

Inhaltsverzeichnis

1. Animation	2
2. Hauptseite	3

Animation

Das Inhaltsformat pdf wird vom Inhaltsmodell Wikitext nicht unterstützt.

Zurück zur Seite [Hauptseite](#).

Quelltext der Seite Hauptseite

Du bist aus den folgenden Gründen nicht berechtigt, die Seite zu bearbeiten:

- Diese Aktion ist auf Benutzer beschränkt, die der Gruppe „Benutzer“ angehören.
- Diese Seite wurde geschützt, um Bearbeitungen sowie andere Aktionen zu verhindern.

Du kannst den Quelltext dieser Seite betrachten und kopieren.

Wenn man das Wort „Animation“ liest, kommen einem schnell verschiedene „Bilder“ in den Kopf. Wenn man dieses Wort in allseits bekannten Internet-Suchmaschinen eingibt, stößt man auf folgende Definitionen: * Organisierte Sport- und Freizeitaktivitäten für Urlauber*innen – besonders in Ferienklubs * Film: Verfahren, das unbelebten Objekten im Trickfilm Bewegung verleiht * Computer: durch Computer erzeugte Darstellung mehrdimensionaler bewegter Bilder auf einem Bildschirm In der Jugendarbeit – und damit natürlich auch in der DPSG – definieren wir allerdings die Animation anders. Die soziokulturelle Animation bezeichnet die gestalterische Beschäftigung mit Menschen in (sozialen) Projekten. Das Wort „Animus“ stammt aus dem Lateinischen und kann mit Willen, Wunsch, Mut oder Selbstvertrauen übersetzt werden. Das kommt der Interpretation des Wortes im DPSG-Kontext für Rover*innen schon sehr nahe. Denn wir setzen das Wort gleich mit beleben, ermutigen, befähigen oder aufwecken: Wir wollen Rover*innen dazu ermutigen und befähigen, eigene Ideen zu entwickeln, um diese mit anderen zusammen umzusetzen. Die kommenden Absätze sollen, zusammen mit einem Fallbeispiel, aufzeigen, wie Rover*innen animiert werden können. == Die Leiter*innen – keine Animator*innen, sondern aktive Teile der Gruppe == Jede*r Rover*in hat mit Sicherheit schon einmal – bewusst oder unbewusst – Animation „betrieben“ oder sich animativ verhalten. Das Ziel von Roverleiter*innen ist es, Entwicklungen in der Runde anzustoßen und zu begleiten. Allein dieses Verhalten ist bereits eine Animation. In diesem Prozess sollen Rover*innen ermutigt werden, eigene Ideen und Initiativen zu entwickeln und diese zusammen mit der ganzen Runde umzusetzen. Animation bedeutet also nicht, dass der Roverrunde eine Idee vorgesetzt oder ein Verhalten vorgelebt wird. Es geht vielmehr darum, die Runde dabei zu unterstützen, von selbst ins Handeln zu kommen. Hierbei sind vor allem die Wünsche, Erwartungen, Wege und Ziele der Runde wichtig und weniger die Erwartungen von außen. Animation soll einer Roverrunde die Möglichkeit geben, ihre eigenen Fähigkeiten zu nutzen. Jede Runde hat eine Menge Potenzial, Erfahrungen, Mut oder Experimentierfreude. Manchmal braucht es allerdings eine Animation, um diese Eigenschaften zum Vorschein zu bringen. Von wem dieser Impuls ausgeht, ist hierbei zweitrangig. Es muss nicht immer das Leitungsteam sein, das animativ tätig ist – eine gute Animation kann ebenso von einzelnen oder mehreren Mitgliedern der Runde ausgehen. Allein durch das eigene Verhalten und Handeln wirken die einzelnen Mitglieder der Roverrunde dazu ermutigt, eigene Anstöße zur Programmfindung zu äußern oder eine selbstständige Klärung von Sachverhalten herbeizuführen. Auch kann die eigene Begeisterung