

Dokumentation

KuEr – Modul 3

Zusatzqualifikation ProgrammkoordinatorIn
Für Kinder- und Jugendreisen

Sporthochschule Köln
17.02.-21.02.03

Lernziele:

Moderation und Teamkoordination

Medien:

Sport und Spiel

Tanz und Bewegung

Die Schulung im Überblick

17. Februar

| Zeit | Top |
|-----------|--|
| bis 14.00 | Anreise |
| 14.00 | -Begrüßung in der Sporthochschule -Kaffeetrinken |
| 15.00 | Begrüßung, Vorstellung des Teams und des Programms -Welche Themen sind von Modul 2 offen geblieben und jetzt weiterzuverfolgen -Ziele und Schritte für Modul 3 -Wie weit ist die Praktikumsplanung, wie weit die Exposés? |
| 16.00 | -Einstieg mit Bewegung und Sportspiel: wieder ankommen, in Bewegung kommen -Rundgang durchs Gelände |
| 18.30 | Abendessen |
| 19.00 | Praktikumsberatungen in Kleingruppen, letzte Hand an die Exposés |
| 20.30 | Sit-In in der Kneipe |

18. Februar

| Zeit | Top |
|----------|---------------------------------|
| bis 8.45 | Frühstück |
| 9.00 | Kick und Tagesansagen im Plenum |
| 9.30 | Thema 1 Sport und Spiel |
| 12.00 | Mittagesessen |
| 14.00 | Thema 1 Sport und Spiel |
| 17.00 | Abendessen |
| 18.30 | Thema 1 Sport und Spiel |
| 20.00 | Kölner Nachtausflug |

19. Februar

| Zeit | Top |
|----------|--|
| bis 8.45 | Frühstück |
| 9.00 | Gemeinsamer Kick Zwischenfeedback, Organisatorisches und Tagesablauf |
| 9.15 | Moderation und Teamkoordination |
| 12.00 | Mittagesessen |
| 14.00 | Thema 2 Tanz und Bewegung |
| 17.00 | Abendessen |
| 18.30 | Thema 2 Tanz und Bewegung |
| 20.00 | Individuelles Entspannen und Sauna |

20. Februar

| Zeit | Top |
|-------------|--|
| bis 8.45 | Frühstück |
| 9.00 | Gemeinsamer Kick Organisatorisches und Tagesablauf |
| 9:15 | Thema 2 Tanz und Bewegung |
| 12.00 | Mittagessen |
| 14.00 | Gestaltung/ Konzept einer Inszenierung Spiel-Sport-Bewegung-Tanz Eigene Teamkoordination und Moderation |
| 17.00 | Abendessen |
| 18.30 | Gestaltung der Inszenierung und Generalprobe |
| 20.00 | Präsentation der Inszenierung mit anschl. After-Work-Party |

21. Februar

| Zeit | Top |
|-------------|---|
| bis 8.45 | Frühstück |
| 9.00 | Kick, Tagesablauf und Orientierung |
| 9:15 | Reflexion der Abendinszenierung: Gestaltung, Spaß, Beteiligung, Moderation, Teamkoordination Ergebniszusammenführung |
| 11.30 | Letzte Orga für das Praktikum und der Tutorenplan |
| 12.00 | Auswertung des Seminars |
| 12.30 | Mittagessen |
| | Abreise |

Moderation und Teamkoordination

Brainstorming der Gruppen

Aufgaben der Moderation

Transparenz schaffen:

| | | |
|--------|-----------|-------------------------------|
| Was? | Inhalte | Grundinhalte als Veranstalter |
| Wie? | Methoden | Interaktion |
| Warum? | Leitziele | Vision |

Methoden

Themen bearbeiten

- Kicks
- Blitzlicht
- 6-3-5-Methode
- Vier-Ecken
- Baum

Konfliktlösung:

- Zielscheibe

Themen zusammenfassen

- Trichter

Zielfindung

- Brainstorming
- Brainwalking

Teamfindung

- Interview
- Blitzlicht

Wissensvermittlung

- Talkrunde

Führungsstil

Sprache adressatengerecht

Distanz/ Nähe

Sachbezogene und emotionale Ebene

Verantwortlichkeit des Leiters

Verantwortlichkeit/ Entscheidung

Konsequenz/ Einheit vor der Gruppe

Themenzentriert/ eigene Rolle

Wie entstehen Konflikte?

