

power for peace

Verändern gibt Kraft



Verändern macht Mut



VERÄNDERN TUT GUT



CHANGE!

Bildungsprogramm
für Jungen und junge Männer

www.powerforpeace.de
<http://blog.powerforpeace.de>

CHANGE-Bildungsprogramm

Das erfahrungsorientierte und fachlich abgesicherte Bildungsprogramm besteht aus flexiblen Lehr- und Lernmodulen auf mehreren Ebenen. Die Reflexion und Auswertung von Biografien – auch der eigenen – sowie der Erwerb von Wissen dienen dem Ziel, Konfliktlösungsstrategien anzuwenden.

Das Bildungsprogramm besteht aus:

- Arbeitsbüchern zu verschiedenen Themenbereichen,
- einem Kompetenz-Portfolio,
- Lehrer- und Mentorenhandbüchern,
- einem Elterstraining.

Die Materialien eignen sich zum Kompetenzerwerb überall, jederzeit und zwischendurch!

CHANGE-Kompetenzlernen

In einer vertrauensbildenden (Lern-)Atmosphäre entwickeln Jungen und junge Männer Verantwortungs-, Urteils- und Entscheidungsvermögen für eine positive Persönlichkeitsentwicklung und Lebensplanung.

Sie entdecken, entwickeln und trainieren ihre Fähigkeiten, bewältigen Aufgaben und bekommen Tipps, Hinweise und eine Fülle von Informationen.

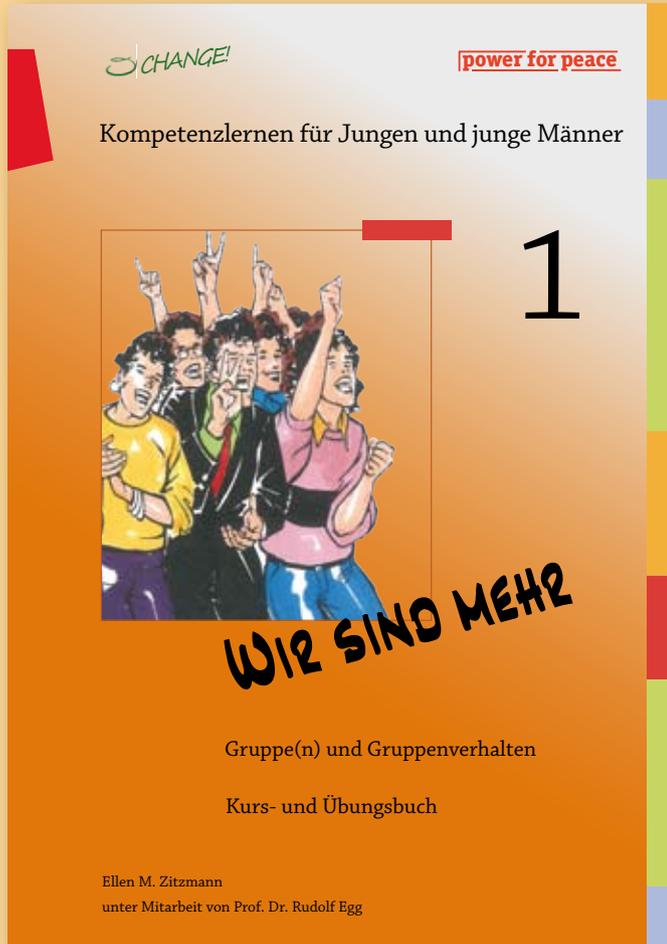
So werden sie befähigt, für eine Gesellschaft der kulturellen und religiösen Vielfalt, in der Grundrechte, Werte und Menschenwürde geachtet und gelebt werden, konstruktiv zu handeln.



Jungen und junge Männer werden zu Baumeistern ihres Lebens!

