

JUGENDLEITER KNOWHOW



SCHULUNG UND QUALIFIKATION



Kinder- und Jugendreferat Neckarsulm

Die Lernmethoden

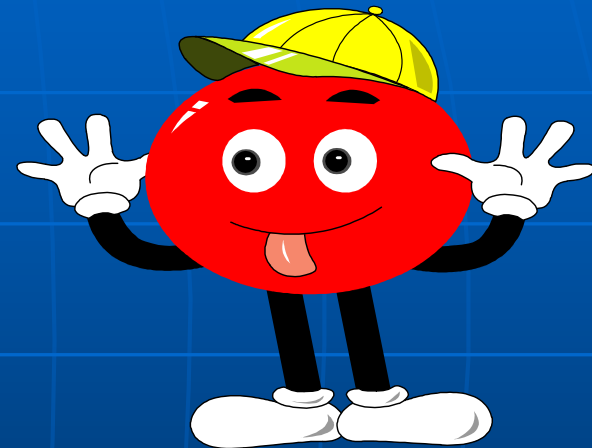
- Inhaltlich - theoretische Einheiten
- Reflektierte - praktische Einheiten

**Vermittlung von
Handlungskompetenzen in der
Jugendleiterpraxis**



Inhalte

- Lebenswelten von Kinder und Jugendlichen
- Gruppenpädagogik
- Recht
- Versicherung
- Projektmanagement
- Erlebnispädagogik



Spaß haben!!!

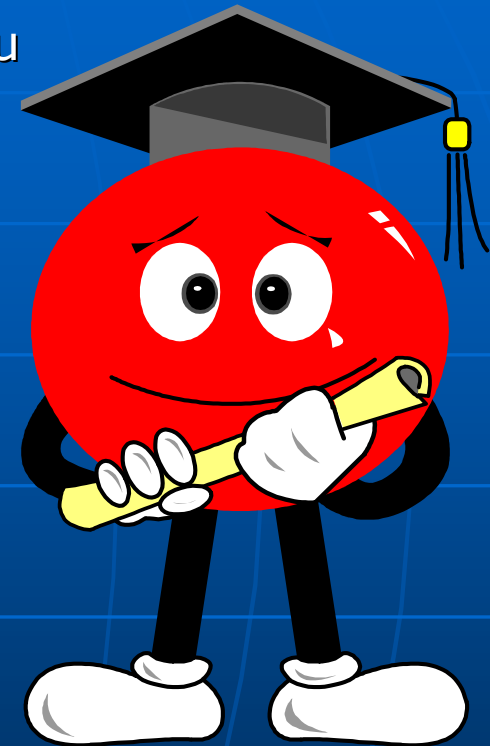
LEARNING BY DOING



Kinder- und Jugendreferat Neckarsulm

Ziel der Jugendleiterausbildung

- Stärkung des **Selbstvertrauens** eine Gruppen zu leiten
- Stärkung der **Eigenverantwortung** des Jugendleiters/in im Leitungsamt
- Aufgaben und **Anforderungsprofil** eines Jugendleiters/in kennen gelernt
- Qualifizierte **Handlungskompetenz** (**KNOW HOW**) für das Jugendleiteramt erworben
- Ein Kinderangebot beim **Sommerspaß 2006** wurde erfolgreich organisiert und durchgeführt



Inhaltlich – theoretische Einheiten



Kinder- und Jugendreferat Neckarsulm

Wer sich in der Kinder- und Jugendarbeit engagiert benötigt **KNOW HOW** in

- Selbstkompetenz
- Sozialkompetenz
- Fachkompetenz
- Methodenkompetenz

**Individuelle Handlungskompetenz
im Leitungsamt**



Selbstkompetenz ist die Fähigkeit

- ... zur Auseinandersetzung mit sich selbst und seiner Rolle als Leiter/in
- ... zur kritischen Reflexion seines Handelns und der Bereitschaft zur Weiterentwicklung
- ... zum Selbstmanagement

Nur wer über entsprechende Selbstkompetenz verfügt, ist in der Lage, qualifiziert ein Leitungsamt zu übernehmen



Sozialkompetenz

- Teamfähigkeit
- Kooperationsfähigkeit
- Konfliktfähigkeit
- Kommunikationsfähigkeit

**Kompetent mit seinem sozialen
Umfeld in Kontakt treten**



Sozialkompetenz

Muster: Stellenausschreibung für einen Jugendleiter/in

Jugendleiter/in gesucht

Jung, dynamisch, flexibel und belastbar!

Sie erhalten kein Geld, Sie stellen Ihre Freizeit ehrenamtlich zur Verfügung und leisten dennoch viel.

Auf Sie warten ein Haufen Kinder und Jugendlicher, die hohe Anforderungen stellen und einen Top-Einsatz von Ihnen verlangen.

Ihr Erfolg richtet sich an der Anzahl der Gruppenmitglieder und der Lebensdauer der Jugendgruppe.

Wenn Sie neue Herausforderungen und Belastbarkeit lieben, dann sind Sie bei uns richtig. ...



