsiao Ya:

Ich konnte mit meinen ausländischen Freunden sehr offen kommunizieren.

Olena Slyusar:

In Konfliktsituation mit anderen Teilnehmern konnte ich flexibel und gelassen reagieren. Ich konnte auch lernen mich mit der Körpersprache zu verständigen. Bin offener für unerwartete Situationen geworden und hatte immer Spaß an gemeinsamer Arbeit.

Frage 4: Wie hast du dich in Gruppen- bzw. Konfliktsituationen verhalten?

Jiale Su:

Ich habe mit ganz unterschiedlichen Menschen kooperieren können. Jeder aus unserem Camp hat sehr individuelle Eigenschaften und Charakterzüge. Ich habe versucht, mit acht verschiedenen Menschen innerhalb von zwei Wochen zu kommunizieren, das sehe ich als hilfreich für mich.

Heya Mi:

Durch meine Teilnahme in diesem Workcamp bin ich selbstsicherer und aktiver geworden als vorher. Ich konnte verschiedene Fragen und auch Probleme im Team diskutieren.

Olena Slyusar:

Ich bin offener für andere Meinungen geworden.

Paul Bourhis:

In eine offene Diskussion mit anderen Menschen konnte ich immer meine eigene Meinung äußern.

Hsiao Ya:

Ich konnte meine Kommunikationsfähigkeiten in Gruppen- bzw. Konfliktsituationen verbessern.

Oksana Maika:

Ich habe es versucht andere Teammitglieder zu unterstützen.

Frage 5: Konntest du die Perspektive eines anderen übernehmen, Vielfalt respektieren und akzeptieren?

Jiale Su:

Früher hatte ich noch nie Kontakt mit betrunkenen Menschen. Aber, während eines Ausfluges, im Zug haben wir einige getroffen. Ich war ein bisschen schockiert und erschreckt. Aber dann konnte ich verstehen, dass diese jungen Leute nur Fußball-Fans sind.

Heya Mi:

Alle Menschen im Camp sind sehr enthusiastisch und freundlich. Sie erzählten oft vieles über ihre Kulturen. Obwohl wir unterschiedliche Vorstellungen, Gewohnheiten und manchmal die Meinungsunterschiede haben konnten, könnten wir immer das Problem schließlich lösen.

Olena Slyusar:

Ich bin offen für die unterschiedlichen Gewohnheiten, Kulturen, Bräuche, Feste, Spiele.

Paul Bourhis:

Ich habe vieles über Estland, Ukraine und China erfahren (Wirtschafts- und Bildungssystem, Essgewohnheiten, Sprache, Bräuche). Ich bin offen für jeden Mensch und akzeptiere alle Kulturen.

Hsiao Ya:

Ich konnte mich zuerst an das neue Essen nicht gewöhnen, aber dann hat es mir immer mehr geschmeckt.

Oksana Maika:

Ich habe eine Menge über Traditionen aus verschiedenen Ländern gelernt, sowie ihr Bildungs- und Wirtschaftssystem und sehe es als bereichernd für mich an. Ich habe alle Camp-Teilnehmer sehr gerne.

Frage 6: Wie könntest du deine Fremdsprachenkompetenz einschätzen? Bestehen bei dir das Interesse und die Bereitschaft eine Fremdsprache zu sprechen, zu erlernen und zu vertiefen?

Jiale Su:

Meine Sprachkenntnisse vor dem Workcamp: Chinesisch fließend, Englisch verhandlungsfähig, French Grundkenntnisse.

Während des Camps habe ich meine Fremdsprachkenntnisse verbessern können.

Englisch - 30% besser als früher

Französisch verbesserte sich langsam. Es war bereichernd für mich, das ich mich mit Paul auf Französisch verständigen konnte.

Russischkenntnisse - von 0% bis 1%. Das Sprachtandem mit Alex und ständige Übung haben in mir ein Interesse für Russische Sprache geweckt.

In Deutsch habe ich einige Wörter lernen können. Ich möchte meine Fremdsprachkompetenz weiter entwickeln und noch mehrere Sprachen erlernen und habe mir bereits in Leipzig ein Buch auf Deutsch gekauft.

