



ZUKUNFTSDIPLOM

INFORMATIONSMAPPE



Schöfflinger
Jugendhaus



ZUKUNFTSDIPLOM

EINLEITUNG	S.2-3
ALLGEMEINE BESCHREIBUNG	S.4-7
o Warum gibt es die Notwendigkeit für das Zukunftsdiplom (ZD)?	
o Was genau ist das ZD?	
o Was hat der Jugendliche davon?	
o Wie ist der Ablauf, um das ZD zu erlangen?	
o Was hat das Umfeld (Arbeitgeber) davon?	
o Was hat das Jh und die Jugendarbeit davon?	
ÜBERSICHT	S.8-9
o Grafikbeschreibung	
o Grafik	
PROJEKTKRITERIEN	S.10-11
o Ressourcenorientierung	
o Aufforderungscharakter	
o Partizipation	
o Mehrdimensionalität	
o Förderung: Wahrnehmung, Psychomotorik, Kreativität	
o Dauer	
PROJEKTBEISPIELE	S.12-13
KOMPETENZBEREICHE	S.14-23
o Indikatoren und Beispiele	



EINLEITUNG

DAS TEAM VOM **SCHÉFFLENGER JUGENDHAUS** MÖCHTE IHNEN EINES IHRER UMFANGREICHSTEN PROJEKTE, „**DAS ZUKUNFTSDIPLOM (ZD)**“ VORSTELLEN. SEIT 15 JAHREN LEISTET DAS JUGENDHAUS PÄDAGOGISCHE ARBEIT IN DER OFFENEN JUGENDARBEIT.

DIESER PÄDAGOGISCH ORGANISIERTE FREIRAUM LÄSST SICH IN ZWEI BEREICHE EINTEILEN:

- 1.** Der „**Accueil**“, hier liegen zum einen beratende Aufgaben im Fokus, wie beispielsweise die Unterstützung bei schulischen Fragen, oder die Hilfestellung bei der Arbeitssuche, zum anderen ist er aber auch freizeitorientiert.
- 2.** Die „**Projektarbeit**“, hier bekommen die Jugendlichen die Möglichkeit zur Teilhabe an pädagogischen Projekten mit natursportlichem, wie auch kreativem Fokus. Diese Projekte erfordern ein hohes Engagement seitens aller Beteiligten und bieten insbesondere den Jugendlichen die Möglichkeit neue wertvolle Erfahrungen im zwischenmenschlichen Bereich zu sammeln. Im Laufe der Jahre entstand die Vision, die wichtigsten Lernerfahrungen festzuhalten und sie für die Zukunft der Jugendlichen nutzbar/erinnerbar zu machen; die Idee eines Zukunftsdiplomes wurde geboren.

Das **Zukunftsdiplom ist eine Zertifizierung der Kompetenzen**, die die Jugendlichen in den einzelnen Projekten der verschiedenen Levels erlernt haben. Zum einen werden neue Techniken erlernt (Hardskills), zum anderen wird konsequent an der Verbesserung der Sozial-/Selbstkompetenz (Softskills) gearbeitet. Dieser, für das Leben wichtige Kompetenzerwerb, wird im ZD dokumentiert, zusammengefasst und hat einen erheblichen Einfluss auf die persönliche und nachhaltige Entwicklung der Jugendlichen.



Dieses non-formale Bildungsangebot basiert auf Freiwilligkeit, ist niederschwellig (unentgeltlich) und richtet sich an Jugendliche (TN) zwischen 12-30 Jahren. Das ZD unterstützt den Übergangsprozess ins Erwachsenenalter, denn es ermöglicht den Jugendlichen eine Verbesserung der beruflichen und persönlichen Perspektive.

Es wertet das persönliche Profil auf, was bei der Arbeitssuche hilfreich und oft entscheidend ist. Immer öfter möchte der Arbeitgeber wissen, ob die Kandidaten auch in ihrer Freizeit engagiert sind. Durch das Zukunftsdiplom bekommt der TN eine Anerkennung seines Engagements (gesellschaftliche Teilhabe) und zeigt die Weiterentwicklung der Persönlichkeit. Dies geschieht durch den Kompetenzerwerb in den verschiedenen Bereichen und die Bereitschaft zur Reflexion und Evaluation.

