01

Animateur ginn, Animateur sinn

Dossier de l’animateur

Dossier de l’animateur

Publikationen der Serie “Dossier de l’animateur”

01 Animateur ginn, Animateur sinn

02 Sécherheet

03 Kachen a Brachen

04 Erlebnispädagogik mit Gruppen

05 Integratioun vu Kanner mat enger Behënnerung

06 Jonker stäerken, Jonker schützen

07 Opbau vun enger thematescher Colonie

08 Spiller am Grupp

09 Bosses et bobos

10 Wald-Meister

Hors série :
Lidderhanes
Le dossier du formateur
Reflexes - Carnet de premiers soins
Dossier de l’animateur A

Impressum

Responsabel Editeuren :
Commission consultative à la formation des animateurs

Matgeschafft:
Claude Lamborelle (LGS), Sandy Spielmann (FNEL), Anouk Kopriwa (SNJ), Claude Bodeving (SNJ), Werner Scheid (JEC), Valérie Klein (Groupe Animateur), Line Majerus (Groupe Animateur)

Herausgeber:
Service national de la jeunesse
Boîte postale 707 L-2017 Luxembourg
Adresse siège
138, blvd de la Pétrusse L-2330 Luxembourg
Tél.: (+352) 247-86465 Fax: (+352) 46 41 86 info@snj.lu www.snj.lu

Graphisme et mise en page:
Nuances

Drock:
Imprimerie REKA
Erscheinungsjoer
2019 (3. Editioun) 3000 ex.

Inhalt

1. Das Einsatzfeld der Animateure 4

1.1 Die nicht formale Bildung 4
1.2 Kinder und Jugendliche - Entwicklungsschritte 6

2. Der Animateur 10

2.1 Der Animateur und die Vereinigung 10
2.2 Der Animateur – das Vorbild 10
2.3 Welche Verhaltensweisen unterlassen 12
2.4 Kommunikation in der Gruppe 14
2.5 Der Animateur - im Team 18
2.6 Autorität 22
2.7 Führungsstile in der Jugendarbeit 25
2.8 Der Animateur - die verschiedenen Typen 28

3. Anregungen für Animateure 34

3.1 Auftreten 34
3.2 Motivation 34
3.3 Integration 36
3.4 Selbstbewertung 36
3.5 Anregungen zum Austausch mit den Eltern 38

1. Das Einsatzfeld der Animateure

1.1 Die nicht formale Bildung

Formale Bildung: gesamtes hierarchisch strukturiertes und zeitlich aufeinander aufbauendes Schul-, Ausbildungs- und Hochschulsystem, mit weitgehend verpflichtendem Charakter und Leistungszertifikaten.

Informelle Bildung: ungeplante und nichtintendierte Bildungsprozesse, die sich im Alltag von Familie, Nachbarschaft, Arbeit und Freizeit ergeben.

Nicht-formale Bildung: jede Form organisierter Bildung und Erziehung, die generell freiwilliger Natur ist und Angebotscharakter hat. (Münchmeier,R. et al. (2002).)

Formale Bildung: Bildung, die vom klassischen Schul- und Ausbildungssystem geleistet wird. Sie ist hierarchisch strukturiert und in aufeinander folgenden Stufen, von der Grundschule bis zur Hochschule, organisiert.

Informelle Bildung: Prozess, der es jedem erlaubt, Einstellungen, Werte, Kompetenzen und Wissen im Alltag zu erlangen, z.B. in der Familie, im Freundeskreis, Peergruppe , Medien und unter der Wirkung anderer Einflüsse und Faktoren der Umgebung.

Non-formale Bildung: Bildungsarbeit, welche außerhalb des formalen Schulsystems organisiert ist, sich an ein definiertes Zielpublikum richtet und spezifische Bildungsziele verfolgt. (UNESCO)

	Schulische Kontexte	Ausserschulische Kontexte	Privater Kontext
Formalisierte Aktivitäten	- Schulunterricht - Lehrstunden an der Uni - Berufliche Ausbildung - Nachhilfe in der Schule	- Berufliche Weiterbildung - Fort- und Weiterbildung in der Jugendarbeit (Animateurausbildung) - Service Volontaire - Musikschule - Sporttraining	Formalisierte Aktivitäten
Teilformalisierte Aktivitäten	- Schulprojektarbeit - Schulsozialarbeit - Schulreisen - Schülercomité	- Projektarbeit in der Maison Relais oder im Jugendhaus (Theater, Sport, Information) - Trainingsstunde im Verein - Mitarbeit im Jugendparlament	Formalisierte Aktivitäten
Nicht formalisierte Aktivitäten	- Peerkontakte und Freundschaften in der Schule - Spielen im Schulhof - Informelle Kontakte Lehrer-Schüler	- Jugendkontakte und Freundschaften im Verein und Verband - Zusammensein im Jugendhaus	- Gespräche mit den Eltern - Hobby - spielerische Aktivitäten - Computernutzung

Formale Bildung Non-formale Bildung Informelle Bildung

Um Animateur zu werden, müsst ihr zuerst an einer Ausbildung bei einer anerkannten Organisation teilnehmen. Nach Abschluss dieser Ausbildung erhaltet ihr eine offizielle Bescheinigung (Brevet A,B,C...), die vom zuständigen Minister unterschrieben wird.

Eure Teilnahme an den Ausbildungen für Animateure ist **freiwilliger Natur** und ist auch deshalb von schulischen Ausbildungen zu unterscheiden (formale Bildung). Auch wird das Wissen sehr praktisch vermittelt, mit vielen Übungen und Angeboten um eigene Erfahrungen zu machen. Deshalb kann man die Ausbildung und die Mehrzahl der Angebote der Jugendarbeit sowohl als Freizeitangebot als auch Entfaltungsmöglichkeit für den Einzelnen verstehen.

Es geht hier nicht um reine Wissensvermittlung und Leistungszertifikate sind nicht angebracht: Jugendarbeit und die Animateurausbildungen sind nicht der formalen Bildung, also der schulischen Ausbildung zuzuordnen.

Vielmehr wird hier ein Ort zur Verfügung gestellt in dem man seine Talente und Fertigkeiten erproben und Neues versuchen kann. Allgemein wird dieses Angebot mit dem Begriff „nicht formale Bildung“ zusammengefasst. Unter nicht formaler Bildung ist jede Form organisierter Bildung und Erziehung zu verstehen, die generell freiwilliger Natur ist und Angebotscharakter hat.

Dabei können sehr unterschiedliche **Fertigkeiten und Kompetenzen** unterstützt werden, wie z.B.:

Soziale Kompetenzen: Wie trete ich auf, wie kann ich mich in einer Gruppe behaupten ohne mich vorzudrängen? Auf welche Art und Weise können wir erfolgreich zusammen arbeiten um sowohl unser gemeinsames Ziel zu erreichen, als auch die Wünsche und Ziele jedes einzelnen zu berücksichtigen?

Individuelle Kompetenzen: Wie kann ich meine Ideen und Wünsche besser ausdrücken?

Organisatorische Kompetenzen: Wie kann ich ein Projekt verwirklichen, eine Aktivität planen?

Methodische Kompetenzen: Wie plane ich ein Budget? Wie kann ich während einer Aktivität die Sicherheit maximal gewährleisten? Wie motiviere ich meine Gruppe?

Der Einzelne wird zur aktiven Teilnahme angeregt und bekommt die Möglichkeit, viele verschiedene Erfahrungen zu sammeln während der Ausbildungen. Eine Bewertung findet nicht statt. Die Ausbildung unterstützt und regt die Teilnehmer in ihrer Persönlichkeitsentwicklung an. Die Angebote der Jugendarbeit der nicht formalen Bildung werden als ein wichtiger Teil des Bildungsangebotes angesehen.

Merkmale und Methoden der nicht formalen Bildung

Folgende Merkmale sind charakteristisch für die nicht formale Bildung:

- Freiwilligkeit
- Offen (in Bezug auf Ziele, Methoden; für jeden Menschen zugänglich)
- Lernerzentriert (Zielsetzungen, Methodik richten sich nach den Teilnehmern)
- Entdeckendes Lernen (Learning by doing)
- Prozessorientiert (es gibt keinen bestimmten Moment in dem Aufbau von Wissen und Fertigkeiten abgeschlossen sind; die Vermittlung und Aneignung ist von den Umständen abhängig)
- Partizipatorisch (nicht nur ist die Meinung jedes Einzelnen wichtig sondern die Teilnehmer sollen sich aktiv einbringen u.a. auch bei der Zielsetzung und Methodenwahl, kurz: das Lernen wird von den Lernenden organisiert)
- Partnerschaftlich (es werden kollegiale Methoden bevorzugt und gruppendynamische Prozesse erleichtert).

Neben diesen grundlegenden Merkmalen zeichnet sich die nicht formale Bildung (und damit auch die Animateurausbildung) durch ihre **Lehr- und Lernmethoden aus:**

- Kommunikationsbasierte Methoden: **Interaktion, Dialog**
- Handlungsorientierte Methoden: **Erfahrung, Praxis, Experimentieren**
- Sozialzentrierte Methoden: **Teamwork, Partnerschaft**
- Selbstgesteuerte Methoden: **Kreativität, Entdeckung, Verantwortung übernehmen.**

Diese Aspekte der nicht formalen Bildung sollten sowohl bei der Ausbildung vom Animateur, als auch allgemein in der Arbeit von Jugendbetreuern und Animateuren die Methodenwahl grundlegend mitbestimmen.

Die Fähigkeit in und mit einer Gruppe seine Persönlichkeit zu entfalten ist eine wichtige Schlüsselkompetenz, die uns alle herausfordert und bereichert. Das Gemeinsame „Miteinander und Voneinander lernen“ ist eine Herausforderung und bringt „Lebendigkeit“. Bildung kann Spaß machen!

„Stellen fest, dass Nicht formales und informelles Lernen junge Menschen in die Lage versetzen kann, zusätzliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen zu erwerben, und zu ihrer persönlichen Entfaltung, sozialen Integration und zur aktiven Bürgerschaft beiträgt, wodurch sich auch ihre Beschäftigungsaussichten verbessern.“

(EU: Entschließung über die Anerkennung des Wertes von nicht formalen und informellen Lernerfahrungen im europäischen Jugendbereich)

1.2 Kinder und Jugendliche - Entwicklungsschritte – eine kleine Einführung

Anhand der folgenden Beschreibung der Entwicklungsschritte wird ersichtlich, dass Entwicklung ein dynamischer und aktiver Prozess ist, welcher individuell unterschiedliche Ausprägungen annehmen kann. Es ist dennoch wichtig, sich den allgemeinen Entwicklungsnormen bewusst zu sein, um eben auf individuelle Bedürfnisse eingehen zu können.

- Der Animateur sollte sich vor den Aktivitäten über etwaige Entwicklungsschwierigkeiten der Kinder und Jugendlichen informieren, um so angepasste Aktivitäten anbieten zu können. Jede Aktivität sollte von den Fähigkeiten der Gruppe ausgehend geplant werden. Als Beispiel: Wenn die Kinder noch nicht sicher schwimmen können, ist ein Schwimmwettbewerb nicht nur sinnlos, sondern äußerst gefährlich.

- Schlussendlich liegt es ja in der Verantwortung der Animateure jedem Gruppenmitglied angepasste Freizeitangebote anzubieten.

1.2.1 Entwicklung als lebenslanger und aktiver Austauschprozess

Entwicklung ist als lebenslanger Prozess die Grundlage unserer biologischen, psychischen und sozialen Existenz. Entwicklung ist kein ausschließlich passiver Vorgang, welcher ohne das bewusste Einwirken des einzelnen Menschen (Individuum) vonstatten gehen könnte. Nein, Entwicklung ist ein **aktiver Prozess** der uns fordert. In diesem Zusammenhang sprechen wir von Möglichkeiten, man könnte auch Entwicklungschancen sagen. Der Mensch kann anhand von Entscheidungen den weiteren Verlauf seines Lebens mitgestalten. Entwicklung ist also ein dynamischer Austauschprozess verschiedenster Anlage- und Umweltfaktoren.

1.2.2 Persönlichkeitsentwicklung, Selbstkonzept und soziale Identität

Kinder sind bereits „kleine Persönlichkeiten", das bedeutet, dass ihre Persönlichkeit sich in stetiger Entwicklung befindet. Eine wichtige und sehr eng mit der Persönlichkeitsentwicklung verbundene Kompetenz ist die **Resilienz** (Widerstandsfähigkeit, oder was die Kinder stark macht). Diese erlaubt es auch unter Stress richtige Entscheidungen zu treffen und dementsprechend flexibel auf besondere Ereignisse und Lebenssituationen zu reagieren. Ein **empathisches** (verständnisvolles, einfühlsames) Beziehungsangebot begünstigt das Herausbilden von Resilienz. Auch Erfahrungen der Selbstwirksamkeit und der Wertschätzung durch Andere können die Resilienz stärken.

Das **Selbstkonzept** (Identität) entwickelt sich ebenfalls parallel zu den entscheidenden Momenten der Persönlichkeitsreifung. Eine wichtige Dimension der Identitätsentwicklung und –konsolidierung ist die Selbstrepräsentation (Vorstellungen und Wissen über sich selbst), welche sich im Laufe der Kindheit zusehends ausdifferenziert („Ich bin nicht immer gut/schlecht; sondern ich kann gut Fußball spielen, aber im Turnunterricht habe ich schlechte Noten"). Als Teil des Selbstkonzeptes entwickelt sich nun auch die **soziale Identität.** Das Kind weiß um seine Zugehörigkeit zu verschiedenen Gruppen (Familie, Nachbarschaft, Schulklasse, Verein, ...), welche in seinem Leben eine wichtige Rolle spielen, und mit welchen es sich identifizieren kann. Neben der Zugehörigkeit kann jedoch auch das Ausgeschlossensein stehen, welches von den Betroffenen als verletzend empfunden wird. Allerdings sind Kindergruppen weit weniger stabil als Jugend- oder gar Erwachsenengruppen und somit tut sich fast täglich die Möglichkeit auf, ausgeschlossen oder aufgenommen zu werden.

1.2.3 Soziales Erleben und Handeln in der Gruppe der Gleichaltrigen und im Spiel

Die **Gruppe der Peers** (Gleichaltrigen) wird während der Kindheit zu einer wichtigen Bezugsgruppe. In der Peer-Gruppe ist ausgeglichene und gleichberechtigte Interaktion möglich. Während der Kindheit treffen sich Peers, neben dem gemeinsamen Besuch der Schule, hauptsächlich zum Spielen.

Das Spiel dient dem Erproben von zukünftigem Verhalten. Spiele generieren Emotionen und Verhaltensweisen. Die Kinder können im Spiel Verhalten üben ohne sich den Risiken und Gefahren des (realen) Lebens auszusetzen. Man kann über eine Decke mit Bauklötzen hüpfen und per Vorstellungskraft somit einen wilden Fluss mit hungrigen Krokodilen überqueren.

Neben den Rollen- und Als-ob-Spielen kommt bei den 6- bis 12jährigen den Regelspielen eine zunehmende Bedeutung zu. Bei diesen Regelspielen (Sport, Karten, Gesellschaftsspiele, ...) steht der Wettkampf im Mittelpunkt. Der Leistungsanspruch in dieser Lebensphase nimmt enorm zu. Zum Mitspielen muss man gewisse Fertigkeiten (etwa den Umgang mit einem Ball) erlernen bzw. perfektionieren. Egal unter welcher Form (Einzelspiel, Parallelspiel, Kollektivspiel) das Spiel abläuft, der/die Andere/n (also das soziale Miteinander und Füreinander oder aber auch Gegeneinander) wird immer wichtiger in der kindlichen Entwicklung.

1.2.4 Denkfähigkeiten, Informationsverarbeitung, Wahrnehmungsleistungen

Ein wichtiger und großer Teil der Kindheit besteht aus **Schulzeit.** Die Schule ist ein Bildungsort und stellt somit stetig wachsende Ansprüche an die Denkfähigkeiten der Kinder. Das Kind wird versuchen angepasste Lernstrategien zu entwickeln. Das Denken von kleinen Kindern ist maßgeblich durch den Egozentrismus geprägt, das bedeutet, dass die Kleinsten die Welt nur aus ihrer eigenen Sicht heraus erfassen und beurteilen können. Es gelingt den Kindern aber zusehends die Perspektive Anderer zu berücksichtigen. Eine weitere Entwicklungsaufgabe im kognitiven Entwicklungsbereich besteht darin, die Gedächtnisleistungen zu verbessern.

Überhaupt ist die Neugierde und das damit einhergehende Sammeln von Erfahrungen und Wissen eine der Hauptbeschäftigungen der Kinder. In diesem Zusammenhang redet man von Informationsverarbeitung. Im Zusammenhang mit der Informationsverarbeitung kommt auch der Wahrnehmung (Sehen, Hören, Riechen, Schmecken, Spüren, ...) eine wichtige Rolle zu. Im Laufe der Entwicklung werden sich die einzelnen Wahrnehmungsleistungen weiterbilden, perfektionieren, variieren und ausdifferenzieren.

Wir sollten darauf achten die Kinder (und uns selbst) nicht zu überfordern mit immer neuen Reizen. Es gilt eine unkontrollierbare Reizüberflutung zu verhindern, oder aber mindestens die Reizflut einzuschränken – zu strukturieren. Deshalb sollte die Umgebung für Kinder keineswegs reizarm sein, aber strukturiert, transparent und vorhersagbar. Diese Klarheit gilt für die materielle Welt (beispielsweise die Gestaltung eines Aufenthaltraumes), aber in besonderem Maße, und dies wurde bereits mehrfach in diesem Artikel unterstrichen, für die Qualität der Beziehungen!

1.2.5 Verlagerung der Interessen und zunehmende Handlungskontrolle

Mit dem Alter der Kinder steigt auch das Interesse an der Welt und seinen Phänomenen.

Während Kinder besonders gerne Witze mögen, sind für Jugendliche Denkspiele und Rätsel besonders interessant, da sie so ihre neu erworbenen kognitiven Fähigkeiten unter Beweis stellen können. Jugendliche lieben es intensiv zu diskutieren. Sie können das Denken, Fühlen und Handeln der Anderen antizipieren (vorausahnen) und diese Positionen mit alternativen Haltungen kritisch hinterfragen. Dieses Experimentieren erscheint wie ein kreatives Ausloten des eigenen Potentials, es kann auch zu einem „intellektuellen" Wettbewerb kommen (beispielsweise in konfrontativen Situationen mit Autoritätspersonen). In einem gewissen Sinn könnte man von einem Wiederaufleben des Egozentrismus sprechen, der Jugendliche besteht auf Meinungsfreiheit und will sich und seine Ideen durchsetzen. Dies ist nicht nur alterstypisch, sondern eben auch ein Zeichen einer gewissen Reife, da Meinungsverschiedenheiten nun bevorzugt verbal geklärt werden

1.2.6 Jugendalter als Zeit der Übergänge (Orientierung, Autonomie, Verantwortung)

Der Jugendliche beginnt nun dem Erwachsenen selbstbewusster gegenüber zu treten. Das Jugendalter ist geprägt durch zahlreiche Übergänge, man könnte aber auch die Zeitspanne zwischen dem 12. und dem 18. Lebensjahr als ein einziger großer Übergang zwischen Kindheit und dem Erwachsenenalter betrachten. Übergeordnete Entwicklungsaufgabe des Jugendlichen ist das Erwachsenwerden. Was den Weg (Prozess) betrifft, so ist anzumerken, dass dieser durch die Bewältigung zahlreicher Konflikte geprägt ist. Der Jugendliche riskiert also nicht bloß in Konflikt mit seinem Umfeld (Familie, Schule, Clique, ...) zu treten, sondern er muss auch zahlreiche Konflikte mit sich selbst austragen.

Als **erstes Ziel** des Erwachsenwerdens erscheint das Wiederfinden der Orientierung. Wiederfinden deshalb, weil wir als Kinder Orientierung von Erwachsenen erhalten (Eltern, Kirche, ...), diese aber dem heranwachsenden Jugendlichen in der Regel keinen rechten Halt geben können. Der Jugendliche überprüft bekannte Normen und Werte und sucht seine eigenen Orientierungspunkte.

Zweites Ziel ist somit ein gewisses Maß an Autonomie. Eben weil der Jugendliche in immer größerem Umfang verschiedensten Gruppen angehört und diese oft sehr unterschiedlich sind, erhält die Selbständigkeit eine vitale Rolle.
Als **drittes Ziel** wäre das Übernehmen von Verantwortung zu nennen, welches quasi mit der Autonomie einhergeht: Je mehr ich selbst entscheiden kann, desto mehr muss ich selbst für mein Denken, Fühlen und Handeln gerade stehen. Der junge Mensch wird nicht nur physisch und psychisch zu einer eigenständigen Person, sondern eben auch juristisch, da er mit 18 Jahren die Volljährigkeit erlangt.

