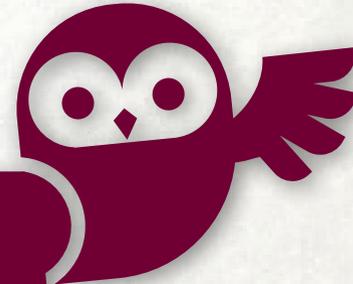


landen  
auf dem  
Lande



# WISSEN KOMPAKT

Eine pädagogische  
Haltung finden

Ein Projekt von



trafo e.V.

mohio

# ALLGEMEINE HERAUSFORDERUNG

Was ist eine angemessene Rolle als Referent:in in schulischen und außerschulischen Bildungskontexten? Diese Frage ist vor allem dann bedeutend, wenn man als externer Bildungsakteur nur punktuell interveniert und kaum die Möglichkeit hat, intensive soziale Beziehungen zu den Teilnehmenden aufzubauen. Noch wichtiger ist sie, wenn man als urbaner Mensch in ländlichen Regionen unterwegs ist.

Grundlage einer guten pädagogischen Arbeit ist die Selbstkritik und die Analyse der eigenen Standpunkte, die wir implizit vermitteln. Diese Aufgabe muss letztendlich jede:r für sich bearbeiten. Wir nehmen unterschiedliche Rollen in unterschiedlichen Situationen ein und werden in bestimmten Rollen wahrgenommen. Daraus resultieren auch gewisse Vorstellungen und Erwartungshaltungen, wie eine bestimmte Rolle ausgefüllt werden sollte.

Vor dem Hintergrund der Arbeit mit Gruppen, ist auch die eigene Wahrnehmung der Zielgruppe relevant, da dies ebenso einen Einfluss darauf hat, welche Rolle man selbst einnimmt/einnehmen möchte.

## Leitfragen

Wie gelingt es, eine angemessene Rolle einzunehmen?

Wie nehmen wir die Zielgruppen wahr?

# RAHMENBEDINGUNGEN HINTERGRUNDINFORMATIONEN

## Pädagogische Haltung

- Für Haltung braucht es konkrete Orientierungsmuster im Sinne von handlungsleitenden (ethisch-moralischen) Wertorientierungen, Normen, Deutungsmustern, Einstellungen und Selbstkompetenzen (wie z.B. Empathiefähigkeit, Reflexionsfähigkeit)
- Das Bild von der Zielgruppe (bzw. den Teilnehmenden) und das eigene Rollen- und Selbstverständnis gehören im Kern zu dieser Haltung.
- Haltung ist dem Handeln übergeordnet, ist individuell ausgeprägt, den Individuen jedoch nicht immer bewusst

- Wir stehen als Pädagog:innen/Referent:innen relational zu Anderen
- Kontextabhängig sieht man sich selbst und sehen andere einen in unterschiedlichen Rollen, woraus unterschiedliche Erwartungen und Ansprüche resultieren
  - » Insbesondere in Schulen liegen oftmals klare Rollenbeschreibungen vor

## Parameter der Zielgruppenanalyse

- Persönlichkeitsmerkmale (Alter, Geschlecht, Herkunft)
- Lebenswelt (Stadt, Land, Milieu, Umfeld, ...)
- Bildung (Schulabschluss, Berufsausbildung)
- Kenntnisse (Berufserfahrung, Fachkenntnisse, thematische Vorkenntnisse)
- Motivation (Eigen- oder Fremdmotivation)

Durch Zielgruppenbestimmung werden gewisse Merkmale hervorgehoben, die Menschen gemeinsam haben

- Die implizite Annahme ist, dass diese in so bedeutsamer Weise ihre Lebensverhältnisse bestimmen, dass sie ihre Bildungsinteressen und Lerndispositionen irgendwie „prägen“ und dadurch eine „Zielgruppen/adressatengerechte“ Ansprache möglich wird.

