



**CORPS GRAND-DUCAL
INCENDIE & SECOURS**

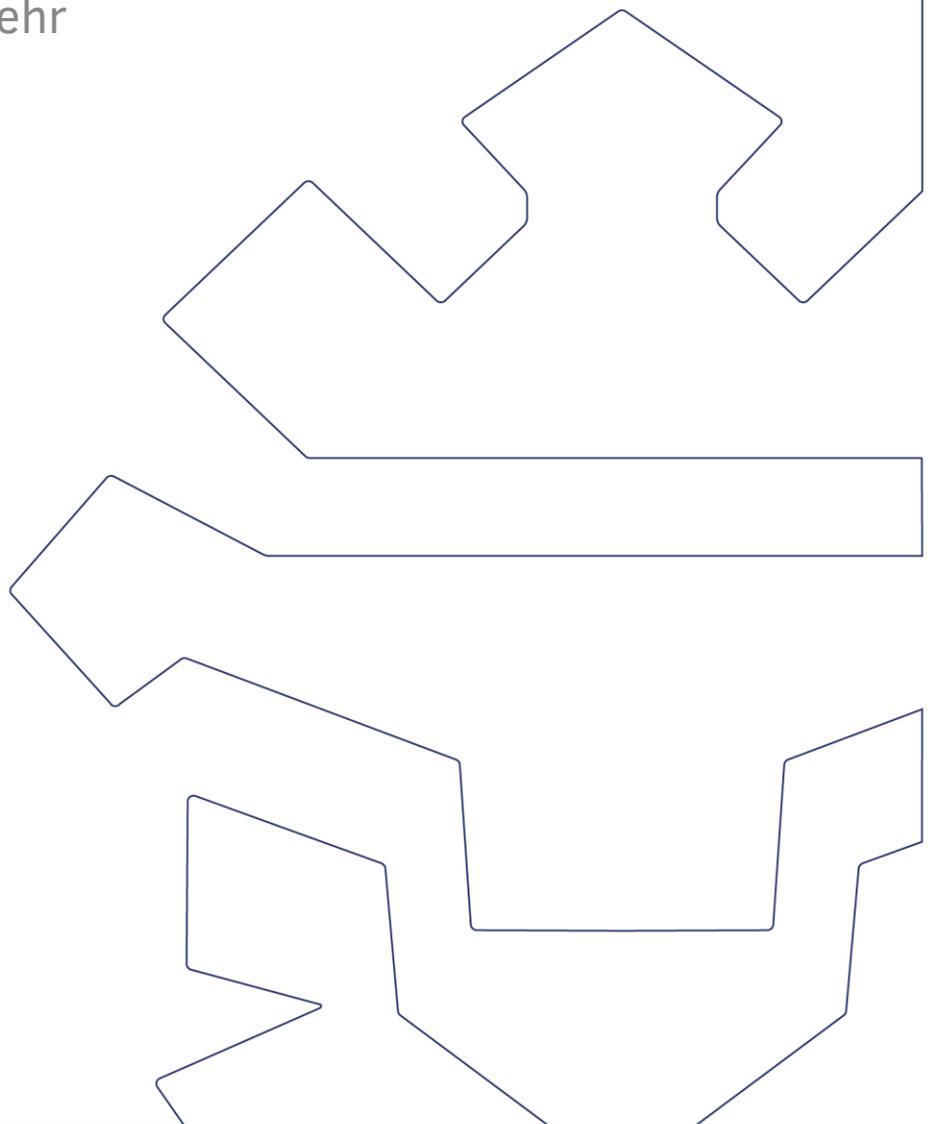
**Institut National de Formation
des Secours**

Département Pédagogie et Projets
Service Pédagogie jeunes pompiers

JSP3

Reader zur Ausbildung
zur Jugendleiterin/zum Jugendleiter
(Chef d'unité-moniteur jeunes-pompiers)
in der Jugendfeuerwehr

Ausgabe April 2023



INHALTSVERZEICHNIS

1	Animateur C	4
1.1	Ausbildungsstruktur	4
1.2	Kompetenzen	4
2	Administratives	6
2.1	Dynaforms	6
2.2	Anmeldung von Kinder und Jugendlichen im CGDIS	6
2.3	Fragebogen zur Gesundheit	10
2.4	Abmeldung von Kinder und Jugendlichen im CGDIS	11
2.5	Übergang Jugendfeuerwehr-Einsatzdienst	13
2.6	Rekrutierungstag und Sporttest	15
2.7	Kleiderbestellung	16
3	Ausbildung und Wissenstest	18
3.1	Ausbildung der Jugendfeuerwehrmitglieder	18
3.2	Wissenstest	19
4	Mérite Jeunesse	21
4.1	Allgemeine Informationen	21
4.2	Vorgehensweise und Integration	22
4.3	Betreuung	24
4.4	Ziel der Integration	24
5	Gruppendynamik und Gruppenspiele	26
6	Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten	27
6.1	Die Relevanz der Arbeit mit Erziehungsberechtigten	27
6.2	Formen der Arbeit mit Erziehungsberechtigten	28
6.3	Erziehungs- und Bildungspartnerschaft mit den Erziehungsberechtigten	29
6.4	Gespräche mit Erziehungsberechtigten	31
6.4.1	Merkmale guter Gesprächsführung	31
6.4.2	Ziele im Gespräch	32

6.4.3	Gesprächsführungskompetenz	33
6.4.4	Vor- und Nachbereitung	34
7	Leiten von Betreuerinnen und Betreuer	35
7.1	Das Team	35
7.2	Bewusste und unbewusste Persönlichkeits- und Verhaltensmerkmale	37
7.3	Führungsstil	39
7.4	Test zum Führungsstil	41
7.5	Konfliktsituationen	43
8	Lernzielkatalog	46
8.1	Stufen und Typen von Lernzielen	47
8.1.1	Richtlernziel	47
8.1.2	Groblernziele und Feinziele	47
8.1.3	Lernziele und Klassifizierung nach Abstraktionsgrad	48
8.1.4	Lernziele nach Kategorien	48
8.2	JSP3	49
8.2.1	JSP3: Lehrgangsfächer mit Groblernzielen, Feinlernzielen und Lehrstufen	51
8.2.1.1	Begrüßung und Administratives	51
8.2.1.2	Gruppenspiele und Gruppendynamik	53
8.2.1.3	Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten	54
8.2.1.4	Das Leiten von Betreuerinnen und Betreuer der Jugendfeuerwehrgruppe	55
9	Bibliographie	57
9.1	Sekundärquellen	57
9.2	Bildquellen	58
9.3	Internetquellen	58

1 Animator C

1.1 Ausbildungsstruktur

Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die die JSP3 Ausbildung absolvieren, haben die Möglichkeit den staatlich anerkannten Animator C zu erwerben.

Die Theoriestunden des Animator C setzen sich wie folgt zusammen:

<u>Ausbildung:</u>	<u>Dauer:</u>	<u>Stundenanzahl:</u>
JSP 3	2 Tage	20 Stunden
JSP4	4 Tage	40 Stunden
Formations continues	2 Tage	16 Stunden

Ergänzt werden die theoretischen Stunden der Animator C Ausbildung durch praktisch zu leistende Stunden im CIS.

Insgesamt müssen 75 Stunden absolviert werden. Unter diesen Stunden muss mindestens eine zweitägige Übernachtung mit der Jugendfeuerwehrgruppe sein.

1.2 Kompetenzen

Die Kompetenzen, die durch die Ausbildung zum Animator C erreicht werden sollen, gliedern sich an die des Animator B und der JSP1 und JSP2 Formation an.

Doch wo genau liegt der Unterschied zwischen einem Animator B- und einem Animator C Diplom?

In der Animator B Ausbildung geht es vorwiegend darum, die Kinder und Jugendlichen in der Jugendfeuerwehr zu animieren. Das Planen sowie das korrekte Erklären von Spielen als auch das Durchführen und die Nachbesprechung verschiedener Aktivitäten stehen im Fokus der Ausbildung. Dabei sind den Formen der Animation keinerlei kreative Grenzen gesetzt.

Wichtige Dinge, wie die Hygiene und die Sicherheit sind dabei stets zu beachten und in die Planung zu integrieren.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen außerdem im Bereich der Verantwortung gegenüber den Kindern und Jugendlichen in der Jugendfeuerwehrgruppe sensibilisiert werden. Durch ihre Aufgabe als stellvertretende Jugendleiterin/stellvertretender Jugendleiter sind sie, unter anderem, die Ansprechperson für die Kinder und Jugendlichen der Jugendfeuerwehrgruppe als auch für deren Erziehungsberechtigten.

Ein besonderes Augenmerk wird während der Ausbildung auf das Arbeiten in einer Gruppe gelegt. Nur durch eine gute Arbeit unter den Animatoren kann ein Spiel, eine Aktivität oder eine Übung in der Jugendfeuerwehr gelingen.

Die Animator C Ausbildung baut auf dem Animator B auf. Aus diesem Grunde sind das Animator B Diplom sowie die JSP1 und JSP2 Formationen die Zugangsvoraussetzung für die JSP3 Formation und die Ausbildung zum Animator C.

Anders als beim Animator B liegt der Fokus bei der Ausbildung zum Animator C auf der Organisation sowie der Koordination von verschiedenen Aktivitäten.

Die Ausbildung ist darauf ausgerichtet, die Auszubildenden bestmöglich auf diese Aufgabe vorzubereiten eine Gruppe von Animatoren zu koordinieren.

Um der Tätigkeit der Koordination nachkommen zu können, müssen die Auszubildenden erstmals erlernen, wie ein Animationsprojekt aufgebaut, geleitet und reflektiert wird. Als konkretes Beispiel für ein Projekt dient in der Formation das Zeltlager.

Um sowohl die Kinder- und Jugendlichengruppe als auch die Animatorsgruppe leiten zu können, sollten die Bedürfnisse und die Motivation eines jeden einzelnen bekannt sein. Das Stichwort der Gruppendynamik spielt dabei eine wesentliche Rolle und sollte keinesfalls vernachlässigt werden.

Außerdem wird die Konfliktlösungskompetenz der Auszubildenden in der Formation ausgebildet und gestärkt. Nur so können diese später auftretenden Auseinandersetzungen einzelner regenerieren, schlichten und gemeinsam eine Lösung finden.

Zusammenfassend sind dies die wesentlichen Unterscheidungsmerkmale der beiden Animatorsdiplome¹:

Kompetenzen:	Animateur B:	Animateur C:
Kennen...	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ...die Verhaltensweisen während einer Aktivität; ➤ ...die Merkmale ihrer Vorbildfunktion für Kinder und Jugendliche; ➤ ...Techniken zur Gruppenmotivation; ➤ ...die Merkmale der Hygiene und Sicherheit beim Arbeiten mit Kindern und Jugendlichen; ➤ ...die Merkmale einer guten Teamarbeit. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ...die Gruppendynamik; ➤ ...die Stärken der Gruppen; ➤ ...die Interessen und Motivationen der Kinder und Jugendlichen; ➤ ...die Verantwortung über die anderen Animatoren.
Wissen...	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ...über ihre Verantwortung gegenüber den Kindern und Jugendlichen Bescheid; ➤ ...über die Erwartungen an ihre Person als Animateur Bescheid; ➤ ...über Techniken der Organisation zu den Themen Sicherheit, Verhalten, Aspekte der Räumlichkeiten Bescheid; ➤ ...über Techniken der pädagogischen Aufbereitung eines Spiels Bescheid. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ...über Techniken und der Philosophie des Organisierens bescheid; ➤ ...über ihre koordinierende Aufgabenfunktion bescheid.
Können...	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ...ein Repertoire von Spielen und Aktivitäten erstellen; ➤ ...Spiele und Aktivitäten erklären und anleiten; ➤ ...Spiele und Aktivitäten durchführen; ➤ ...Hygienestandards einhalten. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ...ein Animationsprojekt aufbauen, durchführen und bewerten; ➤ ...ein Zeltlager mit organisieren.

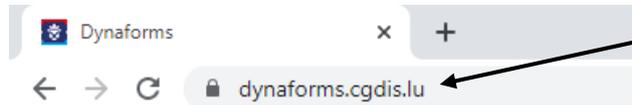
¹ Vgl. Espace Animateur: *Les brevets* [online] Homepage: Animateur Service nationale de la jeunesse URL: <https://animateur.snj.lu/brevets> [Stand: 23.03.2023].

2 Administratives

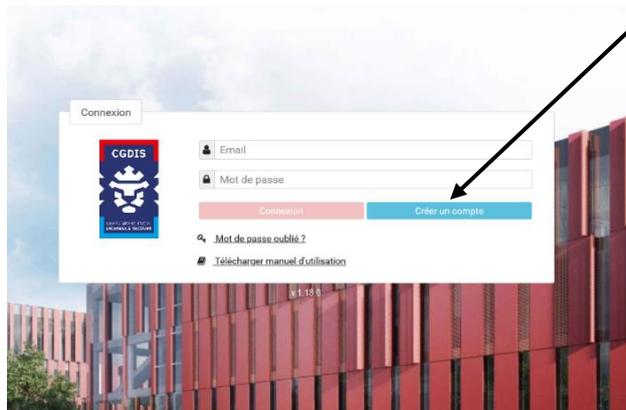
2.1 Dynaforms

Jedes Mitglied vom CGDIS sollte über einen Zugang zum Portal Dynaforms verfügen. Viele notwendige Formulare des CGDIS sind hier hinterlegt.

Um ein Konto zu erstellen:



1. muss die Internetseite vom <https://dynaforms.cgdis.lu/> aufgerufen werden;



2. der Button "Créer un compte" gedrückt werden;

Création de compte

Email

Confirmation email

Mot de passe

Confirmation mot de passe

Ich bin kein Roboter. reCAPTCHA
Datenschutzerklärung - Nutzungsbedingungen

Créer mon compte

3. alle Angaben von "Création de compte" komplimentiert werden;

4. der Button "Créer mon compte" gedrückt werden.

Danach ist das Benutzerkonto erstellt und kann in Betrieb genommen werden.

[Revenir à la page d'accueil](#)

2.2 Anmeldung von Kinder und Jugendlichen im CGDIS

Für Kinder und Jugendliche bei der Jugendfeuerwehr und beim CGDIS anmelden zu können, benötigt die Jugendleiterin/der Jugendleiter drei Dokumente:

1. Fiche d'adhésion;
2. Déclaration parentale;

3. Certificat médical d'aptitude.

Die Anmeldeprozedur wird vom Département des pompiers volontaires übernommen.

Die ersten beiden Dokumente befinden sich auf dem Portal Dynaforms. Sie sind wie folgt zu finden:

1. dynaforms.cgdis.lu;

2. mit E-Mailadresse und Passwort einloggen;

3. auf "Volontariat" klicken;

4. auf "Formulaire d'adhésion d'un volontaire" klicken.

Anschließend öffnet sich das Dokument "Formulaire d'adhésion d'un volontaire":

Volontaire n°1

Informations du volontaire

Titre Sélectionner le titre

Nom Saisir le nom du volontaire

Prénom Saisir le prénom du volontaire

Sexe Homme Femme Indéterminé

Matricule registre national Saisir le matricule de registre national

Matricule étranger Saisir le matricule étranger

Date de naissance Sélectionner la date de naissance

Lieu de naissance Saisir le lieu de naissance

Nationalité Saisir la nationalité

Téléphone portable Saisir le numéro de téléphone portable

Téléphone privé Saisir le numéro de téléphone privé

Adresse email Saisir l'adresse email

Status de la personne Sélectionner le statut

Status de la personne Sélectionner le statut

Adresse privée

Numéro Saisir le numéro de rue

Rue Saisir le nom de rue

Code postal Saisir le code postal

Ville Saisir la ville

Pays Saisir le pays

Postale = Adresse privée Oui Non

Informations bancaires

IBAN Saisir le code IBAN

Code BIC Saisir le code BIC

Nom banque Saisir le nom de la banque

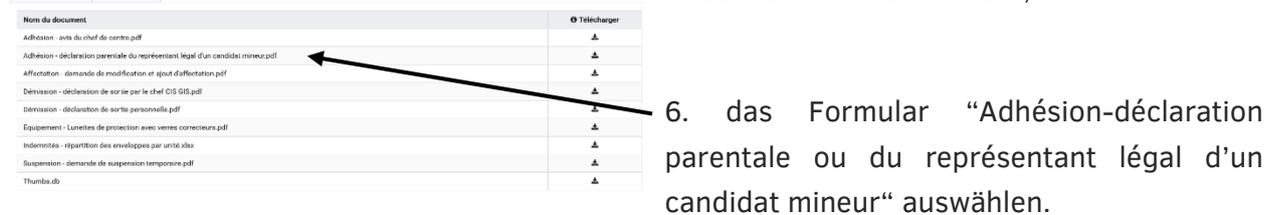
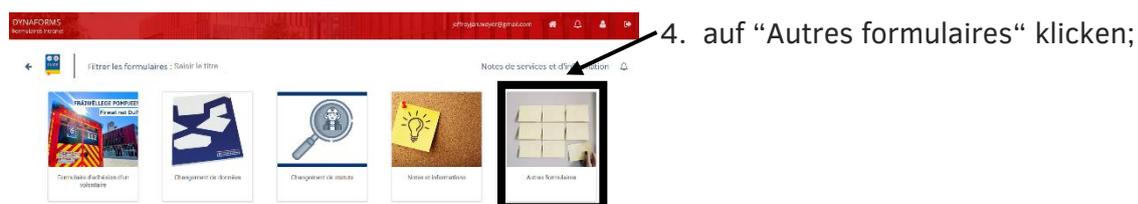
Pays banque Saisir le pays de la banque

Affectation

GIS/CIS Saisir le GIS/CIS

Remarques Saisir vos remarques

Die Déclaration parentale befindet sich ebenfalls auf Dynaforms:



Déclaration parentale ou du représentant légal d'un candidat mineur

En ma qualité de représentant légal, je soussigné(e) _____
 (père/mère/tuteur légal) autorise _____ (prénom et nom
 du mineur) né(e) le _____ à _____ à adhérer à la section
 des jeunes pompiers ou comme pompier volontaire opérationnel au Corps grand-ducal
 d'incendie et de secours (CGDIS).
 Je confirme avoir été informé(e) sur les risques encourus, ainsi que sur le fonctionnement
 du service dans lequel le mineur s'engage.

Etabli à _____, le _____

Signature

Veillez envoyer la déclaration à volontariat@cgdis.lu ou la remettre au chef CIS/GIS.

Corps grand-ducal d'incendie et de secours
 3, boulevard de Kockelscheuer L-1821 Luxembourg - Tél. +352 49 771 2332 - Fax +352 49 771 2399 - volontariat@cgdis.lu -
www.cgdis.lu Établissement public - R.C.S. LUXEMBOURG J64 - Matricule national : 2018 52 000 36

Das “Certificat médical d’aptitude“, kurz CMA, bekommt jedes Kind und jeder Jugendliche nach der medizinischen Untersuchung beim Service santé au travail, kurz STP, der Direction médicale et de la santé.

