



*Einstieg* **Schritt 2**

*Anlagen*



## Anlage 1

# Motivation und Begeisterung

## Beispiel für einen Einstieg einer Veranstaltung

Medien, Material: Bordkarten, Verkleidung  
Raumgestaltung (Kotztüten, Stühle, Palmen)  
CD- Player  
Geräusche CD  
CD „Ab in den Süden“  
Reinhard May „über den Wolken“  
Pfadfinderkluft (Hut, dicke Klötzchen, Kompass)  
Tanz-CD „Cotton Eye Joe“  
Süßigkeiten  
Teewagen  
Schlauchboot

TN bekommen mit Einladung ihre „Bordkarte“ (Datum zum Einchecken, Zeit)

- Einchecken am Eingang
- Leiter verkleiden sich als Hostess, Kapitän
- TN setzen sich erst einmal in die „Wartezone“

Einsteigen ins Flugzeug  
Motorengeräusche  
„über den Wolken“ Reinhard May (Partyversion)  
„Begrüßung“ des Pilot  
„Ab in den Süden (umdichten)  
Sicherheitshinweise, Kotztüten  
Bordsnack (Minimars,... und Getränke) mit Teewagen durch die Reihen  
Notlandung im „Outback Ausbuiding Camp“  
Alle raus aus Flieger (über Schlauchboot)

Einheimischer (mit Kluft, Hut und Klötzchen), der begrüßt die Leute:

*Gehen wir heut auf Klötzchenjagd?  
Ja, wir gehen auf Klötzchenjagd  
Und wir haben gar keine Angst  
denn wir werden gut ausgebildet.*

*Wir haben einen Stift und auch Papier,  
uuuh, was ist denn das?  
Das ist die Satzung  
Da kommen wir nicht drüber, da kommen wir nicht drunter  
die lesen wir durch!*

Refrain:

*uuuh, was ist denn das?*

*Das sind Knoten*

*Da kommen wir nicht drüber*

*da kommen wir nicht drunter*

*die müssen wir üben!*

Refrain

*halt, halt, das ist eine ganze Menge*

*gehen wir erst einmal das Land erforschen.*

Alle laufen durch das „Outback Ausbuilding“

Fähigkeiten müssen trainiert werden

- da ist es wichtig, möglichst gut und genau wahrzunehmen

Bildung von Kleingruppen (Atomspiel)

- Kleingruppe baut aus sich selbst eine Skulptur mit dem Thema „DPSG“ - Zeit – 3 Minuten – die anderen gehen raus, kommen nach 3 Minuten wieder rein und gucken sich die Skulptur genau an,
- die anderen gehen wieder raus
- die Skulptur muss nun 10 Dinge an sich ändern
- dann kommen die anderen wieder rein und müssen gucken, welche Dinge verändert wurden

ggf. Wechsel

### **Spots and movement**

Der Reihe nach aufstellen, nach einem besonderen Merkmal.

(Größe, Sternzeichen, Schuhgröße, wie lange schon in der DPSG, Alter,...)

man läuft weiter durch „Outback Ausbuilding“

Spiele einbauen

Zeichen einüben

Sie merken, dass aus den Einzelnen eine Gruppe wird und vor Freude führen sie Tanz auf: Cotton Eye Joe

### **Station mit Lexikon**

„Motivation und Begeisterung“ (Handbuch S. 9)

kurze Aufklärung

Erstellen eines Methodisches (Bücher, CDs, Spielkarteien)

Vorstellen des Tisches, durchstöbern

## Spirituelles Element

Jeder bringt sich und seine Fähigkeiten in diese Ausbildungsmodule ein.

Der Fuß symbolisiert den Einzelnen

Der Weg symbolisiert das sich gemeinsam auf den Weg machen und

„Schritt für Schritt“ zum Ziel kommen

Material: Papier, Stifte, Schere, Wölflingstuch, Leitertuch, „Weg“ (z.B. langes Tuch)

- jeder malt seinen Fuß auf
- schreibt rein, was ihn ausmacht, seinen Standpunkt
- Fuß wird ausgeschnitten
- alle Füße werden auf einen Weg gelegt
- Ziel: Leitertuch und Wölflingstuch

## Gedanken auf dem Weg

Wag es, dir den Weg zu öffnen und riskiere den nächsten Schritt

Versteck dich nicht und tue bewusst was du tust

Wag Risiko und Abenteuer

Bleibe nicht im Streben nach Sicherheit und Perfektion stecken

Suche nach neuen Wegen und Möglichkeiten

Weiche dabei Schwierigkeiten nicht aus

und lerne, mit Misserfolgen fertig zu werden.

## Anlage 2

### Auswertung der Gruppenstunde für die „Gruppenleiter“

Folgende Erfahrungen waren für mich wichtig:

Welche Fertigkeiten möchte ich – vor dem Hintergrund der heutigen Erfahrungen – mir gern noch aneignen oder noch besser einüben?

Welche Fragen haben sich für mich ergeben, mit denen ich mich noch beschäftigen möchte?

Die Lernerfahrungen der „Gruppenleiter“:

**Anlage 3****Auswertung der Gruppenstunde  
für die „Teilnehmer“**

Folgende Erfahrungen waren für meine eigene Leitungstätigkeit oder auch für mich persönlich wichtig:

Welche Fertigkeiten möchte ich – vor dem Hintergrund der heutigen Erfahrungen – mir gern noch aneignen oder noch besser einüben?

Welche Fragen haben sich für mich ergeben, mit denen ich mich noch beschäftigen möchte?