Heya Mi:

Ich spreche fließend Chinesisch, habe gute Englischsprachkenntnisse und lerne koreanisch an der Universität.

In diesem Camp, konnte ich nicht nur mein Englisch verbessern, sondern auch einige Wörter und Sätze in Ukrainisch, Deutsch, Französisch und Russisch zu lernen. Es erweitert weitere Horizonte für mich.

Olena Slyusar:

Ich spreche fließend Ukrainisch und Russisch. Mein Englisch ist verhandlungsfähig. Es war unser Bedürfnis Englisch zu sprechen, um uns verständigen zu können. Meine Russischsprachkenntnisse konnte ich auch gut verwenden, wenn ich mich auf Englisch nicht verständige konnte.

Paul Bourhis:

Ich spreche Französisch und habe gute Englischkenntnisse. Seit einem Jahr lerne ich Deutsch. In diesem Workcamp habe ich einen weiteren Wortschatz in Englisch für mich gewinnen können, ich spreche jetzt Englisch viel flüssiger als vor dem Workcamp. Ich konnte auch Deutsch ein bisschen verstehen.

Hsiao Ya:

Chinesisch ist meine Muttersprache. Ich kann gut Englisch sprechen. Meine Englischkenntnisse habe ich gut verwenden können. Einige Wörter in Deutsch kenne ich nun auch.

Oksana Maika:

Meine Muttersprache ist Ukrainisch, aber ich spreche auch fließend Russisch und kann mich in Englisch gut verständigen. Dazu habe ich Grundkenntnisse in Polnisch und Deutsch. Meine Englischkenntnisse haben sich während des Workcamps verbessert.

Frage 7: Welche neuen Kenntnisse und Erfahrungen hast du im Workcamp erworben?

Jiale Su:

Ich habe erfahren, wie man Kartoffel kocht, Paprika am schnellsten schneidet, einen Zug in Deutschland nimmt, wie man die komplexen Fahrpläne verstehen kann, den Garten pflegt, Graffiti ausarbeitet/gestaltet und natürlich wie man die Kaffeemaschine bedient. Eine positive Erkenntnis für mich war als Assistentin zu sein und uns selbst organisieren.

Heya Mi:

Kommunikation in einer Fremdsprache und mit Gestik. Die Beeren pflücken, Graffiti gestalten und natürlich neue schmackhafte Gerichte kochen. Für mich waren immer die Gespräche über Nachhaltigkeit und Ökologie

sehr interessant. Die alltägliche Konfrontation mit der Themen der Mülltrennung konnte mein Bewusstsein für dieses Thema stärken.

Olena Slyusar:

Menschen mit Körpersprache zu verstehen. Die Weide flechten. Ich habe neue Handwerkerarbeiten ausprobiert und gelernt kreativ zu denken. Ich habe auch deutsches Bildungssystem erfahren. Unsere Gespräche im Camp über soziale Systeme in verschiedenen Ländern (zum Beispiel über soziale Unterstützung von Studenten, benachteiligten Personen und jungen Familien) sind neue Erkenntnisse für mich.

Paul Bourhis:

Ich habe hier insgesamt sehr gute Erfahrungen. Meine beste Erinnerung ist die Gestaltung von Graffiti.

Hsiao Ya:

Ich habe im Camp eine gute Selbsterfahrung gewonnen. Natürlich die Arbeit im Team und Selbstorganisation sind wichtige Erfahrungen für meine Zukunft. Ich habe auch neue Handwerkerarbeiten ausprobiert. Verschiedene Gerichte gekocht und gelernt Graffiti zu gestalten.

Oksana Maika:

Ich habe es gelernt mit verschiedenen Menschen zu kommunizieren und respektvoll umzugehen, unterschiedliche Meinungen und Lebensstile zu respektieren. Durch unseren Konflikt wegen den Kisten mit Sprühdosen und anschließende Diskussion konnte ich mich für die Fragen über Geschlechterrollen sensibilisieren.



