Aktion: RaumÖffnen!

Stärkung der Diversitätskompetenz



Ein Workshopangebot für Mitarbeitende aus Verwaltungen und Institutionen sowie für Haupt- und Ehrenamtliche aus den Quartieren und Aktionsräumen des Programms Sozialer Zusammenhalt

Ein Projekt von:

alte feuer wache
Jugendbildungsstätte Kaubstraße

Gefördert durch die Europäische Union, die Bundesrepublik Deutschland, das Land Berlin im Rahmen der Zukunftsinitiative Stadtteil, Programm Sozialer Zusammenhalt

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung

QUARTIERS-MANAGEMENT

be Berlin
Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen

be Berlin
Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

Workshopthema: Empowerment

Inhaltsverzeichnis

Einleitende Worte:	1
Methoden zum Ankommen und Kennenlernen	3
Die Brücke	2
Die Gemeinsamkeitenliste	3
Methoden zum Empowerment	4
12 Dinge, die mich glücklich machen	4
Diversity-Rücken	5
Drei nützliche Schwächen	7
Stärken und Schwächen	9
Zwei Minuten	10
Bleistiftkarate	11
Bildertheater	13
Oft gehörte Sätze	15
Meine Motivation	16
Wertschätzung	17
Methoden zur Auswertung	18
NÜM - Runde	18
Das Gericht	19

Einleitende Worte:

Sich selbst mögen, seine Fähigkeiten kennen und wertschätzen, sich gern angucken oder sich selbst auf die Schulter klopfen. Häufig leichter gesagt als getan. Aber warum ist das so? Es liegt wohl nicht daran, dass wir nicht liebenswert wären oder alle total unsympathisch daher laufen, nie coole Ideen haben oder nie tolle Sachen machen. Also warum fällt vielen von uns die Selbstwertschätzung oder gar Selbstliebe so schwer? Warum gucken wir auf all das, was wir nicht können, wenn wir auch schauen könnten, wo wir schon Welten bewegen?

Die Methoden in diesem Heft gehen nicht nur diesen Fragen auf den Grund. Sie versuchen auch Wege aufzuzeigen, den Blick auf sich selbst zu verschieben, um vielleicht ein bisschen mehr zu verstehen, was andere Menschen bereits in einem sehen. Dafür müssen wir zunächst aber einmal reinhorchen: Wie gucke ich denn eigentlich auf mich selbst? Wie blicken andere auf mich? Ziel ist es, einmal mithilfe dieser Fragen und einem gemeinsamen Austausch klarer zu stellen, welche wichtigen Fähigkeiten und Erfahrungen man in sich trägt. Ziel ist aber auch, schlussendlich eine wertschätzende Selbstwahrnehmung anzustreben. Dafür müssen auch Fragen nach den Gründen für unser bisheriges Selbstbild gestellt werden. Und diese Antworten können nicht losgelöst sein von den Bedingungen, in denen wir leben. Also was hat meine Existenz beispielsweise als (muslimische) Frau in Deutschland mit meiner Selbstwahrnehmung zu tun? Denn klar ist: Die Wirklichkeit von und die Zugehörigkeit zu unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen besteht auch aus Bildern über ein vermeintliches Richtig und Falsch. Und diese Bilder beeinflussen unsere Selbstwahrnehmung.
Manchmal nur ganz heimlich, aber trotzdem immer mit einer großen Wirkkraft. Sie halten uns einen machtvollen Spiegel vor, der uns scheinbar zeigt, ob wir passen und richtig sind - oder eben nicht. Um also gestärkter auf uns selbst (und auch auf andere) zu schauen, müssen diese wirkmächtigen Bilder erstmal enthüllt werden. Im Anschluss können und sollen dann diese Selbstportraits gemeinsam mit Farben der eigenen, tatsächlichen Wunder übermalt werden.

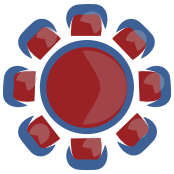
Diese Broschüre mit dem inhaltlichen Schwerpunkt „Empowerment“ setzt am Selbstverständnis des Programms Sozialer Zusammenhalt – Zusammenleben im Quartier an. Das vom Bund seit 1999 geförderte Städtebauförderungsprogramm will sogenannte benachteiligte Stadtteile (Quartiere) unterstützen und den Bewohner*innen vor Ort eine Stimme geben. Ziel ist es dabei, dass die Menschen in den Quartieren die Chance bekommen sollen, ihre Umgebung aktiv selbst mitzugestalten. Dafür gibt es ein „integriertes Handlungs - und Entwicklungskonzept“ für mehr Partizipation und „Quartiersräte und Aktionsfondsjuries“ als Orte des Austauschs. Aber auch die finanzielle Unterstützung ist durch „ein Budget mit mehreren Quartiersfonds“ gesichert, das Angebote fördert und Hilfe zur Selbsthilfe ermöglichen soll. In diesem Kontext wird durch die Zusammenarbeit mit dem Workshop-Angebot „Aktion:RaumÖffnen!“ direkt vor Ort und mit dieser Broschüre im Speziellen ein Kreis geschlossen. Allgemein sollen die Workshop-Angebote die „Akteur*innen in den verschiedensten Berliner Quartieren in dem Prozess begleiten, eine Diversitätskompetenz zu entwickeln und dabei unterstützen, neue Netzwerke zu knüpfen“. Mit dem Fokus des Empowerments wird an der Basis des Selbstverständnisses des Quartiersmanagement

ebenso angeknüpft wie an dem Ziel der Workshop-Angebote: Für das Wahrnehmen von Partizipationsmöglichkeiten, dem Erheben der eigenen Stimme und dem aktiven Mitgestalten müssen sich die diversen Akteur*innen zunächst einmal als solche verstehen lernen: als Akteur*innen, die das Recht, das Wissen, die Expertise und die Kreativität besitzen (können), ihre Umgebung aktiv mitzugestalten. Dafür bedarf es eines gewissen „Selbst"-Bewusstseins und die gestärkte Selbstsicherheit, sich einbringen zu können und auch zu wollen.
Durch die hier zusammengetragenen Methoden können die Ehrenamtlichen und Multiplikator*innen in den Quartieren gemeinsam mit den Menschen vor Ort diese Selbstermächtigung lernen und erfahren - mit dem ultimativen Ziel, dass die Bewohner*innen und alle anderen Akteur*innen miteinander den eigenen Lebensraum zu ihrem machen.