Fachkompetenz

- Lebenswelten von Kindern und Jugendlichen
- Gruppenpädagogik
- Wissen über gesetzliche Bestimmungen
- Wissen über Förderrichtlinien

**Wissen über Inhalte und Grundlagen
des spezifischen Fachbereichs**



Fachkompetenz

Phasen der Persönlichkeitsentwicklung

Ein Mensch macht in seinem Leben die unterschiedlichsten Phasen durch. Für uns sind vor allem zwei Phasen interessant:

Das so genannte **Spätkindalter** und die beginnende **Pubertät**.

Im Übergang von einer Phase zu anderen können sich die Kinder gewaltig ändern, vom lieben „Schmusekätzchen“ zur „Streithenne“ oder vom ruhigen Organisator zum lautstarken Clown - usw.. Für den Gruppenleiter ist es wichtig, die Probleme der Entwicklungsphasen zu kennen, um sich durch ein plötzlichen Wandel bei den Kindern nicht aus dem Gleichgewicht bringen zu lassen.

Das **Spätkindalter** wird allgemein zwischen 9 und 11 Jahren angesetzt, auch „Robinsonalter“ genannt: In diesem Alter wollen die Kinder die Welt erkunden, ihre eigenen Möglichkeiten austesten, etwas „erleben“. In dieser Zeit bilden sich - vor allem bei Jungen - Banden und „Geheimclubs“. Ein solcher Club könnte auch die Gruppe sein. In vielen Fällen sind die Gruppenleiter Vorbilder und Leitfiguren.

Die körperliche **Pubertät**, die schon mit 10 Jahren einsetzen kann, spätestens aber mit 13 Jahren beginnt, führt oft zu einem schnellen Wechsel der Interessen, einem häufigen Wechsel der Gefühle. Die Kinder können sich selbst schlecht einordnen, das macht sie auch für den Gruppenleiter oft undurchschaubar. Gerade in dieser Zeit lösen sich die Kinder von der Kindheit und allem, was sie damit verbinden, Trotzphasen treten auf. Vor allem vom Gruppenleiter wollen sie nicht mehr als „Kinder“, sondern als „reife Jugendliche“ angesprochen werden - und sehnen sich dann doch wieder nach den Kindheitsspielen zurück. Gerade in dieser Phase kann aber der Gruppenleiter auch zum Halt und zur Vertrauensperson werden.



Fachkompetenz

Definition „Gruppe“ nach Fachlexikon der sozialen Arbeit

- Eine Gruppe besteht aus einer Mehrzahl von Personen, die miteinander in Beziehung stehen und interagieren.
- Sie besitzen eine innere Struktur, ein bestimmtes Wertesystem sowie spezifische Merkmale, zum Beispiel ihre Größe, die angestrebten Ziele und eine ganz eigene Entwicklung
- Das Fundament einer Gruppe ist das Gefühl der Zusammengehörigkeit. Diese **WIR**-Gefühle entstehen durch gemeinsame Interessen und Absichten der Gruppenmitglieder.
- Die innere Verbundenheit führt zu gemeinsamen Handlungen und schafft **WIR**-Erlebnisse, die einzelne Personen in dieser Art nicht empfinden können.
- Nach einiger Zeit entwickelt sich ein **WIR**-Bewusstsein, das in Ritualen ausgelebt und nach außen demonstriert wird.
- Für die Gruppengröße gibt es kein absolut optimales Maß – sie ist abhängig von den Zielen und dem Zweck.
- Jede Gruppe ist anders strukturiert (verschiedenes Alter, ungleiches Bildungsniveau, im eigentypischen Verhalten stark von einander abweichend).



Fachkompetenz

- **Clowns:** Ein Clown versucht, sich durch Späße und Lacher beliebt zu machen. Oft steckt dahinter aber die Angst, ohne die Aufmerksamkeit zum Außenseiter zu werden. Daher nimmt ein „Clown“ auch in Kauf, sich selber lächerlich zu machen - lieber das, als unbeachtet bleiben...
- **Außenseiter:** Ein Kind kann zum Außenseiter werden, weil es einfach nur stiller ist als die anderen, aber auch, weil es sozial gestört ist oder durch Probleme (z.B. zu Hause) gehemmt ist. Außenseiter fühlen sich in ihrer Rolle selten wohl, haben aber noch mehr Angst davor, ins „Rampenlicht“ zu treten und sich dabei eventuell zu blamieren.
- **Meinungsmacher (Chef):** Was der Chef bestimmt, wird gemacht - zumindest sieht der Meinungsmacher darin die Bestätigung seiner Person. Ein Meinungsmacher lebt von seinen „Gefolgsleuten“. Es gibt Meinungsmacher, die sich so in ihrer Rolle verfestigt haben, dass sie ohne die Bestätigung der anderen nicht mehr sein können.
- **Mitläufer:** Ein Mitläufer schließt sich gerne der Meinung und der Stimmung des Meinungsmachers an - das ist bequemer, als sich selbst eigene Urteile zu bilden.
- **Vermittler:** Ein Vermittler sieht seine Aufgabe darin, zwischen Meinungsmachern und Außenseitern, aber auch bei sonstigen Meinungsverschiedenheiten zu vermitteln.
- **Organisatoren:** Ein Organisator tritt immer dann auf den Plan, wenn „geschäftliche“ Dinge anstehen. Sind Pläne aufzustellen oder Abläufe zu koordinieren, so übernehmen sie die Führung, ansonsten halten sie sich auch mal gerne im Hintergrund auf.
- **Leitfiguren:** Im Gegensatz zu den Meinungsmachern haben sich Leitfiguren nicht selber auf einen Sockel gehoben, sondern sind zum allseits akzeptierten „Champ“ geworden, ohne dass sie es darauf angelegt haben. Leitfiguren kann eine solche Rolle auch unangenehm werden, sie können sich aber auch daran gewöhnen und sich selbst zum „Chef“ aufschwingen.