-Erwartungen

-Platz in der eigenen Gruppe finden- Rolle

-Verhältnis Leiter /Team

Konflikt zwischen Leiter und Teilnehmer
>Wahrnehmung von Störungen

Konfliktlösungsfragen:

In der Gruppe oder unter vier Augen
Bestrafung/ Konsequenz
Richtiger Ansprechpartner
Welche Ebene/ Rolle

Methoden:

Aktiv:

Einzelgespräch: Neutraler Ort /Zeit /Vorbereitung

Passiv:

Problemlösung in/von der Gruppe

Theoretischer Input

Eine professionelle Moderation sollte vor allem drei Funktionen erfüllen:

- Die Gruppe unterstützen
- Das Thema ins Zentrum stellen
- Die Zeit im Blick haben

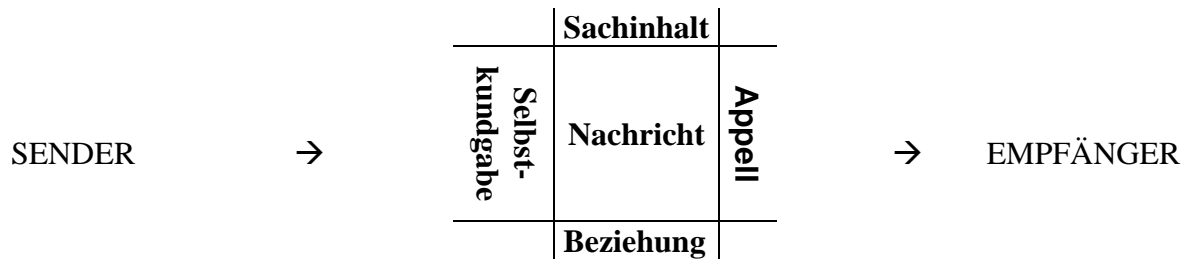
Was unterscheidet den Moderator vom Teamleiter?

| Teamleitung | Moderator |
|---|---|
| Ist immer auch inhaltlich beteiligt | Ist inhaltlich eher unparteiisch |
| Legt sein Hauptaugenmerk auf den Inhalt, nicht auf die Methoden | Konzentriert sich auf die Auswahl und Anwendung bestimmter Methoden |
| Gibt gewöhnlich konkrete Arbeitsziele vor | Unterstützt die Gruppe in der Zielerarbeitung |
| Arbeitet mit ungeschriebenen Regeln der Leitungskunst | Unterstützt die Teilnehmer darin, Regeln des Umgangs miteinander zu formulieren |

Kommunikationstheorie:

„Wahrheit ist nicht, was jemand sagt, sondern Wahrheit ist, was jemand hört“

Denn jede Mitteilung die man macht hat vier Dimensionen die unterschiedlich stark zutage treten. Diese Dimensionen werden nicht nur verbal, sondern zum größeren Teil nonverbal ausgedrückt.



Nun kann es sein, dass ein Mensch den Anderen nicht richtig versteht, weil seine Empfangssensoren nicht auf die Art der Sendung eingestellt ist, er interpretiert die Sendung des Ersten falsch. Deswegen müssen wir immer sehr feingefühlig die nonverbalen Sendungen beachten, um einen Menschen oder eine Situation richtig einschätzen zu können.

Erschwert wird die Kommunikation auch noch durch die Tatsache, dass der Mensch viele seiner Gefühle, die durch die nonverbalen Sendungen ausgedrückt werden, gar nicht sichtbar zutage trägt. **Der Mensch ist wie ein Eisberg:** 1/7 seines Wesens sind sichtbar, quasi oberhalb der Wasseroberfläche, 6/7 allerdings unter Wasser. Im sichtbaren Erscheinungsbild stecken die eher rationalen Eigenschaften des Menschen, wie Inhalte, Meinungen, Status, Geltungsbedürfnis, Themen... Nicht auf den ersten Blick sichtbar sind die eher emotionalen Dinge wie: Angst, Liebe, Unsicherheit, Arroganz, Toleranz, Bedürfnis nach Nähe,...

