

TEILNEHMERHANDBUCH

Soziale Zirkusschulung - Teil 2

Dieses Teilnehmerhandbuch gehört



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

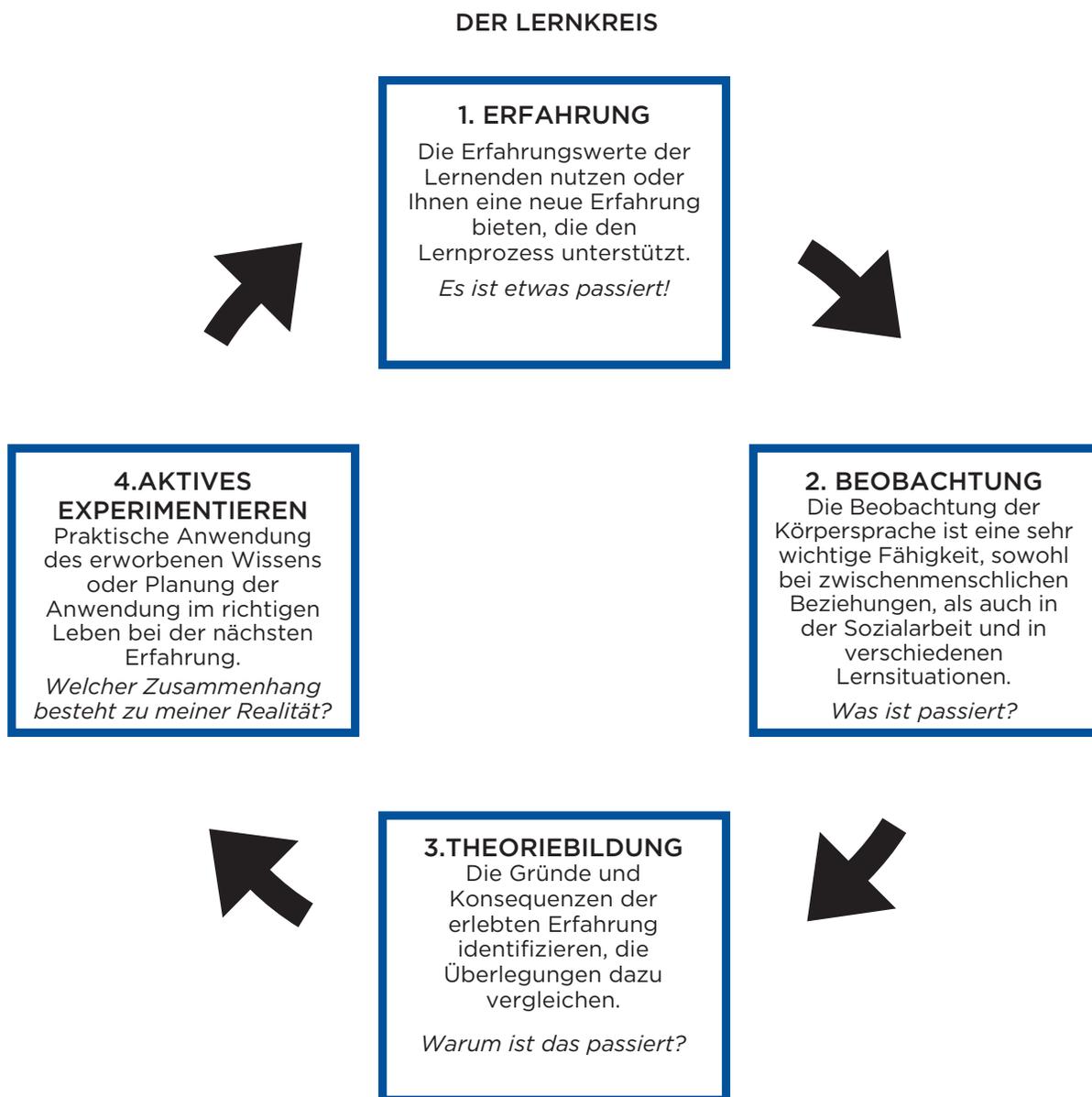
INHALTSVERZEICHNIS

DER ERFAHRUNGSORIENTIERTE LERNKREIS	4
PÄDAGOGISCHES KONZEPT	5
PLANUNG	11
MODERATION UND GRUPPENLEITUNG	17
PARTNERSCHAFTEN	23
KONFLIKTBEWÄLTIGUNG	27
INTERKULTURELLE BEZIEHUNGEN	33
ANHANG	39

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.



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

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

Spontaneität, 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 = Mikrofon)	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.

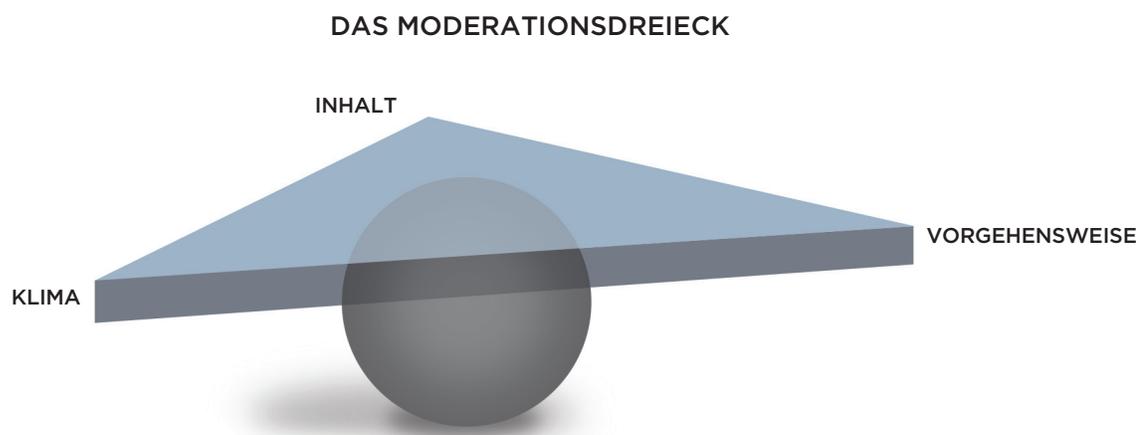
Karine Lavoie, soziale Zirkustrainerin,
Cirque du Monde, Montreal





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.

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





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 gruppenspezifische 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.

Notizen 



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





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		



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, KODINATION, 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™