Fachkompetenz



Für die, die immer noch glauben, es käme nur auf die an der „Spitze“ an



Kinder- und Jugendreferat Neckarsulm

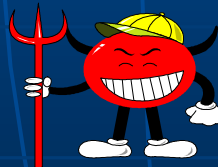
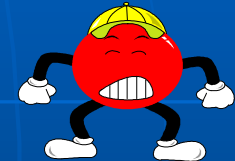
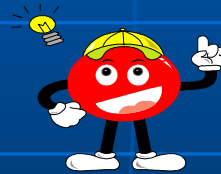
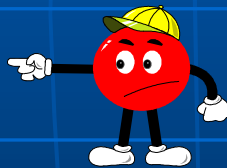
Fachkompetenz

Typen von Kindern und Jugendlichen

- Eine Rolle wird innerhalb einer Gruppe bestimmt, einzelne Kinder / Jugendliche können so in verschiedenen Gruppen verschiedene Rollen spielen.
- Von den Rollen innerhalb einer Gruppe sind die **Typen** von Kindern zu unterscheiden.
- Was für einen Typ ein Kind entspricht, ergibt sich seinen Charaktereigenschaften, und nicht aus der Gruppenzusammensetzung.

Charaktertypen sind z.B.:

- Helfer
- Quertreiber
- Anhängliche
- Angeber
- Stille
- Geltungssüchtige
- Verspielte
- Schwätzer
- Techniker
- Schüchterne
- Ängstliche
- etc.



Fachkompetenz

Bitte beachten!!

- **Rollenverhalten** könnt ihr steuern - was für ein **Typ** ein Kind ist, könnt und dürft ihr nicht ändern!
- Es grenzt an psychische Gewalt, wenn Ihr versucht, ein "stilles Kind" durch erzieherische Maßnahmen in einen "Draufgänger" zu verwandeln.
- Stille Kinder / Jugendliche müssen nicht unbedingt daran leiden, dass sie nicht im Mittelpunkt des Geschehens stehen - sie haben ein Recht darauf, sich zurückzuhalten.
- Kinder leiden erst dann, wenn sie in einer Gruppe eine Rolle spielen müssen, die nicht ihrem Typ entspricht!



Fachkompetenz

Rechtsgrundlagen

- Jugendarbeit und Recht
- Jugendschutzgesetz
- Vertragsverhältnisse mit den Eltern -
Erziehungsberechtigten
- Aufsichtspflicht der Betreuer



Fachkompetenz

Vertragsverhältnisse

Kinder und Jugendliche kommen in die Gruppenstunde, Jugendeinrichtung, nehmen an einer kurzen Veranstaltung teil, melden sich für eine mehrtägige Freizeit an, kommen zum offenen Spielmobilangebot.

Die „Kids“ kommen bzw. die Eltern schicken ihre Kinder mit Erwartungen in o. g. Veranstaltungen.

Fragestellungen

Welche Parteien sind rein rechtlich gesehen beteiligt?

Antwort: Eltern - Kinder - Veranstalter - Mitarbeiter



Fachkompetenz

Rechtslage für Eltern (Erziehungsberechtigte)

- Die **elterliche Sorge** umfasst:
- Eltern können ohne VG die **Aufsichtspflicht** nur für eine begrenzte Zeit an andere Personen abgeben („Vertragspartner“)



Rechtslage für Veranstalter

Fragestellung

Wer kann alles Veranstalter sein?

- Vereine
- Kirchen
- Stadt
- Initiativen
- oder einzelne Personen

Gesetzliche
Vertretung

Aufenthalts-
bestimmung



Aufsichtspflicht



Fachkompetenz

Beispiel: Angebot eines Vereins

- Rechtsfähiger Verein (e. V.)
 - Handelnder ist rechtlich immer der Verein
 - Vertragspartner ist der Verein
 - Der Gruppenleiter ist „nur“ Erfüllungsgehilfe und übt die Aufsichtspflicht im Namen des Vereins aus
(Auszug aus § 31 BGB Haftung des Vereins für Organe)

- Nicht rechtsfähiger Verein
 - Kein Eintrag ins Vereinsregister
 - Findet ein Angebot in Namen des Vereins statt, so haftet grundsätzlich derjenige, der den Vertragsabschluss vorgenommen hat
 - Dies ist in der Regel der Gruppenleiter oder der Freizeitleiter
 - Er kann somit unmittelbar haftbar gemacht werden
 - Handeln mehrere, so haften sie als Gesamtschuldner



Fachkompetenz

Rechtslage für Mitarbeiter / Betreuer

Fragestellung

Wie kommt ein Vertrag zustande?