1.2.7 Sozialisation und Anpassung (Identität, Normen und Werte)

Die Sozialisation ist ein lebenslanger dynamischer Prozess zwischen dem zu formenden Individuum und der Gesellschaft bzw. einzelner gesellschaftlicher Vertreter (Familie, Schule, ...). Im Sozialisationsprozess werden Werte, Handlungsmuster, Motive, Haltungen, ... ausgebildet, um dem Individuum das „soziale Überleben“ innerhalb einer bestimmten sozialen Gruppe derer er angehört (häufig durch das soziale Herkunftsmilieu bestimmt) zu ermöglichen. Während der Jugend gestaltet sich dieser Prozess unter erschwerten Bedingungen, da der Jugendliche nach eigenen bzw. alternativen Orientierungspunkten Ausschau hält.

Der Sozialisationsprozess beinhaltet **drei Momente:**
1. Die primäre Sozialisation findet hauptsächlich in der Familie und unter Peers statt und bildet beim Individuum das Grundgefühl einer eigenen Identität.

2. Die sekundäre Sozialisation wird durch mehrere Instanzen unterstützt, die Schule und die Medien sind hier besonders hervorzuheben. Das Kind lernt geltende Normen, Werte und Handlungsweisen (in diesem Sinne auch die Gebräuche oder die Sprache) seiner Kultur kennen. Die Verinnerlichung dieser Normen, Werte und Verhaltensweisen resultiert letztendlich im Aufzeigen eines Handlungsrahmens innerhalb dessen gesellschaftlich anerkanntes Handeln möglich wird.

3. Die tertiäre Sozialisation findet als lebenslanger Prozess häufig erst im Erwachsenenalter statt.
Der Einzelne muss sich permanent geltenden gesellschaftlichen Geboten und Verboten anpassen. Zu einer adäquaten Förderung moralischen Denkens und Handelns gehören auch die bereits erwähnten (manchmal recht anstrengenden) Diskussionen mithilfe derer die Jugendlichen Kompetenzen erwerben können um so selbständig moralische Problemstellungen lösen zu können.

1.2.8 Cliquenbildung in der Adoleszenz

Die Gleichaltrigenbeziehungen (Peers) gewinnen in der Adoleszenz an Bedeutung und treten somit in eine gewisse Konkurrenz zu den „etablierten“ Interaktionspartnern, allen voran den Eltern. Die Kontakte mit Peers gestalten sich für die Jugendlichen auf drei Ebenen. Während eine Gruppe eher wenig überschaubare soziale Zusammenhänge meint (beispielsweise alle Fans einer Band) ist die Clique als Zusammenschluss von Jugendlichen die sich alle gegenseitig kennen überschaubarer, auch wenn die Mitglieder wechseln können. Stabiler sind zuletzt dann die als Freundschaften zu bezeichnenden Zweierbeziehungen. Wenn auch der Schwerpunkt sich zusehends auf die Freundschaften verlegt, so kann man doch festhalten, dass alle Formen von Beziehungen zwischen Peers einen hohen Einfluss auf die entstehende Identität jedes einzelnen Jugendlichen haben.

Es soll aber nicht unerwähnt bleiben, dass der Einfluss von Peers (in Cliquen) die Tendenz zu riskantem Verhalten verstärken kann. Allerdings gibt es individuelle Unterschiede wie leicht der einzelne Jugendliche diesen Einflüssen unterliegt. Protektive (schützende) Faktoren wie familiärer Rückhalt, stabile Beziehungen, hohes Selbstwertgefühl, ... können den Jugendlichen vor schlimmen Einflussnahmen schützen.

In Bezug auf delinquentes (aggressives, antisoziales und je nach Gesetzeslage und Akt auch kriminelles) Verhalten sind junge Männer eher gefährdet. Häufig ist delinquentes Verhalten nur vorübergehend im Jugendalter beobachtbar und verschwindet im mittleren Erwachsenenalter wieder. Allerdings sollte dies nicht dazu ermutigen delinquentes Verhalten zu verharmlosen oder zu dulden, denn antisoziales Verhalten kann auch bis weit ins Erwachsenenalter hinein fortbestehen.

1.2.9 Auffälliges Verhalten bei Kindern und Jugendlichen

Dieser Artikel zeigt auf, dass die Entwicklung des einzelnen Menschen höchst individuell verlaufen kann.

Das bedeutet für den Animateur, dass er/sie in der (Freizeit-)Gruppe auch das Individuelle jedes einzelnen Kindes/Jugendlichen sehen sollte. Jedes einzelne Gruppenmitglied verfügt bereits über eine mehr oder weniger bewegte Biographie, welche durch wichtige Ereignisse geprägt ist. Diese bereits gesammelten (Lebens-) Erfahrungen bestimmen unser Denken, Fühlen und Handeln maßgeblich. Somit lässt sich auch teilweise verstehen, dass manche Kinder und Jugendliche nicht immer angepasstes Verhalten zeigen. Kleine Vorkommnisse (Streit mit den Geschwistern, schlechtes Zeugnis, Fahrradunfall, ...) und große Ereignisse (Scheidung der Eltern, Erkrankung oder Tod eines Familienmitglieds, Umzug, ...) außerhalb der aktuellen Freizeitaktivität haben einen großen Einfluss auf das Verhalten der Kinder und Jugendlichen während der Freizeitaktivität.

Verhält sich ein Kind etwa ablehnend gegenüber den Gruppenmitgliedern oder Animateuren, oder lehnt die Teilnahme an bestimmten Aktivitäten ab, so sollte man auf dieses (unerwartete) Verhalten mit Verständnis und Rücksicht reagieren. Das bedeutet nun nicht, dass geltende Regeln (etwa die Nachtruhe) damit außer Kraft gesetzt werden, denn es gilt auch die anderen Gruppenmitglieder zu respektieren.

- Auf keinen Fall darf der Animateur die Rolle der Eltern, des Lehrers, des Therapeuten, ... übernehmen.
- Im Rahmen der angebotenen Freizeitaktivitäten ist der Animateur nun aber verantwortlich für das Wohlergehen des Einzelnen und der Gruppe.
- Der Animateur sollte unangepasstes Verhalten, wie etwa die beschriebene Ablehnungshaltung, nicht vorschnell persönlich aufnehmen. Es sollten dem Kind keinen schlechten Willen oder gar böse Absichten unterstellt werden. Vielleicht braucht dieses Kind bloß etwas mehr Zeit, um sich in einer für das Kind ungewöhnlichen Situation zurechtzufinden.
- Der verständnisvolle und rücksichtsvolle Animateur versucht in einer solchen Situation das Kind in vielen kleinen Schritten in die Gruppe zu integrieren, der Animateur braucht dazu viel Feingefühl und Geduld.

1.2.10 Schlussfolgerungen für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Dieser Artikel soll die Aufmerksamkeit der Animateure nicht ausschließlich auf die so genannten Entwicklungsdefizite lenken.

- Eine Kenntnis der einzelnen Entwicklungsschritte kann bei der Planung von Freizeitaktivitäten insofern inspirieren, dass der Animateur einschätzen kann, wo die Stärken eines Kindes/Jugendlichen liegen. Es ist sinnvoll die angebotenen Aktivitäten auf die Stärken der Kinder und Jugendlichen aufzubauen. So ist z. B. bei der Arbeit mit Jugendlichen der Meinungsaustausch innerhalb der Gruppe anhand von interaktiven Spielen zu fördern. Nicht nur, dass ein zielgruppenorientiertes Freizeitangebot die Entwicklung der jungen Menschen fördern kann, sondern man entspricht ihren Interessen und Vorlieben, so dass man auf ein Minimum an Bereitschaft zum Mitmachen zählen kann.

  Des Weiteren ist zu beachten dass sich die Aktivitäten am „schwächsten“ Mitglied der Gruppe orientieren müssen! Natürlich kann man auf Kooperation und Hilfestellungen innerhalb einer Gruppe bauen, man sollte diese Anstrengungen seitens der Gruppe und des betroffenen Kindes/Jugendlichen aber nicht permanent einfordern, da diese riskieren überfordert zu werden.

Dieser Artikel will den Animateur dazu auffordern, bewusst mit den jungen Leuten in Kontakt zu treten. Ein offener, ehrlicher und klarer Umgang miteinander gibt der Kinder-/Jugendgruppe und der Animateurgruppe die Möglichkeit, gemeinsam spannende und aufregende Freizeitaktivitäten zu erleben.

2. Der Animateur

2.1 Der Animateur und die Vereinigung

Du hast dich entschieden, dich in deiner Freizeit in einer Vereinigung als Animateur zu engagieren. Dies ermöglicht dir viele spannende Erfahrungen zu machen und jede Menge neue und interessante Leute kennenzulernen. Die Vereinigung, für die du dich engagierst, setzt jedoch auch einige Erwartungen in dich.

Jede Vereinigung vertritt bestimmte Werte und Rituale. Diese sollen vom Animateur übernommen werden und weiter vermittelt werden. Man sollte sich stets vergegenwärtigen, dass man die betreffende Organisation nach außen hin repräsentiert und sein eigenes Benehmen mit der Vereinigung in Verbindung gebracht wird.

Einige **Werte und Leitbilder** sind in vielen Jugendorganisationen von Bedeutung:
- Verantwortung übernehmen für sich und für die einem anvertrauten Kinder und Jugendlichen,
- Zusammenarbeit unter allen Beteiligten,
- Respekt und Toleranz zeigen gegenüber sich selbst, den Kindern und Jugendlichen, den anderen Mitmenschen, aber auch Respekt gegenüber der Natur und dem Material,
- Ein Vorbild sein! (Hierzu mehr unter 2.2)

2.2 Der Animateur – das Vorbild

2.2.1 Welche Werte sollte der Animateur verinnerlichen?

Jeder Animateur sollte in seiner Funktion und Rolle einige Werte vertreten.
- Ein Animateur sollte sich selbst, sowie auch den Kindern und Jugendlichen, dem Team und der Organisation gegenüber **ehrlich sein**.
- Er sollte **tolerant** gegenüber allen Kindern und Animateuren sein, und versuchen diese alle **gerecht** zu behandeln und deren Meinungen zu akzeptieren.
- Ein guter Animateur **respektiert** seine Mitmenschen und deren Ansichten, sowie die Natur, das vorhandene Material und sein Umfeld (Bewohner des Dorfes,...).
- Er benimmt sich **manierlich.**
- Er ist **loyal** gegenüber seinem Team, gegenüber den ihm anvertrauten Kindern und Jugendlichen und gegenüber seiner Organisation.
- Er ist **diskret**, d.h. er gibt keine Informationen über Kinder und Jugendliche oder über interne Angelegenheiten an Außenstehende und unbefugte Personen weiter. Er untersteht dem Berufsgeheimnis.
- Die Organisation, sein Team und die ihm anvertrauten Kinder müssen **ihm vertrauen können.**
- Er sollte **bescheiden** sein und sich in den Dienst seiner Gruppe und seiner Organisation stellen.

Dieser kurze Überblick ist sehr allgemein gehalten. Einige Vereinigungen vermitteln noch eine Reihe anderer spezifischer Werte, die ihre Animateure natürlich auch nach außen hin vertreten müssen. Auf die werden wir an dieser Stelle nicht weiter eingehen.

2.2.2 Was erwartet man sich sonst noch von einem guten Animateur? Welche Kompetenzen sollte dieser besitzen?

Die Kompetenzen, über die ein guter Animateur verfügen muss, kann man in drei verschiedene Bereiche einteilen: Wissen, Handlungskompetenz, Haltung.

Wissen

- Er sollte darüber Bescheid wissen wie ein Feriencamp abläuft (Wochenplan, Tagesplan, Regeln).
- Er sollte über ein großes Spielerepertoire verfügen und wissen wie er sich organisiert.
- Er sollte die nötigen Kenntnisse in Sachen. Hygiene, Ernährung, Sicherheit, wie z.B. Code de la Route (siehe auch Dossier de l'animateur Nr. 2 Sécherheet) und Umwelt besitzen.
- Er sollte Basiskenntnisse über Erste Hilfe (siehe auch Dossier de l'animateur Nr. 9 Bosses et Bobos) haben.

Handlungskompetenz

- Der Animateur sollte auch ein gewisses **methodisches Know-How** haben, d.h. er muss in der Lage sein, Gelerntes umzusetzen. (u.a. Erste Hilfe)
- Er soll sich selbst und die Aktivitäten **organisieren** können. (Material, im Zeitplan,...)
- Er soll **Ziele** vor Augen haben und sein Handeln sollte sich an diesen Zielen orientieren.
- Er soll **motivieren, mitreißen und begeistern** können, sowie Freude an der Animation haben und diese an die Teilnehmer vermitteln können.
- Bei negativen Erfahrungen, wie Misserfolgen oder Angstsituationen muss er **Kinder unterstützen** können, er muss **Geduld haben** und **zuhören können.**
- Er muss **Wünsche der Teilnehmer erkennen** und auch auf diese eingehen können.
- Er sollte **eine gute Menschenkenntnis** besitzen, verständnisvoll sein, und für die Kinder und Jugendlichen **Ansprechpartner sowie Vertrauensperson** sein.
- Er muss seine **pädagogischen Entscheidungen** im Team, gegenüber der Trägerschaft und im Zweifelsfalle auch gegenüber den Eltern **begründen können.**
- Er sollte in Konflikten vermitteln können und **keine Vorurteile haben.**
- Er soll versuchen jedes Kind in die Gruppe zu **integrieren**. Er soll gut im Team mit den anderen Animateuren und der Vereinigung **zusammenarbeiten** können.
- Er soll stets engagiert sein um die **Arbeit zu erkennen und Hilfe anzubieten.**

Haltung

- Er soll **Beziehungen aufbauen** und leben können, **kontaktfreudig** sein und einen ausgeprägten **Gemeinschaftssinn** haben. Er soll sich in ein Team integrieren können und die anderen Mitglieder/innen seines Teams, sowie die ihm anvertrauten Kinder achten und respektieren.
- Er soll über **Empathie** verfügen, andere loben und konstruktiv kritisieren können. Er soll aber auch mit Kritik von Anderen umgehen können.
- Er soll **Sicherheit** ausstrahlen und seine eigenen Grenzen kennen.
- Er soll die nötige **Distanz wahren**, den **Überblick behalten**, bestimmt auftreten und bei Bedarf muss er auch mal schwierige Entscheidungen treffen und diese dann konsequent durchführen. Wenn Schwierigkeiten auftreten, muss er diese überwinden können.
- Er sollte sich **Autorität** erarbeiten und diese Autorität glaubwürdig gegenüber den Kindern und Jugendlichen verkörpern Der pflichtbewusste Animateur sollte sich seiner Verantwortung bewusst sein.
- Er soll ein **Vorbild** für die Kinder und Jugendlichen sein, Humor haben und auch über sich selbst lachen können. Er sollte auch zugeben können, wenn er mal etwas nicht weiß oder einen Fehler gemacht hat.
- Er muss sich mit der Organisation bzw. dem zuständigen Verband identifizieren können.
- Er muss **zuverlässig, belastbar, hilfsbereit, vielseitig, flexibel und spontan sein.** Er sollte auch improvisieren können und zur Eigeninitiative fähig sein.
- Er soll **offen für Neues** sein und bereit sein immer wieder Neues zu lernen.
- Er muss **tolerant** sein und sollte die Vorschläge der Kinder und Jugendlichen in seine Animationsarbeit integrieren können. Er sollte **Selbstvertrauen** haben, beobachten können und wortgewandt sein.

2.3 Welche Verhaltensweisen unterlassen?

2.3.1 Unvorbildliches Verhalten

- Ein Animateur darf auf keinen Fall Alkohol in Anwesenheit der Kinder trinken. Er darf auch nicht am Vortag einer Aktivität so viel Alkohol trinken, dass er noch am Tag danach mit den Folgen seines Konsums zu kämpfen hat. Er sollte immer in bester Verfassung sein wenn er eine Gruppe Kinder oder Jugendliche zu betreuen hat. Dies betrifft auch andere Drogen. Er sollte ebenfalls genügend geschlafen haben um eine Gruppe Kinder oder Jugendliche mit voller Aufmerksamkeit zu betreuen.

- Ein Animateur sollte nicht in Anwesenheit der Kinder rauchen. Für die Kinder ist der Animateur oft das große Vorbild, dem sie auf jeden Fall nacheifern wollen. Alles was der Animateur tut, wird als cool und richtig empfunden. Animateure die Raucher sind, sollten sich so arrangieren, dass die Kinder es nicht mitbekommen wenn sie rauchen.

- Gewalt gegenüber Kindern ist ebenfalls ein absolutes Tabu. Ein Animateur muss sich stets unter Kontrolle haben und er darf sich auch nicht dazu verleiten lassen vor den Kindern auszurasten. Er muss stets souverän bleiben und sollte Konflikte mit Kindern auf eine andere Art und Weise lösen. Bei den Ausbildungen wird dieses Thema mehrfach behandelt, und sollte ein Animateur trotzdem Probleme mit einigen Kindern haben, die er nicht lösen kann, so sollte er sich an den Hauptverantwortlichen des Feriencamps wenden.

- Da Animateure als Vorbilder gelten, sollen sie vermeiden vor den Kindern zu fluchen.

- Ein Animateur soll ebenfalls nicht vor den Kindern und während der Aktivitäten mit seinem Mobiltelefon beschäftigt sein. Allerdings soll er das Mobiltelefon immer bei sich tragen, um erreichbar zu sein und um in Notfällen handeln zu können.

2.3.2 Grenzen überschreiten

Eine Liebesbeziehung zwischen einem Animateur und einem Jugendlichen ist absolut tabu. Der Animateur ist verantwortlich für die Teilnehmer. Es sind Schutzbefohlene und der Animateur muss für ihr körperliches und seelisches Wohl sorgen. Er sollte das Abhängigkeitsverhältnis auf keinen Fall ausnutzen, denn das käme einem Missbrauch der ihm verliehenen Macht gleich.

2.3.3 Der Organisation schaden

Der Animateur sollte sich auf keinen Fall in der Uniform oder mit dem Logo der Organisation in der Öffentlichkeit bloßstellen. Er muss sich bewusst sein, dass er so mit schlechtem Benehmen eine ganze Organisation in ein schlechtes Licht rücken kann. Wenn ein Animateur in seiner privaten Freizeit richtig einen draufmachen will, dann soll er vorher einfach die Uniform oder das T-Shirt, das ihn mit seiner Organisation in Verbindung bringt, ausziehen.

2.3.4 Indiskretion

Vor einem Feriencamp müssen die Eltern verschiedene Angaben zur Gesundheit ihrer Kinder machen, damit u.a. im Notfall ein Arzt über Allergien informiert ist und damit die Animateure wissen, wann die Kinder Medikamente nehmen müssen. Die Animateure erfahren auf diese Weise, aber auch in Gesprächen mit den Kindern sehr viel Privates. Es ist sowohl vor, während, als auch nach dem Feriencamp absolut tabu diese privaten Angaben in der Öffentlichkeit zu verbreiten (Berufsgeheimnis). Es darf nachher auf keinen Fall in der Kneipe mit Freunden oder Bekannten über die familiären und gesundheitlichen Probleme der verschiedenen Kinder geredet werden.

2.3.5 Aufsichtspflichtverletzung

Ein Animateur sollte seine Gruppe niemals unbeaufsichtigt lassen. Er ist verantwortlich für das Wohlergehen der einzelnen Gruppenmitglieder während der Freizeitaktivität. Wenn er mal kurz verhindert ist, sollte er dafür sorgen, dass ein anderer Animateur die Aufsicht seiner Kinder mit übernimmt. Ein Unglück kann eintreten und wenn die anderen Kinder sich erst auf die Suche nach ihrem Animateur machen müssen, könnten schon sehr wichtige - eventuell lebensrettende - Minuten tatenlos verstrichen sein.

Der Animateur sollte stets wissen was jeder Einzelne seiner Gruppe aktuell tut. Wenn er in der Nähe der Kinder ist, kann er durch seine Voraussicht so manches Unglück verhindern. Er darf niemals durch Nachlässigkeit die Kinder in Gefahr bringen. (Mehr Informationen zum Thema „Pflichten des Animateurs“ findet ihr im Dossier de l'animateur Nr. 2 „Sécherheet“).

2.3.6 Kinder unfair behandeln

- Als Animateur darf man auf keinen Fall Kinder oder Jugendliche, die an einem Feriencamp teilnehmen, dem Spott preisgeben. Fast immer hat man in einer großen Gruppe von Kindern einige dabei, die eher als Außenseiter gelten und gerne vom Rest der Gruppe gehänselt werden. Der Animateur darf sich niemals an diesem Spott beteiligen. Im Gegenteil: Er muss das gehänselte Kind beschützen, und versuchen die Konfliktsituation zu klären.

