

Altersstufe	Entwicklungsstand	Worauf zu achten ist
3 bis 6-Jährige	Die Teilnehmenden sind stark auf sich selbst bezogen: Sie können die Wirklichkeit nur aus dem eigenen Erleben heraus beurteilen. Deshalb wollen sie viel entdecken und lernen, sie sind sehr lebendig und impulsiv.	Fördere insbesondere Kreativität, die Neugier sowie das Koordinations- und Konzentrationsvermögen und gib viele Bewegungsmöglichkeiten. Gib genaue Spielanleitungen und unterscheide deutlich zwischen Recht und Unrecht.
6 bis 8-Jährige	Die Teilnehmenden haben individuelle Interessen und versuchen, ihre Meinung durchzusetzen. Ihre Konzentrationsfähigkeit ist nun bereits deutlich besser.	Stille den Abenteuer- und Wissensdurst und biete ihnen die Möglichkeit, sich untereinander im fairen Wettkampf zu messen. Biete ihnen außerdem die Möglichkeit, sich kreativ zu betätigen. Dabei ist die Einhaltung von klaren Regeln notwendig.
8 bis 12-Jährige	Die Teilnehmenden sind nicht so stark auf sich selbst bezogen und haben ein starkes Interesse daran, Neues kennenzulernen. Sie sind nun in der Lage, über den eigenen Erfahrungsraum hinaus zu denken. Außerdem können sie nun historisch denken. Das Verlieren im Spiel bedeutet für sie auch einen Prestigeverlust, da sich Rangordnungen in der Gruppe bilden. Die Gruppe identifiziert sich über gemeinsame Positionierungen, ein Abweichen davon wird kaum akzeptiert.	Teamspiele und Erfolgserlebnisse sind nun besonders wichtig. Da sich das starre Recht/Unrecht-Denken nun auflöst, muss an Regeln nicht mehr ganz so stur festgehalten werden. Deine Rolle als Jugendleiter:in wandelt sich etwas vom Schiedsrichter zur/zum Berater:in
12 bis 15-Jährige	Die beginnende Pubertät führt zu einer stärkeren Auseinandersetzung mit sich selbst und auch das Interesse an anderen Personen nimmt zu, Ebenso wird das Streben nach Selbstständigkeit stärker und persönliche Anerkennung wird wichtiger. Daher kommt es vermehrt zu Machtkämpfen. Es findet eine Abgrenzung von „den Kindern“ statt.	Ermögliche den Teilnehmenden, eigene Projekte in der Jugendgruppe auszuprobieren, berate sie dabei und Möglichkeiten zur Selbstentwicklung
> 15-Jährige	Die Pubertät geht zu Ende, die Rollen und der Gruppenstatus festigen sich. Die Bedeutung der Familie geht weiter zurück, dafür werden Freund:innen wichtiger. Die Lebensplanung gewinnt mehr und mehr an Bedeutung.	Unterstütze die Teilnehmenden bei ihrer Lebensplanung, stärke ihre Selbstständigkeit und biete ihnen viele Möglichkeiten, eigene Projekte und Vorstellungen zu realisieren. Fördere den Zusammenhalt der Gruppe

ALTERSSTUFEN

Die 3 bis 6-Jährigen

- Entwicklungsstand: Sehr starke Ich-Bezogenheit. Die Wirklichkeit kann nur vom eigenen Erlebnisbereich her wahrgenommen werden. Wollen entdecken und lernen, sind lebendig und impulsiv.
- Ziel für das Gruppenmitglied: Notwendige Abreaktion der motorischen Unruhe. Bestätigung des Selbstwertgefühls.
- Spiele/Tätigkeiten: Die Kinder beobachten und ahmen mit Motivation die Gruppenleitung nach (Imitationsspiele, Rollenspiele, Sandspiele, Knete, Bewegungsspiele, Märchen, Bilderbücher, Erzählen).
- Durchführung: Genaue Spielanleitung geben. Fragen beantworten. Weiterentwicklung durch Förderung von Kreativität, Koordinationsvermögen, Konzentrationsvermögen usw.
- Regeln: Eindeutige Unterscheidung von den Gruppenleitern zwischen Recht und Unrecht. Das Kind kann nur in Gut und Böse denken, da kein ausreichender Erfahrungsbereich vorhanden ist (Schwarz-Weiß-Denken).

Die 6 bis 8-Jährigen

- Entwicklungsstand: Die Interessen sind schon individuell ausgeprägt. Aufgeschlossenheit. Größere Konzentrationsbereitschaft als bei 3-6-jährigen. Sie versuchen, intensiv ihre Meinung durchzusetzen.
- Ziel für das Gruppenmitglied: Abenteuer erleben. Regeln beim Spiel erlernen und achten lernen. Wissensdurst befriedigen. Sich messen.
- Spiele/Tätigkeiten: Gruppenspiele, Wettspiele, Ballspiele, Geländespiele usw.
- Durchführung: Auf Fairness- und Regeleinhaltung achten. Eigeninitiative fördern, Selbstvertrauen geben
- Regeln: Das Schwarz-Weiß-Denken ist noch vorhanden (starkes Gerechtigkeitsgefühl). Die Kinder verlangen nach einem für alle gültigen Regelnetz zur Bildung von Werten und Normen. Ihr Bild von einer gerechten Welt- und Wertordnung wird dadurch bekräftigt.

ALTERSSTUFEN

Die 8 bis 12-Jährigen

- Entwicklungsstand: Wissensdrang. Die Interessengebiete sind gefestigt. Auflösung der starken Ich-Bezogenheit. Interesse am Fremden, Neuen. Die Kinder können Erlebnisse über den eigenen Erfahrungsbereich hinaus einstufen. Sie sind in der Lage, historisch zu denken und haben daher Interesse an Erzählungen aus der Vergangenheit, fremden Kulturen, Abenteuergeschichten. Das Verlieren im Spiel wird gleichgesetzt mit Prestige- und Würdeverlust.
- Einstellung zu Gleichaltrigen: Es bildet sich eine Rangordnung. Körperliche Schwächen und Gleichgültigkeit gegenüber der gängigen Meinung der Gleichaltrigen und gemeinschaftsfeindliches Verhalten wird nicht akzeptiert. Wer dazu gehören will, muss sich mit der allgemeinen Meinung der Gruppe identifizieren.
- Ziel für das Gruppenmitglied: Neue Interessen entdecken. Wissensdurst befriedigen. Messen mit den anderen. Erfolg erleben.
- Spiele/Tätigkeiten: Teamspiele (Völkerball, Fußball), Gesellschaftsspiele, Geschicklichkeits- und Wettspiele, Rollenspiele, Geländespiele, Piratenspiele.
- Durchführung: Der/die Gruppenleiter:in soll als Berater:in und Kamerad:in agieren. Die Eigeninitiative sollte unterstützt werden.
- Regeln: Das Schwarz-Weiß-Denken löst sich auf. Die Kinder die idealisierten Werte und Normen ihrer Vorstellung von einer gerechten Welt- und Wertordnung zu relativieren.

Die 12 bis 15-Jährigen

- Entwicklungsstand: Entdecken der eigenen seelischen Innenwelt. Pubertät. Disharmonie zwischen Körper und Empfindungen. Daraus entstehen Unsicherheiten (z.B. gegenüber dem anderen Geschlecht). Bestätigung durch das Gruppenleiterteam wird wichtig. Sie betonen ihre Selbständigkeit, sie legen Wert auf Äußeres. Diese Altersstufe reagiert empfindlich auf Kritik.
- Einstellung zu Gleichaltrigen: Gleichaltrige erhalten einen größeren und neuen Stellenwert. Sie werden den Bereichen von Familie und Schule gleichwertig. Die Familie ist nicht mehr der zentrale Lebensbereich. Interesse am anderen Geschlecht.
- Ziel für das Gruppenmitglied: Streben nach Selbständigkeit, Bestätigung. Das Bestreben nach positiver Wirkung auf andere ist besonders stark. Durch Machtkämpfe werden Positionen in der Gemeinschaft erreicht und gefestigt.
- Spiele/Tätigkeiten: Anlässe zu Diskussionen geben. Tanzmöglichkeiten (Disco, Feten) geben. Begegnung mit dem anderen Geschlecht. Die Mitglieder haben Probleme mit Kinderspielen, da sie um Abgrenzung zum Kindsein bemüht sind.
- Durchführung: Auf eigene Wünsche und Vorstellungen der Gruppe eingehen. Der/die GruppenleiterIn ist BeraterIn und sollte Vertrauensperson sein. Möglichkeiten zur Selbstentwicklung geben. Freiheiten geben, aber nicht die "Kontrolle" verlieren.
- Regeln: Situationsgebundene Zurechtweisungen.

IDEEN ZUR EINTEILUNG VON GRUPPEN

Oft benötigt man für ein Spiel eine oder mehrere Gruppen. Man kann es so handhaben, dass sich die Spielenden selbst einteilen oder dass einfach abgezählt wird.

Es geht aber auch auf kreative Art und Weise – ohne dass Streit entsteht oder sich jemand benachteiligt fühlt. Hier einige Vorschläge, wie man Gruppen einfallsreich einteilen kann:

Die Spielmaterialien können immer wieder verwendet werden – am besten in einem Spielschrank oder Spielkoffer bereithalten.