CHANGE-Kompetenzlernen – Sozialkompetenz

Modul 1: Wir sind mehr – Gruppe(n) und Gruppenverhalten



Das Arbeitsbuch zu Modul 1 enthält auf 50 Seiten thematisch geordnete Kapitel mit Informationen, abwechslungsreichen Übungen, Portfolio-Hinweisen, Auswertungen zum Themenbereich „Sozialkompetenz“ mit Schwerpunkt „Gruppe(n) und Gruppenverhalten.“

Aus dem Inhalt:

- ✓ Projektleitsatz
- ✓ Verhaltensregeln
- ✓ Wir-Gemeinschaften
- ✓ Gruppenarten
- ✓ Damals und heute
- ✓ Gruppenvielfalt
- ✓ Gruppen-Identität
- ✓ Gruppenzusammenhalt
- ✓ Cliques
- ✓ Außenseiterinnen / Außenseiter
- ✓ Stark und schwach

CHANGE-Kompetenzlernen – Sozialkompetenz

Modul 1: Wir sind mehr – Gruppe(n) und Gruppenverhalten

Kapitel 2: Bemerkenswertes über eine Gruppe

Gruppenzusammenhalt

Für jede Gruppe ist die Art des Zusammenhalts wichtig. Dafür gibt es verschiedene Voraussetzungen. Von ihnen ist es abhängig, ob du dich in einer Gruppe wohlfühlst, dich entwickeln kannst – oder nicht.

Voraussetzungen für einen guten Gruppenzusammenhalt sind:

- Liebe und Geborgenheit
- ein ausgewogenes Verhältnis von bestimmenden und zurückstehenden Gruppenmitgliedern
- finanzielle Vorteile
- ein gutes Führungs- und Unterstützungsverhalten der Projektbetreuer / des Projektleiters und der Lehrerinnen / des Lehrers
- Verbesserung des persönlichen Ansehens

Mach weiter!
Welche Voraussetzungen für einen guten Gruppenzusammenhalt findest du in deiner Projektgemeinschaft vor?

Unterstreiche die betreffenden Sätze oder Wörter in den grünen Kästchen. Tausche dich mit einer Projektteilnehmerin / einem Projektteilnehmer aus.

Fasse Stichpunkte zusammen.

25



Bildet Vierer-Gruppen und diskutiert über das Thema „Stark und schwach“.

Macht ein Brainstorming und präsentiert das Gruppenergebnis der Projektgemeinschaft.

Merk dir!

Wer stark ist ...

- kämpft mit Worten und nicht mit Fäusten
- achtet auf seine Worte und auf die Lautstärke seiner Worte
- achtet darauf, dass trotz verschiedener Meinungen ein gutes Zusammenleben, Arbeiten und Lernen möglich ist
- sagt seine Meinung offen und klar
- hilft den Schwächeren
- bringt andere zum Lachen.



43

CHANGE-Kompetenzlernen – Sozialkompetenz

Modul 2: Vielfalt ist bunt – in Vielfalt leben, lernen und arbeiten



Das Arbeitsbuch zu Modul 2 enthält auf 50 Seiten thematisch geordnete Kapitel mit Informationen, abwechslungsreichen Übungen, Portfolio-Hinweisen, Auswertungen zum Themenbereich „Sozialkompetenz“ mit Schwerpunkt „interkulturelles Lernen.“

Aus dem Inhalt:

- ✓ Andere Länder, andere Sitten
- ✓ Kontakte knüpfen – wer wagt, gewinnt!
- ✓ Pro- und Kontra-Gespräche
- ✓ Alltagskonflikte
- ✓ Aggressionen, Aggressivität und GewaltBullying / Mobbing
- ✓ Gewalt-, Fremden- und Menschenfeindlichkeit
- ✓ Konflikte mit Hirn lösen
- ✓ Willst du den Wald vernichten ..

CHANGE-Kompetenzlernen – Sozialkompetenz

Modul 2: Vielfalt ist bunt – in Vielfalt leben, lernen und arbeiten

In einem Konflikt geht es meist um verschiedene Einstellungen, Erwartungen und Wünsche. Ein Konflikt entsteht, wenn du in eine Situation geraten bist, die dich frustriert und du deshalb auch schlechte Laune bekommst.

 **Denk nach!**
Was hat sich zwischen Ronny und Mustafa abgespielt?
Beschreibe die Situation mit eigenen Worten.

Ist zwischen den beiden ein Konflikt ausgebrochen?
Nein, warum? _____ Ja, warum? _____

Wie geht es deiner Meinung nach zwischen den beiden weiter?