Der Termin am STP muss von den Erziehungsberechtigten des Jugendfeuerwehr-Anwärters gemacht werden. Dies kann per Telefon, unter der Telefonnummer +352 49 771 2411 oder per E-Mail, dms-sante@cgdis.lu, erfolgen. Die telefonischen Sprechzeiten sind mittwochs und freitags von 08:00-13:00 Uhr und dienstags und donnerstags von 13:00-18:00 Uhr.

Zur medizinischen Untersuchung der Kinder und Jugendlichen muss stets ein Erziehungsberechtigter mit anwesend sein. Jugendliche ab dem sechszehnten Lebensjahr können ebenfalls mit einer “Déclaration parentale ou du représentant légal d’un jeune pompiers à partir de 16 ans à un examen médical au Service santé au travail des pompiers au CGDIS pour l’adhésion à la catégorie des pompiers volontaires“ der Erziehungsberechtigten in Begleitung eines Erwachsenen an der medizinischen Untersuchung teilnehmen.

Déclaration parentale ou du représentant légal d'un jeune pompier à partir de 16 ans à un examen médical au Service santé au travail des pompiers au CGDIS pour l'adhésion à la catégorie des pompiers volontaires

En ma qualité de représentant légal, je soussigné(e) _____
 (père/mère/tuteur légal) autorise que le mineur
 Matricule national : _____
 Nom ; Prénom : _____
 Né(e) à : _____ est examiné au Service santé des pompiers du Corps grand-ducal d'incendie et de secours (CGDIS).

Je confirme avoir pris connaissance des dispositions du Règlement grand-ducal du 27 juin 2018 relatif au contrôle médical des pompiers du Corps grand-ducal d'incendie et de secours et modifiant le règlement grand-ducal modifié du 5 mars 2004 concernant la santé et la sécurité du travail et le contrôle médical dans la fonction publique.

J'affirme avoir dûment rempli le questionnaire médical qui est obligatoire pour l'examen médical et j'ai pris connaissance que l'examen médical de mon enfant chez le médecin se fait en sous-vêtements.

L'adolescent reçoit son certificat médical d'aptitude au moment de l'examen ou par après par courriel. En cas des problèmes de santé une lettre pour le suivi chez son médecin traitant est délivrée au jeune pompier.

Personnes à contacter en cas des questions:

Nom mère : _____ Numéro Tél. portable: _____
 Nom père : _____ Numéro Tél. portable: _____
 Nom tuteur légal : _____ Numéro Tél. portable: _____

Fait à _____, le _____

Signature

**N.B. Cette fiche est à apporter au rendez-vous.
 L'examen des mineurs >= 16 ans et < 18 ans est seulement réalisé en présence soit de l'un des parents, tuteur légal soit sur présentation de la présente déclaration.**

Corps grand-ducal d'incendie et de secours
 3, boulevard de Kockelscheuer L-1821 Luxembourg - Tél. +352 49 771 2411 (Gestion Rôty) ou 2493 (secrétariat STP) -
 Fax +352 49 771 2499 - dms-sante@cgdis.lu - www.cgdis.lu - Établissement public - R.C.S. LUXEMBOURG J64
 Matricule national : 2018 52 000 36

Nach der Untersuchung wird das CMA automatisch an das Département des pompiers volontaires weitergeleitet und ist im Programm Portail einsehbar.

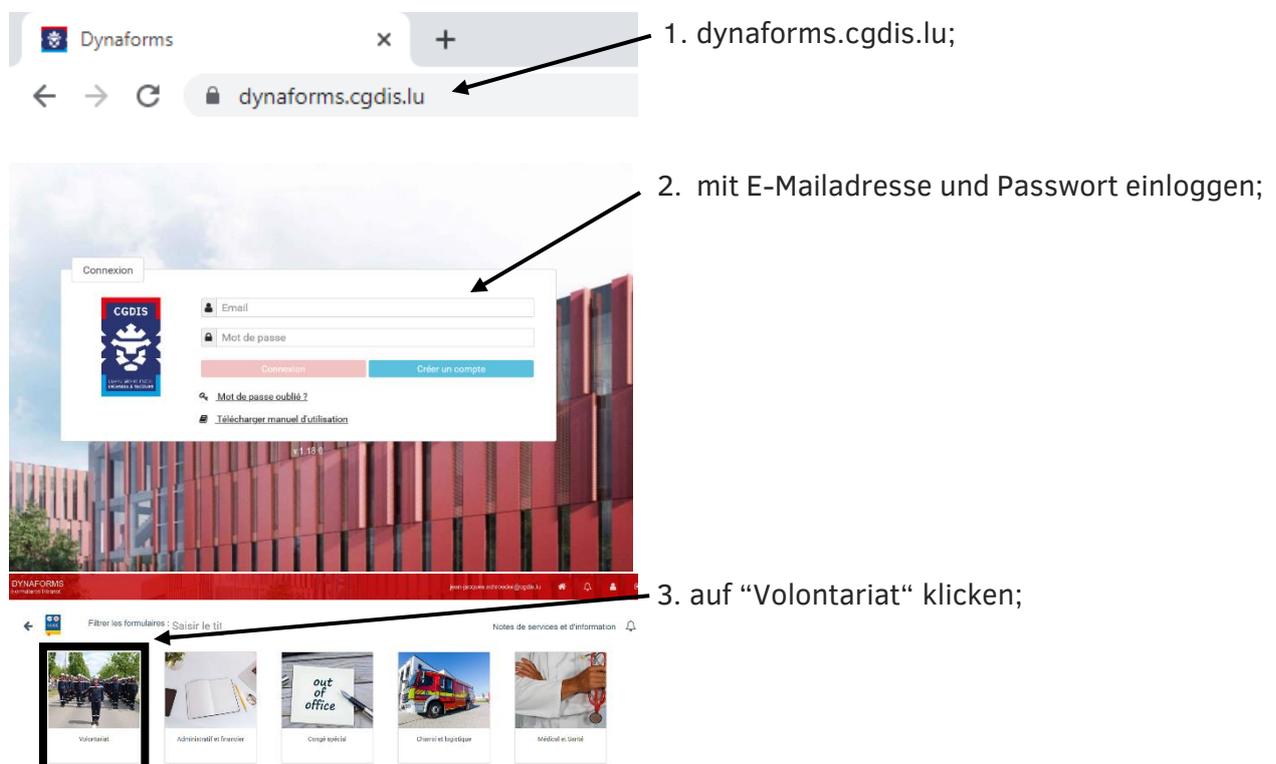
2.3 Fragebogen zur Gesundheit

Die Pédagogie jeunes-pompiers des INFS, hat in Kooperation mit dem STP des DMS und dem Jugendfeuerwehrausschuss einen Fragebogen zur Gesundheit des Jugendfeuerwehr-Anwärters zur Jugendübung entworfen.

Der Fragebogen soll den Betreuerinnen und Betreuern in der Jugendfeuerwehr eine Hilfe sein, um über mögliche Allergien der Kinder und Jugendlichen von deren Erziehungsberechtigten aufgeklärt zu werden. Seit Ende Januar 2023 ist er auf Dynaforms frei verfügbar und soll bei der Anmeldung eines Jugendfeuerwehranwärters von der Jugendleiterin/dem Jugendleiter an die Erziehungsberechtigten ausgehändigt werden. Dabei ist darauf zu achten, dass die Erziehungsberechtigten den Fragebogen an die Jugendleiterin/den Jugendleiter zurückgeben nur nicht an die DMS, den DPV oder das INFS.

Um die Aktualität dieses Dokumentes garantieren zu können, muss es jährlich zum Beginn des neuen Schuljahres, im September, von den Erziehungsberechtigten kontrolliert und unterschrieben werden.

Der Fragebogen zur Gesundheit des Jugendfeuerwehr- Anwärters zur Jugendübung ist wie folgt zu finden:



1. dynaforms.cgdis.lu;

2. mit E-Mailadresse und Passwort einloggen;

3. auf "Volontariat" klicken;

The image shows a browser window with the URL 'dynaforms.cgdis.lu'. Below the browser, a login form titled 'Connexion' is displayed with fields for 'Email' and 'Mot de passe', and buttons for 'Connexion' and 'Créer un compte'. Below the login form, there are links for 'Mot de passe oublié ?' and 'Télécharger manuel d'utilisation'. At the bottom of the page, a navigation menu is visible with the following items: 'Volontariat', 'Administratif et financier', 'Cours spécial', 'Chariot et topologie', and 'Médical et Santé'. The 'Volontariat' item is highlighted with a black border.

4. auf "Autres formulaires" klicken;

5. auf "Médicale et Santé" klicken;

6. das Formular " Questionnaire medicale jeunes pompiers auswählen.



Fragebogen zur Gesundheit des Jugendfeuerwehr-Anwärters zur Jugendübung

Angaben zum Jugendfeuerwehr-Anwärter

Name, Vorname _____

Strasse, Hausnummer _____

PLZ _____ Ort _____

Geburtsdatum _____ Alter _____

Matricule _____

Matricule CGDIS _____

CIS Primaire _____

Angaben zu den Erziehungsberechtigten

Erziehungsberechtigter _____

Strasse, Hausnummer _____

PLZ _____ Ort _____

Telefonnummer _____

Erziehungsberechtigter _____

Strasse, Hausnummer _____

PLZ _____ Ort _____

Telefonnummer _____



Angaben zur Gesundheit

Leidet Ihr Kind unter folgenden Krankheiten?

Allergien: Ja Nein Wenn ja, welche? _____

Asthma: Ja Nein

Diabetes: Ja Nein

Epilepsie: Ja Nein

Andere: Ja Nein

Wenn ja, welche? _____

Name/Vorname: _____

Datum: _____ Unterschriften: _____

Falls keine Änderung, Überarbeitung des Fragebogens 1x jährlich vom Jugendleiter zusammen mit den/dem Erziehungsberechtigten.

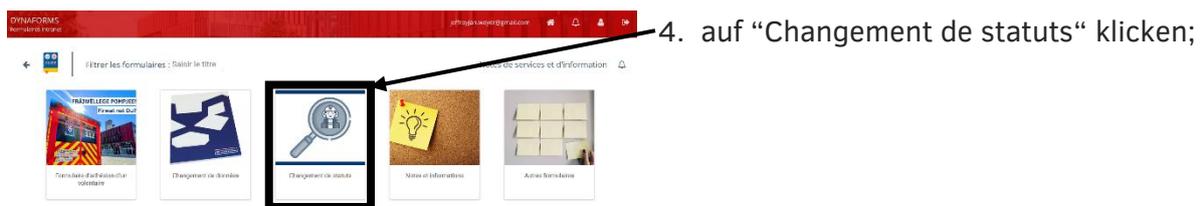
Überarbeitet am									
Unterschrift									

Dieses Dokument verbleibt im CIS, dient zur Einsicht für alle Jugendleiter des CIS.

2.4 Abmeldung von Kinder und Jugendlichen im CGDIS

An der Abmeldung eines Jugendfeuerwehrmitglieds sind das Mitglied selbst, einer der Erziehungsberechtigten, sowie die Jugendleiterin/der Jugendleiter als auch der Chef CIS beteiligt.

Das Abmeldeformular befindet sich auf Dynaforms und wie folgendermaßen zu finden:



Die Déclaration de sortie muss vom CIS Chef unterschrieben werden.

Déclaration de sortie

Je soussigné(e),

Matricule CGDIS :

déclare terminer mon engagement comme pompier volontaire au sein du Corps Grand-ducal d'incendie et de secours en date du pour (indiquer la raison s.v.p.):

, le

(Signature du Pompier Volontaire)

(Signature du Chef CIS/GIS)

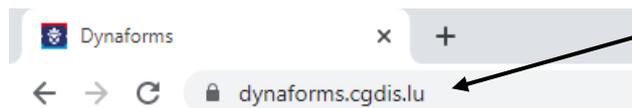
Veuillez envoyer la déclaration à volontariat@cgdis.lu après signature du Chef CIS / GIS

2.5 Übergang Jugendfeuerwehr-Einsatzdienst

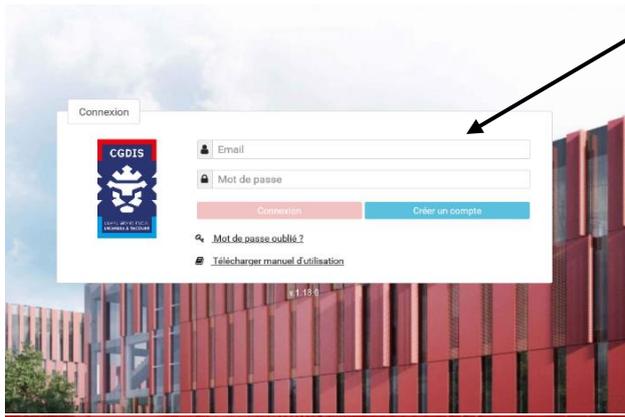
Beim Übergang von Mitglieder der Jugendfeuerwehr zum Einsatzdienst sind vier Akteure involviert:

1. das Jugendfeuerwehrmitglied selbst;
2. die Erziehungsberechtigten;
3. die Jugendleiterin/der Jugendleiter;
4. der CIS Chef.

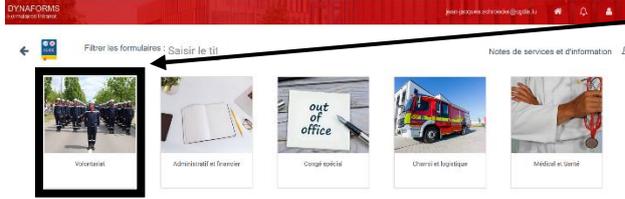
Das passende Formular befindet sich auf der Plattform Dynaforms unter:



1. dynaforms.cgdis.lu;



2. mit E-Mailadresse und Passwort einloggen;



3. auf "Volontariat" klicken;



4. auf "Changement de statuts" klicken;



5. auf "Changement de status" klicken;

6. das Formular "Formulaire de changement de statuts d'un jeune pompier à la catégorie des pompiers volontaires stagiaires du CGDIS" auswählen.

**Formulaire de changement de statut d'un Jeune pompier à la catégorie
des pompiers volontaires stagiaires du CGDIS**

Demande de changement d'affectation

Prénom: _____ Nom: _____
Matricule CGDIS: _____ CIS: _____

Je soussigné(e) vous demande de bien vouloir changer mon statut de jeune pompier vers le statut de pompier opérationnel stagiaire comme prévu au règlement grand-ducal 15 juin 2018 relatif aux pompiers volontaires du CGDIS.

Mise à jour base de données:

Téléphone portable : _____
Adresse mail : _____
IBAN : _____ Code BIC : _____

Signature du jeune pompier

Avs du Chef CIS ou DPV :

favorable défavorable

Signature pour accord du Chef CIS ou DPV

Déclaration parentale ou du représentant légal d'un candidat mineur à un engagement au CGDIS :

En ma qualité de représentant légal, je soussigné(e) _____
(père/mère/tuteur légal) autorise _____ (prénom et nom du mineur)
né(e) le _____ à _____ de contracter un engagement
en tant que pompier volontaire opérationnel au sein du Corps grand-ducal d'incendie et de secours
(CGDIS).

Je confirme avoir pris connaissance des dispositions des articles 7, 9, 10, 11 et 12 du règlement grand-ducal du 15 juin 2018
relatif aux pompiers volontaires du Corps grand-ducal d'incendie et de secours et déclare avoir été informé(e) sur les risques
encourus, ainsi que sur le fonctionnement du service dans lequel le mineur s'engage.

Signature pour accord du représentant légal

2.6 Rekrutierungstag und Sporttest

Jedes Mitglied des CGDIS muss nach dem Règlement grand-ducal, vom 15. Juni 2018, an einem Sporttest teilnehmen. Dieser umfasst 5 Disziplinen:

1. Test «Luc Léger»

Hei geet et drëm sou lang wéi
een ët packt op enger Distanz
vun 20 Meter hin- an hir zelaafen
an dann dat ganzt ëmmer méi
séier.

Youtube: test de luc léger



2. Gainage



Hei geet et drëm dëss Positioun
sou lang wéi méiglech ze haalen.
De Maximum läit bei 2 Minutten.

3. Monter à l'échelle



2 Deeler Steckleeder ënner
Opsicht eropklammen.

4. Tirage corde



E Seel/Schlauch mat engem
Gewicht vun 20 Kilo zou sech
zëien an zréck droen.

5. Montée d'escaliers



15 Trepplécker 5x
hannerteneen schnellstméiglech
erop an erof goen.

Das Mindestalter zur Teilnahme am Test ist 15 Jahre und 9 Monate. Ein Durchfallen im Sporttest ist nicht möglich, da dieser zur Evaluation der körperlichen Fitness und als Orientierung für den medizinischen Dienst dient.

Der Sporttest wird nur noch in Verbindung mit dem Rekrutierungstag angeboten. Diese Neuerung bietet allen Mitgliederinnen und Mitgliedern die Möglichkeit, die medizinische Untersuchung, die Anprobe der Kleider, das Einschreiben in die nötigen Ausbildungen und den Sporttest, gebündelt an einem Termin wahrnehmen zu können.

Die Einschreibung für den Sporttest wird vom DPV, über Telefon, unter der Telefonnummer +352 49771 2332 oder unter der E-Mailadresse volontariat@cgdis.lu vorgenommen werden. Eine schriftliche Bestätigung per E-Mail wird seitens des DPVs eine Woche vor dem Termin des Rekrutierungstages versandt.

2.7 Kleiderbestellung

Das Formular für die Kleiderbestellung für die Kinder und Jugendlichen der Jugendfeuerwehr befindet sich ebenfalls auf Dynaforms. Die Jugendleiterin oder der Jugendleiter kann folgende Artikel bestellen:

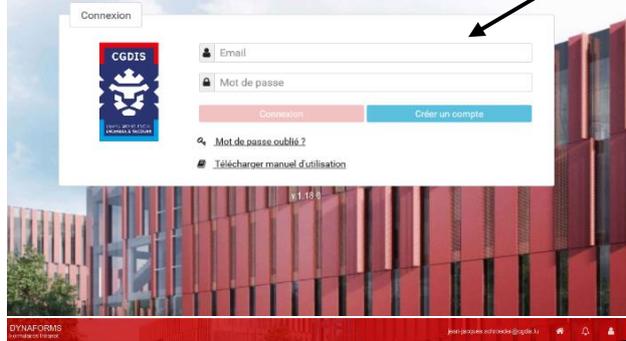
1. Pantalon JSP-F1
2. Veste JSP-F1
3. Polo JSP-F1
4. Sweat JSP-F1

5. Softshell JSP
6. Gants JSP
7. Ceinture étoffe
8. Casque Gallet F2-Xtrem JSP-orange
9. Baseball-Cap JSP
10. Velcro Grade JSP
11. Velcro CGDIS

Zu finden ist es unter dynaforms.cgdis.lu:



2. mit E-Mailadresse und Passwort einloggen;



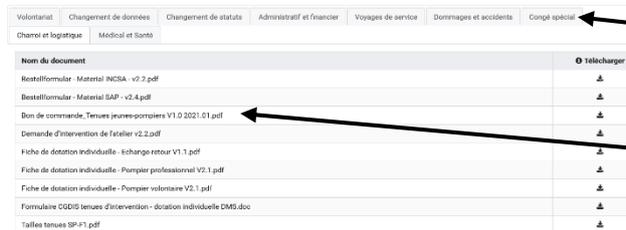
3. auf "Volontariat" klicken;



4. auf "Changement de statuts" klicken;



5. auf "Charroi et logistique" klicken;



6. das Formular "Bon de commande_Tenues jeunes-pompiers V1.0 2021.01.pdf" auswählen.