ALLGEMEINE BESCHREIBUNG

1. WARUM GIBT ES DIE NOTWENDIGKEIT FÜR DAS ZUKUNFTSDIPLOM (ZD)?

Inzwischen ist es für die Jugendlichen eine besondere Herausforderung, die Übergangsphase in das Erwachsenenleben erfolgreich zu bewältigen. „Das Ergebnis des Jugendberichts 2016 zeigt, dass ungleiche Bildungschancen erhebliche Auswirkungen auf die Transition¹ haben (z.B. werden durch das Aufkommen des Dienstleistungs- und Finanzsektors mehr höherqualifizierte Arbeitnehmer gesucht, auch durch den internationalen Wettbewerb – während Arbeitsbereiche für geringer Qualifizierte wegbrechen- auch das Risiko arbeitslos zu werden ist für gering Qualifizierte und für nicht luxemburgische Jugendliche höher). Zudem lässt das Schulsystem nur eine eingeschränkte Aufwärtsmobilität² zu. Diese Faktoren führen zu einem Mehrbedarf an anderen Qualifikationswegen, z.B. durch eine stärkere Anerkennung nonformaler und informeller Bildungsbereiche. Hierdurch erhalten solche Jugendliche, die im formalen Bildungsbereich Probleme haben, eine besondere Chance sich zu qualifizieren – vorausgesetzt, nonformale und informale Zertifizierungen werden formal anerkannt.“³

Seit 1994 wurden von der WHO, die 10 Kernkompetenzen („core-life-skills“) definiert, die es im Rahmen der Lebenskompetenzförderung zu vermitteln gilt. „Lebenskompetenzen sind diejenigen Fähigkeiten, die einen angemessenen Umgang sowohl mit unseren Mitmenschen als auch mit Problemen und Stresssituationen im alltäglichen Leben ermöglichen. Solche Fähigkeiten sind bedeutsam für die Stärkung der psychosozialen Kompetenz.“
Des Weiteren orientiert sich das ZD am nationalen Bildungsrahmenplan⁴, sowie an unserem Konzept (CAG-Schöfflinger Jugendhaus).

¹ HIER IST DER ÜBERGANG VOM JUGENDLICHEN ZUM ERWACHSENEN GEMEINT.

² DIES BEZIEHT SICH AUF DIE BESCHRÄNKTEN MÖGLICHKEITEN DURCH DAS LUXEMBURGISCHE SCHULSYSTEM, DIE SOZIALE LEITER NACH OBEN ZU KLETTERN.

³ VGL.: [HTTP://WWW.UNI.LU/CONTENT/DOWNLOAD/88136/1078491/VERSION/1/FILE/RAPPORT+SUR+LA+JEUNESSE_JUGENDBERICHT.PDF](http://www.uni.lu/content/download/88136/1078491/version/1/file/rapport+sur+la+jeunesse_jugendbericht.pdf) (STAND 27.04.16)



2. WAS GENAU IST DAS ZD?

Es handelt sich um eine Zertifizierung der Kompetenzen, die während der einzelnen Phasen der Projekte erlernt wurden. Zum einen werden neue Techniken erlernt (Hardskills) und zum anderen wird konsequent an der Verbesserung der Sozial-/Selbstkompetenz (Softskills) gearbeitet. Dieser für das Leben wichtige Kompetenzerwerb wird im ZD dokumentiert und zusammengefasst. Dieses non-formale Bildungsangebot basiert auf Freiwilligkeit, ist niederschwellig (unentgeltlich) und richtet sich an Jugendliche (TN) zwischen 12-30 Jahren.

Die Projekte, um die es sich handelt orientieren sich am Entwicklungsstand der TN und sind ressourcenorientiert. Sie besitzen einen starken Aufforderungscharakter, wobei der TN nicht nur zum Empfänger sondern auch zum Mitentscheidenden, Mitgestalter und zum Handelnden wird (challenge by choice). Auch die Mehrdimensionalität der Projekte regt den TN zum Nachdenken über das Verhältnis von Mensch und Natur an.

Das ZD unterstützt den Übergangsprozess ins Erwachsenenalter.

3. WAS HAT DER JUGENDLICHE DAVON?

Das Diplom ermöglicht den Jugendlichen eine Verbesserung der beruflichen und persönlichen Perspektive. Es wertet das persönliche Profil auf, was bei der Arbeitssuche hilfreich und oft entscheidend ist. Immer öfter möchte der Arbeitgeber wissen, ob die Kandidaten auch in ihrer Freizeit engagiert sind. Durch das Zukunftsdiplom bekommt der TN eine Anerkennung seines Engagements (gesellschaftliche Teilhabe) und zeigt die Weiterentwicklung der Persönlichkeit. Dies geschieht durch den Kompetenzerwerb in den verschiedenen Bereichen und die Bereitschaft zur Reflexion und Evaluation.

⁴ VGL. : [HTTP://WWW.SNJ.PUBLIC.LU/SITES/DEFAULT/FILES/PUBLICATIONS/DEPLIANT_OKTOBER2013_D.PDF](http://www.snj.public.lu/sites/default/files/publications/depliant_oktober2013_d.pdf) (STAND 27.04.16)



4. WIE IST DER ABLAUF, UM DAS ZD ZU ERLANGEN?

Der Jugendliche stellt einen Antrag, mit Hilfe eines vorgegebenen Formulars, der die Freiwilligkeit des TN und seine Beweggründe/Motivation aufgreift.