Ich möchte der Gruppenleitung noch folgendes mitteilen:

## Anlage 4

# Thesen und Hintergründe zum Quadrospiel

1. Kinder werden schon viel zu früh in die Erwachsenenwelt eingeführt, sie brauchen einen Schonraum und sollten von daher von solchen Aufgaben ferngehalten werden.
2. Wenn Kinder mehr zu sagen haben, geht bald alles drunter und drüber.
3. So oft Kinder in der Lage sind, sollten sie selbständig Entscheidungen fällen und ausführen.
4. Kinder können mehr als man glaubt.
5. Wenn man Kinder ernst nimmt, dann müssen Kinder auch mitentscheiden dürfen.
6. Die Kinder werden durch die Kindermitbestimmung überfordert.

## AUSWERTUNG

- Wie war die Beteiligung?
- Was wurde unterschiedlich bewertet und was nicht?
- Woran sollte weitergearbeitet werden?
- Wie wurde argumentiert?

## Was oft dagegen spricht

(Hintergrundinformationen für die Durchführenden)

### • **Kinder sind verführbar**

Abgesehen davon, dass dieser Einwand gegen jede Gruppe erhoben werden kann, die bisher an der Macht nicht direkt beteiligt war (man denke nur an die Diskussion bei der Einführung des Frauenwahlrechts), gilt es zu bedenken, dass „Verführung“ in einer demokratischen Gesellschaft offen gelegt werden kann – ernst genommen – nur als Aufforderung begriffen werden, Kinder zu stärken, kindgerechte Formen zu finden und derartige „Verführungen“ offen zu legen. Sie kann aber nicht als Argument dienen, um Mitwirkungsrecht auszusetzen, den nur direkte Beteiligung an Demokratie ist eine gute Einübung von Demokratie und Stärkung gegen „Verführbarkeit“

### • **Kinder sind überfordert**

Wenn wir von unseren Kindern erwarten, dass sie in kürzester Zeit eine demokratische Kultur erlernen und diese reflektiert und überlegt anwenden, überfordern wir sie sicherlich. Wir müssen eher fragen, wie wir Kinder unterstützen können. Und darüber hinaus, inwiefern kindliche Eigenschaften (z.B. Phantasie, Spontaneität, Neugierde) auch einen Qualitätszuwachs für unser politisches Handeln bringen und wie wir diese sinnvoll (vor allem für die Kinder) einbinden können. An Menschen beispielsweise schätzen Kinder Spielfreude und Humor.

Gerade die letzteren Eigenschaften werden in Diskussion um politische Macht und personelle Besetzung von Ämtern von Erwachsenen eher negativ bewertet. Wir müssen uns daher fragen, ob in unserem Verband solche Werte nicht einen anderen Stellenwert bekommen sollten und Mitwirkung von Kindern nicht auch den Blick erweitern kann. Darüber hinaus stellen auch immer mehr Erwachsene fest, dass die vorhandenen Entscheidungsstrukturen auch sie zunehmend überfordern. Kindermitbestimmung könnte auch Anlass sein, Strukturen lebendiger zu machen und über ihren Sinn nachdenken.

- **Kinder sind erpressbar**

Häufig wird die Gefahr geäußert, dass Kinder aus Sympathie oder „Erpressbarkeit“ die Position ihrer Leiter und Leiterinnen unreflektiert übernehmen. Wenn dies tatsächlich geschieht, ist es eine grundsätzliche Anfrage an unser Demokratieverständnis in Wölflingsmeuten. Wenn Ihr Euch als Anwalt von Kindern versteht, so werdet Ihr sicherlich nicht Eure Position, sondern die Eurer Meute in der Stammesversammlung einbringen. Außerdem werdet Ihr ebenfalls der Überzeugung sein, dass eine solche Position ein sehr schwaches Licht auf die Wölflingsarbeit in der DPSG wirft. So sollen Wölflinge in der DPSG zu eigenständigen Persönlichkeiten erzogen werden, die von daher nicht mehr oder minder erpressbar sind als Erwachsene. Dem Argument, dass Leiter und als Leiterinnen als Anwalt der Kinder bereits die Interessen der Kinder vertreten, ist die sicher allen bekannte Tatsache gegenüber zu setzen, dass eine direkte Interessenvertretung durch Kinder nicht nur unmittelbarer, sondern auch für Kinder ereignisreicher geschieht. Praktische Erfahrungen zeigen außerdem, dass Kinder sehr bewusst ihre Rechte vertreten können.

Eltern werden ausgegrenzt

Es kann gerade in der Wölflingsstufe nicht darum gehen, Kinder gegen Eltern auszuspielen. Die DPSG versteht sich als Erziehungsverband und arbeitet nicht zuletzt auch mit Eltern zusammen, weil sie erkannt hat, dass Kooperation in diesem Bereich von großer Bedeutung ist. So wäre unser Vorschlag, dass selbstverständlich ein Elternvertreter oder eine Elternvertreterin weiterhin Stimmrecht in der Stammesversammlung hat. Zusätzlich würden dann die Kinder direkt durch ihr Stimmrecht Einfluss auf die Entscheidung ihres Stammes nehmen.

## **Pfadfinder sein heißt ...**

Die Deutsche Pfadfinderschaft Sankt Georg ist ein Erziehungsverband, der Kinder und Jugendliche dabei unterstützt, sich zu eigenständigen Persönlichkeiten zu entwickeln. Dabei stehen drei Prinzipien im Vordergrund, die bereits der Gründer der Pfadfinderbewegung, Lord Robert Baden-Powell, geprägt hat.

