

TEILNEHMERHANDBUCH

Cirque du Monde Schulung - Teil 1 und Teil 2

Dieses Teilnehmerhandbuch gehört



DAS SOZIALE ZIRKUSPROGRAMM DES
CIRQUE DU SOLEIL.

VORWORT

Seit der *Cirque du Soleil* die entsprechenden Mittel hat, seine Träume zu verwirklichen, nimmt er sich bedürftigen Jugendlichen an, u.a. über das soziale Zirkusprogramm *Cirque du Monde*. Die Arbeit von *Cirque du Monde* zielt darauf, die persönliche und soziale Entwicklung junger Menschen mit Hilfe von sozialen Zirkus-Workshops, Ausbildung, Unterstützung und Beratung, sozialer Vernetzung und Bewusstseinsbildung zu fördern.

Um den Ausbau des sozialen Zirkus zu unterstützen, hat *Cirque du Monde* später eine Reihe von Lehrmaterialien herausgebracht. Das Teilnehmerhandbuch ist ein wichtiger Bestandteil dieser Serie und spiegelt die Kompetenz wider, die der *Cirque du Soleil* und seine vielen Partner und Mitarbeiter seit 1995 entwickelt haben.

Das Teilnehmerhandbuch ist sowohl als Nachschlagewerk als auch als Notizbuch gedacht und enthält Lehrmaterialien für die Trainer und Sozialarbeiter, die an den Schulungen von *Cirque du Monde* teilnehmen. Außerdem werden diese Materialien allen Mitgliedern der sozialen Zirkusbewegung kostenlos zur Verfügung gestellt, um möglichst viele Menschen zu erreichen und sowohl Einzelpersonen als auch Organisationen, die Schulungsaktivitäten anbieten, Zugang zu diesen Unterlagen zu ermöglichen. Zu den letzteren sei jedoch bemerkt, dass die Nutzung dieses Handbuchs ihnen keinesfalls das Recht gibt, Schulungen im Namen des *Cirque du Soleil* anzubieten.

Das Teilnehmerhandbuch ist aus dem Social Circus Trainer's Guide hervorgegangen, dem pädagogischen Referenzwerk der *Cirque du Monde* Schulung, und es umfasst die Thematiken, die während der sozialen Zirkusschulung angesprochen werden. Zu jeder einzelnen Thematik finden Sie hier die entsprechenden Lernziele, die Grundbegriffe und die jeweiligen Schlüsselaussagen. Im Anhang werden außerdem diverse Dokumente und praktische Vordrucke für die Planung und die Auswertung von Projekten im Bereich des sozialen Zirkus bereitgestellt. Darüber hinaus haben wir genügend Platz für Notizen gelassen, sodass Sie das während der Schulung Gelernte in Ihren eigenen Worten festhalten können.

Viel Erfolg!

HERAUSGEBER UND MITARBEITERVERZEICHNIS

Produktionskoordinator: David Simard

Produktionsassistentin: Cláudia Marisa Ribeiro

Inhaltliche Abnahme: Emmanuel Bochud, Lino de Giovanni, Hélène Brunet

Mitwirkende: Michel Lafortune, Elisa Montaruli, Normande Hébert, Lino de Giovanni, Stéphane Batigne, Hélène Brunet, Annie Bouchard, Lorenzo Zanetti, Dirce Morelli, Emmanuel Bochud, David Simard, Andréa Seminario, Jan-Rok Achard, Daniel Turcotte, Jocelyn Lindsay, Christian Barrette, Édith Gaudet, Denyse Lemay, Richard Prigent

Übersetzung vom Französischen ins Deutsche: Suzanne Repnak

Terminologische und linguistische Revision für die deutsche Version: Gisela Winkler

Künstlerische Leitung : Pierre Desmarais

Grafische Gestaltung: Maria Masella

Grafikmontage : Dominique Picard

Illustrationen: Gabriel Benjamin Pérez Robles (genannt GaboÐ)

Jede Form der Vervielfältigung ohne das vorherige Einverständnis des Urheberrechtsinhabers ist gesetzlich verboten und strafbar.

Alle Rechte vorbehalten

Hergestellt in Kanada

CIRQUE DU SOLEIL.



© 2014 *Cirque du Soleil*

cirquedusoleil.com

Cirque du Soleil ist ein eingetragenes Markenzeichen von *Cirque du Soleil* und seine Verwendung erfolgt unter Lizenz.

SOZIALE ZIRKUSSHULUNG

Die Schulung von *Cirque du Monde* zielt darauf, Trainer und Sozialarbeiter auf die Durchführung von sozialen Zirkusworkshops mit hilfebedürftigen Menschen vorzubereiten.

Sie ermöglicht ein besseres Verständnis des Gesamtkontexts der Arbeit beim sozialen Zirkus. Ziel der Schulung ist es zudem, die notwendigen Fähigkeiten zu entwickeln, um mit den Partnern in verschiedenen multikulturellen Umgebungen erfolgreich zusammenzuarbeiten.

ALLGEMEINE ZIELE DER SCHULUNG

- Impulse geben für ethisches Handeln auf persönlicher und beruflicher Ebene
- Vermittlung der Grundlagen einer innovativen und partizipativen Pädagogik
- Anpassen der Lerninhalte an das Milieu vor Ort
- Persönlichkeitsentwicklung durch Kunst

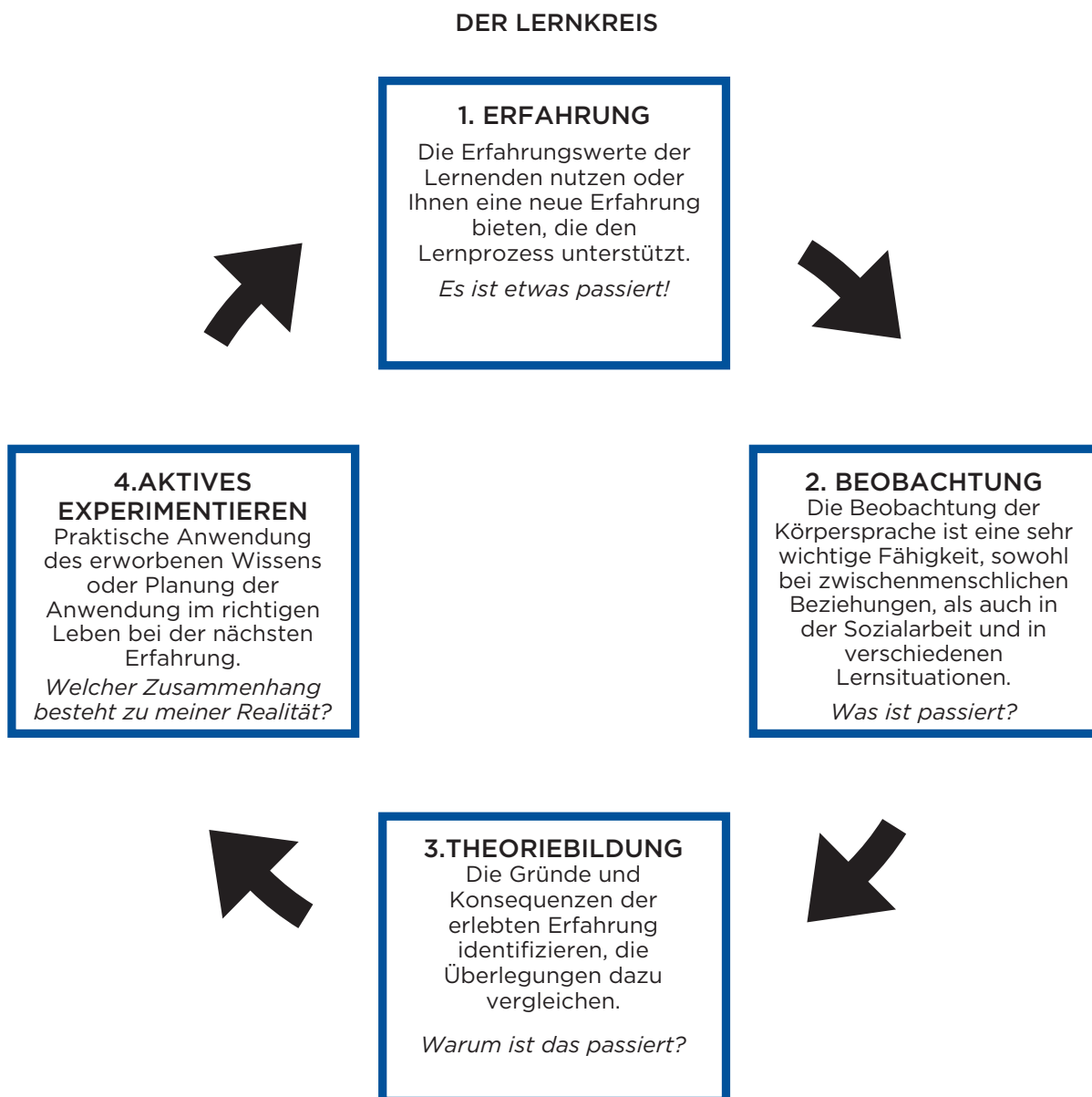
INHALTSVERZEICHNIS

DER ERFAHRUNGSORIENTIERTE LERNKREIS	4
DER SOZIALE ZIRKUS	5
AUFGABEN DES TRAINERS UND DES SOZIALARBEITERS	11
JUGENDLICHE AUS SCHWIERIGEN VERHÄLTNISSEN	19
ETHIK	29
SICHERHEIT	37
KREATIVITÄT	43
KOMMUNIKATION	49
TEAMARBEIT	55
PÄDAGOGISCHES KONZEPT	61
PLANUNG	67
MODERATION UND GRUPPENLEITUNG	73
PARTNERSCHAFTEN	79
KONFLIKTBEWÄLTIGUNG	83
INTERKULTURELLE BEZIEHUNGEN	89
ANHANG	95

DER ERFAHRUNGSORIENTIERTE LERNKREIS

Wir stellen in diesem Text die vier Stufen des erfahrungsorientierten Lernkreises vor: Erfahrung, Beobachtung, Theoriebildung und aktives Experimentieren. Jede Stufe steht für eine der individuell verschiedenen Arten des Lernens. Einige Lerner müssen etwas fühlen, emotional angesprochen werden, andere beobachten, überlegen, analysieren und hinterfragen lieber, wieder andere lernen am besten durch Ausprobieren. Wenn alle diese Stufen in den Lernprozess eingebunden werden, kann man sichergehen, dass alle Lerntypen angesprochen werden.

Die Aktivitäten dieser Schulung sind analog zu den vier Stufen des erfahrungsorientierten Lernkreises gegliedert.



SOZIALER ZIRKUS

ZIELE DIESES MODULS

Am Ende des Moduls sollten der Trainer und der Sozialarbeiter in der Lage sein:

- 1. den Begriff „Sozialer Zirkus“ zu verstehen;**
- 2. die Säulen und Ziele des sozialen Zirkus zu definieren;**
- 3. die Anwendung des sozialen Zirkus in der Sozialarbeit zu verstehen.**

Während des Jahrestreffens 2009 des Cirque du Monde in Baie-Saint-Paul sprachen wir um ein Uhr nachts mit den jungen Teilnehmern über den schönen Tag, den wir gemeinsam erlebt hatten. Einer von ihnen bat mich, ein Gedicht vorzulesen, das er an diesem Tag geschrieben hatte. Darin stand: „Der Zirkus hat mein Leben beeinflusst und verändert. Er hat mir ermöglicht, Techniken zu lernen und mir meiner Stärken, meines Potentials bewusst zu werden. Ich möchte mein ganzes Leben lang beim Zirkus sein, ich möchte davon leben können. Ich habe dadurch den Willen entwickelt, neue Träume zu verwirklichen.

” Ich hatte das Privileg, ähnliche Kommentare in verschiedenen Ländern zu hören, zu sehen, wie die jungen Leute ihre Stärken entdecken und dadurch inspiriert werden. Wenn ich solche Aussagen höre, wird mir bewusst, wie eine solche Erfahrung einen starken Impuls zu einer persönlichen und sozialen Verwandlung geben kann. An vielen Orten auf der Welt gibt es junge Leute, die auf die Bühne treten und bereit sind, ihre Zukunft zu gestalten. Für all diese jungen Leute ist der soziale Zirkus ein großartiges Sprungbrett.

Lino De Giovanni,
verantwortlich für die soziale Zirkusschulung,
Cirque du Soleil, Montreal



DIE SÄULEN DES SOZIALEN ZIRKUS

Empfang gegenseitige Hilfe Emotionale Sicherheit Verrücktheit Spiele Ethik Ethikkodex soziale Unterstützung Gruppe Kokon Freiheit Begegnung Respekt Körperliche Sicherheit Übereinkunft Ritual Wert Schutzort Magisch Gestaltung

Spielerischer und sicherer Raum

Keine Diskriminierung Sich selbst erfinden Risiken eingehen Empowerment Freie Meinungsäußerung Sozialisation



Empowerment Aufführung Bindungen wieder aufbauen Dialog Brücke Beziehung zur Gemeinschaft Einbeziehung

Beziehung zur Gemeinschaft

Wahrnehmung ändern Kompromiss Die Kultur würdigen Einheit Gemeinnütziges Engagement Sich neu erfinden Beziehungen Generationsübergreifend Netzwerke Interkulturell

Vertrauen Familie Anerkennung gegenseitige Hilfe Hilfsmittel Bewusstsein schärfen Bürgerverantwortung Zugehörigkeitsgefühl Stigmatisierung aufheben Vielschichtigkeit Wurzeln schlagen

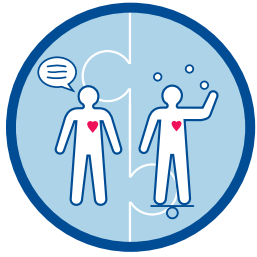
Wirksamkeit wagnis eingehen Handwerkszeug Entfaltung Lösung Risiken Aus dem Rahmen fallen Kommunikation Freiheit Kultur Provokation Innovation Vorführungen Grenzen Können Ideen selbstironie

Ausdruck der Kreativität

Improvisation Selbstbehauptung Erfindungskraft Destabilisieren Spontanität Verrücktheit Erforschung Bauchgefühl Fantasie Auslöser für Veränderung

Anpassung Kritikbewusstsein Strategie





Verhandlung
Erfahrung Anpassungsfähigkeit
Planung Wirkung Absprache
Fachgebiet Zuhören Gegenseitige Ergänzung
Wissen
offenheit
Kommunikation
Zusammenspiel soziale Komponente-Zirkus
Grenzen Intervention
stimmig sein Verbundenheit
Gemeinsame Sprache Gegenseitige Unterstützung
Herausforderung
Feed-back
Sicherheit
Teamarbeit
Veränderung einleiten
gemeinsame Ziele
Duo
Rolle
Vertrauen
Einbeziehung
Veränderung einleiten
Bezug zum Alltag der Jugendlichen

Aufeinander abstimmen
Prozess Auswertung Rhythmus
Pädagogisches Konzept Ritual
Anfang Wachstum
Fortschritt
Planung zueigenmachen
Die Zeitdauer
Hilfsmittel
Fördern Ziele
Entwicklung
Fortschritt
Verfestigung Grenzen Relevante Lerninhalte Phase
Ende
solidarität
Betreuung
Richtiger Zeitpunkt
Zugehörigkeitsgefühl
Geschichte
Gelegenheit
Beziehung



Entwicklung
Verhältnis
Rhythmus
Besonderheit
Betreuung Gruppe Individualisierung
Teilnehmer kennen
Individualität
Realität
Analyse
Auf Teilnehmer abgestimmte Inhalte
Entscheidungsfindung
Anpassungsfähigkeit
Offenes Ohr
Ethik
strategien
Begleitung
Hauptperson
Inklusion
Rücksprache
Vielschichtigkeit
Fortschritt
Prozess
Unterstützen
selbstregulierung
Freiwillige Teilnahme
Respekt
Vermittlung

Vereinigung
 Glaubwürdigkeit
 Komplementäre Funktionen
 Schlichtung
 Ausstrahlung
 Finanzierung
 Offenheit
 Ethik
 Synergie
 Engagement
 Zusammenlegung
 Institutionalisation
 Beziehungen
 Nachhaltigkeit
Partnerschaften
 Rückmeldung
 Gemeinsames Ziel
 Vielschichtigkeit
 Leadership
 Ressourcen vermehren
 Zusammenarbeit
Kompromiss
 Verantwortung übernehmen
 Konfliktlösung ohne Verlierer
 Kenntnisse vermehren
 Netzwerk



Notizen 



Der soziale Zirkus ist eine neuartige Form der Sozialarbeit, die auf den Zirkuskünsten basiert.

Der soziale Zirkus macht sich das Fachwissen von Zirkuskünstlern und Sozialarbeitern zunutze.

Der soziale Zirkus hat ein enormes Potential, junge Leute und Gemeinschaften zu verändern.

Die persönliche und soziale Entwicklung ist das wichtigste Ziel des sozialen Zirkus.

AUFGABEN DES TRAINERES UND DES SOZIALARBEITERS

ZIELE DIESES MODULS

Am Ende des Moduls sollten der Trainer und der Sozialarbeiter in der Lage sein:

- 1. die Kenntnisse, Fähigkeiten und Sichtweisen, die Trainer und Sozialarbeiter mitbringen sollten, zu bestimmen;**
- 2. die Komplementarität der Aufgaben des Trainers und des Sozialarbeiters zu verstehen;**
- 3. die Beschränkungen ihrer Aufgaben und ihrer Arbeit, sowie die Möglichkeiten, die sich aus ihrer Arbeit als Duo ergeben, zu erkennen.**

Die Trainer haben das technische Wissen. In gewissen Situationen bitten sie uns jedoch darum, zu übernehmen, da sie meinen, dass ihnen die Kompetenzen fehlen, damit umzugehen. Zur Veranschaulichung: Ein Jugendlicher, der in einem Jugendzentrum an einem Workshop teilnahm, rastete aus, weil er sich über eine Sozialarbeiterin, die ihn betreute, ärgerte. Er hörte überhaupt nicht darauf, was der Trainer von ihm verlangte, und brachte alles durcheinander. Der Jugendliche hatte die Kontrolle über sich verloren und alles, was der Trainer zu ihm sagte, kam nicht bei ihm an. Stattdessen verschlimmerte es nur die Situation und der Jugendliche geriet völlig außer Kontrolle. Er war derart in Rage, dass er vielleicht sogar die Räumlichkeiten verwüstet hätte. Es war notwendig, dass der Trainer sich entfernte, und dass eine Pause eingelegt wurde, in der der Jugendliche seine Wut ausleben konnte und sich ein wenig beruhigte, bevor ich, als Außenstehender, der nicht in die Situation verwickelt war, versuchen konnte, ihn zu beschwichtigen.

Sylvain Demers, *Cirque du Monde* Koordinator,
Einrichtung Jacques-Cartier, Quebec





DIE ROLLE DES SOZIALARBEITERS

Im Allgemeinen fungiert der Sozialarbeiter als Brücke zwischen dem sozialen Zirkusprojekt und den Teilnehmern. Dadurch, dass er von der Organisation vor Ort eingestellt wurde, kennt er das Umfeld der Teilnehmer und hat bei einigen von ihnen sogar ihre Entwicklung mitverfolgt und kennt ihre Schwierigkeiten.

DEFINITION SOZIALARBEITER

Soziale Fachkraft, meist Teil der Organisation vor Ort, deren Hauptaufgabe es ist, die Teilnehmer der sozialen Zirkusworkshops zu betreuen und sie in ihrer persönlichen und sozialen Entwicklung zu fördern.

Die Verwurzelung des Sozialarbeiters in der Gemeinschaft der Teilnehmer gibt ihm die Möglichkeit, diese für das soziale Zirkusprojekt zu gewinnen und ihr Interesse daran aufrecht zu erhalten. Er kann ebenfalls dafür sorgen, eine starke Vertrauensbasis aufzubauen.

Eine der Hauptaufgaben des Sozialarbeiters besteht darin, den sozialen Zirkusworkshop vorzubereiten: Teilnehmer anwerben, Räumlichkeiten finden, Workshops planen. Während der Workshops besteht seine Hauptaufgabe darin, das Vertrauen der Teilnehmer zu gewinnen – die wichtigste Voraussetzung für das Gelingen des sozialen Zirkuskonzepts. Die Vertrauensbeziehung bildet letztendlich die Grundlage für alle Veränderungen. Nur das Bestehen einer starken und beständigen Vertrauensbasis zwischen dem Sozialarbeiter und den Teilnehmern ermöglicht diesen, die beim Zirkus gelernten Lektionen in Alltagssituationen anzuwenden.

Weitere Informationen zur Aufgabe des Sozialarbeiters finden Sie im Community Workers Guide ab Seite 36 unter „The Community Worker and life lessons“.



DIE AUFGABEN DES TRAINERS

Der Trainer des sozialen Zirkusprojekts vermittelt Zirkustechniken im Rahmen eines pädagogischen Konzepts. Zudem ist er verantwortlich für die allgemeine Entwicklung der jungen Menschen, da er diese Entwicklung als erwachsene Bezugsperson begleitet. Die Vermittlung der Zirkuskünste bietet die Möglichkeit, eine Vertrauensbasis mit den Problemjugendlichen aufzubauen, und ihnen die Gelegenheit zu geben, über sich hinaus zu wachsen.

DEFINITION TRAINER

Zirkusartist, dessen Hauptaufgabe es ist, die Teilnehmer von sozialen Zirkusworkshops in verschiedene Zirkustechniken einzuweisen.

Um die Jugendlichen und ihre unterschiedlichen Hintergründe zu verstehen, muss der Trainer über ein feines soziales Fingerspitzengefühl, pädagogische Kenntnisse und eine offene Grundhaltung verfügen. Außerdem müssen seine Erwartungen hinsichtlich der Lernziele realistisch sein und er sollte sich mehr auf den Weg als auf das Ziel konzentrieren.

Die Funktionen und Verantwortungsbereiche des Trainers werden in einem Arbeitsvertrag festgelegt. Der Inhalt des Vertrags hängt davon ab, wie weit fortgeschritten das Programm ist, in welchem er eingesetzt wird, sowie von der Situation und den Fortschritten der Jugendlichen, die an den Zirkusworkshops teilnehmen.