Durch Angebot und Annahme (vgl. § 145 ff BGB)

Was bedeutet dies für die Übernahme der Aufsichtspflicht?

- an die Übertragung der Aufsichtspflicht an Dritte sind keine strengen formellen Anforderungen gestellt
- Diese kann mündlich, schriftlich oder durch konkludentes (schlüssiges) Verhalten übertragen werden
- Voraussetzung für die Übernahme der Aufsichtspflicht ist immer das beide Seiten damit einverstanden sind.

Erläuterung am Beispiel: Teilnahme eines Kindes am AWO-Waldheim



Fachkompetenz

Achtung – Sonderfälle!

Aufsicht bei offenen Angeboten

- Spielmobil
- öffentliche Veranstaltung z. B. Hüpfburg beim Vereins- bzw. Stadtfest
- offener Betrieb in der Jugendeinrichtung

Rechtslage

- Der Veranstalter / Anbieter kann aufgrund des ständigen Besucherwechsels die Aufsicht über alle Kinder nicht übernehmen
- Aus diesem Grund kann nur die **Verkehrssicherheit** der bereitgestellten Materialien garantiert werden
- Die Aufsichtspflicht während der Benutzung obliegt weiterhin den Eltern



Fachkompetenz

Verantwortungsvoller Umgang mit der Aufsichtspflicht

1. Gedanken machen ...

... über das **Gelände, äußere Umstände**

- Welche Gefahrenquellen sind vorhanden? Wie sind die örtlichen Verhältnisse?
- Gelände, Gebäude, Spielgeräte, Lagerbauten, Wasser, Felsen
- Anzahl der Gefahrenquellen?
- Abgeschlossen oder unübersichtlich?

... über das **Programm**

- „Objektive“ Einschätzung der Gefährlichkeit
- Überfordert die Aktion den / die Betreuer?

... über **sich selbst** und das **Betreuerteam**

Pädagogische Erfahrung, Belastbarkeit, Zumutbarkeit, Verantwortungsgefühl

- Erfahrung und Belastbarkeit der Aktion?
- Selbsteinschätzung – bin ich den Aufgaben, die ich übernommen habe, gewachsen?

... über die **Teilnehmer**

- Welche Kinder bzw. Jugendliche nehmen an der Maßnahme teil (Behinderungen, Schwimmer/Nichtschwimmer usw.)
- Anzahl der Teilnehmer
- Alter der Teilnehmer



Fachkompetenz

2. Gefahren beseitigen, z. B. ...

- Einsammeln von Alkohol und Zigaretten
- Beseitigung von herumliegenden Scherben
- Konfiszierung von gefährlichen Gegenständen (Waffen...)

3. Belehrung und Warnung aussprechen, z. B. ...

- der Gruppenleiter hat auf die allgemeinen Gefahren, die sich z. B. auf dem Lager, der Wanderung, der Fahrradtour ergeben könnten hinweisen
- Demonstration bzw. Anleitung im richtigen Umgang mit Werkzeug (z. B. Säge, Beil)
- Hinweis auf Selbstverständlichkeiten z. B. Feuer im Wald, Wegwerfen von Müll ...
- Belehrungen und Warnungen sollten immer für alle gelten – auch für die Betreuer!

4. Überwachung und Kontrolle, dazu gehören ...

- Kontrollgänge, Stichproben
Merke: Diese sind stark von der Altersgruppe der Teilnehmer abhängig – so muss ein Gruppenleiter immer wissen, **wo** und **mit wem** sich seine Kids jeweils befinden



Fachkompetenz

5. Verwarnung und Ermahnungen aussprechen ...

- Klare Worte sind notwendig („gelbe Karte“)

6. Verbote, Strafen und Konsequenzen einleiten ...

- Time out für einen Teilnehmer für eine bestimmte Zeit / bestimmte Aktion
- Information der Eltern
- Heimschicken
- Abbruch der Aktion für die ganze Gruppe ...

Merke: Unterlassung konsequentem Einschreiten hat eventuell später Konsequenzen - Schadenersatzforderungen



Fachkompetenz

Haftung des Aufsichtspflichtigen

(Auszug aus § 832 BGB ...)

Im zivilrechtlichen Sinne (Schadenshaftung) unterscheidet man verschiedene Verschuldungsgrade, nach denen sich dann auch der Schadensersatz richtet.