**Tenues de jeunes-pompiers
Bon de commande**

Nom du CIS :	Date :
Nom et prénom :	Matricule CGDIS :
Adresse e-mail :	N° téléphone :

Le bon de commande doit être envoyé sous forme électronique au stock zonal concerné :

- Zone Centre: zone-centre-logistique@cgdis.lu 49771-5090
- Zone Est: zone-est-habillement@cgdis.lu 49771-4090
- Zone Nord: zone-nord-habillement@cgdis.lu 49771-5090
- Zone Sud: zone-sud-habillement@cgdis.lu 49771-6040

Les tailles indiquées dans le tableau ci-dessous sont des tenues enfants. Pour tout jeune-pompier nécessitant, de par sa morphologie, des tenues F1 « adultes », veuillez remplir la deuxième page du présent document en vous basant sur le tableau « Tailles tenues SP-F1 » qui est également disponible sur Dynsforma.

1. Tailles enfants

Description de l'article	Tailles et quantités				Unité
	08 ans	10 ans	12 ans	14 ans	
Pantalon JSP-F1					pièces
Veste JSP-F1					pièces
Polo JSP-F1					pièces
Sweat JSP-F1					pièces
Softshell JSP					pièces
Gants JSP	taille 04	taille 06	taille 08	taille 10	pièces
Ceinture étoffe	110 cm	120 cm	130 cm		pièces
Casque Gallet F2-Xtrem JSP - orange					pièces
Baseball-Cap JSP					pièces
Velcro Grade JSP	rouge	argent	or		pièces
Velcro CGDIS					pièces

Corps grand-ducal d'incendie et de secours - Direction des moyens logistiques - Département charroi et logistique
3, boulevard Kockelscheuer L-1821 Luxembourg - Tél. +352 49771-2838 - dmi-habillement@cgdis.lu - www.cgdis.lu
Établissement public - R.C.S. LUXEMBOURG J64 - Matricule national : 2018 52 000 36

2. Tailles adultes

Description de l'article	Tailles et quantités				Unité
Pantalon SP-F1					pièces
Veste SP-F1					pièces
Polo SP-F1					pièces
Sweat SP-F1					pièces
Softshell SP					pièces

Signature du chef d'unité
jeunes pompiers

Signature du chef CIS
ou de son remplaçant

Signature du chef de zone
ou de son remplaçant

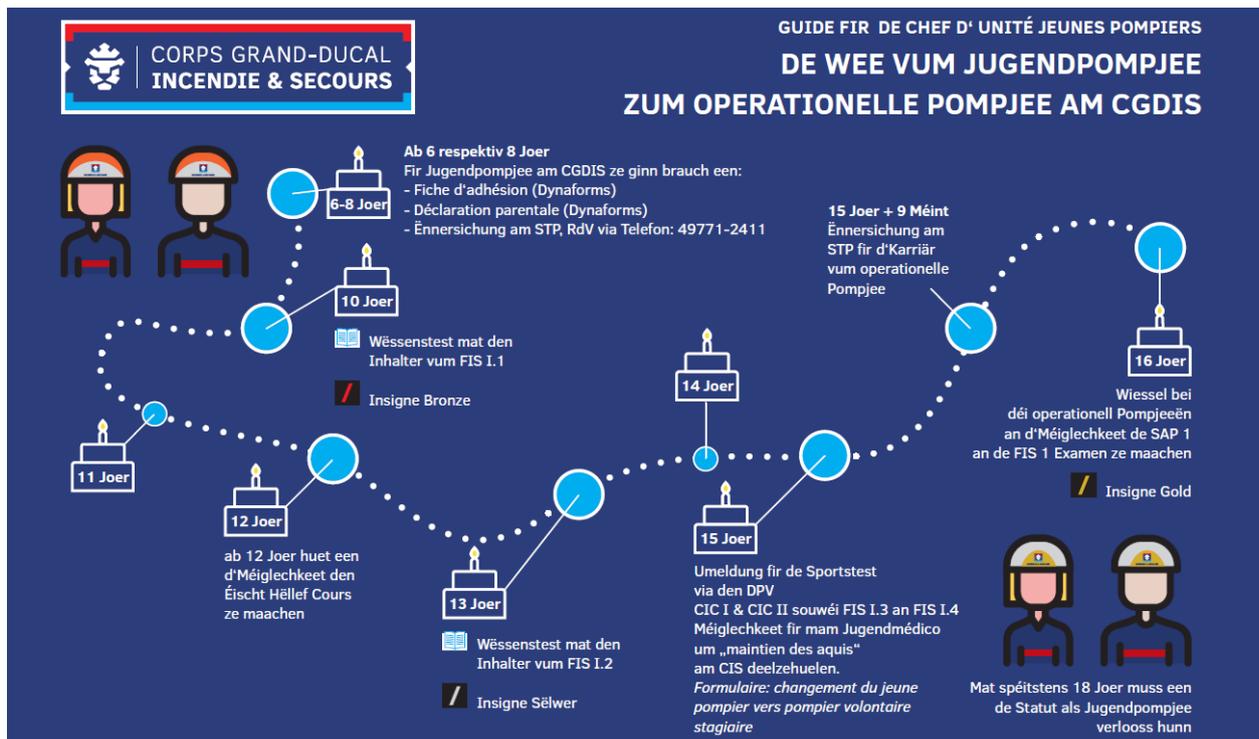
Corps grand-ducal d'incendie et de secours - Direction des moyens logistiques - Département charroi et logistique
3, boulevard Kockelscheuer L-1821 Luxembourg - Tél. +352 49771-2838 - dmi-habillement@cgdis.lu - www.cgdis.lu
Établissement public - R.C.S. LUXEMBOURG J64 - Matricule national : 2018 52 000 36

3 Ausbildung und Wissenstest

3.1 Ausbildung der Jugendfeuerwehrmitglieder

Die Ausbildung der Kinder und Jugendliche der Jugendfeuerwehr findet in Etappen statt:

1. In einem Alter von 6 oder 8 Jahren dürfen die Kinder in die Jugendfeuerwehr eintreten.
2. Ab 10 Jahren dürfen die Kinder der Jugendfeuerwehr am Wissenstest FIS1.1 (Bronze) des Jugendfeuerwehrausschusses teilnehmen.
3. Ab ihrem 12. Geburtstag dürfen die Jugendlichen der Jugendfeuerwehr an einem Erste-Hilfe-Kurs teilnehmen. Es ist jedoch zu beachten, dass dieser nicht mehr verpflichtend ist.
4. Ab 13 Jahren dürfen die Jugendlichen am Wissenstest FIS1.2 (Silber) des Jugendfeuerwehrausschusses teilnehmen.
5. Mit 15 Jahren und 9 Monaten können sich die Jugendlichen für den Rekrutierungstag beim Département des pompiers volontaires anmelden.
6. Mit 16 Jahren können die Jugendlichen die FIS1 Prüfung beim CGDIS machen.
7. Zwischen ihrem 16. und ihrem 18. Lebensjahr können die Jugendlichen zur operationellen Feuerwehr wechseln und das SAP1 Examen, sowie, falls dies noch nicht erfolgt sein sollte, ihre FIS1 Examen, schreiben.



3.2 Wissenstest

Die beiden Wissenstests Bronze und Silber werden vom Jugendfeuerwehrausschuss, kurz JFA, abgehalten. Die Präsidentin/der Präsident als auch deren/dessen Vize-Präsidentin/Vize-Präsident prüfen die Kinder und Jugendlichen in den verschiedenen Themenbereichen, mündlich, schriftlich oder praktisch ab.

Abgehalten werden die Wissensteste zweimal im Jahr in allen vier Zonen. Der Jugendfeuerwehrausschuss veröffentlicht regelmäßig in seinem Newsletter die zonalen Termine.

Im Wissenstest Bronze werden die Themen des FIS1.1 und im Wissenstest Silber werden die Themen des FIS1.2 abgefragt. Der goldene Wissenstest wird vom Institut National de Formation de Secours nach der theoretischen und praktischen Ausbildung vom FIS1 organisiert und durchgeführt.

Sobald die Kinder und Jugendlichen einen Wissenstest bestanden haben, bekommen sie ein Diplom, sowie eine Ansteckmarke in der jeweiligen Niveaustufe, verliehen. Den Velcro bekommen die Kinder und Jugendliche von ihrer Jugendleiterin oder ihrem Jugendleiter ausgehändigt.

<u>Abzeichen CGDIS</u>			
<u>Abzeichen JP</u>			

Wichtig ist außerdem anzumerken, dass die Jugendlichen, die die FIS1 Prüfung bestehen und zu diesem Zeitpunkt noch bei der Jugendfeuerwehr angemeldet sind, ein goldenes Diplom, sowie eine goldene Anstecknadel, vom JFA verliehen bekommen.

Sobald die Jugendlichen sich im Übergang befinden und zum Zeitpunkt der FIS1 Prüfung schon bei der operationellen Feuerwehr angemeldet sind, erhalten diese ein FIS1 Diplom vom Institut National de Formation de Secours.

4 Mérite Jeunesse

4.1 Allgemeine Informationen

Die Mérite Jeunesse gehört zu der weltweit führenden Organisation von The Duke of Edinburgh's International Award. Insgesamt ist die Organisation in rund 130 Ländern ansässig und aktiv.

Im Jahre 1965 wurde sie das erste Mal in England als „The Duke of Edinburgh's Award“ angeboten. Rund 37 Jahre Später, im Jahre 1993 wurde die sie unter dem Namen „Mérite Jeunesse Luxembourg“ auch in unserem Land eingeführt.²

An der Spitze des Verwaltungsrates war 29 Jahre der S.A.R. Grand-Duc Jean. Er wurde 2022 von seinem Enkel, dem Erbgroßherzog S.A.R. Prënz Guillaume abgelöst.

Ende 2021 konnte die Mérite Jeunesse 43 Partneriat in Luxemburg zählen. Seit der Einführung der Mérite Jeunesse in Luxemburg, nehmen jährlich immer mehr Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Programm teil. Seit dem Jahre 2017 waren es jährlich über tausend Jugendliche

Année	PARTICIPANTS inscrits				Insignes			
	Bronze	Argent	Or	Total	Bronze	Argent	Or	Total
1993	35	0	0	35	7	0	0	7
1994	48	15	0	63	31	4	0	35
1995	126	25	14	165	25	15	10	50
1996	125	22	9	156	72	10	5	87
1997	44	29	6	79	16	22	4	42
1998	84	38	29	151	30	14	6	50
1999	77	35	26	138	45	19	7	71
2000	60	40	32	132	23	15	2	40
2001	111	36	33	180	40	21	7	68
2002	95	81	39	215	25	15	4	44
2003	107	93	45	245	26	35	16	77
2004	77	104	74	255	51	35	20	106
2005	86	106	76	268	41	23	11	75
2006	128	107	87	322	34	29	9	72
2007	196	52	95	343	40	28	21	89
2008	137	116	93	346	54	36	14	104
2009	153	128	97	378	43	33	16	92
2010	162	129	98	389	76	47	17	140
2011	172	125	112	409	97	61	27	185
2012	277	156	69	502	65	79	24	168
2013	271	163	71	505	134	75	32	241
2014	295	198	112	605	70	82	27	179
2015	302	206	114	622	96	60	36	192
2016	423	194	149	766	82	82	39	203
2017	587	288	158	1033	129	82	36	247
2018	586	296	141	1023	151	86	28	265
2019	611	294	134	1039	127	82	23	232
2020	608	304	109	1021	42	46	3	91
2021	480	204	87	771	65	46	20	131
Total FIN 2021	5.983	3.380	2.022	11.385	1.737	1.182	464	3.383

und junge Erwachsene.

Mitmachen kann prinzipiell jeder, der zwischen 14 und 25 Jahre alt ist. Dabei spielen das Geschlecht, der kulturelle Hintergrund, religiöse oder politische Überzeugungen oder die physischen Voraussetzungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer keinerlei Rolle. Das Programm ist flexibel und abwechslungsreich und ermöglicht es, sich persönliche Ziele zu setzen, die ohne zeitliche Grenze erreicht werden können.³

Um am Programm der Mérite Jeunesse mitmachen zu können,

² Vgl. Mérite Jeunesse (2022): *Présentation. Mérite Jeunesse Luxembourg. CGDIS 14. 12.2022.* The Duke of Edinburgh's International Award Foundation.

³ Vgl. Mérite Jeunesse: *Mérite Jeunesse. Eng international Jugendorganisatioun, oppe fir all Jonken tëst 14 a 25 Joer* [online] Homepage : Mérite Jeunesse Luxembourg URL: <https://merite.jeunesse.lu/lu/meritejeunesse> [Stand: 23.12.2022].

müssen alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer in vier verschiedenen Bereichen aktiv werden:

1. Dem Benevolat;
2. Dem Sport;
3. Einem Talent;
4. Eine Expedition.

Die Jugendlichen oder die jungen Erwachsenen, die bei der Mérite Jeunesse mitmachen möchten, benötigen keinesfalls Erfahrungen oder Expertisen in diesen vier Bereichen in denen sie aktiv werden wollen. Es geht vielmehr darum, dass sich jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer persönliche Ziele setzt, die sie oder ihn herausfordern und weiterbringen. Dabei sind die Erfahrungen, die die Jugendlichen und jungen Erwachsenen bei der Mérite Jeunesse machen können, nachhaltig prägend für deren körperlichen und physischen Entwicklung:

„Et gëtt vill Grënn fir beim Programm aktiv ze ginn:

- Vum éischten bis de leschten Dag ass et ee richtegt Abenteuer
- Du léiers vill Leit kennen an am Team ze funktionéieren
- Du léiers nei Saachen a bass och kierperlech aktiv
- Du wäerts Spaass hu mat dengem Programm, deen s du dir selwer zesummestelle kanns
- Du kanns dech un neien Erfahrungen an Erlebnisser erfreen
- Du entdeckts Talenter an dir un déi du ni gegleeft häss
- Du méchs Saachen, déi dir Freed maachen an déi zu denger Passioun ginn
- Du kriss ee Certificat, dee weltwäit unerkannt ass“⁴

Sobald die Teilnehmerinnen und die Teilnehmer alle vier Bereiche der Mérite Jeunesse beendet haben, haben sie ihr vorher ausgewähltes Niveau erreicht und bekommen auf der Remise des Insignes ein Diplom, vom Erbgroßherzog S.A.R. Prënz Guillaume, für ihr Engagement verliehen.

Das Diplom ist international anerkannt und hilft den Jugendlichen und jungen Erwachsenen beispielsweise bei Bewerbungen weiter. Es ist ein Zeugnis dafür, dass sie über wichtige, in der heutigen Gesellschaft geforderte Prinzipien verfügen: über Durchhaltevermögen, Ausdauer, Selbstdisziplin, Talente und Engagement.

4.2 Vorgehensweise und Integration

Die Mérite Jeunesse soll zum ersten Mal im Rahmen des nationalen Projektes “D’Kannerrechter am CGDIS“ Einzug in die Luxemburger Jugendfeuerwehr finden. Im Programm der Mérite Jeunesse wird besonders stark der Paragraph 29 der UN Konvention über die Rechte des Kindes aufgegriffen:

„a) die Persönlichkeit, die Begabung und die geistigen und körperlichen Fähigkeiten des Kindes voll zur Entfaltung bringen [...] das Kind auf ein verantwortungsbewusstes Leben in einer freien Gesellschaft im Geist der Verständigung, des Friedens, der Toleranz, der Gleichberechtigung der Geschlechter und der

⁴ Mérite Jeunesse: *Mérite Jeunesse. Eng international Jugendorganisatioun, oppe fir all Jonken tëst 14 a 25 Joer* [online] Homepage: Mérite Jeunesse Luxembourg URL: <https://merite.jeunesse.lu/lu/meritejeunesse> [Stand: 23.12.2022].

Freundschaft zwischen allen Völkern und ethnischen, nationalen und religiösen Gruppe sowie zu Ureinwohnern vorzubereiten“⁵.

Das Programm wird durch die Pédagogie jeunes-pompiers des CGDIS des Institut National de Formation des Secours angeboten werden. Zunächst einmal soll die Niveaustufe Bronze für Mitglieder der Jugendfeuerwehr ab einem Alter von 14 Jahren angeboten werden.

Die Niveaustufe Bronze verlangt den Jugendlichen der Jugendfeuerwehr ein Engagement von mindestens 6 Monaten ab, welches wie folgt aussehen kann:

BRONZE		<i>PLUS 3 Méint</i> an enger vun den Aktivitéiten
Benevolat	3 Méint	
Sport	3 Méint	
Talent	3 Méint	
Expeditioun	2 Deeg 1 Nuecht	 

Das Engagement von 6 Monaten wird für die Jugendlichen in der Jugendfeuerwehr die Zeit sein, die sie in der Jugendfeuerwehr verbringen und sich in dieser engagieren. Somit wäre der größte Teil des Engagements für die Jugendlichen durch die Jugendfeuerwehr abgedeckt.

Der Bereich des Sports könnte als Vorbereitung auf den Sporttest dienen, den die Jugendlichen mit dem Eintritt in die Feuerwehr absolvieren müssen.

Ein Talent, welches sie fördern wollen könnte beliebig gewählt werden, sowie den Ort für die Expedition.

Konkret würde dies wie folgt aussehen:

1. Variante: 6 Monate Benevolat bei der Jugendfeuerwehr

Organisation:	Art des Engagements	Dauer des Engagements	PLUS
Jugendfeuerwehr:	Benevolat	3 Monate	+3 Monate
	Sport	3 Monate	
	Talent	3 Monate	
	Expedition	2 Tage und 1 Nacht	

2. Variante: 6 Monate Sport bei der Jugendfeuerwehr

Organisation:	Art des Engagements	Dauer des Engagements	PLUS
	Benevolat	3 Monate	
Jugendfeuerwehr:	Sport	3 Monate	+3 Monate
	Talent	3 Monate	
	Expedition	2 Tage und 1 Nacht	

⁵ Unicef (1989): *Konvention über die Rechte des Kindes*, S. 34.