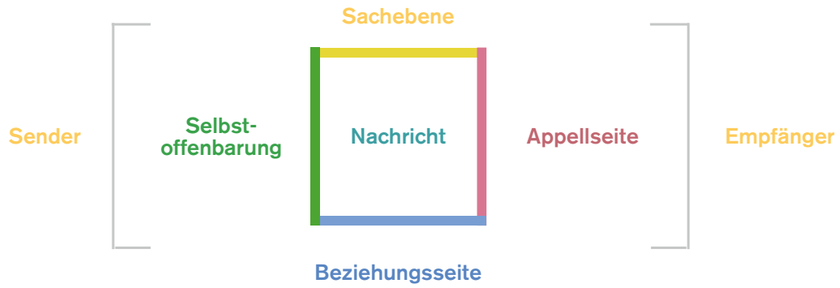
- Der Animateur darf nicht vereinzelte Kinder seiner Gruppe bevorzugen. Es kommt immer wieder vor, dass man das eine Kind lieber mag als das andere, zeigen darf man es den Kindern jedoch nicht. Jedes Kind muss das Recht haben gleich behandelt zu werden. Der Animateur soll stets die Integration fördern.

2.4 Kommunikation in der Gruppe

2.4.1 Kommunikationsmodell

Kommunikation ist wichtig, sowohl zwischen den zusammenarbeitenden Animateuren, als auch zwischen den verantwortlichen Leitern und der Organisation. Probleme sollten besprochen werden (können) und gemeinsame Lösungen gefunden werden. Leider können sich auf der Kommunikationsebene viele Missverständnisse einstellen, worauf im folgenden Kommunikationsmodell hingewiesen wird.

Vier-Seiten-Modell oder Vier-Ohren-Modell



Das Vier-Seiten-Modell (auch Kommunikations-quadrat oder Vier-Ohren-Modell genannt) stammt von Friedemann Schulz von Thun. Nach diesem Modell sind **in jeder Nachricht vier Botschaften enthalten:**

Die **Sachebene** beinhaltet die reinen Sachaussagen, d.h. Daten und Fakten die sich in einer Nachricht befinden.

In der **Selbstoffenbarung** vermittelt der Sprecher - bewusst oder unbewusst - etwas über sich selbst, sein Selbstverständnis, seine Emotionen, Motive, Werte, etc.

Auf der **Beziehungsebene** wird mitgeteilt bzw. aufgenommen wie der Sender zum Empfänger steht und was er von ihm hält. Je nachdem wie er ihn anspricht (Art der Formulierung, Körpersprache, Tonfall...) drückt er Wertschätzung, Respekt, Wohlwollen, Gleichgültigkeit, Verachtung... aus.

Der **Appell** beinhaltet einen Wunsch oder eine Aufforderung zum Handeln. Wer sich äußert, will in der Regel auch etwas bewirken.

Der **Sender** sendet also gleichzeitig vier Botschaften, er spricht sozusagen mit vier Schnäbeln. Der **Empfänger** empfängt gleichzeitig diese vier verschiedenen Botschaften, er hört sozusagen mit vier Ohren. Der Empfänger hört und versteht aber oft etwas anderes, als der Sender gemeint und gesagt hat. Das führt zu Missverständnissen und in der Folge droht die Gefahr von Konflikten. Dies ist nach dem Vier-Seiten-Modell eine der Hauptursachen für Missverständnisse.

Jede einzelne der vier Ebenen kann missverstanden werden. / Mögliche **Missverständnisse** auf den einzelnen Ebenen:

1. Sender

Beispiel: Was sagt er?
Ein Vater eines uns anvertrauten Kindes fragt: „Habt ihr heute Abend ein Nachtspiel vor?“

Was kann damit alles vom Sender (der die Nachricht ausspricht) gemeint sein?

Sachebene: „Steht das auf eurem Programm, ja oder nein?“ Er will nur eine Sachinformation (Daten, Fakten und Sachverhalte).

Selbstoffenbarungsebene: „Ich habe Angst, weil heute Abend ein Nachtspiel ansteht.“ Er gibt etwas über sich preis. Die Botschaft besteht aus einer bewussten, gewollten Selbstdarstellung, und gleichzeitig aus einer unfreiwilligen, dem Sender unbewussten Selbstenthüllung (siehe Johari-Fenster).

Beziehungsebene: „Ich traue euch nicht.“ Er sagt etwas zur Beziehung zwischen ihm und uns, bzw. er sagt uns was er von uns hält.

Appellebene: „Könntet ihr das Programm nicht ändern, bitte?“ Der Appell hat die Funktion, dass ich will, dass der andere etwas tut.

2. Empfänger

Beispiel: Was höre ich?

Der Animateur sagt im Schlafzimmer zu den Kindern: „Was ist hier für ein Durcheinander!“

Diese Nachricht können die Kinder (die Empfänger, an die die Nachricht gerichtet wurde) nun auf verschiedenen Ebenen aufnehmen.

Sachebene: „Der Animateur findet, dass es in unserem Zimmer nicht aufgeräumt aussieht.“ Der eigentliche Sachinhalt der Aussage.

Selbstoffenbarungsebene: „Der Animateur ist gestresst. Vielleicht hatte er einen schwierigen Tag. Wahrscheinlich ist er müde, der Arme.“ Was ist mit ihm los?

Beziehungsebene: „Ich bin kein gutes Kind, ich stelle eine Last für meinen Animateur dar.“ Was denkt er jetzt von mir? Wie behandelt er mich?

Appellebene: „Der Animateur hätte gerne, dass wir das Zimmer aufräumen.“ Was will er von uns? Was sollen wir tun?

Ist man sich dieser Ebenen bewusst, dass es verschiedene Möglichkeiten gibt, wie man etwas meint, oder, wie die Nachricht vom Empfänger aufgenommen wird, so gibt es bei Zweifeln nur ein Mittel, um Missverständnisse aus dem Weg zu räumen: **NACHFRAGEN!**

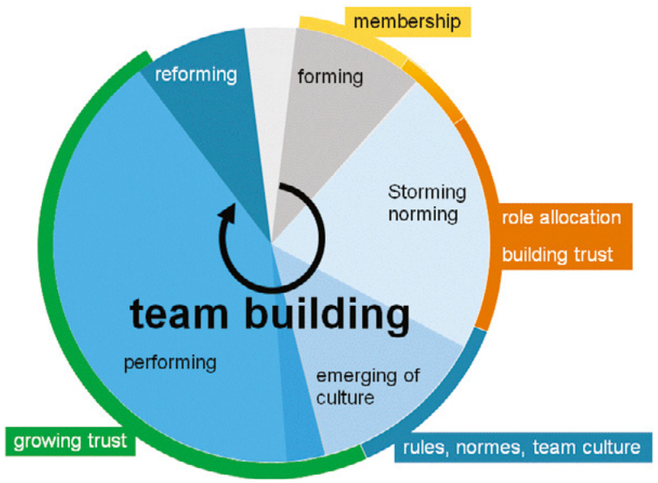
2.4.2 Tipps um Kommunikationsproblemen aus dem Weg zu gehen

Mit den Kindern:
- Zielgerichtete Kommunikation (mit den Kindern): für ihr Alter entsprechendes Vokabular benutzen.
- Den Kindern zuhören und auf sie eingehen.
- Sich regelmäßig Zeit nehmen für Gruppenbesprechungen. Jedes Kind sollte zu Wort kommen und seine Meinung und Gedanken ausdrücken können.

Mit den Erwachsenen (Betreuer, Leiter, Eltern) :
- Immer ehrlich sein, auch wenn dies deiner Meinung nach zu Konflikten führen kann. Entweder lagst du falsch oder diese Probleme/Konflikte können dann endlich geklärt werden und verschlimmern sich nicht.
- Immer offen über Probleme reden, auch wenn es in dem Moment vielleicht unangenehm ist, so ist es umso beruhigender die Sache geklärt zu haben.
- Bei Unklarheiten, immer nachfragen.
- Ist bei Besprechungen eine schlechte Atmosphäre spürbar, aber keiner äußert sich dazu, weil keiner sich traut, sollte mit jedem einzeln besprochen werden, ob auch wirklich alles in Ordnung ist. Hier ist es oft einfacher etwas zu äußern, wenn nicht so viele mit zuhören.
- Hast du verschiedene Anweisungen von verschiedenen Leitern des Ferienlagers gehört, lasse sie dies wissen, damit sie sich gemeinsam über die Sache austauschen können und sich nächstes Mal im Vorfeld besser absprechen.
- Wichtig ist auch, darauf aufzupassen, wie du verschiedene Aussagen formulierst, und wie der andere sie verstehen könnte.
- Vor allem die Leiter müssen aufpassen, dass die Kommunikation nicht aus einem Monolog besteht. Die Betreuer sollen aktiv in die Besprechungen mit eingebunden werden, sich stets wohlfühlen und sich trauen, bei Unklarheiten nachzufragen.

2.4.3 Gruppendynamik

Jede Gruppe (ob Kinder, Jugendliche oder Erwachsene) entwickelt sich in Phasen, deren Abfolge meistens ähnlich verläuft. Nicht jede Gruppe durchläuft alle Phasen und es kann auch mal vorkommen, dass eine Gruppe in eine frühere Phase zurückfällt. Eine Gruppe ist nie homogen und so gibt es immer viele verschiedene Charaktere. Im Idealfall unterstützen die Mitglieder der Gruppe sich gegenseitig und schließen niemanden aus. Es gibt Ähnlichkeiten bei der Zusammensetzung einer Gruppe: meistens gibt es ein Gruppenführer, Co-Führer, Mitläufer, Einzelgänger und auch manchmal einen oder mehrere Außenseiter.



Phasen der Gruppenbildung Nach Bernstein und Lowy	Teamentwicklungsprozess Nach Tuckman
Fremdheitsphase/Orientierung	**Formierungsphase (forming)**
- Die Teilnehmer der Gruppe gehen auf Tuchfühlung. - Sie haben noch kein Zugehörigkeitsgefühl. - In dieser Phase entwickelt sich ein erstes Kennenlernen. (Kennenlernspiele einbringen) - Die Grundbedürfnisse nach Sicherheit und Anerkennung sind noch nicht erfüllt. **-> Der Animateur der Gruppe spielt eine große Rolle: Er sollte die Unsicherheiten offen aussprechen, er muss klare Angaben über die Aufgaben, Spiele, usw. geben, er sollte ermutigen (hier besonders auf zurückhaltende Gruppenmitglieder achten) und Hilfestellung bei der Entstehung von ersten Normen und Regeln geben.**	- Diese Phase ist durch Höflichkeit und vorsichtiges Abtasten geprägt. - Die Teilnehmer streben nach Sicherheit. - Man lernt sich langsam kennen. **-> In dieser Phase ist es wichtig, dass der Animateur das Team führt.**
Orientierungsphase/Machtkampf	**Konfliktphase (storming)**
- Die Teilnehmer ringen um Positionen und finden ihre Rolle in der Gruppe. (Auf die Rollen in einer Gruppe wird weiter unten noch genauer eingegangen.) - Es entstehen gewisse Rangfolgen unter den Teilnehmern. - Dadurch kann es zu Rivalitäten zwischen verschiedenen Teilnehmern kommen. - Jetzt werden auch die Normen und Regeln der Gruppe gefestigt. - Die Beziehungen untereinander werden geklärt. - Diese Phase ist mit vielen Unsicherheiten und Ängsten verbunden, wodurch die Rolle des Leiters umso wichtiger wird. **-> Der Animateur muss sich auch Gedanken über seinen Platz innerhalb der Gruppe machen: er sollte ein Vorbild darstellen, die Teilnehmer unterstützen und sie nach ihren Wünschen fragen.**	- Erste unterschwellige Konflikte entstehen. - Man spricht von einer Selbstdarstellung der Teammitglieder. - Der Kampf um (informelle) Führung beginnt. - In dieser Phase geht es noch um die “Ich”-Orientierung. - Es bilden sich erste Cliquen innerhalb der Gruppe. **-> Der Animateur muss Ziele aufzeigen.**
Vertrautheitsphase/Wir-Phase/Intimität	**Regelphase (norming)**
- In dieser Phase beruhigt sich das Geschehen in der Gruppe wieder und die Gruppenstruktur hat sich stabilisiert. - Die Gruppenmitglieder haben bereits einige gemeinsame Erfahrungen gemacht. - Man lernt Schwächen und Stärken der anderen Gruppenmitglieder kennen. - Ein Gefühl der Vertrautheit und der Zusammengehörigkeit bildet sich. - In dieser Phase gibt es allerdings einige Gefahren, nämlich die, dass Teilnehmer mit abweichenden Meinungen unterdrückt werden oder von der Gruppe ausgegrenzt werden. **-> Der Animateur sollte in dieser Phase vorsichtig handeln und sich ggf. vornehm zurücknehmen.**	- Diese Phase ist geprägt durch die Entwicklung von neuen Teamstandards und neuen Umgangsformen. - Im Team gibt es Feedback (d.h. Rückmeldungen) und Austausch zwischen den Gruppenmitgliedern. - Aus der „Ich“-Orientierung wird langsam eine “Wir”-Orientierung. **-> Der Animateur koordiniert die einzelnen Aufgaben und Personen.**
Differenzierung	**Arbeitsphase (performing)**
- Diese Phase wird erst erreicht, wenn die 3. Phase (Vertrautheitsphase) positiv verlaufen ist. - Jetzt werden die Unterschiedlichkeiten der Gruppenmitglieder akzeptiert und die Unterschiede produktiv genützt. - Ein Wir-Gefühl hat sich eingestellt. - Die Gruppe zeigt einen großen Zusammenhalt. **-> Der Animateur ist ein Teil der Gruppe, er unterstützt die Teilnehmer und man hat eine gemeinsame Zielsetzung.**	- Diese Phase ist vor allem durch Arbeitsorientierung und zielgerichtetes Handeln der Gruppe geprägt. - Die Teammitglieder zeigen sich flexibler, solidarischer und offener gegenüber den anderen Teilnehmern. - Das Team zieht an einem Strang und arbeitet leistungsorientiert. **-> Der Animateur benötigt wenig Energie, da das Team sich größtenteils selbst steuert. Er gibt lediglich Globalziele (Visionen) vor.**
Abschlussphase	**Auflösungsphase (adjourning)**
- Gewöhnlich bleiben Gruppenmitglieder nicht lange zusammen. - Diese Trennung kann mit Versagensängsten verbunden sein. **-> Der Animateur sollte also Trennungsarbeit leisten, einen Blick zurück und in die Zukunft werfen und ggf. erfragen wie die einzelnen Teilnehmer die neue Situation erleben. (Bilanz ziehen, Gruppenevaluation)**	Auch ein (neu zusammengestelltes) Animateurteam ist ein Team und durchläuft die obengenannten Phasen. Wie bereits erwähnt durchläuft nicht jedes Team alle Phasen und einige Teams brauchen für einige Phasen länger als andere Teams.

2.5 Der Animateur - im Team

Um mit anderen Animateuren in einer Gruppe zu arbeiten (z.B. konstruktive Gespräche führen oder Versammlungen durchführen) und gemeinsam eine Aktivität vorzubereiten, sollte man sich an **bestimmten Prinzipien** orientieren.

Damit ein angenehmes Miteinander herrscht, hier einige Tipps:

- Wichtig ist, dass der Animateur sich wohl fühlt:

Der Animateur soll an seine eigene Gesundheit denken und genügend trinken und essen, ausreichend schlafen, regelmäßig auf die Toilette und duschen gehen. Er soll ebenfalls die Kleidung regelmäßig wechseln und sich der Aktivität entsprechend anziehen

- Im Umgang mit dem Animateur-Team:
- Der Animateur soll seine Aktivitäten sorgfältig vorbereiten und sich an Abmachungen und Zeitpläne halten. Er soll seine Meinung und Ideen aktiv in den Versammlungen mit einbringen.
- Er soll die Meinung der anderen akzeptieren und nicht über Teammitglieder lästern.
- Falls der Animateur mal etwas nicht weiß, dann soll er die Anderen fragen. Er kann sich an erfahrene Animateure wenden, um Ratschläge und Hilfe zu bekommen.
- Das ganze Team soll sich gegenseitig helfen und unterstützen.

- Im Umgang mit den Leitern der Aktivität:
- Der Animateur soll sich an die Anweisungen halten.
- Er soll den Leiter um Rat fragen, falls er etwas nicht weiß.
- Er soll den Leiter über Vorfälle und Änderungen auf dem Laufenden halten.

- Im Umgang mit dem Material :
- Auf das Material aufpassen: nicht unnötig verschwenden, kaputt machen, nach dem Gebrauch ggf. putzen. Sicherstellen, dass das Material ihm zur Verfügung steht. Sich mit den anderen Animateuren absprechen.

- Als Mitglied der Organisation:
- Vertritt den Namen der Organisation und ist für den Ruf verantwortlich. Deshalb sollte der Animateur stets aufpassen, höflich zu sein gegenüber den Eltern und dem Umfeld/Mitarbeitern.

2.5.1 Rollen

In jeder Gruppe gibt es charakteristische Rollen. Diese entstehen meistens durch die Verteilung von Macht, Kompetenz oder Autorität.

In der Regel kristallisieren sich innerhalb kurzer Zeit in den Gruppen einzelne Positionen heraus, die von bestimmten Gruppenmitgliedern eingenommen und unterschiedlich ausgefüllt werden oder aber von den anderen Gruppenmitgliedern einem Einzelnen zugesprochen werden. Mit den meisten Rollen identifizieren sich einzelne Gruppenmitglieder bewusst oder unbewusst, zugesprochene Rollen werden von ihnen akzeptiert oder aber abgelehnt.

Beispiele von Rollen in einer Gruppe:

- Ein **Gruppenleiter** (oder Animateur) hat die Funktion, eine Gruppe zusammenzuhalten. Er bestimmt und koordiniert die Gruppenziele. In Gruppen ohne offiziellen Gruppenleiter wetteifern meist der Beliebteste und der Normentreueste um diese Position.

2.5.2 Feed-Back (Rückmeldung)

In einer guten Kommunikation ist das Feed-Back von großer Bedeutung. Soll dies wert- und sinnvoll sein, muss man einige **Feed-Back-Regeln** beachten:
- Das Gehörte beschreiben, ohne zu bewerten. (neutral bleiben)
- Sich auf eine konkrete Situation beziehen und nicht auf Allgemeines.
- Angemessen reagieren, d.h. die Bedürfnisse aller Beteiligten berücksichtigen, nicht nur die eigenen.
- Das Feed-Back muss brauchbar sein, d.h. es muss sich auf Verhaltensweisen beziehen, die der andere auch ändern kann, sonst wirkt es frustrierend. (konstruktive Kritik)
- Das Feed-Back soll erbeten sein und nicht aufgezwungen.
- Das Feed-back sollte zur rechten Zeit stattfinden. Es ist am Wirksamsten, wenn es möglichst unmittelbar auf das Ereignis erfolgt. (Evaluation nach der Aktivität, am Ende des Tages/des Camps)
- Es soll korrekt sein, d.h. die mitgeteilte Beobachtung soll überprüfbar sein.

- Wer beliebt ist, hat die Funktion, die Gruppe zusammenzuhalten; er wird von allen gemocht und verkörpert die emotionale Seite der Gruppenbedürfnisse. Da er die ‘Strenge’ der Gruppenmaßstäbe gerade nicht verkörpert, ist er als Gruppenführer meist erfolglos, oder er wird unbeliebter und kann so seine ursprüngliche Rolle verlieren.

- Wer tüchtig ist, verkörpert die normativen Ziele der Gruppe. Damit ist er selten auch der Beliebteste.

- Mitläufer orientieren sich am Gruppenleiter.

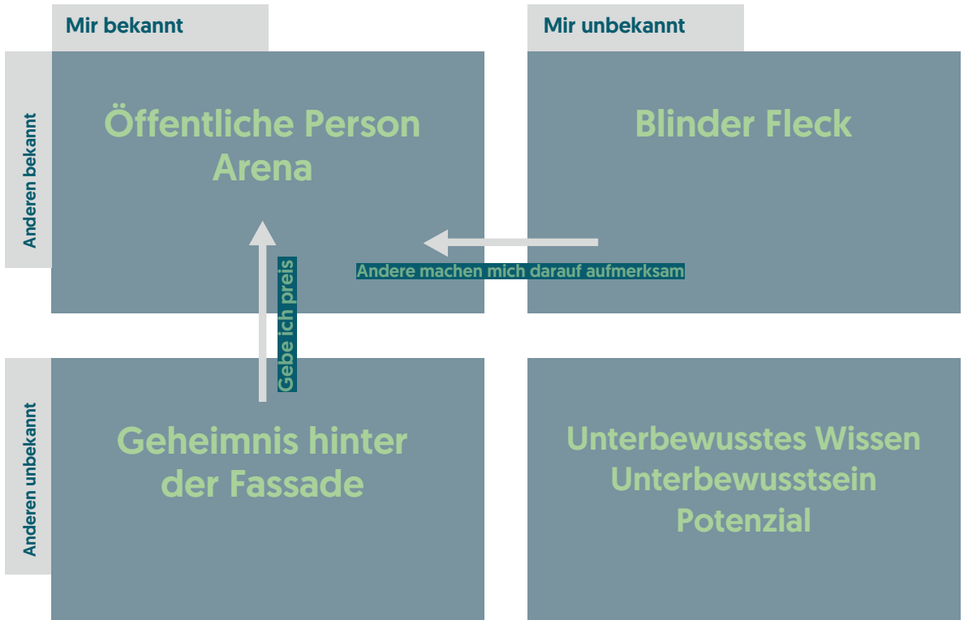
- Der **Opponent** (Gegner) hat eine besondere Beziehung zum Gruppenführer und hat als starkes Mitglied ebenfalls Leitungsqualitäten, ist jedoch nicht zum Führer gemacht worden und macht diesem (un) bewusst seine Position streitig. Der Opponent ist oft auch dafür verantwortlich, dass soziale Konflikte akut werden.