DEN AUFTRAG DES TRAINERS DEFINIEREN

Der Auftrag, der von der Organisation, die ihn einstellt, vergeben wird, definiert den Verantwortungs- und Aufgabenbereich des sozialen Zirkustrainers. Er muss für den Trainer und den Arbeitgeber, aber auch für die Gemeinschaft und die Mitarbeiter vor Ort (Koordinator der Organisation, Hilfstrainer, Sozialarbeiter, usw.), klar verständlich sein. Je klarer ein Auftrag definiert wurde, desto realistischer sind die Erwartungen und desto einfacher wird das Erreichen des Ziels.

Der Inhalt des Auftrags kann von folgenden Faktoren abhängen:

- dem Status des Trainers (Koordinator, Assistent, Praktikant, usw.);
- seiner Erfahrung und seinen Qualifikationen;
- wie fortgeschritten das Programm, in das er einsteigt, bereits ist;
- der Dauer des Auftrags;
- den Bedürfnissen und den Erwartungen der Gemeinschaft und der Partnerorganisation des Programms.

DIE ZIELE DES TRAINERS

Ein Trainer sollte in Bezug auf seine Arbeit imstande sein:

- sich an die sozioökonomischen und kulturellen Gegebenheiten und allgemeinen Fähigkeiten der Teilnehmer anzupassen;
- die kulturellen Aspekte, den Rhythmus und die Gewohnheiten des jeweiligen Einsatzortes zu erfassen;
- schnell die vorhandenen Hilfsmittel, die ihm bei der Durchführung seiner Workshops nützlich sein könnten, zu erkennen;
- die Regeln und die Ansichten der Partnerorganisation zu respektieren;
- die Teilnahme anderer Mitglieder der Gemeinschaft zu fördern (Eltern, Freunde, Angestellte der Partnerorganisation), damit diese die Jugendlichen in ihrer Entwicklung unterstützen.

DER VERANTWORTUNGSBEREICH DES TRAINERS

Der Verantwortungsbereich des sozialen Zirkustrainers variiert je nach Auftrag und muss gemeinsam mit dem Partner ausgearbeitet werden. Dazu gehört:

- die Organisation und die Planung von sozialen Zirkusworkshops;
- die Betreuung der Zirkusworkshops unter Beachtung der Bedürfnisse und des Fortschritts der Teilnehmer: Einführung in die Zirkuskünste, Verbesserung der Technik, Einführung in Grundbegriffe der Artistik (Schauspielerei, Figuren, usw.), Durchführung von öffentlichen Aufführungen;
- die Einrichtung und Aufrechterhaltung eines sicheren Umfelds zur Gewährleistung einer körperlichen und seelischen Stabilität während der Workshops;
- Materialverwaltung und Logistik;
- die Auswertung der durchgeführten Aktivitäten in allen Phasen des Workshops.

DIE AUFGABEN DES TRAINERS

In Bezug auf die Teilnehmer der Workshops:

- im Rahmen eines pädagogischen Projekts zur Förderung der allgemeinen Entwicklung der Teilnehmer Zirkusaktivitäten vorbereiten und unterrichten und dabei die jeweiligen Fähigkeiten und Erfahrungen beachten
- ihnen ein offenes Ohr schenken, besonders in Bezug auf ihre Bedürfnisse, ihre Fortschritte und Grenzen
- sie durch die Wissensvermittlung stärken und ihnen ein breites Angebot an Hilfsmitteln bieten, um sie zu motivieren und sie aktiv in den Lernprozess einzubinden

In Bezug auf die Sozialarbeiter:

- daran arbeiten, eine Vertrauensbeziehung aufzubauen, und mit ihnen in Teamarbeit sich ergänzend und aufeinander abgestimmt als Duo agieren

In Bezug auf die Verantwortlichen der Partnerorganisation:

- das Programm allgemein so ausrichten, dass die lokale Gemeinschaft dieses selbst weiterführen kann

In Bezug auf die Gemeinschaft vor Ort:

- dazu beitragen, dass sich die Einstellung der Gemeinschaft gegenüber den Problemjugendlichen verändert, besonders durch Einbeziehung in die Zirkusaktivitäten und durch öffentliche Auftritte

DIE POSITION UND DIE MOTIVATION DES TRAINERS

Der soziale Zirkustrainer muss oft einen Kompromiss eingehen zwischen der Aufgabe, mit der er betraut wurde, und seinen eigenen Interessen. Er muss es schaffen, ein ausgewogenes und harmonisches Verhältnis zu schaffen, um das Projekt zu verwirklichen und den Erwartungen der Projektpartner gerecht zu werden.

Die Motivation des Trainers ähnelt den vier Hauptmotiven, die von freiwilligen Helfern in Nichtregierungsorganisationen (NGOs), die in der internationalen Entwicklungshilfe tätig sind, genannt werden:

- die persönliche Herausforderung
- das soziale Engagement
- die kulturelle Herausforderung
- die persönliche Erfahrung

PROFIL DES TRAINERS UND DES SOZIALARBEITERS

PROFIL DES ZIRKUSTRAINERS

The diagram features a central blue outline of a person balancing on a ball. The person's arms are raised, and several small circles float around their head. A red heart is positioned in the center of the chest. Six light blue boxes with white text and horizontal lines are connected to the figure by arrows, representing different aspects of the profile: KOPF (Wissen), HÄNDE (Fähigkeiten), SCHULTERN (Verantwortung), HERZ (Einstellung), FÜSSE (Erfahrung), and UMFELD (Grenzen).

KOPF (Wissen)

HÄNDE (Fähigkeiten)

SCHULTERN (Verantwortung)

HERZ (Einstellung)

FÜSSE (Erfahrung)

UMFELD (Grenzen)

PROFIL DES SOZIALARBEITERS

The diagram features a central blue outline of a person with a speech bubble above their head. A red heart is positioned in the center of the chest. Six light blue boxes with white text and horizontal lines are connected to the figure by arrows, representing different aspects of the profile: KOPF (Wissen), HÄNDE (Fähigkeiten), SCHULTERN (Verantwortung), HERZ (Einstellung), FÜSSE (Erfahrung), and UMFELD (Grenzen).

KOPF (Wissen)

HÄNDE (Fähigkeiten)

SCHULTERN (Verantwortung)

HERZ (Einstellung)

FÜSSE (Erfahrung)

UMFELD (Grenzen)



Der Trainer und der Sozialarbeiter müssen gegenüber den Teilnehmern, den anderen Mitgliedern des Betreuerteams, der Partnerorganisation und der Gemeinschaft sehr anpassungsfähig sein und sich auf verschiedene Umstände einstellen können.

Der Trainer und der Sozialarbeiter haben in ihrer Rolle als erwachsene Bezugsperson eine Vorbildfunktion für die Teilnehmer.

Der Trainer und der Sozialarbeiter müssen soziale Veränderungen einleiten, ermöglichen und fördern.

Es ist unbedingt notwendig, dass der Trainer und der Sozialarbeiter im sozialen Zirkusprojekt stets kohärent sind und sich die Teilnehmer jederzeit auf sie verlassen können.

JUGENDLICHE AUS SCHWIERIGEN VERHÄLTNISSEN

ZIELE DIESES MODULS

Am Ende des Moduls sollten der Trainer und der Sozialarbeiter in der Lage sein:

- 1. zu erkennen, wie die soziale Zirkusmethode auf Inklusion und Randgruppen eingeht;**
- 2. die Realität von jungen Menschen im nationalen und internationalen Zusammenhang besser zu begreifen;**
- 3. das Konzept der psychischen Widerstandsfähigkeit zu verstehen.**

Man braucht kein Mitleid mit ihnen zu haben, auch wenn sie in sozial benachteiligten Umständen leben. Man muss sie als Gleichberechtigte behandeln. Es steht ihnen so viel Hilfe zur Verfügung. Sie müssen Verantwortung für ihre Situation übernehmen und ihr Leben in die Hand nehmen. Wenn ein junger Mensch die Entscheidung trifft voranzukommen, kann er schaffen, was er will, er wird die Fähigkeit haben, fast jeden beliebigen Traum zu verwirklichen. Wir hatten ein junges Mädchen, das drei Jahre lang nur auf der Bank saß. Wir haben das respektiert. Sie kam, um zu reden oder die Sozialarbeiter zu befragen. Seit zwei Jahren, seitdem wir die Luftakrobatik angefangen haben, hat sie sich in das Trapez verliebt. Sie hat sich vollkommen verändert, in jeder Hinsicht: Lebensgewohnheiten, Konsumverhalten, Training, Kleidung, usw. Sie versucht, in die Zirkusschule von Québec aufgenommen zu werden.

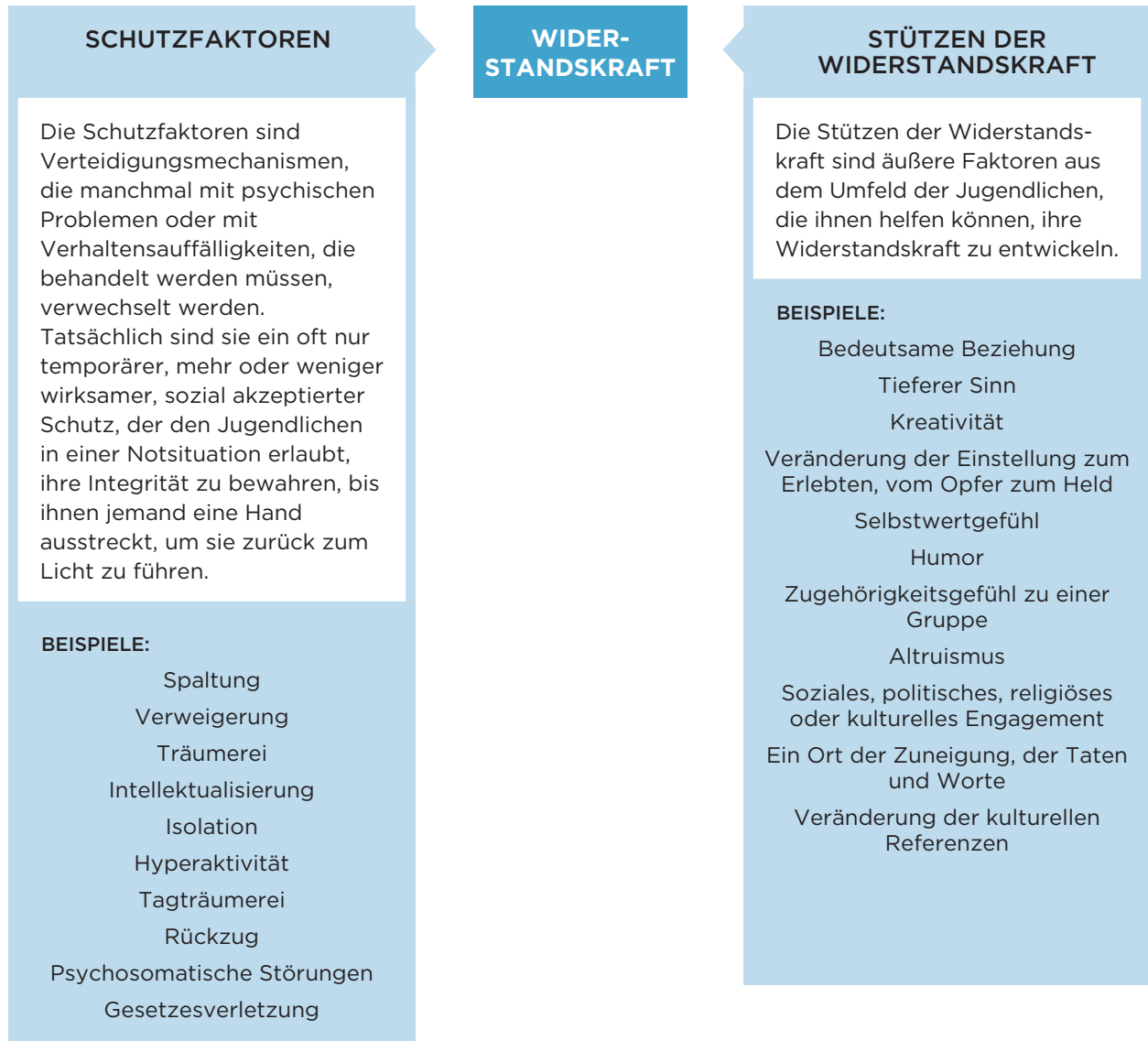
Marc Lafrenière, Sozialarbeiter im sozialen Zirkus
Cirque du Monde, Sherbrooke





DIE WIDERSTANDSKRAFT

Die Widerstandskraft ist ein psychischer Prozess, der einer Person, die ein Trauma erlebt hat, erlaubt, sich dieses traumatische Ereignis bewusst zu machen, ihre Einstellung dazu zu ändern, und Mechanismen zu entwickeln, um darüber hinweg zu kommen und aus der Erfahrung zu lernen.



SCHUTZFAKTOREN

Die Schutzfaktoren sind Verteidigungsmechanismen, die manchmal mit psychischen Problemen oder mit Verhaltensauffälligkeiten, die behandelt werden müssen, verwechselt werden. Tatsächlich sind sie ein oft nur temporärer, mehr oder weniger wirksamer, sozial akzeptierter Schutz, der den Jugendlichen in einer Notsituation erlaubt, ihre Integrität zu bewahren, bis ihnen jemand eine Hand ausstreckt, um sie zurück zum Licht zu führen.

BEISPIELE:

- Spaltung
- Verweigerung
- Träumerei
- Intellektualisierung
- Isolation
- Hyperaktivität
- Tagträumerei
- Rückzug
- Psychosomatische Störungen
- Gesetzesverletzung

WIDERSTANDSKRAFT

STÜTZEN DER WIDERSTANDSKRAFT

Die Stützen der Widerstandskraft sind äußere Faktoren aus dem Umfeld der Jugendlichen, die ihnen helfen können, ihre Widerstandskraft zu entwickeln.

BEISPIELE:

- Bedeutsame Beziehung
- Tieferer Sinn
- Kreativität
- Veränderung der Einstellung zum Erlebten, vom Opfer zum Held
- Selbstwertgefühl
- Humor
- Zugehörigkeitsgefühl zu einer Gruppe
- Altruismus
- Soziales, politisches, religiöses oder kulturelles Engagement
- Ein Ort der Zuneigung, der Taten und Worte
- Veränderung der kulturellen Referenzen

STÜTZEN DER WIDERSTANDSKRAFT IN DEN WORKSHOPS DES SOZIALEN ZIRKUS

Im Folgenden finden Sie einen Überblick über die Möglichkeiten, im Rahmen der sozialen Zirkusworkshops Stützen der Widerstandskraft aufzubauen.

EINE VERÄNDERUNG ANSTREBEN

Da das Ziel ist, eine Veränderung bei dem jungen Menschen auszulösen, ist es besser, wenn der Trainer und der Sozialarbeiter direkt auf die Veränderung hinarbeiten und diese nicht nur passiv erwarten. Es sollten konkrete Ziele gesetzt werden, anstatt nur gute Absichten zu verfolgen.

IMPULSGEBER SEIN

Die Aufgabe des Impulsgebers ist es, die jungen Menschen auf freundliche Art und Weise dazu zu bringen, sich mithilfe eines technischen Lernprozesses, der über die einfache Wissensvermittlung hinausgeht, selbst zu entdecken. Während des Unterrichts bereitet der Impulsgeber den Jugendlichen gleichzeitig auf das Leben und die Beziehungen zu anderen vor und hilft ihm dabei, sich selbst weiterzuentwickeln. Diese Rolle müssen die Trainer und Sozialarbeiter übernehmen.

VIEL VERLANGEN UND VIEL GEBEN

„Wir helfen ihnen nicht dadurch, dass wir mehr geben, im Gegenteil: Wir stärken sie, indem wir mehr verlangen.“ – Boris Cyrulnik

Die Jugendlichen müssen ihre Veränderung selbst in die Hand nehmen. Da sie es sind, die sich weiterentwickeln sollen, kann der jeweilige Erfolg nur auf der Unterstützung des Trainers oder des Sozialarbeiters beruhen. Die letzteren müssen daher konsequent darum bemüht sein, den Jugendlichen viel abzuverlangen und ihnen Herausforderungen zu stellen. Dabei müssen sie aber auch ihre Fähigkeiten richtig einschätzen.

EINEN MAGISCHEN ORT KREIEREN

Wenn die Räumlichkeiten des Workshops in einen magischen Ort verwandelt werden, kann eine Art Cocon um die jungen Menschen gebildet werden, die sie von der äußeren Realität abschottet. Dieser sichere Raum, für den die Trainer und Sozialarbeiter gesonderte Nutzungsregeln aufstellen müssen, bietet den Teilnehmern die Möglichkeit, eine neue Art der Beziehung zu sich selbst, zu anderen und zu ihrem Umfeld zu entdecken.

RITUALE EINFÜHREN

Rituale fördern die Beteiligung der Teilnehmer, stärken das Zugehörigkeitsgefühl zur Gruppe und werden zu Stützpunkten für die Teilnehmer, die ihnen Sicherheit vermitteln. Ihre Einführung im Rahmen der sozialen Zirkusworkshops ermöglicht ebenfalls, die Aggressivität zu kanalisieren, was sich positiv auf die Gruppe auswirken wird. Das Begrüßungsritual ist dabei am effektivsten. Es ermöglicht den Teilnehmern, in den Workshop einzutauchen und sich von äußeren Problemen abzuschotten, damit sie so viel wie möglich von dem neu Gelernten profitieren.

EINEN ORT DER FREIEN MEINUNGSÄUSSERUNG SCHAFFEN

Da jede innere Veränderung auch äußere Veränderungen hervorbringt, haben die Jugendlichen das Bedürfnis, die neuen Gefühle, die ihre Teilnahme an den sozialen Zirkusworkshops bei ihnen hervorruft, zum Ausdruck zu bringen und zu interpretieren. Daher ist es unentbehrlich, einen Moment der Meinungsäußerung einzuplanen, der den Teilnehmern erlaubt, sich auszudrücken und sich auszutauschen. In dieser Runde können sie ihre Erfahrung erörtern und sich selbst besser kennenlernen.

DIE REALITÄT DER JUNGEN MENSCHEN IM INTERNATIONALEN VERGLEICH - EINIGE STATISTIKEN

SCHULBILDUNG UND ANALPHABETISMUS

- 11 % der jungen Menschen zwischen 17 und 24 Jahren sind Analphabeten. In Afrika (südlich der Sahara) liegt der Anteil bei 28,8 %.
- Im Jahr 2008 besaßen weltweit 796 Millionen Erwachsene über 15 Jahren keine Grundkenntnisse im Lesen und Schreiben, und zwei Drittel davon (64 %) waren Frauen.
- 39 Millionen Mädchen im schulpflichtigen Alter sind derzeit weder in der Grund- noch in der Sekundarschule angemeldet. Das sind 26 % ihrer Altersgruppe.
- Etwa eines von drei Ländern hatte 2005 die Geschlechtergleichstellung im Bildungsbereich auf der Sekundarstufe erreicht.

DER ARBEITSMARKT

- In den Entwicklungsländern geht 1 von 6 Kindern einer Erwerbstätigkeit nach.
- Die Zahl der Kinder, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, beträgt 215 Millionen.
- 27 % der Bevölkerung in Entwicklungsländern lebt von weniger als 1,25 \$ pro Tag.
- Die Zahl der von Armut betroffenen Arbeiter über 15 Jahre, die mit weniger als 2 \$ am Tag auskommen müssen, beträgt 942 Millionen und damit 53 % der Bevölkerung in Entwicklungsländern.

HIV BEI JUGENDLICHEN

- Im Jahr 2009 waren 5 Millionen junger Menschen im Alter von 15 bis 24 Jahren mit HIV infiziert.
- Ebenfalls im Jahr 2009 wurden 79 % der Neuansteckungen in Afrika (südlich der Sahara) registriert.
- Im südlichen Afrika besteht für junge Frauen ein zwei- bis dreifach erhöhtes Risiko, sich mit HIV zu infizieren, als bei jungen Männern derselben Altersgruppe.

LAGE DER FRAUEN

- 49 % der Frauen zwischen 15 und 49 Jahren in Entwicklungsländern (mit Ausnahme von China) sind der Meinung, dass ein Mann unter gewissen Bedingungen das Recht hat, seine Frau zu schlagen oder zu züchtigen.



PROFIL DER GRUPPE

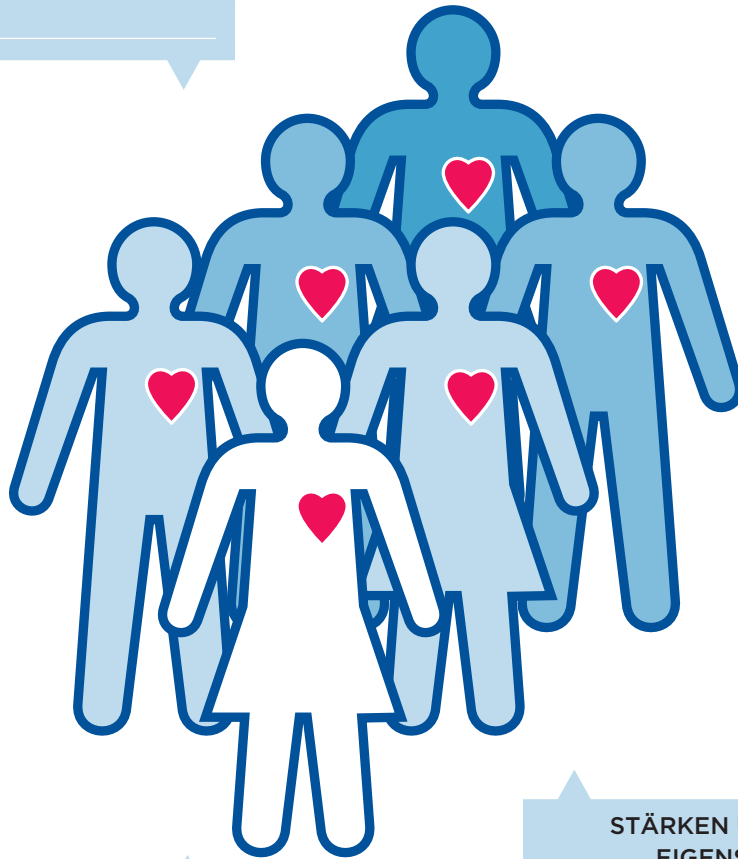
ALLGEMEINE BESONDERHEITEN

Durchschnittliches Alter:

Verhältnis Männer/Frauen:

Ethnischer Hintergrund:

GEMEINSCHAFT UND LEBENSUMSTAND



SOZIALE PROBLEME

STÄRKEN UND POSITIVE EIGENSCHAFTEN



Das Ziel des sozialen Zirkusprojekts ist nicht die Wiedereingliederung um jeden Preis, im Gegenteil: Gerade die Marginalität der jungen Leute muss das soziale Netz bereichern können.