- Die Spielenden bekommen einen Zettel zugeteilt, auf denen ähnlich klingende **Nachnamen** stehen (z. B.: Maier, Baier, Saier, Raier), dabei entstehen so viele Gruppen wie Nachnamen ins Spiel gebracht wurden. Da es jeden Nachnamen mehrfach gibt, gehören immer mehrere Spielende mit dem gleichen Nachnamen zu einer Gruppe. Die Gruppen finden sich, indem sich die Personen gegenseitig vorstellen oder immer wieder ihren Nachnamen laut ausrufen. Der Zettel darf dabei nicht gezeigt werden. Durch die ähnlich klingenden Namen geht es erst mal etwas durcheinander, bevor sich die Familien gefunden haben.
- Das sogenannte „**Misch-Prinzip**“ ist eine gelungene Mischung aus „die Teilnehmenden teilen sich selbst ein“ und „die Spielleitung teilt willkürlich die Gruppen ein“. Jede:r sucht sich eine:n Partner:in. Diese Paare werden nun von der Gruppenleitung zu größeren Gruppen zusammengestellt. Vorteil: Jede:r hat in seiner Gruppe mindestens eine Person, mit der er/sie sich versteht, und man kann trotzdem als Leitung mal Leute zusammenstecken, die sonst nie miteinander spielen würden.
- In kleine gleich aussehende Behälter (z. B. Filmdosen, gelbe Überraschungseier o. ä.) wird unterschiedliches Material gefüllt, wie z. B. Reis, Nägel, Sand, Büroklammern, Murmeln... Wer die gleichen **Schüttelgeräusche** hat, geht als Gruppe zusammen.
- Man benötigt ein **Kartenspiel** (Skatkarten, UNO etc.). Jede:r Spieler:in bekommt eine Karte. Die Gruppen bilden sich nach der Farbe (rot / schwarz: zwei Gruppen oder bei UNO-Karten: vier Gruppen), nach Spielfarbe (Kreuz / Pik / Herz / Karo: vier Gruppen) oder nach Kartenwert (Neun / Zehn / Bube / Dame / König / Ass: sechs Gruppen, je nach Kartenspiel auch mehr). Sollen statt Gruppen Paare entstehen, nimmt man Karten aus einem Memory-Spiel.
- Für Zweiergruppen: Die Spielleitung nimmt halb so viele **Seile oder Bänder**, wie Mitspielende vorhanden sind, in die Hand und greift die Bänder so in die Mitte, dass auf jeder Seite die Enden herunter hängen. Jede:r Spieler:in nimmt sich eines der herunter hängenden Enden und hält es fest. Schließlich lässt die Spielleitung die Seile los und die beiden Spieler:innen, die das gleiche Seil in den Händen halten, bilden ein Paar.
- Jede:r Spieler:in erhält ein **Gummibärchen** oder **Merci-Bonbon**. Die Spieler:innen mit der gleichen Gummibärchenfarbe, der gleichen Bonbonsorte bilden eine Gruppe.

IDEEN ZUR EINTEILUNG VON GRUPPEN

- Aus Postkarten / Kalenderblättern etc. werden mehrere Bildmotive ausgewählt. Jedes Bild wird in **Puzzleteile** zerschnitten und an die Teilnehmenden verteilt, sodass jede:r Teilnehmende ein Teil bekommt. Die Gruppen entstehen dadurch, dass die Teilnehmenden herausfinden müssen, welche Puzzleteile zu einem Motiv zusammengehören. Natürlich wird zuerst jedes Motiv pro Gruppe zusammen gepuzzelt.
- Die Spielleitung überlegt sich so viele **verschiedene Tierarten** wie es später Gruppen geben soll, z. B. Hund, Katze, Maus, Kuh, Frosch, Affe. Je nach Gruppengröße braucht man entsprechend viele Zettel mit der Aufschrift oder einem Bild der jeweiligen Tierart (z. B. bei 16 Leuten und vier gleich starken Gruppen: 4 Hunde, 4 Katzen, 4 Frösche, 4 Affen). Die Zettel werden an die Spielenden verteilt. Nach einem Startkommando, versuchen sich die Mitspielenden durch entsprechende Tierlaute zu finden. Das Identifizieren eines Tieres ist nicht immer leicht, vor allem wenn so viele Tiere gleichzeitig loslegen. Variation: Die Tiere bleiben stumm und sind nur erkennbar durch ihre jeweils charakteristische Fortbewegungsart.

SPIELEKATEGORIEN

- Geländespiele
- Geschicklichkeitsspiele
- Kennlernspiele
- Laufspiele
- Kooperationsspiele
- Vertrauensspiele
- Computerspiele
- Wettspiele
- Kreisspiele
- Ballspiele
- Spiele ohne Sieger
- Rollenspiele
- Stegreifspiele
- Planspiele
- Lernspiele
- Und viele mehr

SPIELEKATEGORIEN RICHTIG EINSETZEN

Die folgende Tabelle gibt einen kleinen Überblick, wie verschiedene Spielarten sinnvoll eingesetzt werden können.

Wann:	In Welcher Phase der Gruppe sind diese Spiele angebracht?
Wie:	Wie muss der Spielleiter in das Geschehen eingreifen? Was ist bei dieser Spielkategorie für den Spielleiter zu beachten?
Warum:	Welche Ziele erreiche ich mit dem Spiel?

Wann?	Wie?	Warum?
Kennlernspiele		
• Erste Gruppenphase • Kennenlernen	• Noch ohne Körperkontakt • Niemanden bloßstellen • Ermutigen • Sinn erklären	• Namen kennenlernen • Gruppengefühl entwickeln • Hemmschwelle abbauen • "Ankommen" • Lachen als Vermittler
Actionspiele		
• Um Energie abzubauen • Zum Warming Up • Aus Spaß	• Klare Anweisungen • Laut und deutlich reden • Mit Energie sich selber reinbringen	• Auflockerung / Auspowern • Körperkontakt • Gruppen sprengen • Grenzen kennenlernen • Gemeinsames Erleben • Mannschaftserfahrungen
Wahrnehmungsspiele		
• Als Abschluss • Konzentration stärken	• Ruhige Stimme • Klare Anweisungen • Regelbeachtung kontrollieren • Freiwilligkeit	• Wahrnehmung fördern • Konzentrationsfähigkeit schulen • Rücksicht nehmen • Körperwahrnehmung
Kooperationsspiele		
• Wenn es "kriselt" • Neue Gruppe • Erste Gruppenphase	• Ermutigen • Gruppenziel vor Augen malen	• Gruppengefühl stärken • Miteinander sind wir stark • Alle können was • Der Weg ist das Ziel
Darstellungsspiele		
• Vertrauensphase • Bunter Abend • Abschluss	• Aufmuntern • Schüchterne ermutigen • Mitmachen • Trotzdem viel Freiraum lassen	• Kreativität • Fantasie • Improvisation • Interaktion
Vertrauensübungen		
• Gruppe muss sich gut kennen • Wenn es "kriselt"	• Freiwilligkeit • Ruhe bewahren • Sicherheit schaffen	• Körpererfahrung • Mut • Grenzen kennenlernen • Vertrauen

ZEHN GEBOTE FÜR GUTE SPIELLEITENDE

1. Spiele selber gern und viel und motiviere durch deine eigene Freude am Spiel auch deine Teilnehmenden!
2. Nichts ist unmöglich... Sei kreativ bei der Spielvorbereitung und erfinde neue interessante Spielvarianten.
Beispielsweise lassen sich aus Brettspielen oft geniale Spielabende machen.
3. Spiele, wenn es möglich ist, auch als Spielleitung immer mit. Es ist nicht gerade motivierend für Spielende, wenn sie dich gähnend auf der anderen Seite des Raumes stehen sehen.
4. Sei dir der Spielregeln 100% sicher und habe alle Materialien bereitliegen. Lies die Anleitung lieber drei Mal vorher anstatt sie während der Einführung vom Blatt abzulesen. Besser noch: Spiele jedes Spiel probeweise einmal durch, um nach Schwachpunkten zu suchen, die noch verbessert werden müssen.
5. Schaffe eine vertrauensvolle Atmosphäre und ein Gruppenklima, das dem jeweiligen Spiel angepasst ist. Erhelle oder verdunkle Räume, benutze entsprechende Musik oder Effekte, Gerüche... Lass eine Stimmung aufkommen, die die Art der Spiele unterstreicht.
6. Stimme bei der Planung die Spiele auf die Gruppe ab, nicht die Gruppe auf die Spiele. Beachte das Alter, die Anzahl, aber auch die Vorlieben und Bedürfnisse deiner Teilnehmenden. Sind sie eher schwer zu bändigen oder kaum aus dem Tiefschlaf zu holen?
7. Lass dich von Spielunlust nicht beeindrucken. Handle spontan, aber sicher. Oft stecken Unsicherheiten Einzelner dahinter, wenn sie nörgeln und nicht mitmachen wollen. Biete ihnen an, bei den ersten Runden zuzusehen und später einzusteigen, um ihnen die Angst zu nehmen.
8. Lasse dir nicht die Fäden aus der Hand nehmen. Du bist Spielleiter/in und bestimmst, wie gespielt wird, auch wenn die Teilnehmenden „das Spiel gaaanz anders kennen“. Wenn du willst, kannst du später eine zusätzliche Runde mit den anderen Regeln durchführen.
9. Erkläre das Spiel möglichst kurz, aber präzise. Spiele lieber eine Proberunde oder einzelne Vorgänge in Zeitlupe vor, als dich in langwierige Erläuterungen zu verstricken („zuerst müsst ihr... danach kommt dann.... und am Schluss...“).
10. Baue Spannung auf, verpacke die Spielregeln – oder besser noch: mehrere Spiele hintereinander – in eine Geschichte, erfinde eine „Rahmenhandlung“.

Reflektieren? Gar nicht schwer!

Reflexion und Feedback gehören zu den wichtigsten Eckpfeilern eines Projektes. Reflexion soll für einen konsequenten Verbesserungsprozess sorgen, vermeidet im besten Fall Frust und soll Raum für Gefühle, Ideen und Entscheidungen bieten. Zusammengefasst soll hier (auch wenn es erstmal zusammenhangslos wirkt) der Spaß am Projekt sichergestellt werden.

Regelmäßige Reflexion mit allen Beteiligten und ausreichend Zeit für Reflexion sind daher aus keinem Projektrahmen wegzudiskutieren. Das gilt insbesondere für beruflich Tätige und Menschen, die auch außerhalb von Reflexionsrunden viele Gedanken kommunizieren, bzw. in kleineren, geschlossenen Runden entwickeln.