Die nachfolgenden Methoden stellen nur einen kleinen Ausschnitt der Vielzahl an Methoden zum Thema „Empowerment" dar. Alle hier ausgewählten Methoden wurden in eigenen Fortbildungen und Seminaren kennengelernt und erprobt. Die Erfahrung hat uns somit bestärkt, dass die Zusammenstellung der Methoden in diesem Heft die beschriebenen Ziele ernstnimmt und zu fokussieren weiß.

Die Brücke

Die Methode ist für ein erstes Kennenlernen innerhalb der Gruppe geeignet. Die Teilnehmenden werden herausgefordert, sich in einer für viele ungewohnten Situation zurechtfinden: die Seminarleitung spricht in einer für die Teilnehmenden unbekannten Sprache. Die „Brücke“ ist gleichzeitig eine Kooperationsübung, da die Teilnehmenden hier als Gruppe Wege der Kooperation und Unterstützung finden sollen und können.
Dauer: je nach Personenanzahl ca. 30 Minuten
Alter: egal
Gruppengröße: mind. 8 Personen
Material: ausreichend Stühle



Ablauf:
Alle Erklärungen werden von der Seminarleitung in einer Sprache, die die Teilnehmenden nicht verstehen, gegeben. Die Erklärungen werden durch Körpersprache, Gesten verdeutlicht.Aufgabe der Teilnehmenden ist es, je einen Stuhl zu nehmen und die Stühle in einer Reihe aufzustellen. Alternativ können auch Tische oder Bänke genommen werden. Anschließend sollen sich die Teilnehmenden auf die Stühle stellen. Falls dies nicht für alle Teilnehmenden möglich ist, zum Beispiel aufgrund von Behinderungen, Höhenangst oder Körpergewicht, können sich auch Teilnehmende vor den eigenen Stuhl stellen.
Die Teilnehmenden werden von der Spielleitung dann aufgefordert, sich nach bestimmten Merkmalen zu sortieren, ohne dabei den Boden zu berühren. Aufgaben können sein: in alphabetischer Reihenfolge der Vornamen; nach Größe; Alter; Geburtsdatum, Geburtsmonaten usw. Jeweils, wenn die Gruppe meint, in richtiger Reihenfolge zu stehen, wird dies von der Leitung „überprüft“ und evtl. kann die Gruppe sich umsortieren, wenn z.B. die Vornamenreihenfolge noch nicht stimmt.

Auswertung:
Wie habt ihr die Aufgabe gelöst? Wie zufrieden seid ihr mit eurer Lösung? Wie war es, dass die Seminarleitung eine euch unbekannte Sprache genutzt hat? Wie habt ihr euch unterstützt?

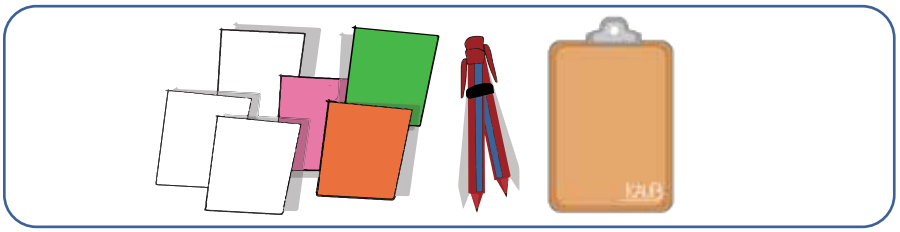
Varianten:
Falls die Seminarleitung nicht eine den Teilnehmenden unbekannte Sprache spricht, kann die Übung auch pantomimisch oder in einer allen bekannten Sprache durchgeführt werden.



Quelle: unbekannt (Mit „unbekannt“ ist gemeint: Viele Methoden lassen sich keiner eindeutigen Quelle zuordnen, da sie – teilweise vor vielen Jahren oder sogar Jahrzehnten - in einer Fortbildung oder in der Zusammenarbeit mit Kolleg*innen kennengelernt wurden, ohne dass ihr Entstehungsursprung Thema war.
In den meisten Fällen haben wir im Laufe der Jahre die Methode dann weiter modifiziert und bearbeitet.)

Die Gemeinsamkeitenliste

In dieser Übung können sich die Teilnehmenden neu oder auf eine andere Art und Weise besser kennenlernen. Durch die Suche nach Gemeinsamkeiten wird eine Verbindung mit den anderen Teilnehmenden hergestellt, jede Person kommt mit jeder Person einmal in Kontakt. Zudem wird sich auf das, was die Personen in der Gruppe miteinander teilen, fokussiert und nicht auf das, was sie trennt.
Ähnlich wie in dem Video „All that we share“ (siehe Links zu Filmempfehlungen). Diese Übung ist gut für den Beginn eines Workshops geeignet.
Dauer: 30-40 Minuten
Alter: ab 10 Jahren
Gruppengröße: ab 5 Personen
Material: Kugelschreiber, ausgedruckte Gemeinsamkeiten-Liste (pro Person eine) oder leeres Blatt Papier, Klemmbretter.



Ablauf:
Den Teilnehmenden wird entweder eine Gemeinsamkeiten-Liste gegeben oder sie malen eine Tabelle mit 2 Spalten auf das Blatt. Die Überschrift der linken Spalte ist „Name“, die der rechten Spalte „Gemeinsamkeit“. Die Teilnehmenden haben die Aufgabe, mit jeder anderen Person in der Gruppe je eine Gemeinsamkeit zu finden. Dies kann ein Hobby sein, eine Leidenschaft, ein Lieblingsessen, die Anzahl der Geschwister, der Geburtsort, der Geburtsmonat usw. Hierbei ist es wichtig, dass mit jeder Person eine neue Gemeinsamkeit gefunden wird, also keine Doppelungen auftauchen.



Auswertung:
Die Teilnehmenden werden dazu eingeladen, eine gefundene Gemeinsamkeit in der Runde vorzustellen (und zu sagen, mit wem sie diese teilen), die sie z.B. besonders spannend, überraschend oder schön finden.
Varianten:
Wenn die Gruppe sich schon gut kennt, kann die Aufgabe so geändert werden, dass die Teilnehmenden nur besondere, ausgefallene Gemeinsamkeiten finden sollen.