## **Unsere Erziehungsprinzipien**

### **1. "Paddle your own canoe"**

- Kinder und Jugendliche sollen zunehmend eigenständig entscheiden und handeln können.

## 2. "Learning by doing"

- Dieses Konzept der aktiven Erziehung will es jungen Menschen ermöglichen, aus Erlebnissen und Erfahrungen einen Gewinn an Kenntnissen, Fertigkeiten und Lebenseinstellungen zu ziehen. Entdecken, Erproben und Handeln fördern den Prozess, sich der Welt mit offenen Augen zuzuwenden.

## 3. "Look at the boy / girl"

- Unsere Arbeit orientiert sich an den Bedürfnissen von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, Ihre Entwicklung und Interessen stehen im Vordergrund pfadfinderischer Erziehung.

Thesen werden auf Plakaten im Raum verteilt. Jeder TN schreibt etwas dazu. Anschl. Werden Plakate vorgelesen und kurz andiskutiert.

## Ebenen der Kindermitbestimmung

Informationsblock bei der die verschiedenen Ebenen dargestellt werden.

Methode:

- Gruppenstrukturen und die Änderungen mit Spielfiguren darstellen.
- Bilder der Gruppenstrukturen verwenden (Großkopieren oder Plakate malen)

Dabei sollten die Vorteile der entsprechenden Konstellation erläutert werden.

Gruppenstrukturen (Schaffen von demokratischen Strukturen):

### - Kleingruppe (Rudel, Sippe und Runde)

Durch das Bilden von Kleingruppen, in denen sich einzelne sicherer fühlen, ist ihre Meinung wichtiger als in der Großgruppe. Gemeinsame Entscheidungen fallen leichter, eine dauerhafte Kleingruppe gibt zudem Rückhalt und Sicherheit. In Kleingruppen werden spontaner Ideen gesponnen, Informationen verarbeitet, Entscheidungen vorbereitet und ggf. auch getroffen. Kleingruppen können selbstverständlich auch spontan und Aufgaben bezogen gebildet werden. Durch wechselnde Zusammensetzung von Kleingruppen lernt sich die Großgruppe besser kennen

### - Meuten und Trupprat

Ergebnisse und Interessen der Kleingruppen fließen zusammen und werden vertreten. Ständige VertreterInnen (Leitwolf/ Kernetz/Rundensprecher) werden berufen und sorgen für Kontinuität. Kinder lernen die Form der Delegation kennen. Vom Leitungsteam nimmt einer Beratend am Rat teil.

### - Großgruppe

Erleben von Gemeinschaft, Lernen eine Position in der Großgruppe zu vertreten.

Eine Form der Großgruppe kann die Ratsversammlung, Truppversammlung, etc. sein in der grundlegende Entscheidungen für die Gruppe getroffen werden können (Wohin geht das nächste Lager, Welches Projekt machen wir, ...)

## Methoden der Kindermitbestimmung

### Ideen- und Entscheidungsfindung

Streifen, Erzählrunden, Spielgeschichten, Freizeiten, Aktionen und Lager und nicht zuletzt die „gewöhnliche“ Gruppenstunde... es gibt 1000 und mehr Gelegenheiten und Situationen im Leben der Gruppe, in denen Kinder und Jugendliche mitbestimmen können.

Ideen entstehen oft dann, wenn man nicht mehr in gewohnten Bahnen denkt, sondern versucht, aus vorgegebenen Denkmustern auszubrechen.

### Wichtige Regeln zum Ideen spinnen:

1. Jeder muss unzensiert sagen können, was ihm durch den Kopf geht (Bemerkungen wie "Was'n Quatsch!" oder "Blöde Idee!" sind Ideenkiller).
2. Es sollten auch andere Formen angeboten werden, die es ermöglichen auch ohne Worte Ideen zu äußern (schreiben, malen ...)
3. Ideen sollten festgehalten werden.
4. Mut machen, Ideen zu spinnen, wieder aufzugreifen, zu erweitern und zu verändern.

Um die Phantasie anzuregen, können auch

**Materialien und eine außergewöhnliche Umgebung** helfen: Material: Papier, Farben, Geschichten, Zeitungen, Abfall, Gerümpel, Bilder, Puzzle, Filme, Prospekte, Stichworte, Musikstücke, Lieder, Masken, Handpuppen, Collage...

Situationen: Wald, Stadt, Höhlen, Bäche, Fabriken, Schule, Schlösser, Schwimmbad, Park, U-Bahn, Reklamewände, Menschen, Häuser, Tiere beobachten

Im Folgenden zeigen wir Euch eine Palette unterschiedlichster **Methoden** auf.

### - Kramsack

Hier wird ein Sack (man kann auch einen Korb, Hut, Tüte ... nehmen) mit verschiedenartigen Gegenständen, die von der (dem) Gruppenleiterin zusammengestellt werden, gefüllt. Der (Die) GruppenleiterIn nimmt jeweils einen der Gegenstände aus dem Kramsack und hält ihn hoch. Die Gruppenmitglieder sagen nun spontan Ideen, die ihnen zu diesem Gegenstand einfallen. (Wichtig ist, dass diese Gegenstände sehr unterschiedlich sind). Die Ideen werden wie immer für alle sichtbar aufgeschrieben.

### - Sternwürfeln

Auf einem Kreis werden die Buchstaben des Alphabets festgehalten. Nun wird ein Püppchen auf ein Buchstabenfeld gestellt und nach anschließendem Würfeln je nach Augenzahl weitersetzt. Der (Die) WürflerIn soll nun mit diesem Anfangsbuchstaben eine Idee finden.