3. Variante: 6 Monate Talent bei der Jugendfeuerwehr

Organisation:	Art des Engagements	Dauer des Engagements	PLUS
	Benevolat	3 Monate	
	Sport	3 Monate	
Jugendfeuerwehr:	Talent	3 Monate	+3 Monate
	Expedition	2 Tage und 1 Nacht	

Auch nach dem neunmonatigen Projekt "D'Kannerrechter am CGDIS" soll das Partneriat mit der Mérite Jeunesse weiter fortgeführt werden. Durch regelmäßig Artikel im Newsletter, Informationsveranstaltungen und durch die Integration der Mérite Jeunesse in der JSP3 Ausbildung, sollen die Jugendleiterinnen und Jugendleiter Werbung in ihrer Jugendfeuerwehrgruppe machen, um auch weiter Jugendliche für das Programm zu begeistern. Hierzu wäre es denkbar, dass es jährliche Perioden gibt, in denen sich Interessentinnen und Interessenten für die Mérite Jeunesse anmelden können.

4.3 Betreuung

Die gesamte Koordination der Betreuung der Jugendlichen, die die Herausforderung der Mérite Jeunesse annehmen wollen und aktiv werden, übernimmt die Pédagogie jeunes-pompiers des INFS.

Für die Rolle des Tuteurs bei der Mérite Jeunesse ausüben zu können, müssen die angehenden Betreuerinnen und Betreuer einer anderthalbtägigen Ausbildung bei der Mérite Jeunesse unterziehen. Diese wird im Anschluss noch um eine weitere Ausbildung zum Responsable Expedition ergänzt.

Nach beiden Ausbildungen sind die Betreuerinnen und Betreuer in der Lage, die Jugendlichen des CGDIS, die sich im Bereich der Mérite Jeunesse engagieren wollen, zu unterstützen.

4.4 Ziel der Integration

Durch die Integration der Mérite Jeunesse in die Jugendfeuerwehr und den CGDIS wird den Jugendlichen die Möglichkeit geboten, sich in den vier Bereichen der Mérite Jeunesse zu engagieren. Die Jugendlichen sollen so die wichtigen Kompetenzen:

- Durchhaltevermögen;
- Ausdauer;
- Selbstdisziplin;
- Talente und Engagement

erlangen, die in unserer heutigen Gesellschaft mehr wie je zuvor gefordert sind.

Unsere Gesellschaft wird immer schneller und prozessorientierter. Die Jugendlichen leben im Alter von 14 Jahren bereits in einem Bereich, der weitestgehend vorgegeben und bestimmt ist. Eigene Entscheidungen müssen oftmals warten oder werden in den Hintergrund gestellt. Auch das Benevolat als solches hat es immer schwieriger. Durch die Mérite Jeunesse sollen affektive

und soziale Lernziele im Bereich des Benevolats gefördert und gestärkt werden. Die sich immer schneller drehende Welt der Jugendlichen soll in ihren Bestimmungen und Zwängen für diese eine gewisse Zeit gestoppt werden. Durch die Mérite Jeunesse können sich die Jugendlichen dieser getakteten Welt entziehen. Dies wirkt entschleunigend auf die Jugendlichen und stärkt diese in ihrem Wesen.

Durch im Vorfeld selbst gesteckte Ziele mit ihrem Tuteur können sie ihr Lerntempo selbst bestimmen und regulieren. Während der Dauer ihres Engagements können die Jugendlichen aus dem Alltag entfliehen und unverfänglich neue Dinge probieren die sie sonst wohlmöglich nie probiert hätten. All dies kann in einer, durch den Jugendlichen, selbst definierten Zone geschehen, in der kein Leistungsdruck und keinerlei Kontrolle vorliegt. Der Lernzuwachs in dieser Periode ist riesig. Sie erlernen selbstständig Entscheidungen zu treffen und sich zu diesen zu bekennen. Das Durchhaltevermögen wird während der gesamten Projektzeit gestärkt, sowie die wichtige Tugend der Selbstdisziplin.

Jugendliche die am Angebot der Mérite Jeunesse teilnehmen, werden sich und ihren Körper besser kennen- und verstehen lernen. Die Teilnahme an der Mérite Jeunesse wird sie stärken. Aus diesem Grunde will die Pédagogie jeunes-pompier das Angebot der Mérite Jeunesse in der Jugendfeuerwehr integrieren, denn das Ziel der Jugendfeuerwehr sollte es sein, die Kinder und Jugendlichen darin zu stärken, sich zu starken Persönlichkeiten zu entwickeln, die stark genug sind um alle Schwierigkeiten und Hürden des Lebens zu bestehen.

5 Gruppendynamik und Gruppenspiele

Die Gruppendynamik ist ein besonders wichtiges Element in der Gruppe. Durch eine gute Dynamik in der Gruppe wird diese in der Leistungsphase, ebenfalls bekannt als Performing Phase, noch stärker. Eine Gruppe lebt von ihren Mitgliederinnen und Mitgliedern. Sind diese gut integriert und verstehen sich untereinander, gewinnt die Gruppe an Souveränität und es erscheint den Gruppenmitgliedern so, als sei alles in der Gruppe möglich. Für die Jugendleiterin oder den Jugendleiter ist es unermesslich, dass die Dynamik in der Gruppe der Betreuerinnen und Betreuer als auch in der Jugendfeuerwehrgruppe gut ist. Nur so kann garantiert werden, dass sich jeder willkommen, akzeptiert und wohl spürt.

Sollte die Gruppendynamik zäh und nicht gut sein, kann diese durch ein gezieltes Eingreifen in eine positive Richtung angeregt werden. Dies kann durch Gruppenspiele geschehen. Bei deren Durchführung sollte sich an 5 Prinzipien gehalten werden:⁶

1. Handlungsorientiert und Ganzheitlichkeit (kognitive Aspekte und Anwendungen);
2. Authentizität (Realaspekte als Methode);
3. Freiwilligkeit (implizite Wirkung wird nur durch Freiwilligkeit erreicht);
4. Überlegungen zur Sicherheit (Gefahren bei der Durchführung müssen auf ein Minimum reduziert werden);
5. STOP-Regel (beim lauten Rufen von STOP unterbricht jeder die Übung).

Besonders wichtig ist die Reflexion zum Ende der Aktivität. Bei dieser darf auch gerne auf die Gefühle der einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmer eingegangen werden.

Typische Spiele zur Stärkungen der Gruppendynamik sind beispielweise: - das Pendelspiel;

- die Blindenführung;
- der Klumpen;
- das Spinnennetz.

Weitere passende Spiele zum Thema der Gruppendynamik sind im Spieleordner zu finden.

⁶ Vgl. Service National de la Jeunesse (2006³): *Handbuch für interkulturelle Jugendarbeit*, Luxemburg: REKA.

6 Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten

6.1 Die Relevanz der Arbeit mit Erziehungsberechtigten

Die Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten ist in der Luxemburger Jugendfeuerwehr von fundamentaler Bedeutung.

Die Betreuerinnen und Betreuer sowie die Erziehungsberechtigten der Kinder und Jugendlichen tragen gemeinschaftlich die Verantwortung für deren Wohlergehen in den verschiedenen Lebensbereichen. Weiter haben Untersuchungen deutlich gemacht, dass bei Kindern die Sozialisationsbedingungen, wie beispielweise „die Feinfühligkeit der Mütter [...] tendenziell einen großen Einfluss auf die sozial-emotionale Entwicklung von Kindern haben“.⁷ Kinder, die Mitglieder in der Jugendfeuerwehr sind, haben so oftmals Entwicklungsvorteile in kognitiven-leistungenbezogenen Bereichen, gegenüber anderen Gleichaltrigen. Eine Zusammenarbeit bietet zudem die Möglichkeit eines wichtigen Austausches im Bereich von Fragen hinsichtlich der Erziehung und Wissensvermittlung der Kinder und Jugendlichen.

Bis circa zum 12. Lebensjahr spielen die Eltern als auch die gesamte Familie für die Kinder eine unermessliche und wichtige Rolle. Sie nehmen zum gleichen Teil die Rolle der Freunde als auch die der wichtigsten Bezugspersonen für die Kinder ein. Dieses sichere und vertraute Umfeld hilft den Kindern bei ihrem persönlichen Entwicklungsprozess: „Vorrangiges Ziel ist die gemeinsame Gestaltung von lern- und entwicklungsfördernden Handlungsfeldern, in denen die Kinder und Jugendlichen ihre Potenziale entfalten können. Im Kindesalter sind besonders die Kooperation sowie die Beratung von Eltern im Rahmen von Transitionen bedeutsam. Im Jugendalter steht die Öffnung in den Sozialraum, zu anderen Jugendeinrichtungen und zu Vereinen im Vordergrund“⁸. Oftmals ist die Jugendfeuerwehrgruppe für die Kinder, neben der Schule und der Betreuungseinrichtung, der einzige Ort, an dem diese mit anderen in Kontakt treten können.

Die Erziehungsberechtigten der Kinder und Jugendlichen in der Jugendfeuerwehr, sind die „Experten für ihre Kinder“⁹ und sollen dementsprechend „wahrgenommen und respektiert werden“¹⁰. Sie sollten stets das Gefühl haben, dass sie willkommen und integriert sind im Geschehen der Jugendfeuerwehr.¹¹

⁷ Fröhlich-Gildhoff, Klaus (2013): *Die Zusammenarbeit von pädagogischen Fachkräften und Eltern im Feld der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung*, in: *Bildungsforschung* 10 (2013), S. 12.

⁸ Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse; Service Nationale de la Jeunesse (2021): *Nationaler Rahmenplan zur non-formalen Bildung im Kindes- und Jugendalter*. Luxemburg: Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse; Service Nationale de la Jeunesse, S. 19.

⁹ Killius, Dagmar; Paseka, Angelika (2016): *Eltern als Partner, Zulieferer oder Kunden von Schule? Empirische Befunde zum Verhältnis von Elternhaus und Schule*, in: *Zeitschrift für Bildungsforschung* (2016), S. 155.

¹⁰ Killius, Dagmar; Paseka, Angelika (2016, 155).<https://govbs.msp.etat.lu/bs/cgdis/INFS/Formation/JSP/Forms/AllItems.aspx>

¹¹ Vgl. Fröhlich-Gildhoff, Klaus (2013, 12).

6.2 Formen der Arbeit mit Erziehungsberechtigten

Die Arbeit mit den Erziehungsberechtigten kann in verschiedenen Formen ablaufen. Dabei sind die obersten Gebote einer gut funktionierenden Zusammenarbeit das gegenseitige Vertrauen und das Handeln im Interesse des Kindes. Es gibt folgende Formen der Arbeit mit den Erziehungsberechtigten in der Jugendfeuerwehr:

1. Angebot der Aufnahme des Kindes in die Jugendfeuerwehr:
Die Jugendleiterin/der Jugendleiter tritt den ersten Kontakt mit den Erziehungsberechtigten des Jugendfeuerwehranwärters an. Es steht ein erster Besuch in der Jugendfeuerwehr an. Alle Daten zur Anmeldung beim CGDIS werden ausgetauscht und die Erziehungsberechtigten werden über den Ablauf und die Regeln in der Jugendfeuerwehrgruppe informiert.
2. Angebot der Beteiligung von Erziehungsberechtigten:
Ziel dieser Form der Zusammenarbeit ist es die Erziehungsberechtigten in die Erziehungsberechtigten mit einzubeziehen. Dies kann beispielweise durch Elternabende, gemeinsame Aktivitäten oder auch das Befragen von den Erziehungsberechtigten zu einem gewissen Sachverhalt geschehen.
3. Angebote zur Beteiligung von Familien:
Die Form der Beteiligung der Familie ist eine weitere Möglichkeit der Zusammenarbeit. Anders als die Arbeit mit den Erziehungsberechtigten, soll die ganze Familie der Kinder und Jugendlichen mit einbezogen werden. Dies kann beispielweise durch Feste und Feiern als auch gemeinsame Familiennachmittage in der Jugendfeuerwehr geschehen.
4. Erziehungsberechtigte als Miterzieher:
Die Kompetenzen als auch das Engagement der Erziehungsberechtigten sollte als Stärke in der Jugendfeuerwehr angesehen werden. So können die Betreuerinnen und Betreuer diese einbeziehen bei der Planung des Jahresplanes oder dem Umsetzen von Gruppenaktivitäten und Spielen. Wichtig ist es an diesem Punkt anzumerken, dass die Erziehungsberechtigten als gleichwertiges Ebenbild der Betreuerinnen und Betreuer angesehen werden sollen.
5. Angebote nur für Erziehungsberechtigte:
Angebote für die Erziehungsberechtigten haben das Ziel diese über Aktualitäten sowie über die Themen zu informieren, die im Bereich der Jugendfeuerwehr relevant sind. Dies kann in den verschiedensten Formen geschehen, wie beispielweise durch Treffmöglichkeiten im CIS an einem Abend.
6. Einzelkontakt:
Der Einzelkontakt ist die häufigste Form des Kontaktes mit den Erziehungsberechtigten in der Jugendfeuerwehr. Formen, wie das Tür- und Angelgespräch oder der Telefonkontakt charakterisieren diese Kontaktform.

7. Informative Angebote:

Zu den informativen Angeboten der Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten lässt sich der klassische Elternbrief zählen. Das Informationsbrett kann ebenfalls als Informationsvermittlung dienen, sowie eine Fotowand von den letzten Aktivitäten.¹²

Wichtig ist anzumerken, dass auch mehrere Formen der Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten angewandt werden können.

6.3 Erziehungs- und Bildungspartnerschaft mit den Erziehungsberechtigten

Damit die Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten der Kinder und Jugendlichen in der Jugendfeuerwehr von Erfolg gekrönt ist, muss ein gegenseitiges, generelles Verständnis beider Parteien füreinander vorliegen. Oftmals sorgt einseitiges oder beidseitiges Unwissen für Missverständnisse und Problemen.

Das Verständnis zwischen den Betreuerinnen und Betreuerin der Jugendfeuerwehrgruppe und den Erziehungsberechtigten ist für das Kind und den Jugendlichen sehr wichtig und hilft diesem ein Vertrauensverhältnis zu den Betreuerinnen und Betreuer aufzubauen. Diese Form der Zusammenarbeit ist keinesfalls kompliziert oder undurchsichtig:

„Im Kern geht es immer um *Kommunikation* und *Kooperation* [...] mit den Eltern. Diese sind dennoch nicht automatisch *Elternpädagogik*, nur weil sie im pädagogischen Feld stattfinden. So sind z.B. Absprachen, Abstimmungen und Koordinationsversuche zwar Elternarbeit, diese muss jedoch nicht zwangsläufig pädagogischen Intentionen unterliegen.“¹³

Die Arbeit mit den Erziehungsberechtigten der Kinder und Jugendliche der Jugendfeuerwehr darf dabei keinesfalls als Belastung und Problem angesehen werden, sondern vielmehr als Chance mit viel Potenzial. Dieses Potenzial sollten die Betreuerinnen und Betreuer der Jugendfeuerwehrgruppe nutzen, denn das Ziel einer guten Zusammenarbeit ist es, eine Erziehungs- und Bildungspartnerschaft mit den Erziehungsberechtigten der Kinder und Jugendlichen einzugehen.

Bei einer Erziehungs- und Bildungspartnerschaft sollte der Fokus stets darauf liegen, dass beide Parteien, sowohl die Erziehungsberechtigten als auch die Betreuerinnen und Betreuer der Jugendfeuerwehr dem Kind oder dem Jugendlichen eine möglichst gute „lern- und entwicklungsfördernde[n] Umgebung“¹⁴ bieten zu können.

¹² Vgl. Textor, R. Martin (2000): *Kooperation mit den Eltern. Erziehungspartnerschaft von Familie und Kindertagesstätte*. München: Don Bosco, S. 12f.

¹³ Henschel, Angelika; Krüger, Rolf; Schmitt, Christof; Stange, Waldemar (2012): *Erziehungs- und Bildungspartnerschaft. Grundlagen und Strukturen von Elternarbeit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | Springer Fachmedien, S. 13.

¹⁴ Vgl. Henschel, Angelika; Krüger, Rolf; Schmitt, Christof; Stange, Waldemar (2012, 14).

Eines der Ziele der Erziehungs- und Bildungspartnerschaft ist es, die Kinder und Jugendlichen im Bereich der personalen und sozialen Resilienz zu stärken:

„Damit wird offensichtlich–die lehrt uns auch die Resilienzforschung (vgl. z.B. Wustmann 2007, 162 ff.)–, dass Eltern, Einrichtungen und Kommunen in ihrer Funktion als Rahmenbedingung des Aufwachsens, aber auch in ihrer Funktion als Akteure im kindlichen Lern- und Entwicklungsnetzwerk, eine bedeutende verantwortliche Rolle und Aufgabe vor allem bei der Gestaltung eines positiven sozialen Umfeldes zukommen[...].“¹⁵

Die Jugendfeuerwehr fördert ihre Mitgliederinnen und ihre Mitglieder in ihrer physischen und psychischen Gesundheit und ihrem Bildungsstand in den Themenbereichen des Rettungs- und Löschwesens. In der Gemeinschaft wird das Gruppenzugehörigkeitsgefühl der Kinder und Jugendlichen gestärkt. So kommen die Jugendfeuerwehrmitglieder in den Genuss ein Teil einer funktionierenden und vertrauensvollen Gruppe zu sein. Bei den Kindern und Jugendlichen wirkt sich dies positiv auf ihre Lebenseinstellung, ihre Selbstvertrauen und ihre sozialen Kompetenzen aus. All dies sind Merkmale hoher Resilienz, die die Kinder und Jugendlichen in der Jugendfeuerwehr kennzeichnen und charakterisieren. An diesen Grad von hoher Resilienz können die Erziehungsberechtigten mit ihren Kindern und Jugendlichen anknüpfen.

Um eine nachhaltige und gut funktionierende Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten der Kinder und Jugendlichen führen zu können bedarf es einige zu beachtenden Punkte:

„– *Absprache* gemeinsamer Aktivitäten

- *Austausch* von Erfahrungen über den Bildungsstand der Kinder
- Erarbeiten von gemeinsamer *Bildungsziele und Angebote* in den jeweiligen Institutionen
- *Unterstützung* in familiären Erziehungsfragen (Elternbildung)
- Synergetisches Erschließen von *Ressourcen* für Eltern, Kinder und die Bildungsinstitution
- Verbesserung der *Beziehung* zwischen Eltern und Einrichtungen
- Erweiterung der *Mitbestimmungsmöglichkeiten*
- *Öffnung* der Bildungseinrichtungen gegenüber anderen Erziehungspartnern, insb. Im Gemeinwesen, d.h. im sozialökologischen Lern- und Entwicklungsumfeld
- *Vernetzung* aller für Kinder und Eltern relevanten Einrichtungen.“¹⁶

Außerdem sollte stets genügend Zeit für die Erziehungspartnerschaft seitens der Betreuerinnen und Betreuer als auch der Erziehungsberechtigten eingeplant werden. Darüber hinaus sollten die Jugendfeuerwehrbetreuer über genügend Fachwissen und Fähigkeiten verfügen, um die Partnerschaft einzugehen.¹⁷

Besonders wichtig ist es zu erwähnen, dass die Betreuerinnen und Betreuer der Jugendfeuerwehr als auch die Erziehungsberechtigten stets im Interesse einer guten Entwicklung des Kindes oder des Jugendlichen handeln sollen:

¹⁵ Vgl. Ebd.