# LÖSUNGSANSÄTZE

## Wie sich der „Zielgruppe“ nähern?

z.B. über SINUS-Lebensweltmodell  
„Wie ticken“ Jugendliche, Shell-Studie (2020)

- fängt die große soziokulturelle Unterschiedlichkeit von Jugend ein und verdichtet sie modellhaft
- gruppiert Jugendliche, die sich in ihren Werten, ihrer grundsätzlichen Lebenseinstellung und Lebensweise, Interessen, Haltung, Mediennutzung, etc. sowie in ihrer sozialen Lage ähnlich sind
- „Versuch einen Status-Quo abzubilden“
- Möglichkeit, dies als Orientierung zu nutzen

- **Allgemeine Selbstreflexion:** sich der eigenen (handlungsleitenden/motivierenden) Werte bewusst werden und Klarheit über eigene grundsätzliche Haltung bekommen
- Reflexion der Selbstwahrnehmung in Bezug auf die Rolle, die man als Pädagog:in (je nach Kontext) einnimmt
- Sich bewusstmachen, dass die eigene Wahrnehmung/Vorstellung von einer Rolle mitunter abweicht von der Vorstellung und Erwartung Anderer.
- Das eigene Rollenverständnis transparent nach Außen kommunizieren!
  - Schafft mehr Klarheit und Verständnis, auch im Hinblick auf mögliche Erwartungshaltung seitens der Teilnehmenden aufgrund einer Rollenzuschreibung

## Homogenität und Heterogenität

Ist es „gut“, wenn die Zielgruppe möglichst homogen ist? (wenn ich weiß, wie ich sie ansprechen „muss“ und was sie anspricht?)

- Erfahrungsgemäß ist Heterogenität innerhalb der Gruppe insbesondere in Bezug auf Umgangsformen im Miteinander, Konzentrationsfähigkeit, bekannte Methoden, etc. von erheblich größerem Einfluss auf die Gruppendynamik und damit einhergehend der Bildungsarbeit, als eine Heterogenität in Bezug auf Werte und Einstellungen

# WAS NOCH ZU BEACHTEN GILT, MÖGLICHE FALLSTRICKE



Rollenbeschreibung und Erwartungshaltung auf Seite der Zielgruppe/Auftraggebenden (z.B. aufgrund von Raum, Setting, fehlender „Vorarbeit“) ist nicht dieselbe wie die Wahrnehmung der eigenen Rolle

→ Akzeptieren, dass es manchmal bedingt durch zugeschriebene Rollenerwartungen seitens der Teilnehmenden nicht immer möglich ist, diese Rolle „ganz anders“ auszufüllen



Gewisse Strukturen und Situationen „bringen“ eine Person in gewisse Rollen

→ Potenzial

Situationsabhängig kann eine „nachfrageorientierte“ Einnahme von Rollen auch von Vorteil sein

→ Dilemma

Das „nicht-ausfüllen“ oder „anders-ausfüllen“ einer zugeschriebenen Rolle kann auf Abwehr stoßen