### - Musikmethode

Die Kinder hören sich verschiedene, möglichst vielfältige Musikstücke an. Nach jedem Stück nennen sie ihre Gedanken bzw. Ideen, die ihnen

zu der Musik eingefallen sind. Sie können sie auch während des Hörens aufschreiben.

#### - **Brainstorming (Gedankensturm)**

Sammeln von Ideen auf einer Tapete (gemeinsam).

Anonyme Variante: Jedes Kind erhält einen Zettel und schreibt anonym eine Idee auf. - Jedes Kind erhält einen Stift und sammelt die Ideen auf einer großen Tapete.

#### - **Die 3-Spalten-Methode**

Die Kinder erhalten einen weißen Zettel und knicken ihn so, dass 3 Spalten entstehen. Jedes Kind schreibt nun eine Idee in jede Spalte. Anschließend wird der Zettel im Uhrzeigersinn weitergegeben. Der (Die) Nächste lässt sich von den bereits geschriebenen Ideen inspirieren und schreibt weitere dazu. Wenn man einmal durch ist, finden sich eine ganze Reihe von Ideen auf dem Zettel.

#### - **Ideenspaziergang**

Während die Kinder durch Stadt (Wald, Müllablageplatz, Kirche ... ) streifen, halten sie ihre Einfälle schriftlich fest. Eine Variante wäre: Die Kinder bringen Gegenstände von ihrem Streifzug mit in den Gruppenraum, wo sie als Anregungsmaterial zum Ideenspinnen dienen.

#### - **Ideengalerie/Vernissage**

Unterschiedliche Zeitungen, Bilder, Gegenstände, Fotos usw. werden im Raum ausgestellt. Die Kinder gehen nun beobachtend durch den Raum und schreiben die Ideen auf, die ihnen beim Betrachten der Gegenstände durch den Kopf schießen. (Material bekommt Ihr bei Medien- und Kreisbildstellen.)

## Anlage 5

# Aus dem Tagebuch von Ralf,

## der als Leiter zur „Aushilfe“ in einem anderen Stamm mitgefahren ist.

### Mittwoch

Heute war ich dran mit Wecken, d.h. ½ Stunde früher aufstehen, Leiter-Abdach aufräumen vom Abend vorher, schon mal Wasser und Kaffee kochen u.s.w., dann die anderen Leiter wecken und dann wird hier mit einem „Morgen-Horrido“ auf dem Horn geweckt. Und anschließend mit einem fröhlichen „Guten Morgen“ in jedes Zelt geguckt, ob auch wirklich alle wach sind. Wenn ich bloß nicht so müde gewesen wäre.

Bevor es dann zur Morgenrunde geht, heißt es erst einmal für alle anziehen und waschen, aber zwei von den Leitern sind einfach nicht aufgestanden. Fand ich ziemlich Scheiße, wie sollen wir denn da die Kinder zur Morgenrunde motivieren. Vorbereitet wird die Morgenrunde immer von einem Leiter und einer Sippe. Klappt ganz gut, mal ein Spiel, mal ein Gebet, mal ne Geschichte, und was der Tag so bringt, wird da auch verkündet.

Das Frühstück war wieder stressig. Die Kinder dürfen sich die Kniften schmieren und dann rumrennen, nix mit gemeinsamem Anfangen oder so...

Anschließend machen dann immer zwei Leiter den Lagerdurchgang; das geht reium. Morgen bin ich dann dran. Das kann heiter werden, heute haben die eine Stunde gebraucht, bis es in den fünf Sippen einigermaßen vernünftig aussah.

Danach war dann Programm: ein Ralley im Wald, ziemlich chaotisch, es goss in Strömen. Zeitlich haute es hinten und vorne nicht hin, und wenn du irgendwen was fragtest, hieß es immer nur „Ich hab das Spiel nicht mit vorbereitet!“. Für so ein Spiel waren die Gruppen auch völlig ungünstig zusammengesetzt, naja, aber zum Mittagessen hat's dann aufgehört zu regnen, und es gab sogar ein Gebet vorm Essen.

Die Mittagspause wird hier leider vielfältig genutzt, es haben immer nur so ein bis zwei Leiter richtig Pause. Die anderen sind damit beschäftigt, die Kinder zu bespaßen, den Lagerkiosk zu organisieren, die Programmpunkte für den nächsten Tag vorzubereiten oder Trupprat abzuhalten.

Was ich cool finde ist das „Postamt“. Das kommt bei den Kindern gut an. Da sitzen oft fünf bis sechs Kinder oder Leiter und schreiben Karten oder Briefe und kleben den Lageraufkleber drauf.

Nachmittags gab es dann einen „Markt der Möglichkeiten“, von den Kindern gewünscht und vorbereitet mit unserer Hilfe. Das war echt okay, nur zeitlich hat's mal wieder nicht hingehauen. Mit Pünktlichkeit haben die's hier nicht so.

Entsprechend spät war dann das Abendessen, zumal gegrillt wurde, so dass das Abendprogramm fast im Dunkeln stattfand. Wir Leiter hatten auch einen Programmpunkt – eine „Live-Foto-Love-Story“ mit Sprechblasen-Plakaten. War witzig.

Die Abendrunde fiel – weil's so spät war – fast völlig ins Wasser, dabei hätte ich gern von den Kindern gewusst, wie sie's heute fanden. Und ne Gute-Nacht-Geschichte sollte eigentlich drin sein, vor allem bei den „Kleinen“!