Der TN durchläuft 2 Level, das Teilnehmerlevel und das Mentorlevel/ Inklusionslevel.

Der Jugendliche nimmt an den verschiedenen Angeboten teil (TN Level) und im Laufe der Zeit wachsen seinen Kenntnisse, wie auch seine Kompetenzen und er kann nach und nach Mentoren Aufgaben übernehmen (M Level).

Neben der Partizipation in Projekten wird vom ZD Anwärter erwartet, dass er sich in verschiedenen Handlungsfelder des Jugendhauses engagiert: das kann in all möglichen Feldern stattfinden: Kochatelier, Hochbeet, Aquarium, Sport usw. Dieses freiwillige Engagement sollte ein Drittel des Gesamtengagements für das ZD ausmachen.

Die Projekte sowie das freiwillige soziale Engagement, die im Rahmen des ZD durchgeführt werden, sind ressourcenorientiert. Das bedeutet u.a., dass die Herausforderung und die Zielsetzung sich am individuellen Entwicklungsstand der Teilnehmer orientieren. Die Weiterentwicklung der eigenen Ressourcen ist zentraler Bestandteil der Maßnahme (Empowerment). Die Projekte haben einen gewissen Aufforderungs-/Ernstcharakter, was bedeutet, dass der Teilnehmer durch ein verändertes Umfeld und unvorhersehbare Ereignisse, z.B. bei Grenzerfahrungen/ Verlassen der Komfortzone, seine Talente und persönlichen Grenzen ausloten und erweitern kann. Durch die Übernahme von Verantwortung im Projektprozess, wird der TN zum Handelnden und Mitgestalter. Zudem regen die Projekte zum Nachdenken über das Verhältnis von Menschen und Natur an, z.B. ein möglichst sparsamer Umgang mit Konsum- und Kommunikationsmitteln während der Projekte. Das ZD kann innerhalb eines Jahres abgeschlossen werden, indem der Interessierte neben dem freiwilligen Engagement an 5 Projekten teilnimmt, er hat jedoch ohne weiteres die Freiheit, es auf 2 Jahre zu verteilen.

Wählt der TN zum Beispiel das Projekt „Kanu“, dann lernt er neben der Technik auch eine Reihe von sozialen Kompetenzen, besonders im Bereich der Rollenverteilung und Kommunikation. Um ein „Kanu“ sicher durch einen Fluss zu manövrieren, müssen Rollen eingehalten werden und es bedarf einer gelungenen Kommunikation, andernfalls wird das Weiterkommen erheblich erschwert. Diese zielorientierte Vorgehensweise führt durch die Handlung zu individuellen Reflexionen und Gruppenreflexionen. Dadurch wird das jeweilige Kompetenzniveau sichtbar. Je nach Ebene werden beim selben Projekt andere Kompetenzen erworben.

Der Schwerpunkt des Kompetenzerwerbs liegt in folgenden Bereichen:

- I. **SACHKOMPETENZ**
- II. **SELBSTKOMPETENZ**
 - ACHTSAMKEIT
 - UMGANG MIT MISSEFOLG
 - GEFÜHLE VERBALISIEREN
- III. **SOZIALKOMPETENZ**
 - KOOPERATION
 - EINFÜHLUNGSVERMÖGEN (EMPATHIE)
- IV. **INTERKULTURELLE KOMPETENZ**
- V. **RISIKOKOMPETENZ**
 - (ANGEMESSENER UMGANG MIT RISIKEN)

Als letzter Schritt wird dieser Prozess dokumentiert und führt zum ZD.

5. WAS HAT DAS UMFELD (ARBEITGEBER) DAVON?

Mit dem Zukunftsdiplom bekommt der Arbeitgeber eine andere Sicht bzw. das Profil der Bewerber wird besser und klarer. Durch das Zukunftsdiplom werden Kompetenzen erweitert, die in jedem Beruf gebraucht werden.

6. WAS HAT DAS JH UND DIE JUGENDARBEIT DAVON?

Das Jugendhaus leistet non-formale Bildungsarbeit, die der Öffentlichkeit, dem Träger, der Gemeinde, den Eltern usw. präsentiert werden muss, um diese zum einen bewusster zu machen und zum anderen, um eine Anerkennung der Bildungsarbeit zu erzielen.