Die Lebenserfahrungen von Jugendlichen aus schwierigen Verhältnissen können die Basis zu einer Umwandlung bilden und ein Katalysator sein, der ihnen ermöglicht, ihr Leben selbst in die Hand zu nehmen und es selbst zu gestalten.

Jeder junge Mensch hat seine eigene Geschichte; durch aufmerksame Beobachtung eines jeden können der Trainer und der Sozialarbeiter diese Einzigartigkeit aufgreifen.

Die sozialen Zirkusworkshops bieten eine spielerische Umgebung, in der junge Menschen sich in sicherem Rahmen ausdrücken können, kreativ sein dürfen und dabei akzeptiert werden.

ETHIK

ZIELE DES MODULS

Am Ende des Moduls sollten der Trainer und der Sozialarbeiter in der Lage sein:

- 1. sich der Wichtigkeit eines gemeinsamen Ethikkodexes bewusst zu sein;**
- 2. sich bei ihrer Arbeit eines Bezugsrahmens zu bedienen;**
- 3. den Umfang und die Grenzen ihrer Aufgabe zu erkennen;**
- 4. den Ethikkodex an ihren eigenen Kontext anzupassen.**

In Montreal haben wir mit einer Sozialarbeiterin zusammengearbeitet, die Punkerin war. Sie hatte eine fantastische Beziehung zu den jungen Leuten, u. a. weil sie die gleiche Musik hörten. Eines Tages kam sie zu mir, um mit mir ein Problem anzusprechen. Die Punkerszene in Montreal ist klein, sodass es passieren konnte, dass sie sich freitags oder sonnabends in denselben Bars und Konzerthallen befand wie einige der jungen Leute. Sie wollte feiern, tanzen, trinken, Drogen nehmen, aber die jungen Leute, mit denen sie in ihren Workshops arbeitete, waren auch da. Es ergab sich daraus eine ethische Fragestellung zu diesem Thema: „Wenn ich in eine Bar gehe und ein bisschen zu viel trinke, muss ich gehen, damit ich vor den jungen Leuten keine Dummheiten mache?“ Letztendlich hatte sie eine Idee, die ich sehr gut fand. Sie wollte diese Situation mit den jungen Leuten ansprechen, indem sie gleichzeitig über die Problematik des Alkohol- und Drogenkonsums mit ihnen sprach.

Emmanuel Bochud,
Verbindungsbeauftragter beim sozialen Zirkus,
Cirque du Monde, Montreal



ETHIKKODEX FÜR SOZIALE ZIRKUSTRAINER – CIRQUE DU SOLEIL¹

PRINZIPIEN UND VERHALTENSMASSREGELN

Ein Ethikkodex soll einen gemeinsamen Referenzrahmen bieten. Er bestimmt die Vorgaben für diejenigen, die als Trainer oder Sozialarbeiter beim sozialen Zirkus tätig sein werden. Er leitet ihr Verhalten während der Workshops und in dem kulturellen Umfeld, in welchem sie arbeiten werden.

Der soziale Zirkustrainer arbeitet mit jungen Menschen aus schwierigen Verhältnissen. Diese jungen Leute wurden in ihrem Leben oft verraten oder verletzt. Sie investieren sehr viel Hoffnung in das Projekt und entwickeln eine starke Vertrauensbeziehung zu ihrem Trainer.

Daher geht die Beziehung zwischen den jungen Leuten und dem Trainer über die einfache Weitergabe von Zirkustechniken hinaus. Ihre Interaktionen müssen von menschlicher Sensibilität geprägt sein und gewissen Vorgaben folgen, um Missbrauch, Vernachlässigung und andere schwierige Situationen zu vermeiden, welche den jungen Teilnehmern der sozialen Zirkusprogramme schaden könnten.

Es wird von dem Trainer nicht verlangt, als Psychologe oder Sozialarbeiter zu agieren. Sein Engagement bringt jedoch eine gewisse Verantwortung und bestimmte Pflichten mit sich, sodass sein Einsatz auf Respekt für die jungen Teilnehmer, für seine Kollegen und die Partner, die an dem Programm teilnehmen, basieren müssen.

Dem Trainer muss bewusst sein, dass seine Einstellung und sein Verhalten den jungen Teilnehmern als Modell dienen, und dass dieser Aspekt ihrer Beziehung genauso wichtig ist wie die Lerninhalte, die er ihnen vermitteln will.

Vor diesem Hintergrund werden hier die Prinzipien und Handlungsmuster dargelegt, welche die Einstellung und das Verhalten der Trainer während der sozialen Zirkusworkshops und manchmal auch darüber hinaus leiten sollten.

Diese Prinzipien und Verhaltensnormen sind die Ziele, die der Trainer anstreben sollte, wenn er seine Aufgabe optimal erfüllen will.

ALLGEMEINE PRINZIPIEN

Der Ethikkodex für soziale Zirkustrainer entstand aus bestehenden Verhaltenskodexen von verschiedenen Sport- und Berufsorganisation, die sich sozialen oder pädagogischen Zielen widmen.

Er ähnelt der Definition des sozialen Zirkustrainers, in anderen Worten, er integriert das künstlerische, das soziale und das sportliche Element in einer Lehrmethode.

Der Kodex beruht auf den folgenden Grundprinzipien:

- 1. Kompetenz**
- 2. Integrität**
- 3. Persönliche Verantwortungsübernahme**
- 4. Achtung und Respekt der Kultur**
- 5. Soziale Verantwortung**
- 6. Körperliche und psychische Unversehrtheit**
- 7. Gruppenarbeit**
- 8. Beziehung zum Arbeitgeber**

¹ Der Ethikkodex für Trainer im sozialen Zirkusbereich wurde im Jahr 2001 vom *Cirque du Soleil* veröffentlicht, um den Trainern, die bei Partnerorganisationen von *Cirque du Monde* eingesetzt werden, einen Referenzrahmen zu bieten.

Jedem Prinzip sind eine Definition und eine Reihe von Handlungsmustern zugeordnet, die beschreiben, inwiefern das Prinzip sich auf die Praxis des Trainers bezieht. Diese Handlungsmuster sind ein wichtiger Aspekt jedes Prinzips.

1. Kompetenz

Der Trainer vermittelt Techniken, die er beherrscht oder die er unterrichten kann, gemäß anerkannter Standards und Sicherheitskriterien. Darüber hinaus ist sich der Trainer seiner Grenzen bewusst und respektiert diese und verpflichtet sich, sich zu verbessern und seine Kompetenzen zu erweitern.

- 1.1 Der Trainer hat die erforderliche Grundausbildung zum sozialen Zirkustrainer durchlaufen.
- 1.2 Der Einfluss seiner Aktionen auf das Leben der Menschen und der Gruppen, mit denen er zusammenarbeitet, ist ihm bewusst.
- 1.3 Bei der Ausführung seiner Funktionen nimmt er Rücksicht auf seine Wissens- und Fähigkeitsgrenzen.
- 1.4 Er weigert sich, in einem ungeeigneten Umfeld zu arbeiten, das zu risikoreich oder gefährlich für die Sicherheit der Teilnehmer ist.
- 1.5 Die Übungen, die er anbietet, müssen dem Alter, der Erfahrung, den Fähigkeiten und der körperlichen und psychologischen Verfassung der Teilnehmer angepasst sein.
- 1.6 Er bildet die Teilnehmer schrittweise und systematisch aus.
- 1.7 Er bietet eine positive Lebenserfahrung durch seine Workshops.

2. Integrität

Der Trainer verpflichtet sich, seine Integrität durch seine Lehr- und Begleitaktivitäten zu wahren, und anderen mit Ehrlichkeit und Respekt zu begegnen. Er macht keine falschen Angaben zu seinen Qualifikationen, seiner Erfahrung oder seiner Macht oder stellt sich anderweitig in ein falsches Licht, um daraus persönlichen Nutzen zu ziehen.

- 2.1 Der Trainer muss sich seines persönlichen Wertesystems, seiner Ansichten, seiner Bedürfnisse, seiner Grenzen und aller anderweitigen Aspekte, die seine Funktion beeinträchtigen könnten, bewusst sein.
- 2.2 Er bemüht sich, seine Aufgabe klar darzustellen, und die Anforderungen an diese Aufgabe gegenüber allen, mit denen er zusammenarbeitet, zu erfüllen.
- 2.3 Auch wenn er mit dem Verhalten von Menschen, die er ausbildet, nicht einverstanden ist, darf er sich ihnen gegenüber dadurch nicht abweisend zeigen.
- 2.4 Abgesehen von dem Lohn, den er für seine Arbeit erhält, verpflichtet er sich, alle emotionalen, wirtschaftlichen oder sexuellen Vorteile, die ihm bei seiner Arbeit angeboten werden, abzulehnen.
- 2.5 Er verpflichtet sich, keine sexuellen Beziehungen zu den Teilnehmern einzugehen.
- 2.6 Jegliche Form der sexuellen oder psychologischen Belästigung ist strengstens untersagt.
- 2.7 Er darf keine Straftaten begehen.
- 2.8 Er respektiert alle fremden geistigen und künstlerischen oder anderen Eigentumsrechte, die er nutzt.

3. Persönliche Verantwortungsübernahme

Der Trainer übernimmt die Verantwortung für seine Handlungen und versucht, soweit es ihm seine Kenntnisse erlauben, die Methoden an die Bedürfnisse und das Potential der Teilnehmer, mit denen er arbeitet, anzupassen.

- 3.1 Der Trainer konsultiert seine Kollegen, um zu vermeiden, dass Teilnehmer in Gefahr geraten, oder um Verhaltensweisen vorzubeugen, die gegen den Verhaltenskodex der Trainer verstoßen.
- 3.2 Er verpflichtet sich, seinen Verpflichtungen nachzukommen, indem er seine Aufgabe gemäß der festgelegten Zeitpläne und Ziele und mit den ihm zur Verfügung gestellten Material erfüllt.
- 3.3 Sein Privatleben bleibt privat, es sei denn, es besteht ein Risiko für die Ausführung seiner Aufgaben als Trainer oder die Durchführung der Zirkusworkshops.

4. Achtung und Respekt der Kultur

Der Trainer muss die Grundrechte, die Würde und die Kultur jedes Einzelnen respektieren. Er respektiert das Recht auf Privatleben, auf Vertraulichkeit, auf Selbstbestimmung und auf die Selbstständigkeit jedes Einzelnen.

- 4.1 Der Trainer darf sich keine vertraulichen Informationen, die dem Teilnehmer schaden können, zunutze machen, um daraus einen Vorteil für sich oder andere zu gewinnen.
- 4.2 Der Trainer muss diskret sein und Taktgefühl und feines Urteilsvermögen in Bezug auf das Privatleben der Teilnehmer beweisen.
- 4.3 Der Trainer, der an einer Studie teilnimmt, muss sichergehen, dass alle, die in die Studie eingebunden werden, dies wissentlich und willentlich tun, und darf ihnen nicht auf indirekte Weise Sanktionen oder Ausschluss androhen.

5. Soziale Verantwortung

Während sie die Zirkusworkshops leiten, sind die Trainer aufgeschlossen und verantwortlich gegenüber der Gemeinschaft, in welcher sie tätig sind.

- 5.1 Der Trainer bemüht sich, dass seine Handlungen Personen oder Gruppen helfen, eine größtmögliche Selbstständigkeit und Unabhängigkeit zu erreichen. Das schließt Handlungen aus, deren Ziel die Kontrolle oder die Dominanz ist.
- 5.2 Der Trainer verpflichtet sich, soziale Gerechtigkeit, Akzeptanz, Selbstständigkeit und Selbstbestimmung sowie Respekt jedes Einzelnen zu fördern. Er fördert und unterstützt die Teilnahme seiner Schüler an Selbsthilfenetzwerken in der Gemeinschaft.
- 5.3 Wenn sich ein anderer Trainer nicht an den Ethikkodex hält, ist er dazu verpflichtet, einzugreifen
- 5.4 Er darf in keinem Fall seine Rolle dazu nutzen, um Propaganda zu verbreiten, jemandem unfaire und unerlaubte Vorteile zu beschaffen oder dies zu versuchen.

6. Körperliche und psychische Unversehrtheit

Der Trainer ist verantwortlich für die Sicherheitsvorkehrungen an seinem Trainingsort. Er muss die Funktionsfähigkeit der Geräte und deren korrekte Anwendung überprüfen. Er muss jederzeit geistesgegenwärtig sein, indem er riskante Übungen begleitet oder indem er sicherstellt, dass eine andere Person die Sicherheit der Ausführenden überwacht.

Der Trainer bemüht sich ebenfalls darum, einen Raum entstehen zu lassen, in dem die Teilnehmer sich emotional sicher fühlen können und in dem gegenseitiger Respekt herrscht. Er baut ein Vertrauensverhältnis zu den Teilnehmern auf und stellt sicher, dass jeder seinen Platz in der Gruppe findet.

- 6.1 Der Trainer überzeugt sich, dass die Teilnehmer in einer sicheren Umgebung an den Aktivitäten teilnehmen.
- 6.2 Er leitet die Teilnehmer an, selbst für ihre Sicherheit verantwortlich zu sein, indem er ihnen bewusst macht, welche Maßnahmen sie und ihre Kollegen schützen können.
- 6.3 Er ermuntert die Teilnehmer dazu, Spaß zu haben, und in einem positiven Umfeld, das von Gleichheit und Zusammenarbeit geprägt ist, zu lernen.
- 6.4 Er verlangt eine gewisse Strenge und Disziplin, ist aber auch flexibel und passt sich der jeweiligen Situation an.

7. Gruppenarbeit

Der Trainer verpflichtet sich, aktiv und freiwillig mit den anderen Teammitgliedern, d. h. mit den anderen Trainern, Sozialarbeitern, Vertretern der Partner oder der Arbeitgeber, zu kooperieren.

- 7.1 Der Trainer verpflichtet sich, aktiv an der Gruppenarbeit zur Vorbereitung, Durchführung und Nacharbeitung der Workshops teilzunehmen, und zwar in einer Atmosphäre, die den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses unterstützt und einen ehrlichen und aufrichtigen Austausch unterstützt.



Der Ethikkodex ist ein Rahmenwerk, das die Zusammenarbeit fördert, unabhängig von den Teilnehmern oder dem jeweiligen Land. Er ist ein gemeinsamer Bezugspunkt, eine Richtlinie und ein Verhaltenskodex.

Ein Ethikkodex ermöglicht einheitlichere Handlungen und eine sicherere Betreuung.

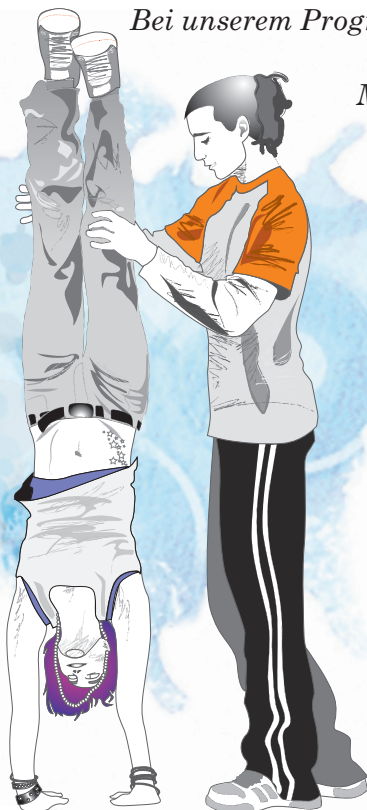
Unterschiedliche Wertvorstellungen zwischen Trainern, Sozialarbeitern, Teilnehmern und Mitgliedern der Partnerorganisation können Konflikte begünstigen. Die Implementierung eines Ethikkodexes hilft, einige potentielle Konflikte zu vermeiden, bevor sie überhaupt entstehen.

SICHERHEIT

ZIELE DES MODULS

Am Ende des Moduls sollten der Trainer und der Sozialarbeiter in der Lage sein:

- 1. die Bedeutung der körperlichen und psychischen Unversehrtheit für die korrekte Durchführung der Workshops zu verstehen;**
- 2. immer auf Sicherheit bedacht zu sein;**
- 3. Wege zu finden, um ein sicheres Umfeld für die Durchführung der Zirkusworkshops zu schaffen.**



Bei unserem Programm nehmen wir auch die Materialien nach draußen.

Eines Tages gingen wir in einen Park, und ein junger Mann wollte unbedingt die Stelzen ausprobieren. Da er ungefähr zehn Biere getrunken hatte und komplett betrunken war, haben wir ihm gesagt: „Nein, das geht nicht. Du kannst jonglieren, wenn du willst, aber nicht auf Stelzen gehen.“ Das nächste Mal wartete er auf uns und hatte überhaupt nichts getrunken, um die Stelzen ausprobieren zu können. Ab diesem Zeitpunkt kam er immer nüchtern zu uns. Für ihn war es eine Methode geworden, seinen Konsum zu kontrollieren.

*Karine Lavoie, soziale Zirkustrainerin,
Cirque du Monde, Montreal*



DIE SICHERHEIT BEI DEN SOZIALEN ZIRKUSWORKSHOPS

Das Betreuer-Duo ist für die folgenden vier Aspekte der Sicherheit verantwortlich:

1. **DIE LOKALITÄTEN**
2. **DIE AUSRÜSTUNG**
3. **DIE TEILNEHMER**
4. **DER TRAINER UND DER SOZIALARBEITER**

1. DIE LOKALITÄTEN

Der Trainer und der Sozialarbeiter müssen dafür sorgen, dass sie in **angenehmen, ordentlichen und sicheren** Lokalitäten arbeiten. Sie müssen den Zustand der Lokalität immer im Auge haben und darüber hinaus **gesonderte Zeitperioden einplanen, in denen sie sich ausschließlich der Inspektion der Lokalitäten widmen**. Wenn sie zum ersten Mal die Lokalitäten der Workshops betreten, ist eine Ortsbegehung erforderlich, um sich mit den Örtlichkeiten vertraut zu machen und einige wichtige Elemente zu prüfen. Sie identifizieren und inspizieren u. a. den Notausgang, überprüfen die Erste-Hilfe-Ausrüstung, den Feuerlöscher und das Nottelefon. Sie notieren ebenfalls die Kontaktinformationen des Ansprechpartners für die Lokalität. Außerdem **überprüfen sie den Raum auf Objekte, an denen sich jemand verletzen könnte** und entfernen diese aus dem Trainingsbereich. Zu guter Letzt müssen die Lichtverhältnisse und die Lüftung geprüft werden.

Falls ein Workshop im Freien stattfindet, sorgen sie dafür, dass ein Unterschlupf im Fall von Regen oder Schatten bei starker Sonnenbestrahlung verfügbar ist. Der Bereich muss noch stärker auf gefährliche Objekte überprüft werden (Steine, scharfe Objekte, Sand, usw.). Unabhängig davon, ob die Workshops draußen oder drinnen stattfinden, müssen der Trainer und der Sozialarbeiter jederzeit sichergehen, dass sie an die Lokalitäten angepasst werden.

Auch **vor jedem Workshop müssen der Trainer und der Sozialarbeiter eine kurze Begehung der Lokalitäten vornehmen**. Hierzu empfehlen wir den Organisationen und den Mitgliedern der Betreuer-Duos, eine Checkliste mit allen Elementen, die vor dem Workshop überprüft werden müssen, zu erstellen. Wir empfehlen, hierzu das Merkblatt zur Sicherheit bei sozialen Zirkusworkshops auf den folgenden Seiten zu konsultieren. Es enthält die Elemente, die am häufigsten inspiziert werden müssen, sowie Informationen zur Bestimmung der Handlungen, die im Falle von Sicherheitsmängeln eingeleitet werden müssen.

2. DIE AUSRÜSTUNG

Der Trainer ist für die körperliche Sicherheit der Teilnehmer sowie für die Nutzung und die Wartung der Ausrüstung zuständig. **Er muss alle Zirkusgeräte und Materialien überprüfen, bevor er ihre Nutzung freigibt**. Die Häufigkeit und Intensität der Nutzung einer Gerätschaft bestimmen selbstverständlich den Inspektionsturnus. So wird eine Stelze, die einmal im Monat zum Einsatz kommt, kurz vor jeder Nutzung überprüft, während eine Stelze, die täglich genutzt wird, vor jedem Workshop sorgfältig inspiziert werden sollte. Der Trainer sollte regelmäßige Termine festlegen, um die Ausrüstung zu inspizieren, zu pflegen und zu säubern. Dabei muss er sich überzeugen, dass die Ausrüstung gemäß der Normen und der Standards installiert oder zusammengebaut ist. Falls er selbst nicht über das notwendige Know-how verfügt, die Qualität der Installation der Ausrüstung zu überprüfen, muss er einen Fachmann heranziehen. Wenn dies nicht möglich ist, darf die Ausrüstung nicht verwendet werden. Der Trainer muss ebenfalls darauf achten, dass er die **Zeichen von Abnutzung an den Gerätschaften erkennt**, und muss überprüfen, ob diese in Kontakt mit Sand, Flüssigkeit oder Blut waren. Sollte dieses der Fall sein, müssen sie gründlich gesäubert werden, bevor sie eingesetzt werden können. Manchmal ist auch eine Reinigung während ihrem Einsatz erforderlich, um zu vermeiden, dass jemand ausrutscht, sich verletzt oder sich ansteckt.