an einer Sache die Gruppe mitreißen und sie somit animieren, sich einer Idee anzuschließen. Dies funktioniert, wenn alle Mitglieder sich auf die Zeit in der Runde einlassen, authentisch sind und den anderen Mitgliedern nichts vorspielen. Auch in der Leiterrolle ist Authentizität wichtig. Um ein Auge auf die Entwicklung der Gruppe werfen zu können und – wenn nötig – gezielt zu animieren, ist es zudem wichtig, Teil der Gruppe zu sein und die Rolle ernst zu nehmen. Denn nur wenn eine Roverrunde merkt, dass das Leitungsteam ein Teil der Gruppe ist, lässt sie sich animieren. Animation heißt also: * Eine Atmosphäre des Vertrauens und des Rückhalts in der Runde schaffen, ... ** ... in der Leiter*innen jedes Mitglied der Runde mit dessen Stärken und Schwächen annehmen. ** ... in der Leiter*innen persönliche Gespräche mit einzelnen Rundenmitgliedern führen. ** ... in der Leiter*innen auch von sich persönlich erzählen. ** ... in der Leiter*innen Feedback geben. ** ... in der Leiter*innen zuhören und auch Kritik annehmen. * Einzelne Mitglieder und die Runde als Gruppe ermutigen, sich etwas zuzutrauen, Dinge auszuprobieren und eigene Ideen umzusetzen. * Die Eigeninitiative einzelner Mitglieder zu fördern und zu unterstützen. * Bei Schwierigkeiten nicht abseitsstehen, sondern mit der Runde nach Lösungen und Alternativen suchen und diese aktiv ausprobieren. * Aktive und partnerschaftliche Beteiligung am Leben der Runde. * Animation ist kein einmaliger Impuls, sondern ein durchgängiges Element in der Gruppenarbeit. * Eine hilfreiche Orientierung für die von den Leiter*innen ausgehende Animation kann sein: Überlege dir als Leiter*in, welches Verhalten du selbst von einem Leitenden in den jeweiligen Situationen als Gruppenmitglied erwarten würdest. Versuche, dich selbst dementsprechend zu verhalten. == Fallbeispiel: Unsere neue Roverrunde – Bericht eines Leitungsteams == „Es war Oktober 2018. Seit ein paar Wochen traf sich eine neu zusammengestellte Roverrunde jeden Mittwochabend im Gruppenzimmer. Es herrschte große Unlust. Keine*r der Rover*innen war motiviert, etwas zu unternehmen, geschweige denn, überhaupt eine Idee für eine Aktion in den Raum zu werfen. Die Stimmung war jeden Mittwoch auf dem Tiefpunkt. Auch wir Leiter*innen hatten eine solche Situation noch nicht erlebt. Um zu verstehen, was geschehen war, muss man ein wenig ausholen. Die vor ein paar Wochen neu formierte Roverrunde bestand aus 15 Leuten. Zuvor war die große Roverrunde, die aus etwas mehr als 30 Rover*innen bestand, auf eigenen Wunsch getrennt worden. In der Runde, die sich nun jeden Mittwoch traf, kamen sehr unterschiedliche Charaktere zusammen: Es gab viele stille und zurückhaltende Rover*innen, ein paar Quereinsteiger*innen und eine Handvoll extrovertierte „alte Hasen“ aus der vorherigen Gruppe. Es gab keinen Zusammenhalt in der Runde, und es wurden sogar kleine wie auch größere Machtkämpfe in der Gruppe ausgefochten. Auch das war Neuland für uns Roverleiter*innen. Trotz allen Frustes kamen alle Rover*innen jeden Mittwoch zur Gruppenstunde. Für uns Leiter*innen nicht ganz nachvollziehbar, aber wir freuten uns darüber, dass die negative Stimmung die Runde nicht direkt kaputtgemacht hatte. Es war klar, dass etwas getan werden musste. Einfache Kennenlernspiele, um das Fie