 **Merk dir!**
Die Vielfalt unterschiedlicher Kulturen, Sprachen und Religionen, aber auch die Vielfalt verschiedener Lebensgeschichten verursacht Schwierigkeiten und Konflikte.
Konflikte entstehen, weil uns andere unsympathisch sind ...
... oder weil wir sie aus diesem oder jenem Grund nicht mögen. Vor allen Dingen aber gibt es Konflikte, weil uns andere Menschen fremd sind und uns manchmal lange Zeit oder für immer fremd bleiben.

Portfolio!
Verwerfe das Arbeitsblatt auf Seite 92



25

Kapitel 4: Den Umgang mit Vielfalt und Konflikten lernen



 **Denk nach!**
Welcher Botschaft vermittelt dir das Bild?
Beschreibe das Bild mit eigenen Worten.
Tausche dich mit anderen Projektteilnehmern und Lehren aus.



Beim vorliegenden Bild handelt es sich um _____

Die Menschen halten Schilder _____
Ihre Augen und Gesichter _____
Auf den Schildern steht _____

Darunter verstehe ich _____

44

CHANGE-Kompetenzlernen – Emotionalkompetenz

Modul 3: Verändern tut gut! – Gefühle und Emotionen verstehen



Das Arbeitsbuch zu Modul 3 enthält auf 50 Seiten thematisch geordnete Kapitel mit Informationen, abwechslungsreichen Übungen, Portfolio-Hinweisen, Auswertungen zum Themenbereich „Emotionalkompetenz“ mit Schwerpunkt „Gefühle und Emotionen kennen- und verstehenlernen.“

Aus dem Inhalt:

- ✓ Die geheimnisvolle Sprache der Gefühle und Emotionen
- ✓ Sich auf Unvorhergesehenes einlassen
- ✓ Freude, Ärger, Angst
- ✓ Frustrationen und Stress
- ✓ Wut- und Ärgerstufen
- ✓ Frusttopf
- ✓ Weise Menschen
- ✓ Mit Belastungen und Stress umgehen
- ✓ Gefühle und Emotionen zulassen

CHANGE-Kompetenzlernen – Emotionalkompetenz

Modul 3: Verändern tut gut! – Gefühle und Emotionen verstehen

Der Vorteil des fröhlichen Gesichts

Lebensgeschichten sind vielschichtig. Häufig sind es die kleinen und über Jahre aufgestauten Dinge, die uns belasten und in heftige Konflikte verwickeln. Es sind alltägliche Sorgen und Nöte, die uns zu schaffen machen, uns zermürben und die wir nicht wirklich gut zu lösen imstande sind.

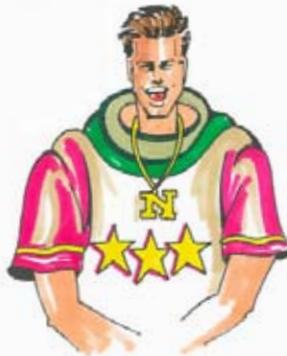
Wenn wir nicht lernen, unsere Konflikte frühzeitig und gut zu lösen, werden wir mit der Zeit zorniger und wütender, somit rücksichts- und verantwortungsloser. Ungelöste Konflikte bestimmen unser Leben, in dem sich Trost- und Sinnlosigkeit entwickeln.



Denk nach!

Warum hält uns auch ein fröhliches Gesicht über schwierige Situationen hinweg?

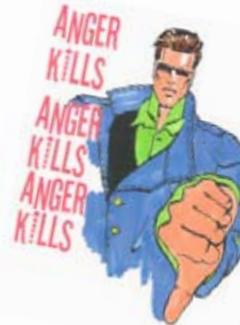
Betrachte das Bild und beschreibe den Gesichtsausdruck von Alec.



10

Wut- und Ärgerstufen!

Wenn sich zum Beispiel Ärger, Wut, Eifersucht oder Neid aufstauen, dann werden sich diese Gefühle und Emotionen eines Tages sehr negativ auswirken. Das ist die schlechte Nachricht über Gefühle und Emotionen.