Letztendlich muss der Trainer sichergehen, dass **genügend Abstandsfläche für die Nutzung der Ausrüstung besteht**.

Der Trainer muss die **Teilnehmer** ebenfalls **in der Nutzung der Gerätschaften schulen** und sie an eine **vorsichtige Nutzung** heranführen. Er gibt klare Anleitungen zum Transport, der Installation, der Nutzung und dem Verstauen der Gerätschaften.

3. DIE TEILNEHMER

Der soziale Zirkustrainer und der Sozialarbeiter arbeiten mit Gruppen zusammen, deren Profil sehr unterschiedlich ist. Das Alter der Teilnehmer, ihre körperliche Verfassung, ihre Selbstständigkeit, ihre Erfahrung und ihre Fähigkeit, in einer Gruppe zu interagieren, sind die Hauptfaktoren, die bei der Organisation der Aktivitäten und der **Strenge der Sicherheitsvorkehrungen in Betracht gezogen werden** müssen. Sie müssen während der Workshops ebenfalls aufmerksam sein und **darauf achten, dass die Teilnehmer sich in einer adäquaten Verfassung befinden**, die die Durchführung der geplanten Aktivitäten erlaubt. Zum Beispiel müssen der Trainer und der Sozialarbeiter ihre Planung und die Sicherheitsvorkehrungen überdenken, wenn die Teilnehmer Zeichen von körperlicher oder psychischer Ermüdung zeigen oder nicht im Vollbesitz ihrer geistigen Kräfte sind. Sie stellen ebenfalls sicher, dass die **Teilnehmer sich hinreichend aufgewärmt haben** und für die geplanten Aktivitäten passende Kleidung tragen.

Außerdem müssen der Trainer und der Sozialarbeiter die Teilnehmer bereits zu Beginn der Workshops **über die Wichtigkeit der Sicherheitsmaßnahmen** während der sozialen Zirkusworkshops **aufklären**. Das Betreuer-Duo muss auf diese Weise die Teilnehmer dazu bringen, sich bewusst zu machen, welche Risiken bei der Ausübung der Zirkuskünste bestehen, und ihnen die erforderlichen Sicherheitstechniken zeigen. Bei der Sicherheitsschulung muss auch darauf hingewiesen werden, dass die Teilnehmer ihre Grenzen respektieren und die **Sicherheit der anderen** beachten müssen. Langfristig können Trainer und Sozialarbeiter durch kontinuierliche Schulung die **Kooperation unter den Teilnehmern fördern** und sie dazu bringen, immer mehr Verantwortung für ihre eigene Sicherheit zu übernehmen.

4. DER TRAINER UND DER SOZIALARBEITER

Während der Trainer für die körperliche Unversehrtheit der Teilnehmer verantwortlich ist, hat der Sozialarbeiter eine wichtige Funktion, wenn es um die geistige Sicherheit geht. Bei Problemsituationen übernimmt das Betreuer-Duo eine Schlichterrolle. Der Umgang mit schwierigen Situationen ist notwendig und anspruchsvoll. Es ist wichtig, dass der Trainer und der Sozialarbeiter klar ihre **Ablehnung gegenüber psychischen Missbrauchshandlungen** wie Mobbing, Einschüchterung oder Erpressung ausdrücken und schnell eingreifen. Ihre Rolle ist jedoch nicht nur auf problematische Situationen beschränkt. Während des gesamten Workshops müssen sie sich darauf konzentrieren, **ein sicheres und beruhigendes Umfeld aufzubauen** – einen sicheren Raum oder einen Cocon, in dem die Teilnehmer fühlen können, dass ihre körperliche und emotionale Integrität respektiert wird.

Es ist ebenfalls wichtig, dass der Trainer und der Sozialarbeiter **gut über Fragen der Sicherheit informiert sind**. Das Aufstellen einer Liste mit den Kontaktinformationen der Eltern oder Erziehungsberechtigten und, wenn möglich, Informationen zum Gesundheitszustand der Teilnehmer wird empfohlen. Natürlich stellen der Trainer und der Sozialarbeiter sicher, dass diese Informationen vertraulich behandelt werden. Das Betreuer-Duo sollte außerdem über entsprechende Kenntnisse verfügen, um die Übertragung von Krankheiten, die sich über das Blut verbreiten, zu vermeiden. Sie sollten sich bei der Partnerorganisation nach den Sicherheitsmaßnahmen im Notfall erkundigen. Doch Informationen allein reichen nicht aus, um in einem Notfall richtig zu reagieren. Ein geeignetes Training, das Simulationen und Übungssituationen beinhaltet, ist notwendig, sodass die Trainer und Sozialarbeiter **im Notfall angemessen reagieren können**. Ideal wäre, wenn alle Mitglieder des Betreuer-Teams eine komplette Erste-Hilfe-Ausbildung vorweisen könnten.

KONTROLLISTE ZUR SICHERHEIT WÄHREND DER SOZIALEN ZIRKUSWORKSHOPS

ZU ÜBERPRÜFENDE SICHERHEITSELEMENTE	ANGEMESSEN	FALLS NICHT ANGEMESSEN	DURCHGEFÜHRTE MASSNAHME	DATUM
DIE LOKALITÄTEN				
Der Trainingsbereich ist genau abgegrenzt und frei von Schmutz.				
Die Beleuchtung und die Ventilation sind adäquat.				
Es gibt Trinkwasser.				
Die Notausgänge sind klar gekennzeichnet.				
Erste-Hilfe-Ausrüstung und ein Feuerlöscher stehen zur Verfügung.				
Es gibt ein Telefon, eine Notrufnummer und Kontaktinformation für den Verantwortlichen der Lokalitäten.				
DIE AUSTRÜSTUNG				
Die Ausrüstung ist adäquat und in gutem Zustand und zeigt keine Zeichen der Abnutzung.				
Die Ausrüstungsgegenstände, die nicht genutzt werden, sind so weggeräumt, dass sie die Teilnehmer nicht behindern.				
Die festen Gerätschaften sind gemäß den Normen und Standards installiert.				
Die Gerätschaften verfügen über genügend Abstandsfläche für ihre Nutzung.				
Es werden Anleitungen zur Nutzung der Ausrüstungsgegenstände gegeben.				
Es werden Anleitungen zur Installation und dem Abbau der mobilen Gerätschaften gegeben; diese werden nach jedem Workshop abgebaut.				
DIE TEILNEHMER				
Die Aktivitäten entsprechen dem mentalen und körperlichen Zustand der Teilnehmer.				
Die Teilnehmer sind aufnahmefähig und im Vollbesitz ihrer geistigen Kräfte.				
Die Teilnehmer durchlaufen eine den Aktivitäten angemessene Aufwärmphase.				
Die Kleidung der Teilnehmer ist angemessen.				
Die Teilnehmer kennen die potentiellen Gefahren der Zirkuskünste und die Sicherheitsmaßnahmen, die sie beachten müssen.				
DIE TRAINER UND SOZIALARBEITER				
Die Trainer/Sozialarbeiter garantieren die emotionale Sicherheit der Teilnehmer und stellen sicher, dass diese keine Einschüchterung oder Mobbing erfahren.				
Die Trainer/Sozialarbeiter verfügen über eine Liste mit Namen und Kontaktinformationen von Eltern oder Erziehungsberechtigten der Teilnehmer.				
Die Trainer/Sozialarbeiter verfügen über sachdienliche Informationen zum Gesundheitszustand der Teilnehmer soweit dieses im Einklang mit deren Privatsphäre steht.				
Die Trainer/Sozialarbeiter sind darüber informiert, wie sie der Verbreitung von HIV im Zusammenhang mit den sozialen Zirkusworkshops vorbeugen können.				
Der Trainer/Sozialarbeiter erhalten klare Anleitungen und Richtlinien, wie sie sich im Notfall verhalten müssen, und zu ihrer jeweiligen Rolle im Notfall				
Mindestens einer der Trainer/Sozialarbeiter verfügt über eine Erste-Hilfe-Ausbildung.				



Die körperliche und psychische Unversehrtheit der Teilnehmer hat Priorität.

Die Sicherheit muss ein permanentes Anliegen sein, das von allen geteilt wird.

Die Vorsorge und die Schulung sind die wichtigsten Mittel, ein sicheres Training zu garantieren.

Die Sicherheitsvorkehrungen verändern sich mit dem Umfeld. Deswegen müssen die Praktiken regelmäßig hinterfragt werden.

In Sicherheitsfragen ist es wichtig, seine professionellen Grenzen zu erkennen.

KREATIVITÄT

ZIELE DES MODULS

Am Ende des Moduls sollten der Trainer und der Sozialarbeiter in der Lage sein:

- 1. die Bedeutung der Kreativität beim sozialen Zirkus zu begreifen, sowohl für die Teilnehmer als auch für den Trainer und den Sozialarbeiter;**
- 2. die einzelnen Schritte des kreativen Prozesses im Zusammenhang des sozialen Zirkus nachvollziehen zu können;**
- 3. den Nutzen und die Herausforderungen der Aufführung bei einem sozialen Zirkusworkshop zu verstehen.**

Dieses Jahr war das Thema der Vorführung „die Riesen“. Es gab eine Parade durch Baie-St-Paul. Hier in Manawan haben wir traditionelle Indianerkleidung für die Riesen angefertigt. Wir haben das Thema mit unserer indianischen Tradition verbunden. Die Eltern der Kinder haben sich mit eingebracht. Das war wirklich ein schöner Anblick. Die Tatsache, dass die traditionellen Elemente integriert wurden, war ein Ansporn für die jungen Leute, denn sie repräsentierten ihre Identität. Sie hören genauso Hip-Hop wie Samian und traditionelle Musik.

Alice Echaquan, Sonderpädagogin
Cirque du Monde, Manawan





EINE KREATIVE PÄDAGOGIK

Es gibt drei gute Gründe, warum die Kreativität im Zentrum des Konzepts der sozialen Zirkusbewegung steht. Sie ist für die Workshopteilnehmer ein wichtiger Impuls sowohl für persönliche als auch soziale Transformation und Veränderungen. Sie ist ebenfalls ein pädagogischer Anreiz für Betreuer-Duo und Teilnehmer gleichermaßen. Zu guter Letzt ist sie ein unerlässliches Element für den Entwurf und die Produktion der Vorführung, die den Workshop abschließt und von der Gruppe eingeübt und vorgeführt wird.

DEFINITION DER KREATIVITÄT

Die Kapazität eines Einzelnen oder einer Gruppe, sich ein einzigartiges Konzept, ein neues Objekt oder eine unentdeckte Welt auszudenken oder eine neuartige Lösung für ein schwieriges Problem zu finden.

DIE KREATIVITÄT: EIN STARKER IMPULS FÜR EINE VERÄNDERUNG

- ▶ Die Kreativität ermöglicht es, neue Horizonte zu erschließen, neue Ideen zu entwickeln, neue Lösungsstrategien zu finden;
- ▶ Sie ermöglicht das Überwinden von Barrieren, die Umformung einer Norm, die Veränderung etablierter Denkweisen, die Identifizierung von beispiellosen Lösungen zu bekannten Problemen;
- ▶ Sie ermöglicht es, scheinbar unabhängige Elemente in Beziehung zueinander zu setzen und neue Zuordnungen und Möglichkeiten zu identifizieren;
- ▶ Sie trägt zur persönlichen Entwicklung und Selbstentfaltung bei.



DER KREATIVE PROZESS

Der kreative Prozess besteht im Allgemeinen aus vier Phasen:

1. VORBEREITUNG

Diese erste Etappe besteht aus der Sammlung von Sinnesreizen, Ideen, Empfindungen, Gedanken, ohne diese dabei zu ordnen. Es handelt sich um eine Phase der Erkundung, bei der eine Bereitschaft zu Veränderungen entsteht.

2. INKUBATION

Das gesammelte geistige Material organisiert sich langsam im Unterbewusstsein. Neue Ideen kommen zum Vorschein und werden erforscht, ohne jedoch zu einem großen Ganzen zusammenzufließen.

3. INSPIRATION

Die Inspiration besteht aus der Entdeckung einer Idee oder einer Lösung. Die Ideen fließen und kommen zusammen, organisieren sich, um Teil eines Werks zu werden.

4. BESTÄTIGUNG

Zum Schluss wird die Idee oder die Lösung angewandt. Die Bedeutung und die Qualität des erschaffenen Werks wird durch die Reaktion der anderen, dem Publikum, überprüft.

DIE BEDEUTUNG DER VORFÜHRUNG BEIM SOZIALEN ZIRKUS

- ▶ Je nach Fortschritt der Gruppe kann die Vorführung eine Bühnenshow, eine Aufführung, eine Teilnahme oder Programmpunkt bei einem öffentlichen Ereignis, einem Umzug, einem Volksfest oder einem Tag der offenen Tür sein;
- ▶ Die Vorführung kann ein Anlass sein, das Jahresende oder das Erreichen eines gemeinsamen Ziels zu feiern;
- ▶ Die Vorführung ist ein besonders günstiger Moment, um eine Verbindung zur Gemeinschaft, zu den Eltern und den Gleichaltrigen aufzubauen, damit diese das Potential der Teilnehmer erkennen und ihre Einstellung ihnen gegenüber ändern;
- ▶ Die Vorführung und deren Vorbereitung geben den Teilnehmern die Gelegenheit, die Bedeutung der Disziplin und der Gruppenarbeit zu verstehen;
- ▶ Das wichtigste Ziel der Vorführung ist keine Aufführung auf hohem technischen Niveau, sondern die Vollendung eines Prozesses, bei welchem der Spaß im Mittelpunkt stehen soll;
- ▶ Alle Teilnehmer, unabhängig von ihren Möglichkeiten und ihrem Talent, haben einen Platz in der Vorführung;
- ▶ Nach der Vorführung ist ein Austausch vorgesehen, um allen zu ermöglichen, über die Erfahrung, das dabei Gelernte und die erlebten Gefühle zu sprechen. Dieser Austausch muss auch ermöglichen, über die Zukunft zu sprechen: Wie können die Teilnehmer die Erfahrungen, die sie während der Workshops gemacht haben in ihrem Alltag anwenden? Gewissermaßen: wie können sie die Zirkuslektionen in Alltagssituationen anwenden?

Notizen 



Die Kreativität ermöglicht es, neue Welten zu erkunden und neue Horizonte zu erschließen.

Alle Formen des Selbstaudrucks ermöglichen die Entstehung einer kreativen Atmosphäre.

Der Trainer und der Sozialarbeiter nutzen ihre Kreativität bei ihrer Arbeit, um die Interaktion zwischen den Teilnehmern zu fördern.

Die Vorführung ist nicht ein Ziel in sich selbst, sondern ein Übergangsritus, der es ermöglicht, eine Herausforderung anzunehmen, etwas zu zeigen und sich sogar selbst zu übertreffen.

KOMMUNIKATION

ZIELE DES MODULS

Am Ende des Moduls sollten der Trainer und der Sozialarbeiter in der Lage sein:

- 1. die verschiedenen Elemente der Kommunikation zu identifizieren (verbal, paraverbal und nonverbal);**
- 2. die Kommunikationstechniken zu erkennen, die eine wirkungsvolle Informationsübertragung garantieren;**
- 3. die Grundlagen des konstruktiven Feedback zu verstehen;**
- 4. ihre Kommunikationsfähigkeiten auf dem Gebiet des Ausdrucks und besonders beim Zuhören anzuwenden.**

In der Mongolei habe ich mit einem Dolmetscher zusammengearbeitet. Zuerst habe ich gesprochen, wie ich es aus Nordamerika gewohnt war, aber ich habe gemerkt, dass dem Dolmetscher die Übersetzung sehr schwer fiel. Irgendwann haben wir uns zusammengesetzt und er hat mir gesagt: „Du musst sehr kurze Sätze formulieren und nur das Wichtigste ansprechen.“ Er hat mir erklärt, dass die mongolische Sprache eine ganz andere Struktur hat als das Englische. Wenn ich mich richtig erinnere, fängt der Satz mit dem Verb an und dann kommen Subjekt und Objekt. Ich musste mich also anpassen, indem ich mich kurz fasste und so wenig wie möglich redete. Aus dieser Erfahrung habe ich eine wertvolle Erkenntnis gezogen und als ich wieder in Kanada gearbeitet habe, habe ich weiterhin diese Art der Kommunikation mit den Jugendlichen benutzt, obwohl ich Französisch sprach.

Emmanuel Bochud, sozialer Zirkustrainer
Cirque du Soleil, Montreal





KOMMUNIKATIONSARTEN

Wenn der Trainer und der Sozialarbeiter mit einem Einzelnen oder mit einer Gruppe kommunizieren, agieren sie als Sender oder als Empfänger oder als beides gleichzeitig. Als Sender, also wenn sie mit jemandem von Angesicht zu Angesicht sprechen, stehen ihnen drei Kommunikationsarten zur Verfügung, um die Nachricht, die sie übermitteln wollen, zu „kodieren“.

Die Nachrichten mit der größten Aussagekraft sind solche, in denen sich die einzelnen Kommunikationsarten ergänzen.

1. VERBALE KOMMUNIKATION: WÖRTER

Die Wörter, die wir benutzen, abgesehen von der „Art“ wie wir uns ausdrücken, machen die verbale Kommunikation aus. Darin enthalten sind insbesondere das Vokabular, die grammatischen Strukturen und die Ausdrücke, die typisch für eine bestimmte Gruppe sind.

2. PARAVERBALE KOMMUNIKATION: DIE STIMME

Die paraverbale Kommunikation umfasst alles, was die gesprochenen Wörter begleitet: Die Klangfarbe der Stimme, ihre Intensität, die Pausen, der Tonfall, die Modulation, der Akzent, usw.

3. NONVERBALE KOMMUNIKATION: DER KÖRPER

Die nonverbale Kommunikation umfasst hauptsächlich den Gesichtsausdruck, die Gestik und die Haltung, den Blickkontakt, den zwischenmenschlichen Raum (d. h. der Raum zwischen sich und dem Gesprächspartner) und sogar die Art, sich zu kleiden.



WIRKUNGSVOLLE KOMMUNIKATIONSTECHNIKEN

1. Im Voraus die zu kommunizierende Information bestimmen und vorbereiten

2. Zuhören können

3. Umschreiben können

4. Seine Sprache an die Zuhörer anpassen

5. Formelle und informelle Kommunikationssituationen bestimmen

6. Die Aufmerksamkeit gewinnen und aufrechterhalten

FEEDBACK: EINIGE GRUNDREGELN

Um konstruktives Feedback zu geben, müssen einige Faktoren beachtet werden.

- ▶ Das Feedback muss konkret sein. Es muss sich auf eine präzise Situation oder Handlung beziehen und nicht auf das allgemeine Verhalten.
- ▶ Das Feedback muss sich auf ein veränderbares Verhalten beziehen. Um wirkungsvoll zu sein, muss sich das Feedback auf ein Verhalten beziehen, das relativ einfach verändert werden kann, und nicht auf ein Verhalten, das einen wesentlichen Teil der Persönlichkeit oder der physischen Erscheinung eines Menschen ausmacht.
- ▶ Wenn man Feedback gibt, ob positiv oder negativ, darf man auf keinen Fall vergessen, dass das Ziel ist, dem anderen dabei zu helfen, sich zu verbessern.
- ▶ Es ist wichtig, dass ein Klima des Vertrauens und der gegenseitigen Wertschätzung geschaffen wird, damit Feedback gegeben werden kann. Wir können nur Feedback geben, wenn diese Person weiß, dass wir sie akzeptieren und respektieren.
- ▶ Das Feedback wird angeboten, aber nicht aufgezwungen. Wir geben nur Feedback, wenn es erwünscht ist.
- ▶ Wenn man Feedback gibt, muss man seinen eigenen Standpunkt vertreten und nicht im Namen der Gruppe sprechen wollen. Man muss anderen die Möglichkeit bieten, ihr eigenes Feedback zu geben, egal ob es positiv oder negativ ist.
- ▶ Das Feedback ist eine Kommunikationstechnik, die nicht in allen Kulturen vorkommt. Man muss sich also der kulturellen Unterschiede bewusst sein.

Notizen 



Gute Kommunikationsfähigkeiten erlauben es, die Aufmerksamkeit auf sich zu ziehen und sich diese zu erhalten.

Wenn man sich die Zeit nimmt, sich auszutauschen und aufmerksam zuzuhören, kann man ein Umfeld, das die Kommunikation fördert, aufbauen.

Es ist wichtig, seine Sprache an die Gruppe und an die Gegebenheiten des Umfelds anzupassen.

Das Heranziehen von verschiedenen Kommunikationstypen (visuell, auditiv, Gebärdensprache) ermöglicht es, verschiedene Lerntypen anzusprechen.

Durch die Paraphrasierung kann sichergestellt werden, dass alle das Gleiche verstanden haben.

Feedback zu geben und anzunehmen ist eine Kommunikationsfähigkeit, die einen konstruktiven und harmonischen Austausch ermöglicht.

TEAMARBEIT

ZIELE DES MODULS

Am Ende des Moduls sollten der Trainer und der Sozialarbeiter in der Lage sein:

- 1. die Prinzipien eines Teams zu verstehen;**
- 2. die wichtigsten Elemente einer effektiven Arbeitsgruppe zu benennen;**
- 3. Teamarbeit unter den Teilnehmern zu fördern;**
- 4. die Vorteile und Herausforderungen bei der Teamarbeit zu erkennen.**

Wir werden nie frei sein, mit dem anderen zu wachsen, wenn wir den anderen nicht als Verlängerung unserer selbst ansehen... als Ausbilder habe ich das Privileg genossen, mit Ausbildern von hier oder von anderswo zusammenzuarbeiten und von ihnen zu lernen. Ich bin ehrlich überzeugt davon, dass unsere Überlegungen und unsere Gespräche uns ermöglichen, unsere Visionen und Gedanken zu formen und uns dadurch weiterzuentwickeln. Während einer Schulung in Brasilien mussten wir mit einem brasilianischen Ausbilder zusammenarbeiten. Als wir ankamen, hatten wir unsere Arbeitswoche schon vorbereitet. Im Gespräch mit dem

Ausbilder kam heraus, dass er auch schon einen Plan aufgestellt hatte, der seiner Realität entsprach, und das hat uns ein bisschen aus der Bahn geworfen. Wir hatten eine lange Besprechung, bei der wir nur den folgenden Tag planten. Wir hatten verstanden, dass wir, wenn wir wirklich etwas zusammen aufbauen wollten, uns die Zeit nehmen mussten, eine Schulung zu erstellen, zu der alle ihr Wissen beitragen konnten. Wir waren gekommen, um eine Schulung zu geben, aber wir haben letztendlich selbst eine Schulung zum Thema Teamarbeit erhalten.