Naja, wir Leiter haben dann wenigstens unter dem Leiter-Abdach reflektiert und entsprechend für Morgen Verantwortlichkeiten geklärt. Für den gemütlichen Teil waren danach eigentlich alle zu müde, schade, ich hätte gerne noch mit dem einen oder anderen ein bisschen erzählt.

Klasse finde ich die Ruhe-Kohte, die ist gemütlich gestaltet und wird echt viel genutzt, sowohl von den Kindern als auch von den Leitern. Da liegen Massagebälle, die Bibel, Regenmacher und all so' Zeug, echt ne gute Idee. Und auch von dieser Tagebuchschreiberei bin ich begeistert, aber vielleicht sollte man da wirklich „offiziell“ Zeit für einräumen, z.B bei der Morgen- oder Abendrunde, sonst tut's doch wieder keiner.

Was ich doof finde ist, dass hier einige Leiter mit der Kippe übern Platz rennen und beim Abendprogramm gibt's auch schon mal Bier für die Ü16.

Lustig sind aber die Lagerinternen Gags, meine eigene Leiterrunde wird nur Bahnhof verstehen, wenn ich zurückkomme und von „Rollo dem Igel“ oder „Frau Schnederpelz“ erzähle. Und erst der „Zivi aus der Verwaltung“. Ab und zu läutet das „Telefon“, ein Rappelwecker von der alten Art, und eins von den Kindern wird ans Telefon gerufen. Manche haben's schon richtig raus und machen voll mit.

## Anlage 6

### Das Forumtheater

Diese Übungsform gehört zu den wichtigsten Konfliktlösungsritualen, weil sie die TeilnehmerInnen auf sinnfällige Weise motiviert, in ihrer Gruppe aktiv zu werden und im Konfliktfall einzugreifen.

Folgendes wird deutlich:

Wenn Du nicht selber eingreifst, verändert sich nichts!

Gemeinsame Lösungen sind möglich!

Konfliktlösungen, an denen nicht alle beteiligt sind, bleiben Zündstoff!

Wir lernen am besten aus Prozessen, an denen wir selbst beteiligt sind.

#### Beschreibung:

1. Ein Konflikt wird von einem Gruppenmitglied genannt. Es schildert jetzt den Hergang oder benennt das Problem. Dann wird dieser Vorfall auf einer improvisierten Bühne nach dieser Anweisung nachgespielt.
2. Wenn Einigkeit herrscht über den Hergang, inszenieren wir einen zweiten Durchgang. Hierfür lautet die Anweisung: „Jede/r der/die mit einem bestimmten Verhalten nicht einverstanden ist, ruft laut und deutlich STOP!“
3. Danach übernimmt der oder die „Stop-RuferIn“ die Rolle, die seine/ihre Kritik herausgefordert hat. Er/sie spielt und verändert dabei in einem weiteren Durchgang so, wie er/sie es im Hinblick auf eine Konfliktlösung für richtig hält.
4. In weiteren Durchgängen haben alle TeilnehmerInnen die Möglichkeit, auf diese Weise einzugreifen, bis alle mit der Lösung einverstanden sind.

#### Auswertung:

Der Übungsablauf im Forumtheater erzwingt Auseinandersetzung in den verschiedenen Stadien der Arbeit. Begleitende Gespräche gibt es fast immer. Die Leitung sollte darauf achten, dass die Handlung nicht zu Gunsten des Gesprächs aufgegeben wird.

Handeln statt reden!

Ist die Lösung akzeptabel?

Ist sie realistisch?

## Anlage 7

# Modelle der Konfliktlösung

## Schritte zur Lösung eines Konfliktes

### 1. Jede/r stellt seine Position klar

Die KonfliktpartnerInnen sagen offen, was sie stört, welche Sicht der Dinge sie haben. Wichtig ist dabei, dass jede/r der/dem Anderen zuhört und das Gesagte stehen lässt. Das klingt erst einmal banal. Oft ist es in einem Konflikt bis zu diesem Zeitpunkt aber nicht dazu gekommen, dass offen gesagt wird, was stört. Man hat zwar gemerkt, dass es Differenzen gibt, aber noch nicht darüber geredet.

### 2. Ziele formulieren / Lösungsvorschläge sammeln

Jede Konfliktpartei soll dann sagen, was aus ihrer Sicht für sie bei diesem Konflikt am Ende herauskommen soll, wie der Konflikt gelöst werden kann. Die Lösungsvorschläge sollten gesammelt und festgehalten werden.

### 3. Die Lösungsvorschläge überprüfen

Als Nächstes schaut man sich die Vorschläge zur Lösung des Konfliktes genau an. Bei jedem Vorschlag sagen die Konfliktparteien, ob es ein für sie realistischer oder unrealistischer Vorschlag zur Lösung ist. So werden die unrealistischen Vorschläge aussortiert und die realistischen bleiben übrig. Sollte keiner übrig bleibt, muss man wieder in Phase 3 zurückkehren und nochmals Vorschläge sammeln.

Ein Konflikt kann nur befriedigend gelöst werden, wenn dabei jede Partei etwas gewinnt und gleichzeitig auch etwas verliert bzw. für die Lösung tun muss.

### 4. Wege zur Umsetzung des Lösungsansatzes suchen

Wenn ein oder sogar mehrere mögliche Wege für die Lösung gefunden werden konnten, sollen die Konfliktparteien nun überlegen, welche Dinge notwendig sind, um diesen Weg in die Tat umzusetzen. Was soll ganz konkret getan werden, um die jeweiligen Ziele verwirklichen zu können? Je konkreter dieser Weg beschrieben ist, desto besser.