Quelle: unbekannt (siehe Seite 3)

12 Dinge, die mich glücklich machen

Dies ist eine Übung zum Entdecken eigener Fähigkeiten. Die Teilnehmenden können kreativ sein und die Übung wirkt erholsam, weil jede Person ganz auf sich konzentriert ist, es nicht gesprochen wird.
Dauer: ca. 60 -90 Minuten
Alter: alle Altersgruppen
Gruppengröße: ab 1 Person
Material: Material: Weiße DINA 4-Blätter, Kordeln für die Bindung und Locher oder Tacker. Tische, bunte Farbstifte, Bleistifte, Radiergummis, Kugelschreiber, Collagenmaterial/ evtl. Musikbox.



Ablauf:
Die Seminarleitung kündigt an, dass bei dieser Übung bitte nicht gesprochen wird.

Ein vorbereitetes Buchexemplar wird von der Seminarleitung der Gruppe gezeigt – ebenfalls ohne Worte! - um die Übung zu erklären und um Anregungen zu geben.

Die Teilnehmenden erstellen jede*r für sich ein kleines Buch mit 12 Dingen, die sie glücklich machen.

Die Gestaltung ist völlig frei, es kann gemalt, geschrieben, geklebt usw. werden. Es wird auch jetzt nicht gesprochen. (Für eine schöne Atmosphäre kann im Hintergrund Musik laufen)

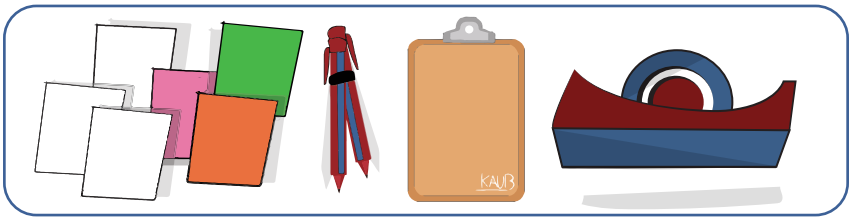
Auswertung:
Stuhlkreis – Austausch über folgende Fragen:
Wie fühlt ihr euch?
Wie hat euch die Übung gefallen?
Ist es euch leicht gefallen, 12 Dinge zu finden?
Wer mag das eigene Büchlein oder Teile daraus vorstellen?
Möchte noch jemand was Abschließendes sagen?



Quelle:
Überarbeitet von João Eduardo Albertini nach dem Bilderbuch von Roth, Otavio: (1993) "Duas dúzias de coisinhas à- toa que deixam a gente feliz"; São Paulo; Verlag Ática.

Diversity-Rücken

Eine Übung zum spannenden Kennenlernen. Zudem wird in der Auswertung strukturelle Macht thematisiert.
Dauer: ca. 60 Minuten
Alter: alle Altersgruppen
Gruppengröße: ab 4 Personen
Material: Weiße oder bunte Blätter, Klemmbretter, Stifte, Kreppband



Ablauf:
Die Gruppe geht durch den Raum, bis die Seminarleitung „Stopp“ sagt (alternativ kann Musik laufen, die von der Seminarleitung gestoppt wird).

Die Teilnehmenden erhalten den Auftrag, sich in Zweierpaaren zusammen zu finden, sich gegenseitig ein Blatt oder Klemmbrett mit Blatt auf dem Rücken zu befestigen und einander anhand der folgenden Frage einzuschätzen:



(Wichtige Ansage seitens der Seminarleitung: bitte bei den Einschätzungen wohlwollend, positiv sein!!)

„Was denkst du, wollte dein Gegenüber als Kind werden?“
(Antwort wird auf das Blatt/ Klemmbrett auf dem Rücken der anderen Person geschrieben und noch nicht verraten!)

Anschließend gehen die Teilnehmenden wieder durch den Raum, bis das Stopp-Signal kommt – die Teilnehmenden finden sich neuen Paaren zusammen und beantworten die folgende Frage:



„Was denkst du, würde dein Gegenüber mit 1 Million Euro machen?“
(Antwort wird auf das Blatt/ Klemmbrett auf dem Rücken der anderen Person geschrieben und noch nicht verraten!)
Anschließend gehen die Teilnehmenden wieder durch den Raum, bis das Stopp-Signal kommt – die Teilnehmenden finden sich neuen Paaren zusammen und beantworten die folgende Frage:

„Was denkst du, kann dein Gegenüber richtig gut?“ Mindestens drei Dinge aufschreiben!
(Antwort wird auf das Blatt/ Klemmbrett auf dem Rücken der

anderen Person geschrieben und noch nicht verraten!)

Auswertung:
Alle dürfen ihre Zettel vom Rücken nehmen und für sich allein die Antworten lesen.

Runde:
Alle stellen die Antworten vor und sagen, was stimmt und was nicht stimmt. Hier kann gerne nachgefragt und erzählt werden, was denn eine zutreffendere Einschätzung gewesen wäre.

Offenes Gespräch:
Wie war es, andere einzuschätzen? War es leicht oder schwierig?
Wie war es, selbst eingeschätzt zu werden?
Was war überraschend für dich?

Wechsel auf die Meta-Ebene:
"...dies war jetzt ein Spiel, aber kennen Sie das aus dem Alltag, dass..."

- ...Sie andere einschätzen?
- ...Sie selber eingeschätzt werden?
- ... es eine negative Erfahrung ist, in Schubladen gesteckt zu werden?
- Wie reagieren Sie darauf?
- Gibt es Gruppen, die Ihrer Meinung nach besonders betroffen sind von Bildern, Schubladen und Vorurteilen?

Strukturelle Macht thematisieren – Kategorien für strukturelle Machtformen sammeln.



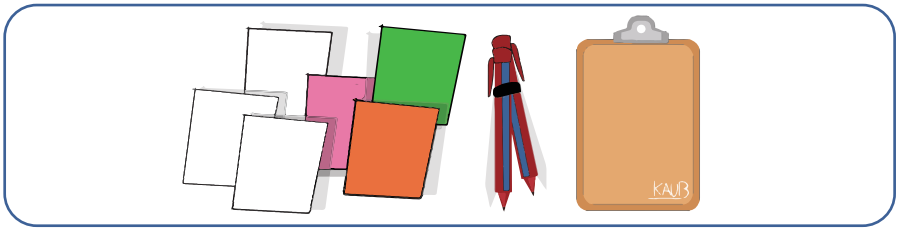
Varianten:
Es sind natürlich auch andere Fragen zur gegenseitigen Einschätzung möglich – und auch mehr als drei Fragen.
Falls die Gruppe größer als 18 Personen ist, können die Vorstellungsrunde und das Gespräch auch in Kleingruppen stattfinden.
Falls die Gruppe sehr klein ist, können pro Frage auch z.B. zwei Personen Antworten schreiben

Quelle: unbekannt (siehe Seite 3)

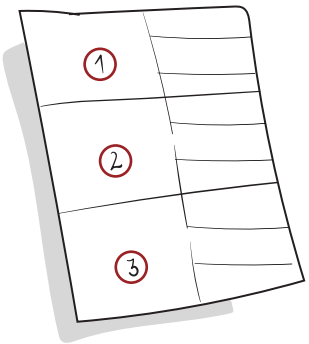
Drei nützliche Schwächen

Eine Übung, um sich der eigenen Stärken bewusst zu werden und in vermeintlichen Schwächen auch das positive Potential zu entdecken. Durch die gegenseitigen Rückmeldungen wird das Gruppengefühl gestärkt.