ÜBERSICHT

GRAFIKBESCHREIBUNG (S.9)

Die Voraussetzungen, um am ZD teilnehmen zu können, sind zum einen die verbindliche Anmeldung durch den schriftlichen Antrag und zum anderen die Bereitschaft des TN zur Selbstreflexion und Evaluation. Die Reflexionen finden auf mehreren Leveln statt. Zwischen TN und JA, und zwischen TN, Gruppe und JA. Der Entwicklungsprozess wird dokumentiert und im Evaluationsheft festgehalten. Das ZD teilt sich in 2 Stufen ein: das Teilnehmerlevel und das Mentor-/ Inklusionslevel. Der Jugendliche nimmt an den verschiedenen Angeboten teil (TN Level) und im Laufe der Zeit wachsen seine Kenntnisse, wie auch seine Kompetenzen und er kann nach und nach Mentoren Aufgaben übernehmen (M Level). Neben der Partizipation in Projekten wird vom ZD Anwärter erwartet, dass er sich in verschiedenen Handlungsfelder des Jugendhauses engagiert: das kann in all möglichen Feldern stattfinden: Kochatelier, Hochbeet, Aquarium, Sport usw. Dieses freiwillige Engagement sollte ein Drittel des Gesamtengagements für das ZD ausmachen.



ZUKUNFTSDIPLOM



RESSOURCEN-ORIENTIERUNG



AUF-FORDERUNGS-CHARAKTER



PARTIZIPATION



MEHR-DIMENSIONALITÄT



PSYCHOMOTORIK, WAHRNEHMUNGS-SCHULUNG, KREATIVITÄT



LEVEL 1

TEILNEHMERLEVEL



LEVEL 2

MENTORLEVEL/ INKLUSIONSLEVEL



RESSOURCEN-ORIENTIERTE REFLEXION

TN-JA | TN-Gruppe-JA
Prozess & Dokumentation wird im Team reflektiert

PROJEKT-BEISPIELE

S.12

VORAUSSETZUNGEN

AN DIE TN

Schriftlicher Antrag
Bereitschaft zur Selbstreflexion mitbringen

PROJEKTKRITERIEN

Die Projekte, die für das ZD in Frage kommen, müssen folgende Kriterien erfüllen.



RESSOURCEN-
ORIENTIERUNG

RESSOURCEN- ORIENTIERUNG

Die Herausforderungsschwelle sowie die individuelle Zielsetzung passen bzw. orientieren sich an dem Entwicklungsstand der Teilnehmer. Die Stärkung sowie die Weiterentwicklung der Ressourcen^{*1} sind zentraler Bestandteil der Maßnahme (Empowerment).

**1 Auch verborgene Ressourcen erkennen und wertschätzen stellt eine der Grundhaltungen der Begleitung dar. Ressourcen werden in intensiven Lernerfahrungen über Erlebnisse sichtbar. Das Lernen über das Erlebnis ist unmittelbar und zielt auf eine Wahrnehmungserweiterung ab. Zumeist geschieht dies über Aktionen, fast immer über Interaktionen. Es stellt sich ein Gefühl der Selbstwirksamkeit ein. Diese grundlegende persönliche Ressource bildet die Basis für die Bildung von Selbstvertrauen und eigener Identität.*



AUF-
FORDERUNGS-/
ERNSTCHARAKTER

AUFFORDERUNGS-/ ERNSTCHARAKTER

Ein verändertes Umfeld und unvorhersehbare Ereignisse, Angebote mit Aufforderungs- und Ernstcharakter^{*2} z.B. bei Grenzerfahrung/ Risikokompetenz – Bereitschaft zum Verlassen der Komfortzone, Talente und persönliche Grenzen ausloten

**2 Die herausfordernden Settings erhalten Momente der Unsicherheit und Ungewissheit und besitzen einen impliziten Aufforderungscharakter. Bei den authentischen Herausforderungen werden auch Situationen in Kauf genommen, die bei Nichterreichung des Handlungsziels unerwünschter als die Ausgangslage sind (beim Sturz ins Seil beim Felsklettern, oder beim Kentern mit dem Kajak).*



PARTIZIPATION

PARTIZIPATION^{*3}

an erlebnisintensiven Projekten. Der junge Mensch involviert sich im Prozess des Projektes und wird selbst zum Handelnden – Übernahme von Verantwortung (nicht nur Empfänger sondern Mitentscheider und Mitgestalter – „challenge by choice“).