Wie gebe ich konstruktives Feedback?

Do's	Don'ts

Fünf Schritte zu einer gelungenen Reflexion:

Keine Reflexion gleicht der anderen und jede Projektform benötigt eine andere Art der Reflexion. Während eine Freizeit oft mit der klassischen „Abendrunde“ (Im schlimmsten Fall Nachtrunde) den Tag beschließt ist bei einer Tagesveranstaltung oft nicht genug Zeit oder Willenskraft da um eine ausführliche Reflexion anzuschließen. Daher hier ein paar Punkte um eine Reflexion dem Rahmen entsprechend zu gestalten

1. **Lege eine Moderation fest!** Eine Hauptmoderation sorgt im besten Fall für eine sortierte und ausgeglichene Reflexionsrunde. Als Moderation ist es deine Aufgabe sicherzustellen, dass alle Beteiligten (die wollen) zu Wort kommen und Raum für alle Herausforderungen des Teams geboten ist. Moderationen achten auf die Einhaltung von Regeln und legen den Rahmen der Reflexion methodisch fest...
2. **Nutzt Reflexionsmethoden!** Die sind nämlich nicht zu unterschätzen! Eine Reflexionsmethode hilft darüber hinwegzukommen, dass Teamende aus der Runde „den Tag gut fanden“ oder „sich dem Gesagten anschließen“. Alle Beteiligten nehmen in einem Projekt unglaublich viele Dinge wahr, welche ihnen im ersten Moment nicht einleuchten mögen. Die richtige Methode hilft dabei diese neuen Aspekte der Gruppendynamik, des Programms, aber auch der Menschen mit denen ihr arbeitet, zu entdecken. Im besten Fall organisiert die Moderation eine Methode. Vielleicht entdeckt ihr im Team eine bestimmte Form, die besonders gut funktioniert oder probiert jedes mal etwas neues aus. Methoden gibt es genug!
3. **Setzt euch Ziele für eure Reflexion! Legt einen Rahmen fest!** Warum reflektieren wir? Klar, einige Aspekte wie die Verbesserung der Inhalte, Kommunikation im Team oder der Emotionale Umgang mit dem Projekt sind oft selbsterklärend. Doch was geht darüber hinaus? Was wollt ihr in eurem Projekt durch Reflexion erreichen? Es lohnt sich, das vorher mit dem Team festzulegen. Zudem ist es angemessen einen Rahmen für eure Reflexion festzulegen. Wie viel Zeit investiert ihr dafür? Welche Themen gehören in die große Runde? Lohnt es sich eventuell für bestimmte Bereiche extra Runden zu etablieren, da gar nicht alle an diesem Bereich interessiert sind? Seid euch dabei bewusst, dass etwas zu viel Reflexion immer besser ist als zu wenig, es jedoch nicht schadet ein bestimmtes Thema auch irgendwann mal ruhen zu lassen. Reflexion ist zudem auch nicht hilfreich, wenn sie Kraft für die anstehenden Aufgaben kostet (Stichwort: Nachtrunde).
4. **Stellt Regeln auf!** In eurem Projektrahmen wird es grundsätzlich bereits festgelegte, aber auch unausgesprochene Regeln geben. Nehmt euch die Zeit auch für eure Reflexionen Regeln aufzustellen. Beispiele sind „Lass die anderen aussprechen; Haltet euch an die Methode; Jedes angesprochene Thema ist ernst zu nehmen; Gefühle sind Gefühle und werden respektiert.“ Haltet Regeln vorher schriftlich fest, damit sich Moderation, wie auch Reflektierende bei Nicht-Einhaltung darauf berufen können.
5. **Jede Meinung hat den gleichen Wert!** Bei einer Reflexion darf es im besten Fall keine Hierarchie geben. Auch die Moderation steht abseits der Organisation der Reflexion nicht über den anderen, Hauptamtliche nicht über Ehrenamtlichen und Alte Hasen nicht über neuen Teamenden. Bestimmte Gruppen dürfen und sollen trotzdem ihre persönlichen Ressourcen einbringen. Erfahrung von früheren Maßnahmen, besondere Methoden und Werkzeuge für Lösungsansätze, aber auch neue Ideen außerhalb der Projekt-Blase helfen dem Team immer weiter.

Reflexionsmethoden

Die meisten Veranstaltungen der Ev. Jugend leben davon, dass sie im nachhinein reflektiert werden, um zu schauen, was besser gemacht werden kann. Auch Abendrunden von Sommermaßnahmen oder Konfi-Freizeiten werden oft durch eine Teamrunde abgeschlossen, in denen der Tag reflektiert wird und die Teamenden noch einmal die Möglichkeit haben mit dem Team zu teilen, wie der Tag gelaufen ist und was gut oder schlecht war. Um diese Reflexionen methodisch umzusetzen gibt es verschiedene Reflexionsmethoden, die solche Runden spannender gestalten als nur zu reden. Im Anschluss findest du ein Paar Methoden, die du in deiner nächsten Gruppenreflexion anwenden kannst. Darüber hinaus gibt es aber auch noch verschiedenste andere Methoden. Such dir einfach welche aus und probiere sie.

Aber beachte: nicht alle Reflexionsmethoden sind für alle Altersgruppen oder Settings angemessen. Schaue also vorher nach, an wen sich die Methode richtet und was du mit dem Feedback erreichen möchtest.

Daumen

Die Daumen können eine effektive Methode sein, um ein schnelles Stimmungsbild einer Gruppe einzuholen. Hierfür müssen die Teilnehmenden ihren Daumen mit verschlossenen Augen vor sich ausstrecken. Die Gruppenleitung stellt nun eine Frage, auf die positiv, negativ oder solala reagiert werden kann. Diese Reaktion wird mithilfe des Daumens - dargestellt.

- Daumen hoch: Positiv gestimmt
- Daumen zur Seite: Solala
- Daumen runter: Negativ gestimmt

5-Finger

Die Methode wird mündlich durchgeführt. Jedem der fünf Finger wird dafür eine Überschrift zugeordnet:

- Daumen: Das fand ich super
- Zeigefinger: Darauf möchte ich hinweisen
- Mittelfinger: Das hat mir gestunken
- Ringfinger: Das nehme ich mit
- Kleiner Finger: Das kam mir zu kurz

Barometer

Bei der Barometer-Methode werden zu einem Thema zwei Extreme gebildet. Diese Extreme werden durch zwei markante Punkte innerhalb eines Raumes dargestellt. Die Teilnehmenden haben dann die Aufgabe sich innerhalb dieses Spektrums zu bewegen, um so die eigene Meinung darzustellen. Im Anschluss daran hat die Gruppenleitung die Möglichkeit, einzelne Teilnehmende zu ihrem Standpunkt zu befragen, um eine explizitere Meinung zu erhalten.

Smiley-Feedback

Um ein schnelles und aussagekräftiges Feedback einzuholen bietet sich oftmals die "Smiley-Methode" an. Bei dieser werden mit der Hilfe von Emojis Gefühle ausgedrückt. Dafür können ausgedruckte Emojis, Emojis aus dem Internet oder die eigene Mimik verwendet werden. Mit diesen wird dann auf Fragen der Gruppenleitung reagiert. Im Anschluss daran gibt es noch die Möglichkeit zu dem benutzten Emoji Stellung zu beziehen.

Reflexionsmethoden

Wäscheleinen-Feedback

Kurzbeschreibung

Die Teilnehmenden reflektieren, indem sie auf eine Karte schreiben und diese an eine im Raum aufgespannte Wäscheleine hängen.

Ablauf

- Eine Wäscheleine wird im Raum gespannt, daran werden Überthemen in einigem Abstand zueinander aufgehängt
- Die Teilnehmenden schreiben je ein Feedback auf eine Karte.
- Die Karten werden nun den Überthemen zugeordnet und an die Wäscheleine gehängt.
- Das Feedback kann im Anschluss laut vorgelesen oder nur im Team besprochen werden

Benötigte Materialien

- Wäscheleine / Schnur
- Karten
- Stifte

Gefühlsmonster

Die Gefühlsmonster umfassen eine Sammlung an Karten, die durch Monster verschiedene Gefühle darstellen. Um diese Karten für ein Feedback zu nutzen bietet es sich an, die Karten auszulegen und den Teilnehmenden die Chance zu geben, zu einer vorher gestellten Frage ein Monster auszuwählen, das die Gefühlslage am besten beschreibt. Nach der Wahl des Monsters bietet es sich gerade bei kleinen Gruppen an, über das gewählte Monster ins Gespräch zu kommen und sich über gewählte Emotionen auszutauschen.

Wichtig ist es dabei, dass die Monster durch Gestik, Mimik oder Aktivitäten unterschiedliche Emotionen ausstrahlen können, die von verschiedenen Personen unterschiedlich gedeutet werden können. Es gibt also keine falsche Deutung der Karte und die individuelle Betrachtung ist die richtige.

Und noch viele mehr!

Wichtig ist, dass ihr eine Reflexionsmethode findet, mit der ihr euch wohlfühlt und die auf das Setting der Gruppe passt. Für eine längere Fahrt oder ein Wochenende bietet es sich zum Beispiel an, ein detaillierteres Feedback einzuholen. Für einzelne Punkte vielleicht eher ein "einfacheres".

Autoritärer Leitungsstil

Die Gruppenleitung lässt immer erkennen, wer der Boss ist. Sie ist Alleinherrscher:in und bestimmt über alle Inhalte einer Gruppenstunde. Sie informiert die Teilnehmenden nur über den nächsten Programmpunkt und nicht darüber hinaus über das „wie“ und „warum“. Die meisten Inhalte gestaltet sie nach ihren Interessen und Fähigkeiten. Denn sie darf sich nicht blamieren, indem sie etwas nicht kann – das würde ihre Unantastbarkeit in Frage stellen.