Lino De Giovanni, sozialer Zirkusausbilder
Cirque du Soleil, Montreal





SIEBEN SCHLÜSSEL ZU EINEM EFFEKTIVEN TEAM

Für die Trainer und Sozialarbeiter beim sozialen Zirkus ist es unabdinglich, sich den Herausforderungen der Teamarbeit zu stellen. Im Team zu arbeiten kann eine Erfahrung sein, die uns auf persönlicher und zwischenmenschlicher Ebene stark bereichert. Gemeinsam kann man potentiell Ergebnisse von höherer Qualität erreichen, als wenn jeder allein für sich arbeitet. Um die besten Ergebnisse mit einem Team zu erzielen, müssen der Trainer und der Sozialarbeiter die folgenden sieben Elemente beachten:

DEFINITION EINES TEAMS

Ein Team ist eine Gruppe von Individuen, die gemäß einer vorherbestimmten Ordnung gemeinsam und durchgegenseitige Unterstützung unter den Gruppenmitgliedern zur Erreichung eines gemeinsamen Ziels zusammenarbeiten. Ein Team konzentriert sich gleichzeitig auf die Aufgabe und auf das Team selbst.

1. Die Teilnehmerzahl beschränken

2 Ein Zugehörigkeitsgefühl entstehen lassen

3. Das persönliche Engagement fördern

4. Auf Geschlossenheit achten

5. Ein gemeinsames Ziel anstreben

6. Die Grenzen akzeptieren

7. Sich eine Ordnung auferlegen

Notizen 

TEAMARBEIT UNTER DEN TEILNEHMERN FÖRDERN

Bei den sozialen Zirkusworkshops hat die Teamarbeit viele Vorteile für die Mitglieder: Sie fördert die aktive Teilnahme jedes Einzelnen, die Gleichstellung, die gegenseitige Unterstützung, das Selbstbewusstsein, die Aufgeschlossenheit, den gegenseitigen Respekt und die persönliche Bestätigung.

Dem Trainer und dem Sozialarbeiter fällt jedoch eine wichtige Rolle dabei zu, die Teamarbeit zu einer positiven und lehrreichen Erfahrung zu machen. Sie müssen, sowohl auf technischem als auch auf menschlichem Gebiet, als Coach agieren, indem sie:

- ▶ dem Team helfen, sich ein realistisches gemeinsames Ziel zu setzen;
- ▶ die Teilnahme aller fördern;
- ▶ den weniger engagierten Teilnehmern Aufgaben vorschlagen;
- ▶ dem Team Verantwortung übertragen und ihm zeigen, wie es sich strukturieren kann;
- ▶ den Entscheidungsprozess vereinfachen, ohne jedoch für das Team zu entscheiden;
- ▶ Blockaden abbauen und die Kreativität fördern;
- ▶ im Fall von Konflikten eingreifen oder, wenn möglich, diesen vorbeugen.

Der Trainer und der Sozialarbeiter können ebenfalls ein Vorbild für gute Teamarbeit sein. Die Beziehung des Betreuer-Duos zueinander und ihre Interaktion verstärken den Lernprozess der Teilnehmer, da sie ein konkretes Beispiel für die Zusammenarbeit sind, die der Trainer und der Sozialarbeiter fördern wollen. Die Teilnehmer können sich so unter optimalen Bedingungen die Prinzipien des Teamworks aneignen.

Notizen 

BETREUUNG IM DUO

Die pädagogische Methode des sozialen Zirkus beim *Cirque du Monde* basiert auf einer Betreuung im Duo. Durch **gegenseitige Ergänzung zwischen Trainer und Sozialarbeiter** kann ein Verbundenheitsgefühl entstehen, da die beiden Betreuer dieselben Ziele für die Teilnehmer und dasselbe **Engagement gegenüber dem sozialen Zirkusprojekt vorweisen**. Jeder profitiert aufgrund seiner Aufgabe und seinem fachlichen Hintergrund von Erfahrungen und Eigenschaften, die dem anderen eventuell fehlen. Die Teamarbeit ermöglicht beiden, **ihre Stärken zu vereinigen**, um das gesteckte Ziel zu erreichen.

Die Betreuung im Duo kann jedoch **für den Trainer und den Sozialarbeiter auch eine echte Herausforderung** sein. Da diese oft einen ganz unterschiedlichen Hintergrund haben, ist ihre Art, mit den Teilnehmern zu arbeiten, nicht immer vereinbar. Der Erfolg der Arbeit im Duo erfordert daher, dass die Betreuer ein gemeinsames Ziel festlegen und anstreben. Das **Anstreben eines gemeinsamen Ziels**, in welches beide ihre Energie investieren und ihre **jeweiligen Stärken und Talente einbringen**, ermöglicht es, eventuell auftretende Probleme und Hürden leichter zu überwinden.

Notizen 



Ein starkes Team konzentriert sich gleichzeitig auf die Aufgabe und auf das Team selbst.

Die Festlegung auf ein Ziel und das Erreichen eines gemeinsamen Ziels bewirkt, dass alle Teammitglieder ihre Talente geschlossen dafür einsetzen.

Die Teamarbeit erfordert Organisation und eine große Anpassungsfähigkeit.

PÄDAGOGISCHES KONZEPT

ZIELE DES MODULS

Am Ende des Moduls sollten der Trainer und der Sozialarbeiter in der Lage sein:

- 1. Das Konzept zu erkennen, auf dem die Pädagogik des sozialen Zirkus basiert;**
- 2. Die Verbindung zu verstehen, die zwischen den Säulen des sozialen Zirkus und dessen pädagogischem Konzept bestehen;**
- 3. Die Kompetenzen eines guten Pädagogen und mögliche Herausforderungen zu erfassen;**
- 4. Die Bedingungen für ein Umfeld, das dem Lernen förderlich ist, zu erkennen.**

Im pädagogischen Konzept wird u. a. angesprochen, wie wichtig es ist, ein herzliches, beständiges und vorbehaltloses Umfeld zu kreieren, das nicht bedrohlich oder verstörend wirkt, und das den jungen Leuten das Mitmachen ermöglicht, wenn sie dazu bereit sind. Ich erinnere mich an einen Jungen, der zwei Jahre lang an unseren Workshops in Los Angeles vorbeiging ohne jemals daran teilzunehmen. Er schaute rein, war interessiert, aber nahm nicht daran teil. Als er sich endlich dazu entschließen konnte, am Training teilzunehmen, hat ihn das Jonglieren sofort fasziniert. Er ist jetzt einer unserer fortgeschrittensten und passioniertesten Teilnehmer. Er kann mit 5 Kegeln und

sieben Bällen jonglieren. Wenn wir darauf bestanden hätten, dass er teilnimmt, oder wenn wir ihn zu sehr bedrängt hätten, hätte sich dieser Junge wahrscheinlich abgewandt. Aber wir sind cool und aufgeschlossen geblieben, haben seine Anwesenheit zu Kenntnis genommen ohne ihm Bedingungen aufzuerlegen, sodass er sich uns auf seine Art nähern könnte, als er sich bereit dazu fühlte. Dadurch konnten wir einen Kontakt zu ihm herstellen.



Philip Solomon, sozialer Zirkustrainer,
Cirque du Monde, Los Angeles



DAS PÄDAGOGISCHE KONZEPT DES SOZIALEN ZIRKUS

Das pädagogische Konzept des sozialen Zirkus wurde über die Jahre herausgearbeitet und basiert auf der Erfahrung, der Praxis und den Überlegungen der vielen Trainer und Sozialarbeiter, die an den Schulungen teilgenommen und überall auf der Welt Workshops geleitet haben. Im Laufe der Zeit wurden Gemeinsamkeiten dieses Konzepts mit Theorien der Pädagogik wie der experimentellen oder der kooperativen Pädagogik, die relativ bekannt sind, deutlich. Das Konzept ist in der Hinsicht neu, dass hier Zirkuskünste und pädagogische Strategien miteinander kombiniert werden.

Die Herangehensweise des Zirkus ist vor allem partizipativ. Die Trainer und Sozialarbeiter sind beim sozialen Zirkus mehr als nur Fachleute, die ihr Wissen und Können weitergeben, sondern fungieren vielmehr als Betreuer, Begleiter, Mediatoren oder Ansprechpartner. Sie können ihre Kreativität dazu nutzen, wichtige pädagogische Erfahrungen auszulösen. Dazu müssen sie ihrem Verhältnis zu den Teilnehmern besondere Aufmerksamkeit schenken. Es ist ebenfalls sehr wichtig, dass ihr Verhalten immer konsequent, ethisch korrekt und respektvoll ist und es die freie Meinungsäußerung der Teilnehmer fördert.

Dieses pädagogische Konzept ist eng mit dem Hauptziel des sozialen Zirkus verbunden: der persönlichen und sozialen Entwicklung der jungen Menschen. Trainer und Sozialarbeiter müssen die notwendigen Bedingungen schaffen, die den Teilnehmern ermöglichen, ihre Kenntnisse und Erfahrungen zu übertragen und einzusetzen, um sich neu zu definieren. Dabei helfen Lernübungen, aber auch allein ihre Einstellung gegenüber der Gruppe. Zusammengefasst kann man sagen, dass bei diesem Konzept den Zirkuskünsten eine Brückenfunktion zwischen Pädagogik, Sozialarbeit und künstlerischem Ausdruck zukommt.



VERWANDTE PÄDAGOGISCHE KONZEPTE

1. ERLEBNISPÄDAGOGIK

- Ein Prozess bei dem eine Person, nachdem sie eine Erfahrung gemacht hat, bewusst über eine mögliche Aktion nachdenkt,
- Eine Erfahrung kann nur dann zu einem erfolgreichen Lernprozess führen, wenn sie von einer bewussten Reflexion begleitet wird.
- Bei der Erlebnispädagogik steht ein Zyklus mit vier Stufen für einen erfolgreichen Lernprozess: die Erfahrung, die Beobachtung, die Theoriebildung und das aktive Experimentieren.
- Alle Erfahrungen sind ein Ergebnis der Interaktion zwischen der Person, die eine Erfahrung macht (ihre Geschichte, ihre wirtschaftliche und affektive Realität), und den objektiven Bedingungen der körperlichen und sozialen Umgebung (der Realität, in welcher die Erfahrung stattfindet).

Beispiel

2. SITUiertes LERNEN

- Beim situierten Lernen sollen die Teilnehmer die Kenntnisse, die sie in einem gesicherten Kontext erworben haben, auf eine authentische Lernsituation übertragen können.
- Das Lernen in einer authentischen Situation hat größere Relevanz für den Lernenden und das erworbene Wissen kann besser integriert werden.
- Daher muss bei der Gestaltung von Lernsituationen der kulturelle und soziale Kontext beachtet werden.

Beispiel

3. KOOPERATIVE PÄDAGOGIK

- Die kooperative Pädagogik konzentriert sich auf die Entwicklung von sozialen Kommunikations- und Konfliktbewältigungsfähigkeiten und setzt den Schwerpunkt auf die Interaktion zwischen Gleichgesinnten mit dem Ziel des Wissenserwerbs.
- Die Gruppenarbeit und die Konfrontation mit fremden Ideen helfen, sich das Lernmaterial anzueignen, anderen Meinungen gegenüber aufgeschlossen zu sein sowie sich zu behaupten und dabei andere zu respektieren.
- Die Teilnehmer stellen fest, dass es nicht eine einzige, allgemeingültige Wahrheit gibt und lernen, sich an das Umfeld anderer Gruppen, Kulturen und Regionen anzupassen.

Beispiel

4. STRATEGISCHES LERNEN

- Das strategische Lernen basiert insbesondere auf der Rolle, die die geistigen Prozesse beim Lernen spielen.
- Der Pädagoge muss die bereits erworbenen Kenntnisse und die Erinnerung der Lernenden einbeziehen und Verknüpfungen zwischen neuen Inhalten herstellen, um deren Aneignung zu vereinfachen.
- Ein guter Pädagoge kann ein echtes Interesse an seinen Teilnehmern zeigen und dem Gelernten Relevanz verleihen, wenn er Verknüpfungen zum kulturellen Umfeld herstellt.

Beispiel

5. PÄDAGOGIK DER BEWUSSTSEINSBILDUNG

- Die Pädagogik der Bewusstseinsbildung vertritt ein Lernideal, das die Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen und die Übernahme von sozialer Verantwortung zum Ziel hat. Dazu muss dem Einzelnen die Bedeutung seiner Kultur und die Notwendigkeit eines jeden, an der kollektiven und demokratischen Schaffung der Kultur und der Geschichte teilzunehmen, vermittelt werden.
- Eine der Charakteristiken dieser Denkweise, die hier hervorgehoben werden soll, ist die Wichtigkeit, einen Dialog zu führen, der ohne Hierarchien die Kommunikation und den Austausch fördert.
- Eine weitere Grundlage ist, dass das Gelernte in der Realität verankert ist, d. h. dass die Lernmaterialien mit konkreten Lebenserfahrungen, gesundem Menschenverstand und dem persönlichen Alltag verbunden sind und dass dies zu sozialem Engagement führt.

Beispiel

FAZIT

Wie wir gesehen haben, ist es schwer, den sozialen Zirkus als ein direktes Gegenstück zu einer existierenden Methode einzuordnen. Er definiert sich eher durch seine Nähe zu mehreren vorhandenen Methoden, verfügt aber über ganz eigene innovative Merkmale.

Besonders ist, dass hier die Künste, insbesondere die Zirkuskünste, als günstiges Medium des Lernens integriert werden und damit eine originelle und kreative Dimension in die pädagogische Arbeit mit den Teilnehmern einfließt. Wir können jedoch einige Gemeinsamkeiten mit den meisten der dargestellten Lerntheorien beobachten. Der Trainer und der Sozialarbeiter beim Betreuer-Duo achten auf die folgenden Aspekte:

- **Sie berücksichtigen die bereits erworbenen Kenntnisse der Teilnehmer;**
- **Sie verknüpfen das Lernmaterial so viel wie möglich mit der kulturellen und sozialen Realität der Teilnehmer;**
- **Sie begleiten die Teilnehmer in der Übertragung des Gelernten auf andere Lebenssituationen;**
- **Sie fördern eine aktive Teilnahme der Gruppe, indem sie alle in den Prozess integrieren;**
- **Sie sind eher Fachleute eines Prozesses als Experten des Inhalts und schenken der emotionalen Beziehung, die sie mit den Teilnehmern aufbauen, besondere Aufmerksamkeit;**
- **Sie müssen kreative Strategien heranziehen, um ihre Ziele zu erreichen.**

Diese Elemente sind Orientierungspunkte, welche weiterführende Überlegungen zur Pädagogik, die im sozialen Zirkus entwickelt wurde, nähren können. Aufgrund der Besonderheiten der Teilnehmer und des Umfelds in dem die Einsätze stattfinden befindet sich diese Methode in der Mitte zwischen der alternativen Pädagogik und der Sozialarbeit und wird dadurch weiterhin neuen Herausforderungen gegenüberstehen. Um sich weiterentwickeln zu können, ist es daher erforderlich, bereits existierendes Wissen zu integrieren und durch Kreativität neue Wege zu finden.

DER PÄDAGOGISCHE PROZESS¹

von Lorenzo Zanetti

Spontanität, Humor, wenig Theorie, Motivation, Ausdrucksfreiheit, Interaktion und gegenseitiges Vertrauen sind die Grundelemente des pädagogischen Prozesses. Dennoch erfordert der Drang nach Freiheit und nach Übertreten der Regeln, der typisch für die Altersgruppe der Teilnehmer ist, klare Regeln und eine gewisse Disziplin. Die Disziplin kann am besten aufrechterhalten werden, wenn den jungen Menschen selbst die Macht gegeben wird, die Regeln, die sie aufgestellt haben, anzuwenden und zu überwachen. In diesem Prozess ist der Betreuer nur ein Vermittler. Er geht sicher, dass die Regeln immer auf dem Respekt der Rechte eines jeden und auf dem Ziel der Zusammenarbeit in der Gruppe basieren.

Um den Erfolg dieses pädagogischen Prozesses zu garantieren, muss der Betreuer:

- sich der Unterschiede zwischen den jungen Leuten bewusst sein und nie davon ausgehen, dass sie sich ähneln;
- sich der sozio-kulturellen Unterschiede bewusst sein;
- planen, bevor er agiert;
- bei Aktivitäten die verschiedenen körperlichen, psychischen und intellektuellen Entwicklungsstadien einplanen
- spontan sein und an den Spielen mit den jungen Leuten teilnehmen;
- die Fortschritte loben und den Optimismus der Jugendlichen unterstützen;
- schlüssig in seinen Handlungen sein;
- die von der Gruppe aufgestellten Regeln respektieren.

Die Jugendlichen brauchen einen sicheren Ausgangspunkt, der aus folgenden Elementen besteht: gut strukturierte und organisierte Aktivitäten, gut funktionierende Ausrüstungsgegenstände, klar definierte Rollen und Verantwortlichkeiten, klare und schlüssige Anleitungen. Es ist natürlich auch wichtig, dass der junge Mensch sich in den Lernprozess einbringt. Zu diesem Zweck kann der Betreuer die Teilnehmer auffordern, an der Planung einiger Aktivitäten und an der Lösung von Alltagsproblemen teilzunehmen. Es ist wichtig, dass verantwortungsvolle Handlungen gelobt werden und dass positive Momente und erzielte Resultate hervorgehoben werden, da dadurch das Selbstbewusstsein und das Sicherheitsgefühl gestärkt werden. Der Betreuer muss Situationen vermeiden, in denen er den anderen seinen Willen aufzwingt, da die Jugendlichen sehr selbstkritisch sind und Angst davor haben, sich lächerlich zu machen. Deswegen muss ihnen Respekt entgegen gebracht werden.

Damit der pädagogische Prozess zum Erfolg führt, muss eine Atmosphäre aufgebaut werden, die von Flexibilität, guter Laune, Wärme, Überlegung und Zuneigung erfüllt und die an die jeweiligen Umstände angepasst ist. Das fördert den Austausch, die Kreativität und das Selbstbewusstsein und ermöglicht es, neue Erlebnisse zuzulassen. Es ist sehr wichtig, dass der Betreuer seine Gefühle ausdrückt und dass er den Jugendlichen oft bewusst macht, dass er sich um sie kümmert und sie schätzt. Er muss das Bedürfnis der Jugendlichen, ihren Beitrag zur Gesellschaft zu leisten, fördern. Er muss besonders offen und empfänglich sein. Er muss die Unterschiede der Jugendlichen in seiner Gruppe nicht nur kennen, sondern auch versuchen, diese Unterschiede zu verstehen und zu respektieren. Er muss insbesondere das soziale Umfeld eines jeden Teilnehmers kennen, und dieses Wissen muss ihn bei seiner Arbeit leiten.

Natürlich können die bisher aufgezählten Orientierungshilfen nur ganz grobe Empfehlungen sein, die in die Praxis umgesetzt werden müssen, indem man die unterschiedliche Veranlagung der Jugendlichen in Betracht zieht. Es ist daher wichtig, dass der Betreuer ihre Persönlichkeit erfasst, indem er sich seine Erfahrung zu Nutzen macht. Dadurch kann er die Unterschiede besser verstehen und respektieren und sein Verhalten an diese Unterschiede anpassen.

¹ Auszug aus den Annalen des ersten internationalen Treffens zur Ausbildung der sozialen Zirkustrainer in Montreal vom 25. bis 27. Juni 2002, internes Dokument, Montreal, Réseau international de formation en cirque social, 2002, S. 45-46



Der Trainer und der Sozialarbeiter müssen ihre Pädagogik dem Fortschritt der Gruppe anpassen, welcher selbst von verschiedenen Faktoren abhängt (Dauer des Projekts, Energie der Gruppe, Ehrgeiz usw.).

Der pädagogische Prozess ist wichtiger als das künstlerische oder technische Ergebnis.

Das pädagogische Konzept des sozialen Zirkus von *Cirque du Monde* ist mit verschiedenen Theorien, u. a. der Erlebnispädagogik, verwandt.

Bei sozialen Maßnahmen bevorzugt der *Cirque du Monde* die Betreuung durch ein Duo, das sich aus Trainer und Sozialarbeiter zusammensetzt.

PLANUNG

ZIELE DES MODULS

Am Ende des Moduls sollten der Trainer und der Sozialarbeiter in der Lage sein:

- 1. den Prozess der Planung eines sozialen Zirkusworkshops zu erfassen;**
- 2. zu wissen, was sie bei der Planung der sozialen Zirkusworkshops beachten müssen;**
- 3. zu verstehen, wie technische und soziale Ziele gemeinsam in einen pädagogischen Prozess einfließen können;**
- 4. die Vorteile der Zusammenarbeit des Trainer-Sozialarbeiter-Duos während der Vorbereitung der Workshops zu erkennen.**

Wenn wir die Workshops planen, ist es wichtig, dass wir aufgeschlossen gegenüber den Sozialarbeitern sind, die täglich mit den jungen Leuten Kontakt haben und sich um sie kümmern. Als Trainer ist man meist nur einige Stunden während des Workshops anwesend. Es ist oft schwierig, in so kurzer Zeit herauszufinden, was unsere Jugendlichen wirklich interessiert. Wir haben diese Situation im Schwulen- und Lesbenzentrum in Los Angeles erlebt, wo wir es wochenlang nicht geschafft haben, einen funktionierenden Plan aufzustellen. Ich war frustriert und verwirrt und habe mich an den Verantwortlichen für die Personalplanung gewandt und ihn um Verbesserungsvorschläge gebeten. Er meinte, dass mehrere Leute im Zentrum sich gerne schminkten und gern Theater spielten und gab mir den Tipp, es mit Schminken zu versuchen. In der folgenden Woche haben wir einen Schminkeworkshop angeboten, der nicht nur unser populärster Workshop überhaupt wurde, sondern uns auch ermöglicht hat, mehrere Hürden zu überwinden. Er hat die Teilnehmer ganz offensichtlich angesprochen und hat zudem die Atmosphäre bei den folgenden Workshops verbessert.