„Sehr wertvolles, beeindruckendes Spiel, bei dem die TN Frieden mit ihrem inneren Richter schließen können.“ (Erich Ziegler , Trainer und Experte für Spielleitung und Teamentwicklung)
Dauer: ca. 45-60 Minuten
Alter: ab 14 Jahren
Gruppengröße: ab 4 Personen
Material: Papier, Stifte, Klemmbretter

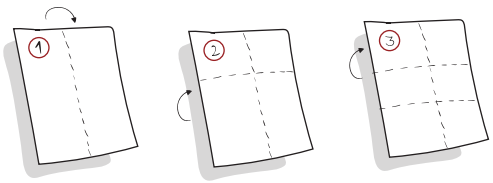


Ablauf:
Die Teilnehmenden unterteilen ein Blatt Papier in sechs gleichgroße Felder. (Am besten zunächst einen Strich senkrecht in der Mitte des Papiers machen und dann waagerecht dritteln.)



Die linken Felder werden mit 1-3 durchnummeriert. Anschließend schreiben die Teilnehmenden jeweils eine persönliche Eigenschaft in die Felder eins bis drei, die sie als Schwäche ausmachen.

Anschließend treffen die Teilnehmenden sich in 2er Gruppen und fragen die jeweils andere Person - bezogen auf eine aufgeschriebene Schwäche – „Was ist der Nutzen der Schwäche?“ oder anders ausgedrückt:
„Was ist die positive Seite der Schwäche?“ - Die Antworten notieren sie dann neben ihrer Schwäche im leeren Feld auf dem eigenen Zettel.



Dann suchen sie sich eine*n neue*n Gesprächspartner*in und beantworten füreinander dieselbe Frage für dieselbe oder eine andere Schwäche und so geht es weiter, bis zu jeder Schwäche mindestens drei verschiedene Nutzen gefunden und aufgeschrieben wurden.

(Wenn die Gruppe groß ist, dann sollte nach jedem einzelnen „Schwäche/ Nutzen-Gespräch“ gewechselt werden.)

Die Seminarleitung ist der „Joker“, falls weitere Ideen für den Nutzen einer Schwäche gebraucht werden.

Auswertung:
Wie fühlst du dich jetzt?
Was denkst du über deine Schwächen jetzt nach der Übung?





Quelle: Ziegler, Erich: CD-ROM mit Videofallbeispielen, „25 Spiele für Trainings und Seminare 1“, Audio-CD, ISBN 978-3-89749-957-7

Stärken und Schwächen

Eine Übung, um sich der eigenen Stärken bewusst zu werden. Sie unterstützt auch, in vermeintlichen Schwächen das positive Potential zu entdecken. Durch die gegenseitigen Rückmeldungen wird das Gruppengefühl gestärkt.
Dauer: ca. 30 Minuten, je nach Größe der Gruppe
Alter: alle Altersgruppen
Gruppengröße: ab 3 Personen
Material: Keins

Ablauf:
Es wird ein Stuhl- oder Sitzkreis gebildet. Ein*e Teilnehmer*in beginnt zu erzählen, welche Schwäche sie* an sich selbst wahrnimmt.
Anschließend sagen alle Teilnehmenden ihr* eine Stärke, die sie an ihr* wahrnehmen und sehen.
Dann erzählt die/ der nächste Teilnehmer*in von einer Schwäche. Die Runde nennt Stärken usw.

Auswertung:
Gesprächsrunde – Austausch über folgende Fragen:
Wie geht es euch? Habt ihr etwas neues oder Überraschendes erfahren?
Was denkt ihr über die Übung?

Meta-Ebene:
Hier kann thematisiert werden, dass viele Menschen eine*n innere*r Richter*in haben, die*der oftmals sehr streng und einseitig urteilt und nur die Schwächen, aber nicht die vielen Stärken sieht.

Variante:
Die beginnende Person erhält einen Handspiegel und spricht ihre Schwäche in den Handspiegel. „ich sehe eine Person, …".
Die anderen benennen daraufhin eine Stärke der Person: „Und ich sehe (Name der Person), die*/ der* …."

Meta-Ebene:
Im Handspiegel ist nur ein Ausschnitt zu sehen – er zeigt nicht das gesamte Bild.



Quelle: unbekannt (siehe Seite 3)

Zwei Minuten

Eine Übung zur Kommunikation, die deutlich macht, wie wichtig Empathie und aufmerksames, zugewandtes Zuhören sind, damit Menschen sich gut aufgehoben fühlen. Gleichzeitig macht die Übung auch die eigenen kommunikativen Fähigkeiten sichtbar.
Dauer: ca. 20-30 Minuten, je nach Größe der Gruppe
Alter: ab 16 Jahren
Gruppengröße: ab 4 Personen
Material: Keins

Ablauf:
Die Seminarleitung bittet die Teilnehmenden, Zweier-Gruppen zu bilden, sich gegenüber zu setzen und sich in „A" und „B" aufzuteilen.
Anschließend erhält Person A den Auftrag, 2 Minuten lang Person B etwas über ein selbst gewähltes Thema zu erzählen.
(Falls den Teilnehmenden kein eigenes Thema einfällt, hier ein paar Vorschläge: „Deine letzte Reise"; „Ein Kinobesuch", „deine Lieblingsserie"; „Welches Buch liest du gerade?"
Person B erhält den Auftrag, während des Zuhörens keine Mimik, sondern einen neutralen Gesichtsausdruck zu zeigen, nichts zu kommentieren, keine Nachfragen zu stellen, keine Vorschläge zu machen.

Wenn die 2 Minuten um sind, stoppt die Seminarleitung das Erzählen und bittet Person B, mit eigenen Worten wiederzugeben, was gehört wurde. Hierfür hat Person B eine Minute Zeit.
Dann wird gewechselt – Person B erzählt, A hört „ohne Regungen" zu, gibt dann den Inhalt wieder.