**3 Freies aber geschütztes Lernen in der Gemeinschaft von sozialen Regeln und Normen. Arbeit an der Wahrnehmungs- sowie an der Kommunikationskompetenz. Dem Teilnehmer die Verantwortung und die Entscheidungsfreiheit lassen wie, wo, mit wem, was und wodurch er lernen will.*



MEHR- DIMENSIONALITÄT

MEHRDIMENSIONALITÄT^{*4}

Zum Nachdenken über das Verhältnis von Mensch und Natur anregen - Beitrag zum Perspektivenwechsel ist Grundlage zur besseren Urteilsbildung im Alltag

**4 Mit dem freiwilligen, möglichst sparsamen Umgang mit Konsum- und Kommunikationsmittel; sowie der Nutzung der öffentlichen Transportmittel, wird einer systematischen Ablenkung entgegengewirkt sowie eine persönliche Involvierung in den Prozess erst möglich.*



PSYCHOM. FÖRDERUNG, KREATIVITÄT & WAHRNEHMUNGS- SCHULUNG, ERLERNEN NEUER TECHNIKEN

PSYCHOMOTORISCHE FÖRDERUNG, KREATIVITÄT & WAHRNEHMUNGSSCHUL- UNG, NEUE TECHNIKEN ERLERNEN^{*5}

**5 Neben den erlebnispädagogischen Modulen (Klettern, Kanu, Trekking....) eignen sich manche andere Lernanlässe zur Aufnahme ins Zukunftsdiplom: Bau einer Schutzhütte für die „Beschwerger“, workshop „danse escalade“, Projekt „stelle dein eigenes T-shirt her“...*

PROJEKTBEISPIELE



PROJET'EN

KANU

Eine zweitägige Kanufahrt durch ein Naturgebiet, bei dem das gesamte Material, das für die 2 Tage zum Leben gebraucht wird, mitgenommen wird.

BOULDERN

Bouldern bedeutet klettern ohne Seil, in Absprunghöhe. Gebouldert wird auf Felsblöcken oder Indoorstrukturen.

SNOW/AWD (ADVENTURWINTERDAYS)

Eine Woche lang werden verschiedene Wintersportarten durchgeführt, z.B. Snowboard fahren, Eisklettern, Schneeschuhwanderung, Bau eines Iglu, Übernachtung im Freien uvm.

MTB

Durch regelmäßige Trainingseinheiten werden die Teilnehmer auf eine mehrtägige Mountainbiketour vorbereitet.

ANIMATEUR A

Diese Formation ist für Jugendliche ab 21 Jahren, die im Rahmen der Ferienaktivitäten bei der Betreuung von Aktivitäten und Projekten mithelfen möchten.

ADVENTURE DAYS

Hierbei sind wir im nahen Naturraum unterwegs und versorgen uns selber, d.h. es wird draußen gekocht und ein Unterdach für die Übernachtung gebaut.

FREIWILLIGES ENGAGEMENT

Neben der Partizipation in Projekten wird vom ZD Anwärter erwartet, dass er sich in verschiedenen Handlungsfelder des Jugendhauses engagiert: das kann in all möglichen Feldern stattfinden: Kochatelier, Hochbeet, Aquarium, Sport usw. Dieses freiwillige Engagement sollte ein Drittel des Gesamtengagements für das ZD ausmachen.

HOCHBEET

Im Rahmen des "urban gardening Schöffeng Projektes", werden vor dem Jugendhaus zusammen mit Jugendlichen Nutzpflanzen angebaut und gepflegt.

FOTO-VIDEO

In Gruppenarbeit wird ein Film zu einem bestimmten Thema gemacht. Hierbei haben die Teilnehmer die Möglichkeit an allen Arbeitsschritten mitzuwirken, vom einzelnen Foto bis hin zum fertigen Film.

VELOATELIER

KOCHATelier

UPCYCLING

SPORT.....



KOMPETENZEN UND EVALUATIONSKRITERIEN

I. SACHKOMPETENZ



INDIKATOR	BEISPIEL/ ERKLÄRUNG
1. Die Technik verstehen, ausprobieren, anwenden	Kognitiv verstehen, wie beispielsweise die Sicherungstechnik beim Klettern richtig angewendet wird, unter Anleitung die Technik erproben, um sie anschließend selbständig anzuwenden
2. Eingebaute Technik weitervermitteln	Die erlernte Technik kann kompetent weitervermittelt werden: der TN hat viele eigene Erfahrungen mit der erlernten Technik gemacht und kann sie an Andere verantwortungsbewusst weitervermitteln

<p>3. Alternative Technik mit anderen Geräten kennen und anwenden können</p>	<p>Je nach Situation ist es oft hilfreich verschiedene Sicherungsgeräte beim Klettern zu kennen und anzuwenden; ähnlich ist es beim Kochen, wo das Gleiche mit verschiedenen Geräten- bzw. Utensilien erledigt werden kann</p>
<p>4. Grundwissen aneignen, auch in Bezug auf Sicherheit</p>	<p>Z.B. Verschleiß/Abnutzung erkennen, ein Karabiner oder Seil beim Klettern, ein Messer, Schäler beim Kochen der abgenutzt ist; Partnerscheck/ Vieraugenprinzip... .</p> <p>Vorkehrungen bei Maschinennutzung (Upcycling)</p>



