

Georg Steinhausen
Projektverantwortlicher SOMOS-Wir sind!
georg.steinhausen@netcologne.de
0049 173 5310746



April 2021

Rückblick von Jose Henry auf die Fortbildung im Circo Colorinto, in Absprache mit Paola -Kurzversion

Allgemein

In den 3 Wochen, in denen ich mit Paola zusammen war und die Übungsleiterinnen geschult habe, habe ich festgestellt, dass der Circo Colorinto ein sehr schönes Projekt für Corinto ist, vor allem für die Kinder und Jugendlichen, die von diesem Raum der Magie und Fantasie, den der Zirkus darstellt, profitieren. Während unseres Aufenthaltes im Circo Colorinto spürte ich die Motivation und die Freude aller Kinder und Jugendlichen, die sich in ihren Gesichtern widerspiegelte, als sie durch die Circustür traten und an einem magischen Ort ankamen, der Alternativen zur täglichen Routine des Schul-, Ausbildungs- oder Universitätsbesuches bietet, das heißt, dass der Zirkus ein großes Netz von Träumen ist und dass sich viele Kinder und Jugendliche unbewusst in diesem Traum gefangen fühlen. Hier bieten sich ihnen andere Lebensalternativen, die nur im Zirkus zu erleben sind.

Davon abgesehen, wenn ich von der aktuellen Arbeit spreche, wie der Circo Colorinto in Corinto arbeitet, glaube ich, dass die Arbeit und der Schlüssel hier die Ü-Leiterinnen sind, die diese Aufgabe der Multiplikatoren haben, in Bezug auf das Angebot, das Gefühl der Eigenverantwortung, die Zirkusnächte mit ihren Kindern und Jugendlichen nicht enden zu lassen.

Zur Situation im CCCM

Die Grünflächen im CCCM sind meiner Meinung nach gut gepflegt und geben eine frische Atmosphäre in den Circus, mit den Blumen, den Obstbäumen und Obstgärten ist es ein sehr guter Platz. Der Trainingsbereich und die Struktur des Daches, brauchen eine ständige Wartung, weil sich der Zustand im Laufe der Zeit verschlechtert hat. Die Manege denke ich, ist in Ordnung, es ist nur darüber hinaus alles voll mit Dreirädern, Autos, Motorrädern und schweren Maschinen, das bewirkt, es nicht wie einen Zirkus Trainingsplatz aussehen zu lassen, sondern wie einen Parkplatz. So verliert der Ort seine Magie. Was die Ü-Leiterinnen, die Ordnung und die Pünktlichkeit betrifft, so halte ich das für verbesserungswürdig im Circus Colorinto, an dem die Ü-Leiterinnen arbeiten und das natürlich verbessern müssen.

Zur Pünktlichkeit

Bei der überwiegenden Mehrheit der Latinos ist Pünktlichkeit nicht ihre Stärke, daher haben sie den Ruf, zu spät zu kommen oder eine Aktivität zu spät zu beginnen. Bei den Ü-Leiterinnen des Circo Colorinto ist es u.a. eine Frage der Verfügbarkeit von Zeit, abhängig von der Arbeit, die sie haben.

Während der dreiwöchigen Fortbildung konnten wir in den ersten beiden Wochen mit allen Ü-Leiterinnen gleichermaßen arbeiten, da es für sie ein flexibler Zeitplan war. Von 19.30 bis 21 Uhr konnten fast alle dabei sein. Bei der Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen, die von 18 Uhr bis 19.30 Uhr ging, gab es Unpünktlichkeiten bei einigen Ü-Leiterinnen, die zu dieser Zeit nicht erschienen.

Zur inhaltlichen Arbeit:

Wir hatten mehrere Zusammenkünfte mit den Ü-Leiterinnen, **die erste** fand vor Beginn der Fortbildung statt, um sie über den Arbeitsplan zu informieren, den wir für sie hatten, und ihre freie Zeit zu ermitteln, um ihre Kenntnisse zu verbessern und hier sowohl technische als auch pädagogische Werkzeuge für die Arbeit für ihre Gruppe zu geben. Pünktlichkeit und Teamarbeit wurden als wichtige Regeln des Treffens benannt.