Auswertung:
Gesprächsrunde
Wie geht es euch mit der Übung?
Wie war das Zuhören, ohne Emotionen zu zeigen? - Für die Person, die zugehört hat? - Für die Person, die erzählt hat?
Welchen Unterschied macht es, wenn jemand keine Reaktionen zeigt?
Wie findet ihr die Übung? Warum denkt ihr, habe ich diese Übung mit euch gemacht?

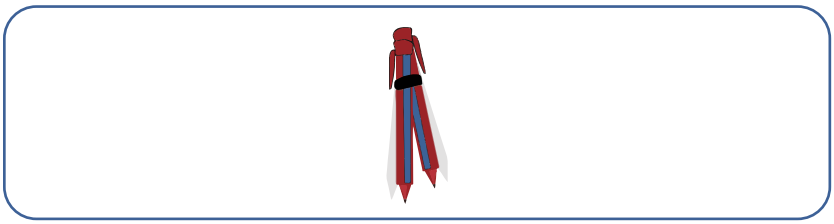


Meta-Ebene:
Wichtigkeit von Empathie und Zwischenmenschlichkeit für eine wertschätzende Kommunikation

Quelle: unbekannt (siehe Seite 3)

Bleistiftkarate

Eine Übung zum Empowerment der einzelnen Teilnehmenden, aber auch der Gruppe. Die Achtsamkeit für sich selbst wird gestärkt.
Zusätzlich kann die Übung Spannung und Spaß bringen.
Dauer: ca. 30-45 Minuten, je nach Größe der Gruppe
Alter: ab 16 Jahren
Gruppengröße: ab 4 Personen
Material: neue Bleistifte



Ablauf:
Die Seminarleitung fordert die Teilnehmenden auf, sich in einer Reihe nach ihrer subjektiv empfundenen Stärke aufzustellen. Auf Nachfragen, welche Stärke gemeint ist – körperliche, psychische - antwortet die Seminarleitung „Das entscheidet ihr."
Wenn die Gruppe sich aufgestellt hat, wird die Übung erklärt und jetzt erst der Übungsname „Bleistiftkarate" benannt.
Aufgabe ist es, einen Bleistift mit dem Zeigefinger zu durchschlagen.
Die Seminarleitung bittet ein*e Teilnehmer*in oder Kolleg*in einen Bleistift an den Enden festzuhalten. Anschließend schlägt die Seminarleitung diesen dann mit dem Zeigefinger durch.
Als nächstes ist die als stärkste aufgestellte Person an der Reihe. Die Seminarleitung hält für alle Personen, die mitmachen, die Bleistifte.
Ansagen der Seminarleitung:

- „Du musst konzentriert sein".
- „Das Ziel ist nicht der Bleistift, sondern das Ziel ist unter dem Bleistift!"
- „Glaub daran, dass du es schaffst!"
- „Beim Durchschlagen ausatmen. Gerne auch mit Laut"!

Falls Teilnehmende Zweifel haben und sich in der aktuellen Situation es sich gerade nicht zutrauen, das Bleistiftkarate durchzuführen – weist die Seminarleitung darauf hin, dass die Übung freiwillig ist.
Es ist wichtig und richtig, auf die innere Stimme zu hören!

Hinweise:
Als Seminarleitung unbedingt darauf achten, dass niemand unter Druck gesetzt wird, mitzumachen.
Bei dieser Übung hat die Seminarleitung eine hohe Verantwortung, evtl. aufkommende Enttäuschung aufzufangen, falls Personen das Durchschlagen nicht gelingt oder sie sich wehtun, weil sie nicht durchziehen oder jemand frustriert darüber ist, sich nicht zu trauen, die Übung auszuprobieren.

Auswertung:
Wie fühlst du dich jetzt?
Was hat dir geholfen, den Bleistift durchzuschlagen, bzw. was hat dich gehindert?
Was denkst du über die Übung?

Metaebene:
Mehrere Themen können hier angesprochen werden:

- Lernen, für sich selbst zu sorgen.
- Aufmerksamkeit für sich selbst stärken (und deshalb z.B. auch zu entscheiden, nicht mitzu machen).
- Wichtigkeit der Achtsamkeit für sich selbst.

Die Übung kann jederzeit wiederholt und erneut angeboten werden.





Quelle: Ziegler, Erich: „Das australische Schwebholz“, GABAL, Verlag GmbH, Offenbach 2006. (S. 93)

Bildertheater

Eine Methode zur Themenvertiefung, die nicht nur über den Verstand, den Intellekt funktioniert, sondern auch Erlebnisse und Erkenntnisse körperlich erfahrbar und sichtbar macht.
Dauer: ca. 60-90 Minuten, je nach Größe der Gruppe
Alter: ab 12 Jahren
Gruppengröße: ab 6 Personen
Material: keins

Ablauf:
Teil 1 - Die Gruppe stellt sich in einer Reihe auf. Ein Teil des Raums wird zur Bühne erklärt. Der*/ die* Erste aus der Reihe stellt einen Gegenstand, eine Person, ein Tier usw. dar. Eine*r nach dem*der* Anderen vervollständigt das Bild nach der eigenen Phantasie. Wenn alle sich positioniert haben, macht die Seminarleitung symbolisch ein Foto.
Die Person, die angefangen hat, stellt sich an das Ende der Reihe und der*/die* Nächste beginnt ein neues Bild.

Teil 2 – Ein Teil der Gruppe bzw. mehrere Kleingruppen stellen sich in einer Reihe auf. Die Seminarleitung zählt bis drei und alle sollen sich zu einem Bild anordnen, das eine bestimmte Überschrift hat, z.B. „Harmonie". Das Bild wird „gefreezt" (alle bleiben in ihrer Haltung/ Gestik/ Mimik „eingefroren" stehen.).

Zu diesem Bild - (bzw. wenn es mehrere gibt, wird einfach mit einer KG gestartet) - werden nun dem Publikum Fragen gestellt:
Was siehst du?
Welche Rollen gibt es?

Einzelne können in ihren Rollen von der Seminarleitung gefragt werden:
Wer bist du?
Was machst du?
Wieso machst du das?
Wie siehst du aus?
Wie fühlst du dich?

Teil 3 – Vision/ Wunschvorstellung: Das entstandene Bild soll verändert werden; es soll jetzt darstellen, wie es z.B. in einer Woche/ einem Monat/ in einem Jahr oder.... – also auf jeden Fall zu einem anderen Zeitpunkt ;-) - später aussehen wird.