Die autoritäre Gruppenleitung teilt bei Spielen die Mannschaften ein und verteilt einzelne Aufgaben. Er/ sie hat grundsätzlich immer das letzte Wort und diskutiert wird sowieso nicht. Er / sie fällt alle Entscheidungen ohne Begründungen dafür zu geben. Seinen/ ihren Führungsstil erkennt man daran, dass er/sie Anordnungen und Befehle ausspricht. Er/ sie kontrolliert die Teilnehmenden strikt und straft teilweise sehr hart (auch körperlich).



Als Folge dieses Verhaltens buhlen alle Teilnehmenden um die Gunst der Leitung und kümmern sich nicht umeinander. Die Beziehungen der Teilnehmenden untereinander sind eher von Konkurrenz und Aggression geprägt. Die schwächeren Teilnehmenden ziehen sich noch mehr zurück und schwierige Gruppenmitglieder werden von der Leitung ausgeschaltet. Die Teilnehmenden reagieren mit absolutem Gehorsam und Disziplin, oft aus Angst vor Bestrafung oder Demütigung. Initiative, Kreativität und Selbstbestimmung sind in autoritär geführten Gruppen nicht vorhanden (und auch nicht geduldet).

Das Ziel der autoritären Leitung ist es, eine Elitetruppe zu schaffen, die einwandfrei funktioniert. Sie soll sein Aushängeschild sein über dass er sich seine Genugtuung holt.

Vorteile des autoritären Stiles:

- Die GL hat eine gute Kontrolle und Übersicht über die Gruppe.
- Das geplante Programm kann ungestört durchgeführt werden.
- Es werden keine zeitintensiven Diskussionen geführt.
- Die Teilnehmenden haben eine klare Struktur und Orientierung – sie wissen, was sie zu tun haben.
- Feste Regeln geben Sicherheit (wenn sie einen Sinn ergeben).
- Ruhe und Disziplin in der Gruppe

Nachteile des autoritären Stiles:

- Die TN können keine eigene Meinung entwickeln.
- Sie lernen nicht, ihre eigenen Ideen vorzutragen.
- Lustlosigkeit und Passivität, weil man ja eh nichts ändern kann.
- Es entwickelt sich kein Vertrauen zur Gruppenleitung und untereinander.
- Die TN können kein Selbstbewusstsein aufbauen
- Es besteht eine starke Hierarchie – keine Chance für Außenseiter.
- Die Kritikfähigkeit wird unterdrückt.
- Es besteht ein absoluter Gruppenzwang.
- Keine Entwicklung von Eigenverantwortung und Mitbestimmung

Lässiger Stil / „laissez-faire“

Die Gruppenleitung (GL), die den lässigen Stil verfolgt, tut eigentlich so, als sei sie ein antiautoritärer Teilnehmende der Gruppe oder als wäre sie gar nicht anwesend. Ihr ist alles egal und die Gruppe kann machen, was sie will. Die Teilnehmenden nehmen die GL kaum wahr und erst recht nicht ernst. Sie greift in keiner Situation aktiv in das Gruppengeschehen ein, sondern lässt sich „mitschleifen“. Die Gruppe wird mit dem „Alleinsein“ oft nicht fertig, es passiert nichts und es bilden sich zusätzlich noch kleine Cliquen und Grüppchen, die gemeinsam die Zeit verbringen. Die Starken in der Gruppe geben den Ton an und greifen auch zu unfairen Mitteln, um ihre Stellung zu untermauern. Die GL sieht dabei zu, würde aber niemals in einen Konflikt eingreifen (das wäre ja viel zu anstrengend).

Die „lässige GL“ vertritt die Ansicht, dass die Teilnehmenden durch ihre Leitung dazu gefordert werden, aktiv und Selbst bestimmt zu agieren und somit Selbstständigkeit und –bestimmung erlernen könnte. Dies ist aber meistens nicht der Fall. Die Teilnehmenden suchen eine Identifikationsfigur, an der sie sich orientieren und die klare Regeln des Zusammenlebens aufstellt und vorlebt – leider finden sie ihn in solch einer Konstellation nicht. Sie sind frustriert, desorientiert und werden handlungsunfähig. Ein „Wir-Gefühl“ wird es in einer lässig geführten Gruppe nie geben.



Die eigentlichen Gründe für das gleichgültige Verhalten der GL sind häufig Desinteresse oder sogar Abneigung gegen die Gruppe / Arbeit.

Vorteile:

- Die Teilnehmenden lernen Entscheidungsfreiheit kennen.
- Für die GL ist der Stil sehr entlastend, denn sie braucht sich nicht auf ein Gruppentreffen vorbereiten.
- In manchen Situationen lernen die Teilnehmenden Selbstständigkeit
- Es gibt viele Freiheiten etwas zu tun.
- Es entsteht ein eigenes soziales Gefüge.
- Als Leitung ist man häufig sehr beliebt.

Nachteile:

- Die Teilnehmenden lernen keine Grenzen kennen
- Die Starken regieren die Schwachen.
- Es gibt unzufriedene Minderheiten.
- Es kann zum Missbrauch von Gesetzen kommen (z.B. Alkohol, Rauchen, etc.)
- Die GL wird nicht ernst genommen.
- Es kann kein Gruppengefühl entstehen.
- Hohe Gefahr der Verletzung der Aufsichtspflicht
- Schwächere bleiben auf der Strecke.
- Die Gruppe spaltet sich auf.

Demokratischer / partnerschaftlicher Stil

Die GL arbeitet bewusst mit der Gruppe. Sie erkennt die Fähigkeiten der einzelnen Charaktere und kann diese fördern und fordern. Sie übergibt einen Teil der Verantwortung an die Gruppe und bindet sie in Entscheidungsprozesse aktiv ein. Sie unterstützt die Ideen von einzelnen und will der Gruppe helfen, Gruppe zu sein (zu werden) und ihre Ziele zu erreichen. Auf den Weg dahin gibt sie Lösungsmöglichkeiten und neue Perspektiven, die mit der Gruppe gemeinsam besprochen werden. Entscheidungen werden immer mit allen getroffen. Sie ist Berater, Trainer, Helfer, Vermittler. Sie stärkt die Schwachen und bremst auch die Starken einmal aus. Sie versucht in der Gruppe eine Eigendynamik zu entwickeln, so dass sie sich im weiteren Verlauf mehr und mehr aus den Prozessen herausziehen kann. Sie nimmt so viel teil wie nötig und so wenig wie möglich. Sie möchte, dass die Gruppe auch dann gut läuft, wenn sie einmal nicht zugegen sein kann. Sie weiß Gruppenleistungen eher zu schätzen, als Einzelleistungen.

Die „lässige GL“ vertritt die Ansicht, dass die Teilnehmenden durch ihre Leitung dazu gefordert werden, aktiv und Selbst bestimmt zu agieren und somit Selbstständigkeit und –bestimmung erlernen könnte. Dies ist aber meistens nicht der Fall. Die Teilnehmenden suchen eine Identifikationsfigur, an der sie sich orientieren und die klare Regeln des Zusammenlebens aufstellt und vorlebt – leider finden sie ihn in solch einer Konstellation nicht. Sie sind frustriert, desorientiert und werden handlungsunfähig. Ein „Wir-Gefühl“ wird es in einer lässig geführten Gruppe nie geben.

Das Grundprinzip der GL ist Fairness und Sicherheit. Es gibt klare Regeln, die zusammen erarbeitet wurden und an die sich alle halten.

Vorteile:

- Die Teilnehmenden erlernen Eigenständigkeit und Verbindlichkeit.
- Sie arbeiten an ihrer Kompromissfähigkeit.
- Es entstehen Motivation und abwechslungsreiche Ideen.
- Die Teilnehmenden haben großes Vertrauen zur GL und wenden sich auch bei privaten Problemen an sie.
- Verbote sind klar nachvollziehbar.
- Es entsteht Meinungsfreiheit und –bildung.
- Gleichberechtigung aller Gruppenmitglieder.
- Außenseiter gibt es nicht, alle Gruppenmitglieder sind gleich wertvoll.
- Den Teilnehmenden werden ihre Stärken und Fähigkeiten verdeutlicht.



Nachteile:

- Dieser Führungsstil ist der zeitaufwendigste für Gruppenleiter*innen, da er viele Diskussionen mit der Gruppe führt.
- In schwierigen Situationen ist der Führungsstil ineffizient, bzw. sogar gefährlich. Z.B. müssen in die Teilnehmenden in Gefahrensituationen einfach den Anweisungen der Leitung folgen, ohne diese zu hinterfragen.
- Sie muss sehr spontan sein, damit sie sich auf Ideen und Situationen einlassen kann.
- Der Führungsstil ist sehr altersabhängig, jüngeren Kindern kann solch eine Verantwortung für die andern nur in kleineren Maßen abverlangt werden.
- Es gibt keine optimalen Lösungen, sondern es gibt häufig nur Kompromisse.
- Zu viele Diskussionen können langweilig werden.
- Es erfordert eine sensible Beobachtungsgabe der GL, versteckte Konflikte zu entdecken oder Interessen zu erspüren

Erstellt von Tanja Homberg - Bearbeitet aus: <https://www.super-sozi.de/leitungsstile/>

Definition Team

Ein Team ist eine Gruppe von Menschen, die gemeinsam, in partnerschaftlicher Weise, unter Berücksichtigung der Befähigungen und Interessen des*der Einzelnen eine Aufgabe bewältigt, die von allen Mitgliedern der Gruppe bejaht wird. Diese Aufgabe kann eher von einer Gruppe als von einem*einer Einzelnen gelöst werden.