Philip Solomon, sozialer Zirkustrainer,
Cirque du Monde, Los Angeles





DIE PLANUNG VON SOZIALEN ZIRKUSPROJEKTEN

VORTEILE DER PLANUNG

Die Arbeit des Duos mit einer Gruppe Jugendlicher stellt dieses vor große organisatorische Herausforderungen. Um Improvisation zu vermeiden, muss eine strikte Planung der Workshops erfolgen. Diese Vorbereitungsphase erlaubt es, viele Probleme, die während des Workshops auftreten können, zu vermeiden oder zu lösen. Sie erleichtert den Übergang zwischen den Aktivitäten, bestimmt den Rhythmus der Workshops, gibt einen Rahmen für den Lernfortschritt und reduziert die Notwendigkeit von Disziplinierungsmaßnahmen. Die Planung hilft auch beim Erreichen von entfernteren Zielen wie dem Einüben einer Aufführung. Es handelt sich dabei also um eine Vorbereitungsarbeit, die gleichzeitig dem Erreichen von kurzfristigen Zielen (Workshop), als auch langfristigen Zielen (Aufführung) förderlich ist.

PLANUNG EINES SOZIALEN ZIRKUSWORKSHOPS

Die Planung des Workshops ermöglicht es, sich allgemeine Ziele zu setzen und die verschiedenen, aufeinanderfolgenden Phasen, die zum Erreichen des Ziels notwendig sind, voranzuplanen. Sie muss daher am Anfang des Workshops stattfinden. Spezifische Ziele müssen während einer Besprechung der Betreuer vor jeder einzelnen Stunde festgelegt werden.

Während dieser Gesprächszeit definieren der Trainer und der Sozialarbeiter klar die Ziele der Stunde und die Mittel, um diese zu erreichen. Sie lernen sich auch besser kennen, indem sie ihre Erfahrungen und ihre Vision mitteilen und indem sie sich gegenseitig über ihre Kompetenzen und Methoden informieren.

DIE PLANUNG DER STUNDEN

Bei der Planung der Stunde muss die Zeit, die für jede Aktivität nötig ist, vorgeplant werden. Die Planung bietet den Betreuern auch die Gelegenheit, der Motivation und der Gruppendynamik entsprechend Anpassungen vorzunehmen. Sie können so die Relevanz ihrer Ziele und ihrer Praktiken neu auswerten. Der Ablauf der Stunde muss genau im Voraus festgelegt werden, sowohl inhaltlich als auch zeitlich, und der Verantwortungsbereich jedes Betreuers muss klar definiert sein. Der Verantwortungsbereich umfasst nicht nur die Arbeit mit den Teilnehmern, sondern auch damit verbundene Aufgaben wie die Aktenführung, die Überprüfung der Lokalitäten und der Materialien, den Kauf von Materialien usw. Die Rollenteilung gibt jedem einen klaren Verantwortungsbereich und reduziert auf diese Weise Spannungen, Frustrationen, Missverständnisse und die Unfallgefahr. Sie gibt den Betreuern ein Gefühl der Sicherheit, das sich auch auf die Teilnehmer überträgt, da diese sehen, dass der Trainer und der Sozialarbeiter gleichermaßen wichtig sind.

EINE FLEXIBLE UND GLEICHZEITIG STRIKTE PLANUNG

Auch wenn die Planung streng ist, darf sie nicht zu steif sein. Sie muss sich während eines Workshops gemäß der individuellen und kollektiven Dynamik und dem Zustand der Beziehung zwischen den Teilnehmern verändern können. Diese Flexibilität ist ein grundlegendes Element für den Erfolg des Workshops und der Entwicklung der Teilnehmer.

Diese Tabelle ist beispielhaft für die Planung eines Workshops von 15 Wochen mit 2 dreistündigen Workshops pro Woche. Bitte selbst an die Gegebenheiten und den Fortschritt Ihrer Gruppe anpassen!

PLANUNG EINES SOZIALEN ZIRKUSWORKSHOPS

BEISPIELE VON ZIELEN: Eine in sich geschlossene Gruppe bilden – die Beziehung zwischen den Teilnehmern und ihrer Gemeinschaft verbessern – die Beziehung zwischen Jungen und Mädchen verbessern – das Selbstbewusstsein stärken – die Körperbeherrschung der Teilnehmer fördern – auf die Vorbeugung einer HIV-Infizierung aufmerksam machen – den Alkohol- und Drogenkonsum reduzieren

WOCHE	TECHNISCHE ZIELE <i>Zirkuslektionen</i>	SOZIALE ZIELE <i>Lebenslektionen</i>
1	<p>BLOCK 1 – EINFÜHRUNG IN ZIRKUSTECHNIKEN 4 Wochen</p> <p><i>Einführung in Zirkustechniken in Verbindung mit dem Ziel des Gruppenzusammenhalts</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Die körperlichen Fähigkeiten jedes Teilnehmers auswerten. • Progressiv und mit Fingerspitzengefühl in Aktivitäten mit Körperkontakt einsteigen 	<p>BLOCK 1 – GRUPPENZUSAMMENHALT 4 Wochen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empfangen, kennenlernen und aufeinander zugehen. • Die Gruppe und ihre Bedürfnisse erkennen (z. B. Anführer, Modelle der Zusammenarbeit). • Einen Verhaltenskodex herausarbeiten
2		
3		
4		
5	<p>BLOCK 2 – VERTIEFUNG DER ZIRKUSTECHNIKEN 6 Wochen</p> <p><i>Aneignung der Zirkustechniken in Verbindung mit dem Ziel des Gruppenzusammenhalts</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Alle Techniken vertiefen. • Techniken vertiefen, die auf Kooperation basieren (z. B. Partnerübungen, Pyramide). • Die Kreativität und das Theaterspiel heranziehen. 	<p>BLOCK 2 – GRUPPENZUSAMMENHALT 6 Wochen</p> <p><i>Weitere Übungen zur Förderung von Zusammenhalt und Festigung der Gruppe</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Interaktionen sowohl in formellen als auch in informellen Zusammenhängen fördern. • Übungen auswählen, die bei der Persönlichkeitsentwicklung (z. B. Selbstbehauptung, Entwicklung des Selbstvertrauens) helfen. • Abbau der Angst vor Körperkontakt zwischen den Teilnehmern fördern. • Die Ressourcen der Gruppe zum Lernen und der sozialen Stärkung nutzen.
6		
7		
8		
9		
10		
11	<p>BLOCK 3 – KONZENTRATION AUF EINE ZIRKUSTECHNIK 3 Wochen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nummern für die Vorführung erstellen. • Die Nummern üben und miteinander verknüpfen: 	<p>BLOCK 3 – INTENSIVIERUNG DES GRUPPENPROZESSES 3 Wochen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Förderung der Kompetenzen, die notwendig sind, um ein gemeinsames Projekt zu verwirklichen: Entscheidungsfindung und Stressbewältigung im Zusammenhang mit der Aufführung.
12		
13		
14	BLOCK 4 – GENERALPROBE UND AUFFÜHRUNG	
15	<p>BLOCK 5 – FEEDBACK ZUM GELERTEN 1 Workshop</p> <ul style="list-style-type: none"> • Über die Aufführung sprechen (z. B. Video ansehen). • Die technischen Lerninhalte auswerten. 	<p>BLOCK 5 – FEEDBACK ZUR GRUPPENERFAHRUNG 1 Workshop</p> <ul style="list-style-type: none"> • Über die Fortschritte des Einzelnen und der Gruppe sprechen. • Die Information an den nächsten Workshop oder an andere Betreuer weitergeben.

PLANUNG EINES SOZIALEN ZIRKUSWORKSHOPS

WORKSHOP: NR. 2	DAUER: 3 Stunden	ANWESENHEIT: 7 Mädchen 14 Jungen
TRAINER(IN) : Mamoudou und Geneviève	SOZIALARBEITER(IN): Alice	ANDERE: keine

ALLGEMEINES ZIEL DER STUNDE:

Die Einstellung der Gemeinschaft gegenüber den Teilnehmern und die Einstellung der Teilnehmer gegenüber der Gesellschaft verändern.

TECHNISCHE ZIELE DES WORKSHOPS:

Zirkuslektionen

- Ein Aufwärmritual etablieren
- Zirkusdisziplinen entdecken: Pyramide, Partnerakrobatik und Jonglieren

SOZIALE ZIELE DES WORKSHOPS

Lebenslektionen

- Verbindungen aufbauen und die Kontaktaufnahme unter den Teilnehmern erleichtern (Gruppenspiele und Spiele für stärkeres Selbstvertrauen)
- die Gruppe motivieren: Spaß haben und Erfolgserlebnisse fördern

ABLAUF

UNGEF. DAUER	AKTIVITÄTEN <i>(alle Aktivitäten, einschließlich des Empfangs, der Pausen und des Abschlusses/Feedback)</i>	LEITER DER AKTIVITÄT <i>(Vornamen)</i>	VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE WORKSHOPS <i>(Material, Sicherheit, Aufwärmen, Untergruppen bilden, Diskussionsthemen usw.)</i>	AKTIVITÄT DURCHGEF HRT	
				JA	NEIN
10 Min.	EMPFANG DER TEILNEHMER	Alle	Bereit sein	X	
5 Min.	INFORMATION ZUM WORKSHOP	Alice		X	
15 Min.	NAMENSPIEL: SPRING HÖHER (Anspornen, indem man den Namen sagt)	Mamoudou	Kreide	X	
15 Min.	Spiel: The trio gets carried away	Geneviève	3 Bälle + 3 Untergruppen	X	
15 Min.	AUFWÄRMEN	Mamoudou + Geneviève	Turnmatte	X	
20 Min.	Teamgeist entwickeln: Unter dem Seil	Alice	3 Untergruppen + Turnmatte + Seil	X	
10 Min.	PAUSE	Alle	Soft und Imbiss, die Teilnehmer begleiten und zum Kennenlernen in lockerer Atmosphäre ermutigen	X	
45 Min.	2 Aktivitäten: abwechselnd Jonglieren und Partnerakrobatik	Mamoudou (Ball) Geneviève (Partner-akrobatik)	2 Untergruppen + Bälle + Turnmatten Bob = Verantwortlich für Zeit + Abwechslung der Gruppen	X	
25 Min.	Gruppenpyramide	Geneviève	Matte, Heft und Bilder der Pyramiden		X
5 Min.	Material aufräumen	Alle		X	
10 Min.	Feedback: Der sprechende Kegel (Kegel = Mikrophon)	Alice	1 Kegel	X	
5 Min.	Abschluss	Mamoudou	1 solides, gut befestigtes Tau		X

AUFARBEITUNG

ALLGEMEINE KOMMENTARE:

(Gruppendynamik, Schwierigkeiten, soziale Betreuung, Vorschläge für Veränderungen, usw.)

- Gute Gruppendynamik, viele Kontaktaufnahmen. Bei Bildung von Kleingruppen darauf achten, dass Freunde und Bekannte getrennt werden.
- Einige Teilnehmer sind bei den Partneraktivitäten schüchtern und gehemmt. Zugänglichere Übungen finden.
- Beim nächsten Workshop mehr Zeit für Pyramidenaktivitäten einplanen.
- Kurzes Eingreifen nötig, als einige Teilnehmer negative Kommentare über andere machten.
- Valentino ansprechen, da er nach der Pause nicht wiederkam.
- Jonathan und Rebecca tendieren dazu, sich von der Gruppe zu isolieren.

ZIELE FÜR DEN NÄCHSTEN WORKSHOP:

- Mit Jonglieren und Partnerakrobatik fortfahren (Progression). Pyramiden und Balancierbrett.
- Die Kontaktaufnahme unter Teilnehmern weiterhin fördern. Besonders auf die Integration von Jonathan und Rebecca achten.



Die technischen Ziele werden im Einklang mit den angestrebten sozialen Zielen gesetzt.

Die Auswertung der körperlichen und psychischen Verfassung der Teilnehmer hilft dabei, einen Plan aufzustellen, der besser auf einzelne Bedürfnisse eingeht.

Ein wichtiger Teil des Planungsprozesses sind der Fortschritt und der Rhythmus der Lernaktivitäten.

Die gute Planung eines Workshops fördert das Verbundenheitsgefühl des Betreuer-Duos, der Teilnehmer und allen anderen an dem Projekt beteiligten Personen und reduziert auch die Notwendigkeit der Disziplinierung.

Planen bedeutet nicht Starre: Es ist wichtig, auch flexibel zu sein.

MODERATION UND GRUPPENLEITUNG

ZIELE DES MODULS

Am Ende des Moduls sollten der Trainer und der Sozialarbeiter in der Lage sein:

- 1. ihre Stärken bei der Moderation sowie verbesserungsfähige Elemente zu erkennen;**
- 2. die Faktoren zu erkennen, die eine gute Gruppendynamik garantieren;**
- 3. Strategien zu identifizieren, um eine Gruppe zu leiten und die Interaktion zu fördern;**
- 4. Faktoren bestimmen zu können, die der Gruppe die Selbstregulation ermöglicht.**

Als ich das erste Mal zu den Atikamekw in Manawan kam, war es Winter. Die Sozialarbeiter, die uns eigentlich begleiten sollten, konnten nicht kommen, da gerade jemand aus der Gemeinschaft Selbstmord begangen hatte. Wir haben beschlossen, den Workshop trotzdem durchzuführen, um den Jugendlichen eine Ablenkung zu bieten. Meine Assistentin und ich befanden uns allein vor vierzig jungen Leuten in der Schulturnhalle. Sie saßen da, sprachen nur in Atikamekw, lachten über uns und wollten nicht ihre Stiefel ausziehen. Sie wollten uns testen. Es hat 30 Minuten gedauert, bis wir sie dazu gebracht hatten, ihre Stiefel auszuziehen. Wir haben den Anführer der Gruppe identifizieren können und ihn davon überzeugt. Er hat seine Stiefel auszogen und zwei Sekunden später machten es alle ebenso. Ohne Verzögerung. Oft erzielt man gute Ergebnisse, wenn man die Anführer einbezieht.

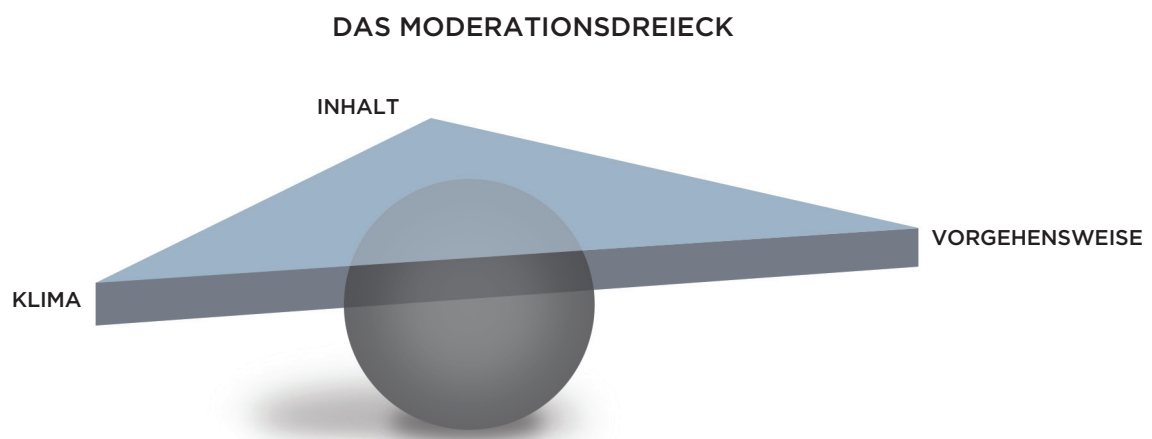
Karine Lavoie, soziale Zirkustrainerin,
Cirque du Monde, Montreal





DAS MODERATIONS-DREIECK

Die Hauptaufgabe des Trainers und des Sozialarbeiters, deren Rolle es ist, eine Gruppe zu leiten, besteht darin, die Gruppe so weit zu bringen, dass sie eine gewisse Reife erlangt und Verantwortung für sich selbst übernehmen kann. Um optimale Bedingungen zur Wissensvermittlung und zum Fortschritt der Teilnehmer zu bieten, müssen die Trainer und Sozialarbeiter den Lerninhalt sorgfältig planen, eine Vorgehensweise wählen, welche die Wissensvermittlung unterstützt, und sich des sozialen und emotionalen Gruppenklimas bewusst sein.



• Der Inhalt

Das Ziel, das sich die Gruppe setzt, fördert den Zusammenhalt und sorgt für Motivation und Fortschritt. Der Trainer und der Sozialarbeiter müssen sicherstellen, dass die Lerninhalte und die Ideen bei allen ankommen und von allen verstanden werden. Hierfür müssen sie:

- den Lerninhalt definieren;
- Den Inhalt allen zugänglich machen;
- Bindungen etablieren;
- Erworbenes Wissen, Lerninhalte und Meinungen zusammenfassen.

• Die Vorgehensweise

Die Methoden und Regeln, die gewählt wurden, um die Ziele der Gruppe zu erreichen, müssen klar sein und von allen Gruppenteilnehmern akzeptiert werden. Der Trainer und der Sozialarbeiter haben die Aufgabe:

- die Teilnahme zu fördern;
- Energieüberschüsse zu dämpfen, wenn diese zu weit gehen;
- die Zeit einzuteilen;
- die Teilnahme aller zu fördern.

• Das Klima (das soziale und emotionale Element der Gruppe)

Der Trainer und der Sozialarbeiter müssen sich der emotionalen Verfassung der Gruppe bewusst sein. Ihre Aufgabe ist es, ein positives sozio-emotionales Gruppenklima, welches erfolgreiches Lernen und Fortschritt ermöglicht, zu erhalten. Durch Gespräche über die Gefühle der Gruppenteilnehmer und den Fokus auf die Verhaltensweisen einzelner Gruppenmitglieder tragen der Trainer und der Sozialarbeiter zur Entstehung eines positiven Gruppenklimas bei. Sie sind insbesondere verantwortlich dafür:

- jeden Teilnehmer willkommen zu heißen, ihn anzuerkennen und sich für ihn zu interessieren;
- Entspannung und Solidarität während formeller und informeller Momente zu fördern;
- Ideen und Spannungen sachlich anzugehen;
- Schwierigkeiten und Hürden, Hintergründe zu verdeutlichen.

Notizen 

PROBLEMATISCHE VERHALTENSWEISEN

Die folgende Tabelle bietet einen Überblick über problematische Verhaltensweisen von Einzelpersonen. Diese können der Entwicklung der Gruppe und dem Erreichen der Ziele schaden. Aus diesem Grund werden sie oft von den anderen Mitgliedern stark verurteilt. Irgendwann werden Mitglieder, die diese Verhaltensweisen an den Tag legen, ignoriert oder ausgeschlossen, es sei denn, die Gruppe nutzt diese Schwächen, um ihr eigenes Unbehagen auszudrücken, und empfindet diese Mitglieder nicht als störend.

Wenn solche Verhaltensweisen auftreten, muss der Betreuer eine zentrale Position einnehmen und die Diskussion so führen, dass die Mitglieder sich dabei positiv einbringen können. Er kann z. B. Aktivitäten in Untergruppen organisieren oder während einer gewissen Zeit jedem Einzelnen seine besondere Aufmerksamkeit zukommen lassen, um den Platz, den einige Mitglieder einnehmen, zu reduzieren. In einer anderen Situation wäre es auch möglich, einen Kommentar abzugeben, natürlich ohne der Meinung des betroffenen Mitglieds zu widersprechen und ohne diese vor den anderen abzuwerten. Hierzu einige Beispiele: „Ich finde deine Ideen interessant, aber ich würde gern wissen, was die anderen darüber denken“; „Ich habe den Eindruck, dass du darauf bestehst, dass die anderen deiner Meinung sind. Ich möchte gern andere Standpunkte hierzu hören“; „Ich finde, dass die Diskussion nicht vorankommt. Kann jemand einen produktiven Vorschlag machen, der die Diskussion voranbringt?“

KATEGORIEN UND PROFILE VON PROBLEMATISCHEN VERHALTENSWEISEN BEI INDIVIDUEN

KATEGORIE	PROFIL	DEFINITION	VORGEHEN
Die Störenfriede	Der Schwätzer	Redet, bevor er denkt, redet ohne Pause	
	Der Ablenker	Bringt vom Thema des Gesprächs ab, springt von einem Thema zu anderen	
	Der Pedant	Hält sich mit Kleinigkeiten auf	
	Der Clown	Vermeidet ernste Themen und zieht alles ins Lächerliche	
	Der Fachmann	Experte, der alles weiß	
Die Gegner	Der Dickkopf	Pocht auf seine Meinung	
	Der Verweigerer	Kritisiert ohne Pause	
	Der starke Charakter	Drängt seine Ideen auf, weiß alles	
	Der Aggressive	Schafft eine feindliche Atmosphäre	
Die Außenseiter	Der Mürrische	Sagt nichts, weil er nicht einverstanden ist	
	Der Ängstliche	Hält sich für inkompetent	
Der Ballast	Der Snob	Zeigt kein Interesse an den Diskussionen	
	Der Unbeteiligte	Fühlt sich nicht angesprochen	
	Der Konformist	Hat keine eigene Meinung	

AUSWERTUNGSTABELLE FÜR DIE BETREUUNG EINER STUNDE

Im Folgenden finden Sie eine Tabelle, die es Ihnen ermöglicht, Ihre eigene Moderation oder die von Ihren Kollegen auszuwerten. Sie kann ebenfalls dazu dienen, sich die wichtigsten Elemente einer guten Moderation in Erinnerung zu rufen. Kreisen Sie die Zahl ein, die Ihrer Einschätzung dieses Moderationselements entspricht.

	bringt sich nicht ein	ungenügend	schwach	gut	sehr gut	exzellent
VERBALE KOMMUNIKATION						
Gibt klare und präzise Anweisungen	N/A	1	2	3	4	5
Relevanz der Eingriffe während der Moderation	N/A	1	2	3	4	5
PARAVERBALE KOMMUNIKATION						
Stimmelage	N/A	1	2	3	4	5
Sprachrhythmus	N/A	1	2	3	4	5
NONVERBALE KOMMUNIKATION						
Positionierung im Raum	N/A	1	2	3	4	5
Gestik	N/A	1	2	3	4	5
Blickkontakt	N/A	1	2	3	4	5
ZWISCHENMENSCHLICHE BEZIEHUNGEN						
Gerechte Aufteilung der Moderationsaufgaben	N/A	1	2	3	4	5
Fähigkeit, sich der Gruppe anzupassen	N/A	1	2	3	4	5
Fähigkeit, eine Vertrauensbasis aufzubauen	N/A	1	2	3	4	5
STRUKTUR DER MODERATION						
Einleitung	N/A	1	2	3	4	5
Ablauf	N/A	1	2	3	4	5
Abschluss	N/A	1	2	3	4	5
Auswertung	N/A	1	2	3	4	5
Zeiteinteilung	N/A	1	2	3	4	5

KOMMENTARE:

Zwei Dinge, die mir bei dieser Moderation gut gefallen haben:

Zwei Verbesserungsvorschläge:



Bei der Moderation ist es wichtig, den Lerninhalten, der Vorgehensweise und dem Gruppenklima gleichermaßen Beachtung zu schenken.