II. SELBSTKOMPETENZ

ACHTSAMKEIT, UMGANG MIT MISSERFOLG,
MIT GEFÜHLEN UMGEHEN



INDIKATOR	BEISPIEL/ ERKLÄRUNG
<p>1. Respektvoller Umgang mit eigenen u. anvertrauten Gebrauchsgegenständen (verantwortungsvoll nutzen, pflegen)</p>	<p>Kletter- oder Kochutensilien werden zusammen gelegt/verstaut und nicht liegen gelassen nach dem Gebrauch; Dartpfeile, Queue, Tischtennisschläger etc. werden achtsam genutzt</p> <p>Handy, Kleidung, o.ä. werden sorgsam benutzt</p> <p>Eigener Schlafsack wird zum Lüften aufgehängt, Zelt wird getrocknet bevor es verstaut wird</p>
<p>2. Vorsorglicher Umgang mit sich selbst und dem eigenen Körper, eigene Bedürfnisse angemessen manifestieren</p>	<p>Trinkflasche dabei haben (gesundheitlicher Aspekt). Eigene Hygiene wird beachtet Sonnenschutz auftragen (Hut, Brille benutzen)</p> <p>Hunger, Durst frühzeitig wahrnehmen und mitteilen</p>
<p>3. Selbstorganisation</p>	<p>Equipment für Aktivitäten wird eigenständig vorbereitet, Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, eigenständig nachfragen.....</p>
<p>4. Gesunde Selbsteinschätzung</p>	<p>Bewusst werden und annehmen der eigenen Stärken u. Schwächen, Bereitschaft an den Schwächen zu arbeiten</p>



<p>5. Kritische Auseinandersetzung mit dem Konsum/Überangebot</p>	<p>Handynutzung und Mediennutzung im Allgemeinen</p> <p>Markt- und Preisbestimmende Faktoren erkennen (Fairtrade, biologische, regionale Nahrungsmittel dem Discountanbieter vorziehen)</p> <p>Abend am Feuer, in der Natur als Vergleich zum TV-Abend</p> <p>Handynutzung/ soziale Kontakte</p>
<p>6. Misserfolg annehmen</p>	<p>Ihn ansehen, als das was er ist: ein oftmals nötiger Schritt, um erfolgreich zu sein - umdeuten</p>
<p>7. Ratschläge annehmen</p>	<p>Sich offen und ehrlich mit Ratschlägen auseinandersetzen, sie nicht von vorne herein abweisen. Entwicklung hat oft interaktiven Charakter</p>
<p>8. Konstruktive Alternativen suchen, planen, ausprobieren</p>	<p>Über Interaktion in der Gruppe werden Impulse generiert, diese können die Basis für Alternativen darstellen (Misserfolge reflektieren, Impulse von außen (Alternativen))</p> <p>Offen sein für Impulse von außen</p>
<p>9. Gefühle zulassen, akzeptieren, kontrollieren (und angemessen zum Ausdruck bringen)</p>	<p>Auch Gefühle haben ihren Platz im Leben, ihnen den nötigen Platz geben; Gefühlskontrolle ist eine wichtige Fähigkeit, um gelungenes soziales Zusammenleben zu vereinfachen</p>



III. SOZIALKOMPETENZ

KOOPERATION UND EINFÜHLUNGSVERMÖGEN (EMPATHIE)



INDIKATOR	BEISPIEL/ ERKLÄRUNG
1. Sich auf gemeinsame Aufgabenstellung einlassen (planen; in der Gruppe arbeiten)	Das Kochen/Kanufahren fordert implizit gegenseitiges Absprechen/ Abstimmen, um ein akzeptables Resultat zu erreichen, je mehr Zusammenarbeit, umso besser und leichter das Erreichen des angestrebten Ziels
2. Führen; Aufgabe/Verantwortung und Vertrauen weitergeben (Leaderposition einnehmen; delegieren können)	Projekte bieten den TN die Möglichkeit oft erste Erfahrung im Führen zu machen (Leader für den Tagesablauf, fürs Material, für eine bestimmte Aktivität. usw.) Diese anspruchsvolle Aufgabe wird von dem Projektleiter gecoacht