Diese Definition beinhaltet also auch bereits die Forderung nach Zusammenarbeit innerhalb der Gruppe, da nur so das gesteckte Ziel erreicht werden kann. Ein Team ist also in einem gewissen Sinne auch ein Zweckbündnis, in das jede*r ihre*seine Fähigkeiten zum Wohl der Gruppe einfließen lässt.

Daraus ergeben sich weitere Merkmale für ein Team:

- Ein gutes Team zeichnet sich dadurch aus, auch unter enormen Druck und schwierigen Bedingungen eine außerordentliche Leistung erbringen zu können.
- Jede*r Einzelne fühlt sich für das Team verantwortlich.
- Mögliche Probleme können jederzeit offen mit den anderen im Team besprochen werden.

Besondere Merkmale eines Teams

1. Leistung

Ein Team zeichnet sich dadurch aus, dass jedes einzelne Mitglied seine Ideen, Interessen und Fähigkeiten einbringen kann. Aus der Summe dieser Fähigkeiten wird ein Ergebnis, das weit über dem liegt, was eine einzelne Person hätte erreichen können. Auch wenn es mathematisch nicht korrekt ist, für ein Team gilt daher: $3+3=7$.

2. Ziele

Jedes Team bildet sich, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Dieses Ziel sollte von allen Mitgliedern akzeptiert werden. Neben diesem gemeinsamen Ziel kann jedes Team-Mitglied für sich weitere Ziele in diesem Team haben. Diese müssen sich jedoch dem »Auftrag« unterstellen lassen (z.B. das Ziel von Schülerzeitungsredakteur*innen, Erfahrungen im journalistischen Bereich zu sammeln).

3. Dynamik

Unter Dynamik versteht man den Ansporn Einzelner, sich für das Team zu engagieren. Das Engagement ist abhängig davon, wie viel Spaß jede*r Einzelne im Team hat (Lustgewinn).

4. Struktur

Arbeitet ein Team längere Zeit zusammen, ergeben sich daraus irgendwann eingespielte Organisationsstrukturen. Das heißt: Jede*r kennt ihre*seine Aufgabe im Team und versucht diese so gut es geht zu erfüllen. Eine gute Struktur bedeutet daher auch kürzere Abläufe und eine gute Koordination innerhalb des Teams. Genauso wichtig ist es aber auch, Rücksicht aufeinander zu nehmen.

5. Klima

Alle Team-Mitglieder identifizieren sich mit dem Ziel und versuchen, sich gegenseitig zu respektieren – aber auch aufzumuntern, zu loben und zu motivieren. Nur so ist es möglich, dass alle konzentriert und mit Spaß dabei sind.

Tipps zur Teamarbeit

Damit ihr gut und effizient als Team zusammenarbeiten könnt, solltet ihr versuchen, die folgenden Dinge zu beachten:

Informationsfluss

Jede*r Teamer*in sollte immer auf dem gleichen Informationsstand sein, um ihre*seine eigene Arbeits- und Zeiteinteilung auf veränderte Situationen einstellen zu können, aber auch, damit bei Teamtreffen nicht eine*r in der Ecke sitzt und nicht mitreden kann. Im Einzelfall kann es genügen, diese Infos erst beim nächsten Treffen weiterzugeben, bei wichtigen Sachen kann aber auch mal ein Rundruf, eine E-Mail oder eine Kurznachricht an alle Team-Mitglieder erforderlich sein.

Verbindliche Absprachen

Einmal getroffene Absprachen sind für jede*n Teamer*in verbindlich (wünschenswert sind daher immer Konsensentscheidungen) und sollten nur vom Team gemeinsam wieder geändert werden. Diese Entscheidungen muss dann auch jede*r Teamer*in nach außen vertreten können (z.B. bei Freizeiten).

Jede:r gleich

Innerhalb eines Teams hat jede*r die gleichen Rechte und die gleiche Verantwortung. Es gibt niemanden, dessen*deren Stimme mehr zählt. Wichtig sind bei Diskussionen nur die sachlichen Anregungen, jedoch nicht, von wem diese vorgebracht werden.

Arbeitsteilung

Wie oben schon gesagt, wird sich jede*r im Team eine gewisse Aufgabe und Rolle suchen, die passend ist. Dabei sollte jedoch auch darauf geachtet werden, dass sich der Arbeitsaufwand einigermaßen gleich verteilt und nicht an zwei Leuten die ganze Arbeit hängen bleibt.

Einmal und immer wieder!

Damit ihr als Team gut und erfolgreich zusammenarbeiten könnt, wollen wir euch nun ein paar Tipps geben. Zu Beginn eurer Arbeit solltet ihr Einigkeit über folgende Fragen erzielen:

- Wo liegen die jeweiligen Stärken und Schwächen der Teammitglieder?
- Was ist unsere Aufgabe?
- Wie wollen wir uns organisieren?
- Wer trägt für was die Verantwortung?
- Wie lösen wir Probleme (Konsensentscheidungen oder Mehrheitsentscheidungen)?
- Wie passen wir zu anderen Gruppen?
- Welche besonderen Rechte haben die Teamer*innen (gegenüber anderen, gegenüber Gästen, Teilnehmenden, ...)

Diese Fragen können jedoch nicht nur einmal beantwortet werden und sind dann für alle Zeit gültig, sondern müssen einem ständigen Wandel unterliegen mit dem Ziel, das Team noch effektiver, noch motivierter etc. zu gestalten.

Deine Rolle als Gruppenleitung

Kenne deine Rolle

Deine Rolle als Kleingruppenleitung kann in 3 Rollen unterteilt werden:

- Du bist ein Guide. Diese Rolle ist zwar nicht leicht zu definieren, aber du bist eine Art Mentor:in, eine Art Seelsorger:in, eine Art Freund:in, eine Art Leh-rer:in. Aber du nimmst nicht nur eine dieser Rollen ein. Sei dir bewusst, dass du nicht dazu bestimmt bist, alle Antworten zu haben – du bist dazu da, ein Gespräch zu führen, das deiner Kleingruppe hilft, gemeinsam die Wahrheit/ ein Ergebnis zu erarbeiten zu finden.
- Du bist ein:e Moderator:in. Es ist wichtig, dass du den Inhalt kennst, den du vermitteln/ erarbeiten willst, aber das reicht für diese Rolle nicht aus. Du musst auch wissen, wie man ein Gespräch moderiert, indem du die Leute einbeziehst, verschiedene Arten von Fragen stellst und lernst, wann es Zeit ist, mehr zu fordern und wann es Zeit ist, einen Gang zurückzuschalten.
- Du bist eine eigenständige Persönlichkeit. Damit hast du von Natur aus eine Beziehungsrolle. Du kannst keine Kleingruppe effektiv leiten, wenn du keine Beziehungen zu den Menschen in deiner Gruppe aufbaust.

Kenne dein Ziel

Wenn du eine Kleingruppe leitest, hat dir die Leitung deines Arbeitsbereiches wahrscheinlich schon einige Ziele vorgegeben. Wenn du dir aber nicht sicher bist, was deine Ziele sind, kann dir die folgende Sichtweise helfen:

- Dein Ziel ist, jemandem zu helfen, den nächsten Schritt auf seinem Lebens- und Glaubensweg zu machen. Dieses Ziel motiviert und leitet alles, was wir in der Evangelischen Jugend tun. Jemandem zu helfen, einen Schritt auf seinem Lebens- und Glaubensweg zu machen, ist für uns ein »großer Gewinn«.

erstellt von Tanja Homberg

ALLGEMEINES ZUR AUFSICHTSPFLICHT

Was ist Aufsichtspflicht?

Die Aufsichtspflicht ist ein gesetzlich nicht geregelter, sogenannter unbestimmter Rechtsbegriff. D. h., es gibt keine ausdrückliche Norm, die beschreibt, was Aufsichtspflicht eigentlich ist, das lässt sich jedoch aus anderen Normen ableiten, zum einen aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) und zum anderen aus dem Strafgesetzbuch (StGB) (§§ 828 BGB, 19 StGB). Das einzige, was gesetzlich geregelt ist, sind die zivilrechtlichen Rechtsfolgen bei Verletzung der Aufsichtspflicht (§ 832 BGB).

Definition

Aufsichtspflicht ist die Verpflichtung von Eltern, Vormund, Betreuer und anderen Erziehungs- und Sorgeberechtigten zur Beaufsichtigung von (in erster Linie) Minderjährigen und (in zweiter Linie) Betreuten.

Was bedeutet das in der Praxis?

Die Aufsichtspflicht ist eine Pflicht, die in zwei Richtungen geht: Zum einen besteht sie darin, darauf zu achten, dass die den Mitarbeitenden zur Aufsicht Anvertrauten selbst nicht zu Schaden kommen (weder durch Selbstschädigung noch durch Schädigung durch Dritte oder das Umfeld) und zum anderen auch darin, ihrerseits keine anderen Personen (Dritte) zu schädigen.

Das bedeutet ganz praktisch, dass aufsichtspflichtige Personen (z.B. Gruppenleitende) ständig wissen müssen, wo sich die ihnen zur Aufsicht Anvertrauten (Kinder oder Jugendliche bis 18 Jahre) befinden und was diese gerade tun. Aufsichtspflichtige Personen müssen vorhersehbare Gefahren vorausschauend erkennen, vermeiden, beseitigen und so die zu Beaufsichtigenden vor Schäden bewahren.

Ziel der Aufsichtspflicht ist der Schutz des Aufsichtsbedürftigen und der Schutz der Allgemeinheit.

Wer ist aufsichtspflichtig und aufsichtsbedürftig?

„Aufsichtspflichtig sind alle Personen, denen Minderjährige [...] zur Erziehung, Betreuung oder Behandlung anvertraut sind“. Das sind also unter anderem auch alle Gruppenleitende oder Betreuer, die eine Gruppe oder eine Veranstaltung (mit-)leiten.

Aus dem Gesetz ergibt sich, dass alle Personen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr grundsätzlich aufsichtsbedürftig sind (vgl. § 823 BGB), sowie alle Personen, die wegen ihres geistigen oder körperlichen Zustandes der Beaufsichtigung bedürfen.