Ärger ist ein Gefühl von starkem Unwohlsein, das durch Verletzungen und Provokationen von anderen verursacht wird. Ärger zeigt sich besonders extrem, wenn wir von Familienmitgliedern, engen Freunden und uns nächstehenden Menschen verletzt werden. Hinter Ärger verbirgt sich häufig ein Gefühl der Rache.

Wut und Ärger sind sog. sekundäre Emotionen. Sie treten auf, weil sie von einem vorausgegangen Gefühl oder einer anderen Emotion wie Angst, Traurigkeit oder Enttäuschung verursacht sind.



Mach was!

Was ärgert dich gerade?
Was ärgert dich häufig?
Was macht dich fuchsteufelswild?



Mach weiter!

Warum ist Wut eine sekundäre Emotion?
Welche Gefühle und Emotionen gehen der Wut voraus?

Tausche dich mit einer Projektteilnehmerin / einem Projektteilnehmer aus. Untersucht gemeinsam die Aussagen über Ärger und Wut. Notiert eure Gedanken auf dem Arbeitsblatt „Großer und kleiner Ärger“. Sucht Gefühle und Emotionen, die der Wut voraus gegangen sind.

Portfolio!
Das Arbeitsblatt „Großer und kleiner Ärger“ findest du unter Lernaktivitäten auf Seite 48. Notiere dein Lernergebnis in den Überchriften auf den Seiten 21 und 32.

34

CHANGE-Kompetenzlernen – Selbstkompetenz

Modul 4: Ich gehe meinen Weg – Mit Kraft und Mut verändern

 power for peace

Kompetenzlernen für Jungen und junge Männer



4

ICH GEHE MEINEN WEG

Mit Kraft und Mut verändern

Kurs- und Übungsbuch

Ellen M. Zitzmann
unter Mitarbeit von Prof. Dr. Rudolf Egg

Das Arbeitsbuch zu Modul 4 enthält auf 50 Seiten thematisch geordnete Kapitel mit Informationen, abwechslungsreichen Übungen, Portfolio-Hinweisen, Auswertungen zum Themenbereich „Selbstkompetenz“ mit Schwerpunkt „Selbstmanagement, (Lebens-)Ziele, Problemlösungen.“

Aus dem Inhalt:

- ✓ Verändern – aber wie?
- ✓ Wie ich mich und andere sehe
- ✓ Einstellungen herausfordern
- ✓ Modell: Konfliktkreislauf
- ✓ Sich selbst managen
- ✓ Werte – was sind sie wert?
- ✓ Spirale der Sucht – eine Geschichte
- ✓ (Lebens-)Ziele entwickeln
- ✓ Ziele formulieren und ausarbeiten
- ✓ Konfliktkreislauf
- ✓ Spirale der Sucht
- ✓ Mein neues Leben

CHANGE-Kompetenzlernen – Selbstkompetenz

Modul 4: Ich gehe meinen Weg – Mit Kraft und Mut verändern



Merk dir!
Formuliere realistische Ziele!



- Formuliere konkrete Ziele
- Prüfe, ob die Ziele für dich auch wirklich richtig ist.
- Beschreibe genau die Schritte, die du gehen musst, um deine Ziele zu erreichen.

Ziele entwickeln – Schritt 1

Meine Checkliste:

Formuliere drei positive Ziele, die du im nächsten Jahr erreichen willst.

Beschreibe die Ziele ganz genau.

Was wirst du tun, um deine Ziele zu erreichen? Wann? Wo? Mit wem?

Prüfe, ob du deine Ziele ohne fremde Hilfe erreichen kannst?

Ziel 1: _____

Ziel 2: _____

29

Kapitel 2: Konflikte managen lernen

Einstellungen herausfordern

Unser Verhalten wird von unseren Eltern, unseren Lehrerinnen, Lehrern, aber auch von unseren Freunden, Vorbildern geprägt – somit unsere Einstellungen, welche Konflikte sie verursachen und wie wir damit umgehen.