■ **leichte Fahrlässigkeit**

- erforderliche Sorgfalt wurde außer acht gelassen – einiges wurde unternommen um die Gefahr zu verhindern, aber eine kleine Unachtsamkeit ist passiert (z. B. Freibad: nur eine Aufsichtsperson vorhanden)

■ **grobe Fahrlässigkeit**

- die allereinfachste und für jeden selbstverständliche Sorgfalt wurde außer acht gelassen – keine Vorkehrung wurde getroffen (z. B. Freibad: JL/in liegt in der Sonne, Kinder sind im Wasser)

■ **Vorsatz**

- absichtlich und wissentlich ein Schaden herbeigeführt oder billigend in Kauf genommen (z. B. Freibad: Nichtschwimmer geht mit Kenntnis des JL/in in den Nichtschwimmerbereich)



Methodenkompetenz

- Moderationstechnik
- Gesprächsführung
- Rhetorik
- Organisation und Planung
- Angewandte Pädagogik

**Geplante und zielgerichtete
Umsetzung des Fachwissens**



Moderation

Basis-Regeln einer guten Moderation

- Rollen und Ziele eines Moderators sind geklärt
 - Vorbereitung
 - Atmosphäre
 - Allgemeine Gesprächsregeln
 - Visualisierung
 - Präsentation / Medien
 - Materialien
-
- **Praktische Methoden**
 - Vorstellungsrunden
 - Fragen stellen
 - Umgang mit Störungen / unangenehmen Situationen



Moderation

Rollen und Ziele eines Moderators

- Neutrale Moderatoren
 - leiten unparteiisch die Sitzung, d. h. sie sind für den Prozess und die Zusammenfassung der Ergebnisse verantwortlich, nicht für den Inhalt
 - Ziel: strukturierte, faire Besprechung, offenes Ergebnis
- „geimpfte“ Moderatoren
 - Haben ein Ziel vor Augen, wollen bestimmte Aspekte in die Entscheidung mit einbringen.
 - Ziel: erwünschtes Ergebnis mit Strategie und Manipulation erreichen
- Parteiische Moderatoren
 - Wollen ein ganz bestimmtes persönliches Ergebnis erreichen. Sie versuchen die Gruppe (massiv) in diese Richtung zu beeinflussen
 - Ziel: Durchsetzung eigener Interessen

Moderationsrolle nicht missbrauchen!



Moderation

Lenkungsmittel

- Verbale Lenkungsmittel
 - Fragen
 - Interpretieren (Spiegeln)
 - Zusammenfassen
 - Weglenken
 - Zurückführen

- Non-verbale Lenkungsmittel
 - Mimik
 - Gestik
 - Kleidung

- Besprechungsformen
 - Regelmäßige „Dienstbesprechung“
 - Arbeitskreis
 - 4-Augen-Gespräch



Moderation

Verschiedene Arten von Fragen und deren Verwendungsmöglichkeiten in der Moderation

■ Offene Fragen

- z. B. „Welche Punkte sollten wir in unserer Sitzung besprechen?“
sind aufgrund der Möglichkeit, die Antwort frei zu formulieren, die am besten geeigneten Fragen in einer Moderation

■ Geschlossene Fragen

- z. B. „Können wir zum nächsten Punkt übergehen?“
lassen sich nur mit ja oder nein beantworten und können in der Moderation als Orientierungshilfen dienen

■ Alternativfragen

- z. B. „Sollen wir diesen Punkt jetzt noch weiter bearbeiten oder zum nächsten übergehen?“
bergen die Gefahr einer Spaltung der Gruppe in sich

■ Rhetorische Fragen

- z. B. „Sollen wir uns hier noch ewig mit diesem Punkt beschäftigen?“
verbieten sich in einer Moderation, da sie eine Gegenmeinung im Keim ersticken

■ Suggestivfragen

- z. B. „Ihr seid doch sicherlich der Meinung ...?“
Manipulieren den Zuhörer und sind zu vermeiden

Wer fragt, der führt!



Moderation

Vorbereitung

- Schriftliche Einladung mit Nennung des Ortes, Zeitraum (Beginn und Ende), Tagesordnungspunkte
- Zeitplan / Zeitmanagement des Besprechungsverlaufs (wie viel Zeit wird für die jeweiligen Tagesordnungspunkte beansprucht)
- Sitzordnung (kann sich stark auf den Verlauf der Sitzung auswirken)
- Allgemeine Regeln (z. B. Pausen)
- Besprechungsklima /-atmosphäre

**Fazit: Gute Vorbereitung =
guter Start in die Besprechung**



Moderation

Wichtige Hinweise zur Atmosphäre

- Der ausgewählte Ort beeinflusst aktiv das Besprechungsklima
- Tische verschaffen Arbeitsfläche – schaffen aber auch Distanz zwischen die Gesprächspartnern
Alternative: offener Stuhlkreis
- Pausen sind eine angenehme Abwechslung und tragen zur Steigerung der Effizienz bei
- angenehmes Raumklima: genügend Platz, bequeme Sitzmöglichkeiten, gleichrangige Plätze erzeugen Kooperation, Raumtemperatur, Lichtverhältnisse
- Nichtraucher in Besprechungen tut allen gut!
- Eine unstrukturierte Besprechung geht beinahe allen auf die Nerven, eine strukturierte Besprechung verkürzt die Besprechungszeit und schafft Ergebnisse (Zeitmanagement)

Die Gesprächsleitung ist verantwortlich für diese positiven Elemente!