Für Minderjährige ist jedoch die Tatsache, minderjährig zu sein, Grund für ihre Aufsichtsbedürftigkeit (so der BGH in NJW 76, 1145).

Natürlich gibt es durch die große Altersspanne große Unterschiede bei der Ausführung der Aufsichtspflicht. Ein 8-jähriges Kind muss anders betreut werden als eine 17-Jährige.

Übertragung der Aufsichtspflicht: Vertrag und Einverständnis

Zunächst wird unterschieden zwischen gesetzlicher und vertraglicher Aufsichtspflicht. Die gesetzliche, primäre Aufsichtspflicht liegt bei den Sorgeberechtigten (d. h. meistens bei den Eltern, bzw. einem Elternteil). Die Sorgeberechtigten können für eine bestimmte Zeit anderen Personen die Aufsichtspflicht übertragen, somit entsteht die vertragliche (insoweit also sekundäre) Aufsichtspflicht.

Die Aufsichtspflicht muss nicht unbedingt mündlich oder schriftlich übertragen werden, es kann auch ein „stillschweigendes, schlüssiges Handeln“^[1] genügen. Zum Beispiel, wenn ein Vater seine Tochter zur Gruppenstunde schickt, ohne sich mit den Gruppenleitern vorher in Verbindung zu setzen. Hier entsteht ein konkludenter Vertrag zwischen Sorgeberechtigten und dem Veranstalter / Träger der Veranstaltung. Der Träger wiederum delegiert die Aufsichtspflicht an seine jeweiligen Gruppenleitenden.

Bei größeren oder riskanten Ausflügen (z. B. Radtour, Schwimmen) oder bei Übernachtungen ist es dennoch sehr empfehlenswert, die Einverständniserklärung der Sorgeberechtigten in die Übertragung der Aufsichtspflicht schriftlich einzuholen, um besser abgesichert zu sein! Dies kann z. B. im Rahmen einer schriftlichen Anmeldung geschehen.

Minderjährige Aufsichtspflichtige

Ist der Gruppenleitende selbst noch minderjährig, kann er zwar durchaus (je nach Grad seiner persönlichen Reife und Fähigkeiten) die Aufsichtspflicht ausüben, es wird jedoch empfohlen, hierfür eine Einwilligung seiner Eltern einzuholen, schlüssig, mündlich oder schriftlich.

Sie müssen damit einverstanden sein, dass ihr Kind die Aufsichtspflicht als Betreuer wahrnimmt und ungefähr wissen, in welchem Umfang ihr Kind als Mitarbeitender herangezogen wird.

Außerdem muss der Jugendliche kompetent sein, diese Aufgabe zu übernehmen und eine entsprechende Schulung absolviert haben. Dies zu überprüfen ist Aufgabe des Trägers.

Wer haftet bei einem Schaden?

Zuerst haftet, wenn einem Dritten ein Schaden durch die Gruppe zugefügt wird, der jeweilige Träger / Veranstalter und nicht der Gruppenleiter persönlich. Liegt aber eine grobe Fahrlässigkeit / Verletzung der Aufsichtspflicht zugrunde, kann der Träger ihn im Innenverhältnis zur Verantwortung ziehen.

Der Träger muss also bei der Auswahl seiner Mitarbeitenden darauf achten, dass diese ausreichend geschult sind, regelmäßig angeleitet und überprüft werden!

Wenn es sich um eine Gruppe oder Veranstaltung handelt, die keinem Verein oder Verband angehört, haftet der Leiter der Gruppe bei einem Schaden, den er zu verantworten hat, persönlich.

Beginn und Ende der Aufsichtspflicht

Die Aufsichtspflicht beginnt spätestens, wenn der zu Beaufsichtigende im zeitlichen Rahmen der Veranstaltung den Raum betritt und endet frühestens, wenn er ihn wieder verlässt. Der Weg zur Veranstaltung und der Heimweg unterliegen grundsätzlich nicht der Aufsichtspflicht (sofern dies nicht ausdrücklich festgelegt ist oder die Eltern aus anderem Grund davon ausgehen müssen, dass ihre Kinder z. B. auf dem Heimweg begleitet werden).

Sie beginnt z. B. wenn der Beginn der Gruppenstunde auf 16.00 Uhr festgesetzt ist, spätestens um diese Uhrzeit. Kommt die Gruppenleitung später, hat sie ihre Aufsichtspflicht verletzt!

Es wird jedoch empfohlen, mind. 10 Minuten vor und nach der Veranstaltung da zu sein, falls Kinder früher eintreffen oder noch auf Abholung warten, da die Rechtsprechung hier teilweise eine vorgelagerte oder auch eine nachgelagerte Aufsichtspflicht annimmt. Bei kleineren Kindern, die abgeholt werden müssen, ist die Gruppenleitung auf jeden Fall so lange für das Kind verantwortlich, bis es abgeholt wird.

Während der gesamten Veranstaltung sind also die Leitenden dafür verantwortlich, dass es den Teilnehmenden gut geht, sie nicht in Gefahr geraten oder Schäden erleiden. Genauso sind sie verantwortlich, dass Dritten kein Schaden durch die Teilnehmenden zustoßt.

AUFSICHTSPFLICHTVERLETZUNGEN UND IHRE RECHTLICHEN KONSEQUENZEN

Aufsichtspflichtverletzungen können sowohl zivilrechtliche als auch strafrechtliche und sogar dienst- und arbeitsrechtliche Folgen haben. Letztere spielen jedoch nur eine Rolle, wenn ein Hauptamtlicher als Aufsichtsführender tätig wird, Ehrenamtliche können schlimmstenfalls aus der Organisation ausgeschlossen werden.

Das Zivilrecht beschäftigt sich in diesem Zusammenhang mit der Frage, ob und wie einer Person der entstandene materielle oder immaterielle Schaden von wem zu ersetzen ist. Es geht hier also um einen finanziellen Ausgleich, z. B. Schadensersatz für beschädigte Gegenstände, Arztkosten, Schmerzensgeld u. ä. (vgl. §§ 823, 253 BGB).

- Grundsätzlich haftet der Träger für alle Schäden, die in Folge von Aufsichtspflichtverletzungen seiner sogenannten „Erfüllungsgehilfen“ entstanden sind. (vgl. §§ 278, 831 BGB)
- In manchen Haftungsfällen kann man zwar davon ausgehen, dass nicht der Aufsichtspflichtige alleine verantwortlich ist, sondern dass auch eine Mitschuld des Minderjährigen in Betracht gezogen werden kann (vgl. § 254, § 828 BGB). Rechtlich wird ein Mitverschulden von Minderjährigen jedoch nur im Rahmen der §§ 828, 829 BGB berücksichtigt, nämlich dann, wenn der Minderjährige entweder beim Begehen der schädigenden Handlung die erforderliche Einsicht hatte, oder wenn es angesichts aller Umstände (insbesondere der finanziellen Verhältnisse des Minderjährigen) „billig“, das heißt gerecht erscheint, dass er doch zum Ersatz herangezogen wird.

Strafrechtliche Konsequenzen hat die Verletzung der Aufsichtspflicht in der Regel nicht, solange es nicht zu einem Schaden gekommen ist. Strafrechtliche Bedeutung hat ein Verhalten nur, wenn es im Gesetz ausdrücklich mit Strafe belegt ist und der Aufsichtspflichtige je nach Straftatbestand vorsätzlich oder fahrlässig gehandelt hat (z. B. bei fahrlässiger oder vorsätzlicher Körperverletzung, §§ 223 und 229 StGB).

INHALTE DER AUFSICHTSPFLICHT

Die konkreten Inhalte und der Umfang einer ordnungsgemäß ausgeübten Aufsichtspflicht (Wann ist warum die Aufsichtspflicht verletzt? Wie wird die Aufsichtspflicht im konkreten Fall erfüllt?) sind nicht gesetzlich geregelt. Es gibt also keine absolut verbindliche Regel für die Betreuenden.

Trotzdem gibt es fünf wichtige, von der Rechtsprechung entwickelte Schritte, die angewandt werden können, um die Aufsichtspflicht nicht zu verletzen! Wer diese Punkte beachtet und in der Praxis anwendet und umsetzt, steht rechtlich weitgehend auf der sicheren Seite!

1.) Informieren

Die Aufsichtspflichtigen müssen sich angemessen über die **persönliche Situation des Aufsichtsbedürftigen informieren** und über die Teilnehmenden insoweit Bescheid wissen, als es für die konkrete Gestaltung der Veranstaltung allgemein wichtig ist oder im Einzelfall wichtig werden könnte. Das beinhaltet zum Beispiel das Kennen des Alters und des Entwicklungsstandes des Kindes. Auch sollten die Aufsichtspflichtigen bei Hinweisen auf evtl. Krankheiten oder Behinderungen diesen nachgehen und, soweit es für konkrete Aktionen eine Rolle spielt, die individuellen Fähigkeiten oder Schwächen der zu Beaufsichtigenden kennen (z. B. sportliche Fähigkeiten wie Schwimmen, Schwächen wie Neigung zu Schwindel oder Höhenangst).

Außerdem müssen sie die örtlichen Umgebung kennen und sich über Besonderheiten informieren, also über Gelände, Gebäude, Spielgeräte oder auch regionale Besonderheiten (z. B. Wetterlage im Gebirge, Ebbe & Flut, Badeverbote, Naturschutzgebiete, Anwohner ...)

2.) Gefahren vermeiden und beseitigen

Die Aufsichtspflichtigen müssen **Gefahrenquellen erkennen und daraufhin entfernen oder die zu Beaufsichtigenden davon fernhalten**. Das betrifft z. B. Materialien wie Messer, Streichhölzer oder auch Alkohol. Aber auch kaputte Spielgeräte oder eine unsichere Wetterlage mit Gewitterrisiko gehören dazu.