Kommunikation im Team

| | Sender | Empfänger |
|--------------------|--|--|
| Sachinhalt | Worüber ich informiere | Was sagt er? |
| | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Einfachheit ➤ Gliederung/ Ordnung ➤ Kürze/Prägnanz ➤ Zusätzliche Stimulanz | |
| Beziehungshinweise | Was ich von Dir halte. Wie wir zueinander stehen | Wie steht er zu mir? Wie fühle ich mich behandelt? |
| | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Formulierung ➤ Tonfall ➤ Körpersprache | |
| Selbstoffenbarung | Was ich von mir selbst kundgebe | Was ist das für einer/r? Was ist los mit ihm/ ihr? |
| | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Kostprobe der Persönlichkeit ➤ Charakter ➤ Bildung ➤ Fähigkeiten ➤ Zustand/Bedürfnis | |
| Appell | Wozu ich dich veranlassen möchte | Was will er/ sie von mir? |
| | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Einflussnahme ➤ Offen: Aufforderung ➤ Versteckt: Manipulation | |

Gruppendynamik – ein kleiner Exkurs

Eine Gruppe ist eine Anzahl von Personen, die eine gewisse Zeit miteinander verbringen und alle ein gemeinsames Ziel haben. Bei Gruppen gibt es immer eine soziale Ebene und eine sachliche Ebene. Die soziale Ebene zeichnet sich durch Streben nach Wertschätzung und Ambivalenz von Nähe und Distanz aus. Die Sachebene beschreibt das gemeinsame Ziel und das gemeinsame Handeln auf das Ziel hin.

Jede Gruppe entwickelt sich nach bestimmten Regeln. Es ist hilfreich, die verschiedenen Phasen zu erkennen um den Verlauf einer Gruppe positiv beeinflussen zu können.

Diese Phasen verlaufen nicht immer chronologisch und zeitgleich bei allen Teilnehmern der Gruppe. Sie überschneiden sich und der Übergang in die einzelnen Phasen ist unterschiedlich lang, einzelne Phasen werden auch mehrfach durchlaufen.

Fremdheitsphase

Merkmale:

- Bisher keine gemeinsamen Erlebnisse der TeilnehmerInnen
- Gefühlsorientierter Zeitraum; Ambivalenz zwischen Angst vor Ablehnung und Interesse, die anderen kennen zu lernen
- Große körperliche Distanz
- Schwierige Kommunikation der TeilnehmerInnen untereinander

Rolle der Gruppenleitung

- Rahmenbedingungen schaffen, Orientierungshilfen geben, Zeiten nennen, Überblick geben
- Positive Begrüßungssituation schaffen, Ängste abbauen, Ruhe und Gelassenheit ausstrahlen
- Kommunikationsfördernde Maßnahmen anbieten
- Die Gruppenleitung steht im Zentrum der Interessen und ist maßgeblich; ständige Präsenz ist erforderlich
- Eigene Unsicherheit beachten und kompensieren

Machtkampfphase

Merkmale

Die TeilnehmerInnen beäugen sich und versuchen ihren Platz innerhalb der Gruppe zu finden.

Es wird um die Werte und Normen der Gruppe gerungen:

- Stark Normen bildend
- Gruppenstruktur baut sich auf: Star – Mitläufer – Außenseiter
- Grenzen werden ausgelotet
- Stark herausgehobene Position der Leitung. Die Gruppenleitung unterliegt den Normen am stärksten, sie wird ständig beobachtet und hinterfragt

Rolle der Gruppenleitung

- Klare Regeln aufstellen
- Konsequentes Auftreten im Team
- Jede/-n Teilnehmer/-in erreichen, niemanden außer Acht lassen, auf Außenseiter achten, eventuell versuchen zu integrieren
- Vielseitiges Programm anbieten

Vertrautheitsphase

Merkmale

Die Normen sind ausgehandelt, jede/-r ist mit seiner/ihrer Stellung in der Gruppe zufrieden, die Rollen sind verteilt.