Moderation

Allgemeine Gesprächsregeln

- Höre anderen zu und versuche herauszufinden, worauf es deinem Gegenüber ankommt
- Lass andere ausreden
- Sprich so, dass die anderen eine Chance haben, dich zu verstehen
- Fass dich kurz und halte keine Monologe – zuhören ist anstrengender als reden
- Überlege, ob das, was du sagen möchtest, zum Thema gehört und schweife nicht ins Allgemeine ab – dort kann man ewig diskutieren!
- Bleibe bei deinen Aussagen sachlich und werde nicht persönlich
- Nimm deine/n Gesprächspartner ernst – gehe davon aus, dass es die anderen mit ihren Aussagen ebenso ehrlich meinen wie du.
- Wenn du nicht so gut reden kannst: lass dich nicht unterkriegen. Habe keine Angst, deine Meinung zu sagen, auch wenn die Mehrheit möglicherweise anderer Meinung ist, deswegen muss sie nicht im Recht sein
- Trau dich, auch unvollständige Gedanken einzubringen. Die anderen sollen dir beim Weiterdenken helfen
- Führe keine Privatgespräche

Regeln führen zu zielführenden Gesprächen



Moderation

Spezielle Tipps für dich als Moderator/in

Achte darauf,

- dass nicht alle durcheinander reden und nimm dafür Wortmeldungen entgegen
- dass alle zum Reden kommen und fordere evt. auch ausdrücklich zur Beteiligung auf
- dass die Gesprächsregeln eingehalten werden
- dass du das Gespräch leitest, d. h., auch beginnst und beendest
- dass immer allen klar ist, worum es gerade geht und fasse Zwischen- oder Endergebnisse zusammen

**Visualisiere –
ein Bild sagt mehr als 1000 Worte**



Moderation

Visualisierung

Technische Hinweise

- nicht zu klein schreiben
- enge Schrift kann man leichter lesen als breite
- Nicht zu viel auf einem Plakat
- Max. drei Farben verwenden (rot=Signalfarbe)
- Kein Plakat ohne Überschrift
- Um verwackelten Umrandungen auszuweichen, sind „Wolken“ empfehlenswert
- Ergebnisse mit Karten sichern - können auf Pinwand, Korkwand aufgehängt werden – dadurch flexible Handhabung möglich



Moderation

Präsentation

- Beachte deine Körperhaltung – schau immer zu den Personen, zu denen du sprichst – Blickkontakt
- Rede langsam und deutlich
- Rede nie länger als 20 Minuten auf einmal
- Mimik und Tonfall müssen zu Inhalt passen – erzähle nicht von einem tollen Ergebnis und schüttele dabei verneinend den Kopf
- Platzierung – kommst Du leicht an alle Hilfsmittel Deiner Präsentation ran?

Tipp: Nimm dir Zeit für die Vorbereitung!



Moderation

Die Materialien / Medien

- Pinwand
- Packpapier
- Flip Chart
- Moderationskoffer mit
 - Schreibstifte
 - Markierstifte
 - Nadeln
 - unterschiedliche Moderationskarten
- Beamer

Verwende nur erprobte Medien!



Moderation

Praktische Methoden

- Vorstellungsrunde
 - Schaffen eine entspannte Atmosphäre
 - Unsicherheit, Fremdheit und Scheu können abgebaut werden
 - Ergebnisse sollten in den weiteren Verlauf der Veranstaltung mit integriert werden

- Warm-up-Übungen
 - Körperliche Lockerungsübungen
 - Geistige Aufwärmübungen



Moderation

Umgang mit Störungen

- Einfordern der Gesprächsregeln (z. B. Redeliste, sich ausreden lassen etc.)
- „Störer“ nach ihrer konkreten Beschwerde oder Kritik fragen:
„Hast du eine Anmerkung zum Ablauf oder zum Vorgehen?“
- Bei weiteren Störungen durch „Störer“ die Gruppe einbeziehen – die anderen Teilnehmer haben sicherlich auch eine Meinung zur Störung, und ihre Meinung zählt viel mehr als die des Moderators
- Sollte jedoch aus der Gruppe kein Kommentar kommen, ist es die Verantwortung der Moderation, die Störung zu thematisieren

**Lass dich niemals von irgendwelchen
Aktionen der Teilnehmer verrückt machen!
Störungen gehören zum Gruppenprozess**



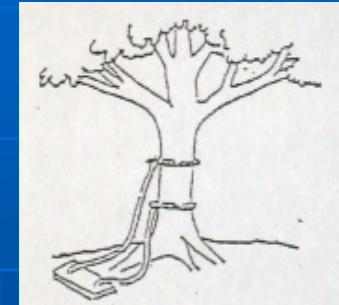
Methoden der Planung



**Wie ein Plan von
Experten vorgeschlagen ...**



**in weiteren Beratungen
entwickelt ...**



**Von der Delegierten-
versammlung überarbeitet ...**



**als Kompromissvorschlag
angenommen**



**schließlich realisiert
wurde ...**



**und was die Betroffenen
eigentlich gewünscht hatten.**



PLANUNGSSCHEMA



Kinder- und Jugendreferat Neckarsulm

Grobe Planungsidee / Planungsprojekt

■ Ausgangssituation

Einleitungsphase

- Welche Situation ist Auslöser für den Planungsprozess?
- Ausgangslage aus mehreren Perspektiven klar und konkret beschreiben
- Wer sind wir (die Planungsgruppe), welches Planungsmandat haben wir?