- Als **Opportunist** (Anpasser) wird die Person bezeichnet, die zweckmäßig handelt, um sich der jeweiligen Lage anzupassen und einen Vorteil daraus zu ziehen.

-Der **Sündenbock** ist allgemein das schwächste Gruppenmitglied und er wird verantwortlich gemacht, wenn die Gruppe ein Ziel nicht erreicht hat.

- Der **Außenseiter** kann durchaus eine Position in der Gruppe einnehmen, er kann eine Beraterfunktion übernehmen, aber auch der Kasper sein.

2.5.3 Johari - Fenster



Das Johari-Fenster ist eine Darstellung bewusster und unbewusster Persönlichkeits- und Verhaltensmerkmale zwischen der eigenen Person und einer anderen Person bzw. einer Gruppe. Es wurde 1955 entwickelt von den amerikanischen Sozialpsychologen Joseph Luft und Harry Ingham. Die Vornamen dieser beiden sind für die Namensgebung verantwortlich. Es spielt eine bedeutsame Rolle zur Demonstration der Unterschiede zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung.

Das Modell wird vor allem dazu eingesetzt, um die Selbstwahrnehmung mit der Fremdwahrnehmung abzugleichen, um die Zusammenarbeit und das Verhältnis innerhalb von einer Gruppe zu verbessern. Für eine gute Zusammenarbeit im Team ist es sehr vorteilhaft wenn der Animateur weiß wie er auf Andere wirkt. Ebenso können Andere besser auf dich eingehen, wenn sie mehr über dich wissen.

Nach dem Johari Fenster gibt es in jeder Person vier Felder, die seine Rolle in der Gruppe beeinflussen:

1. Öffentliche Person ist alles, was ein Mensch von sich preis gibt, was er selbst und andere Menschen um ihn herum wissen, mit anderen Worten: die Anteile seiner Persönlichkeit, die er nach außen sichtbar macht und die von anderen wahrgenommen werden.

Dazu zählen:
a. äußere Merkmale, wie zum Beispiel Erscheinungsbild, Aussehen, Umgangsformen oder körperliche Reaktionen,
b. persönliche Eigenschaften, wie beispielsweise Ehrgeiz, Humor, Freundlichkeit oder Ängstlichkeit,
c. innere Haltungen und Einstellungen, wie etwa Moral und ethische Werte.

Dieser Teil des „Fensters“ ist meist kleiner als die anderen Teile. Es sind vor allem die nicht-öffentlichen Teile, mit anderen Worten: die nicht-bewussten Faktoren, die die Beziehungen zwischen Personen bestimmen.

2. Mein Geheimnis: Geheim ist alles, was der Betroffene weiß oder kennt, aber vor Dritten aktiv verbirgt und ihnen so nicht zugänglich macht. Beispiel: Ich bin sehr aufgeregt vor öffentlichen Vorträgen, möchte das aber den Kollegen nicht mitteilen.

3. Unter **Blinder Fleck** versteht man alles, wovon der Betroffene selbst keine Ahnung hat, Dritte jedoch sehr gut darüber Bescheid wissen. Beispiel: Wenn ich einen öffentlichen Vortrag halte, ziehe ich ständig an meinem T-Shirt, ohne es zu merken. Durch Feedback wandern Eigenschaften oder Merkmale aus dem Feld „Blinder Fleck“ ins Feld „Öffentliche Person“.

4. Unbekanntes: Unbekannt ist alles, das weder dem Betroffenen, noch den Dritten bekannt ist. Dennoch scheint es (möglicherweise) zu existieren. Beispiel: Ich habe ein erstaunliches Talent für Fotografie, weiß davon aber gar nichts.

Joseph Luft beschreibt als ein Ziel von Lernen durch Gruppendynamik, den gemeinsamen Handlungsspielraum transparenter und weiter zu gestalten. Im Johari-Fenster gewinnt dabei das linke obere Feld (Öffentlich) immer mehr an Größe, die anderen drei Fenster werden zunehmend kleiner. Dies wird unter anderem durch folgende Faktoren bedingt:

- Durch Mitteilen und **Teilen von persönlichen Geheimnissen** mit anderen Menschen verringert sich der Aufwand, der für die Geheimhaltung betrieben werden musste, und somit vergrößern sich Freiheit und Handlungsspielraum in der Öffentlichkeit. Beispiel: Während des Feriencamps lernt jeder sich besser kennen und gibt mehr von sich preis.

- Durch das unmittelbare **Kommunizieren von Beobachtungen** über Blinde Flecken an die Betroffenen, gewinnen diese Erkenntnisse über sich selbst und können so privaten und öffentlichen Handlungsspielraum bewusster wahrnehmen und ausfüllen. Beispiel: Die Leiter und Gruppenmitglieder geben täglich konstruktives Feedback. [„Du hast vergessen dein Material wegzuräumen.“, „Du hörst den Kindern nicht zu“]

Beide Wege ergänzen sich und helfen, auch Unbewusstes bewusst und dadurch handhabbar zu machen.

Vgl. www.wikipedia.de

2.5.4 Versammlung

Als Animateur sollte man **einige Kriterien** kennen, damit eine (Vorbereitungs-) Versammlung konstruktiv verläuft:

- Die Anfangszeit sollte berücksichtigt werden und es soll nicht auf jedes verspätete Mitglied gewartet werden, da man sonst die Pünktlichen „bestraft".

- Gesprächsstörer vermeiden, denn diese bewirken, dass das eigentliche Thema nicht zur Sprache kommt. Welche Gesprächsstörer es gibt, wird weiter unten erwähnt.

- Während der Versammlung sollte man auffordern und bremsen, d.h. man soll versuchen Schweiger zum Reden zu bringen und die, die zuviel reden, bremsen, damit sich jeder gleichviel mit einbringen kann.

- Man soll aktiv zuhören und die wichtigsten Punkte notieren.

2.5.5 Gesprächsstörer

Gesprächsstörer sollten während einer Versammlung (aber auch während anderen Gesprächen) vermieden werden. Durch solche Gesprächsstörer führt man (unbewusst oder bewusst) zu anderen Themen und arbeitet somit nicht konstruktiv am eigentlichen Thema der Versammlung. Gesprächsstörer sind unter anderen:

Befehlen: „Bring mir die Unterlagen!"

Schubladisieren: „ Das ist typisch für dich!"

Herunterspielen: „Das ist nicht so schlimm, das geht vielen so!"

Vorschnell Ratschläge und Lösungen anbieten: „ Für dein Problem, gibt es nur eine Lösung..."

Vorwürfe machen: „Es ist immer dasselbe mit dir..."

Bewerten: „Dein Verhalten ist dumm, toll..."

Von sich reden: „Als ich einmal in der Situation war..."

Überreden: „Du musst die Situation nur anders sehen."

Warnen und drohen: „Wenn das noch einmal vorkommt, werde ich..."

Lebenserfahrung anbringen: „ Was Hänschen nicht lernt, ..."

Verspotten, nicht ernst nehmen: „Du mit deinen Marotten..."

Ausfragen

Vom Thema abweichen

Witze machen die nicht angebracht sind

Insiderkommentare zwischendurch einbringen

2.6 Autorität

2.6.1 Was ist Autorität?

„Autorität ist im weitesten Sinne eine soziale Positionierung, die einer Institution oder Person zugeschrieben wird und dazu führt, dass sich andere Menschen in ihrem Denken und Handeln nach ihr richten. Sie entsteht (durch Vereinbarungen oder Herrschaftsbeziehungen) in gesellschaftlichen Prozessen (Lehrer/ Schüler, Vorgesetzter/Mitarbeiter) oder durch vorausgehende Erfahrungen (von Entschlusskraft, Kompetenz, Tradition, Charisma)."
(www.wikipedia.de)

2.6.2 Wie erarbeite ich mir Autorität?

1. Schritt:

- Jeder Mensch ist einzigartig: jeder besitzt seine Gaben, Fähigkeiten und Fertigkeiten – jeder stößt auch an seine Grenzen, und muss sich seiner Fehler bewusst sein. Wichtig ist, dass man **sich selbst treu bleibt** und sich nicht vor anderen verstellt.

2. Schritt:

- Es ist wichtig, die **Grenze** des anderen, seine persönliche Sphäre zu **achten**. Über- und Eingriffe in die Freiheit des anderen sollen vermieden werden. Man soll anderen dazu verhelfen, sich selber und ihre Situation besser zu sehen und damit selbstverantwortlich besser umgehen zu können.

- Man soll die **Kenntnisse** und Fähigkeiten des Einzelnen fördern.

- Man soll die **Gefühle** des anderen **akzeptieren**; und nicht damit spielen. Es ist wichtig anzuerkennen, dass ein jeder Mensch sein Leben nach seiner eigenen Auffassung lebt und gestaltet.

- Man muss bereit sein, seine eigenen Wünsche auch mal hinten anzustellen und sich in den **Dienst der Gruppe zu stellen.**

- Es ist wichtig **Vorbild zu sein**, sich diszipliniert zu verhalten und pünktlich zu sein. Kinder und Jugendliche ahmen gerne den Animateur nach. Deswegen muss das Reden und Tun des Animateurs übereinstimmen. Er muss echt, eindeutig und entschieden sein. Gerade Jugendliche in der Pubertät würden eine zweideutige Sprache und ein zweideutiges Verhalten nicht verstehen, ein solch widersprüchliches Auftreten würde die Jugendlichen verwirren und die Autorität des Animateurs in Frage stellen. (siehe Punkt 2.2)

- Man muss sich selbst und anderen F**ehler zugestehen**. Es ist wichtig sich selbst immer wieder in Frage zu stellen. Niemand ist allwissend, man lernt immer wieder dazu.

- **Gefühle** soll man **nicht verstecken**. Konflikte und Probleme sollen als Lernmöglichkeit betrachtet werden, aus denen man gestärkt hervorgehen kann. Dies bedeutet auch, Mitverantwortung zu fördern.

2.6.3 Wie kann ich Autorität verlieren?

- Wenn ich den anderen als **Objekt sehe**, den ich manipuliere, bedrohe, herabsetze und ausschließlich negativ kritisiere.

- Wenn ich **blinden Gehorsam fordere**, den anderen bevormunde, Unselbständigkeit fördere, unterdrücke und isoliere. Es kommt oft vor, dass wir mit zweierlei Maß messen, inkonsequent sind; dass wir uns eine Rolle anmaßen, derer wir nicht gewachsen sind.

- Wenn man stets vollkommen sein will, aufgeblasen und unecht, wenn man herrschen will aus Angst vor Autoritätsverlust, wenn man Informationen zurückhält und vortäuscht, man wisse alles nur um überlegen zu erscheinen.

- Wenn man **sich gehen lässt**, immer nachgibt und nicht bereit ist, Fehler zuzugeben. Wenn kritische Einwände verstummen aufgrund zu heftiger Machtausübung.

- Wenn man versucht sich anders zu geben, als man tatsächlich ist und seine Meinung ständig wechselt.

- Wenn man sich **schlecht vorbereitet** vor einzelnen Aktivitäten, immer zu spät kommt, und seine Versprechen nicht einhält.

- Wenn man nicht konsequent handelt, überzogen autoritär oder **überzogen** partnerschaftlich (zu kumpelhaft) mit der Gruppe umgeht.

- Wenn einem die **Nerven durchgehen** und man die Gruppe mehr braucht als die Gruppe einen selbst.

- Wenn man **verzweifelt autoritär sein möchte!**

2.6.4 Bestrafung

Sie ist stets als **Notlösung** anzusehen, bestenfalls kommt es gar nicht zu Bestrafungen. Um eine Bestrafung auch glaubwürdig rüber zu bringen, müssen die Regeln, auf welche die Strafe erfolgt ist, auch vorher klar gewesen sein.

Falls eine Strafe ansteht, soll sie:
- Immer nur das Fehlverhalten bestrafen und nicht das Kind,
- Als logische Konsequenz angesehen werden, dh. wenn ein Kind seine Suppe verschüttet, ist es auch an ihm, die Sauerei wegzuwischen
- Stets überlegt sein, also nicht aus einer Laune heraus, aber konsequent nach einem Fehlverhalten,
- ausgeführt werden, wenn sie angekündigt wurde,
- Klar genug sein, damit das Kind versteht, was es falsch gemacht hat und es sich nicht unfair behandelt fühlt.

Ziel der Bestrafung soll sein, richtiges Verhalten zu fördern.

Tipps:
Ein böser Blick, kann je nachdem auch genauso gut oder sogar besser funktionieren, vor allem während einer Erklärung in der ein Zwischenruf nur unnötig stören würde.
Auch eine Hand auf die Schulter legen, kann das Kind beruhigen und es zum Stillschweigen bringen.

Achtung:
- Wenn das Kind nicht versteht was es falsch gemacht hat, ändert es auch sein Fehlverhalten nicht! Deshalb ist es wichtig den Fehler klar genug auszudrücken.
- Auf Kinder aufpassen, die durch mehrmaliges Fehlverhalten auffallen wollen und die Bestrafung hinnehmen um aufzufallen.
- Die Bestrafung soll nicht zur Gewohnheit werden, bzw. immer schlimmer werden, so dass es nicht mehr tragbar ist.
- Die Beziehung zum Kind soll sich nicht verschlechtern, bzw. man soll daran arbeiten, dass das Kind auch positive Erlebnisse mit dem Animateur erlebt.
- Fühlt das Kind sich unfair bestraft, kann das unterschiedliche Folgen haben, von Angst bis hin zu Racheplänen.

Der Animateur sollte immer im Kopf haben dass es sich auch nur um Menschen handelt und Menschen machen Fehler. Deshalb ist es wichtig dass er das Fehlverhalten versteht und akzeptiert und gegebenenfalls mit dem Kind später in aller Ruhe darüber redet.

2.6.5 Belohnung

Die Belohnung zielt darauf ab, ein besonders gutes Verhalten zu verstärken.

Falls eine Belohnung ansteht, soll sie:
- Sich auf das Verhalten oder die Handlung des Kindes beziehen und nicht auf das Kind persönlich,
- eingelöst werden, wenn sie versprochen wurde,
- nicht immer etwas Materielles sein,
- Ein gut gemeintes Dankeschön, eine von der Gruppe organisierte Danksagung oder eine spezielle Aufgabe, tut verschiedenen Kinder genauso gut.

Tipps:
Als Belohnung, nach einer gewonnenen Aktivität oder einer guten Tat, eignen sich auch kurze Belohnungsrufe (z.B. ein Pferderennen, Regentropfen, Kaffeemühle). Der Animateur macht Gesten und Geräusche vor und alle Kinder oder Jugendlichen ahmen ihm diese nach bis diese Rufe zum Schluss in einem Applaus oder ähnlichem enden.

Achtung:
- Belohnungen dürfen nicht übermäßig eingesetzt werden, weil sie sonst an Wert verlieren und die Kinder den Reiz daran verlieren, etwas gut zu machen.
- Die Belohnung darf niemals dazu führen, dass verschiedene Kinder sich bevorzugt und andere sich vernachlässigt fühlen.
- Aufpassen auf Aktionen, die nur darauf abzielen eine Belohnung zu bekommen.
- Eine Belohnung darf nie versprochen werden, damit die Kinder ruhig sind, du jedoch diese Belohnung nicht einhalten kannst.

2.7 Führungsstile in der Jugendarbeit

Der Führungsstil des Animateurs ist die Art und Weise wie er eine Gruppe Jugendliche oder Kinder leitet. Wir orientieren uns in diesem Artikel an den Untersuchungen des Sozialpsychologen Kurt Lewin (1939).
Er unterscheidet zwischen 3 verschiedenen Führungsstilen:
- Dem autoritären Führungsstil
- Dem partnerschaftlichen oder demokratischen Führungsstil
- Dem “Laissez-faire” Führungsstil

2.7.1 Der autoritäre Führungsstil

Was kennzeichnet den autoritären Führungsstil?

Autoritäre Animateure erwarten von ihrer Gruppe, dass sie genau das tut, was von ihnen angeordnet wird. Für autoritäre Animateure ist eine klare Hierarchie vorhanden. **Anweisungen sind ohne Begründung zu befolgen**. In der autoritär geführten Gruppe, bestimmen die Animateure den Ablauf des Programms und setzen ihre Vorstellungen durch. Eine solche Führungsperson fühlt sich für alles verantwortlich und kümmert sich auch um Dinge, die von anderen genauso gut erledigt werden könnten. Kritik wird als persönlicher Angriff angesehen und nicht akzeptiert.

Wie reagieren Kinder und Jugendliche darauf? Konsequenzen des autoritären Führungsstils

Ist der Animateur sehr autoritär, so kann es vorkommen, dass die Gruppe sich vor ihm duckt und auch Unrecht in Kauf nimmt, nur weil es ihnen angeordnet worden ist. **Die Gruppe verliert ihre Selbstständigkeit und ist bei Abwesenheit des Animateurs nicht leistungsfähig**, da niemand eine Entscheidung treffen möchte. Ein autoritärer Führungsstil provoziert naturgemäß ein gewisses Rebellieren, was dazu führen kann, dass sich einzelne Personen von der Gruppe trennen. Der Animateur einer solchen Gruppe wird respektiert (zumindest solange er anwesend ist), jedoch ist die Beziehung zwischen ihm und der Gruppe nicht besonders herzlich und er ist nicht unbedingt sehr beliebt.

Eignet sich dieser Führungsstil für die Jugendarbeit?

Dieser Führungsstil ist für die Jugendarbeit **wenig geeignet**, da er nicht von Mitbestimmung und Demokratie geprägt ist. Obwohl es in der Jugendarbeit natürlich auch Situationen gibt, wo man schnell handeln sollte, Anordnungen geben muss und keine Zeit zum diskutieren hat (z.B. in Notsituationen oder bei Gefahr). Aber auch in diesen Situationen ist es sinnvoll, die notwendigen Anordnungen zu begründen, da sie so mit günstigeren Erfolgsaussichten von den handelnden Personen umgesetzt werden können. Auch ist ein Vertrauensverhältnis zwischen Gruppe und Animateur in gefährlichen Situationen sehr nützlich.

2.7.2 Der „Laissez-faire“ Führungsstil

Was kennzeichnet den „Laissez-faire“ Führungsstil?

„Lass sie nur machen“ - so könnte man diesen Führungsstil auf Deutsch nennen. **Der Animateur lässt die Gruppe einfach gewähren.** Er greift kaum in das Gruppengeschehen ein und lässt die Kinder und Jugendlichen völlig allein entscheiden, ohne seine Hilfe anzubieten. Er bringt sich selbst kaum in die Gruppe ein. Dieser Animateur zeigt wenig Interesse an den Geschehnissen in der Gruppe und fühlt sich kaum verantwortlich. So bleiben die Kinder und Jugendlichen sich selbst überlassen. Oft tut der Animateur dies in der Überzeugung, dass dieser Freiraum, den er der Gruppe schenkt, ein optimales Lern- und Erfahrungsfeld bietet und so die Gruppe Selbstständigkeit erlernt.

Wie reagieren die Kinder und Jugendlichen darauf? Konsequenzen des „Laissez-faire“ Führungsstils

Die Kinder und Jugendlichen verhalten sich den Animateuren gegenüber ähnlich gleichgültig, wie die Animateure ihnen gegenüber. Es entsteht keine besonders intensive Beziehung zwischen beiden. Unter solch ungünstigen Umständen und mangels dynamischer Vorbilder können die jungen Gruppenmitglieder kaum Selbstbewusstsein entwickeln. Da niemand eine Richtung vorgibt, macht jeder, was er will. **Die Gruppe ist verunsichert.**

Eignet sich dieser Führungsstil für die Jugendarbeit?