Unsere Einstellungen wirken sich auf unsere Verhaltensweisen aus. Experten sprechen in diesem Zusammenhang von „frames“, also von „Bilderrahmen“, durch die wir unsere Wirklichkeit betrachten und die unser Handeln bestimmen.

„Eigenen unserer „Rahmen-Entscheidung“ grenzen häufig neue und ihre Erfahrungen aus, auch Möglichkeiten, die offen, eine andere Weise zu gewinnen unsere Konflikte zu lösen.“



Mach was!
Les die Geschichte von Tom in Ruhe oder lies sie zusammen mit anderen Projektteilnehmer.

Leben ohne Eltern

... einer bayerischen Regierungshauptstadt geboren. Er hatte noch einen jüngeren Bruder. Sein Vater war in leitender Position in der Stadt. Seine Mutter arbeitete ebenfalls in einer führenden Funktion im Vater war beruflich sehr stark engagiert. Er bezeichnete sich selbst ...

... mangelnde Anwesenheit des Vaters in der Familie führte dazu, dass der erzieherische Einfluss durch den Vater auf gelegentlich gemeinsame Unternehmungen

15

CHANGE-Kompetenzlernen – der Lernbegleiter

Kompetenz-Portfolio

Das Kompetenz-Portfolio ist eine Sammlung von Informationen über persönliche Lern- und Arbeitsfortschritte.

Damit kann der Teilnehmer seine Lebens- und Lernlaufbahn eigenständig planen, einschätzen und dokumentieren. Die Dokumentensammlung kann laufend ergänzt, aktualisiert und erweitert werden.

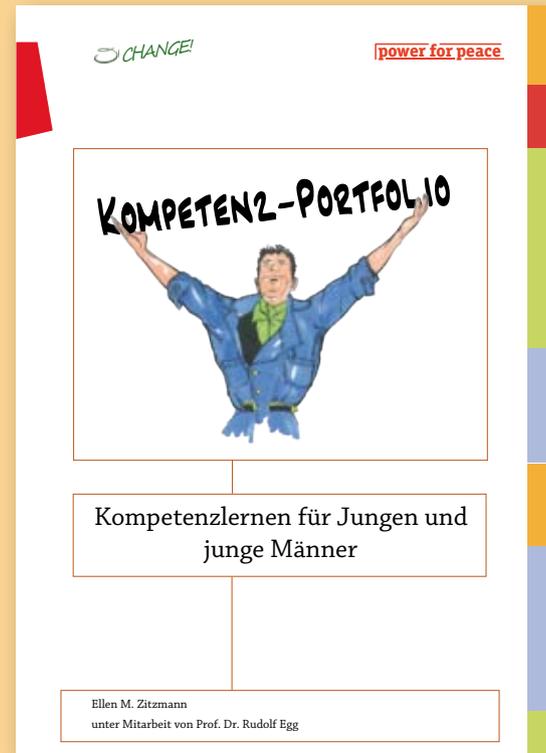
Das Portfolio bietet zusätzlich zum Unterricht oder für das Selbststudium vielfältiges Material. Es enthält u. a. methodische Werkzeuge, Arbeits-, Merkblätter und Informationsblätter, Lernangebote, ein Lern- und Gefühlstagebuch, Lern- und Dokumentationsübersichten, Lernhilfen, Checklisten, eine (Lebens-) Zieltreppe, die Gesamtauswertung.

In Vorbereitung:

Handbücher für Lehrer / Lehrerinnen und Mentoren / Mentorinnen (Erscheinungstermin Ende 2009)
Familientraining (Erscheinungstermin 2010)

Podcasts seit März 2009

Vorträge, Interviews, Rollenspiele,
Lieder im Power-for-Peace-
Internet-Radio:
<http://www.powerforpeace.de>



Kompetenz-BLOG seit März 2009

Zusätzliche Informations-, Austausch- und Beratungsmöglichkeiten im Internet:
<http://blog.powerforpeace.de>

CHANGE-Kompetenzlernen – der Lernbegleiter

Kompetenz-Portfolio

Konfliktmeeting

Methode:

Konfliktmeeting
Konflikte können auch in einem Konfliktmeeting geklärt werden. Die Konfliktpartnerin / Der Konfliktpartner, die / der eine Klärung will, wählt sich zwei bis drei Gesprächspartner aus der Gruppe oder der Klasse aus. Eine Gesprächsleiterin / Ein Gesprächsleiter bestimmt den Ort, das Datum und den zeitlichen Rahmen des Konfliktmeetings. Bevor das Meeting (die Zusammenkunft) abgehalten wird, muss sich jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer fragen, ob sie / er den Konfliktpartnern neutral gegenübersteht.