### 5. Umsetzung

Der nächste Schritt ist, den beschriebenen Weg zur Konfliktlösung aufzunehmen. Das kann zum Beispiel in Form von Verhaltensänderungen oder durch die Befolgung bestimmter Regeln im Umgang miteinander passieren. Gemeinsam probiert man aus, wie die vereinbarten Regeln umsetzbar sind.

### 6. Überprüfung der Umsetzung

Nachdem man den Weg zur Lösung des Konfliktes eine Weile gegangen ist, sollte man sich nochmals gemeinsam hinsetzen und besprechen, wie gut das funktioniert, was man sich gemeinsam vorgenommen hat. Jede/r sagt die eigene Meinung. Dabei kann entweder

herauskommen, dass beide mit den Veränderungen zufrieden sind und leben können. Somit wäre der Konflikt erfolgreich gelöst. Sollten beide Parteien aber feststellen, dass sie unzufrieden sind und der Lösungsweg nicht der richtige war, muss man wieder in Phase 4 einsteigen und nach anderen Wegen zur Konfliktlösung suchen.

Dies ist ein Modell zur Lösung von Konflikten, es wird wahrscheinlich schwierig sein, es eins-zu-eins in deiner Gruppe umsetzen. Dazu bedarf es einer Menge Disziplin und der Bereitschaft, sich darauf einzulassen. Aber es ist auf jeden Fall die beste Möglichkeit, damit nicht einer als Verlierer aus einem Konflikt herausgeht.

## Problemlösung in 5 Schritten

### **1. Schritt: Was/Wo ist das Problem?**

Individuelle Auseinandersetzung mit dem Problem - Verstehen der eigenen Sichtweise und der Sichtweise der Anderen.

### **2. Schritt: Zielformulierung**

Wo wollen wir gemeinsam hinkommen, was wollen wir erreichen ?

### **3. Schritt: Problemanalyse**

Woran liegt es, dass es dieses Problem gibt?

### **4. Schritt: Lösungswege**

Weiche Wege gibt es, das Problem zu lösen?

### **5. Schritt: Entschlussplan fassen!**

Was sind unsere nächsten Schritte?

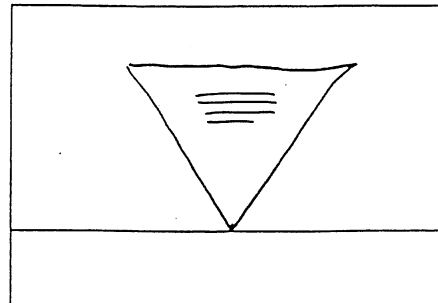
## Dreiecks – Methode

Ziel: Diese Methode macht es leicht, einen Konflikt seine Ursachen und deren Lösungsstrategien - zu bearbeiten.

Das einfache Schema erleichtert es, Ursachen und Strategien schrittweise zu erarbeiten.

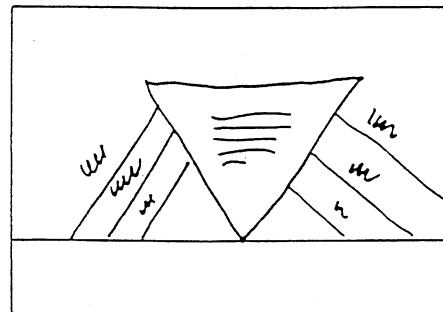
### 1. Konfliktsituationen

Eine zum Thema passende Konfliktsituation (möglichst von den Teilnehmern selbst genannt) wird in das „labile Dreieck“ geschrieben.



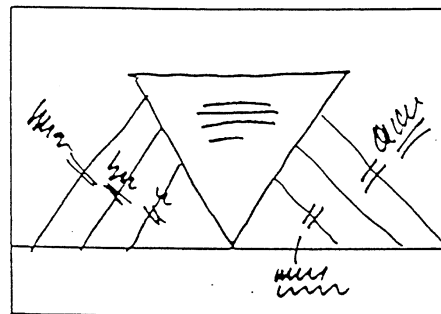
### 2. Ursachen

Nun werden „Stützen“ gesucht, die den labilen Konfliktzustand stabilisieren. Ursachen, die den Konflikt erzeugt haben, werden als Stützen am Dreieck angebracht.



### 3. Strategien

Zu jeder „Stütze“ wird nun ein Vorschlag gesucht der diese Stütze „absägt“: eine Lösungsstrategie. Die verschiedenen Dreiecke können in Bezug auf ihre Gemeinsamkeiten oder Unterschiede verglichen werden und Schwerpunkte für die gemeinsame Arbeit erarbeitet werden.



## Die U – Prozedur als eine Methode der Konfliktbearbeitung

<b>IST – SITUATION</b>	<b>wünschenswerte SOLL - SITUATION</b>
1. Genaue Beschreibung der IST - Situation	7. Wie sieht die neue Situation aus? Welche Konsequenzen ergeben sich für das konkrete Handeln?
2. Welche Rolle spielen die beteiligten Personen? Welche Beziehungen hatten sie untereinander?	6. Wie sähen dann die Rollen und Beziehungen der Beteiligten aus?
3. Wie könnte das "Motto", die Überschrift des Konflikts lauten?	5. Wie soll das "Motto", die Überschrift der SOLL – Situation heißen?
4. Wieweit bin ich selbst betroffen?	

### **möglicher Ablauf:**

Die Teilnehmerinnen werden eingeladen, 3er-Gruppen zu bilden, um die U-Prozedur zu bearbeiten.