kaputtgemacht hatte. Es war klar, dass etwas getan werden musste. Einfache Rollenspiele, um das Eis zu brechen, hatten keine Wirkung. Wir brauchten einen neuen Plan. Vor allem in der Großgruppe, aber auch in Einzelgesprächen suchten wir den direkten Kontakt zu den Rover*innen. Ziel war es, zu erfahren, welche Menschen in dieser Runde aufeinandertrafen, aber auch, den Rover*innen die Möglichkeit zu geben, etwas über uns Leiter*innen zu erfahren. Somit wurde unsere Bindung zur Gruppe stärker. Neben der klaren Kommunikation unserer Erwartungen an die Runde wurden uns dadurch auch die Wünsche, Erwartungen und Befürchtungen der Rover*innen bewusst. So wie Rover*innen sich ausprobieren sollen, war es nun auch an uns, neue Wege der Kommunikation und Animation auszuprobieren. Der Plan war, wieder Vertrauen zu schaffen und der Gruppe Rückhalt zu geben, sodass aus der Gruppe heraus Ideen entstehen konnten. Die bereits im Raum stehenden Wünsche und Erwartungen der Rover*innen halfen uns dabei. In unseren Gesprächen haben wir sehr häufig den Wunsch nach sozialen Kontakten, gemeinsamen Aktionen und Herausforderungen wahrgenommen. Wir wollten die Gruppe also dazu bringen, von sich aus gemeinsam ins Handeln zu kommen. Ohne zu viel Einfluss nehmen zu wollen, schlugen wir erste kleine Aktionen vor. Der Vorschlag, die Küche wieder auf Vordermann zu bringen und die Möbel darin zu renovieren, wurde mit viel Enthusiasmus angenommen. Hier konnten sich die Handwerker*innen im Werkeln und die Planer*innen im Planen verwirklichen. Und gleichzeitig hatten alle etwas davon – die Roverrunde und auch gleich der ganze Stamm. Ein positiver Nebeneffekt kam auch zum Vorschein: Es tat sich etwas in der Gruppe, die Stimmung wurde besser. Es wurde zusammengearbeitet und mit der Zusammenarbeit kam auch der Zusammenhalt einher. Es wurde beim Arbeiten auf Augenhöhe miteinander kommuniziert und so manche Vorurteile waren verschwunden. Zwischendurch äußerten Lena und Sophia den wieder neu entfachten Wunsch, mit der Gruppe ein Unternehmen durchzuführen. Auf einmal wurden Geschichten erzählt – von Unternehmen früherer Runden oder auch von anderen Roverunden und deren Unternehmen, von denen man gehört hatte. Nach und nach waren alle Rover*innen überzeugt, dass auch für diese Runde ein Unternehmen her musste – und zwar besser gestern als heute. Gesagt, getan: Nach Abschluss der Küchenrenovierung ging es sofort an die Ideenfindung. Wir Leiter*innen hielten uns zurück und beobachteten. Die Ideen kamen wie am Schnürchen: einen Film drehen, einen Pool bauen, einen Flashmob in der Stadt organisieren und in einer Unterkunft für Geflüchtete helfen. Kleine Gruppen haben sich gebildet und die einzelnen Ideen detailliert ausgearbeitet. Es war klar – hier sollte bald etwas passieren. Aber niemand war bereit, den letzten Schritt zu gehen und eine Entscheidung herbeizuführen. Die unterschiedlichen Erfahrungen und Erwartungen an eine solche Aktion waren deutlich spürbar. Wir mussten also doch noch ein wenig eingreifen. Wir wollten, dass eine Aktion zustande kommt und nicht der Frust über die ausstehende Entscheidung Überhand nehmen würde. Wir erarbeiteten mit der Gruppe Kriterien, anhand derer sie ein Unternehmen als positiv bewerten würde. Zugleich brachten wir die Schwerpunkte der Roverstufe mit in diese Überlegungen ein. Zusätzlich haben wir Leiter*innen für jede Woche ein Plakat vorbereitet, auf dem verschiedene Ideen, Techniken, Substantive und Verben standen. Diese sollten als anregende Beispiele dienen, die wir Leiter*innen aus den vorher geäußerten Ideen und Erwartungen der Gruppe erarbeitet hatten. Eine Geschichte, die die ganze Gruppe dazu animierte, „aus sich heraus“ zu gehen und die Komfortzone zu verlassen, rundete unser Eingreifen ab. Die Geschichte – oder auch nur Teile davon – wiederholten wir immer dann, wenn es nicht mehr weiterging. Auch wir verstanden uns als Teil der Gruppe und beteiligten uns intensiv an der Ideenfindung. Dadurch merkte die Gruppe, dass wir auch an dem Unternehmen interessiert waren. Die Diskussionen wurden angeregter. Ideen wurden verworfen, andere wurden neu gesponnen. Fast in einem Nebensatz erwähnte ein Mitglied der Runde Unmut darüber, dass viele Lebensmittel im Supermarkt nur in Plastik verpackt sind und durch halb Deutschland transportiert werden, bis man sie kaufen kann. Daraus entwickelte sich eine lange Diskussion über Nachhaltigkeit. Am Ende der Diskussion stand das Unternehmen fest: Ein Gemüsebeet wurde im Garten hinter dem Jugendhaus angelegt. Alle waren hocherfreut, dass ein Unternehmen gefunden und auch noch etwas nachhaltiges in die Tat umgesetzt wurde.

Wir hatten es geschafft: Die Runde war motiviert und ein Unternehmen wurde gefunden.“ Autoren:

Zurück zur Seite [Hauptseite](#).