## 7 Literaturverzeichnis

### Bücher

- I. Bielefeldt, Heiner (2010): Das Diskriminierungsverbot als Menschenrechtsprinzip. In Hormel, Ulrike; Scherr, Albert (2010): Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse. S. 21-34
- II. Chang: Veränderung von Selbstschemata im Kontext der Teilnahme an internationalen Workcamps. Shaker Verlag. Aachen: 2006
- III. Christ, Katja; Fischer, Jörn: Internationale Freiwilligendienste (Reihe Jobs und Praktika, Band 26). Interconnections Verlag. Freiburg
- IV. Claessens, Dieter (1977): Gruppe und Gruppenverbände: systematische Einführung in die Folgen von Vergesellschaftung. Wiss. Buchges. Darmstadt
- V. Froschauer, Ulrike; Titscher, Stefan (1984): Gruppen: Systeme-Prozesse-Funktionen. Studien zur Soziologie aus Forschung, Praxis, Lehre, 30. Fachverlag an der Wirtschaftsuniversität. Wien
- VI. Gutting, Birgit (2003): Gruppenpädagogik und Kommunikation. Katholische Erwachsenenbildung Rheinland-Pfalz Landesarbeitsgemeinschaft e.V. (Hrsg.). Version 01. Eigendruck. Syntac Gesellschaft für Bildung, Beratung und Service mbH. Mainz
- VII. Hall, Stuart (1992/1994): Die Frage der kulturellen Identität. In: Hall, Stuart (1994). Rassismus und kulturelle Identität. Ausgewählte Schriften 2. Hrsg. von Mehlem, Ulrich & Bohle, Dorothee & Gutsche, Joachim & Oberg, Matthias & Schrage, Dominik. Hamburg: Argument.
- VIII. Hamburger, Franz (2012). Abschied von der Interkulturellen Pädagogik. Plädoyer für einen Wandel sozialpädagogischer Konzepte. 2. Auflage. Beltz Juventa. Weinheim und Basel.
- IX. Henn, Christiane. Workcamps. Dritte-Welt-Tourismus einmal anders oder echte Chancen für die Jugendpädagogik? IKO -Verlag für interkulturelle Kommunikation. Frankfurt a.M. 2001
- X. Ladmiral, Jean-René; Lipiansky, Edmond Mark: (2000) Interkulturelle Kommunikation. Zur Dynamik mehrsprachiger Gruppen. Campus Verlag. Frankfurt, New York
- XI. Leiprecht, Rudolf (1992). "Pech, dass Ausländer mehr auffallen ... ." Zum Reden über die Kultur der 'Anderen' und auf der Suche nach angemessenen Begriffen und Ansätzen für eine antirassistische Praxis (nicht nur)

- mit Jugendlichen. In: Leiprecht, Rudolf (Hrsg.). *Unter Anderen Rassismus und Jugendarbeit*. Duisburg: DISS.
- XII. Leiprecht, Rudolf (2001). *Alltagsrassismus. Eine Untersuchung bei Jugendlichen in Deutschland und den Niederlanden*. Münster: Waxmann (in der Reihe 'Interkulturelle Bildungsforschung', herausgegeben von Gogolin/Krüger-Potratz)
- XIII. Leiprecht, Rudolf (2004): *Kultur – was ist eigentlich?* In *Arbeitspapiere IBKM*. Heft 7. Oldenburg
- XIV. Leiprecht, Rudolf (2008): *Diversitätsbewusste und subjektorientierte Sozialpädagogik*. In: *neue praxis* 4/08, S. 427-439
- XV. Losche, Helga, 2003: *Interkulturelle Kommunikation. Sammlung praktischer Spiele und Übungen*. Bobingen: ZIEL – Zentrum für interdisziplinäres erfahrungsorientiertes Lernen GmbH
- XVI. Lück, Helmut E. (1996): *Kurt Lewin. Eine Einführung in sein Werk*. Beltz, Weinheim.
- XVII. Matoba, Kazuma; Scheible, Daniel (2007): *Interkulturelle und transkulturelle Kommunikation*. In: *Working Paper Of International Society for Diversity Management e.V. No. 3 (2007)*
- XVIII. Mosebach, Ursula (1991): *Jugend auf der Suche nach Identität: Bieten Workcamps dazu eine Orientierung?* Breitenbach Verlag, Saarbrücken
- XIX. Müller, Carl Wolfgang (1993): *Soziale Gruppenarbeit*. In: Kreft, D., und Mielenz, I. (Hrsg.), *Wörterbuch Soziale Arbeit*, Neuwied u. a.
- XX. Neidhardt, Friedhelm (1999): *Das „Innere System“ sozialer Gruppen und ihr Außenbezug*. In Schäfers, Bernhardt (Hrsg.): *Einführung in die Gruppensoziologie: Geschichte, Theorien, Analysen*. Quelle & Meyer. Wiesbaden
- XXI. Nerdinger, Friedeman; Blickle, Gerhard; Schaper, Niklas (2008): *Arbeits- und Organisationspsychologie*. Springer DE, Heidelberg
- XXII. Pfaffenberger, Hans (1993): *Gruppenarbeit, soziale*; in: *Deutscher Verein (Hrsg.), Fachlexikon der Sozialen Arbeit*, Frankfurt/M
- XXIII. Reindlmeier, Karin (2010): *Create your space. Impulse für eine diversitätsbewusste internationale Jugendarbeit. Eine Handreichung für Teamer/innen der internationalen Jugendarbeit*. Berlin.
- XXIV. Schäfers, Bernhardt (1999): *Einführung in die Gruppensoziologie: Geschichte, Theorien, Analysen (Hrsg.)*. Quelle & Meyer. Wiesbaden
- XXV. Schiller, Heinrich (1966): *Gruppenpädagogik*, Wiesbaden-Dotzheim