Dieser Führungsstil ist **nicht geeignet** für die Jugendarbeit. Die Gruppe sich selbst zu überlassen, ist eine deutliche Überforderung der einzelnen Kinder und Jugendlichen und wird nicht dazu führen, dass die Gruppe eigenständig funktionieren kann. „Laissez-faire“ - Gruppenleitung verfehlt ihre Aufgabe und sollte die Gruppenleitung an jemand anderen abgeben.

2.7.3 Der demokratische/ partnerschaftliche Führungsstil

Was kennzeichnet den demokratischen Führungsstil?

Demokratische Prinzipien und eine gute Partnerschaft zwischen dem Animateur und den Kindern und Jugendlichen spielen bei diesem Führungsstil eine wichtige Rolle.
Ein partnerschaftlicher Animateur sieht sich auf der gleichen Stufe wie seine Gruppe. Er hat aufgrund seiner Position keine Sonderrechte. Vielmehr wird er alle in der Gruppe mit einbeziehen und demokratische Entscheidungen herbeiführen. Die Initiative geht nicht bloß von ihm aus, sondern er ermutigt die Gruppenmitglieder, Ideen einzubringen und sich aktiv zu beteiligen.

Wie reagieren die Kinder und Jugendlichen darauf? Konsequenzen des demokratischen Führungsstils

Die Tatsache, dass die Kinder und Jugendlichen ihre eigenen Entscheidungen treffen und abstimmen, bewirkt, dass sie zufrieden und selbstständig werden. **Alle Mitglieder der Gruppe sind und fühlen sich für das, was die Gruppe tut, verantwortlich.** Dadurch kann eine so geführte Gruppe viel leisten und tritt sehr selbstbewusst gegenüber anderen auf. Innerhalb der Gruppe ist es für niemanden ein Problem, die eigene Meinung zu äußern oder kritisiert zu werden. Niemand fühlt sich durch kritische Meinungsäußerungen persönlich angegriffen. Obwohl der Animateur scheinbar wenig leitet, ist er dennoch angesehen und sein Wort hat Gewicht. Zentral ist allerdings, dass der demokratische Animateur präsent in der Gruppe ist. Die Kinder und Jugendliche „erleben“ den Animateur (!) als solchen, indem dieser sich in die Gruppe aktiv einbringt. Die Gruppe respektiert ihren Animateur und nicht selten genießt er ein hohes Ansehen unter den Gruppenmitgliedern.

Eignet sich dieser Führungsstil für die Jugendarbeit?

Dieser Führungsstil ist für die Jugendgruppen **sehr geeignet**, da Selbstständigkeit, Verantwortungsbewusstsein und Kritikfähigkeit grundlegende Ziele von Jugendarbeit sind. Abgesehen davon, dass es allen Mitgliedern in einer so geführten Gruppe gut gefällt, werden die einzelnen Gruppenmitglieder gefordert und gefördert. Auch die Tatsache des besonders ausgeprägten Wir-Gefühles in demokratisch geführten Gruppen spricht für diesen Führungsstil.

2.7.4 Teste deinen Führungsstil

Der folgende Test ermöglicht dir herauszufinden, inwiefern dein Führungsstil als Animateur bereits **demokratisch** geprägt ist.

Das Resultat findet ihr auf Seite 46

Materialsammlung zur Jugendarbeit zusammengestellt von **Hans Hirling**
CVJM Magstadt eV, http://www.cvjm-magstadt.de

1. Ich führe neue Ideen in Zusammenarbeit mit der Gruppe aus!
a) oft b) manchmal c) selten d) nie

2. Ich mache freundliche und/oder humorvolle Bemerkungen während der Gruppenarbeit!
a) oft b) manchmal c) selten d) nie

3. Ich erkläre die Gründe für die Kritik, die ich machen muss!
a) immer b) manchmal c) selten d) nie

4. Ich arbeite mit der Gruppe zusammen!
a) immer b) manchmal c) selten d) nie

5. Ich verlange absoluten Gehorsam von meinen Jugendlichen!
a) immer b) manchmal c) selten d) nie

6. Ich berate alle Entscheidungen mit der Gruppe!
a) immer b) manchmal c) selten d) nie

7. Ich kümmere mich um meine Schützlinge!
a) immer b) manchmal c) selten d) nie

8. Ich verteile Aufgaben, ohne die Kinder um ihre Zustimmung zu fragen!
a) immer b) manchmal c) selten d) nie

9. Ich bin immer gegen die leiseste Änderung im Arbeitsplan!
a) immer b) manchmal c) selten d) nie

10. Ich halte einen gewissen Sicherheitsabstand zu meiner Gruppe!
a) immer b) manchmal c) selten d) nie

11. Ich fördere Teamarbeit!
a) immer b) manchmal c) selten d) nie

12. Ich kritisiere eine Arbeit des Kindes, aber nicht das Kind persönlich!
a) immer b) manchmal c) selten d) nie

13. Ich versuche Gerede und Klatsch in meiner Gruppe zu unterdrücken!
a) immer b) manchmal c) selten d) nie

14. Ich treffe meine eigenen Entscheidungen!
a) immer b) manchmal c) selten d) nie

15. Theoretische bzw. praktische Kenntnisse bestimmen mein Handeln!
a) oft b) manchmal c) selten d) nie

16. Ich entscheide anders als die Mehrheit der Gruppe!
a) oft b) manchmal c) selten d) nie

17. Ich habe schon lange Diskussionen über meine Entscheidungen geführt!
a) oft b) manchmal c) selten d) nie

18. Ich gebe bei Diskussionen mit meiner Gruppe nach!
a) nie b) selten c) manchmal d) oft

19. Ich bin bei meiner Programmdurchführung unsicher!
a) nie b) selten c) manchmal d) oft

2.8 Der Animateur - die verschiedenen Typen

Gibt es den idealen Animateur?

Manche pädagogische Fachbücher erwecken den Eindruck, dass es einen universalen Führungsstil gäbe, welchen man sich so ohne weiteres mit Hilfe eines großen Repertoires an gruppendynamischem Handwerkszeug (Methoden, Übungen, Spiele ...) aneignen könnte. Sicher gibt es allgemeine Regeln darüber, wie ein Animateur sich verhalten soll. Dennoch ergeben sich mit jedem einzelnen Animateur und natürlich mit jeder einzelnen Gruppe bei identisch geplanten Aktivitäten völlig unterschiedliche Prozesse und Ergebnisse. Jeder Animateur hat seinen eigenen Stil, seine eigene Tagesform; jede Gruppe ist anders zusammengesetzt, hat je eigene Interessen und Bedürfnisse.

Bei Animateuren kann man sehr **unterschiedliche Verhaltensmuster beobachten:**

- Die einen bereiten eine Aktivität **ganz sorgfältig** vor und versuchen, alle Eventualitäten im Voraus einzukalkulieren, während andere sich am liebsten **ohne Vorbereitung** in die Aktivität stürzen.
- Die einen lieben es, wenn es **gegensätzlich zugeht**, dass Konflikte offen ausgetragen werden, während andere auf Harmonie und Ausgleich bedacht sind und versuchen Gegensätze zu mildern.
- Die einen gewinnen Sicherheit, indem sie mit möglichst allen Gruppenmitgliedern einen **nahen Kontakt** suchen, während andere Sicherheit gerade aus einer gewissen Distanz zur Gruppe gewinnen.

Diese unterschiedlichen, meist unbewussten Verhaltensmuster im Umgang mit einer Gruppe wurden wahrscheinlich schon sehr früh eingeprägt und gehören zur Persönlichkeitsstruktur jedes einzelnen Menschen. Jedes Verhaltensmuster hat seine Stärken und seine Gefahren. Jeder Animateur hat eigene innere Ressourcen, auf die er zurückgreifen kann, aber auch seine eigenen Fallen, in die er immer wieder hineintappen kann.
-> Im Hinblick auf die Leitung einer Gruppe ist es von Vorteil, sich über seine Stärken und Schwächen genau im Klaren zu sein und diese zu akzeptieren. Indem wir uns selbst gut kennen und einschätzen können (siehe hierzu den Test zu den Führungsstilen in diesem Heft) wird es uns erst ermöglicht unsere Ressourcen (d. h. spezifische Fähigkeiten) gezielt einzusetzen und auszubauen. Außerdem können wir so authentisch vor und in der Gruppe auftreten und werden in unserem Wesen für die Anderen erst fassbar.

Die **folgenden Animateur-Typenbeschreibungen** sollen dazu beitragen, die eigenen Verhaltensmuster, Stärken und Schwächen ein wenig genauer zu betrachten. Am Ende jeder Beschreibung wird darauf hingewiesen, welche Entwicklungschancen und Aufgaben auf jeden einzelnen Typ warten, wenn er nicht auf Dauer an ein bestimmtes Verhaltensmuster gebunden sein will.

Bei den Profilen der dargestellten Animateur- Typen handelt es sich mitunter um **bewusst übertriebene Karikaturen**. Diese dienen dazu, die Konturen des einzelnen Typs besser hervortreten zu lassen. Es geht darum, sich im Spiegel der Darstellungen selbst zu prüfen. Auch die Einsicht: “So bin ich nicht!“ gehört dabei zu einer Form von Selbsterkenntnis. Um den eigenen Typ aufzuspüren, ist es sinnvoll, zunächst alle neun Beschreibungen durchzulesen. Ein gutes Kriterium für die eigene Typenbestimmung ist folgendes: Wenn mir bei einer oder mehreren Typenbeschreibungen etwas “mulmig” wird - ich mich ertappt fühle, könnte es sein, dass ich mich sozusagen auf heimatlichem Boden befinde. Grundlage der Typenbeschreibung ist das Enneagramm (neuneckige Figur), das von neun Persönlichkeitstypen ausgeht.

Typ 1 - Der Perfektionist – „Ich habe Recht!“

- Eine bevorstehende Aktivität besteht für diesen Animateur-Typ in einer Herausforderung.
- Der Ablauf wird möglichst früh und exakt geplant um für alle Eventualitäten gewappnet zu sein.
- Er hat ständig Angst etwas Wichtiges vergessen zu haben oder etwas nicht sorgfältig genug geplant zu haben.
- Durch Korrektheit wirkt er leicht umständlich und wenig spontan. Seine Äußerungen können streng, fördernd, wertend, rechthaberisch, verletzend klingen.
- Seine Stärken: Fleiß, Zuverlässigkeit, sorgfältige Analyse, Bearbeitung der Probleme, Durchblick, Vorbildfunktion.
- Er besitzt ein gutes Gefühl der nötigen Distanz zu anderen.

Risiken

Es besteht die **Gefahr**, dass sie sowohl das Animateur- Team, als auch die Gruppe unter Leistungsdruck setzen und mit leicht erhobenem Zeigefinger reden. Sie sind ordnungsliebend und freuen sich darüber, wenn sie etwas “Vollkommenes” geschaffen haben. Schwierig wird es, wenn sie ihr Bedürfnis nach Perfektion auch auf einzelne Gruppenmitglieder oder auf andere Gruppenleiter projizieren. Ein solch übertriebenes Verantwortungsgefühl riskiert folgendermaßen beim Empfänger anzukommen: “Du bist nur ok, wenn du perfekt bist.”

Wenn es zu Konflikten kommt, können Perfektionisten diese sehr leicht als Infragestellung ihrer Leitungskompetenz werten. Allerdings sind sie in Konfliktsituationen meist mutig und sogar kämpferisch. Ihre Gefühle können dann auch schon mal in Zorn umschlagen, vor allem wenn diese länger angestaut sind.

Entwicklungschancen

Eine mögliche Entwicklungs-Aufgabe für den Perfektionisten bestünde darin, die persönlichen Schwächen der einzelnen Gruppenmitglieder, vor allem aber die eigenen, nicht zu ernst zu nehmen. Das hieße, “eine fünf auch einmal gerade sein zu lassen”, über sich selbst lachen zu können und nicht auf jeden Fehler zu reagieren. Finden Perfektionisten zu einer gewissen Lockerheit, dann können sie sich selbst vor einer Aktivität von den eigenen hohen Ansprüchen distanzieren und mehr Vertrauen in die Gruppe gewinnen. Je mehr Abstand sie zu den Ansprüchen nehmen können, desto weniger üben sie Druck auf die Gruppe aus und desto mehr Raum bekommt die Beziehungsebene, was sich schließlich auf die gesamte Gruppenatmosphäre positiv auswirkt.

Typ 2 - Der Versorger – „Ich helfe!“

- Er kümmert sich um jedes Gruppenmitglied und vermittelt „Daseinsgefühl“.
- Er ermöglicht relativ schnell Beziehungen mit und unter den Gruppenmitgliedern.
- Er besitzt viel Empathie, Einfühlungsvermögen und antizipiert Konflikte.
- Er verbreitet eine warme Atmosphäre.
- Charaktereigenschaften: gefühlvoll und sensibel.

Risiken

Dieses Versorgungsprinzip hat allerdings auch **Schattenseiten**, die auf den ersten Blick nicht zu erkennen sind. Durch ihr beständiges Kümmern und Versorgen können die Versorger z.B. Konflikte überdecken und hinauszögern, weil die Gruppenmitglieder ein schlechtes Gewissen haben, durch das Austragen von Konflikten eine schlechte Stimmung zu verbreiten und die Versorger dadurch zu konfrontieren. Gegenüber Kritik reagieren sie oft sehr empfindlich, weil sie davon ausgehen, dass sie “doch alles für die Gruppe getan haben.” Kritik ist für sie gleichbedeutend mit Undankbarkeit. Sie können dann leicht schmollend reagieren, fühlen sich ausgenutzt und in ihrem Stolz verletzt. Im Grunde brauchen sie relativ viel Bestätigung und Anerkennung für ihre Versorgerqualitäten. Das Problem besteht darin, dass sie den Gruppenmitgliedern die Verantwortung für sich selbst abnehmen und all denen übersteigerte Aufmerksamkeit schenken, die sich als schwach, unselbständig und benachteiligt darstellen. Durch ihr Kümmern verstärken sie solche Rückzugstendenzen und Ohnmachtsgefühle der Gruppenmitglieder. Bei denjenigen, die sich durch die Versorger bevormundet oder überversorgt fühlen, lösen sie häufig starke Aggressionen aus. Des weiteren riskiert der Versorgertyp durch die Betonung der Beziehungsebene leicht das Ziel und die Aufgabe der Gruppe aus den Augen zu verlieren.

Entwicklungschancen

Damit sie sich nicht in ihrem Verhaltensmuster verfangen, bestünde ihre Aufgabe darin, die Autonomie jedes Gruppenmitgliedes zu achten und gefühlsmäßig die notwendige Distanz zu wahren, indem sie vermehrt ihre eigenen Bedürfnisse im Auge behalten.

Typ 3 Der Erfolgreiche - „Ich habe Erfolg!“

- Er nutzt die Gruppensituation um sich als erfolgreich darzustellen.
- Er engagiert sich stark und besitzt Arbeitseifer.
- Er ist erst zufrieden wenn er Rückmeldung bekommt und Wirkung wahrnimmt.
- Er ist ein Leistungsmensch, hervorragender Selbstdarsteller, Schauspieler (schlüpft in unterschiedliche Rollen und Masken).
- Seine Stärken: Er ist belastbar und kann sich auf unterschiedliche Gruppen einstellen.

Risiken

Bei den Erfolgreichen besteht die **Gefahr**, dass sie das Gruppengeschehen oder die Aktivität zu stark auf Anerkennung der eigenen Person beziehen. Dadurch können sie den Widerstand anderer provozieren und in Konkurrenz mit denen geraten, die selbst am Gruppengeschehen beteiligt sein wollen.

Entwicklungschancen

Ihre Aufgabe bestünde darin, sich weniger vom Erfolg abhängig zu machen, die eigene Person zurückzunehmen und sich dem Ziel der Gruppe oder Aktivität unterzuordnen. Eine Möglichkeit wäre, den eigenen Erfolg darin zu sehen, dass andere Erfolg haben. Die Erfolgreichen würden dann ihre vielfältigen Fähigkeiten anderen zur Verfügung stellen und sich selbst vom eigenen Erfolgsdruck entlasten.

Typ 4 Der Sanfte – „Ich bin anders!“

- Er ist feinfühlig, sensibel und künstlerisch begabt.
- Er drückt seine Empfindungen in Tanz, Musik, Malerei, Theaterspiel oder Literatur aus.
- Er erfasst genau die Stimmungen und Gefühle anderer Menschen sowie die Atmosphäre von Orten und Ereignissen.
- Er besitzt einen sechsten Sinn für Störungen und Missstimmungen innerhalb einer Gruppe.
- Der Animateurstatus bedeutet für ihn: die Interaktion mit Menschen wird ermöglicht.
- Er hat Tendenz sich gegenüber anderen zu verschließen und kann somit wie ein Außenstehender wirken.
- Seine Stärke: ausgeprägtes Einfühlungsvermögen.

Risiken

Eine **Gefahr** besteht vor allem darin, sich bei Widerständen und Konflikten vorschnell und unverrichteter Dinge zurückzuziehen. Unter diesen Umständen verlieren die allzu Sanften leicht den Kontakt zur Realität und zum Gruppengeschehen. Ihre Stärke aber ist das ausgeprägte Einfühlungsvermögen. Sie können gut mit den negativen Gefühlen ihres Gegenübers umgehen. Der aufmerksame Blick der Sanften für den einzelnen Menschen kann dazu führen, dass der Blick für die Gesamtgruppe verloren geht und sie plötzlich die Leitung nicht mehr in ihren Händen haben.

Entwicklungschancen

Von daher besteht ihre Aufgabe vorwiegend darin, die Gruppe aktiv zu leiten und die Aktivitäten sorgfältig vorzubereiten. Damit sie in ihrer Leiterrolle akzeptiert werden, sollten sie schon zu Beginn darauf achten, Profil und Leitungskompetenz zu zeigen.

Typ 5 Der Lehrende – „Ich blicke durch!“

- Er untermauert seine Kompetenz durch erworbenes Wissen.
- Er wird als Theoretiker beschrieben. Er kommuniziert auf der Sachebene.
- Er ist objektiv. Er denkt bevor er handelt.
- Er will sich als nützlich erweisen.
- Er bewahrt Distanz zur Gruppe.
- Er ist Entdecker neuer Ideen und wird als origineller Kopf beschrieben (Erfindungen, neue Spiele).
- Er ist ein genauer Zuhörer.

Risiken

Finden aber Veränderungen auf der Beziehungsebene statt (Bsp.: Gefühlsausbrüche, Eifersucht, Machtkampf ...), schwindet die durch Wissen erworbene Beziehungssicherheit schnell dahin. Wenn auf der Sachebene keine Verständigung mehr möglich ist, dann besteht die **Gefahr** des weitgehenden Rückzugs.

Die Klärung der Beziehungsebene überlassen sie lieber anderen. Sie haben Schwierigkeiten, ihre Gefühle zu zeigen - selbst wenn sie es wollen - nicht zuletzt weil sie sich dann leicht ausgeliefert und ihres sicheren Rahmens beraubt fühlen. Sobald es in einer Gruppe darum geht, sich darüber auszutauschen, wie man sich fühlt, “gehen bei den meisten Lehrenden die Jalousien runter”. Bei Spannungen in der Gruppe wirken sie oft blockiert und starr und versuchen Auseinandersetzungen aus dem Wege zu gehen.

Entwicklungschancen

Die Aufgabe der Lehrenden liegt unter anderem darin, sich aus dem Raum des sicheren Wissens herauszuwagen und den Gruppenprozess aktiv mitzugestalten. Da sie sich auf ihre Kompetenz verlassen können und von anderen darin geachtet werden, könnten sie ihr Wissen von Zeit zu Zeit zurückstellen und vielleicht einmal etwas “Unvernünftiges” tun.

Typ 6 Der Vorsichtige – „Ich tue meine Pflicht!“

- Er ist sehr behutsam und vermeidet Risiken.
- Er hat einen sechsten Sinn für drohende Gefahren, welche früh entdeckt werden.
- Er erkennt Machtverhältnisse und hält sich an vereinbarte Regeln.
- Charaktereigenschaften: zuverlässig, kooperativ, teamfähig, anpassungsfähig.
- Seine Stärken: Einfühlungsvermögen, situationsgerechtes Handeln.

Risiken

Die Vorsichtigen werden relativ häufig von Selbstzweifeln befallen. Das macht sie unsicher und misstrauisch. Wenn sie sich in einer Gruppe sicher und angenommen fühlen, dann entwickeln die Vorsichtigen oft einen originellen, manchmal auch skurrilen Humor.

Ein Problem besteht darin, dass sie beständig nach irgendwelchen Sicherheiten suchen, nach Regeln, an denen sie sich festhalten können. Ihr starkes Sicherheitsbedürfnis führt oft dazu, dass sie sich zu stark an Regeln klammern oder nach Personen (Autoritäten) schauen, die Einfluss und Macht haben. Im Disput oder Konflikt stellen sie ihre eigene Position eher in Frage als sie mit Überzeugung nach außen zu vertreten. Eine Falle für diesen Animateur- Typ ist mangelnde Flexibilität und Initiative, wenn der äußere Rahmen nicht mehr gesichert erscheint. Auch besteht die **Gefahr,** dass die Vorsichtigen in Konflikt- oder Konkurrenzsituationen sich die Leitung ohne großen Widerstand abnehmen lassen.