■ Beteiligung und Ablauf der Planung

Beteiligung und Ablauf der Planung

- Wer ist zu beteiligen?
- Wann, wie und warum?
- Grobe zeitliche Planung des Planungsprozesses

■ Differenzierte Beschreibung

Differenzierte Beschreibung

- Formulierung des Bedarfes
- Wer hat welche Interessen und Bedürfnisse?
- Welchen fachlichen Standards ist zu genügen?
- Erstellen von Prognosen und Szenarien

■ Ziel

Zielklärung

- Zielfragen: Was / Wen wollen wir mit dem Projekt erreichen?
- Zielentwicklungsprozess: Wie erreichen wir unsere Ziele? Die Ergebnisziele konkretisieren das Planungsprojekt

■ Dimensionen

Dimensionen

- Aufteilung des Projekts nach Dimensionen
(Personal-, Sach-, Finanzmittel, Handlungsschritte, Regeln, Rechtsfragen, Genehmigungen, Pressearbeit (Tabelle: SOLL – IST – Diskrepanz))

■ Realisierung

Realisierungsplanung

- Realisierungsplanung
- Maßnahmenplan: Wer macht was, wie bis wann?

■ Überprüfung / Evaluation

Reflektierte – praktische Einheiten



Kinder- und Jugendreferat Neckarsulm

Das pädagogische „Handwerkszeug“

- Spielpädagogik und Gruppenspiele
- Abenteuer- und Erlebnispädagogik
- Spielideen praktisch ausprobiert



Erlebnispädagogik

- Historischer Hintergrund
- Ziele und Merkmale der Erlebnispädagogik
- Grundlagen der praktischen Arbeit
- Möglichkeiten und Grenzen der Erlebnispädagogik
- Erlebnispädagogik in der Jugendarbeit



Historischer Hintergrund

Neben verschiedenen anderen Vertretern des erlebnisorientiert Lernens, ist der Name **Kurt Hahn** (1886 – 1974) untrennbar mit der Erlebnispädagogik verbunden

- Entwickelte das Konzept des erfahrungsorientierten Trainings
- Setzte den „Verfallserscheinungen“ der Jugend seine Erlebnistherapie entgegen
- gründete 1920 Schloss „Salem“ am Bodensee
- 1946 „Outward Bound“ in London

„Mit Herz, Hand und Verstand...“



Die „Erlebnistherapie“ von K. Hahn.

- **Das körperliche Training**
Soll Vitalität, Kondition und Mut durch Selbstüberwindung und Selbstentdeckung steigern.
- **Organisation und Expedition in der Natur**
Förderung der Initiative und Entschlusskraft
- **Das Projekt**
Stellt eine Aufgabe im handwerklichen, technischen oder geistigen Bereich dar. Förderung der Selbständigkeit, Kreativität und Musikalität
- **Rettungsdienste**
Soll dem Jugendlichen durch den Einsatz seiner eigenen Existenz für das Wohl des Nächsten, ein ganz neues Lebensverständnis vermitteln



Ziele der Erlebnispädagogik

- **Erziehungsziele**
Fähigkeiten entdecken und fördern, emotionale Erlebnisse schaffen
- **Handlungsziele**
werden von den Teilnehmern selbst festgelegt, der Leiter kann auf sie einwirken, beobachten, interpretieren und Ratschläge geben
- **Lernziele**
Entwicklung Selbstwertgefühl, Selbstverantwortung, Kreativität, Förderung der sozialen Kompetenz



Merkmale der Erlebnispädagogik

Intensität

Ein Erlebnis ist eine besondere Erfahrung, mit einer gewissen Intensität und damit auch etwas einzigartiges

Emotionale Anteilnahme

Man nimmt nicht nur kognitiv wahr sondern auch durch emotionale Anteilnahme

Wahrnehmung

Ein Erlebnis über alle Sinne erschließen

Aktivität der Person

Ein Erlebnis, bei dem man nur passiv ist, ist kein Erlebnis. Vorgänge entstehen durch eigenes Handeln

Spannungsmoment

Im Augenblick des Erlebens geschieht etwas neues, Fremdes, Überraschendes, was den Menschen ganzheitlich erfasst

Gegenstandsbezug

Was schaffe ich? Was traue ich mir zu?
Ein Erlebnis steht immer im Bezug zu bestimmten Dingen

Subjektivität

Zwei Menschen die die gleiche Situation erfahren, haben nicht dieselben Gefühle erlebt

Ich-Wirksamkeit

Das Erlebnis bringt Erfahrungen für den Einzelnen





Grundlagen der praktischen Arbeit

- **Planungsphase**
Hier werden Aktivitäten ausgesucht. Sie sollen machbar sein, müssen an die Voraussetzungen der Beteiligten anknüpfen und klare Ziele haben.
- **Präsentationsphase**
Der Leiter erklärt den Teilnehmern die Aktion und motiviert sie. Die Regeln müssen genau erklärt werden (Wichtig! „Stop“ Regel)
- **Aktionsphase**
Gruppenprozess im Auge behalten. Wenig wie möglich und soviel wie nötig eingreifen (Sicherheit).
- **Reflexionsphase**
Auswertung der gemachten Erfahrungen.
Lernen durch Metaphern ist wesentlich erfolgreicher als durch Reflexion.