Zu diesem Bild werden nun dem Publikum Fragen gestellt:
Was siehst du?
Welche Rollen gibt es?

Einzelne können in ihren Rollen von der Seminarleitung gefragt werden:
Wer bist du?
Was machst du? Wieso?
Wie siehst du aus?
Wie fühlst du dich?

Weitere Fragestellungen sind möglich, ebenso die Nachfrage, was sich warum und wie verändert hat.

In dem Themenfeld Empowerment gab es in den Workshops folgende Überschriften für das Bildertheater: „Offenheit“, „Nachfragen“, „Akzeptanz“, „Frau-Sein“, „Mann-Sein“, „Superfrau“, „Supermann“, „Stadtteilmutter“.

Andere Überschriften sind jederzeit möglich, ja nach Gruppe und den aufgekommenen Themen während des Workshops.

Auswertung:
Fragen für die Gesprächsrunde
Wie fühlst du dich jetzt?
Was beschäftigt dich?
Wie findest du die Übung?
Haben sich neue Perspektiven, Sichtweisen für dich eröffnet?





Quelle: Augusto Boal, Übungen und Spiele für Schauspieler und Nicht-Schauspieler - Aktualisierte und erweiterte Ausgabe, herausgegeben und aus dem brasilianischen portugiesisch übersetzt von Till Baumann, 21.10.2013, suhrkamp taschenbuch

Oft gehörte Sätze

Eine Methode zur Stärkung des Selbstbewusstseins und des sicheren Auftretens
Dauer: ca. 60 Minuten, je nach Größe der Gruppe
Alter: ab 6 Jahren
Gruppengröße: ab 6 Personen
Material: keins

Ablauf:
Die Teilnehmenden stehen im Kreis.
Der Spielleitung bittet darum, einzeln in die Mitte des Kreises zu kommen und auf eine mögliche Weise „A" zu sagen. Eine Person beginnt. Die Gruppe ist dazu aufgefordert, währenddessen darauf zu achten, wie genau „A" gesagt wurde (Haltung, Lautstärke, Tonhöhe, u.v.m.), um daraufhin diese Variante „A" zu sagen, zweimal zu wiederholen bzw. zu spiegeln. Nachdem einige „A"- Varianten gesehen und wiederholt wurden, wird die Übung mit „E", „I", „O", „U" sowie „Ja" und „Nein" umgesetzt. Evtl. kann hier bereits eine Zwischenreflexion stattfinden, wie leicht oder schwer es den Teilnehmenden fällt, „Ja" bzw. „Nein" zu sagen.
Dann fragt die Spielleitung die Spieler*innen, was ein Satz ist, den die Teilnehmenden oft in ihrem Berufsalltag oder persönlichem Alltag hören.
Auch dieser Satz wird reihum in unterschiedlicher Betonung gesagt und wiederholt.
(Beispiele für Sätze, die in den Workshops genannt wurden: „Ich war es nicht." ; „Kein Bock"; „Du bist schuld".)

Auswertung:
Fragen für die Gesprächsrunde
Wie fühlst du dich jetzt?
Was beschäftigt dich?
Wie findest du die Übung?
Was fiel dir leicht zu sagen? Was fiel dir schwer zu sagen? Womit hängt das zusammen?

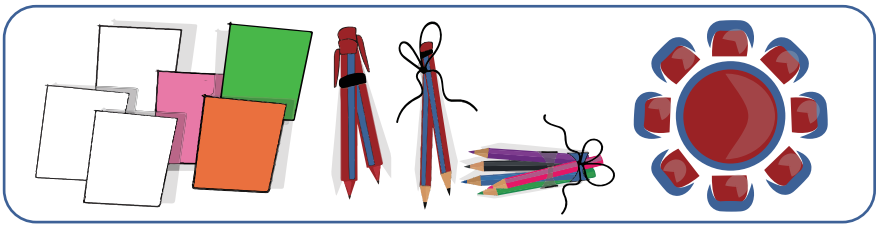


Meta-Ebene:
Die Übung bietet die Chance ein Repertoire an Möglichkeiten zu erfahren, die in einem Satz, einem Wort stecken können, sowie sich darin zu üben, überzeugend „Ja" oder „Nein" zu sagen. Es kann reflektiert werden, ob bestimmte Worte oder Sätze leicht bzw. schwerfallen, weil sie eigenen oder anderen (Rollen) Erwartungen entsprechen oder widersprechen.

Quelle: Boal, Augusto: „Übungen und Spiele für Schauspieler und nicht Schauspieler", Suhrkamp Verlag, 2013.
Herausgegeben und aus dem brasilianischen Portugiesisch übersetzt von Till Baumann.

Meine Motivation

Eine Methode zur Selbstreflexion und Stärkung der eigenen Motivation
Dauer: ca. 45-60 Minuten, je nach Größe der Gruppe
Alter: ab 16 Jahren
Gruppengröße: ab 2 Personen
Material: Blatt mit Begriff „Motivation“ und Zahlen-Karten von 0 -100 (Zehnerschritte). Moderationskarten und Stifte (Marker). Stuhlkreis.



Ablauf:
Das Blatt mit dem Begriff Motivation wir in die Mitte auf den Boden gelegt.
Die Seminarleitung bittet nun jede Person aufzuschreiben, was sie motiviert.
Pro Moderationskarte wird ein Begriff notiert - so groß, dass dieser später für alle lesbar ist. Es gibt keine Vorgabe, wie viele Karten geschrieben werden können/ sollen. Die Seminarleitung kann anbieten, die Karten für Teilnehmende zu schreiben, falls diese selber nicht gerne schreiben.
In den Workshops wurden z.B. Begriffe wie Liebe, Geld, Vorbild sein, Anerkennung, Beschäftigung, Helfen notiert.

Anschließend legt die Seminarleitung Karten der Motivations-Skala von 0-100 aus.
Jede Person positioniert ihre Karten auf dieser Skala.
Mit den Begriffen einer Person und ihrer Zuordnung wird begonnen. Die Gruppe hat Zeit, Fragen zu stellen, Beobachtungen mitzuteilen (Ohne zu bewerten!!). Die Person kann, wenn sie möchte, erläutern, warum sie die Karten in dieser Weise positioniert hat. Alle Teilnehmenden können ihre Karten nacheinander vorstellen.