Entwicklungschancen

Die Aufgabe der Vorsichtigen besteht darin, das Sicherheitsbedürfnis nicht über alles andere zu stellen, die eigenen Ängste abzubauen, eine gewisse Gelassenheit zu gewinnen und bei Konflikten nicht auf bestehende Regeln zu pochen. Es wäre hilfreich, wenn sie es schaffen würden, das Beurteilungsschema “richtig/falsch” nicht mehr so rigide anzuwenden und in der Leitung deutlicher um den eigenen Standpunkt und Einfluss zu kämpfen.

Typ 7 Der Unterhaltsame – „Ich bin glücklich!“

- Er verbreitet Optimismus und strahlt Freude aus.
- Er begeistert und regt die Gruppenmitglieder an.
- Durch seine Neugierde braucht er Abwechslung, Stimulation und Erlebnisse.
- Charaktereigenschaften: locker, humorvoll, spielerisch.
- Er möchte von jedem gemocht werden daher vermeidet er Konfrontation mit Problemen, Fehlern, Konflikten, Kritik und negativen Gefühlen.

Risiken

Die **Gefahr** besteht darin, dass unangenehme Aufgaben gerne verschoben, vertagt oder ignoriert werden. Inhaltliche Fragen sowie anstehende Konflikte werden auf die lange Bank geschoben. Durch ihre Tendenz, die angenehme Gruppenatmosphäre um jeden Preis aufrechtzuerhalten, setzen sich die Unterhaltsamen erheblich unter Druck. Sie erliegen der Versuchung, Beziehungssicherheit ausschließlich auf ihr gutgelauntes, schlagfertiges Auftreten zu gründen und vernachlässigen den Erwerb von Anerkennung mittels Kompetenznachweis. Ist ihr Unterhaltungsrepertoire nach einer gewissen Zeit aufgebraucht, geraten sie vor allem bei mehrtägigen Aktivitäten in Schwierigkeiten und Stress.

Entwicklungschancen

Ihre Hauptaufgabe bestünde darin, auch die schmerzhaften, kritischen, schwierigen Seiten und Phasen der Arbeit in der Gruppe anzunehmen und sich vermehrt inhaltlichen Problemen zuzuwenden. Da sie die Fähigkeit haben, Gruppenprozesse und Aktivitäten in Gang zu bringen, verfügen sie über ein sicheres Fundament, ihre Fähigkeiten so zu erweitern, dass sie die Gruppe auch in schwierigen Gruppenprozessen gut begleiten können.

Typ 8 Der Einflussreiche – „Ich habe die Macht und nutze sie!“

- Er bringt die Gruppe voran, indem er Probleme angeht und Konflikte bearbeitet.
- Er überwindet Widerstände und kämpft für sein Ziel.
- Er hat keine Angst vor Auseinandersetzungen und drückt Ärger und Unmut direkt aus.
- Sein Ziel besteht darin, die Passiven zu aktivieren.
- Charaktereigenschaften: stark, mächtig, aktiv, risikofreudig, unternehmenslustig.
- Seine Stärken: Durchsetzungskraft, Verantwortungsgefühl.

Risiken

Sie sind keine Diplomaten. Weil sie Spaß haben an Kampf und Konflikt, meinen sie, für andere wäre das ebenso. Ihre Angriffslust, die sie selbst eher als etwas “Spielerisches” erleben, wirkt auf andere oft recht aggressiv, ist aber tatsächlich eher eine Form von Kontaktaufnahme. Auf Gruppenmitglieder oder andere Animateure, die sich zurückziehen, reagieren die Einflussreichen zunächst mit starkem inneren Druck, der sich dann fordernd oder aggressiv entladen kann. Ihr Engagement wird von der Sorge geleitet, das Ziel der Aktivität könnte aus den Augen verloren werden.

Eine **Gefahr** ihres Verhaltens besteht darin, dass sie passive oder zurückhaltende Menschen durch ihr heftiges Auftreten noch mehr zurückstoßen können, diese sich verletzt fühlen und schließlich durch Verweigerung ihren Widerstand ausdrücken. Durch ihr Verhalten, z. T . „wie ein Elefant im Porzellanladen“, aktivieren die Einflussreichen im Übrigen die Versorgertypen in der Gruppe, die sich nun um die Zurückgezogenen kümmern müssen.

Entwicklungschancen

Die Aufgabe der Einflussreichen ist, die Beziehungsebene mehr in den Blick zu nehmen und - mit ihrer positiven Energie- Partei für Schwächere zu ergreifen. Sie können die Gabe entwickeln, andere Gruppenmitglieder an ihre wirklichen Qualitäten und Potentiale heranzuführen. Die Einflussreichen könnten von und in der Gruppe lernen ihr Kontroll- und Machtbedürfnis ein wenig zu relativieren und die Verantwortung auf mehrere Schultern zu verteilen.

Typ 9 Der Ausgleichende – „Ich bin zufrieden!“

- Er ist der Friedenstifter in einer angespannten Gruppensituation.
- Er akzeptiert alle Gruppenmitglieder ohne Vorurteile zu haben und verbreitet eine konfliktarme Atmosphäre.
- Er besitzt einen großen Sinn für Fairness.
- Ihm sind Leistung und Macht unwichtig.
- Er kann antriebslos wirken, da er große Anstrengung vermeidet.
- Seine Stärken: er besitzt die Fähigkeit zwischen gegensätzlichen Meinungen zu vermitteln.

Risiken

Ihr Einfühlungsvermögen ist allerdings auch eine Falle, weil sie zu wenig emotionale Distanz zu anderen haben. Oft sind sie zwischen den Stühlen stehend hin- und hergerissen und strahlen daher zu wenig Entschlossenheit und Zielstrebigkeit aus. Manchmal können sie derart unentschlossen wirken, dass ihnen zwangsläufig die Leitung abgenommen wird. Wenn die Ausgleichenden das Gruppengeschehen als zu spannungsgeladen empfinden, besteht die **Gefahr**, dass sie einfach innerlich abschalten und wegtauchen. Letztlich verbirgt sich hinter der Ruhe und Ausgeglichenheit eine große Angst vor Konflikten. Durch das Streben nach Harmonie und die Vermeidung von starken Gefühlen wie Wut verbrauchen sie eine Menge Energie, die sie bei anderen Gelegenheiten gut gebrauchen könnten. Sie gehen oft den Weg des geringsten Widerstandes und haben Angst vor Entscheidungen, die sie einengen könnten.

Entwicklungschancen

Eine wichtige Aufgabe für diesen Animateur- Typ wäre, das eigene Selbstwertgefühl und den inneren Antrieb zu entdecken und so zu entwickeln, dass er nicht so sehr von Außenimpulsen abhängig wäre. Eine Möglichkeit, den Gruppenprozess aktiv mitzugestalten, bestünde darin, sich mit eigenen Ideen einzubringen und nicht bloß zu reagieren. Die Ausgleichenden brauchen etwas, worauf sie ihre gesamte Kraft ausrichten können. Für die Ausgleichenden ist es eine schwierige, aber letztlich lohnende Aufgabe, ein angefangenes Projekt konsequent zu Ende zu bringen.

2.8.1 Zusammenfassung

Die Beschreibung der Animateur- Typen zeigt, dass jeder Typ über ein bestimmtes Verhaltensrepertoire verfügt, das begrenzt ist und das viele Stärken anderer Typen nicht einschließt. Ohne Zweifel bergen die Typenbeschreibungen eine Gefahr: Man ist versucht, jeden Animateur nur noch in eine bestimmte Typen-Schublade zu stecken. Dies sollte jedoch vermieden werden, da jeder Mensch eine Vielzahl von individuellen Prägungen, Eigenschaften und Fähigkeiten in sich vereint, die ihn als einmalige Persönlichkeit ausmachen und ihn von anderen unterscheiden.

Den eindeutig festgelegten Animateur – Typ, wie er in den Beschreibungen zu finden ist, gibt es in der Realität ebenso wenig wie den idealen Animateur.

Auch wenn die einzelnen Typen mit einem entsprechenden Namen versehen werden, bedeutet dies nicht, dass es um Wertungen oder Beurteilungen geht. Kein Typ ist besser oder schlechter als die anderen! Die Typenbeschreibung will vielmehr den Versuch unternehmen, vorrangig bestimmte Tendenzen und Auffälligkeiten bei Menschen in die Form einer Typologie zu gießen. Sie bietet sich als Hilfsmittel an, sich selbst und andere ein wenig näher kennen zu lernen und die Verhaltensmuster besser zu verstehen.
Wenn ich meine persönlichen Stärken und Schwächen erkenne und anerkenne, kann ich trotz oder gerade wegen dieser persönlichen Beschränkungen/Spezialisierungen eine wertvolle, weil kompetente und gezielte Arbeit leisten.
Dabei ist es sicher von Vorteil, wenn ich mich nicht mehr an den Kategorien eines Idealtyps oder den Schablonen von gut/schlecht, richtig/falsch orientiere, sondern - z.B. bei Schwierigkeiten im Gruppenprozess- diese vor dem Hintergrund meiner persönlichen Verhaltens- und Wahrnehmungsmuster analysieren, relativieren, einordnen und darauf reagieren kann. Die Fähigkeit, von Zeit zu Zeit über die eigenen Schwächen, Muster und Fallen zu schmunzeln, könnte dabei eine wertvolle Hilfe sein.

3. Anregungen für Animateure

3.1 Auftreten

Wie macht der Animateur auf sich aufmerksam?
- Blickkontakt mit den Kindern oder Jugendlichen suchen,
- Am besten die Kinder zusammenbringen (Kreis, Halbkreis, Reihe, sitzend...)
- Laut (aber nicht schreiend), deutlich und nicht zu schnell reden,
- Andere Position einnehmen als die Kinder, z.b. stehen wenn alle sitzen, auf den Stuhl/Tisch stellen,
- Mit Hilfe von Lichtquellen, Kerzenschein sich in den Vordergrund rücken,
- Mit Hilfe von Geräuschen: Instrumente, laut schreien, singen,
- Mit Hilfe von Verkleidung und besonderer Gesten, wie hereinschleichen oder hüpfen.

Tipps um die Kinder ruhig zu stellen, bevor man redet :
- „Knätsch-Bumm"! Der Animateur ruft Knätsch und die Kinder antworten mit Bumm! Danach ist die Abmache, dass es ruhig ist. Am besten ist es, dies direkt am Anfang zu erklären und auszuprobieren.
- Hand nach oben: Dieses Handzeichen bedeutet, dass alle Kinder auch ihre Hand in die Luft strecken sollen und dem Animateur zuhören sollen.

3.2 Motivation

aus: Juleica- Handbuch für Jugendleiterinnen und Jugendleiter (S. 107-109)

Ein wichtiges Thema, aber oftmals auch ein gewisser Mythos. Andere mitzureißen und für etwas zu motivieren, ist eine Kunst, die sehr entscheidend, aber manchmal auch sehr schwer ist. Wie motiviere ich mich als Animateur selbst? Was tue ich gegen Frustrationen? Es wird immer Dinge geben, die in deiner Arbeit gut laufen, und Dinge, die schlecht laufen. Die einen motivieren uns, die anderen führen zu Frustrationen. Mit beiden muss man lernen umzugehen.

Das Geheimnis ist, die Dinge herauszufinden, die einen motivieren, und gezielt die Situation so zu verändern versuchen, dass man besser motiviert ist. Frustrationen versucht man natürlich zu vermeiden. Aber wenn es dann doch einmal passiert, muss man sie nicht unbedingt nur auf sich selbst beziehen, und kann sie auch als Ansporn ansehen, es das nächste Mal besser zu machen.

3.2.1 Die Bedeutung von Motivation

Der Begriff hat mit **Bewegung** zu tun. Was treibt dein Handeln an? Was sind deine Motive, etwas zu tun?
Das herauszufinden ist der erste Schritt, den du gehen musst. Auf folgende Fragen musst du eine persönliche Antwort finden:

- Warum bin ich Animateur geworden?
- Was will ich mit meiner Arbeit erreichen?
- Was sind meine Ziele für mich selbst?
- Was sind meine Ziele für die Gruppe?
- Was macht mir an meiner Aufgabe besonders Spaß?
- Warum macht mir das Spaß?
- Liegen die Faktoren, die mir Spaß machen, bei mir oder bei Anderen?
- Was gefällt mir an meiner Aufgabe überhaupt nicht?
- Warum mag ich das nicht?
- Liegen die Faktoren, die mich frustrieren, bei mir oder bei Anderen?
- Wie kann ich meine Situation so verändern, dass ich mehr Spaß bei meiner Arbeit habe?
- Wie kann ich die Situation so verändern, dass ich weniger frustriert bin?

Diese Fragen dienen einer Art **Bestandsaufnahme der eigenen Situation**, welche die Voraussetzung für mögliche Veränderungen ist.
Zunächst musst du ein realistisches Bild davon entwickeln, was du willst und kannst. Wenn du dir darüber im Klaren bist, was du willst, musst du als nächstes prüfen, welche deiner Ziele du überhaupt erreichen kannst.

Z.B.: Deine Gruppe besteht nur aus fünf Leuten. Wenn du das Ziel hast, innerhalb eines Jahres die Anzahl der Mitglieder zu verdoppeln, ist die Frustration wahrscheinlich vorprogrammiert. Realistisch wäre es, die Gruppe auf acht vergrößern zu wollen. **Realistische und kleinere Ziele führen dazu, dass du eher Erfolgserlebnisse hast.** Erfolg führt dann auch sicher wieder zu neuer Motivation. Das klingt simpel – ist aber sinnvoll. „Ein Ziel nicht zu erreichen, ist nicht schlimm, keine Ziele zu haben, ist viel schlimmer."

Jetzt ist die **Maßnahmenplanung** dran. Was musst du tun, damit du die Ziele erreichst? Welchen Weg musst du einschlagen? Konkrete Handlungsschritte müssen entworfen werden. Nun taucht die Frage der Umsetzung auf. Wer macht auf dem Weg zum Ziel was. Hier kommen auch die anderen Leute in der Gruppe ins Spiel. Man muss sich „Verbündete" für seine Aktivitäten suchen. Einzelkämpfer-innen gehen das Risiko ein, sich zu überschätzen und zu scheitern. Wenn du deine eigenen Stärken und Schwächen kennst, musst du dir die passenden Mitarbeiter-innen suchen, damit du gewährleisten kannst, dass das, was du nicht selbst machen kannst, auch funktioniert.

Dann geht es an die **Umsetzung**. Das Team beginnt mit der Arbeit. Von Zeit zu Zeit solltest du überprüfen, ob schon Teile der Ziele erreicht sind. Aus diesen Teilerfolgen kannst du dann die nötige Motivation zum Weitermachen ziehen.
Am Ende eines Projektes steht die **Auswertung**. Was haben wir erreicht? Was wurde nicht geschafft und warum nicht? Natürlich ist das erst einmal ein Misserfolg, wenn etwas schief gegangen ist. Aber wir sind Menschen, die nicht perfekt sind. Unsere entscheidendste Fähigkeit aber ist, dass wir lernen können, es beim nächsten Mal besser zu machen. Dazu musst du aber ermitteln, was du genau falsch gemacht hast. Daraus resultieren Erfahrungen, die dir beim nächsten Mal sehr hilfreich sein können.

Nun noch ein paar **Ideen**, die **zu einem motivationsfördernden Klima** innerhalb der Gruppe beitragen:

- „Egoistisch" sein: **->** Gönnt euch mal selbst etwas, belohnt euch selbst.
- Anerkennung aussprechen: **->** Wenn in der Gruppe ein Klima entsteht, wo man sich gegenseitig für das Geleistete lobt, motiviert man sich gegenseitig.
- Kritik üben: **->** Wenn jemand etwas stört, sollte darüber gesprochen werden. Unausgesprochener Frust hilft niemandem weiter.
- Erwartungen klären: **->** Was willst du von Anderen? Was erwarten sie von dir?
- Nicht immer nur Dinge tun, die kein Anderer machen will, sondern auch mal das tun was einem wirklich Spaß macht.

3.2.2 Wie man Andere motiviert?

Es gibt ein paar **Faktoren**, die dir helfen können, Andere zu motivieren.
- **Überzeugung**: Du musst von dem überzeugt sein, was du tust und an Programm vorschlägst.
- **Begeisterung:** Wenn du begeistert und engagiert bei der Sache bist, färbt das auch schneller auf die Anderen ab. Wenn du aber lahm und gelangweilt ein Spiel anleitest, wird auch niemand richtig Lust haben mitzuspielen.
- **Kreativität:** Kreative Ideen, die eine Gruppe überraschen, sind das Salz in der Suppe. Auch ein Spiel, das man schon kennt und oft gespielt hat, macht wieder Spaß, wenn man es irgendwie in eine Geschichte verpackt und etwas abändert.
- **An die Interessen der Gruppe anknüpfen**: Es ist einfacher, jemanden für etwas zu begeistern, was sie/ihn von vornherein interessiert. Jemanden dazu zu bringen, etwas zu tun, was unattraktiv ist, ist schwer und geradezu eine Kunst.
- **An die Fähigkeiten der Gruppe anpassen**: Aufgaben und Aktivitäten anbieten, die dem Alter und dem Niveau der Gruppe angepasst sind, fördert deren Motivation. Die Aktivitäten sollten weder zu schwer noch zu leicht sein damit sie das Ziel erreichen können. Unangepasste Spiele können eine Gruppe schnell runterziehen und der Dynamik schaden.

3.3 Integration

Voraussetzungen für eine Integration aller Kinder:

- Der Animateur muss alle Namen der Kinder kennen.
- Der Animateur muss abwechslungsreiche Aktivitäten anbieten, damit jedes Kind die Möglichkeit hat, seine Stärken unter Beweis zu stellen.
- Versuche möglichen Integrationsproblemen aus dem Weg zu gehen, wie z.B indem du Kindern mit Sprachproblemen oder mit Behinderungen bzw. Kindern mit anderem kulturellen Hintergrund, keine Aufgaben erteilst, die sie nicht bewältigen können. Oder versuche ihnen ggf. Hilfestellung zu leisten, ohne dass es sie in eine unangenehme Situation bringt.

3.4 Selbstbewertung

Es ist sehr wichtig, dass man als Animateur ständig sein **Wissen und Können evaluiert** und hinterfragt um sich selbst besser einschätzen zu können. Nur so erkennt man seine Stärken und man stellt fest in welchen Bereichen man noch verbesserungswürdig ist.

Ein Modell zur Selbstbewertung ist das *europäische Portfolio für Jugendleiter (Animateure) und Jugendbetreuer.*

Es wurde vom Europarat herausgebracht, zur Förderung der Anerkennung nicht-formaler Bildung.

Zweck des Portfolios ist es dem Jugendleiter/ Jugendbetreuer zu helfen:

- seine **Kompetenzen** zu **identifizieren**, zu **beurteilen** und zu **dokumentieren**,
- seine **Kompetenzen** anderen gegenüber zu **beschreiben** und
- seine eigenen **Lern - und Entwicklungsziele** festzulegen.

In dem Portfolio findet der Jugendleiter eine Analyse seiner Aufgabenbereiche: Was tut man als Jugendleiter bzw. als Jugendbetreuer oder was sind wichtige Aufgaben die man beachten sollte? **Fünf verschiedene Funktionen** werden hier vorgeschlagen und können als „Beschäftigungsprofil“ oder als DNA vom Jugendleiter betrachtet werden:

1. Junge Menschen für autonome Lebensformen, Selbstbestimmung und Selbstverantwortung zu befähigen (Empowerment),

2. Angemessene Lernmöglichkeiten zu entwickeln,

3. Jugendliche durch ihre interkulturellen Lernprozesse zu begleiten,

4. Zur Entwicklung von Jugendorganisationen und Jugendpolitik beizutragen,

5. Evaluationsverfahren zu nutzen.

Sämtliche Funktionen werden im Portfolio näher erläutert und es geht darum sich zu fragen inwieweit diese für sich selbst zutreffen und ob man als Jugendleiter deren Erfüllung auch tatsächlich anstrebt. Aufbauend auf diese Funktionsanalyse findet sich im Portfolio ein Kompetenzrahmen welcher für jede einzelne Funktion mehrere notwendige **Kompetenzen** auflistet. Das Portfolio beruht auf **Selbsteinschätzung** d.h. der Benutzer sollte sich die Kompetenzen genau anschauen und beurteilen inwiefern diese auf ihn in seiner Arbeit zutreffen.

So findet man unter der Funktion „Evaluationsverfahren zu nutzen“ u.a. folgende Kompetenzen.