Der Aufsichtspflichtige darf natürlich selbst auch keine Gefahrenquellen schaffen, wie z. B. unachtsames Liegenlassen von Zigaretten, Werkzeug, Autoschlüssel, Alkohol oder Handy.

Die Verantwortlichen sollten also Gefahrenquellen erkennen, entfernen und vermeiden.

3.) Belehren und auf mögliche Gefahren hinweisen

Die Aufsichtspflichtigen müssen die Aufsichtsbedürftigen **vor Gefahrenquellen durch klare Regeln und Absprachen fernhalten**. Sie sollen ggf. deutlich davor warnen oder Hinweise zum Umgang mit den Gefahrenquellen geben. Dies muss sofort nach Erkennen der Gefahr geschehen. Die Regeln oder Verbote sollten sachlich, logisch und transparent sein. Hinweise und Warnungen müssen altersentsprechend sein, so dass sie verstanden und akzeptiert werden.

4.) Überprüfen

Regeln, Hinweise und Verbote reichen jedoch nicht aus. **Die Aufsichtspflichtigen müssen sich regelmäßig vergewissern, ob ihre Hinweise von den Aufsichtsbedürftigen verstanden und vor allem auch befolgt werden.** Der Aufsichtspflichtige kann dabei nicht in jedem Fall ständig anwesend sein, muss aber immer wissen, wo sich die Gruppe aufhält und was sie macht. Immer wieder sollte der Kontakt gesucht werden und die Situation überprüft werden. Es kann aber durchaus Situationen geben, in denen Aufsichtsbedürftige über einen längeren Zeitraum ständig durch unmittelbare Anwesenheit des Aufsichtsführenden überwacht werden, z. B. im Straßenverkehr, beim Schwimmen in offenen Gewässern oder im Hochgebirge. Kleinkinder bedürfen ohnehin der ständigen Beaufsichtigung.

5.) Eingreifen in gefährlichen Situationen

Wenn die Aufsichtspflichtigen Gefahren erkennen, **müssen sie sofort adäquat eingreifen.** Das bezieht sich auf äußerliche Gefahren wie z. B. eine ungesicherte Feuerstelle oder auch einen handfesten Streit unter Teilnehmenden. Beim Eingreifen sollte man frühzeitig Konsequenzen benennen und erkennen lassen. Der Sanktionsrahmen muss für Kinder & Jugendliche nachvollziehbar und vor allem gerecht und angemessen sein.

Das **Maß der Aufsichtspflicht** nimmt mit steigendem Alter der Kinder / Jugendlichen und bei zunehmender Zahl der Mitarbeitenden für den einzelnen Mitarbeitenden ab! Bei zunehmender Gruppengröße oder mit zunehmender Gefährlichkeit der Aktivität nimmt sie zu.

Durch umfangreiche Informationen, Hinweise und klare Regeln nimmt sie schon im Vorfeld für den einzelnen Mitarbeitenden insofern ab, als er durch Vorsorge bereits einen Teil der Aufsichtspflicht abgedeckt hat, den er sonst durch erhöhte Aufmerksamkeit leisten müsste.

ALLGEMEINES ZUR HAFTUNG

Die Aufsichtspflicht gibt es nur, weil Kinder und Jugendliche noch nicht in der Lage sind, die Folgen ihres Handelns vollständig zu überblicken. Das ist der Grund, warum sie auch noch nicht haftbar gemacht werden, wenn durch ihr Verhalten ein Schaden eintritt.

Haftbar werden in einem solchen Fall die Aufsichtspflichtigen. Das gilt auch, wenn du nicht richtig auf die Teilnehmer*innen aufpasst und sie sich selber einen Schaden zufügen.

Generell ist es aber so, dass du im Schadensfall nur haftest, wenn du nicht richtig auf die Teilnehmenden aufpasst und sie sich selber einen Schaden zufügen.

- Wenn ein Kind beim vorschriftsmäßigen Schaukeln von der Schaukel stürzt und sich verletzt, kann dir das nicht angelastet werden, denn auch wenn du daneben gestanden hättest, hättest du den Sturz nicht verhindern können. **So etwas gehört zum allgemeinen Lebensrisiko und kann dir nicht angelastet werden**

Es muss bewiesen werden, dass du deine Aufsichtspflicht nicht verletzt hast. Du musst also nachweisen können, dass du auf die bestehenden Gefahren hingewiesen, ein Verbot ausgesprochen und die Regeleinhaltung überwacht hast. Wenn das möglich ist oder du beweisen kannst, dass der Schaden sowieso eingetreten wäre, haftest du nicht.

Wenn ein Kind aus der Gruppe zu Schaden kommt, weil du deine Aufsichtspflicht nicht sorgfältig genug ausgeübt hast, können die Eltern von dir Schadensersatz fordern.

- Bei Sachschäden: Reparatur oder Neubeschaffung eines Gegenstandes
- Körperverletzung: müssen die Kosten für Arzt, Krankenhaus etc. getragen werden

Musst du persönlich für jeden Schaden haften?

Ob du im Falle eines Schadens wirklich haften musst, hängt von der Schwere der Aufsichtspflichtverletzung ab – also davon, ob du **vorsätzlich**, **grob fahrlässig** oder **fahrlässig** gehandelt hast.

Vorsatz

- Vorsätzlich handelst du dann, wenn du weißt, dass im Verlauf einer Situation ein Schaden entstehen wird und du nicht eingreifst oder wenn du einen Schaden absichtlich herbeiführst oder eintreten lässt.

Grobe Fahrlässigkeit

- Bei grober Fahrlässigkeit willst du zwar nicht, dass ein Schaden eintritt, aber du unternimmst auch nicht viel, um dem Schadenseintritt entgegenzuwirken. Du hältst den Eintritt des Schadens für möglich, hoffst aber, dass er nicht eintreten wird und deine Sicherheitsvorkehrungen ausreichen.

Fahrlässigkeit

- Du willst nicht, dass es zu einem Schaden kommt, übersiehst Die allermeisten Schäden, die in der Kinder- und Jugendarbeit eintreten, geschehen, weil Teamer*innen einen Moment lang fahrlässig arbeiten. Du willst nicht das es zu einem Schaden kommt, übersiehst bei deinen Sicherheitsvorkehrungen nur eine Kleinigkeit – oder du denkst gar nicht daran, dass dieser Schaden eintreten könnte.

Gruppenphasen (OMIDA-Modell)

Was sind Gruppenphasen?

- Eine Anzahl von Menschen wird benötigt, um zu einer arbeitsfähigen Gruppe zu werden
- Eine Gruppe teilt gemeinsame Anliegen und Ziele
- Eine Gruppe besitzt die Einsicht, dass sie ihre Anliegen und Ziele gemeinsam besser erreicht
- Einzelne Mitglieder brauchen sich gegenseitig
- Jede Gruppe entwickelt eigene Normen und Werte, Regeln für ihre Zusammenarbeit und ihr Zusammenleben
- Gruppen entwickeln sich, verändern sich, sind nicht statisch
- Gruppen durchleben verschiedene Phasen

Welche Gruppenphasen gibt es?

- Orientierung
- Machtkampf
- Identität / Differenzierung
- Abschied

Orientierung

- Ankommen, auftauchen, sich orientieren
- Suche nach Billigung und Annahme
- Schaffung eines Sicherheitsgefühls
- Suche nach Ordnung und Struktur
- Hohe Erwartung an die Leitungsfunktion

Identität/Differenzierung

- Erkennen der Gemeinsamkeiten
- Anerkennung der Unterschiede als für die Gruppe nützlich
- Eigenverantwortliches Arbeiten
- Klima des gegenseitigen Gebens und Nehmens
- Die Leitung kann sich stark zurücknehmen
- Fantasie, dass die Gruppe zeitlich unbegrenzt weitergehe

Machtkampf

- Macht- und Positionierungskämpfe zwischen Gruppenmitgliedern und Untergruppen
- Herausbildung einer sozialen Rangordnung
- Anfragen an und Angriffe auf die Leitungsfunktion
- Zunahme kritischer Fragen
- Versuche, die Gruppe zu strukturieren

Abschied

- Auflösung wird als unangenehm und schmerzhaft empfunden
- Zum Teil Leugnen des Seminar-Endes
- Außeninteressen nehmen wieder zu
- Rückschau und Auswertung
- Die Leitung wird für die Struktur wieder wichtig

Jede Gruppe ist verschieden – die einzelnen Phasen können unterschiedlich intensiv durchlebt werden. Das Phasenmodell ist nicht starr – einzelne Phasen können sich überschneiden, wiederholen...