3. Sich führen lassen	Für manche TN stellt dies eine echte Herausforderung dar, besonders wenn sie über mehr Erfahrung, bzw. Wissen verfügen wie die Leader
4. Kritik annehmen u. angemessen einbringen	<p>Die Form der Kritik und noch bedeutender von wem die Kritik ausgeht hat entscheidenden Einfluss. Es bedarf einer Schulung der Distanz, um eine Kritik annehmen zu können zB deutlich aussprechen im Gespräch (Methode)</p> <p>Es gilt den Fokus auf die Handlung zu legen, weniger auf die Person, die die Handlung ausführte</p>
5. Hilfe annehmen u. anbieten	<p>Wertschätzendes Zuhören der Kooperationspartner, sensibler Umgang mit dem Hilfeangebot, es besteht kein Zwang die Hilfe anzunehmen, sollte aber respektvoll abgelehnt werden</p> <p>Ideen, Fähigkeiten einbringen ohne sie aufdrängen zu wollen, oder beleidigt sein, wenn sie keinen Anklang finden</p>
6. Authentizität	Um authentisch zu sein, muss man sich selbst spüren, um präsent zu sein, muss man seine Gefühle wahrnehmen und ihnen den nötigen Raum geben. Rollen werden von den TN umso besser angenommen, je authentischer sich der Leader bspw. präsentiert
7. Angemessene Kommunikationsfähigkeit	<p>Aufmerksam dem anderen zuhören/ den anderen wahrnehmen, ernst nehmen , ausreden lassen, nicht ins Wort fallen, Niemanden „runter machen“ oder auslachen</p> <p>Dominanz bzw. Unterwürfigkeit abbauen</p>



IV. INTERKULTURELLE KOMPETENZ



INDIKATOR	BEISPIEL/ ERKLÄRUNG
1. Bereitschaft zu interkulturellen Begegnungen	An seiner „ouverture d'esprit“ arbeiten: sich nicht vor fremden Kulturen verschließen, in einem fremden Land begegnen wir anderen Lebenskulturen, Ansichten usw. diese helfen unsere Fremdwahrnehmung auch im eigenen Land neu zu bestimmen.
2. Eigene Ansichten hinterfragen/ Reflexion der eigenen Werte	Neue Eindrücke bieten stets die Möglichkeit sich mit eigenen oder übernommenen Meinungen auseinanderzusetzen, auch die Gruppe enthält dafür offene und versteckte Ressourcen
3. An eigenen Vorurteilen arbeiten	Der heranwachsende Mensch wird bei den interkulturellen Projekten mit Vorurteilen der anderen TN konfrontiert und hat so die Möglichkeit auch Eigene aufzuspüren Diskriminierende Vorurteile abbauen/ hinterfragen

4. Kulturelle Verschiedenartigkeit hinterfragen, akzeptieren und sie ggf als Bereicherung ansehen

Indem wir uns mit verschiedenen Kulturen auseinander setzen, erweitern wir gleich auch die Sicht auf unsere eigene, können die unterschiedlichsten Standpunkte relativieren, oder festigen. Dieser Prozess hat ganz besondere Bedeutung in der heutigen westlichen Welt, wo vieles unklar geworden ist und wo der junge Mensch seine Position in der Gesellschaft erschließen muss, sie ist weniger vorbestimmt als noch Mitte des 20. Jahrhunderts

V. RISIKOKOMPETENZ

ANGEMESSENER UMGANG MIT RISIKEN



INDIKATOR

1. Gefahren einschätzen lernen (Risiken erkennen/wahrnehmen/ reflektieren/ gegebenenfalls akzeptieren)

BEISPIEL/ ERKLÄRUNG

Warnungen aussprechen und in der Gruppe abwägen
Kein leichtsinniges Handeln

<p>2. Zwischen objektiver und subjektiver Gefahr unterscheiden</p>	<p>Von einem Wettersturz in den Bergen geht eine objektive Gefahr aus.</p> <p>Dass das Seil, ein Sicherungspunkt oder Sicherungsgerät beim Klettern reißt, ist dagegen eine subjektive Gefahr. Auf objektive Gefahr hat man keinen Einfluss</p>
<p>3. Sich überwinden, auf Neues einlassen – Mut zum Wagnis steigern)</p>	<p>Das Erkennen der eigenen Selbstwirksamkeit, steigert das Selbstwertgefühl und ermutigt die meisten Menschen sich auf neue Herausforderungen einzulassen</p> <p>Ein Teilnehmer, der klettern, kanufahren, snowboard als subjektiv gefährlich einstuft, kann über den Weg der Aufklärung gekoppelt an Handlung, seine Unsicherheit in den Hintergrund stellen und sich auf die Aktivität schrittweise einlassen</p>
<p>4. Umsichtige, verantwortungsvolle Risikoabschätzung für alle TN (Antizipation zukünftiger Ereignisse)</p>	<p>Für eine Gruppe ist es wichtig, dass der TN nicht nur eigene Risikoabschätzung vornimmt, sondern auch die Möglichkeiten vermeintlich schwächere TN umsichtig und verantwortungsvoll in seine Überlegungen miteinbezieht</p> <p>Es gehört zur Verantwortung anstehende Handlungen auf objektive Gefahren abzuwägen (soll jedoch nicht zu Gefahrenorientierung führen)</p>



VIELEN DANK FÜR IHR INTERESSE!