Kompetenz	Reflexionshilfe
Meinungen der Jugendlichen interessieren mich immer.	Wie oft fragen sie andere nach ihrer Meinung? Wann nehmen Sie sich die Zeit dafür?
Ich bin in der Lage, notwendige Informationen zu beschaffen und adäquat zu nutzen.	Was sind Ihre Informationsquellen? Wie wählen Sie aus, was Sie wollen?
Ich kann angemessene Evaluierungsmethoden anwenden und die Ergebnisse nutzen.	Verschiedene Ansätze sind zur Evaluierung notwendig, ebenso wie eine Strategie zur Umsetzung der Ergebnisse in die Praxis. Welche haben Sie zuletzt eingesetzt?
Ich kann hinreichend gut Berichte schreiben und präsentieren.	Immer häufiger müssen Menschen , die in der Jugendarbeit tätig sind, Dritten erklären , was sie tun (z.B. Geldgebern und Entscheidungsträgern).
Ich bin in der Lage, Informationstechnologien zur Unterstützung von Evaluierungsprozessen einzusetzen.	Welche relevanten Computerprogramme beherrschen Sie?

Nachdem somit ein europäischer Rahmen von Kompetenzen im Jugendbereich gesetzt ist und der Benutzer mittels Selbsteinschätzung seine eigenen Kompetenzen einstufen kann, geht das Portfolio einen Schritt weiter und fordert dazu auf, sich gemeinsam mit einem Kollegen diese Kompetenzen genauer anzuschauen und auch zu hinterfragen.

Danach sollte der Benutzer dann in der Lage sein, sein eigenes persönliches **Entwicklungs- und Lernprogramm** zu planen:

Welche Kompetenz möchte ich verbessern?

Weshalb? Wie will ich dies tun (Teilnahme an einer bestimmten Ausbildung z.B.)?
Wann fange ich an?

Sieht man mal davon ab, dass Kompetenzen und Funktionen stetem Wandel und Entwicklungsprozessen unterliegen und somit eine Selbsteinschätzung von Zeit zu Zeit wiederholt werden sollte, ist mit diesem persönlichen Entwicklungs- und Lernplan die Arbeit mit dem Portfolio vorerst abgeschlossen.

Ein Ergebnis der ersten Jahre des Portfolios ist, dass die Arbeit mit dem Kompetenzrahmen zu einer erweiterten Sichtweise seiner selbst als Jugendleiter führt, oder anders ausgedrückt: Der Benutzer sollte sich auf Überraschungen gefasst machen!

Mehr Informationen zum Portfolio des Europarats findet man hier:

www.coe.int/en/web/youth-portfolio

3.5 Anregungen zum Austausch mit den Eltern

3.5.1 Schaffen einer Vertrauensbasis

Die **Eltern** (sowie jede andere Person mit einer so genannten tutelle, welche im Folgenden nicht weiter gesondert hervorgehoben werden) sind verantwortlich für die physische und psychische Gesundheit ihrer Kinder. Insofern ist es nur legitim, dass die Eltern bei der außerfamiliären Betreuung ihrer Kinder die **wichtigsten Ansprechpartner** für die Animateure darstellen. Hauptgrund für einen geregelten Austausch mit den Eltern ist also deren Verantwortung, welche, etwa im Falle einer Ferienfreizeit, zeitlich begrenzt durch die Animateure ausgeübt wird. Unter dieser Perspektive erscheinen die Eltern als Auftraggeber einer Dienstleistung, welche viel Vertrauen voraussetzt.

Vertrauen wiederum ist Mittel und Zweck zugleich in der Arbeit mit Eltern. Ohne Vertrauen in die Arbeit der Animateure wird die Ferienfreizeit für keinen der Teilnehmer (Eltern, Animateure, Kinder/Jugendliche, Organisation, ...) angenehm sein. In letzter Instanz spüren die Kinder etwaiges Misstrauen der Eltern sehr wohl, was wiederum die Kinder verunsichert. Vertrauen wird aber nicht bloß durch den guten Ruf der Organisation oder etwa die Wahl einer adäquaten Unterkunft ermöglicht.

-> Bei dem Aufbau von Vertrauen sind in erster Linie die Animateure gefordert, da sie meistens die primären Ansprechpartner in einem direkten Austauschprozess mit den Eltern darstellen.

3.5.2 Gründe und Ziele eines Austauschs mit den Eltern

Das **Kennenlernen** ist von zentraler Bedeutung, denn die Eltern wollen wissen (hören und sehen) wer ihre Kinder betreut. Besonders bei einem ersten Treffen ist (wie bei jeglicher Kommunikation) der erste Eindruck maßgeblich. Diesbezügliche Tipps für ein angepasstes Kommunikationsverhalten finden sich am Ende dieses Artikels.

Ein Austausch mit den Eltern ist schon alleine aus **organisatorischen Gründen** von Interesse. Treffpunkte mit genauen Zeiten für den Beginn und das Ende der Aktivität müssen abgemacht werden, es ist zu klären welches Material das Kind benötigt – und welches es nicht benötigt, beziehungsweise was nicht zur Aktivität mitgenommen werden soll - (Gepäck, Taschengeld, Kleidung, Hygieneartikel, Schlafzeug, Spiele, ...), Daten müssen ausgetauscht werden, welche neben den reinen Kontaktdaten von Eltern und Aktivität (beispielsweise Telefonnummer der Eltern und Telefonnummer der Unterkunft) vor allem auch den Gesundheitsaspekt (Allergien, Medikamente, chronische Krankheiten, ...) und den Sicherheitsaspekt (kann das Kind schwimmen, lesen, Sprachen, Uhr lesen, ...) betreffen. Ohne den verschiedenen Formen der Elternarbeit vorgreifen zu wollen, sei an dieser Stelle bereits erwähnt, dass reine Kontaktdaten, Material, Gesundheit und Sicherheit am besten über Fragebögen oder Checklisten schriftlich (mit Unterschrift) von den Eltern ausgefüllt werden sollten. Darüber hinausgehend kann im einzelnen Fall eine konkrete Rücksprache erfolgen, etwa bei gesundheitlichen Problemen des Kindes. Des Weiteren gehört das Abwickeln des finanziellen Aspektes je nach Organisation auch zu den Aufgaben der Animateure.

Dann ist es wichtig die Eltern über den **Ablauf der Aktivität** zu informieren. Diese Information sollte vor der Aktivität stattfinden und transparent gehandhabt werden, denn in diesem Zusammenhang haben die Animateure eine Informationspflicht gegenüber den Eltern. Das gleiche gilt für besondere Ereignisse während der Aktivität, welche entsprechend der Art des Ereignisses den Eltern angemessen rückgemeldet werden sollten. Bei **Notfällen** sind nach Einleitung der Rettungsmaßnahmen die Organisation und die Eltern sofort zu informieren. Wer die Eltern in Notfällen informiert, ist aber unbedingt mit der Organisation vorher abzuklären.

In einzelnen Fällen kann es sinnvoll erscheinen, die Eltern in die Aktivität mit einzubinden. Wird solch eine Unterstützung angestrebt (beispielsweise beim Kochen oder bei einem Ausflug), dann wird der Austausch mit den Eltern an dieser Stelle besonders intensiv werden. Aber auch wenn die Unterstützung der Eltern nicht angedacht wurde, kann eine Situation eintreffen, wo man auf die Unterstützung der Eltern angewiesen ist.

Es gibt noch weitere Gründe und Ziele im Austausch mit den Eltern. Zentral ist und bleibt bei allen Kommunikationsbestrebungen das **Wohl des Kindes**, welches bei beiden Partnern im Zentrum der Bemühungen stehen sollte. Falls die Eltern über dieses gemeinsame Anliegen hinausschießen, indem sie an das Verhältnis Eltern-Animateure und an den Auftrag nach zeitlich begrenzter Betreuung der Kinder unangepasste Ansprüche stellen, sollte das Team der Animateure zwecks Selbstschutz klare Grenzen ziehen und diese auch kommunizieren.

3.5.3 Formen und Art des Austauschs mit den Eltern

Im Folgenden sollen verschiedene Formen des Austauschs mit den Eltern kurz dargestellt werden. In der Praxis hat sich eine Kombination verschiedener Formen als sinnvoll erwiesen. Dabei ist darauf zu achten die Eltern auch zu erreichen. Dies bezieht sich besonders auf die gewählte Sprache. Im Einzelfall und je nach Art der Aktivität/en ist, zusammen mit der Organisation, abzuklären, welche Austauschformen in Frage kommen.

Erstkontakt/Anmeldung:

Ein erster Kontakt, häufig bedingt durch eine Anfrage oder eine Anmeldung, kann sowohl telefonisch als auch durch einen daraufhin vereinbarten oder öffentlich ausgeschriebenen Termin stattfinden. Hier geht es darum sich selbst, die Organisation und die Aktivität kurz darzustellen und im Gegenzug elementare Informationen über das Kind und seine Eltern zu erhalten. Darüber hinausgehend ist der **erste Kontakt** aber auch unweigerlich mit dem **ersten Eindruck** verbunden und stellt somit die Basis für den weiteren Austausch dar. Der erste Kontakt ist der potentielle Anfang einer längeren Zusammenarbeit und legt den Grundstein für die zu einem späteren Zeitpunkt (Aktivität) nötige Vertrauensbasis zwischen Eltern und Animateuren.

Vorbesuch/Tag der offenen Tür:

Besonders bei regelmäßigen Aktivitäten bietet sich ein Vorbesuch der Eltern, gegebenenfalls begleitet vom Kind, in der Gruppe an. Somit können Eltern und Kind sich ein Bild von der Art der Aktivitäten, aber auch von der Kindergruppe und den Animateuren machen, ehe sie die Kinder richtig anmelden. Bei mehreren Interessenten ist von so einem Vorbesuch im laufenden Programm abzuraten, da dies den Rahmen für die Gruppe sprengen würde. Hier bietet sich ein Tag der offenen Tür mit speziellem Programm (etwa Diashow vergangener Aktivitäten, Führung durch das Gebäude, Kennenlernspiele, ...) an. Sollten nur die interessierten Eltern angesprochen werden, ist es wohl besser von Zeit zu Zeit einen Informationsabend für die interessierten Eltern zu organisieren, welcher außerhalb der üblichen Aktivitäten stattfindet. Hier ist darauf zu achten, dass Flyer, Plakate, Zeitungsinserate, ... bereits einen ersten Kontakt darstellen, so dass man die Gestaltung dieser Werbemittel mit Bedacht wählen sollte.

Aushänge/Briefe/E-Mails:

Die Schriftform ist je nach Anliegen ein geeignetes Mittel schnell an jeden Betroffenen eine gezielte Information zukommen zu lassen. Man weiß jedoch nicht immer, wen man nun wirklich erreicht, da man dies nicht nachprüfen kann. Schriftliche Kommunikation sollte klar und deutlich für jeden sein. Schriftliche Kommunikation sollte sparsam und gezielt eingesetzt werden, damit die Eltern nicht mit vielleicht überflüssigen Informationen überhäuft werden. Schriftliche Kommunikation ist **eine indirekte Austauschform die durch verbalen Austausch ergänzt werden sollte.**

Zur Illustration befindet sich am Ende dieses Textes ein Standard-Elternbrief wie er den registrierten Chef/tainen der „Lëtzebuerger Guiden a Scouten (LGS)“ auf ihrer Internetseite www.lgs.lu zur Verfügung steht.

Gespräche zwischen Tür und Angel:

Spontane Kurzgespräche, etwa beim Abholen der Kinder nach der Aktivität, sind sehr wichtig für den regelmäßigen Austausch von zumeist aktuellen oder gar akuten Belangen. Deshalb sollten die Animateure am Ende von Aktivitäten, Zeit und gegebenenfalls auch Räume für solch spontane Gespräche bereithalten, wobei zu betonen ist, dass diese keine „richtigen" Gespräche ersetzen sollten, da etwa die **Intimsphäre** bei Tür- und Angelgesprächen **nicht immer gewährt** werden kann. Deshalb ist bei diesen Gesprächen zu beachten, ob vielleicht das Bedürfnis nach einem Termingespräch vorliegt.

Termingespräche:

Diese Gespräche können entweder von den Eltern oder von den Animateuren beantragt werden. Termingespräche sollten einen gewissen Rahmen bereitstellen: Datum/Uhrzeit, Thema, Räumlichkeiten, Anwesende, ... Der letzte Punkt kann bei schwierigen Themen (etwa gesundheitliche Probleme eines Familienmitglieds) von Bedeutung sein. In solchen Fällen (deshalb ist das Thema vorher abzuklären) sollten beide Elternteile und zwei Animateure am Gespräch teilnehmen. Die Animateure sollten mit der Organisation abklären, ob dieses Gesprächsthema noch in ihren Zuständigkeitsbereich fällt, denn manche Themen könnten den Rahmen, die Kompetenzen und die Verantwortlichkeit der Animateure sprengen und somit Eltern, Animateure, Organisation und in letzter Instanz das Kind in eine unangenehme Lage versetzen. In solchen Fällen kann nach Rücksprache mit der Organisation und den Eltern gegebenenfalls ein externer Spezialist eingeschaltet werden. Auf keinen Fall sollten sich die Betreuer/innen mit unangemessenen Anfragen überfordern, es gilt sich selbst zu schützen. Ein wichtiger Punkt vor jedem Termingespräch, ist abzuklären, ob das Kind am Gespräch teilnimmt oder nicht und ob es während der Zeit des Gespräches betreut werden muss. Am Ende des Gespräches, und je nach Thema, ist darüber zu entscheiden ob, wie und durch wen das Kind informiert wird.

Elternabend:

Elternabende sind Gruppengespräche wo alle betroffenen Eltern, alle zuständigen Animateure und weitere betroffene Personen (Vertreter der Organisation, Koch, Vortragsleiter, ...) beteiligt sind. Elternabende können kreativ gestaltet werden (Snack, Film, Workshops, ...) und sind besonders vor/nach größeren Ereignissen (Camp/Kolonie, Ausstellung, ...) und/oder am Anfang/Ende eines Schuljahres angebracht. Elternabende sind gegenseitiger Informationsaustausch, deshalb muss auf den Zeitrahmen geachtet werden. Das Rahmenprogramm wird zusätzliche Zeit in Anspruch nehmen, ist aber auf der anderen Seite der Förderung des Austauschs besonders dienlich.

„Amicale":

Auch außerhalb der offiziellen Aktivitäten kann Austausch organisiert werden. Inwiefern dieser Austausch nur unter Eltern stattfindet oder aber (Vertreter der) Animateure an diesen Ereignissen teilnehmen, hängt von der Zielsetzung ab. Elternstammtisch, Elternsitzecke und Elternausflug sind nur ein paar Beispiele zur Ankurbelung des Austauschs innerhalb der Elternschaft, welche sich unter dem Begriff „Amicale" zusammenfassen lassen. Diese Austauschform kann zur Verstärkung der Elterneinbindung interessant sein, da hiermit die Elterngruppe eine eigene Identität erhält. Solche „Eltern-only" Treffen sind allerdings mit Bedacht einzusetzen, da die so entstehende Eigendynamik der Elternschaft durchaus eigene (und teilweise von den Animateuren ungewollte) Wege beschreiten kann. Deshalb sind Elternstammtische und ähnliches ungeeignet um problematische Situationen zu lösen.

Tagebuch:

Sowohl für ein einzelnes Kind, als auch für die gesamte Gruppe, kann ein interaktives (Animateure-Eltern-Kind) Tagebuch geführt werden. Allerdings sollte man sich bewusst sein, wer alles in dieses Buch schreibt/malt, und dass viel Arbeit mit dem regelmäßigen Führen eines solchen Tagebuches verbunden ist. Dies gilt zumindest für kontinuierliche Treffen. Bei punktuellen Ereignissen ist der Aufwand überschaubar, entspricht dann aber auch eher einer schönen Erinnerung (mit Fotos und persönlichen Widmungen).

Blog:

Der Blog ist dem Tagebuch ähnlich. Er wird auf der Webseite der Organisation geführt und ist damit ein meist öffentliches Tagebuch oder „Journal", in das eine oder mehrere Personen hineinschreiben. Die Eltern oder andere Bezugspersonen können die Blogeinträge täglich verfolgen und sehen was ihr Kind während der Ferienfreizeit macht.Sie können aktuelle Fotos anschauen und werden so darüber informiert, was in den nächsten Tagen ansteht. Meistens haben die Eltern oder andere Bezugspersonen ebenfalls die Möglichkeit die geposteten Beiträge zu kommentieren und somit mit den Leitern und Animateuren in Kontakt zu sein.

Besuchstag:

Die Art und Weise wie die Eltern in die Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen eingebunden werden, hängt natürlich von der Art der Aktivitäten ab. Bei einmaligen Ereignissen kann man einen Besuchstag (häufig als Abschluss) einplanen mit einem dementsprechenden Rahmenprogramm. Bei regelmäßigen Ereignissen können die Eltern auch an der Planung und Durchführung der Aktivitäten beteiligt werden. In allen Fällen ist es möglich einzelne Mütter und Väter gezielt mit in die Aktivitäten einzubinden: Die Eltern eines Kindes sind Bäcker und zeigen der Gruppe wie man Brot herstellt, der Vater eines Kindes ist Förster und zeigt der Gruppe das Wild im Revier, die Mutter eines Kindes spielt Flöte und beteiligt sich an einem Musikprojekt der Gruppe, ... Besonders bei Festen und Feiern können die Eltern beteiligt werden, beispielsweise indem sie für die Kindergruppe kochen oder backen.

Die Liste der Austauschformen und –arten könnte noch lange weitergeführt werden. Deshalb an dieser Stelle ein Aufruf an die Animateure: Benutzt eure Kreativität und entwerft, von diesen Ideen ausgehend, die Formen des Austauschs die eurer Situation am ehesten entsprechen. Aber es soll auch darauf hingewiesen werden, dass solche Dokumente, Gespräche und Treffen kein Selbstzweck sind. Überlegt euch vor dem Ausarbeiten und Ankündigen eines Austauschs sehr genau, welches Ziel ihr damit erreichen wollt, und ob die gewählte Form/Art diesem Ziel gerecht wird.

3.5.4 Einige Tipps zum Austausch mit den Eltern

Der Austausch mit den Eltern sollte bewusst gestaltet werden, die Themen/Anliegen sollten klar sein. Das heißt die Animateure sollten sich folgende Fragen immer vor Augen führen:

- Was wollen wir den Eltern mitteilen?

- Was wollen die Eltern uns mitteilen?

Das bedeutet nun nicht, dass Austausch stets straff durchgeplant sein sollte - natürlich ist auch Spontaneität erlaubt und Flexibilität geboten - aber die Animateure sollten die jeweiligen Gründe/ Ziele des Austauschs (Beispiel: „Ich möchte die Sicherheit ihres Kindes gewährleisten und wüsste gerne wie gut ihr Kind schwimmen kann?“) in den Fokus stellen.

Nun sollen einige grundlegende Punkte für den (direkten) Austausch mit den Eltern skizziert werden. Absolute Voraussetzungen für den Austausch mit den Eltern sind gute Manieren und das Beherrschen einer gemeinsamen Sprache.

Das Gespräch sollte **gut vorbereitet** sein.
Neben einem klaren Anliegen mit definierter Zielvorstellung ist eine Einladung auszusprechen oder zu versenden. Diese Einladung sollte die Zielgruppe ansprechen (also beispielsweise „Liebe Eltern…“), das Thema definieren und natürlich Datum, Uhrzeit (eventuell auch die geschätzte Dauer) und Ort (falls erforderlich mit Adresse und Angabe des betreffenden Raumes) des Gespräches/Treffens bekannt geben. Bei mehreren Themen bietet sich ein Plan mit den zu behandelnden Tagesordnungspunkten (Ordre de jour) an. Es ist generell ratsam eine dem globalen Rahmen entsprechende Atmosphäre zu schaffen (Dekoration bei Festen, genügend Stühle bei Infoversammlungen, …), besonders der Sitzordnung kommt hier eine große Bedeutung zu. Gespräche nehmen einen anderen Verlauf je nachdem ob wir unseren Gesprächspartnern frontal gegenüber sitzen, ob wir einen Stuhlkreis bilden, ob wir uns alle um einen oder mehrere Tische versammeln, …

-> Das **Auftreten der Animateure** soll dem Rahmen entsprechend sein und Vertrauen seitens der Eltern hervorrufen. Falls von der Organisation eine bestimmte Kleidung vorgesehen ist (etwa die Uniform bei den Pfadfindern), bietet es sich natürlich an, diese anzuziehen. Handelt es sich um ein Treffen zu einem bestimmten Thema, etwa ein Rückblick auf ein Sommerlager zum Thema „Wikinger“, ist es passend, sich dem Thema/ Sommerlager entsprechend zu verkleiden. Generell sollten die Animateure ein sauberes und zuvorkommendes Auftreten an den Tag legen. Das Signalisieren von Souveränität (nicht zu verwechseln mit Arroganz) kann die Eltern, etwa bei einer anstehenden Ferienkolonie, insofern beruhigen, dass sie ihre Kinder in guten (kompetenten) Händen wissen. Die Begrüßung ist besonders wichtig. Die Animateure sollten den Eltern offen gegenübertreten, sie persönlich anreden und ihnen die Hand geben. Bei der Begrüßung, aber auch im weiteren Verlauf des Gespräches, ist der Augenkontakt mit den Gesprächspartnern sehr wichtig.