¹⁶ Vgl. Henschel, Angelika; Krüger, Rolf; Schmitt, Christof; Stange, Waldemar (2012, 14 f.).

¹⁷ Vgl. Textor, R. Martin (2000, 9).

„Die Eltern junger Kinder sind für pädagogische Fachkräfte die wichtigsten Partnerinnen und Partner für eine bestmögliche Entwicklung der Kinder. Voraussetzung für eine gelingende Kooperation sind das Bewusstmachen und die kontinuierliche Reflexion der eigenen Haltung gegenüber der Eltern. Die Zusammenarbeit zeichnet sich durch Wertschätzung und Respekt aus, erkennt Eltern als Expertinnen und Experten für ihre Kinder an und schafft Möglichkeiten der Partizipation.“¹⁸

Alle Beteiligten tragen in dieser Partnerschaft die gleiche Verantwortung und arbeiten gleichwertig und gleichberechtigt mit dem Kind oder dem Jugendlichen.

Die regelmäßige Kommunikation in Form eines Gespräches mit den Erziehungsberechtigten ist ein guter Weg um einen Austausch zu fördern und aufrecht zu erhalten.

6.4 Gespräche mit Erziehungsberechtigten

Die Kommunikationsform des Gespräches mit den Erziehungsberechtigten ist eine der häufigsten Informationsaustauschwege in der Betreuerinnen und Betreuer in der Jugendfeuerwehr. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, was genau ein gutes Gespräch mit den Erziehungsberechtigten der Kinder und Jugendlichen ausmacht, welche Merkmale beachtet werden müssen und wie sich auf dieses Gespräch vorbereitet werden sollte. Zu Beginn eines jeden Gespräches sollten den Betreuerinnen und Betreuer folgende Faktoren erneut ins Gedächtnis gerufen werden:

1. Information;
2. Achtung und Vertrauen;
3. Gesprächskultur;
4. Verzicht auf Kontrolle und Beschwerden;
5. Kooperation.¹⁹

Diese 5 Grundlagen sorgen dafür, dass die Voraussetzungen für eine gelingende und angstfreie Kooperation geschaffen sind. So wird zwischen den Betreuerinnen/den Betreuern und den Erziehungsberechtigten Vertrauen aufgebaut und die Kooperation wird verbessert. Zudem sollte stets eine „zielführende Kommunikation auf Augenhöhe“²⁰ zwischen beiden Gesprächsparteien vorliegen. Die hierzu erforderlichen Beachtungspunkte werden in den nächsten Unterpunkten aufgelistet.

6.4.1 Merkmale guter Gesprächsführung

Um ein Gespräch mit den Erziehungsberechtigten der Kinder und Jugendlichen der Jugendfeuerwehr zu führen, sollten die Betreuerinnen und Betreuer sich an die Merkmale der guten Gesprächsführung halten.

¹⁸ Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse; Service Nationale de la Jeunesse (2018): *Nationaler Rahmenplan zur non-formalen Bildung im Kindes- und Jugendalter*. Luxemburg: Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse; Service Nationale de la Jeunesse, S.36.

¹⁹ Gernot, Aich; Behr, Michael (2019²): *Pädagogik. Gesprächsführung mit Eltern*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag, S. 27.

²⁰ Gernot, Aich; Behr, Michael (2019², 27).

Diese sind essentiell für das ein Gespräch und müssen eingehalten werden:

- klare und explizite Ausdrucksweise, statt verwickelt, einseitig und unklar;
- situationsangemessene Reaktionen, statt die Wahrheit und die Logik der Situation zu verleugnen;
- metakommunikatives Handeln, statt das Gespräch unreflektiert, automatisch und ohne Notbremse voranzutreiben;
- aktives Zuhören, statt automatischem Rechtfertigen, vierteiligen, reden und abschweifen;
- Ausdrücken, statt schweigen;
- selbstgeklärtes Reagieren, statt Durcheinander und Wiederholungen;
- die Kompetenz über eine gute innerliche und äußerliche Wahrnehmung besitzen, statt unbemerkte Projektionen aufzusetzen;
- das Pflegen der Ich-Botschaften, statt der Verwendung von man, es, wir;
- ehrliche und wahrhaftige Reaktionen, statt listig und gerissen;
- selektiv authentische Reaktionen, statt grenzen- und verantwortungsloser Offenheit;
- Konkretheit, statt abzulenken;
- direkt sein, statt übler Nachrede;
- achtungsvoll gegenüber dem/den Gesprächspartner/n, statt dem Kundtun von Antipathie und Aggressionen.²¹

Durch die Realisierung dieser Merkmale, ist die Basis eines guten Gespräches mit den Erziehungsberechtigten der Kinder und Jugendlichen in der Jugendfeuerwehr gelegt.

6.4.2 Ziele im Gespräch

Bei jedem Gespräch mit den Erziehungsberechtigten, sollten die Betreuerinnen und Betreuer der Jugendfeuerwehrgruppe Ziele verfolgen, wie:

1. Vertrauen schaffen. Die Erziehungsberechtigten sollen die Gewissheit behalten oder gewinnen, dass auch mit möglichen unterschiedlichen Sichtweisen, ein beidseitiges Interesse für das Jugendfeuerwehrmitglied verfolgen.
2. Lösungen anstoßen. Dies sollte durch zurückhaltende Formulierungen geschehen.
3. Wertschätzender und authentischer Ausdruck von Sichtweisen. Eine bodenständige Haltung und das Gespräch auf Augenhöhe sollte angestrebt werden.

²¹ Vgl. Widulle, Wolfgang (2020³): *Gesprächsführung in der Sozialen Arbeit. Grundlagen und Gestaltungshilfe*, Band 9. Wiesbaden: Springer VS, S. 34 ff.

4. die Ebene zweier Erwachsener. Das Auftreten vor den Erziehungsberechtigten sollte stets durch ein gelassenes Selbstwertgefühl und eine gute Grundhaltung gekennzeichnet sein.
5. ohne Schuldzuweisung. Schuldzuweisungen helfen niemanden. Daher sollten sie unterlassen werden.
6. weitgehend Angstfrei. Ein Gespräch sollte stets Angstfrei ablaufen, denn Angst hat eine negative Auswirkung auf den Austausch von Perspektiven und Optionen, da der Gesprächspartner in seiner Haltung verharret.
7. manipulationsfrei kommunizieren. Nur so können andere Meinungen zugelassen werden und auch Kompromisse gefunden werden.²²

„Vertrauen schaffen und Lösungen anstoßen, dabei wertschätzenden und authentischen Ausdruck von Sichtweisen pflegen und so auf der Ebene zweier Erwachsener ohne Schuldzuweisungen, angst-, »spiel«- und manipulationsfrei kommunizieren können. [...] Außerdem sollen die Eltern angeregt werden, ihre Verantwortung für Problemlösungen zu realisieren, sodass man sich gemeinsam auf den Weg zum Wohle der Kinder und Jugendlichen machen kann.“²³

Mit diesen Zielen kann eine gelungene und zielorientierte Kommunikation mit den Erziehungsberechtigten stattfinden.

6.4.3 Gesprächsführungskompetenz

Für ein Gespräch besser führen zu können, ist es hilfreich sich folgende 3 Ebenen vor Augen zu führen:

1. Wahrnehmungsebene:
 - Impliziert: Gefühle, Motivationen, Gedanken des Gesprächspartners und das Hineinversetzen ihn;
 - Nonverbale Hinweise: Körpersprache, Gesichtsausdruck, Stimmfarbe, Atmung;
 - Kommunikation: verdeckt, offen, gefühlshaft, aggressiv, hilflos, distanziert;
 - Kommunikation: Motivation und Sorgen des Gesprächspartners;
 - Beziehungsebene: Nähe- Distanz.
2. Handlungsebene:
 - Umsetzung von 3 helfenden Kommunikationsverhaltensweisen:
 - Wertschätzung
 - Einfühlungsvermögen kommunikativ kundtun
 - Echtsein/Authentisch
 - Lösungsorientiert arbeiten.
3. Selbsterfahrungsebene:
 - Was löst das Gespräch in mir aus? Wie verhalten sich meine Gedanken, Gefühle und Motive während des Gespräches?

²² Vgl. Gernot, Aich; Behr, Michael (2019², 28 f.).

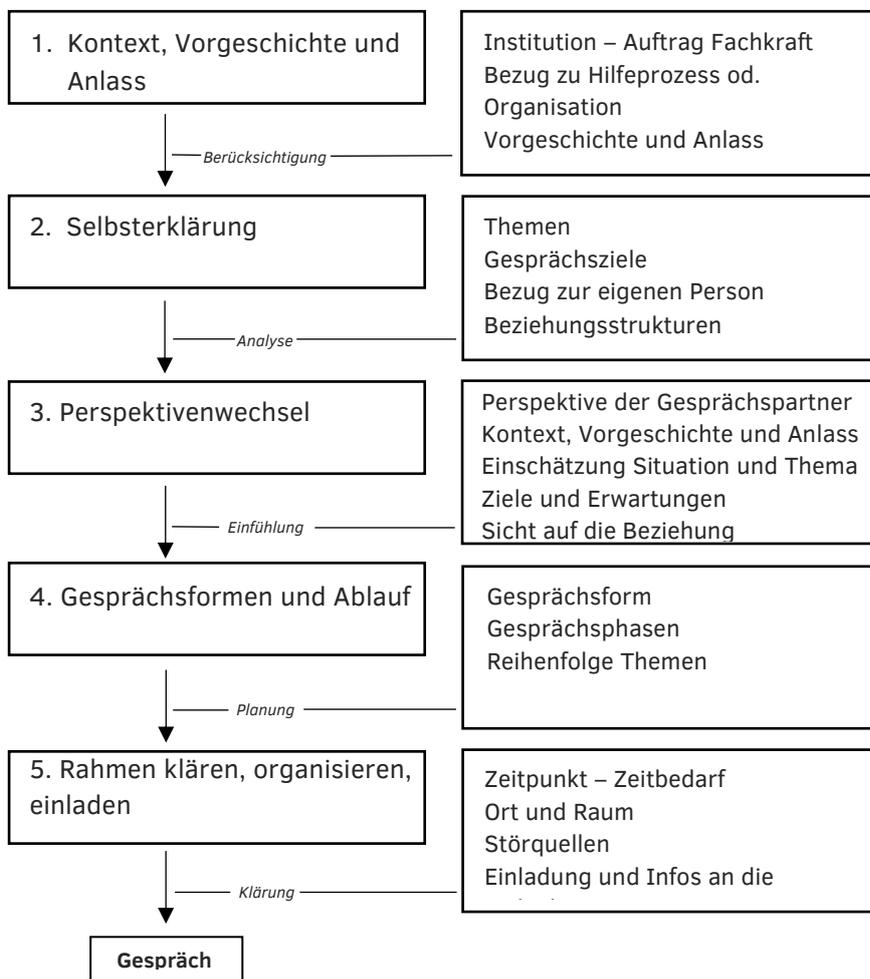
²³ Gernot, Aich; Behr, Michael (2019², 28).

- Erkennen von produktiven und unproduktiven Ich – Zuständen;
- Erkennen, was das Kind/ der Jugendliche in mir auslöst und wie ich dies in der Haltung gegenüber den Beziehungsberechtigten ausdrücke;
- Abgrenzung gegenüber den Erwartungen der Eltern ohne ein schlechtes Gewissen;
- Meine Stärken und Schwächen im Gespräch kennen und kennenlernen.²⁴

Die Ziele dieser 3 Ebenen sollten stets in einem Gespräch umgesetzt werden. So gewinnt das Gespräch an Qualität und hat eine positive, psychologische Wirkung für den Gesprächspartner.

6.4.4 Vor- und Nachbereitung

Eine gute Vorbereitung auf ein Gespräch mit den Erziehungsberechtigten der Jugendfeuerwehrmitglieder sorgt bei der Betreuerin/dem Betreuer für eine innere Klarheit und Ruhe. Hierzu kann folgendermaßen vorgegangen werden:



Genauso wie die Vorbereitung, gehört die Nachbereitung fest zu einem Gespräch dazu. Nur durch sie kann das Gespräch evaluiert werden sowie positive und negative Gesichtspunkte herauskristallisiert werden.

²⁴ Vgl. Gernot, Aich; Behr, Michael (2019², 30 f.).

Um die Evaluation durchzuführen, sollte dies stets nach 3 Gesichtspunkten beleuchtet werden:

1. nach der Leistungsdimension (methodischen Handeln an fachlichen Standards);
2. nach der Wirkungsdimension (Wirkung des Gesprächs und dessen Ziele);
3. nach der Prozessdimension (Qualität vom Gesprächsprozess und die Atmosphäre).²⁵

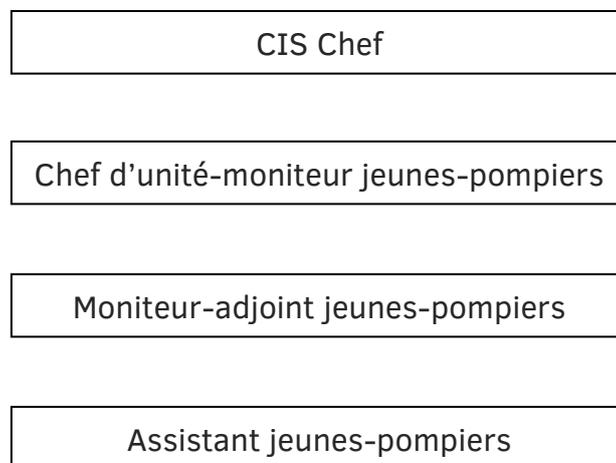
Für eine qualitative Gesprächsevaluation erstellen zu können, ist es hilfreich, sich mit dieser direkt nach dem Gespräch auseinander zu setzen.

7 Leiten von Betreuerinnen und Betreuer

Mit der JSP3 Ausbildung zum Chef d'unité-moniteur jeunes-pompiers nehmen die Auszubildenden die Rolle der Gruppenleiterin / des Gruppenleiters in der Jugendfeuerwehrgruppe, sowohl für die Kinder und Jugendlichen als auch für die anderen Betreuerinnen und Betreuer ein. Diese Aufgabe bürgt einige Hürden und sollte keinesfalls unüberlegt ausgeübt werden.

7.1 Das Team

Im Team der Betreuerinnen und Betreuer der Jugendfeuerwehr gibt es eine hierarchische Ordnung. Die Jugendleiterin/der Jugendleiter ist der Chef über die Betreuergruppe. Unterstützung bekommt sie/er durch die Stellvertreter und durch die Helfer in der Jugendfeuerwehr.



In der Gruppe unter den Animateuren gibt es verschiedene charakteristische Rollen, die sich in jeder Betreuergruppe der Jugendfeuerwehr widerfinden lassen. Die Rollenzuteilung geschieht meist aufgrund von Macht, Kompetenz und Autorität.²⁶

²⁵ Vgl. Widulle, Wolfgang (2020³, 97).

²⁶ Vgl. Service National de la Jeunesse (2019³): *Dossier de l'animateur. Animateur ginn, Animateur sinn*, Luxembourg: Imprimerie REKA, S. 18.

In der Rolle der Gruppenleitung findet sich die Jugendleiterin/der Jugendleiter wieder. Zu ihren/seiner Aufgaben gehört es, die Jugendfeuerwehrgruppe zu koordinieren und deren Lernziele zu bestimmen.

Neben der Gruppenleitung lassen sich oftmals weitere vier Charakterzüge vorfinden:

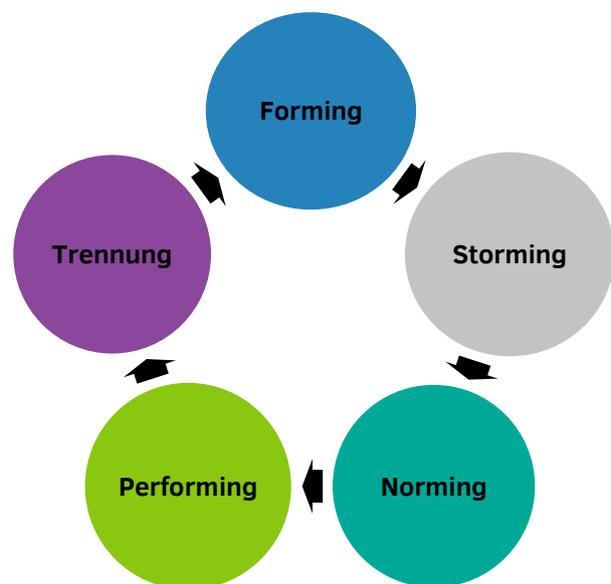
1. Der Opponent (Gegner):
 - weist eine enge Verbindung zur Gruppenleitung auf;
 - besitzt Leitungsqualitäten;
 - oftmals verantwortlich für soziale Konflikte.
2. Der Opportunist (Anpasser):
 - handelt stets zweckmäßig;
 - zieht einen Vorteil aus einer Situation.
3. Der Sündenbock:
 - schwächstes Glied in der Gruppe;
 - oftmals Verantwortlicher für Scheitern in der Gruppe.
4. Der Außenseiter:
 - Beraterfunktion;
 - Kasper der Gruppe.²⁷

Jedes Mal, wenn die Gruppe sich in ihrer Form verändert, wird immer wieder eine neue Formingphase ausgelöst. Sofern die Gruppe die Gruppenfindungsphase hinter sich gebracht hat, werden die Rollen in der Gruppe im Unterbewusstsein verteilt. Jede Rolle in der Gruppe ist wichtig und wird durch die verschiedenen Charaktere der Beteiligten bereichert und komplementiert.

Damit das Team in seinen verschiedenen Rollen gut funktionieren

und zusammenarbeiten kann, sollten einige Regeln zum Miteinander beachtet werden:

1. Jeder in der Gruppe sollte sich wohlfühlen und integriert sein;
2. Jeder sollte seine Aktivitäten für die Jugendfeuerwehr gut planen und vorbereiten;



²⁷ Vgl. Service National de la Jeunesse (2019³, 18 f.).

3. Jeder sollte die Meinung der Anderen respektieren und akzeptieren;
4. Das Team sollte sich gegenseitig helfen und unterstützen.