	Verhalten	Ursache	Handeln des Gruppenleiters
Clown	• Macht Witze und Späße und wird von der Gruppe dazu aufgefordert • Kann nerven / stören, wird aber auch geschätzt • Hebt die Stimmung der Gruppe	• Steht gern im Mittelpunkt • Kennt eventuell keinen anderen Weg, um sein Ziel zu erreichen	• die Chance geben auch ernsthaftes beizutragen • Stärken der Person suchen und ihr bewusst machen
Denker	• Kann logisch und argumentativ reden und überzeugen • eher zurückhaltend und auf Distanz bedacht	• Verschafft sich durch sein Wissen Anerkennung • Sucht nach Anerkennung in der Gruppe und durch den Leiter	• Das Wissen der Person nutzbringend einsetzen • Auch andere Mitglieder zu Wort kommen lassen
Brave	• Macht alles mit • Lässt sich vom Gruppenleiter gerne überzeugen • Kommt regelmäßig • Sucht direkten Kontakt zur Gruppenleitung	• hat dich zum Vorbild gemacht • geht Konflikten aus dem Weg • ist gut im Kompromisse finden	• Die Person nicht bevorzugen • Eigene Schwächen zeigen • Konflikte aushalten lassen
Meckerer	• Selten zufrieden und hat immer etwas auszusetzen • Hat kaum eigene Ideen • Drückt die Stimmung • Immer ehrlich	• Will die Leitung und die Gruppe auf die Probe stellen • Findet sich nicht einfach mit allem ab • Negative Grundeinstellung	• Nach positiven Erfahrungen mit der Gruppe fragen • Berechtigte Kritik annehmen und nicht berechtigte Kritik zurückweisen
Sündenbock	• Wird von den anderen bei Rückschlägen in die Verantwortung genommen und lässt dies auch zu	• Sehr empfindsam und leicht verletzlich • Wenig oder schlechten Kontakt zu den anderen Gruppenmitgliedern	• Stärken der Person herausarbeiten • Schuld nicht auf einer Person auslasten, sondern die gesamte Gruppe in Verantwortung nehmen
Außenseiter	• Geht seinen eigenen Weg • Wird ausgeschlossen oder schließt sich aus • Schwierigkeiten mit dem Kontakt zur Gruppe	• Fühlt sich in der Gruppe nicht wohl • Wird von der Gruppe abgelehnt	• Zum Mitmachen ermutigen • Möglichst früh reagieren und integrieren • Für wechselnde Gruppenzusammensetzungen sorgen
Mitläufer	• Macht alles mit und schließt sich an • eher zurückhaltend • Hat Einfluss auf Machtverhältnisse	• kann seine Meinung nicht vertreten • Ist resigniert, glaubt nicht an sich selbst	• Zu persönlichen Meinungsäußerung ermutigen • Raum für eigene Ansichten bieten • Unsicherheit/Schüchternheit akzeptieren
Chef	• Übernimmt die Leitung in der Gruppe • Will seinen Willen durchsetzen • Ist oft Anstifter und Initiator • Bringt seine Ideen oft begeistert und spontan • Widerspricht der Leitung auch mal	• Gesteigertes Geltungsbedürfnis • Ist gewohnt das der Stärkste, der Lauteste, der Kraftvollste die Richtung angibt • Sucht nach Anerkennung	• als Bündnispartner gewinnen • Aufgaben in der Gruppe trotzdem gleichmäßig verteilen • Grenzen aufzeigen

I. Eine Andacht erarbeiten

Was ist eine Andacht?

Eine Andacht ist keine Bibelarbeit oder Predigt. Sie nimmt nur einen Gedanken auf und denkt ihn an. Eine Andacht soll zum Weiterdenken animieren und soll anregen. Sie soll einen Impuls geben und von einem Thema / Bibeltext ausgehen. Die Länge ist ca. 3 bis max. 10 Minuten.

Ganz wichtig sind kurze, klare Sätze und logische Gedanken!

Die Aussagen der Andacht

In den Andachten verkündigen wir Gottes Wort.

Also ist es unerlässlich, dass du deine Geschichten, Bilder und Erzählungen auf biblische Aussagen gründest! „Wo steht das, was du in deiner Andacht behauptest?“

Schau in der Bibel nach, frag andere, die sich auskennen, lies die Bibel und Andachtsbücher ...

Ein weiterer Tipp: Erfahrungen sind interessanter als Theorie.

Wenn du Kindern / Jugendlichen nur eine trockene Theorie erklären willst, dann werden sie dir nicht unbedingt zuhören. Wenn du aber auch von dir selber, deinen Erfahrungen und Erlebnissen mit Gott und deinem Leben erzählst, dann ist das interessanter und macht die Theorie verständlich. Dabei helfen auch Bilder, Vergleiche, passende Lieder und Spiele / Aktionen zum Thema.

Vorbereitungszeit

Andachts-Vorbereitung:

- Nimm dir Zeit zum Nachdenken, Ideen sammeln, Bibeltext lesen, beten, zuhören.
- Erstelle die Andacht nicht erst kurz vor knapp!
- Schreibe die Andacht auf. Auf Papier! Verlasse dich nicht auf die Technik.
- Übe die Andacht laut (Schrift- und Redesprache) und mehrmals, sodass sie sich dir einprägt.

Gebet

Was hat Jesus getan, bevor er zu Menschen gesprochen hat? Jesus ging meist auf einen Berg, um zu beten! Er hat gebetet um Kraft zu bekommen für seinen Auftrag. Aber das Gebet ist nicht nur wichtig, damit Gott uns Kraft, Bilder, Beispiele und eine ruhige Zuhörerschaft schenkt. Sondern auch, damit Menschen durch unsere Worte dem lebendigen Gott begegnen. Gebet bewegt!

II. Das Halten der Andacht

Eine passende Aktion vor der Andacht zur Hinführung

Direkt vor der Andacht empfiehlt es sich, ein passendes Spiel zu spielen, ein Lied zu singen, etwas vorzuspielen, sich anders hinzusetzen oder in einen anderen Raum zu gehen, evtl. ein festes Element / Ritual zu haben, z. B. immer zur Andacht eine Kerze in der Mitte anzünden oder ...

Passendes Thema

Es ist einfacher und interessanter, wenn die Andacht / Bibelgeschichte thematisch zur Gruppe und ihrer Situation jetzt passt! Also das Thema des Programms auch in der Andacht aufnehmen!

z. B.

Haus	Heilung des Gelähmten (Lk 5,17ff), vom Hausbau (Lk 6,47ff), Jesus im Tem-pel (Lk 19,45ff)
Kochen / Essen	Speisungswunder (Mk 6,35ff), Abendmahl (Mt. 26,17ff), Brot (Joh 6,35)
Wasser / Meer	Quelle des Lebens (Ps 36,10), frisches Wasser (Ps 23), Jesus macht Wasser zu Wein (Joh 2,7)
Fußball	Jesus als Trainer seiner Jünger (z. B. Petrus - und vieles mehr)
Nachtwanderung	Licht (Joh 8,12), Weg (Joh 14,6)

Hilfreich dafür ist eine „KONKORDANZ“, da findest du zu jedem Wort oder Thema die passenden Bibelstellen!

Wer hört der Andacht zu?

Du solltest Dir beim Andacht-Vorbereiten die Frage stellen:

- Wer ist meine Zielgruppe?
- Was sind das für Menschen, denen ich von Gott erzählen will?
- Was denken sie, was ist ihre Sprache und wie sieht ihre Welt aus?
- Welche Fragen, Sorgen und Freuden könnten sie haben?
- Was passt zu ihrer Situation?
- Welche biblische Geschichte würde sie evtl. ansprechen?

Dann kannst du suchen, beten, überlegen, Leute fragen, was dazu passt. Welches Thema ist dran? Welche Geschichte fällt dir dazu ein?

Voraussetzung dafür ist, dass du selbst die Bibel und Glaubensthemen kennst und Lust hast, dich damit beschäftigst.

II. Das Halten der Andacht

Der Aufhänger oder Einstieg

Es ist wichtig, dass du eine Andachts-Form und einen Einstieg findest, der sich den Kindern / Jugendlichen einprägt. Etwas, das hängenbleibt, an das man sich bestenfalls noch die Wo-che danach erinnert. z. B.

- einen passenden Witz
- ein Photo oder Comic
- einen Gegenstand
- Musik oder Werbung
- ein gemeinsames Spiel
- ein kurzes Anspiel, eine Einstiegsgeschichte, einen kurzen Dialog ...

Die erste Minute deiner Andacht ist vielleicht die wichtigste. Wenn die Anwesenden 30 Sekunden zuhören und es langweilt sie, dann schalten sie ab! Fessle sie mit den ersten Sätzen, fang spannend an, bilde einen Zusammenhang z. B. durch einen guten Einstieg / Aufhänger.

III. Was du vermeiden solltest!

Ein paar Gedanken zu Fettnäpfchen, die vermieden werden sollten:

Am Ende noch mal alles von vorne

Vermeide, dass du am Schluss noch mal alles wiederholst und „ins Labern“ kommst. Das heißt, bereite auch das Ende gut vor: Mit welchem Schluss-Satz hörst du auf?

Unehrlichkeit!

Sei ehrlich! Erzähle nur das von dir und in deinen Worten, was du auch allen sagen möchtest. Du brauchst nichts vorzuspielen. Nutze nicht die Texte, die dir eine Suchmaschine oder KI vorschlägt.

ein paar weitere ganz simple Dinge, die einer Andacht schaden:

- Du sprichst zu schnell.
- Du sprichst zu undeutlich.
- Du sprichst zu leise.
- Du bist nicht zu sehen bzw. du kannst die Zuhörenden nicht sehen (Augenkontakt)
- Du verwendest Fremdwörter oder zu lange, verschachtelte Sätze.
- Du verwendest den versteckten oder offenen moralischen Zeigefinger.
- Du hast dich nicht gut vorbereitet und stockst deshalb unsicher.
- Es ist zu hören, dass es nicht dein Text, nicht deine Worte, deine Sprache sind.

IV. Vorbereitung und Gliederung einer Andacht

1. Thema und/oder Bibeltext aussuchen
2. Ruhe/Gebet/Zeit nehmen
3. Bibeltext und Thema erarbeiten
4. Gliederung der Andacht
5. Andacht schreiben (kurze, klare Formulierungen) - Sich selbst die Andacht laut vortragen, Zeit stoppen und evtl. nachbessern
6. Sich die Andacht einprägen
 - immer wieder lesen, sprechen
 - Stichwort-Zettel
 - Material bereitlegen
7. Gebet (z. B. um Mut und Konzentration)

Zu Punkt 4:

Einleitung

- Interesse wecken
- zum Thema hinführen
- "einen Weg zum Zuhörenden bannen"
- sei kreativ
- Welches ist mein erster Satz
 - Eingangsgebet

Hauptteil

- Darlegung des Gedankens
- Was bedeutet das?
 - in der Bibel
 - in meinem Leben

Schluss

- Zuspruch
- Bündelung
- Abschluss
- Welches ist der letzte Satz?
- Gebet / Fürbitte / Segen