Die Teilnehmerinnen suchen sich gemeinsam einen Konflikt aus einer Beispielliste aus, oder entwickeln eine eigene Situation, die sie mit der U-Prozedur bearbeiten wollen.

1. Schritt: Genaue, bildliche Beschreibung der Situation. (Die vorgegebenen Beispiele können gegebenenfalls vervollständigt werden. Eventuell kann die Situation auch als Rollenspiel durchgespielt werden.

2. Schritt: Alle am Konflikt beteiligten Personen werden auf ihre Funktion hin, auf ihre Rolle hin beschrieben. Welche Rolle spielen die einzelnen, welche Beziehungen haben sie untereinander?

3. Schritt Wie lautet das "Motto" dieses Vorfalls, welche Überschrift könnte über dem Konflikt stehen?

4. Schritt: Am Tiefpunkt der Kurve: Wieweit bin ich selbst davon betroffen, wieweit finde ich bei mir die gleichen/andere Motive und Einstellungen wie bei den Konfliktpartner(n)? Wie weit bin ich selbst ein Teil dieses Konfliktes?

5. Schritt: Jetzt geht's umgekehrt weiter: Wie soll das »Motto" einer wünschenswerten Situation lauten?

6. Schritt: Wie sähen dann die Rollen aus und deren Beziehungen zueinander?

7. Schritt: Wie sieht die "neue" Situation aus?

## Anlage 8

## Elternarbeit

### Kopiervorlage zum Rollenspiel

<p>Auf der rechten Seite des Zettels ist deine Rolle beschrieben.</p> <p>Versuch deine Rolle während der gesamten Diskussion beizubehalten Das Suchen nach neuen Argumenten für deine Wünsche eröffnen dir neue Aspekte der Rolle Versuche in der Diskussion auf die Argumente der anderen einzugehen.</p>	<p>Eltern:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- wollen schnell nach Hause</li> <li>- wollen auch Nutzen sehen d.h eine verlässliche Betreuung der Kinder</li> <li>- wollen nicht zu kurze Zeiten, damit man zwischendurch noch einkaufen, etc. kann</li> <li>- wollen, dass die Kinder nicht zu sehr eingebunden werden</li> <li>- wollen ihre private Freizeit wahren</li> </ul>
<p>Auf der rechten Seite des Zettels ist deine Rolle beschrieben.</p> <p>Versuch deine Rolle während der gesamten Diskussion beizubehalten Das Suchen nach neuen Argumenten für deine Wünsche eröffnen dir neue Aspekte der Rolle Versuche in der Diskussion auf die Argumente der anderen einzugehen.</p>	<p>Leiter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- wollen, dass die Eltern sie unterstützen, aber nicht zu sehr einmischen</li> <li>- wollen Anerkennung</li> <li>- wollen, dass die Eltern die Kinder regelmäßig zu den Aktionen schicken</li> <li>- wollen von den Eltern Informationen zu wichtigen Ereignissen in der Familie</li> </ul>
<p>Auf der rechten Seite des Zettels ist deine Rolle beschrieben.</p> <p>Versuch deine Rolle während der gesamten Diskussion beizubehalten Das Suchen nach neuen Argumenten für deine Wünsche eröffnen dir neue Aspekte der Rolle Versuche in der Diskussion auf die Argumente der anderen einzugehen.</p>	<p>Pfarrgemeinderat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- weiß über die Pfadfinder nicht so richtig Bescheid, will dies aber nicht zugeben</li> <li>- hat eigentlich keine Lust zu diesem Termin</li> <li>- will die Jugendarbeit aber grundsätzlich unterstützen</li> </ul>

Die Rollenbeschreibungen sollten vor und während der Diskussion nur den betreffenden Teilnehmern, nicht aber den „Diskussionsgegnern“ bekannt sein!

## Nach dem Rollenspiel

Austausch zu folgenden und neu auftretenden Fragestellungen:

- Was war typisch?
- Welche Erwartungen haben Eltern an Leiter?
- Welche Erwartungen haben Leiter an Eltern?
- Welche Gefahren seht ihr bei der Elternarbeit?

Hat schon mal jemand schlechte Erfahrungen mit Elternarbeit gemacht?

Schlüsse zu den Bedürfnissen der Eltern, ergänzend z Gründen für Elternarbeit.

Eltern sind wichtige Partner in pädagogischen Fragen

- Eltern wünschen Informationen
- Eltern möchten die Leiter ihrer Kinder kennen lernen

## Zusammenfassung der Teamer:

Wichtige Punkte der Elternarbeit :

- die Leiter haben ein Konzept und können den Eltern Informationen liefern
- Selbstbewusstsein
- Persönlicher Kontakt ist besser als schriftlicher Kontakt
- ansprechbar sein für Eltern (z.B. nach Gruppenstunden)

Eltern-Kind-Aktionen stärken die Bindung der Familie an die Gruppe / den Verband

## Anlage 9

## Anspiele zu den Gruppenphasen

### Orientierungsphase

Situation:

Das Leitungsteam steht in der Mitte des Raumes, TN sind im Raum verteilt, einer steht etwas abseits, ansonsten gibt es Zweier- und Dreiergrüppchen.

Leitung: Hallo, Herzlichwillkommen! Schön, dass ihr alle da seid! Hier drüben steht zur Begrüßung für jeden von euch ein Willkommens-O-Saft, bedient euch...

Leitung: Einige kennen sich ja schon, viele aber auch nicht... als erstes wollen wir uns deshalb im Stuhlkreis treffen.