Ablauf eines Konfliktmeetings

Das Konfliktmeeting wird mit der Tagesordnung und einem gemeinsamen Augenblick der Stille eröffnet. Die Konfliktpartnerin / Der Konfliktpartner, die / der eine Klärung sucht, stellt den Konflikt kurz vor.

Die anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmer hinterfragen den Konflikt und bitten um weitere Erklärungen. Sie tauschen untereinander offen die Informationen aus und helfen beim Suchen nach Lösungen.

Die Gesprächsleiterin / Der Gesprächsleiter beobachtet den Verlauf und weist gegebenenfalls auf Störungen hin.



Für ein gelungenes Konfliktmeeting ist wichtig, dass alle Beteiligten ohne Vorurteile nach Lösungen suchen. Gefühle dürfen nicht kritisiert werden.

25



Arbeitsblatt: Wut- und Ärgerstufen

Außerst hoch:

Rasend, wahnsinnig, gefährlich, mörderisch usw.:
„Ich bin rasend vor Eifersucht!“

Hoch:

Gewalttätig, aufgebracht, fuchsteufelswild, zornig usw.:
„Ich bin so aufgebracht, weil du unser Geheimnis anderen weitererzählt hast!“

Gemäßigt:

Ärgerlich, verärgert, auf die Palme gebracht, aufgeregt, nervös usw.:
„Ich bin verärgert, weil du nicht angerufen hast!“

Niedrig:

Imbiss, genervt, gestört, betroffen usw.:
„Dein Rülpfen stört mich!“

50

CHANGE-Kompetenzlernen – Trainingsangebot

CHANGE-Training für Jungen und junge Männer

Gemeinsam erarbeitet die Gruppe vielfältige, ressourcenorientierte Handlungs- und Lösungsalternativen. Die Teilnehmer lernen (Konflikt-)Zusammenhänge zu verstehen, finden Gründe für feindlich-aggressive oder destruktiv-depressive Verhaltensweisen und erproben konstruktive Konfliktlösungen.

Die Methoden des Programms sind vielfältig. Sie beziehen die Lebenswelt, die Individualität und die Lebensgeschichten der Teilnehmer ein.

Dauer je Modul: bis zu 25 Unterrichtsstunden

Dauer je Maßnahme: bis zu 100 Unterrichtseinheiten

Teilnehmerzahl: 12 bis 15 Teilnehmer

Alter der Teilnehmer: Jungen und junge Männer von 14 bis ca. 30 Jahren

Trainer / Assistenten: Pädagogen, Sozialarbeiter, Absolventen des Trainingsprogramms

Trainingsziel:

- Reduktion oder Verminderung von gewalttätigen, fremdenfeindlichen Einstellungen
- Aufbau von Schutzfaktoren (soziale und emotionale Kompetenzen)
- Persönlichkeitsentwicklung und Lebensplanung

Institutionen: Schulen, Jugendstrafanstalten, Jugendämter, Jugendhilfeeinrichtungen, (Sport-)Vereine, Jugendpsychiatrien

Teilnehmergebühr: 150 € je Teilnehmer und je Modul



CHANGE-Kompetenzlernen – Weiterbildung

Soziales Lernen entwickelt Lebenskompetenzen

Die Entwicklung und Förderung von sozialen, emotionalen und individuellen Kompetenzen in Erziehung und Bildung ist für Lebenstüchtigkeit, Erfolg, Zufriedenheit und Selbstkontrolle unerlässlich. Das frühzeitige Üben, Festigen und Stabilisieren von Lebenskompetenzen stärkt und stabilisiert Kinder und Jugendliche in ihrer Persönlichkeitsentwicklung und Lebensplanung.