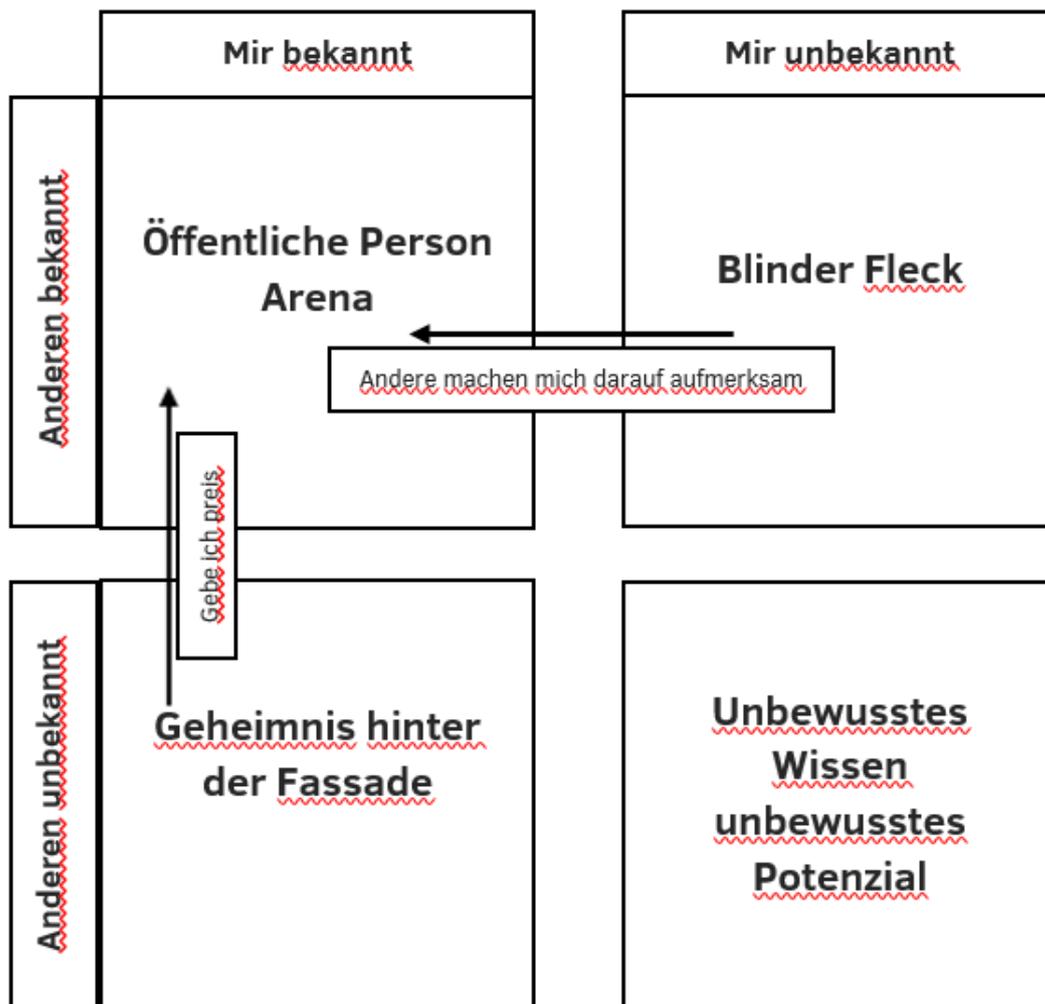
So ist steht einer guten Zusammenarbeit nichts mehr im Wege.

7.2 Bewusste und unbewusste Persönlichkeits- und Verhaltensmerkmale

In der Rolle der Gruppenleitung muss die Jugendleiterin oder als Jugendleiter sich vergegenwärtigen, wie sie oder er durch bewusste oder unbewusste Persönlichkeits- und Verhaltensmerkmale auf andere Betreuerinnen und Betreuer, beziehungsweise auf die Kinder und Jugendlichen in der Jugendfeuerwehrgruppe wirkt. Dies sollte keinesfalls missachtet werden. Die Selbst- und Fremdwahrnehmung gegenüber anderen Mitgliedern ist sehr wichtig für Gruppenleitung.

Die amerikanischen Sozialpsychologen Herr Joseph Luft und Herr Harry Ingham entwickelten zu diesem Thema im Jahre 1955 ihr Modell zur bewussten und unbewussten Persönlichkeits- und Verhaltensmerkmalen zwischen der eignen Person und anderen Personen. Das Johari-Fenster entsteht auf vier Feldern, die die Beeinflussung der eigenen Person auf andere Personen darstellen und vergegenwärtigen sollen.

Das Johari-Fenster



1. Öffentliche Person:

In diese Kategorie fällt alles, was die Jugendleiterin/ der Jugendleiter über sich bei seinen Kollegen und den Kindern und Jugendlichen preisgibt (Anteil seiner Persönlichkeit, die nach außen sichtbar ist und von anderen wahrgenommen wird). Zu diesen Merkmalen gehören Dinge, wie:

- äußere Merkmale;
- persönliche Eigenschaften;
- innere Haltung und Einstellung.

Dieser Bereich ist oftmals kleiner als die anderen Teile.

2. Mein Geheimnis:

Unter das Fenster der Geheimnisse fällt alles, was die Jugendleiterin/der Jugendleiter selbst weiß und vor anderen verbirgt.

3. Blinder Fleck:

Der blinde Fleck fasst alle Dinge zusammen, die die Jugendleiterin/der Jugendleiter selbst nicht von sich weiß, aber andere Personen wissen, wie beispielweise das nervöse Ziehen am T-Shirt während eines Vortrages. Durch Feedback von den anderen Betreuerinnen und Betreuer kann dieser blinde Fleck von seinem Fenster ins Fenster der öffentlichen Person wandern.

4. Unbekanntes:

Das Unbekannte beinhaltet Thematiken, die der Jugendleiterin/dem Jugendleiter als auch den anderen Betreuerinnen und Betreuer völlig unbekannt sind. Dies können beispielweise unbeachtete Talente sein.

In einer gut funktionierenden Gruppe, die eine hohen Grad an Gruppendynamik aufweist, soll das kleinste Fenster, das der öffentlichen Person, der Jugendleiterin/des Jugendleiters wachsen und größer werden als die anderen Fenster. Nur durch das Teilen von persönlichen Geheimnisse mit den anderen Betreuerinnen und Betreuern kann die Energie und die Kraft minimiert werden, Dinge geheim halten zu wollen. Aus diesem Handeln resultiert im Gegenzug, dass die Freiheit als auch die Handlungsspielräume in der Öffentlichkeit verstärkt werden. Dies kann beispielweise bei einem gemütlichen Zusammensitzen geschehen.

Das offene Kommunizieren von Beobachtungen über den blinden Fleck hinaus sorgt dafür, dass sich die Jugendleiterin/der Jugendleiter selbst besser kennenlernt und den öffentlichen Handlungsspielraum bewusster wahrnehmen und ausführen kann.²⁸

²⁸ Vgl. Service National de la Jeunesse (2019³, 21.).

7.3 Führungsstil

Die Jugendleiterin/der Jugendleiter leitet die Jugendfeuerwehrgruppe mit den Kindern und Jugendlichen sowie den Betreuerinnen und Betreuern. Für diese Aufgabe wahrnehmen zu können, stehen verschiedene Führungsstile zur Wahl.

Sie unterscheiden sich stark in ihrer Art und Weise, wie die Gruppe geleitet werden kann.

1. Der autoritäre Führungsstil:

Jugendleiter, die dem autoritären Führungsstil nachgehen, sind von ihrem Charakter her sehr fordernd. Sie verlangen, dass die anderen Betreuerinnen und Betreuer das tun, was sie von diesen verlangen. Dies soll zudem ohne jegliche Form der Begründung vonstattengehen. Autoritäre Jugendleiter sind sich ihrer Rolle in der hierarchischen Rangordnung bewusst und nutzen ihre Machtposition dementsprechend aus.

Im Rahmen des Programmes darf nur das umgesetzt werden, was ihnen gefällt, egal ob dies auch die Meinungen und Sichtweisen der anderen Betreuer vertritt. Prinzipiell fühlen sich diese Art von Jugendleiter für alles verantwortlich, auch für Dinge, die problemlos von anderen Betreuer übernommen werden könnten. Ihre Kernkompetenz ist keinesfalls die Kritikfähigkeit der anderen Betreuer. Sobald jegliche Kritik gegen sie geäußert wird, fühlen sie sich persönlich angegriffen und nicht akzeptiert.

Es kann durchaus vorkommen, dass die Jugendfeuerwehrgruppe nicht mit dem autoritären Führungsstil zurechtkommt. Unter dem autoritären Druck kann die Gruppe ihre Selbstständigkeit verlieren und ist in der Folge bei Abwesenheit des Animateurs nicht mehr leistungsfähig.

Zusammenfassend ist dieser Führungsstil eher unpassend in der Jugendfeuerwehr und sollte schnellstmöglich abgelegt werden.²⁹

2. Der Laissez-faire Führungsstil

Dieser Führungsstil bildet das Pendant zum autoritären Führungsstil. Die Jugendleiter, die dem Laissez-faire Führungsstil folgend, lässt den anderen Betreuerinnen und Betreuern freie Hand in allem. Nur äußerst selten greifen diese Jugendleiter in das Geschehen ein und unterbrechen ihre Kollegen. Begründet wird dieser Führungsstil oftmals durch Nichtinteresse der Jugendleiter an der Gruppe. Sie entziehen sich ihrer Verantwortung und ihrer eigentlichen Aufgabe, die Betreuer als auch die Jugendfeuerwehrgruppe zu leiten. Dabei sind die Jugendleiter oftmals sehr von sich und ihrem Führungsstil überzeugt, der ihrer Meinung nach ein optimales Lern- und Erfahrungsgebiet für die Betreuer und Kinder und Jugendlichen in der Gruppe eröffnet. Durch diesen freien und fast nicht festgelegten Rahmen in der Jugendfeuerwehrgruppe wird diese verunsichert und es kann keine besondere Beziehung zwischen der Jugendleiterin/dem Jugendleiter und ihrer/seiner Jugendfeuerwehrgruppe entstehen.

²⁹ Vgl. Service National de la Jeunesse (2019³, 25).

Wie auch beim autoritären Führungsstil ist diese Form der Gruppenführung wenig geeignet für die Jugendfeuerwehr. Sofern dieser Führungsstil vertreten ist, sollte er unbedingt abgelegt werden.³⁰

3. Der demokratische/partnerschaftliche Führungsstil

Beim demokratischen/partnerschaftlichen Führungsstil ist die Beziehung der Jugendleiter zu den anderen Betreuern eine unermesslich wichtige Rolle. Auf dieser Beziehung basiert sich letztlich das ganze Konzept dieses Führungsstils. Die Jugendleiter die diesen Führungsstil verfolgen, sehen sich, als auch die anderen Betreuer der Jugendfeuerwehrgruppe auf gleicher Stufe und als Team. Sie sind der Meinung, dass sie in ihrer Position als Jugendleiter keinerlei Sonderrechte haben. Vielmehr verfolgen die Jugendleiter das Interesse, alle in der Gruppe mit einzubeziehen und gemeinsame, demokratische Entscheidungen zu treffen. Dabei ergreifen sie selten die Initiative, sondern ermutigen andere Betreuer, sowie die Kinder und Jugendlichen, Ideen und Wünsche kundzutun und sich aktiv zu beteiligen. Sie geben ihnen einen Rahmen vor, in dem dies möglich ist.

Durch diesen Führungsstil fühlen sich sowohl die Kinder und Jugendlichen als auch die anderen Betreuer akzeptiert, berücksichtigt und wahrgenommen. Sie sind als Mitglieder in der Gruppe und fühlen sich verantwortlich, was die Gruppe tut.

Diese Variante eines Führungsstiles ist das Paradebeispiel für eine gute Gruppenführung der Betreuer als auch der Kinder und Jugendlichen. Durch das Teilen der Verantwortung werden die Mitglieder mit einbezogen und die Gruppenbeziehung wird gestärkt. Die Kinder und Jugendlichen haben die Möglichkeit in ihren Kompetenzen im Bereich der Selbstständigkeit, des Verantwortungsbewusstsein und der Kritikfähigkeit zu wachsen. Nur so kann ein demokratisches Wir-Gefühl in der Jugendfeuerwehrgruppe entstehen, in dem alles gemeinsam geschafft werden kann.³¹

³⁰ Vgl. Service National de la Jeunesse (2019³, 26).

³¹ Vgl. Service National de la Jeunesse (2019³, 26).

7.4 Test zum Führungsstil

Mithilfe des folgenden Testes kann herausgefunden werden, in wie weit der Führungsstil schon demokratische Elemente beinhaltet.³²

1. Ich führe neue Ideen in Zusammenarbeit mit der Gruppe aus.

- a) oft b) manchmal c) selten d) nie
-

2. Ich mache freundliche und/oder humorvolle Bemerkungen während der Gruppenarbeit.

- a) oft b) manchmal c) selten d) nie
-

3. Ich erkläre die Gründe für die Kritik, die ich machen muss.

- a) oft b) manchmal c) selten d) nie
-

4. Ich arbeite mit der Gruppe zusammen.

- a) oft b) manchmal c) selten d) nie
-

5. Ich verlange absoluten Gehorsam von meinen Jugendlichen.

- a) oft b) manchmal c) selten d) nie
-

6. Ich berate alle Entscheidungen mit der Gruppe.

- a) oft b) manchmal c) selten d) nie
-

7. Ich kümmere mich um meine Schützlinge.

- a) oft b) manchmal c) selten d) nie
-

8. Ich verteile Aufgaben, ohne die Kinder um ihre Zustimmung zu fragen.

- a) oft b) manchmal c) selten d) nie
-

9. Ich bin immer gegen die leiseste Änderung im Arbeitsplan.

- a) oft b) manchmal c) selten d) nie
-

³² Vgl. Service National de la Jeunesse (2019³, 27).

10. Ich halte einen gewissen Sicherheitsabstand zu meiner Gruppe.

- a) oft b) manchmal c) selten d) nie
-

11. Ich fördere Teamarbeit.

- a) oft b) manchmal c) selten d) nie
-

12. Ich kritisiere eine Arbeit des Kindes, aber nicht das Kind persönlich,

- a) oft b) manchmal c) selten d) nie
-

13. Ich versuche Gerede und Klatsch in meiner Gruppe zu unterdrücken.

- a) oft b) manchmal c) selten d) nie
-

14. Ich treffe meine eigenen Entscheidungen.

- a) oft b) manchmal c) selten d) nie
-

15. Theoretisch bzw. praktische Kenntnisse bestimmen mein Handeln.

- a) oft b) manchmal c) selten d) nie
-

16. Ich entscheide anders als die Mehrheit der Gruppe.

- a) oft b) manchmal c) selten d) nie
-

17. Ich habe schon lange Diskussionen über meine Entscheidungen geführt.

- a) oft b) manchmal c) selten d) nie
-

18. Ich habe bei Diskussionen mit meiner Gruppe nach.

- a) oft b) manchmal c) selten d) nie
-

19. Ich bin bei meiner Programmdurchführung unsicher.

- a) oft b) manchmal c) selten d) nie
-

Lösung:

1. Gruppe:

Die Fragen 1,2,3,4,6,7,11,12,13 erhalten folgende Punkte:

a) 4 Punkte b) 3 Punkte c) 2 Punkte d) 1 Punkt

2. Gruppe:

Die Fragen 5,8,9,10,14 erhalten folgende Punkte:

a) 1 Punkt B) 2 Punkte c) 3 Punkte d) 4 Punkte

3. Gruppe:

Die Fragen 15,16,17,18,19 erhalten folgende Punkte:

a) 4 Punkte b) 3 Punkte c) 2 Punkte d) 1 Punkt

Ergebnis:

Der Führungsstil ist umso demokratischer:

- je näher die Punktzahl in der 1. Gruppe an 36 Punkte herankommt;
- je distanzierter die Punktzahl in der 2. Gruppe von 20 Punkten entfernt ist.

Der Führungsstil ist von unpopulären Entscheidungen geprägt je näher die Punktzahl der 3. Gruppe an 20. Punkte herankommt.³³

7.5 Konfliktsituationen

Bei Konfliktsituationen ist die Jugendleiterin/der Jugendleiter besonders gefordert. Aus diesem Grunde sollten diese keine voreilig getroffenen Schlüsse ziehen, sondern überlegt und bedacht an die Konfliktsituation herantreten. Doch wie funktioniert dies?

Generell geht es bei einer Konfliktsituation prinzipiell darum, dass eine erste Person eine zweite Person niedermachen möchte. Oftmals ist es so, dass die Kontrahenten sich an andere wenden, um sich in ihrer Position bestärken zu lassen.

Um eine Konfliktsituation gewaltfrei lösen zu können, sollte nach vier Schritten vorgegangen werden:

1. Beobachtung:

Was kann beobachtet werden? Was ist zu erkennen, was ist wahrzunehmen?
Wichtig ist es, dann in diesem Punkt keine Interpretationen, Bewertungen, Belehrungen oder Beurteilungen erlaubt sind.

2. Gefühle vs. Gedanken:

³³ Vgl. Service National de la Jeunesse (2019³, 46).

Zunächst einmal müssen Gefühle trennscharf von den Gedanken unterschieden werden. Ein Gedanken ist eine Meinung oder eine Ansicht zu einem Sachverhalt. Ein Gefühl hingegen löst eine körperliche Reaktion in unserem Körper aus. Gefühle sind Wegweiser für unsere Bedürfnisse und zeigen, ob diese erfüllt sind oder nicht.

3. Bedürfnis:

Ein Bedürfnis ist etwas Grundlegendes, ein Verlangen, was befriedigt werden möchte. Es ist wichtig, dass das Bedürfnis erkannt wird und gestillt werden kann. Falls das Bestreben misslingen sollte, das Bedürfnis zu befriedigen, ist es wichtig offen darüber zu sprechen.

4. Bitte:

Die Bitte schließt das Kommunikationsmodell der gewaltfreien Kommunikation ab. Sie hat die Aufgabe, dass der Sprechende sich dem Empfänger öffnet und diesem klar seine wirklichen Bedürfnisse mitteilt. Nur so kann beim Empfänger die Bereitschaft steigen, die Bitte zu erfüllen.³⁴

Dabei wird sich stets auf die Theorie gestützt, „dass alles, was wir tun, die Erfüllung von Bedürfnissen zum Ziel hat. Wir denken also nicht in den Kategorien „richtig“ oder „falsch“, sondern schauen darauf, ob sich durch die gewählte Strategie die eignen Bedürfnisse und die der anderen Person erfüllt werden“.³⁵

Sofern diese Strategie nicht funktionieren sollte, kann eine andere Herangehensweise gewählt werden, die einer klassischen Win-win-Situation zwischen den Parteien. Die Frage, wer Recht hat und wer Unrecht hat, wird dabei unwichtig und es wird der Fokus darauf gelegt, eine Strategie zu finden, bei der es keinen Verlierer und keinen Gewinner gibt.³⁶ Wichtig hier ist, dass...