Die Heranziehung von Moderationsstrategien, die die Mitsprache fördern, hilft dabei, eine positive Gruppendynamik zu schaffen und aufrechtzuerhalten.

Es ist wichtig, die eigene Kultur und den Entwicklungsrhythmus der Gruppe zu respektieren.

Beim Auftreten von Problemsituationen müssen der Trainer und der Sozialarbeiter schnell reagieren, damit sich das Gruppenklima und der Konflikt zwischen den Teilnehmern nicht verschlimmern.

PARTNERSCHAFT

ZIELE DES MODULS

Am Ende des Moduls sollten der Trainer und der Sozialarbeiter in der Lage sein:

- 1. die Verantwortung des Trainers und des Sozialarbeiters bei der Zusammenarbeit mit einem Partner festzulegen;**
- 2. die Vorteile und Herausforderungen der Partnerschaftsarbeit zu erkennen.**

In Montreal wäre Cirque du Monde ohne die unschätzbare Mithilfe unserer vier Partner lange nicht so wirkungsvoll: C.A.C.T.U.S. Montréal, Le Bon Dieu dans la rue, En Marge 12-17 und Plein Milieu. Obwohl diese Organisationen verschiedene Methoden und Arbeitsprozesse haben und unterschiedliche Zielgruppen ansprechen, haben sie es geschafft, für die Cirque du Monde Workshops auf einen gemeinsamen Nenner zu kommen. Ihre Teilnehmer gehören einer einzigen Gruppe an, und die Sozialarbeiter wechseln sich bei den Workshops ab. Sie halten sich an einen gemeinsamen

Verhaltenskodex und gemeinsame Einstellungskriterien. Kurz gesagt: jeder stellt seine Ressourcen zur Verfügung und geht die Kompromisse ein, die für guten Ablauf des Workshops notwendig sind. Letztendlich bekommen dadurch mehr Jugendliche die Möglichkeit, an qualitativ hochwertigen sozialen Zirkusworkshops teilzunehmen.

Michel Lafortune, sozialer Zirkusdirektor
Cirque du Soleil, Montreal





VORTEILE EINER PARTNERSCHAFT

Die Partnerschaft bringt mehrere Vorteile. Christopher Bryant hat diese untersucht. Wir übertragen hier seine Theorien auf den sozialen Zirkus:

- 1. Partnerschaften steigern durch Ressourcenteilung die Menge der zur Verfügung stehenden Mittel.
- 2. Eine Partnerschaft erweitert den Umfang und den Wirkungsbereich der möglichen Projekte.
- 3. Eine Partnerschaft ermöglicht es den Mitgliedern einer Gemeinschaft, eine größere Verantwortung für ihre eigene Entwicklung zu übernehmen.
- 4. Eine Partnerschaft kann bedeutende Kräfte in Bewegung setzen, wenn sie die unterschiedlichen und komplementären Funktionen aller beim Projekt beteiligten Parteien erkennt.
- 5. Durch Teamwork kann ein Partner zur Entwicklung der anderen beitragen.

NACHTEILE EINER PARTNERSCHAFT

Eine Partnerschaft kann auch Kehrseiten haben:

- 1. die Schwierigkeit, sich zu verständigen und sich den Konflikten zu stellen;
- 2. die Übernahme der Kontrolle durch eine kleine Gruppe;
- 3. Probleme damit, zu akzeptieren, dass die anderen einen anderen Arbeitsrhythmus haben;
- 4. Angst vor Veränderung;
- 5. Kontrolle über den Zugang zu Information und das Zurückhalten von Information.



DIE ERFOLGSFAKTOREN EINER PARTNERSCHAFT

Im Folgenden finden Sie einige Punkte, die zum Erfolg einer Partnerschaft beitragen:

1. Nicht von Anfang an die eigene Sichtweise aufzwingen
2. Nicht vergessen, dass das Interesse der Gemeinschaft das erste Ziel bei der Partnerschaft sein muss
3. Klar definieren, wie die geplanten Projekte das Erreichen gemeinsamer Ziele ermöglichen
4. Genau die Tätigkeiten, Kosten, Nutzen und Risiken, die geteilt werden, festlegen
5. Starre Ausgangspositionen vermeiden
6. Mit kleinen Projekten und kleinen Erfolgserlebnissen anfangen, bevor eine langfristige Partnerschaft etabliert wird
7. Die Kommunikation soll bei jedem Schritt des Projekts im Mittelpunkt stehen
8. Mit allen Partnern zusammen planen
9. Zusammen auswerten
10. Regelmäßig die Bedingungen der Partnerschaft neu auswerten
11. Nicht vergessen, dass es der Beitrag jedes Einzelnen ist, der zum Erfolg der Partnerschaft führt

Notizen 



Eine gute Partnerschaft erlaubt es, größere Projekte durchzuführen.

Die Partnerschaft muss ein Verhältnis sein, von dem beide Seiten profitieren.

Offenheit und Zusammenarbeit sind die wichtigsten Erfolgsfaktoren bei einer Partnerschaft.

KONFLIKTBEWÄLTIGUNG

ZIELE DES MODULS

Am Ende des Moduls sollten der Trainer und der Sozialarbeiter in der Lage sein:

- 1. zu verstehen, wie sich ein Konflikt entwickelt;**
- 2. Strategien zur Deeskalation eines Konflikts und dessen Bewältigung aufstellen zu können**
- 3. die Stufen der Konfliktlösung oder einer Mediation anzuwenden.**

Wenn ich merke, dass etwas mit der Gruppe nicht stimmt, sich z. B. ein Konflikt entwickelt, ist es für mich wichtig, mich mit den Teilnehmern zusammenzusetzen und mir Zeit für sie zu nehmen. Wenn jemand traurig ist, setzen wir uns zusammen, um zu sehen, was wir für die Person tun können. Ich habe eingeführt, dass das automatisch passiert: Wenn ich einen Kreis einberufe, wissen sie, dass es etwas zu diskutieren gibt. Sie helfen sich viel gegenseitig. Darauf basiert meine Arbeit. Einmal gab es eine sehr problematische Situation in der Gruppe. Wir waren dabei, eine Aufführung einzuüben, die wir im November in Montreal vorführen sollten. Wir hatten einen jungen Teilnehmer, der seit dem Anfang des Schuljahrs nie nüchtern ankam. Er rauchte Marihuana und trank Bier. Die anderen Jugendlichen wollten nicht, dass er am Workshop teilnimmt. Ich habe ihnen gesagt, dass wir ihn, wenn wir ihm helfen wollten, dennoch akzeptieren müssten. Das hat geholfen und er kam bei jedem Workshop ein bisschen weniger benebelt an. Aber in der letzten

Woche sagte einanderer Teilnehmer zu ihm: „Du bist doch nur ein Drogensüchtiger“. Das hat ihm nicht gefallen, die Situation ist eskaliert und alle wollten aufgeben. Ich war die einzige Betreuerin von 12 Jugendlichen. Ich war so entmutigt. Letztendlich habe ich ihnen gesagt: „Wir haben etwas angefangen. Wir haben eine sehr schöne Vorführung zusammengestellt. Das sollten wir wenigstens gemeinsam abschließen. Danach macht ihr, was ihr wollt, ihr macht weiter oder ihr gebt den Zirkus auf. Aber ich möchte, dass ihr wisst, wie es sich anfühlt, wenn man etwas abschließt, das man angefangen hat.“ Sie haben ihren Konflikt selbst geregelt und das hat funktioniert. Ich versuche, ihnen Möglichkeiten zur Deeskalation eines Konflikts zu vermitteln.



Alice Echaquan, Sonderpädagogin,
Cirque du Monde, Manawan



WAS IST EIN KONFLIKT?

Konflikte sind ein unvermeidlicher Teil des Lebens in der Gesellschaft. Sobald Menschen in Kontakt miteinander sind, können Konflikte auftreten. Ein Konflikt kann definiert werden als eine Streitigkeit zwischen mindestens zwei Personen oder Gruppen aufgrund von verschiedenen Meinungen, Interessen oder Wahrnehmungen zu einem Ziel, einem Projekt, einem Mittel oder einer Verhaltensweise, die beide Parteien betrifft.

Konflikte können echt oder symbolisch sein, beiläufig oder lebensbestimmend, und sie können sich durch körperliche oder psychische Meinungsverschiedenheiten (die gefährlich, sogar gewalttätig sein können) ausdrücken. Konfliktsituationen müssen nicht unbedingt als etwas Negatives angesehen werden, da Konflikte auch ein Auslöser für Veränderung und Kreativität sein können.

EINEN KONFLIKT VERSTEHEN

Einen Konflikt zwischen zwei Parteien zu verstehen, bedeutet:

1. Verstehen, in welcher Weise die beiden Parteien voneinander abhängen:

- Wie sehr braucht eine der Parteien die andere?
- Inwiefern hat eine der Parteien die Macht über die andere?

2. Die Inkompatibilität verstehen:

- Was wird mit dem Ziel eines jeden als unvereinbar angesehen?

3. Verstehen, wie sich der Konflikt in den sozialen Interaktionen widerspiegelt:

- Welche Personen sind darin verstrickt?
- Welches Verhalten legen sie an den Tag?
- Welche Konsequenzen hat dieses Verhalten für die anderen?



ARTEN VON KONFLIKTEN

Die Konflikte, die für den Trainer und den Sozialarbeiter wichtig sind, sind zwischenmenschliche Konflikte und Gruppenkonflikte. Im Zusammenhang des sozialen Zirkus können sich diese auf drei verschiedenen Ebenen abspielen:

KONFLIKTE ZWISCHEN DEM BETREUER-DUO UND DEN TEILNEHMERN ODER ZWISCHEN DEN TEILNEHMERN

Der Trainer und der Sozialarbeiter beim sozialen Zirkus müssen mit männlichen und weiblichen Teilnehmern mit verschiedenen Hintergründen zusammenarbeiten. Wenn man eine Gruppe von Menschen aus schwierigen Verhältnissen betreut, wird es zwangsweise zu Konflikten kommen. In einigen Extremsituationen können diese Menschen rebellische, asoziale oder sogar aggressive Verhaltensweisen an den Tag legen. Der Trainer und der Sozialarbeiter müssen gegen diese Art von Konflikt angehen, indem sie gruppendynamische Strategien einsetzen oder, wenn die Situation es erlaubt, indem sie die einzelne Person betreuen, um die Funktionsfähigkeit ihrer Gruppe zu sichern.

KONFLIKTE UNTER MITGLIEDERN DES BETREUER-DUOS

In einem Betreuer-Team hat jeder seine eigene Vorstellung der Aufgaben eines Trainers und eines Sozialarbeiters sowie von deren Praktiken und Einstellungen. Die Mitteilung dieser Vorstellungen ist sehr wichtig für das Erreichen eines gemeinsamen Ziels und findet durch Gespräche statt. Es kann aber auch zu Meinungsverschiedenheiten kommen, da Menschen oft meinen, die allgemeingültige Wahrheit zu kennen. Es muss also ein Weg gefunden werden, verschiedene Standpunkte zu verbinden, um Spannungen abzubauen.

KONFLIKTE MIT DEN ORGANISATIONEN

Ein Trainer oder ein Sozialarbeiter, die durch eine Organisation oder eine Einrichtung angestellt wurden, können aufgrund von Meinungsverschiedenheiten oder unterschiedlichen Vorstellungen Konflikte erleben. Ein Konflikt kann sich auch entwickeln, wenn eine Unklarheit bezüglich des Funktionsrahmens, der Aufgaben oder auch der jeweiligen Rollen besteht. Die Unvereinbarkeit der verfolgten Ziele oder der Werte können ebenfalls zu Konflikten führen. Der Konflikt wird letztendlich noch verstärkt, wenn es an Rücksichtnahme oder Wertschätzung mangelt, wenn die Kommunikation gestört ist und es keine Mechanismen zur Deeskalation gibt.



WIE GEHT MAN MIT KONFLIKTEN UM

Wenn ein Konflikt in einer Gruppe auftritt, müssen der Trainer und der Sozialarbeiter sich aktiv einbringen, um eine zufriedenstellende Lösung zu finden. Es muss nicht immer die schnellste oder einfachste Lösung sein. Idealerweise sollte eine sinnvolle Lösung gefunden werden, die allen ermöglicht, voranzukommen und zu lernen.

Die Auswege aus einem Konflikt können zahlreich sein, z. B. die Versöhnung der Parteien, die Suche nach einem Kompromiss oder einem gemeinsamen Nenner sowie eine Lösung, die der Gruppe dabei hilft, zu funktionieren. Der Trainer und der Sozialarbeiter müssen daher die Rolle eines Vermittlers einnehmen, um das Gleichgewicht der Gruppe aufrechtzuerhalten. Es besteht allgemeiner Konsens darüber, wie man eine Konfliktsituation angehen kann. Der Eingriff geschieht in drei Phasen. Jede Phase wird unten systematisch erklärt, um die Mediation in einer Konfliktsituation zu ermöglichen.

Phase 1: Persönliche Version der Fakten darlegen

- Jede Partei beschreibt ihre Auffassung der Situation, indem sie die offensichtlichen Tatsachen, die Konsequenzen für sich, die eigene Interpretation der Situation und die zu erfüllenden Erwartungen darlegt.
- Jede Partei hört aufmerksam die Meinung der anderen an.

Phase 2: Gegenseitiges Verständnis fördern

- Jede Partei legt in ihren Worten das Problem der anderen dar.
- Das Verständnis der gegenseitigen Positionen wird im Rahmen einer Frage- und Antwortrunde verbessert.
- Eine Neuformulierung ist notwendig, wenn die Verständigung nicht funktioniert.

Phase 3: Eine Lösung suchen

- Die Parteien sehen sich mehrere Lösungsansätze (z. B. Verfahrensweisen, Verhaltensregeln) genau an.
- Die Parteien werten die Lösungsansätze aus, indem sie einer Lösung Vorzug geben, aus der beide Parteien als Gewinner hervorgehen, um zukünftige Konflikte zu vermeiden.
- Die beste Lösung wird festgehalten und letztendlich angewendet. Während des ganzen Prozesses muss sich jede Partei auf das Problem konzentrieren ohne die andere Partei anzugreifen. Kommentare dürfen sich nicht auf die Vergangenheit beziehen, es sei denn, sie helfen dabei, die gegenwärtigen Ereignisse besser zu verstehen. Die vorgeschlagenen Veränderungen müssen sich auf die sichtbaren Handlungen beziehen. Zudem sollte die Körpersprache der Teilnehmer mit den mündlichen Äußerungen übereinstimmen. Wenn die Diskussion eskaliert, sollte sie zu einem späteren Zeitpunkt fortgesetzt werden.



EIN GELÖSTER KONFLIKT

Im Folgenden finde Sie einige Ergebnisse, mit denen man sich nach einem Konfliktbewältigungsprozess zufrieden geben kann:

1. Die Parteien haben sich versöhnt, indem sie einen Kompromiss gefunden haben, aus dem beide als Gewinner hervorgehen.
2. Die Parteien bestehen auf ihren Positionen, aber sie haben einen gemeinsamen Nenner gefunden, der ihre Interessen in Einklang bringt.
3. Die Parteien haben weiterhin feindliche Gefühle füreinander, aber ein Klima, in welchem gemeinsam agiert werden kann, wurde wiederhergestellt.
4. Den Parteien wurde mit Gewalt eine Lösung aufgezwungen, bei der zwar beide Verlierer sind, aber durch die das Projekt weiterlaufen kann.

KONFLIKT ODER KRISENSITUATION?

Bei den sozialen Zirkusworkshops können aus verschiedenen Gründen Konflikte zwischen den Teilnehmern auftreten. Die Methode, die in diesem Handbuch beschrieben wurde, hilft bei der Lösung der meisten dieser Konflikte. Es gibt jedoch einige Konfliktsituationen, die eine geballte Intervention benötigen, welche über die Fähigkeiten des Trainers und des Sozialarbeiters hinausgeht. Es kann sich dabei z. B. um einen Drogenrausch oder eine Psychose, Selbstmordgedanken, illegale Handlungen, einen Fall von psychischer oder sexueller Belästigung, eine gewalttätige Auseinandersetzung oder einen Konflikt zwischen kriminellen Gruppen handeln. Auch wenn sie gerne helfen würden, müssen der Trainer und der Sozialarbeiter die Situationen erkennen, die ihre Grenzen überschreiten, und sich mit den entsprechenden Hilfskräften in Verbindung setzen, entweder mit Fachleuten für bestimmte Krisenfälle oder auch mit den Rettungsdiensten.





Es sind immer zwei oder mehrere Personen in einen Konflikt verwickelt, eine Person kann nicht allein dafür verantwortlich sein.

Die Aufgabe des Trainers und des Sozialarbeiters ist es nicht, die einfachste und schnellste Antwort zu finden. Vielmehr sollte die logischste Antwort gefunden werden, die es ermöglicht, eine Lektion zu vermitteln.

Die Energie, die man in die Vermeidung eines Konflikts investiert, kann manchmal größer sein als die Energie, die man zur Lösung des Konflikts benötigen würde.

Um einen Konflikt zu lösen, müssen beide Parteien guten Willens sein und sich aktiv einbringen.

INTERKULTURELLE BEZIEHUNGEN

ZIELE DES MODULS

Am Ende des Moduls sollten der Trainer und der Sozialarbeiter in der Lage sein:

- 1. die Kniffe zu nutzen, die eine interkulturelle Kommunikation fördern;**
- 2. das Programm des sozialen Zirkus an den jeweiligen kulturellen Hintergrund anzupassen;**
- 3. Hilfsmittel zu identifizieren, um sich auf den kulturellen Hintergrund der Gruppe, mit der sie zusammenarbeiten, vorzubereiten und dafür empfänglich zu sein.**

Es gibt ein Spiel, das Zip Zap Bong heißt. Es handelt sich um ein Konzentrationsspiel, zu dem man auszuführende Aktionen hinzufügen kann. Ich hatte eine mit den Namen Disco Disco Time hinzugefügt: Wenn ein Teilnehmer einen Fehler macht, klatschen alle in die Hände, stampfen mit den Füßen und singen „Disco Disco Disco Time“. Der Jugendliche, der sich vertan hat, muss in die Mitte gehen und einen Tanzschritt vorführen. Im Allgemeinen bringt das die Jugendlichen dazu, sich besser zu konzentrieren, denn sie wollen nicht vor allen Leuten tanzen. Das funktioniert sehr gut in Europa und in Nordamerika. Aber nicht in Brasilien! Die jungen Brasilianer tanzen so gern, dass es für sie eine Belohnung war, und sie haben sich absichtlich vertan, um ihre Tanzschritte zu zeigen.

Emmanuel Bochud, sozialer Zirkustrainer
Cirque du Soleil, Montreal





DIE KULTUR IM ZUSAMMENHANG DES SOZIALEN ZIRKUS

Für einen Trainer oder einen Sozialarbeiter, der in einer fremden Gemeinschaft oder einem fremden soziokulturellen Milieu eingesetzt wird, können die interkulturellen Beziehungen eine große Herausforderung darstellen. Wenn wir eine neue Kultur kennenlernen, werden wir auch mit einer anderen Art zu leben und zu handeln konfrontiert und hinterfragen dadurch unweigerlich, wer wir sind und wer wir sein wollen. Zur Erleichterung dieses Prozesses ist es nützlich, einige Grundbegriffe zu kennen, angefangen mit der Kultur.

DEFINITION DER KULTUR

Die Kultur kann definiert werden als eine Gruppe von menschlichen Eigenschaften, die nicht angeboren sind, sondern durch Lernen innerhalb einer Gesellschaft weitergegeben wurden. Einige dieser Eigenschaften sind offensichtlich, wie die Sprache, das Verhalten und die Bräuche. Andere Eigenschaften sind nicht so leicht zu greifen. Dazu zählen die Weltansicht, die Glaubensinhalte, die Werte und Denkgewohnheiten. Letztere agieren wie Filter, die unentwegt unsere Wahrnehmung verschleiern.

DAS EISBERGMODELL DER KULTUREN VON KOHLS



DIE FÄHIGKEITEN DER INTERKULTURELLEN KOMMUNIKATION

Es wird in der heutigen Welt immer wichtiger, mit Menschen aus verschiedenen Kulturkreisen kommunizieren zu können. Hierzu muss man seine Intelligenz und seine Kreativität einsetzen und gewisse Grundfähigkeiten besitzen, die im Folgenden angesprochen werden.