Lebenskompetenzen verbessern das Lern- und Leistungsklima.
Sie reduzieren Stress und (innere) Anspannungen.

Sie erhalten ein breites Spektrum an Methoden und Arbeitsmaterialien, um Soziales Lernen in Ihren Erziehungsalltag zu integrieren.

Leitung: Erfahrene Fachkräfte aus dem Power-for-Peace-Trainingsteam

Dauer: zwei Tage

Teilnehmerzahl: maximal 25

Ort(e): München, Hamburg, Berlin

Vielfältige Methoden: u. a. Konfliktmeeting, kooperatives Lernen, Fishbowl

Zielgruppen: Lehrerinnen und Lehrer, (Sozial-)Pädagoginnen und Pädagogen, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, pädagogische Fachkräfte der Jugendarbeit und -hilfe, Fachkräfte der Beratungsarbeit, Erzieherinnen und Erzieher

Teilnehmergebühr: 215 € einschl. Trainingsbuch



CHANGE-Kompetenzlernen – Zusatzqualifikation

® RST – Ressourcenorientiertes soziales Training:

Zusatzqualifikation für Trainerinnen und Trainer sozialer Kompetenzen

Im Rahmen der langjährigen Projekt- und Praxisarbeit von Power for Peace wurde ein stringentes und einheitliches Curriculum entwickelt.

Die Zusatzqualifikation besteht aus einem

- Grundausbildungslehrgang,
- Training for Trainers (T4T).

Das Curriculum wurde in Praxis- und Pilotphasen in verschiedenen Institutionen erprobt, evaluiert und in weiterer Folge den praktischen Bedürfnissen angepasst.

Der Ausbildung umfasst:

- drei Präsenzphasen zu je zwei Tagen,
- Coaching- und Evaluationseinheiten,
- Praxis für Trainerinnen und Trainer.

Für die **Grundausbildung** gibt es zwei Trainingsmodule, die später von möglichst vielen Fachkräften und Institutionen angeboten werden sollen.

Die Präsenzphasen der Grundausbildung umfassen folgende Bereiche:

(Auftakt-)Runden, Kommunikation, Kooperation, Vertrauen, (Selbst-)Reflexion, Wahrnehmung, Entscheidungen, Konfliktlösung

Training for Trainer (T4T)

Anschließend findet ein zweitägiges Training for Trainer statt. Die Teilnehmer / -innen bereiten ein Trainingsmodul der Grundausbildung vor und führen eine eigene Trainingseinheit durch.

Leitung: erfahrene Fachkräfte aus dem Power-for-Peace-Trainingsteam.

Zielgruppen: Lehrerinnen und Lehrer, (Sozial-)Pädagoginnen und Pädagogen, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, pädagogische Fachkräfte der Jugendarbeit und -hilfe, Fachkräfte der Beratungsarbeit, Erzieherinnen und Erzieher

Ausbildungskosten: 1400 € einschl. Ausbildungsmaterialien je Teilnehmerin und Teilnehmer.

Die Summe wird in zwei Raten fällig.

power for peace

Kontakt:

Power for Peace e.V.
Aus- und Weiterbildung
Postfach 201643
80016 München

Tel.: 08158 / 993872
Fax: 08158 / 993871

info@powerforpeace.de
<http://www.powerforpeace.de>
<http://blog.powerforpeace.de>

Aus- und Weiterbildung:
Kurt Daschner
kd@powerforpeace.de

Ellen M. Zitzmann
ellen.zitzmann@powerforpeace.de

CHANGE!

Das Programm wird im Rahmen des Bundesprogramms „VIELFALT TUT GUT. Jugend für Vielfalt, Toleranz und Demokratie“ durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



In Zusammenarbeit mit dem Bayerischen
Staatsministerium der Justiz und für
Verbraucherschutz.

Mitglied im
Paritätischen Wohlfahrtsverband

Weitere Förderung durch:
Sebastian Cobler Stiftung, Frankfurt

SEBASTIAN
COBLER
STIFTUNG für Bürgerrechte