Modell der Gruppenphasen

Ankommen - Formen finden - Orientierung

- TN:** Platz suchen / finden, Verhalten eher defensiv und vorsichtig, Ängste, Neugier
L: Viel Einfluss! Klarheit Struktur, Sicherheit geben. Wie? Klare Verträge, klare Zeitstruktur, klare Übernahme der Verantwortung als LeiterIn-

!! Nicht zu viel fordern, zum öffnen verleiten !!

Gärung – Widerstände - Klärung

- TN:** Differenzierung (Unterschiede, Statusklärung, Rollenklärung) Entscheidungsprozesse dauern lange, skeptische Fragen an LeiterIn, in Frage stellen der Leitung, gefühlsmäßig für alle am anstrengendsten
L: abwarten, hinschauen, dafür sorgen, dass individuelle Bedürfnisse genannt werden, Gefühle ansprechen, Schutz für den Einzelnen sichern, Flexibilität im Hinblick auf Verhandlungen der Gruppe

!! Nicht die Leitung aufgeben, Kritik nicht persönlich nehmen, Konflikte nicht verdrängen!!

Gemeinsamkeit

- TN:** Produktivität, Identifikation mit der Gruppe, Wir- Gefühl, Unterschiede sind anerkannt, Gruppe stabil
L: Kann mal etwas delegieren, Leitung aus der Hand geben aber Überblick behalten

!! Nicht zu sehr mit der Gruppe verbünden, Einsamkeit der Leitungsrolle ertragen!!

Abschluss – Abschied - Trauer

- TN:** Abschied, Trauer, Trennung (persönlich sehr verschieden) Blick nach Hause, Hektik, Verdrängung
L: Abschied ernst nehmen, Zusammenfassen, Organisatorisches klären, persönlichen Abschied ermöglichen

!! Zu wenig Zeit dafür einplanen, Gefühle nicht verkneipen!!



Wirkungsmodelle der Erlebnispädagogik

- **„The Mountains speak for themselves“**

Das Erlebnis spricht für sich. Den Teilnehmern bleibt es selbst überlassen, ob und wie sie die Erfahrungen verarbeiten.
Handlungslernen pur.

- **„Outward Bound Plus“**

Reflexion über das Erlebte und Transfer in den Alltag.
Kommentiertes Handlungslernen- Leiter fasst wesentliche Lernziele zusammen und erläutert deren Umsetzung
Handlungslernen durch Reflexion- Teilnehmer werden aktiv an der Umsetzung gemachter Erfahrungen beteiligt

- **„Metaphorische Modell“**

Lernen während der Aktion. Möglichst große Nähe von Alltag und Aktivität



Möglichkeiten der Erlebnispädagogik

- unterstützt handlungsorientiertes Lernen
- unmittelbares Erleben und Erfahren
- vertrauensfördernd
- Förderung der sozialen Kompetenz

Erkläre es mir und ich werde es vergessen.

Zeige es mir und ich werde mich vielleicht erinnern.

Lass es mich erleben und ich werde lernen!

Konfuzius



Grenzen der Erlebnispädagogik

- Kontrolle und Kalkulierbarkeit der Aktionen ist begrenzt
- Situationen sind denen des Alltags ähnlich, aber nicht identisch
- Mangelhafte Steuerungsfähigkeit sowohl der Aktionen, als auch der Ergebnisse

**Abstand von Spielen und Maßnahmen,
die einen Zwang zu Mutproben beinhalten.**

**Spiele die bis zur Selbstaufgabe / Selbstverachtung gehen,
sind ebenfalls abzulehnen.**

**Extremsportarten, Überlebenstraining
gehören nicht zur Erlebnispädagogik!**



Einsatz in der Jugendarbeit

- Freizeitgestaltung mit Lerncharakter
- Klassenfindung
- Entwicklung der Teamfähigkeit
- Problemlösungsansatz
- Zur Verbesserung der motorischen Fähigkeiten
- Entwicklung und Verbesserung der sozialen Kompetenz



Spielpädagogik

Befasst sich mit dem Wissen um

- Spielsituationen
- Spielkategorien
- Spielauswahl

unter Berücksichtigung der

- Zielgruppe
- Ziele



Spiele

- Beim spielen werden Gruppenprozesse in Gang gesetzt
- Interaktion, Kommunikation und Sozialisation bestimmen den Spielverlauf
- Spielen ist Ausdruck kreativen Handelns