- Wir-Gefühl
- Abgrenzung zu anderen Gruppen
- Entwicklung von Nähe
- Entwicklung von Eigenverantwortlichkeit gegenüber der Gruppe

Rolle der Gruppenleitung

- Gruppenleitung rückt näher an die Gruppe heran, wird nicht mehr so stark nachgefragt und ist nun Vertrauensperson
- Aus der Gruppe kommen Anregungen und können aufgenommen werden
- Freiraum zur Selbstgestaltung einräumen
- Schwerpunkt auf atmosphärisch nette Programme

Differenzierungsphase

Merkmale

Nach der Vertrautheitsphase reicht die eigene Gruppe nicht mehr aus. Das Interesse an jeder einzelnen Person wächst und der Blick öffnet sich auch für Dinge und Menschen außerhalb der eigenen Gruppe.

- Individualität wird als wertvolle Weiterentwicklung erlebt
- Viel Raum für Spontaneität
- Rollenwechsel werden jetzt zugestanden

Rolle der Gruppenleitung

- Im Hintergrund
- Ausflüge mit Teilgruppen
- Programme mit Projektcharakter
- Gefahr: Zersplitterung der Gruppe, auch Angebote für die Gesamtgruppe machen

Trennungsphase

Merkmale

- Bindungen werden gelöst
- Normen und Werte zerfallen
- Ambivalenz: Trauer/Freude

Rolle der Gruppenleitung

- Viel organisatorische Arbeit
- Abschied organisieren: Adressliste, Nachtreffen, Abschiedsfest...
- Eigene Gefühle beachten

Konzept einer Inszenierung

Aufgabe:

Ziel: Inszenierung eines thematischen Abendprogramms mit den Elementen des Moduls:
Sport, Spiel, Bewegung und Tanz

Dauer: 30-90 Minuten

Organisation: Bestimmung von 1 oder 2 Koordinatoren und Bestimmung eines Koordinators in jeder Kleingruppe

Rahmen: Rahmenhandlung entscheidet die Gesamtgruppe, es muss einen definierten Anfangs- und Endpunkt geben und einen Plan, was nach der Inszenierung passieren soll

Herr der Ringe **Eine spielerische Inszenierung**

Der Kern dieser Spiel- und Erlebniskette bestand darin, dass eine kleine Gruppe sich durch verschiedene Abenteuer und Erlebnisse hindurch bewegen muss, um eine Gesamtaufgabe zu bewältigen. Hierbei wurde die Grundidee an die gleichnamige Saga Tolkiens angelehnt (wobei uns durchaus bewusst war, dass der Verlauf in der Tat nur angelehnt sein konnte und bei weitem nicht die Geschichte originalgetreu wiedergegeben werden konnte und auch nicht sollte.). Eine kleine Gruppe die im Folgenden als die Gefährten bezeichnet wird, hat die Aufgabe den „Einen Ring“ in ihren Reihen zu bewahren und gut auf ihn acht zu geben, so dass er nicht in die bösen Fänge des gefährlichen Herrschers Sauron geraten möge. Am Ende muss der Ring zerstört werden, damit sich nie wieder jemand seiner Kraft bemächtigen kann.

In unserem Beispiel hat sich die Seminargruppe dazu entschieden unsere Seminarleiter zu den Gefährten zu machen, deren Reise im Heimatland der Hobbits , im Auenland beginnt. Die Gefährten wurden zu einem Hobbitfest geladen, wo sie sich zunächst unter Anleitung der äußerst spielfreudigen Hobbits verschiedener Spiele erfreuen durften. So fand man den einen Gefährten beim sogenannten Hobbit-Hockey wieder, während einer seiner Freunde sich mit einem Hobbit durch den Raum bewegte, wobei sie darauf bedacht waren den Luftballon zwischen ihrer Körpern nicht zu Boden fallen zu lassen.