TN: Ey, wie das wohl wird... bin ja mal gespannt.

TN: Ja, aber guck mal die da... wie sieht die denn aus...

TN: Der sieht ja nett aus... den würd' ich gerne kennen lernen.

TN: Du, ich find, der Teamer sieht auch ganz lecker aus... aber bestimmt gibt's ja noch viele Möglichkeiten, sich näher kennenzulernen...

Klaus: Das kann ja heiter werden... irgendwie scheinen sich alle schon zu kennen... und ich kenn keine Sau!

### Machtkampfphase

Situation:

Alle sitzen zusammen in einem Raum, locker im Raum verteilt und diskutieren.

Die Leitung sitzt etwas abseits.

TN: (sehr laut!) **Wir bauen eine Brücke, ist doch klar... Das ist supercool!!!**

TN: (sehr laut!) **So ein Quatsch, wie uncool... Wir drehen ein Video. Komm Susi, das findest du doch auch... sach doch mal!**

Susi: Äääähm...

TN: Der immer mit seinen blöden Ideen vorneweg... ich kann den nicht ab.

Leitung: (zu Mitleiter) Nee, lass mal, da solltest du jetzt nicht eingreifen.

Klaus: (sehr leise!) Aber, ehm, es gibt doch hier nirgends n Fluss...

TN: Du bist ja wohl der allerschlauste, was?

TN: (zu Leitung) Und wo kriegen wir das Material her?  
 Leitung: Das liegt an **euch**, das gehört zu **eurem** Projekt.

### Vertrautheitsphase

Situation:

Bild 1:

Die Diskussion setzt sich fort, alle sprechen wild durcheinander. Leitung hält sich deutlich am Rand.

Susi: Jetzt hört euch doch wenigstens mal den Vorschlag von Klaus an...

Bild 2:

Alle sitzen gemütlich zusammen im Kreis, hören „We are the champions“ und singen lauthals mit. Leiter sitzen in einiger Entfernung.

Leitung: (zu Mitleiter) ...die ham` doch noch gar nix geschafft...

### Differenzierungsphase

Situation:

Alle wuseln durcheinander, klären, bereiten vor.

Leitung ist nicht im Raum.

3TN: Wir machen den Einkauf.

TN: Und wer malt die Plakate?

TN: Das kann der Stefan am Besten, fragt den doch mal...

TN: Kannst du dich um die Finanzierung kümmern?

TN: Klar, lass uns das doch zusammen machen, dann geht's noch viel schneller.

TN: Schön, dass wir jetzt was gefunden haben, was allen Spaß macht.

TN: Wurde ja auch langsam mal Zeit...

### Auflösungsphase

Situation:

Abschiedsszene mit Musik und Partystimmung.

TN: Kannst du mir noch deine Mailadresse geben?

TN: (denkt halblaut) War ne geile Zeit... bin schon gespannt auf die Neuen...

TN: Ich würde gerade noch ein Jahr hier bleiben... ich möchte noch gar nicht wechseln.

Leitung: Vielen Dank für alles, war eine prima Zeit mit euch. Wir wünschen euch alles Gute in eurer neuen Stufe. Und bis zum nächsten Stammeslager ;-).

**Anlage 10**

## Vorüberlegungen zur Planung einer Gruppenstunde

### 1.) Erfahrungen, Wünsche

Welche bisherigen Erfahrungen sind für die Vorbereitung der Gruppenstunde wichtig?  
Was wünschst Du Dir für die Gruppenstunde?

### 2.) Einschätzung der Gruppensituation

Was braucht die Gruppe gerade?

Was ist Dir bei den Gruppenmitgliedern aufgefallen, hinsichtlich:

- Miteinander sprechen
- Unterschiedliche Meinungen
- Aufgetauchte Probleme
- Umgang miteinander
- Fähigkeiten und Fertigkeiten der einzelnen
- Interessen und Bedürfnisse
- Spannungen

### 3.) Folgerungen und Zielsetzungen

Was soll euer Ziel sein?

Mit welchem Inhalt wollt ihr dieses Ziel erreichen?

Welche übergeordneten Ziele sind euch wichtig? (z.B.: Pfadfindergedanke, Außenseiter integrieren etc.)

## Vorbereitung

Für das Treffen der Gruppe \_\_\_\_\_ am \_\_\_\_\_ um \_\_\_\_\_ Uhr

Was soll bei dem Treffen erreicht werden (Ziele)?

Was soll getan werden?	Wie wollen wir es anfangen?	Was brauchen wir dazu?	Wie lange soll das dauern?	Wer macht was?
Inhalt / Programm	Methoden	Material	Zeit	Vorbereitung u. Durchführung

## Auswertung

Hilfreiche Fragen bei der Auswertung: Wie habe ich die Gruppenstunde erlebt?

- Welche Abweichungen/Veränderungen gab es zum geplanten Ablauf?
- Tauchten Schwierigkeiten auf, welche Ursachen hatten sie? Wie sind wir damit umgegangen?
- Inwieweit konnten die Gruppenmitglieder eigene Ideen in den Ablauf des Programms einbringen? Sind wir darauf eingegangen?
- Inwieweit waren Programm und Verlauf auf die Situation der Gruppenmitglieder zugeschnitten?

Geplanter Ablauf der Gruppenstunde	Tatsächlicher Ablauf – Sachebene (Ablauf, Entscheidungen, Methoden)	Auswirkungen – Beziehungsebene (Spannung, Ärger, Konflikte, Spaß, Stimmung im Team und in der Gruppe,...)