Sich selbst kennenlernen:

- Seine eigene Kultur und andere Kulturen erkunden
- Den Einfluss der eigenen Kultur auf die persönliche Interpretation der Realität beachten

Stereotypen vermeiden:

- Die persönlichen Eindrücke mit der Realität vergleichen
- Sich vor Verallgemeinerungen hüten: nicht davon ausgehen, dass beispielsweise ein bestimmter Akzent oder eine Hautfarbe gewisse Werte oder Verhaltensweisen mit sich bringen

Schnelle Verurteilungen vermeiden:

- Sich die Zeit nehmen, eine Situation zu analysieren, bevor man Schlüsse daraus zieht
- Fragen stellen und um zusätzliche Informationen bitten, um besser zu verstehen

Die Bezugsrahmen der anderen aufdecken:

- Sich gegenüber den anderen in eine Lernsituation begeben
- In einer interkulturellen Kommunikationssituation mehr als eine Interpretation suchen

Lernen, zu verhandeln:

- Gemeinsamkeiten statt Unterschiede zwischen den Kulturen suchen
- Eine Erklärung suchen, die es ermöglicht, das Problem mit einer gewissen Distanz zu betrachten
- Einen Kompromiss suchen, um Differenzen zu überwinden

Kommunikationsfähigkeiten entwickeln:

- Präzise, gut durchdachte und strukturierte Äußerungen formulieren
- Lernen, seine Stimme, aber auch seinen Körper, bei der Übertragung der Nachricht zu nutzen
- Die verbalen und nicht verbalen Äußerungen erklären
- Den Zusammenhang einer Kommunikation beachten: Zeit und Ort berücksichtigen

Sich Zeit nehmen, um zu kommunizieren:

- Den Kommunikationsrhythmus und Stil jeder Kultur respektieren lernen
- Geduldig sein: Die Zeit kann in einer interkulturellen Kommunikationssituation ein Verbündeter sein
- Versuchen, mit dem sozialen Umfeld eines Menschen Verbindungen aufzubauen





DER SOZIALE ZIRKUS, EIN ORT DER AUFGESCHLOSSENHEIT UND DER KULTUR

In den sozialen Zirkusworkshops haben der Trainer und der Sozialarbeiter ebenfalls die Aufgabe, einen Raum der Versöhnung zu schaffen: In ihrem Austausch agieren sie als Vorbilder und fördern die Aufgeschlossenheit gegenüber anderen Kulturen, sie betonen die Gemeinsamkeiten der Teilnehmer und würdigen die Unterschiede. Dadurch bringen sie eine eigene Zirkuskultur zum Vorschein. Die sozialen Zirkusworkshops bilden so eine günstige Gelegenheit, die Teilnehmer neugierig auf andere zu machen und sich ihnen gegenüber zu öffnen. Zudem zeigen sie ihnen, dass sich die Kreativität aus der Vielfältigkeit und aus Unterschieden nährt.

Notizen 



Alle Kulturen haben ihre Normen, Gesetze, Regeln und Werte.

Der soziale Zirkus sieht sich als Ort der Inklusion und der kulturellen Aufgeschlossenheit; ein Ort, wo unterschiedliche Kulturen sich durch Verfolgung eines gemeinsamen Ziels annähern.

Es ist wichtig, dass der sich Trainer und der Sozialarbeiter der eigenen kulturellen Hintergründe und Werte bewusst sind und die Werte der Gemeinschaft, in der sie tätig sind, erkennen.

Die Aufgeschlossenheit gegenüber Unterschieden und Vielfältigkeit bezieht sich auf alle Unterschiede: kulturell, körperlich, intellektuell, sozial, wirtschaftlich, geschlechtsspezifisch, sexuelle Orientierung usw.

ANHANG



GLOSSAR ZUM SOZIALEN ZIRKUS VON *CIRQUE DU MONDE*

Dieses Glossar enthält Definitionen der Terminologie aus dem Bereich des sozialen Zirkus, so wie er von *Cirque du Monde* eingesetzt wird. Diese Definitionen garantieren ein gemeinsames Verständnis der Ausdrücke und Redewendungen, welche den Dokumenten zum sozialen Zirkus des *Cirque du Monde* entnommen sind.

Ausbilder in der sozialen Zirkusbewegung

Der Ausbilder ist ein Experte, der Trainer und Sozialarbeiter in grundlegende und fortgeschrittene Konzepte des sozialen Zirkus einführt.

Die Ausbilder sind meist selbst Zirkusartisten oder Sozialarbeiter und haben einen soliden Praxishintergrund im sozialen Zirkusbereich. Sie leiten die Ausbildungsworkshops in der Regel im Duo Zirkusspezialist/soziale Fachkraft und können so gemeinsam am besten die Praxis der komplementären Arbeit veranschaulichen. Durch die Aktivitäten und Reflexion in der Gruppe wird den Trainern und Sozialarbeitern ein umfassendes Verständnis für die Methodik des sozialen Zirkus vermittelt, Gleichzeitig wird die Ausbildung an die kulturellen und sozialen Besonderheiten der Teilnehmergruppe und deren Gemeinschaft angepasst.

Betreuer-Duo

Beim sozialen Zirkus besteht dieses Duo aus dem Trainer und dem Sozialarbeiter, die gemeinsam sich ergänzend und aufeinander abgestimmt arbeiten. Die Pädagogik des *Cirque du Monde* basiert auf diesem Moderationsmodell.

Cirque du Monde

Die Gruppe von jungen Straßenkünstlern, die den *Cirque du Soleil* gegründet hat, ist ihren Wurzeln treu geblieben. Statt sich beliebig sozial zu engagieren, entschied sich der *Cirque du Soleil* daher bewusst für ein Engagement zur Förderung von sozial benachteiligten Jugendlichen, u. a. über sein soziales Zirkusprogramm *Cirque du Monde*.

Die Arbeit des *Cirque du Monde* zielt darauf, die persönliche und soziale Entwicklung der jungen Menschen zu fördern, u. a. durch soziale Zirkus-Workshops, Ausbildung, Unterstützung und Beratung, soziale Vernetzung und Bewusstseinsbildung.

Lernmaterialien von *Cirque du Monde*

Zur Unterstützung der Ausbildungsaktivitäten stellt *Cirque du Monde* seinen Ausbildern, sozialen Fachkräften und Trainern speziell konzipierte Lernmaterialien zur Verfügung. Momentan sind neben dem Teilnehmerhandbuch die drei folgenden pädagogischen Veröffentlichungen erhältlich*: *Community Worker's Guide*, *Basic Techniques in Circus Arts* und *Social Circus Trainer's Guide*.

Community Worker's Guide: Dieses Dokument ist gleichzeitig eine Übersicht über das Konzept des sozialen Zirkus und ein praktisches Handbuch. Es gibt den Sozialarbeitern einen Einblick in die Fundamente und Grundgedanken dieses Konzepts und unterstützt sie in der Organisation, Planung und Auswertung der sozialen Zirkusworkshops

Basic Techniques in Circus Arts: Gleichzeitig technisches Handbuch und pädagogisches Hilfswerk, legt es die Ausführung von 177 Techniken aus 17 Zirkusdisziplinen dar. Gemeinsam mit dem ebenfalls erhältlichen audiovisuellen Material werden praktische Erfahrungen und technische Inhalte weitergegeben, die es erlauben, ein progressives und auf Sicherheit bedachtes Training auszuarbeiten.

*nicht auf Deutsch erhältlich

Social Circus Trainer's Guide: Dieses Dokument richtet sich an die Ausbilder und behandelt in 14 Modulen die wichtigsten Informationen für die Ausbildung von Trainern und Sozialarbeitern. Jedes Modul enthält Ausbildungsgegenstände, Schlüsselaussagen und Erfahrungsberichte von Praktiken des sozialen Zirkus. Es weist ebenfalls auf wichtige Referenztexte hin und gibt Beispiele für anschauliche Übungen, die es den Teilnehmern der Ausbildung ermöglichen, sich die Pädagogik des sozialen Zirkus von *Cirque du Monde* anzueignen. Der Social Circus Trainer's Guide enthält folgende Module: Der soziale Zirkus, Aufgaben des Trainers und des Sozialarbeiters, Jugendliche aus schwierigen Verhältnissen, Ethik, Sicherheit, Kreativität, Kommunikation, Teamarbeit, pädagogische Konzept, Planung, Moderation und Gruppenleitung, Partnerschaften, Konfliktbewältigung und interkulturelle Beziehungen.

Teilnehmerhandbuch: Das Teilnehmerhandbuch ist sowohl als Nachschlagewerk als auch als Notizbuch gedacht und enthält Lehrmaterialien für die Trainer und Sozialarbeiter, die an den Schulungen von *Cirque du Monde* teilnehmen. Zu jeder einzelnen Thematik finden Sie hier die Ziele, die Grundbegriffe und die jeweiligen Schlüsselaussagen. Im Anhang werden darüber hinaus diverse Dokumente und praktische Vordrucke für die Planung und die Auswertung von Projekten im Bereich des sozialen Zirkus bereitgestellt.

Schulung von *Cirque du Monde*

Im Jahr 2000 entwickelte *Cirque du Monde* ein Ausbildungsprogramm zur Förderung der pädagogischen Kompetenzen der Trainer und Sozialarbeiter im sozialen Zirkusbereich. Gemeinsam mit den Partnern vor Ort ist das Ausbildungsprogramm von *Cirque du Monde* darauf ausgerichtet, eine persönliche und berufliche Ethik zu entwickeln, die Grundlagen seiner innovativen und von Mitbestimmung gekennzeichneten Pädagogik weiterzugeben, den Lerninhalte auf die Gegebenheiten in der Gemeinschaft abzustimmen und die Zirkuskünste als Mittel der Persönlichkeitsentwicklung einzusetzen. Eine Schulung im sozialen Zirkus wird normalerweise von zwei Übungsleitern, meist einem Trainerausbilder und einer sozialen Fachkraft, für eine Gruppe von 20 bis 25 Trainern und Sozialarbeitern angeboten.

Seit ihrer Entstehung wurden *Cirque du Monde* über 3.000 Trainer und Sozialarbeiter aus mehr als 30 Ländern und von hundert verschiedenen Organisationen von *Cirque du Monde* geschult.

Die Schulung dauert ca. eine Woche und besteht aus Aktivitäten zu spezifischen Themen wie z. B. der Rolle des Betreuer-Duos, der Arbeit mit jungen Leuten aus sozial schwachen Verhältnissen, Ethik, Sicherheit, Kreativität, Kommunikation, Teamarbeit, das pädagogische Konzept, Planung, Partnerarbeit, Konfliktbewältigung und interkulturelle Beziehungen. Die Schulung kann ebenfalls Blöcke zur Einführung in Zirkustechniken und Gruppenspiele enthalten.

Sozial benachteiligte Bürger

Menschen, denen es an einen oder mehreren Grundbedürfnissen fehlt, um allgemeinen Grundtätigkeiten nachzugehen und Bürgerrechte wahrnehmen zu können. Sozial benachteiligte Bürger sind oft sozio-ökonomischen Konsequenzen wie Armut und mangelnder Schulbildung ausgesetzt. Teilweise gelingt es ihnen nicht, ein ausgeglichenes Sozial- und Familienleben zu führen. Oft handelt es sich um soziale Randgruppen, deren körperliche und mentale Gesundheit anfällig ist. Drogensucht oder Alkoholismus können ebenfalls verbreitet sein.

Sozialarbeiter in der sozialen Zirkusbewegung

Soziale Fachkraft, meist Teil der Organisation vor Ort, deren Hauptaufgabe es ist, die Teilnehmer der sozialen Zirkusworkshops zu betreuen und sie in ihrer persönlichen und sozialen Entwicklung zu fördern.

Die soziale Fachkraft hat ihre Wurzeln in der Gemeinschaft und kann daher die Teilnehmer für das soziale Zirkusprojekt gewinnen, ihr Interesse daran aufrechterhalten und eine auf Vertrauen basierende Beziehung zu den Teilnehmern aufbauen. Die Tätigkeit erfordert eine sich ergänzende und aufeinander abgestimmte Zusammenarbeit mit einem sozialen Zirkustrainer.

Eine der Hauptaufgaben des Sozialarbeiters besteht darin, den sozialen Zirkusworkshop vorzubereiten: die Teilnehmer anzuwerben, Räumlichkeiten zu finden, Workshops zu planen. Während der Workshops ist seine Hauptaufgabe, das Vertrauen der Teilnehmer zu gewinnen – die wichtigste Grundbedingung für das Gelingen des sozialen Zirkuskonzepts. Der Sozialarbeiter muss zudem sicherstellen, dass der Inhalt und der Fortschritt der Workshops an die Fähigkeiten und Bedürfnisse der Teilnehmer angepasst ist und dass die Workshops den Besonderheiten der Gemeinschaft Rechnung tragen. Letztendlich ist es seine Aufgabe, die Regeln der Workshops klar darzulegen, und deren Respektierung durchzusetzen. Dies ist eine Grundbedingung zur Schaffung einer Vertrauensbasis, da gegenseitiger Respekt, Fairness und die Sicherheit aller davon abhängen.

Soziale Zirkus-Workshops Treffen

Die Treffen im Rahmen der sozialen Zirkusworkshops dauern durchschnittlich drei Stunden und finden ein- oder zweimal wöchentlich statt. Sie werden im Allgemeinen geleitet von einem Duo, bestehend aus einem Trainer und einem Sozialarbeiter, und richten sich an eine Teilnehmergruppe von ca. 20 Teilnehmern.

Während der Workshops werden die Teilnehmer in verschiedene Zirkustechniken (Jonglieren, Akrobatik, Stelzenlaufen, Einrad fahren, Trampolinspringen usw.) sowie ins Theaterspiel und in die Clownerie eingeführt. Darüber hinaus wird am Anfang und am Ende der Workshops freie Zeit gelassen, um sich über verschiedene Themen auszutauschen und den Teilnehmern die Möglichkeit zu geben, sich mitzuteilen.

Sozialer Zirkus

Der soziale Zirkus ist eine neuartige Form der Sozialarbeit, in der mit Hilfe der Zirkuskünste die persönliche und soziale Entwicklung von Menschen aus sozialen Randgruppen gefördert wird.

Er richtet sich an verschiedene Bevölkerungsgruppen in schwierigen sozialen und persönlichen Verhältnissen, z. B. Straßenkinder, inhaftierte Jugendliche oder Frauen, die Opfer von Gewalt

wurden. Das Ziel ist dabei nicht primär das Erlernen von Zirkustechniken, sondern vielmehr geht es in erster Linie um die Förderung der persönlichen Entwicklung der Teilnehmer durch eine Stärkung ihres Selbstbewusstseins und des Vertrauens gegenüber anderen, das Lernen von sozialen Kompetenzen, ihre Entwicklung zu aktiven Mitbürgern sowie die Möglichkeit, ihre Kreativität und ihr Potential auszudrücken.

Indem er Randgruppen erlaubt, ihren Platz als Bürger einer Gemeinschaft einzunehmen und diese durch ihre Persönlichkeit zu bereichern, kann der soziale Zirkus wichtige soziale Veränderungen erwirken.

Sozialer Zirkusworkshop

Eine Reihe von sozialen Zirkustreffen mit derselben Teilnehmergruppe von ca. 20 Personen, welche meist zu einer öffentlichen Aufführung führen.

Workshops können zwei bis zehn Monate dauern und verlaufen teilweise parallel zum Schuljahr. Die Planung der Workshops ist an die Teilnehmergruppe und an die Mittel vor Ort angepasst. Das Ziel der Workshops ist die persönliche und soziale Entwicklung der Teilnehmer durch Aufbau von Selbstbewusstsein und Vertrauen in andere und die Möglichkeit, ihre Kreativität und ihr Potential auszudrücken.

Im Anschluss an die öffentliche Vorführung ist eine Diskussionsrunde vorhergesehen, in der die Teilnehmer ihre Zukunft ansprechen: Wie können sie die Erfahrungen aus dem Workshop auf ihr Alltagsleben übertragen? Wie können sie die beim Zirkus gelernten Lektionen in Alltagssituationen anwenden?

Trainer in der sozialen Zirkusbewegung

Zirkusartist, dessen Hauptaufgabe ist es, die Teilnehmer an sozialen Zirkusworkshops in verschiedene Zirkustechniken einzuweisen.

Der Trainer muss seine Methodik und seine Pädagogik den Besonderheiten der jeweiligen Gemeinschaft, der Teilnehmer und der Organisation vor Ort anpassen. Die Tätigkeit erfordert eine sich ergänzende und aufeinander abgestimmte Zusammenarbeit mit einem Sozialarbeiter.

Die Hauptaufgabe des Trainers ist die Vermittlung der Zirkustechniken, die Planung, die Leitung und die Auswertung der Workshops, sowie die Koordination des Projekts mit dem Sozialarbeiter und der Organisation. Es ist ebenfalls seine Aufgabe, den Kontakt zu der Organisation und auch der Gemeinschaft auszubauen, um zu ermöglichen, dass diese ihre Einstellung gegenüber den Teilnehmern verändert. Es kann auch notwendig sein, dass er sich zeitweise an der Sozialarbeit beteiligt, und er muss sich in diesem Fall den etwaigen sozialen Auswirkungen seiner Aktionen bewusst sein. Der Trainer ist letztendlich ein professioneller Artist, der sich bewusst dazu entschlossen hat, seine fachliche Kompetenz in den Dienst von Menschen in sozialen Randgruppen zu stellen.

Verhaltenskodex

Demokratisch werden am Anfang jedes sozialen Zirkusworkshops gemeinsam von dem Betreuer-Duo und der Teilnehmergruppe gemeinsam Verhaltensregeln aufgestellt, um einen reibungslosen Ablauf der Workshops zu gewährleisten. Diese Regeln beziehen sich u. a. auf die Räumlichkeiten, die Geräte (Aufräumen, Sauberkeit, Reparaturen, Verleihen, Benutzung der Geräte), die Zeitpläne und Sicherheitsmaßnahmen. Der Verhaltenskodex soll ebenfalls die Grundlagen der respektvollen Kommunikation festlegen und Maßnahmen im Fall der Nichtbeachtung vorsehen.

PLANUNG EINES SOZIALEN ZIRKUSWORKSHOPS

ALLGEMEINE ZIELE DER WORKSHOP-SESSION:

WOCHE	TECHNISCHE ZIELE <i>Zirkuslektionen</i>	SOZIALE ZIELE <i>Lebenslektionen</i>
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		

PLANUNG EINES SOZIALEN ZIRKUSWORKSHOPS

WORKSHOP:	DAUER:	ANWESENHEIT:
TRAINER(IN):	SOZIALARBEITER(IN):	ANDERE:

ALLGEMEINES ZIEL DER STUNDE:

TECHNISCHE ZIELE DES WORKSHOPS: <i>Zirkuslektionen</i>	SOZIALE ZIELE DES WORKSHOPS <i>Lebenslektionen</i>

ABLAUF

UNGEF. DAUER	AKTIVITÄTEN <i>(alle Aktivitäten, einschließlich des Empfangs, der Pausen und des Abschlusses/Feedback)</i>	LEITER(IN) DER AKTIVITÄT <i>(Vornamen)</i>	VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE WORKSHOPS <i>(Material, Sicherheit, Aufwärmen, Untergruppen bilden, Diskussionsthemen usw.)</i>	AKTIVITÄTEN DURCHGEFÜHRT	
				JA	NEIN

AUFARBEITUNG

ALLGEMEINE KOMMENTARE:
(Gruppendynamik, Schwierigkeiten, soziale Betreuung, Vorschläge für Veränderungen, usw.)

ZIELE FÜR DEN NÄCHSTEN WORKSHOP:

AKTIVITÄT



AKTIVITÄT

THEMA

ABLAUF

NACHARBEITUNG



AKTIVITÄT

THEMA

1. ERLEBNIS

Es ist etwas passiert!



4. ÜBERTRAGUNG

Welche praktische Bedeutung hat das für mich?

2. OBSERVATION

Was ist passiert?



3. INTEGRATION

Warum ist das passiert?

SPIELVORSCHLAG

NAME DES SPIELS:

DAUER:

ANZAHL DER TEILNEHMER:

HAUPTZIEL:

(ZUM BEISPIEL: AUFWÄRMEN, KOOPERATION, KOODINATION, KONZENTRATION, ENERGIE, BEGRÜSSUNG, ABSCHLUSS, USW.)

MATERIALIEN:

ABLAUF:

KOMMENTARE UND VARIANTEN:

NAME DES TEILNEHMERS, DER DAS SPIEL VORSCHLÄGT:

SPIELVORSCHLAG

NAME DES SPIELS:

DAUER:

ANZAHL DER TEILNEHMER:

HAUPTZIEL:

(ZUM BEISPIEL: AUFWÄRMEN, KOOPERATION, KOORDINATION, KONZENTRATION, ENERGIE, BEGRÜSSUNG, ABSCHLUSS, USW.)

MATERIALIEN:

ABLAUF:

KOMMENTARE UND VARIANTEN:

NAME DES TEILNEHMERS, DER DAS SPIEL VORSCHLÄGT:

Seit der Cirque du Soleil die entsprechenden Mittel hat, seine Träume zu verwirklichen, nimmt er sich bedürftigen Jugendlichen an, u.a. über das soziale Zirkusprogramm Cirque du Monde. Die Arbeit von Cirque du Monde zielt darauf, die persönliche und soziale Entwicklung der Jugendlichen mit Hilfe von sozialen Zirkus-Workshops, Ausbildung, Unterstützung und Beratung, sozialer Vernetzung und Bewusstseinsbildung zu fördern.

Um den Ausbau des sozialen Zirkus zu unterstützen, hat Cirque du Monde eine Reihe von Lehrmaterialien herausgebracht. Das Teilnehmerhandbuch ist ein wichtiger Bestandteil dieser Serie und spiegelt die Kompetenz wider, die der Cirque du Soleil und seine vielen Partner und Mitarbeiter seit 1995 entwickelt haben.

Das Teilnehmerhandbuch ist sowohl als Nachschlagewerk als auch als Notizbuch gedacht und enthält Lehrmaterialien für die Trainer und Sozialarbeiter, die an den Schulungen von Cirque du Monde teilnehmen. Zu jeder einzelnen Thematik finden Sie hier die entsprechenden Lernziele, die Grundbegriffe und die jeweiligen Schlüsselaussagen. Im Anhang werden außerdem diverse Dokumente und praktische Vordrucke für die Planung und die Auswertung von Projekten im Bereich des sozialen Zirkus bereitgestellt.

CIRQUE DU SOLEIL™