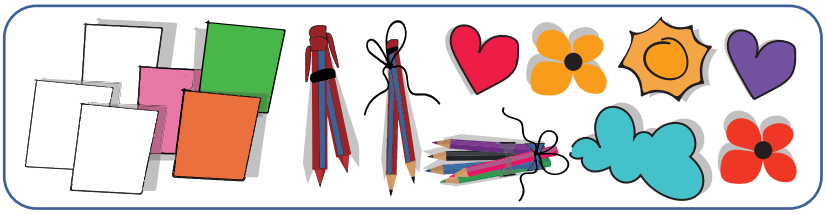


Auswertung:
Wie geht es dir?
Wie findest du die Übung?
Was hast du Neues, Überraschendes erfahren?

Quelle: unbekannt (siehe Seite 3)

Wertschätzung

In der Übung wird einander oder einer ausgewählten Person Wertschätzung geschenkt.
Diese Übung hilft zu lernen, Wertschätzung auszusprechen und genau zu benennen, was geschätzt wird im Verhalten der anderen Person. Sie kann eingesetzt werden z.B. bei der Verabschiedung einer Kollegin, als Geburtstagsgeschenk oder auch als empowerndes Zwischenfeedback für Gruppen, die über einen längeren Zeitpunkt in den Workshops zusammenarbeiten.
Dauer: ca. 30-45 Minuten, je nach Größe der Gruppe
Alter: ab 16 Jahren
Gruppengröße: ab 2 Personen
Material: evtl. vorbereitete bunte Zettel in Form von Blumen, Sonnen, Herzen etc. oder Moderationskarten. Stifte



Ablauf:
Die Teilnehmenden sitzen im Stuhlkreis oder auf dem Boden.
Folgende Fragen stellt die Seminarleitung:

- „Was habe ich von dir gelernt?“
- „Was möchte ich dir mitgeben?!

Die Teilnehmenden erhalten nun Zeit, Antworten für sich zu notieren.

Dann teilen sie sich in der Runde gegenseitig ihre Gedanken mit bzw. der einzelnen Person, um die es heute geht wegen ihres Geburtstags/ ihrer Verabschiedung.

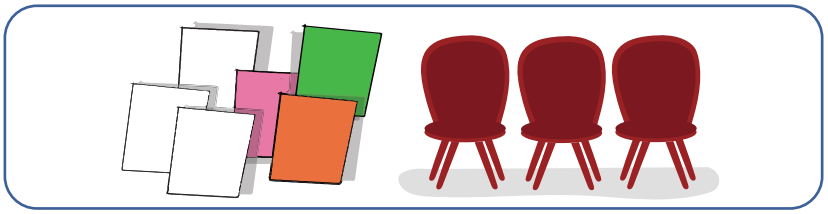


Variante:
Die Antworten können einander auch überreicht werden. Entweder die Seminarleitung hat bereits Zettel vorbereitet, aus denen ausgewählt werden kann oder die Teilnehmenden gestalten diese selber.

Quelle: unbekannt (siehe Seite 3)

NÜM - Runde

Auswertung und Reflektion. In der NÜM Runde wird den Teilnehmenden die Möglichkeit gegeben, über die Inhalte des Workshops zu reflektieren und eine Rückmeldung an die Seminarleitung und Gruppe zu geben.
Dauer: ca. 20 – 45 Minuten, je nach Gruppengröße
Alter: ab 16 Jahren
Gruppengröße: ab 3 Personen
Material: 3 Stühle, drei vorbereitete Begriffskarten („Überrascht", „Nachdenklich", Merkwürdig"), Kreppband



Ablauf:
Die Gruppe sitzt im Halbkreis, auf der offenen Fläche werden 3 Stühle aufgestellt. An jeden Stuhl wird - für alle gut lesbar - eine der drei Begriffskarten geklebt, zu dem die Teilnehmenden die Inhalte reflektieren.

Die Teilnehmenden werden eingeladen, sich nacheinander auf die Stühle zu setzen und mit der Gruppe zu teilen, was sie **N-NACHDENKLICH** gemacht hat, was sie **Ü - ÜBERRASCHT** hat und was sie von dem Gelernten **M -MERKWÜRDIG** finden (Merkwürdig im Sinne von, was sie sich merken wollen).

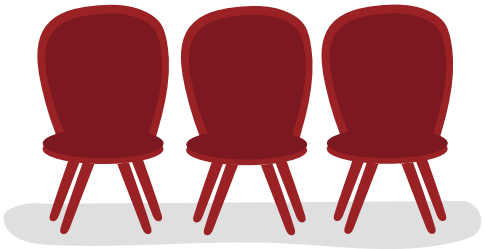






Die Teilnehmenden können sich aussuchen, ob sie etwas zu allen 3 Begriffen sagen wollen oder ob sie sich auch nur auf einen oder zwei der Stühle setzen und ihre Gedanken mitteilen wollen. Wenn eine Person fertig ist mit ihrer Rückmeldung, geht sie zum eigenen Platz zurück und die Stühle sind wieder frei für die nächste Person und ihre Gedanken. Die Äußerungen bleiben so stehen und werden nicht kommentiert.

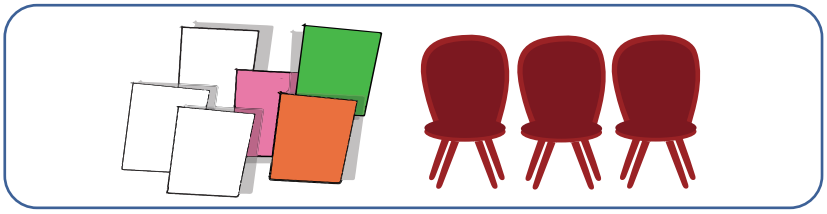
Dann teilen sie sich in der Runde gegenseitig ihre Gedanken mit bzw. der einzelnen Person, um die es heute geht wegen ihres Geburtstags/ ihrer Verabschiedung.