- jeder von sich spricht und nicht über andere;
- das Ich-Botschaften verwendet werden;
- niemand beleidigt oder persönlich angegriffen wird;
- mehrere Sichtweisen in Betracht gezogen werden;
- die Ergebnisse in einem Zusammenhang eingeordnet werden;
- empathisch zu sein;
- Distanz bewahrt wird;

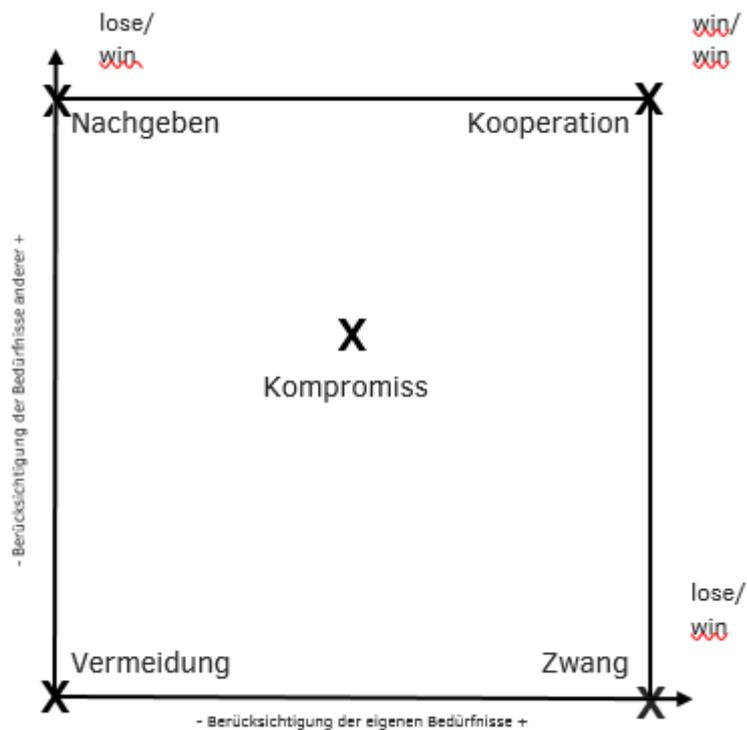
³⁴ Vgl. - Verein Muutos e.V.: *Lernen. Gewaltfreie Kommunikation lernen* [online] Homepage: Verein Muutos e.V. URL: <https://www.gewaltfrei-online.de/was-ist-gewaltfreie-kommunikation> [Stand: 04.04.2023].

³⁵ Verein Muutos e.V.: *Lernen. Gewaltfreie Kommunikation lernen* [online] Homepage: Verein Muutos e.V. URL: <https://www.gewaltfrei-online.de/was-ist-gewaltfreie-kommunikation> [Stand: 04.04.2023].

³⁶ Vgl. Service National de la Jeunesse (2018³): *Handbuch für interkulturelle Jugendarbeit. Dokumentation und Ausbildermanual*, Band 2, Luxemburg, S. 81.

- stets versucht wird objektiv zu sein;
- gemeinsame Interessen gefunden werden;
- eine Mediation durchgeführt werden kann;
- die Techniken des aktiven Zuhörens und des Widerspiegelns angewandt werden;
- der die Ursprungsquelle des Konfliktes aufgedeckt wird;
- eine, für alle Parteien zufriedenstellende Lösung gefunden werden kann.³⁷

So können folgende Konfliktlösungsarten angewandt werden:



³⁷ Vgl. Service National de la Jeunesse (2018³, 81 f. .):

8 Lernzielkatalog

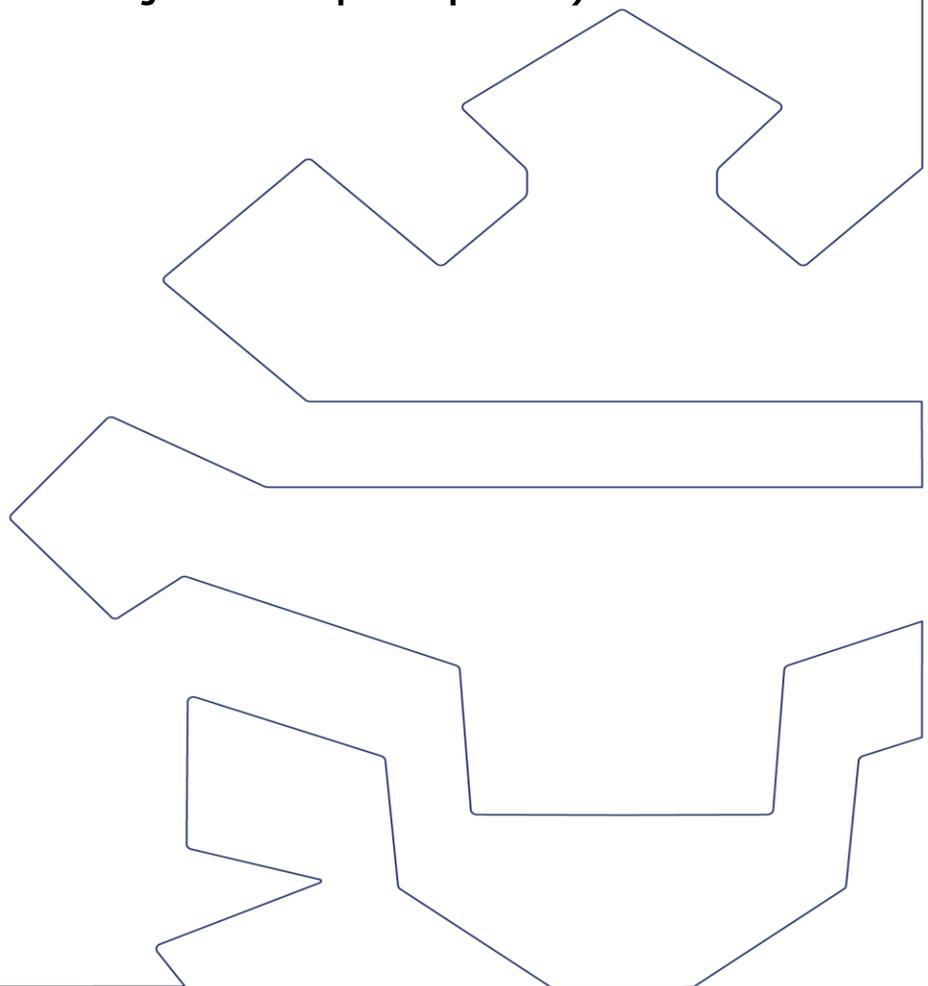


**Institut National de Formation
des Secours**
Département Formation Spécialisée
Pédagogie Jeunes-Pompiers

Lernzielkatalog JSP3

Zur Ausbildung
zum Jugendleiter/ zur Jugendleiterin
(Chef d'unité-moniteur jeunes-pompiers)

Ausgabe Februar 2023



8.1 Stufen und Typen von Lernzielen

In den verschiedenen JSP-Ausbildungen spielen die Lernziele im Verlauf der Ausbildung eine wichtige und unersetzliche Rolle. Durch sie gewinnt die gesamte Lehrphase als auch die verschiedenen Lehrgänge an Transparenz hinsichtlich der zu erreichenden Leistungsanforderungen für die Auszubildenden. Die Lernziele informieren die Auszubildenden über den Nutzen, den sie aus den Lerninhalten ziehen sollen, helfen ihnen bei der Planung der Lernaktivitäten und stehen ihnen bei der selbstständigen Evaluation, der Lernerfolgskontrollen, zur Seite. So unterstützen die Lernziele letztlich das selbstgestützte Lernen eines jedes Auszubildenden.

8.1.1 Richtlernziel

Das Richtlernziel bietet einen Überblick über das zu erlernende Gebiet, dem Lernfeld. Es dient den Auszubildenden als Zielformulierung über die einzelnen Kompetenzen, über die sie nach einem erfolgreichen Lernprozess verfügen müssen. Jedoch bietet das Richtlernziel den Lernenden keinerlei Hinweis auf konkrete Unterrichtsinhalt.

Als Grundlage für die Wahl des Richtziel dient der *Ancien régime* der jeweilig angestrebten Ausbildungsstufe:

- JSP 1: *Assistant jeunes-Pompiers* (Helfer/Helferin in der Jugendfeuerwehr);
- JSP 2: *Moniteur-adjoint jeunes-pompiers*
(stellvertretener Jugendleiter/stellvertretende Jugendleiterin);
- JSP 3: *Chef d'unité – Moniteur jeunes-pompiers* (Jugendleiter/Jugendleiterin).

Dabei ist es wichtig zu erwähnen, dass das im Richtziel angestrebte Ziel nicht nur fächer-sondern auch lehrgangsübergreifend ist. So bauen die einzelnen JSP-Ausbildungen aufeinander auf und setzen die Inhalte der vorangegangenen Ausbildungen voraus.

Richtziele sind Teil eines handlungsorientierten Unterrichts, dem die Eigenständigkeit der Lernenden, die einsatznahe Verknüpfung von kognitiver und manueller Arbeit und die schrittweise Entwicklung fachlicher, personeller und methodischer Kompetenz zugrunde liegen. Unter einem handlungsorientierten Unterricht.

8.1.2 Groblernziele und Feinziele

Das Richtlernziel gibt, wie im Punkt 1.1 beschrieben, das Gebiet an, aus dem die Auszubildenden ihr Wissen beziehen sollen und ist somit sehr vage formuliert. Es stützt sich auf die Groblernziele, die wiederum auf den Feinlernzielen basieren.

Die Grobziele bieten ihrerseits ein Verständnis über die Zielsetzung der einzelnen Lehrgänge und beschreiben die Hauptanliegen des Lehrfachs. Sie stellen die Fertigkeiten und Kenntnisse nach einem erfolgreichen Lernprozess dar. Dennoch sind sie durch ihre eher oberflächliche Formulierung nicht eindeutig nachprüfbar.

In den Feinzielen hingegen wird der genaue Lernzuwachs, also das konkrete Wissen und die Verhaltensweise, formuliert, über den die Auszubildenden nach Beendigung des Lehrgangs verfügen sollen. Sie leiten sich von den zu erreichenden Grobzielen ab.

Außerdem gliedern die Feinlernziele den Lehrgang in kleinere Lern- und Sinnabschnitte und vertreten somit auch eine strukturierende Funktion. Eine inhaltliche und verhaltensorientierte Formulierung dieser Lernziele ist daher unabdingbar. Nur so wird letztlich die Grundlage für die Überprüfbarkeit des Lernzuwachses und des Lernerfolges der Auszubildenden garantiert.

Von den Feinzielen ausgehend lassen sich Ausbildungsinhalte und die Wahl der Ausbildungsmethode ableiten, wobei der Praxisbezug und die anschauliche Vermittlung klar im Vordergrund stehen sollte und unermesslich ist.

8.1.3 Lernziele und Klassifizierung nach Abstraktionsgrad

Der Abstraktionsgrad der Lernziele verdeutlicht die Genauigkeit und konkrete Überprüfbarkeit dieser. Angefangen bei einem hohen Abstraktionsgrad, dem Richtziel, indem ein Überblick über das gesamte Lerngebiet gegeben wird, über einen mittleren Abstraktionsgrad, den Grobzielen, in denen die Ziele des Lernens zwar deutlicher werden, jedoch immer noch viele Interpretationsmöglichkeiten geben, hin zum niedrigen Abstraktionsgrad, den Feinzielen, die detailliert, eindeutig und genau sind und somit Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Überprüfbarkeit für jeden Auszubildenden schaffen.

Abstraktionsgrad	Ebene
Hoher Abstraktionsgrad  Niedriger Abstraktionsgrad	Richtziel
	Grobziele
	Feinziele

8.1.4 Lernziele nach Kategorien

Lernziele lassen sich in drei Kategorien unterteilen. Je nachdem, welche Fähigkeiten gefördert werden sollen, spricht man von:

- **Kognitiven Lernzielen:** Die Auszubildenden weisen ein Wissen über Fakten, Konzepte, Regeln und Abläufe vor.
- **Affektiven Lernzielen:** Die Auszubildenden weisen ein Wissen über Interessen, Einstellungen und Werte vor.
- **Psychomotorischen Lernzielen:** Die Auszubildenden weisen ein Wissen über Verhaltensweisen und handwerkliche Fähigkeiten vor.

In den einzelnen Kategorien, kann erneut eine Klassifizierung in die einzelnen Lehrziele der kognitiven, affektiven oder psychomotorischen Lernziele vorgenommen werden.

Dabei unterteilen sich die Lehrziele der kognitiven Lernziele in sechs Stufen, die Lehrziele der affektiven Lernziele in 5 Stufen und die Lehrziele der psychomotorischen Lernziele in drei Stufen. Die Schwierigkeit der jeweiligen Stufe erhöht sich mit fortlaufenden Zahlen.

Kategorie	Stufe	Lehrziele
Kognitive Lernziele	1	Wissen
	2	Verständnis
	3	Anwendung
	4	Analyse
	5	Synthese
	6	Evaluation
Affektive Lernziele	1	Verinnerlichung
	2	Reagieren
	3	Werte bilden
	4	Werte einordnen
	5	Werte internalisieren
Psychomotorische Lernziele	1	auf Anweisung
	2	unter Aufsicht
	3	selbstständig

Die Kategorien und der Anforderungsbereich der Lernziele werden im nachfolgenden Lernzielkatalog wie folgt abgekürzt:

Kognitive Lernziele: K1, K2 usw.

Affektive Lernziele: A1, A2 usw.

Psychomotorische Lernziele: P1, P2 usw.

8.2 JSP3

Der Lehrgang JSP3 zum *Chef d'unité-Moniteur jeunes-pompiers* (Jugendleiter Jugendleiterin) hat eine Dauer von sechzehn Unterrichtseinheiten (= zwanzig Stunden, inklusive Pausen).

Um an der JSP3 Ausbildung teilnehmen zu können, beträgt das Mindestalter einundzwanzig Jahre. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen müssen im Vorfeld die Ausbildungen vom CIC, FISI

und FISII, JSP1 und JSP2 mit dem Brevet Animateur B oder CIC, SAPI, JSP1 und JSP2 mit dem Brevet Animateur B absolviert haben. Zudem sollten sie mindestens seit 2 Jahren der Beschäftigung als Teammitglied im INCSA oder im SAP in einem CIS nachgehen. Dementsprechend sollten diese die medizinische Eignung gemäß der Kategorie A für den INCSA-Bereich oder gemäß der Kategorie für den SAP-Bereich bestanden haben.

Wünschenswert wäre es außerdem, wenn der Teilnehmer/die Teilnehmerin über einen Führerschein der Fahrzeugklasse B verfügt.

Die Lehrgangsinhalte der JSP3 Ausbildung werden nicht anhand einer mündlichen oder schriftlichen Prüfung überprüft, sondern durch eine kontinuierliche Lernerfolgskontrolle, unter welcher das aufmerksame Verfolgen der Lehrgangsfächer, die aktive Mitarbeit, das Beantworten von Fragen der Fortbilder und den regen Austausch der Auszubildenden in den einzelnen Fächern zu verstehen ist.

Das Richtziel des JSP3 lautet:

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen besitzen die nötigen Kompetenzen und Fähigkeiten zum Leiten und Dirigieren der Jugendfeuerwehrgruppe und deren Betreuerinnen und Betreuer.

8.2.1 JSP3: Lehrgangsfächer mit Groblernzielen, Feinlernzielen und Lehrstufen

8.2.1.1 Begrüßung und Administratives

UE	Lehrgangsfach	Grobziele	Feinziele Die Auszubildenden...	Stufe
1	Begrüßung und Struktur der Ausbildung	Die Auszubildenden erhalten einführende Informationen über die JSP1 Ausbildung.	➤ ...kennen die Ausbilder, den Ansprechpartner (Lehrgangsleiter) und sich gegenseitig.	K1
			➤ ...sind über die Modalitäten des Lehrgangs (Ziele, Stundenplan, Fehlzeiten, Prüfungsmodalitäten) informiert.	K1
			➤ ...verstehen die Anforderungen an sich während des Lehrgangs.	K2
4	Administratives	Die Auszubildenden kennen das Internetprogramm Dynaforms.	➤ ... erläutern die verschiedenen Funktionen des Internetprogramms Dynaforms.	K2
			➤ ... kennen die verschiedenen Bereiche 5 großen Bereiche des Internetprogramms Dynaforms.	K2
			➤ ... können sich selbstständig am Internetprogramm Dynaforms registrieren.	K3
			➤ ... melden sich selbstständig am Internetprogramm Dynaforms an.	K3
		Die Auszubildenden können einen Jugendfeuerwehr-anwärter beim CGDIS anmelden.	➤ ... erklären, dass die Anmeldung eines Jugendfeuerwehranwärters beim CGDIS über den DPV des DCO läuft.	K2
			➤ ... benennen die 3 Dokumente, die sie zur Anmeldung eines Jugendfeuerwehranwärters beim CGDIS benötigen.	K3
			➤ ... erläutern die Schritte durch das Internetprogramm Dynaforms zu den 3, zur Anmeldung benötigten, Dokumenten.	K3
			➤ ... erläutern, dass sie die "Déclaration parentale" drucken und den Erziehungsberechtigten des Jugendfeuerwehr-anwärters geben müssen.	K2
			➤ ... berichten, wie sie das "Formulaire d'adhésion d'un volontaire" komplementieren.	K3
			➤ ... wissen, dass an das "Formulaire d'adhésion d'un volontaire" die "Déclaration parentale" angehangen werden kann.	K2
			➤ ... wissen, dass die Erziehungsberechtigten einen Termin bei der STP des DMS nehmen müssen.	K2
			➤ ... wissen, dass die Anmeldung erst nach dem "Certificat médical d'aptitude" abgeschlossen ist.	K2
Die Auszubildenden kennen den Fragebogen zur Gesundheit des Jugendfeuerwehr-Anwärters zur Jugendübung	➤ ... wissen, dass es einen "Fragebogen zur Gesundheit des Jugendfeuerwehr-Anwärters zur Jugendübung" im CGDIS gibt.	K2		
	➤ ... berichten, wo sie den "Fragebogen zur Gesundheit des Jugendfeuerwehr-Anwärters zur Jugendübung" im Internetprogramm Dynaforms finden.	K3		