Beim Austausch mit den Eltern, wie auch bei anderen Kommunikationsmomenten, sollte man sich offen und interessiert zeigen. Das gemeinsame Interesse, das Wohlergehen des Kindes, steht im Vordergrund dieser Gespräche. Es bietet sich also an, Fragen zu stellen und die eigene Arbeit mit dem Kind transparent darzustellen. In diesem Kontext kann man Eltern auch **Rückmeldungen über ihr Kind geben**, besonders positive Rückmeldungen sind gefragt. Man sollte aber auch Probleme, die das Kind im Rahmen der Aktivität hatte, ansprechen (behutsam aber unmissverständlich und im Rahmen der Verantwortung der Animateure - wie bereits bei den Termingesprächen geschildert). Rückmeldungen über das Kind zeigen den Eltern, dass den Animateuren das Kind und seine Familie wichtig sind.

Im Umgang mit den Eltern sollte man sich authentisch verhalten, also versuchen natürlich zu handeln. Das Gegenüber merkt relativ schnell, wenn sich der Gesprächspartner verstellt, was wiederum Misstrauen erzeugt. Es ist von großer Bedeutung die generelle Verantwortung für das Kind unzweifelhaft bei den Eltern zu belassen. Animateure sollten ihren **Verantwortungsbereich klar abgrenzen** (Selbstschutz!) und deutlich benennen.

Neben den zu behandelnden Themen ist die **Wichtigkeit des sogenannten Smalltalks** nicht zu unterschätzen. Eine kurze Unterhaltung über das Wetter, den letzten Urlaub oder das neue Auto – unter Wahrung der individuellen Intimsphäre, also ohne indiskret zu wirken – signalisiert den Eltern, dass die Animateure sich für ihre Familie interessieren. Wie bereits angedeutet ist Smalltalk aber auch eine Gratwanderung, man sollte darauf achten die Grenzen der Eltern nicht zu verletzen und sich auch selbst zu schützen, d. h. man sollte sich vorher überlegen, was man wem über sein Privatleben preisgeben möchte.

Neben der immer wieder zu unterstreichenden Wichtigkeit von einem guten Austausch mit den Eltern, sollte man allerdings auch nicht in blinden Aktionismus verfallen. Manchmal ist weniger mehr, also darauf achten, die Eltern nicht mit Informationen zu überladen. Auch während/ nach den Treffen ist Aktionismus fehl am Platz. Die Animateure sollten einige wenige, aber klare Absprachen treffen, um die Eltern nicht zu irritieren. Am Ende eines Gespräches kann es hilfreich sein, wenn die Animateure das eben Gesagte und besonders die Beschlüsse kurz zusammenfassen. Dieser mündlichen Zusammenfassung kann unter Umständen eine schriftliche Zusammenfassung folgen.

Abschließend ist festzuhalten, dass der Austausch mit den Eltern durch das gemeinsame Interesse am Wohlergehen des Kindes hinreichend legitimiert ist. Dieser Austausch ist ein beidseitiges Recht, nimmt beide Kommunikationspartner aber auch in die Verantwortung. Es sollte klar sein, dass die Animateure den erhaltenen (vertraulichen) Informationen mit der nötigen **Diskretion** begegnen. Die Animateure und Organisationen verfügen über ein reiches Arsenal an Formen und Arten um einen konstruktiven und angenehmen Austausch mit den Eltern zu pflegen. Der Austausch mit den Eltern ist integraler Bestandteil der Verantwortung und Arbeit der Animateure und bietet zahlreiche abwechslungsreiche, interessante und auch lustige Momente.

3.5.5 LGS-STANDARD-ELTERNBRIEF

Der folgende dreiteilige Standard-Elternbrief steht den registrierten Chef/tainen der „Lëtzebuerger Guiden a Scouten (LGS)“ auf der Internetseite www.lgs.lu zum Runterladen zur Verfügung. Neben der hier abgebildeten deutschen Version, steht der Brief auch in Luxemburgisch, Französisch, Englisch und Portugiesisch auf der Internetseite.

Anhand der unten abgebildeten Vorlage sollte es aber allen Animateuren möglich sein ohne großen Aufwand einen eigenen (auf ihre spezifischen Bedürfnisse angepassten) Elternbrief zu entwerfen, um diese somit über die geplanten Aktivitäten zu informieren.

Es sei erwähnt, dass dieser exemplarische Brief in erster Linie als Information von den Animateuren an die Eltern gedacht ist. Deshalb beinhaltet dieser Brief keine Dokumente/Informationen von den Eltern (etwa Fiche Médicale, elterliche Teilnahmeerlaubnis, ...), welche dem Brief (zur Beantwortung durch die Eltern) beizulegen sind.

_____, den _____

_____

_____

_____

Betrifft : Informationen zu der nächsten PfadfinderInnen-Aktivität

Sehr geehrte Eltern,

Hiermit haben wir das Vergnügen _____ zu der nächsten Aktivität unserer PfadfinderInnen-Gruppe _____ der Altersstufe _____ einzuladen.

Anbei finden Sie alles Wissenswerte über die Aktivität und ggf. noch weitere nützliche Dokumente.

Wir möchten Sie auf die beiliegende Materialliste aufmerksam machen. Hier finden sie das von Ihrem Kind für die Aktivität benötigte Material aufgelistet. Falls Sie sich noch Campingmaterial anschaffen wollen (PfadfinderInnen-Uniform, Halstuch, Abzeichen, Essgeschirr, Schlafsack…etc), verweisen wir Sie auf unsere offizielle Verkaufsstelle “Shop” (5, rue Munchen Tesch in L-2173 Luxemburg-Eich), wo Sie diese Campingartikel kaufen können (Öffnungszeiten : Dienstag von 15 bis 18 Uhr, Donnerstag von 15 bis 19 Uhr und Samstag von 9 bis 12 Uhr).

Für weiterführende Informationen zu den Aktivitäten unserer Gruppe stehen wir Ihnen selbstverständlich zur Verfügung. Zögern Sie nicht uns anzusprechen (unsere Kontaktdaten finden Sie auf der nächsten Seite).

Mit freundlichen Grüssen,

Die PfadfinderInnen der Gruppe _____.

MATERIALLISTE

Kleidung (in Bezug zur Aktivität und entsprechend der Jahreszeit und dem Wetter) :

O PfadfinderInnen-Uniform : O Halstuch O Hemd O Gürtel O _____ O _____.

O ___ Paar feste Schuhe O ___ Paar Sportschuhe O _____.

O ___ Paar Stiefel O ___ Paar Hausschuhe O _____.

O _____ Unterhosen O _____ Unterhemden O _____ Paar Socken.

O _____ T-Shirts O _____ Pullover O _____ lange Hosen O _____ kurze Hosen.

O Jacke O K-Way (gegen den Regen) O Mütze O Schal O Sonnenkappe.

O _____ O _____.

O _____ O _____.

O _____ O _____.

++

Diverses Material zum Mitnehmen (in Bezug zur Aktivität) :

O Rucksack O Schlafsack O Isomatte O Taschenmesser.

O Essgeschirr O Becher O Trinkflasche oder Feldflasche.

O Hygieneartikel (Zahnbürste, Zahnpasta, Seife, Shampoo, Handtuch, etc.).

O _____ O _____.

O _____ O _____.

O _____ O _____.

O _____ O _____.

O _____ O _____.

O _____ O _____.

O _____ O _____.

++

Bitte nicht (!) zur Aktivität mitbringen :

Folgendes muss leider zu Hause bleiben :

_____

WISSENSWERTES ZUR AKTIVITÄT

O Datum : den ___ / ___ / ___ von _____ Uhr bis _____ Uhr.

O Datum : den ___ / ___ / ___ um _____ Uhr bis den ___ / ___ / ___ um _____ Uhr.

O Treffpunkt am Beginn : den ___ / ___ / ___ um _____ Uhr in/bei _____.

O Treffpunkt am Schluss : den ___ / ___ / ___ um _____ Uhr in/bei _____.

O Art der Aktivität : _____.

O Die Aktivität richtet sich an : _____.

++

O Die sich auf _____ € belaufenden Unkosten sind bis zum ___ / ___ / ___ auf das Konto No.LU _____ bei dem Bankinstitut _____ mit dem Vermerk _____ zu überweisen.

(Die Zahlung der Unkosten entspricht einer provisorischen Einschreibung Ihres Kindes für die Aktivität. Zögern Sie nicht uns bei eventuellen Zahlungsschwierigkeiten zu kontaktieren – ihre Anfrage wird mit der nötigen Diskretion behandelt werden !)

++

O Im Anhang finden Sie folgende Dokumente :

O Eine Beschreibung der Aktivität mit den wichtigen Eckdaten (als Information für Sie).

O Ein definitives Einschreibungsformular mit einer elterlichen Genehmigung. Bitte bis spätestens den ___ / ___ / ___ an die unten angegebene Adresse zurücksenden.

O Ein vertrauliches Formular zur Gesundheit ihres Kindes (obligatorisch für diese Aktivität !). Bitte bis spätestens den ___ / ___ / ___ an die unten angegebene Adresse zurücksenden.

O Eine aktivitätsspezifische Materialliste (den Chef/-taines am Beginn der Aktivität abgeben).

O _____.

O _____.

O _____.

O Bemerkungen : _____

_____

_____

Service National de la Jeunesse

Unité soutien au secteur jeunesse

Dossier traité par : Secrétariat Activités
Tel : (+352) 247-86455
Fax : (+352) 26 20 30 48
E-mail : inscription@snj.lu

Luxembourg, le 9 avril 2019

Léif Elteren,

hei kritt Dir Detailer fir **d'Hierschtkolonie 2018** vum **28. Oktober – 3. November zu Lëltz an der Jugendherberg (Lultzhausen rue du village Tel: 26 27 66 600).**

Ufank: Sonndes, den 28. Oktober um 15.00 Auer zu Lëltz an der Jugendherberg.

Ofschloss mat enger **Kiermes** ass Samschdes, de 3. November um 12.30 Auer. Op dëser Kiermes, kënn Dir iech ukucken an ulauschteren wat mer alles während der Kolonie erlieft hunn. Sidd also gespaant a loosst iech iwwerraschen. Fir lessen a Drénken ass gesuergt.

Verschiddenes: Encadrement a Sécherheet:
Äert Kand gëtt déi ganz Kolonie vun qualifizéierten Animatricen an Animateuren encadréiert.

Wat soll ët mathuelen:

Gezei: 4 Boxen 6 T-shirten 4 waarm Pulloveren
8 x Ënnerwäsch 7 Puer Strëmp 1 Reejackett/Wanterjackett
Op jidde Fall gutt **waarmt Gezai** (och fir an de Bësch)

Schlofen: Pyjama / Nuetshiem **dir braucht KEE Schlofsak**

Schong: déck Schong/Biergschong fir an de Bësch, Sportschong/Turnschlappen, Schlappen fir am Haus

Wäschsak: Zännbiischt a -seef, Seef, Shampoing, Kamp/Biischt, 2 grouss an 2 kleng Handdicher, Nuesschnappecher

Verschiddenes: Schwammbox(kee short)/maillot a –kap; klénge Rucksak fir d'Schwammsaachen dran ze paaken, Täscheluucht, Bidon (op mannst 0,5 l)

All Kleeder solle mat den Initialen oder dem Numm vum Kand markéiert sinn. D'Kand däerf natierlech säi Liiblingsbuch an CDen op d'Kolonie matbréngen. Wäertvoll Saachen wéi Handy, Nintendo DS, PSP, MP3-Player oder Ipod **sollen doheem** bleiwen (d'Assurance vum SNJ kënnt net fir e Schued u perséinleche Saachen op).

Gesondheet: déi fiche médicale déi dobäiläit sollt dir ausfëllen an virun der Kolonie zréckschécken op den **SNJ (40, bld. Pierre Dupong L-1430 Luxembourg).** Wann äert Kand während der Kolonie e Medikament muss kréien, musst der ons och déi *convention relative à l'administration de médicaments* ausfëllen an zréckschécken.

De **Präis** vun der Kolonie ass **229 €**. Iwwerweist dës Suen w.e.gl. bis den 20.10. op de Kont **CCPL LU77 1111 2568 0647 0000 vun der TS-SEGS Service National de la Jeunesse** mam Vermierk **«Hierschtkolonie» a ganz wichteg: mam Numm vum Kand!».**

Adresse postale :
BP 707
L-2017 Luxembourg

Siège :
138, boulevard de la Pétrusse
L-2330 Luxembourg

Tél.: (+352) 247-86455
Fax : (+352) 26 20 30 48
Internet : www.snj.lu

Wichteg: Wann äert Kand verhënnert ass d'Kolonie matzemaachen, da mellt et w.e.gl. esou séier wéi méiglech of um Tel: 247-86455.

E Camp-chef ass während der Kolonie op der Nummer 621 747 348 ze erreechen!

Fotoen: Eis Animateure maache vun de besonnesche Momenter op der Kolonie Fotoen:
- All Participant kritt um Schluss vun der Aktivitéit eng CD mat de beschte Fotoen. Dës CD ass fir de reng private Gebrauch bestëmmt an d'Fotoen dierfen net anerwäerts veröffentlecht ginn.
- Fir d'Promotioun vun de Vakanzaktivitéiten behale sech de Groupe Animateur an den SNJ d'Recht vir, ausgewielte Fotoen ze veröffentlechen. Et handelt sech dobäi just em Gruppefotoen an zu kenger Zäit gi perséinlech Donneeë vun de Kanner veröffentlecht. Och gi keng Fotoen un Drëtter weiderginn.

Mat beschte Gréiss,

Laetitia Loconte, Gary Wirth
Responsabel fir d'Kolonie

Anouk Kopriwa
Responsabel Activités-loisirs

✂----------

Schéckt ons dësen Ziedel w.e.g. mat der fiche médicale erëm zréck op den SNJ

HIERSCHTKOLONIE

Mäi Kand: _____

ka schwammen jo ☐ nee ☐

ass fräi geschwommen jo ☐ nee ☐

brauch Äermercher jo ☐ nee ☐

Literaturverzeichnis

STAHL, Eberhard (2002): Dynamik in Gruppen. Handbuch der Gruppenbildung. Beltz: Weinheim; Basel; Berlin.

OERTER, Rolf; MONTADA Leo (1998): Entwicklungspsychologie. Ein Lehrbuch. 4.Auflage. Beltz: Weinheim.

SCHULZ VON THUN, Friedmann (1981): Miteinander reden 1. Störungen und Klärungen. Rowohlt Verlag: Reinbek bei Hamburg.

SCHULZ VON THUN, Friedmann (1989): Miteinander reden 2. Stile, Werte und Persönlichkeitsentwicklung. Rowohlt Verlag: Reinbek bei Hamburg.

SCHULZ VON THUN, Friedmann (1998): Miteinander reden 3. Das Innere Team und situationsgerechte Kommunikation. Rowohlt Verlag: Reinbek bei Hamburg.

BAACKE, Dieter (1993): Die 6- bis 12jährigen. Einführung in Probleme des Kindesalters. 5. Auflage. Beltz Verlag: Weinheim und Basel.

BAACKE, Dieter (1993): Die 13- bis 18jährigen. Einführung in Probleme des Jugendalters. 6. Auflage. Beltz Verlag: Weinheim und Basel.

GERRIG, Richard J.; ZIMBARDO Philip G. (2008): Psychologie. 18. Auflage. Pearson Studium: München.

ROHR Richard, EBERT Andreas (2008): Das Enneagramm. Die neun Gesichter der Seele.44. Auflage. Claudius Verlag: München.

BERTRAM Björn, FELSTEHAUSEN Torsten, GENZEL Meike, ZERWECK Kai (2007): Juleica – Handbuch für Jugendleiterinnen und Jugendleiter. 1. Auflage. Landesjugendring Saar e.V.: Saarbrücken.

MÜNCHMEIER Richard, OTTO Hans-Uwe, RABE-KLEBERG Ursula (2002): Bildungs-und Lebenskompetenz. Kinder- und Jugendhilfe vor neuen Aufgaben. Hg. im Auftrag des Bundesjugendkuratoriums: Opladen.

www.lgs.lu
www.snj.lu
www.cvjm-magstadt.de
www.praxis-jugendarbeit.de
www.k-l-j.de/Paedagogik1.htm
www.wikipedia.de
www.coe.int/en/web/youth-portfolio

Resultat des Tests von Seite 27

Bewertung

Die Fragen 1,2,3,4,6,7,11,12,13 werden wie folgt bewertet:

a=4 Punkte , b=3 Punkte, c=2 Punkte, d=1 Punkt

Die Fragen 5,8,9,10 und 14 werden wie folgt bewertet:

a=1 Punkt, b=2 Punkte, c=3 Punkte, d=4 Punkte

Die Fragen 15, 16, 17, 18, 19 werden wie folgt bewertet:

a=4 Punkte , b=3 Punkte, c=2 Punkte, d=1 Punkt

Ergebnis

Du bist umso demokratischer als Leiter,

...je näher Deine Punktzahl bei der ersten Gruppe Fragen an 36 Punkten herankommt,

...je weiter Deine Punktzahl bei der zweiten Gruppe von Fragen von 20 Punkten entfernt liegt.

Du scheust Dich umso weniger auch einmal unpopuläre Entscheidungen zu treffen,

...je näher Deine Punktzahl bei der dritten Gruppe von Fragen an 20 Punkte herankommt.

Membres de la commission consultative à la formation des animateurs - éditeurs de la série “Dossiers de l’animateur” :

Organisateurs de la formation d’animateur A

Elisabeth-Anne a.s.b.l.
Service Jeunesse – Ville d’Esch-sur-Alzette
Ville d’Esch-sur-Alzette - Waldschoul
Point Information Jeunes Esch/Alzette
Maison Relais MULTIKULTI
Service d’Education et d’Accueil Päiperlék
Schëtter Jugendhaus a.s.b.l.
Aministration communale de Pétange
Administration communale de Bettembourg
Maison Relais Préizerdaul
Centrale des Auberges de Jeunesse Luxembourgeoises
Ville de Differdange- Maisons Relais
Activités de vacances “Spill a Spaass” -Commune de Steinsel
Jugendhaus Wooltz a.s.b. l.
Administration Communale de Hesperange
Ville de Dudelange-Service Structures d’Accueil
Croix-Rouge Luxembourgeoise
Maison Relais de l’administration communale de Roeser
4motion a.s.b.l.
Administration communale de Schifflange
Jugendhaus Remeleng a.s.b.l.
Service Jeunesse- Commune de Strassen
Maison Relais Kehlen
Commune de Käerjeng
Maison Relais Bridel
Maison Relais Schifflange
Administration communale de Sanem
Young Caritas
Croix-Rouge Luxembourgeoise- “Animateur Copilote am Jugendhaus”
Maison Relais De Jhangeli Koetschette
Service national de la Jeunesse-Groupe Animateur
Maison Relais Mamer
Commune de Rosport
Administration Communale de Kayl -
Maison Relais Kayl
Jugendtreff Saba - Animastaff
Maison Relais Kannerstuff Heischent
Maison Relais Mersch
Commune de Reckange-sur-Mess
Tourist Center Robbesscheier a.s.b.l.

Organisateurs de la formation B/ B et C

CAPEL
Young Caritas
Croix-Rouge
Ecole de musique (UGDA)
FNEL
Foyer de la Femme
Groupe Animateur
JEC
Lëtzebuerger Guiden a Scouten
Lëtzebuerger Jugendpompjeeën
SdS (Sportswochen Gemeng Lëtzebuerg)
Service National de la Jeunesse
Elisabeth-Anne a.s.b.l
EVEA

Organisateur de la formation d’animateur D

Fonds national de la Recherche Luxembourg
Forum pour l’emploi a.s.b.l. - Projet Klammschoul
Young Caritas - Spillmobil
SNJ - Animateur transfrontalier
Croix-Rouge Luxembourgeoise - Teambuilding a Stressmanagement
Croix-Rouge Luxembourgeoise - Outdoor and cooking
Maison des Jeunes Schifflange - Aféierung an d’Erliewnispädagogik

Document édité par la commission consultative à la formation des animateurs

Adresse postale
Boîte postale 707 • L-2017 Luxembourg
Adresse siège
138, blvd de la Pétrusse • L-2330 Luxembourg
Tél.: (+352) 247-86465 Fax: (+352) 46 41 86
info@snj.lu • www.snj.lu

Ce document a été élaboré par :