- XXVI. Schulz von Thun, Friedemann (1989): Miteinander reden. Band 1. Störungen und Klärungen. Allgemeine Psychologie der Kommunikation, Rowohlt, Hamburg, (S. 23-81)
- XXVII. Schulz von Thun, Friedemann (2003): Miteinander reden 1: Störungen und Klärungen. Allgemeine Psychologie der Kommunikation Sonderausgabe. Rowohlt, Hamburg
- XXVIII. Schwonke, Martin (1999): Die Gruppe als Paradigma der Vergesellschaftung. In Schäfers, Bernhardt (Hrsg.): Einführung in die Gruppensoziologie: Geschichte, Theorien, Analysen. Quelle & Meyer. Wiesbaden
- XXIX. Thomas, Alexander (1988). Untersuchungen zur Entwicklung eines interkulturellen Handlungstrainings in der Managerausbildung. In: Psychologische Beiträge, Band 30, Heft 1-2.
- XXX. Tuckman, B. W. (1965): Developmental sequences in small groups. Psychological Bulletin, 63, 348-399.

### Internetquellen

- I. Homepage des YAP-CFD: [http://www.yap-cfd.de/ueberuns/yap-cfd\\_info.htm](http://www.yap-cfd.de/ueberuns/yap-cfd_info.htm) (verfügbar am 01.11.2013)
- II. Homepage der UNESCO: CCIVS: <http://www.unesco.org/ccivs/NewSiteCCSVI/CcivsOverview/Documents/Ccivs-origins.htm> (Verfügbar am 01.11. 2013)
- III. Homepage der ICJA: [www.icja.de](http://www.icja.de) (verfügbar am 01.12.2013)
- IV. Klampfer, Sylvia (2009): Erfolgreich Gruppen leiten. Theorie und Praxis für die Arbeit mit Gruppen in Seminaren. St. Martin. In:
- V. Siegel, K. *Grundzüge der empirischen Sozialforschung*. In: <http://de.scribd.com/doc/68609667/26/Arten-von-Beobachtungsmethoden> (verfügbar am 10.11.2013)

## 8 **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: Gruppenphasenmodell von Tuckman .....	16
Abbildung 2: Klassische Leitungsstile von Lewin (1939).....	18
Abbildung 3: Das Vier-Seiten-Modell nach Schulz von Thun (1989).....	20

## **9 Selbständigkeitserklärung**

Ich erkläre, dass die vorliegende Arbeit selbständig und nur unter Verwendung der angegebenen Literatur und Hilfsmittel angefertigt wurde.

Roßwein, 05.02.2014

Chaplygina Lyudmila