Wie es Sitte im Auenland ist kommen im Laufe des Festes alle Gäste zusammen um gemeinsam einen Ringeltanz aufzuführen. Unter Anleitung der Obertänzerin wurden die Gefährten in diesen Tanz eingeführt und waren somit in der Lage an diesem Jubeltrubel teilzunehmen.

Zu diesem Zeitpunkt waren die Gefährten aber noch nicht auf ihre eigentliche Aufgabe eingestimmt worden. Um dies geschehen zu lassen wurde am Ende des Feste die Aufgabe den Gefährten verkündet. Einer der Seminarleiter bekam den „Einen Ring“ umgehängt und wurde somit zu dem Ringträger Frodo. Den Gefährten wurde nun ihre Aufgabe erklärt und so machten sie sich auf ihre lange Reise.

Nachdem sie durch ihnen bekanntes Gelände gewandert waren, kam irgendwann zwangsläufig die Stelle, die noch von keinem aus der Gruppe jemals überschritten wurde. Dieser Punkt bot sich an, um hier das nächste Spiel anzusiedeln. Der Übergang der von den Gefährten in der originalen Geschichte mit sehr unterschiedlichen Gefühlen und ziemlichen

Magengrummeln genommen wird, sollte durch das Spiel „Blinden führen“ charakterisiert werden. Die Gefährten wurden mit verbundenen Augen über verschiedene Hindernisse geführt. Am Ende dieses Hindernisparcours wurde den Gefährten ihre Augenbinden abgenommen und wie waren wieder sehend. Aber sie mussten entdecken, dass ihnen die „Schwarzen Reiter“ Saurons in diesem Augenblick sehr Nahe gekommen waren. Die Gefährten bekamen aber die Möglichkeit sich mit Hilfe eines weiteren Spiels vor den Reitern zu verstecken. Das Spiel wird in der herben Wirklichkeit der Menschen „Feuer, Wasser, Eis“ genannt. Bei Wasser mussten sich die Gefährten einen etwas hochgestellten Platz suchen, bei Feuer mussten sie sich auf den Boden kauern und bei Eis mussten sie blitzschnell in ihrer derzeitigen Position verharren. All diese Positionen mussten eingenommen werden, bevor einer der Reiter sie berühren konnte.

Nachdem die Reiter erkannten, dass ihnen die Gefährten ein ums andere Mal überlegen waren zogen sie sich zurück und somit löste sich die für die Gefährten unsichere Situation auf und sie konnten zunächst einmal durchatmen. Nach all diesen Aufregungen wurden sie von den Elben in Empfang genommen. Das Königreich, welches mit weichen Matten und sehr stimmungsvollen Licht dargestellt wurde hieß die Gefolgschaft willkommen. Zur Stärkung ihrer Kräfte und zum Ausgleich ihres Wasserhaushaltes wurden die Gefährten zunächst mit einem erfrischenden Cocktail begrüßt, aber die Stärkung des Körpers sollte nicht nur mit Hilfe eines Cocktails erzielt werden sondern auch mit Hilfe einer abgewandelten „Wettermassage“ Eine der Elbin las eine Geschichte vor und ihre Gehilfen verwöhnten die Gefährten mit ihren Streicheleinheiten die zu den einzelnen Geschehnissen der vorgelesenen Geschichte passten.

Am nächsten Morgen (symbolisch durch Lichteffekte dargestellt) waren die Elben nicht mehr zu sehen und die Gefährten machten sich wieder auf ihren Weg um die Aufgabe die ihnen auferlegt wurde zu erfüllen. Und es kam wie es kommen musste. Sie trafen auf eine Horde tanzwütiger Orks, die sich ihnen in einem Tanz-Battle entgegenstellten. Jeder einzelne der Gefährten musste sich einem der Orks stellen und seine tänzerischen Fähigkeiten unter Beweise stellen.

Zwar waren die Orks tänzerisch gesehen keine wirkliche Herausforderung und sie gaben sich dementsprechend auch bald geschlagen, aber sie stellten nur eine kleine Vorhut der eigentlichen Ork-Einheit dar. Die Gefährten mussten erkennen, die kämpferischen Fähigkeiten der Orks bei dem folgenden Endzonenspiel um einiges besser waren und somit den Gefährten einen harten Kampf abverlangten.