Quelle: unbekannt (siehe Seite 3)

Das Gericht

Ausführliche Auswertung des Workshops, Möglichkeit der Betrachtung und Einnahme verschiedener Perspektiven.
Dauer: ca. 30-60 Minuten, je nach Größe der Gruppe
Alter: ab 16 Jahren
Gruppengröße: ab 6 Personen
Material: Stühle, Schilder mit den Rollen

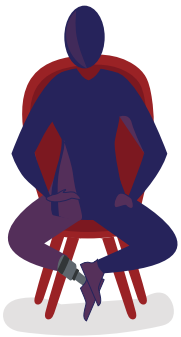


Ablauf:
Für die Auswertung stellt die Leitung 6 Stühle auf eine gedachte „Bühne" und erklärt und markiert durch Schilder, welcher Stuhl mit welcher Rolle verbunden ist. Folgende Rollen gibt es:
Protokollant*n (links), Richter*in (Mitte), „Dagegen“ (2 Stühle rechts) und „Dafür“ (weitere 2 Stühle rechts)

Die Spielleitung erklärt nun die Rollen:
Der*Die Richter*in eröffnet die Sitzung mit einer Frage - z.B. „Wie hat euch der Workshop gefallen?“ - Aufgabe der*des Richter*in ist es zudem, darauf zu achten, dass sich alle ausreden lassen und möglichst viele mitdiskutieren.
Der*Die Protokollant*in stellt Nachfragen und notiert in Absprache mit der Gruppe Ergebnisse.
„Dafür-Stuhl“ - fand eine* Teilnehmer*in den Workshop toll, setzt sie*er sich auf den Dafür-Stuhl und begründet, was ihr*er gefallen hat.
„Dagegen-Stuhl“ - negative Kritik wird auf dem „Dagegen-Stuhl“ benannt.

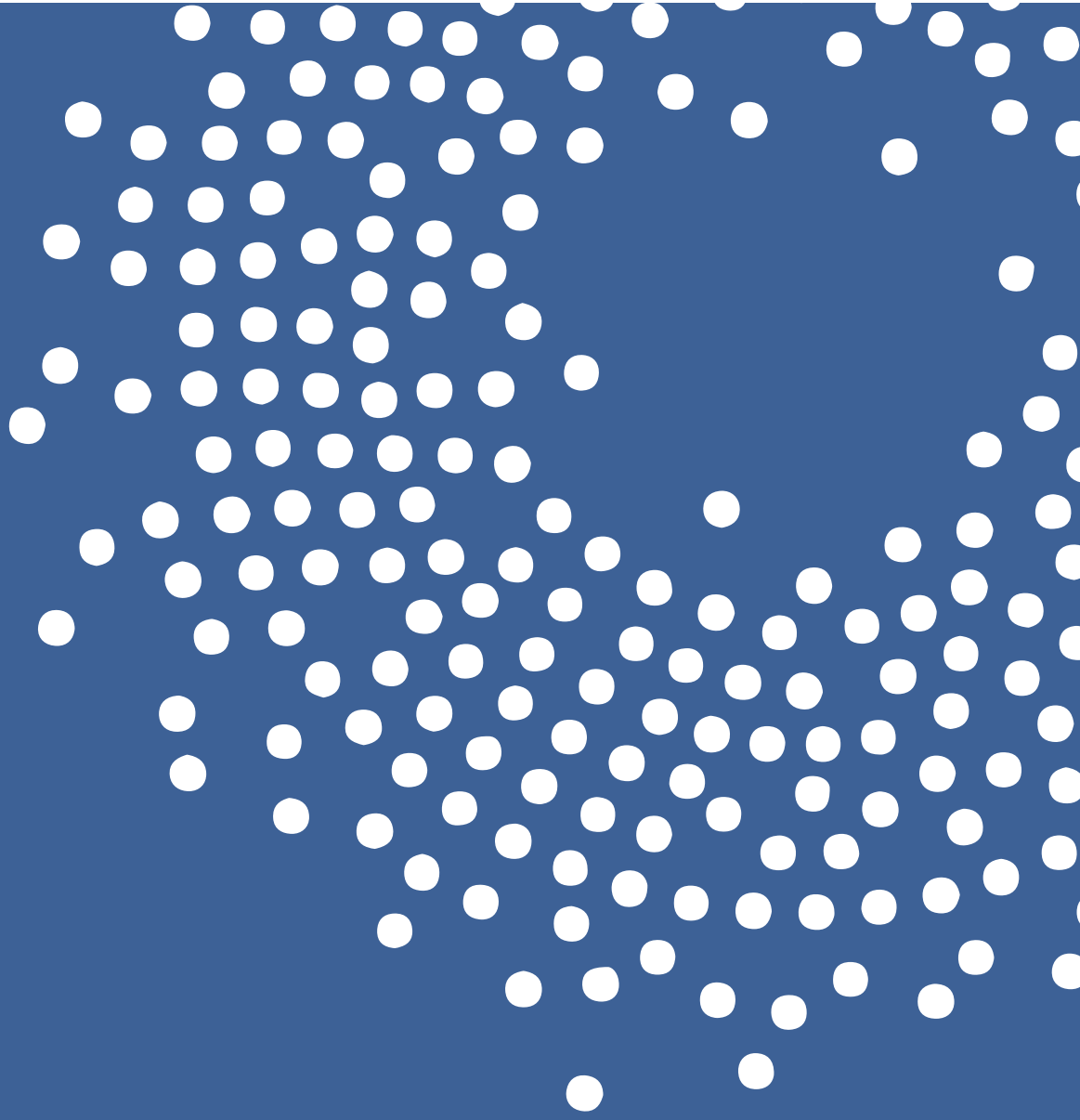
ALLE, inklusive der Spielleitung, können zu einer gestellten Frage ALLE Stühle (auch mehrmals) benutzen. Wichtig ist, dass jede Person nach einer gemachten Aussage den Stuhl wieder verlässt, so dass alle zu Wort kommen können.
Wenn niemand mehr etwas zur gestellten Frage beitragen möchte, fordert die Spielleitung ggf. auf, dass Wichtiges notiert wird, also jemand den Protokollant*in - Stuhl einnimmt.
Ist das Wichtige notiert, kann eine neue Frage gestellt werden. Um dies zu tun, setzt sich die Person, die eine Frage stellen möchte, auf den Richter*in-Stuhl.
Es können grundsätzlich beliebig viele Fragen besprochen werden. Allerdings sollte die Seminarleitung darauf achten, dass wegen der Konzentration 60 Minuten nicht überschritten werden.





Zum Schluss macht die*der Richter*in eine Zusammenfassung aller Beiträge (Protokollant*in kann hierbei anhand der Notizen unterstützen). Dann spricht sie*er letzte Worte und beendet dann die Sitzung. Auch hier kann die Rolle von jede*r Teilnehmer*in oder der Seminarleitung übernommen werden.

Quelle: unbekannt (siehe Seite 3)



Alte Feuerwache e.V Jungendbildungsstätte Kaubstraße
Kaubstraße 9 - 10
10713 Berlin

alte feuer wache
Jugendbildungsstätte Kaubstraße