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ ... erklären, dass der "Fragebogen zur Gesundheit des Jugendfeuerwehr-Anwärters zur Jugendübung" für die Betreuerinnen und Betreuer der Jugendfeuerwehr bestimmt ist und nicht für die DMS, den DPV oder das INFS. ➤ ... erläutern, dass der "Fragebogen zur Gesundheit des Jugendfeuerwehr-Anwärters zur Jugendübung" jedes Jahr zum Schulbeginn im September mit den Erziehungsberechtigten kontrolliert werden muss und mit dem Datum unterschrieben werden muss. ➤ ... wissen, dass der "Fragebogen zur Gesundheit des Jugendfeuerwehr-Anwärters zur Jugendübung" im CIS in einem verschlossenen Schrank oder auf dem passwortgeschützten Computer hinterlegt werden muss. ➤ ... erklären, dass sie nicht dazu verpflichtet sind, den Kindern und Jugendlichen mit einer ärztlichen Verordnung, auf Drängen der Erziehungsberechtigten, Medikamente zu verabreichen. ➤ ... berichten, dass sie den Kindern und Jugendlichen in der Jugendfeuerwehr ohne eine ärztliche Verordnung keine Medikamente verabreichen dürfen. ➤ ... wissen, dass die trotz dem "Fragebogen zur Gesundheit des Jugendfeuerwehr-Anwärters zur Jugendübung" und bekannten Allergien und Krankheiten bei einem Notfall stets den 112 anrufen müssen. 	K3 K3 K3 K3 K3 K3
	Die Auszubildenden können einen Jugendfeuerwehrmitglied beim CGDIS abmelden.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ... erklären, dass die Abmeldung eines Jugendfeuerwehrmitgliedes beim CGDIS über den DPV des DCO läuft. ➤ ... wissen, dass sie zur Abmeldung eines Jugendfeuerwehrmitglieds beim CGDIS das Formular "Démission-déclaration de sortie personnelle" benötigen. ➤ ... berichten, wie sie das "Démission-déclaration de sortie personnelle" komplementieren. ➤ ... berichten, wo sie den "Démission-déclaration de sortie personnelle" im Internetprogramm Dynaforms finden. ➤ ... wissen, dass auf der "Démission-déclaration de sortie personnelle" die Erziehungsberechtigten des Jugendfeuerwehrmitglieds und der CCIS unterschreiben muss. 	K2 K3 K3 K3 K3
	Die Auszubildenden kennen die Vorgehensweisen für den Übergang eines Jugendfeuerwehrmitglied hin zum Einsatzdienst in der operationellen Feuerwehr.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ... berichten, dass die Ummeldung eines Jugendfeuerwehrmitgliedes beim CGDIS über den DPV des DCO läuft. ➤ ... erklären, dass 4 Akteuren bei der Ummeldung eines Jugendfeuerwehrmitglieds involviert sind. ➤ ... berichten, wo sie den "Formulaire de changement de statut d'un jeune pompier à la catégorie des pompiers volontaires stagiaires du CGDIS" im Internetprogramm Dynaforms finden. ➤ ... berichten, wie sie das "Formulaire de changement de statut d'un jeune pompier à la catégorie des pompiers volontaires stagiaires du CGDIS" komplementieren. 	K2 K2 K3 K3
	Die Auszubildenden sind über den Rekrutierungstag und den Sporttest für die Jugendlichen zum Wechsel in die operationelle Feuerwehr aufgeklärt.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ... berichten, dass der Rekrutierungstag für Jugendfeuerwehrmitglieder ist, die zur operationellen Feuerwehr wechseln wollen. ➤ ... erklären die einzelnen Bestandteile des Rekrutierungstags und deren Anforderungen. ➤ ... wissen, dass das Mindestalter zur Teilnahme am Rekrutierungstag 15 Jahre und 9 Monate ist. ➤ ... erklären, dass die Anmeldung zum Rekrutierungstag über den DPV läuft. ➤ ... wissen, wie sie den DPV über kontaktieren können. 	K2 K2 K2 K2 K2

			<ul style="list-style-type: none"> ➤ ... wissen, dass die Kinder und Jugendlichen eine Woche vor dem Rekrutierungstag eine Bestätigungsmail zur Teilnahme am Rekrutierungstag vom DPV erhalten. ➤ ... erläutern, dass bei der medizinischen Untersuchung ein Erziehungsberechtigter anwesend sein muss. 	K2
		Die Auszubildenden können eine Kleiderbestellung machen.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ... zählen die Kleiderstücke auf, die sie bestellen können. ➤ ... berichten, wo sie das Formular "Bon commande_Tenues jeunes-pompiers" im Internetprogramm Dynaforms finden. ➤ ... wissen, wie sie das Formular "Bon commande_Tenues jeunes-pompiers" ausfüllen. 	K2 K2 K3
		Die Auszubildenden sind über die 3 Sorten des Wissenstestes und deren Rahmenbedingungen informiert.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ... kennen das Schaubild "De Wee vum Jugendpompjee zum operationelle Pompjee am CGDIS". ➤ ... erläutern, dass ein Jugendfeuerwehrmitglied im Alter von 10 Jahren den Wissenstest in Bronze, in einem Alter von 13 den Wissenstest in Silber und mit 16 den Wissenstest in Gold absolvieren kann. ➤ ... erklären, dass der Wissenstest in der Niveaustufe... <ul style="list-style-type: none"> ➤ ... Bronze = FIS1.1; ➤ ... Silber = FIS 1.2; ➤ ... Gold = FIS, ist. ➤ ... kennen die verschiedenen Velcroen und Anstecknadeln entsprechend dem Ausbildungsniveau. ➤ ... erklären, dass der Erste-Hilfe-Kurs ab dem 12. Lebensjahr besucht werden darf und dass dieser nicht mehr verpflichtend für die Kinder und Jugendlichen der Jugendfeuerwehr ist. 	K2 K3 K3 K3 K2 K3
		Die Auszubildenden kennen die Assoziation Mérite Jeunesse Luxemburg und deren Programm.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ... erläutern, dass die Mérite Jeunesse eine Assoziation ist, die das Engagement von jungen Erwachsenen zwischen 14 und 25 Jahren in einem Programm mit Diplom belohnt ➤ ... wissen, dass die Remise des Insignes einmal im Jahr ist. ➤ ... erklären die 3 unterschiedlichen Programme der Mérite Jeunesse und deren Dauer: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Bronze; ➤ Silber; ➤ Gold. ➤ ... erläutern, wo sie Jugendliche aus ihrer Jugendfeuerwehrgruppe am Programm der Mérite Jeunesse anmelden können. 	K3 K2 K3 K3

8.2.1.2 Gruppenspiele und Gruppendynamik

UE	Lehrgangsfach	Grobziele	Feinziele Die Auszubildenden...	Stufe
3	Gruppendynamik und Gruppenspiele	Die Auszubildenden kennen die wichtigen Merkmale der	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ... erläutern, was Gruppendynamik ist und warum diese wichtig ist. ➤ ... stellen den Bezug zu den 5 Phasen der Gruppendynamik her. 	K3 K5

	Gruppendynamik und Spiele zu deren Förderung.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ... zählen die 5 Prinzipien der Gruppenspiele auf. ➤ ... nennen 5 Gruppendynamik spiele und können diese erklären. ➤ ... können ein Gruppendynamikspiel durchführen und moderieren. 	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="text-align: center;">K2</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">K3</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">K3</td></tr> </table>	K2	K3	K3
K2						
K3						
K3						

8.2.1.3 Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten

UE	Lehrgangsfach	Grobziele	Feinziele Die Auszubildenden...	Stufe					
3	Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten	Die Auszubildenden kennen die Relevanz der Arbeit mit den Erziehungsberechtigten	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ... erklären, dass die Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten der Kinder und Jugendlichen und den Jugendfeuerwehrgruppen von fundamentale wichtiger Bedeutung ist. ➤ ... stellen heraus, dass die Erziehungsberechtigten, die Experten von ihren Kindern sind. ➤ ... erläutern, dass die Erziehungsberechtigten eine wichtige Rolle im Leben der Kinder und Jugendlichen spielen. ➤ ... führen an, dass ein Austausch zwischen den Erziehungsberechtigten und den Betreuerinnen und Betreuer der Jugendfeuerwehr stattfinden muss. ➤ ... berichten, dass sich die Beziehung zwischen Kindern und Erziehungsberechtigten um ein Alter von 12 Jahren verändert. 	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="text-align: center;">K2</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">K3</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">K3</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">K3</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">K3</td></tr> </table>	K2	K3	K3	K3	K3
		K2							
		K3							
		K3							
		K3							
		K3							
		Die Auszubildenden kennen die verschiedenen Formen der Elternarbeit.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ... nennen die 7 Formen der Arbeit mit den Erziehungsberechtigten. ➤ ... erklären jede einzelne Form der Arbeit mit den Erziehungsberechtigten. ➤ ... diskutieren über die Umsetzbarkeit der verschiedenen Formen der Arbeit mit den Erziehungsberechtigten in der Jugendfeuerwehr. ➤ ... stellen eine Form der Arbeit mit den Erziehungsberechtigten der Kinder und Jugendlichen in der Jugendfeuerwehr heraus, die sie in ihrer Jugendfeuerwehrgruppe ausprobieren möchten. 	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="text-align: center;">K2</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">K3</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">K6</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">K6</td></tr> </table>	K2	K3	K6	K6	
		K2							
		K3							
		K6							
		K6							
		Die Auszubildenden sind über die Erziehungs- und Bildungspartnerschaft mit den Erziehungsberechtigten informiert.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ... erklären, was der Kerngedanke einer Erziehungs- und Bildungspartnerschaft mit den Erziehungsberechtigten ist. ➤ ... nennen und erläutern 3 Merkmale, die in der Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten besonders wichtig sind. ➤ ... wissen, dass an oberster Stelle stets das Interesse des Kindes oder Jugendlichen steht. ➤ ... erklären, dass sowohl die Erziehungsberechtigten, als auch die Betreuerinnen und Betreuer die gleiche Verantwortung als auch gleichwertig und gleichberechtigt mit dem Kind oder dem Jugendlichen arbeiten sollen. ➤ ... berichten, dass das eine gute Erziehungs- und Bildungspartnerschaft auf einer funktionierenden Kommunikation beruht. 	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="text-align: center;">K2</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">K3</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">K3</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">K3</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">K3</td></tr> </table>	K2	K3	K3	K3	K3
K2									
K3									
K3									
K3									
K3									

		Die Auszubildenden kennen wichtige Merkmale einer erfolgreichen Gesprächs-führung mit den Erziehungsberechtigten.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ... erklären, die Wichtigkeit, dass ein Gespräch immer auf Augenhöhe zwischen den Gesprächspartnern stattfinden muss. ➤ ... erklären die 5 Grundlagen einer gelingenden und angstfreien Kommunikation mit den Erziehungsberechtigten. ➤ ... wenden die 5 Grundlagen einer gelingenden und angstfreien Kommunikation mit den Erziehungsberechtigten an. ➤ ... zählen die 13 Merkmale einer guten Gesprächsführung auf und erklären diese. ➤ ... erklären die 7 Merkmale einer zielorientierten Kommunikation. ➤ ... wenden die 7 Merkmale einer zielorientierten Kommunikation in einem Gespräch in der Auszubildendengruppe an. ➤ ... kennen die 3 Ebenen der Gesprächsführungskompetenzen. ➤ ... erklären die 3 Ebenen der Gesprächsführungskompetenzen mit Beispiele. ➤ ... wenden die 3 Ebenen der Gesprächsführungskompetenzen in einem Gespräch in der Auszubildendengruppe an. ➤ ... erklären die Notwendigkeit der Vor- und Nachbereitung eines Gespräches mit den Erziehungsberechtigten. ➤ ... erklären die 5 Merkmale zur Gesprächsvorbereitung und geben Beispiele zur: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Berücksichtigung; ➤ Analyse; ➤ Einführung; ➤ Planung; ➤ Klärung. ➤ ... wenden die 5 Merkmale zur Gesprächsvorbereitung an. ➤ ... erklären die 3 Dimensionen zur Nachbereitung eines Gespräches mit den Erziehungsberechtigten an. ➤ ... wenden die 3 Dimensionen zur Nachbereitung eines Gespräches mit den Erziehungsberechtigten in einer Nachbereitung eines Gespräches mit den anderen Auszubildenden an. 	<p>K2</p> <p>K2</p> <p>K3</p> <p>K3</p> <p>K2</p> <p>K3</p> <p>K1</p> <p>K2</p> <p>K3</p> <p>K2</p> <p>K3</p> <p>K3</p> <p>K3</p> <p>K2</p> <p>K3</p>
--	--	---	--	---

8.2.1.4 Das Leiten von Betreuerinnen und Betreuer der Jugendfeuerwehrgruppe

UE	Lehrgangsfach	Grobziele	Feinziele Die Auszubildenden...	Stufe
4	Leiten von den Betreuerinnen und Betreuer in der Jugendfeuerwehrgruppe	Die Auszubildenden können eine Gruppe von anderen Betreuerinnen und Betreuer in der Jugendfeuerwehr leiten und führen.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ... erkennen ihre Aufgabe als Gruppenleiterin/Gruppenleiter der Betreuerinnen und Betreuer der Jugendfeuerwehr. ➤ ... kennen die hierarchische Ordnung in der Jugendfeuerwehr. ➤ ... wissen, dass sie in ihrem Emploi als Jugendleiterin/Jugendleiter verantwortlich für die Jugendfeuerwehrgruppe als auch für die anderen Betreuerinnen und Betreuer sind. ➤ ... erklären die 4 Hauptcharakterzüge und deren Merkmale bei den Betreuerinnen und Betreuer der Jugendfeuerwehr. 	<p>K1</p> <p>K2</p> <p>K2</p> <p>K2</p> <p>K6</p> <p>K5</p> <p>K2</p>

			➤ ... reflektieren die 4 Hauptcharakterzüge auf die Gruppe der Betreuerinnen und Betreuer in ihrem CIS.	K1
			➤ ... stellen den Transfer zu den 5 Phasen der Gruppenfindung her.	K3
			➤ ... erklären, welche 4 Regeln zu einem guten Miteinander beachtet werden müssen.	K5
			➤ ... kennen das Modell des Johari- Fenster.	K1
			➤ ... erklären das Modell des Johari-Fenster in ihren eigenen Worten.	K3
			➤ ... transferieren die Thematik des Johari-Fensters auf ihre Gruppe von Betreuerinnen und Betreuer der Jugendfeuerwehrgruppe in ihrem CIS.	K4
			➤ ... kennen den autoritären, den Laissez-faire und den demokratischen/partnerschaftlichen Führungsstil	K2
			➤ ... erklären den autoritären, den Laissez-faire und den demokratischen/partnerschaftlichen Führungsstil in ihren eigenen Worten.	K3
			➤ ... erkennen, dass sie in der Jugendfeuerwehr möglichst den demokratisch/partnerschaftlichen Führungsstil anwenden sollten.	K3
			➤ ... erklären, dass sie bei Konflikten unparteiisch und überlegt handeln müssen.	
			➤ ... erklären die 4 Schritte zu gewaltfreien Konfliktlösung in ihren eigenen Worten und können diese anwenden.	
			➤ ... kennen die verschiedenen Konfliktlösungsarten und können diese anwenden.	

9 Bibliographie

9.1 Sekundärquellen

- Gernot, Aich; Behr, Michael (2019²): *Pädagogik. Gesprächsführung mit Eltern*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Henschel, Angelika; Krüger, Rolf; Schmitt, Christof; Stange, Waldemar (2012): *Erziehungs- und Bildungspartnerschaft. Grundlagen und Strukturen von Elternarbeit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | Springer Fachmedien.
- Fröhlich-Gildhoff, Klaus (2013): *Die Zusammenarbeit von pädagogischen Fachkräften und Eltern im Feld der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung*, in: *Bildungsforschung* 10 (2013).
- Killius, Dagmar; Paseka, Angelika (2016): *Eltern als Partner, Zulieferer oder Kunden von Schule? Empirische Befunde zum Verhältnis von Elternhaus und Schule*, in: *Zeitschrift für Bildungsforschung* (2016).
- Mérite Jeunesse (2022): *Présentation. Mérite Jeunesse Luxembourg. CGDIS 14.12.2022*. The Duke of Edinburgh's International Award Foundation.
- Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse; Service Nationale de la Jeunesse (2021): *Nationaler Rahmenplan zur non-formalen Bildung im Kindes- und Jugendalter*. Luxemburg: Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse; Service Nationale de la Jeunesse.
- Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse; Service Nationale de la Jeunesse (2018): *Nationaler Rahmenplan zur non-formalen Bildung im Kindes- und Jugendalter*. Luxemburg: Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse; Service Nationale de la Jeunesse.
- Service National de la Jeunesse (2019³): *Dossier de l'animateur. Animateur ginn, Animateur sinn*, Luxemburg: Imprimerie REKA.
- Service National de la Jeunesse (2018³): *Handbuch für interkulturelle Jugendarbeit. Dokumentation und Ausbildermanual*, Band 2, Luxemburg.
- Service National de la Jeunesse (2006³): *Handbuch für interkulturelle Jugendarbeit*, Luxemburg: REKA.
- Service National de la Jeunesse (2019): *Pädagogische Handreichung. Bildungspartnerschaft mit Eltern*. Luxemburg: reperes.lu.
- Textor, R. Martin (2000): *Kooperation mit den Eltern. Erziehungspartnerschaft von Familie und Kindertagesstätte*. München: Don Bosco.
- Widulle, Wolfgang (2020³): *Gesprächsführung in der Sozialen Arbeit. Grundlagen und Gestaltungshilfe*, Band 9. Wiesbaden: Springer VS.

9.2 Bildquellen

- Mérite Jeunesse (2022): *Présentation. Mérite Jeunesse Luxembourg. CGDIS 14.12.2022*. The Duke of Edinburgh's International Award Foundation.
- Service National de la Jeunesse (2019³): *Dossier de l'animateur. Animateur ginn, Animateur sinn*, Luxembourg: Imprimerie REKA.
- Service National de la Jeunesse (2018³): *Handbuch für interkulturelle Jugendarbeit. Dokumentation und Ausbildermanual*, Band 2, Luxemburg, S. 85.
- Widulle, Wolfgang (2020³): *Gesprächsführung in der Sozialen Arbeit. Grundlagen und Gestaltungshilfe*, Band 9. Wiesbaden: Springer VS, S. 85.

9.3 Internetquellen

- Espace Animateur: *Les brevets* [online] Homepage: Animateur Service nationale de la jeunesse URL: <https://animateur.snj.lu/brevets> [Stand: 23.03.2023].
- Mérite Jeunesse: *Mérite Jeunesse. Eng international Jugendorganisatioun, oppe fir all Jonken tëst 14 a 25 Joer* [online] Homepage: Mérite Jeunesse Luxembourg URL: <https://merite.jeunesse.lu/lu/meritejeunesse> [Stand: 10.01.2023].
- Verein Muutos e.V.: *Lernen. Gewaltfreie Kommunikation lernen* [online] Homepage: Verein Muutos e.V. URL: <https://www.gewaltfrei-online.de/was-ist-gewaltfreie-kommunikation> [Stand: 04.04.2023].