Die Gefährten hatten die Aufgabe den „Einen Ring“ nun endgültig in die gegnerische Endzone zu bringen,. Wenn ihnen das zum drittenmal gelungen ist, haben sie ihre Aufgabe erfüllt und der Ring würde nie wieder Unheil anrichten können. Wenn aber anderseits die Orks es schaffen würden den „Einen Ring“ dreimal in die Endzone der Gefährten zu legen, so würde der „Eine Ring“ in die Hände des schrecklichen Herrschers Sauron fallen um so zu einem unheilvollen Machtinstrument des Bösen werden.

Aber wie das nun einmal mit wirklich guten Geschichten ist, siegte am Ende das Gute mit einem Endstand von 3:2! Die Orks gaben sich geschlagen und schlichen vom Feld, während die Gefährten abgekämpft und ausgelaugt ihren Sieg genießen durften. In ihrer Heimat, im Auenland wurden sie unter großen Jubel empfangen und die gesamte Mannschaft trat an, um ihren Sieg mit dem „Bientanz“ zu feiern.

Auswertung

Für die Entscheidung eine Rolle einzunehmen, spielen folgende Faktoren eine Rolle

| | | | |
|--|-----------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|
| Vertrauen in die Fähigkeiten anderer | Sich selbst bremsen können | Rollenklarheit | Rollendifferenzierung |
| Konkurrenzsituation wann wird gesetzt | | | |
| Rollenfindung | Rollenschwierigkeit | Teamposition | Eigene Werte Und Vorstellungen |
| Wie wird gesetzt? | | | |
| Sich ausprobieren | Führungsstil | Kompetenzen klären | Bereiche festlegen |
| Erfahrung einbringen | Was? Wann? Wie? | Absprachen treffen | Bereiche ausfüllen |

Was macht eine gute Moderation/Koordination aus?

Gruppenrollen kennen
Moderat leiten
Zusammenhalten, nicht festhalten
Seminarbewertung

Praktikum und Exposé

Wie sieht ein Exposé aus?

- Veranstalter/ Institution, Ort, Zeit, Ressourcen, Personal, Material
- Programmidee (päd.) Ziele
- Vorbereitung
Durchführung
Nachbereitung

Praktikumberichte:

1. Die Praktikumberichte müssen enthalten:

- das Exposé
- ein Belegexemplar der Ausschreibung

- eine schriftliche Reflexion über ...

a) den Verlauf/Prozess

b) die eigene Rolle

2. Sie können enthalten:

- Bildmaterial

- Planungsskizze einer Teamsitzung

3. Sie sollen (einfach) gebunden sein. Weiter Vorgaben an Format und Umfang gibt es nicht. Sie sollen in zweifacher Ausfertigung erstellt werden und einmal der/dem Jeweiligen TutorIn und einmal Robert zugeschickt werden.

Zuordnung der Teilnehmenden und TutorInnen:

| TN | Tutorin/Tutor | Mail |
|-------------------|--------------------|--|
| Maria Kraft | Biggi Hägemann | biggihaegemann@compuserve.de |
| Willu Shurety | Biggi Hägemann | biggihaegemann@compuserve.de |
| Peter Wöbbeking | Biggi Hägemann | biggihaegemann@compuserve.de |
| Norman Kühn | Werner Müller | transfer.koeln@t-online.de (transfer e.V.) |
| Andrea Borchert | Werner Müller | transfer.koeln@t-online.de (transfer e.V.) |
| Wipke Kuppe | Werner Müller | transfer.koeln@t-online.de (transfer e.V.) |
| Thilo Kutter | Rolf Witte | witte@bkj.de |
| Susanne Töpfer | Christiane Thiesen | info@be-ep.de |
| Carsten Herold | Christiane Thiesen | info@be-ep.de |
| Anne Schierenberg | Christiane Thiesen | info@be-ep.de |
| Helmut Simonis | Hermi Buchinger | office@agentursteinbach.at |

Praktischer Teil:

- Sport und Spiel
- Tanz und Bewegung