# FAZIT, WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

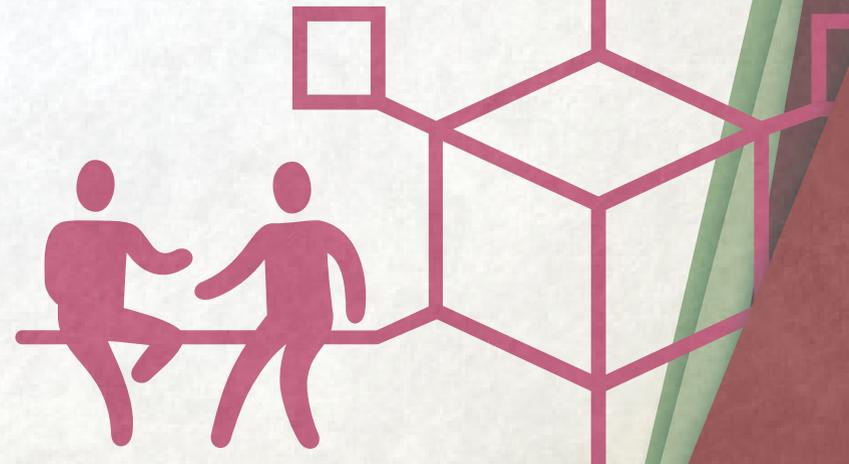


## Verschiedene Tools zum eigenen Rollenverständnis und Reflexion der eigenen Wertehaltung



- ▶ Wir selbst identifizieren uns mit – bzw. sehen uns – in verschiedenen Rollen
- ▶ Einige Rollen werden uns von anderen zugeschrieben (woraus mitunter Erwartungshaltungen entstehen)
- ▶ Wiederum gibt es Rollen, die wir gerne einnehmen möchten
- ▶ Jede:r hat mitunter andere Assoziation zu Rollenbegriffen
- ▶ Wie ich mich selbst verstehe, hängt eng mit den eigenen Werten zusammen und wie ich dementsprechend handle

- „Die Bedeutung der Werte“ – Der Online-Werte-Test von Ein guter Plan  
[www.einguterplan.de/werte-test](http://www.einguterplan.de/werte-test)
- Werte-Box von „Coaching Cards“ – kleine Karten zur eigenen Reflexion  
<https://coaching.cards/produkt/werte-box>
- Jugend-Milieus  
<https://www.sinus-institut.de/sinus-loesungen/sinus-jugendmilieus>



# EINE PÄDAGOGISCHE HALTUNG FINDEN

TINA HELWIG

## ZENTRALE FRAGEN

WIE NEHMEN WIR UNS WAHR?

IST UNSER AUFTRETEN SINNVOLL?

WAS WÄRE DIE IDEALE ZIELGRUPPE?

WIE NEHMEN WIR DIE ZIELGRUPPE WAHR?

WELCHE WERTE PRÄGEN MEIN HANDELN?

BEWUSSTSEIN ÜBER EIGENE WERTE

## ROLLEN

METHODE ROLLENDIAGRAMM

WELCHE ROLLEN HABEN WIR IM BERUFS-ALLTAG?

LEHRER?

WELCHE SIND SELBSTGEWÄHLT?

REITERIN?

WELCHE SIND ZUGESCHRIEBEN?

MISSIONAR?

FREUNDIN?

## ZIELGRUPPEN

BILDUNG →

SINUS STUDIE

BILDET LEBENS- WELTEN 2B

NORMATIVE ORIENTIERUNG

## ZIELGRUPPEN-ANALYSE

PERSÖNLICHKEITS- MERKMALE

BILDUNG

KENNTNISSE

MOTIVATION

PARAMETER

TIP:

ZIELGRUPPEN CHECKLISTE NUTZEN!

TIPS:

WERTE-TEST

WERTE-BOX

JONJS WEIDBRECHT

LANDEN AUF DEM LANDE

MOHID - TRAFØ e.v.

# mohio

## mohio

Robert-Franz-Ring 13  
06108 Halle (Saale)

0345 - 61 41 59 93  
kontakt@mohio.org  
www.mohio.org



## Trafo e.V.

c/o Kümritz  
Kochstraße 57  
04275 Leipzig

info@trafo-leipzig.de  
www.trafo-leipzig.de

„Landen auf dem Lande“ ist ein Gemeinschaftsprojekt der Vereine mohio (Halle) und trafo (Leipzig). Beide Organisationen führen in der Region Mitteldeutschland seit Jahren Workshops an Schulen und Berufsschulen mit Schwerpunkt BNE, Umwelt- und Demokratiebildung durch.

Diese Projekt wird gefördert durch

**Brot  
für die Welt** mit Mitteln des  
Kirchlichen  
Entwicklungsdienstes



Entwicklungspolitisches  
Netzwerk Sachsen e.V.

**ENGAGEMENT  
GLOBAL**

Service für Entwicklungsinitiativen



mit Mitteln des

**BMZ**



Bundesministerium für  
wirtschaftliche Zusammenarbeit  
und Entwicklung

Für den Inhalt dieser Publikation ist allein mohio e.V. verantwortlich; die hier dargestellten Positionen geben nicht den Standpunkt von Engagement Global GmbH oder dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung wieder.

## Weitere Informationen unter

<https://trafo-leipzig.de/projekte/landen-auf-dem-lande>  
<https://mohio.org/landen-auf-dem-lande>