Das zweite Treffen fand statt, weil einige Ü-Leiterinnen nicht teilgenommen und wir das Gefühl hatten, dass die Gruppe verschiedene Auffassungen hatte, die Arbeit mit den Kindern nicht im vorgesehenen Zeitplan durchgeführt wurde und die Arbeit auf zwei oder drei Ü-Leiterinnen lastete. Und hier möchte ich die Pünktlichkeit von Adyani, Rosa und Kevin und manchmal Benazir hervorheben, sie waren die Ü-Leiterinnen, die immer die Kinder für die Kurse in Empfang nahmen. Adyani war die Koordinatorin in Luis' Abwesenheit. Die meiste Zeit haben Paola und ich an den Aufwärmübungen teilgenommen, um die Ü-Leiterinnen zu motivieren und ihnen Ideen für das Warm-up zu geben.

In einem dritten Treffen haben wir drei Optionen benannt, die jede Ü-Leiterin sich in Bezug auf seine/ihre Rolle im Circus stellen muss:

- als professioneller Künstler
- als Übungsleiterin für die Kinder und Jugendlichen (sozialer Circus)
- in beiden Teilen gemeinsam,

damit sie die Arbeit und das Engagement, das sie im Circus Colorinto haben, für sich selbst benennen können.

Ideen zur weiteren Arbeit des Circo

Eines der wichtigsten Dinge, die wir versucht haben zu zeigen, war die Gemeinsamkeit und die Teamarbeit der Ü-Leiterinnen, denn es gibt eine Atmosphäre der Uneinigkeit unter ihnen und wenn sie als Hauptverantwortliche des Circus Colorinto nicht als Gruppe arbeiten und wenn sie die Dynamik der Bedeutung der kollektiven Arbeit nicht verstehen, werden sie immer auf dem gleichen Niveau bleiben und es wird keinen Fortschritt in ihrer Kunst geben. Ich für meinen Teil schlug vor, ein Programm mit verschiedenen Zirkusaktivitäten, rotierend für die Kinder, zu erstellen, mit denen diese natürlich herausgefordert werden. Dieses Programm muss die 5 Hauptbereiche der Zirkuskunst enthalten: **Balance, Akrobatik, Luftartistik, Jonglieren und die Künste (Tanz, Musik, Schauspiel, Bühnenbild usw)**

Adyani gefiel die Idee, ein Dossier zu erstellen, das die Fortschritte des Circus Colorinto unterstützt, und ich hoffe, dass sie mit ihrer Motivation weitermacht und die Unterstützung der anderen Ü-Leiterinnen erreicht. Ich denke, dass es eine gute Idee wäre, einen zirkuspädagogischen Plan auszuarbeiten.

Wie können wir dem Circo Colorinto in Zukunft helfen?

- Die Trainings mit anderen ausländischen Artisten sind eine große Hilfe für die Stärkung und die künstlerisch-technische Verbesserung der Ü-Leiterinnen, und ich glaube, dass sie weiterhin durchgeführt werden sollten.
- Zweitens sollte der Circo Colorinto ein klares und umfassendes Trainingsprogramm und einen klaren Status zum Verein Centro de Menores haben.
- Der Circo Colorinto muss ein eigenes Curriculum für das Training, die Ausbildung und Ziele festschreiben, Visionen und Aufgaben entwickeln.
- Im CCCM muss es ein pädagogisches Team geben, das den Prozess des Circus, das Training und die Ausbildung bei den Kindern und jugendlichen vierteljährlich oder halbjährlich auswertet, so ist es einfacher, die Talente des Circus zu erkennen, um sich damit in der Zukunft auf ein nationales Niveau hin zu entwickeln.

Ich habe ihnen eine Broschüre zum Thema Ausbildung zum Übungsleiter dagelassen (einen Kodex der Ethik des Ausbilders). Diese Broschüre basiert auf den folgenden Grundprinzipien:

1. Kompetenz
2. Integrität
3. Individuelle Verantwortung
4. Würde und Respekt für die Kultur
5. Soziale Verantwortung
6. Sicherheit
7. Teamarbeit
8. Beziehung zum Arbeitgeber