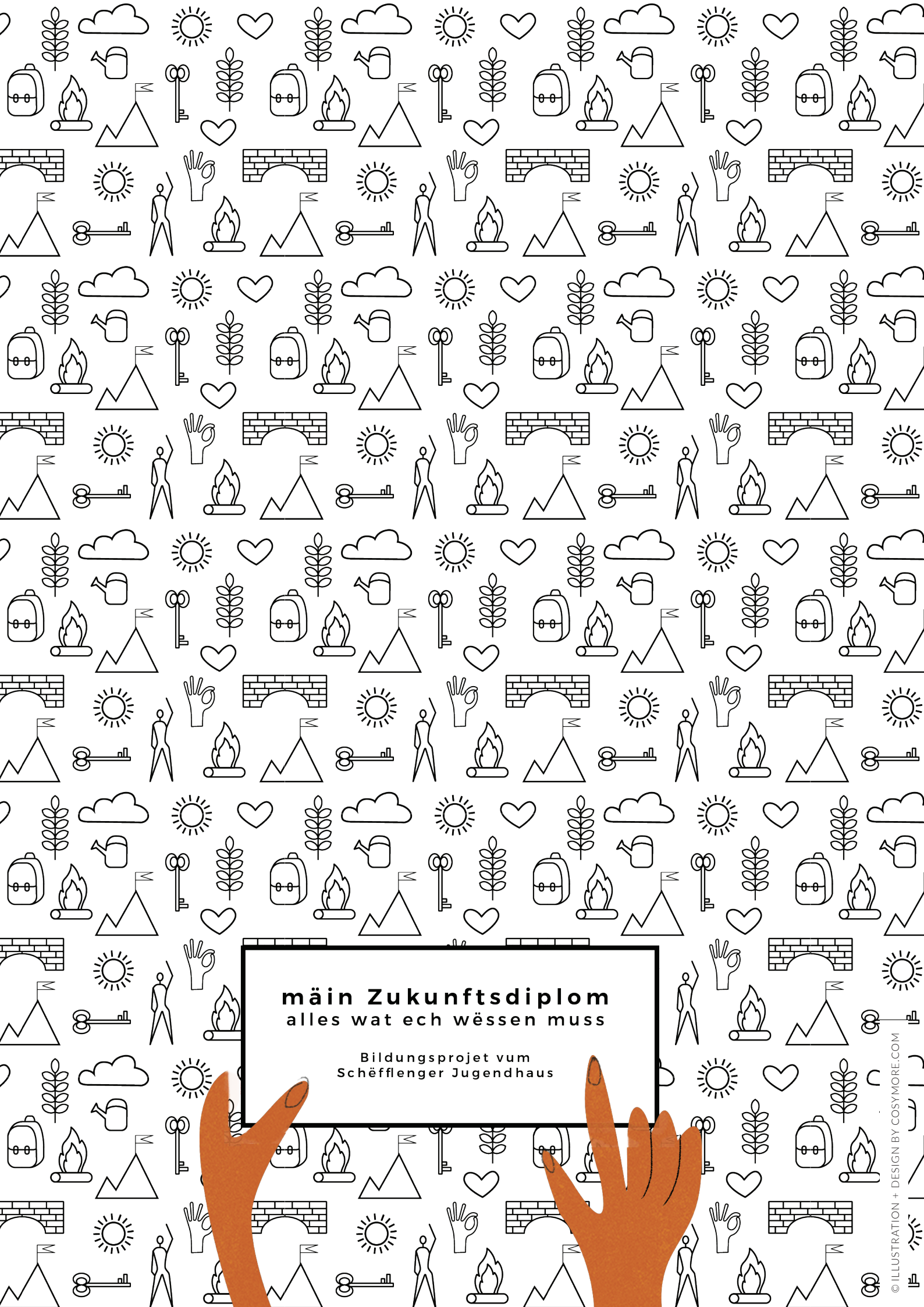
SCHÄFFLENGER JUGENDHAUS

B.P.62
10, Avenue de la Libération
L-3850 Schiffflange
www.schefflenger-jugendhaus.lu
+352 26 53 08 50



Text: Schëfflenger Jugendhaus
Konzept & Layout: Cosymore Illustration Studio
Illustrationen: © Lynn Cosyn
Publikation: 2019





mäin Zukunftsdiplom
alles wat ech wëssen muss

Bildungsprojert vum
Schëfflenger Jugendhaus

