

Sybille Kalmbach, Jürgen Kehrberger (Hg.)

Das TRAINEE-Programm

Kompetenzen trainieren

Jugendliche gewinnen

Engagement fördern

Impressum



© 2. Auflage 2014 buch+musik, ejw-service gmbh Stuttgart

ISBN 978-3-86687-056-7

Gestaltung und Satz: Fred Peper, buch+musik
Druck: freiburger graphische betriebe, Freiburg
Bildrechte: © shockfactor – Fotolia.com (Titel/S.5/...)
© Yuri Arcurs/Shotshop.com (Titel/S.5)
© Alain Auderset (S.225)

Sybille Kalmbach • Jürgen Kehrberger (Hg.)

DAS TRAINEE PROGRAMM

Kompetenzen
trainieren

Jugendliche
gewinnen

Engagement
fördern

Mit
CD-ROM



buch+
musik

edition**b!**ldung

Inhalt

Vorwort der Herausgeber 12

Vorwort zur Neuauflage 14

1. GRUNDSÄTZLICHES ZU TRAINEE 17

Geschichte von TRAINEE 18

Chancen von TRAINEE 19

1.1 Das TRAINEE-Programm 22

1.1.1 Einführung 22

1.1.2 Idee und Ziele, Name und Bedeutung 23

1.1.3 Kursform TRAINEE und TRAINEE light, Bildungsabschlüsse
und Zertifikate bei TRAINEE 24

1.2 TRAINEE im Kontext von Schule, Gemeinde und Gesellschaft 28

1.2.1 Kontext Jugendarbeit 28

1.2.2 Kontext Gemeindearbeit / Gemeindeaufbau 30

1.2.3 Kontext Schule 31

1.3 TRAINEE bildet 44

1.3.1 Bedeutung der Bildung für die Jugendarbeit 44

1.3.2 Bildung und Verkündigung 47

1.3.3 Jesus und seine zwölf Trainees 49

1.3.4 TRAINEE ermöglicht Erfahrungen im Glauben 53

2. AUF KURS GEHEN

57

2.1 TRAINEE planen und starten

58

2.1.1	„Entdecke die Möglichkeiten“ – sich für ein Modell entscheiden	58
2.1.2	Das Mitarbeitenden-Team	59
2.1.3	Werbung für den TRAINEE-Kurs	61
2.1.4	Finanzen	62
2.1.5	Der Schnupperabend	63
2.1.6	Der schriftliche Verbindlichkeits-Vertrag zwischen Träger und Trainees	65
2.1.7	Wie ein TRAINEE-Jahr aussehen kann	70
2.1.8	Feedback in TRAINEE	74
2.1.9	Der Kursabschluss mit Feier und Zertifizierung	75
2.1.9.1	Die Feier	76
2.1.9.2	Die Zertifizierung / mögliche TRAINEE-Zertifikate	76
2.1.9.3	Nacharbeit andenken und Übergänge gestalten	79

2.2 Wie Kurseinheiten gelingen

80

2.2.1	Ideen für die Rahmengestaltung / Elemente eines Kurstreffens	80
2.2.1.1	Ankommensphase	80
2.2.1.2	Moderation / Abendleitung	81
2.2.1.3	Geistlicher Impuls / geistliches Leben in TRAINEE	81
2.2.1.4	Warming up / Eisbrecher	83
2.2.1.5	Feedback & Reflexion	89
2.2.1.6	Der Kurs-Ordner	92
2.2.1.7	Schulungsinhalte	93
2.2.1.8	Pause	93
2.2.1.9	Dokumentation	94
2.2.2	Beteiligen der Trainees an den Einheiten	94
2.2.3	Lernformen und Methoden	95

3. THEMATISCHE EINHEITEN **97**

3.1 Einführung **98**

- 3.1.1 Planungshilfe für Durchführende 99
 - 3.1.2 Bausteine für TRAINEE-Wochenenden / Seminartage 105
-

3.2 Personale Kompetenz **108**

- 3.2.1 Identität und Persönlichkeitsentwicklung / Gaben und Grenzen 108
 - 3.2.2 Selbstmanagement und Zeitplanung 121
 - 3.2.3 Rhetorik und Präsentationstraining 127
 - 3.2.4 Medienpädagogik 135
 - 3.2.5 Der Knigge-Abend 142
 - 3.2.6 Meine Motivation zur Mitarbeit 147
 - 3.2.7 Geschlechtergerechtigkeit – Eine spannende Zeitreise 151
-

3.3 Soziale Kompetenz **156**

- 3.3.1 Erste Kontakte und Gruppenregeln 156
 - 3.3.2 Kommunikation – Wie ich was am besten sage und verstehe 165
 - 3.3.3 Feedback – Eine Chance zum Weiterkommen 172
 - 3.3.4 Kinder- und Jugendnöte in den Blick nehmen 178
 - 3.3.5 Umgang mit Konflikten 186
 - 3.3.6 Die Welt verstehen – Wie sieht ein christlicher Lebensstil in Zeiten der Globalisierung aus? 192
 - 3.3.7 Interkulturelles Lernen – Beziehungsgänge überwinden 200
-

3.4 Erfahrungen im Glauben **206**

- 3.4.1 Glaubensentwicklung – Welches Bild habe ich von Gott? 206
- 3.4.2 Glaubensbasics – Vier Bibelarbeiten zu den Themen Gott, Jesus, Christ werden und Glauben leben 209

3.4.2.1	Glaubensbasics: 1.) Der Gott, der dich sucht	211
3.4.2.2	Glaubensbasics: 2.) Der Sohn, der dich rettet	215
3.4.2.3	Glaubensbasics: 3.) Christ werden ...	219
3.4.2.4	Glaubensbasics: 4.) ... und Christ bleiben	225
3.4.3	Mein Traum von Gemeinde	229
3.4.4	Mein Traum von Kirche	232
3.4.5	Jugendgottesdienste gestalten – „Kirche mit und von Jugendlichen“	241
3.4.6	Trainees auf dem Weg nach Emmaus – Den TRAINEE-Kurs mit dem Emmaus-Glaubenskurs für Jugendliche verbinden	244
3.4.7	Lust auf andere – Gottes Sehnsucht nach Menschen ist grenzenlos	245

3.5 Pädagogische Kompetenz **252**

3.5.1	Rollenverhalten in Gruppen	252
3.5.2	Leistungsstile – Gruppen konsequent leiten	257
3.5.3	Gruppenphasen – Was passiert, wenn eine neue Gruppe startet?	264
3.5.4	Entwicklungspsychologie	270
3.5.5	Andacht und Erzählschulung – Wie bring ich's rüber?	275
3.5.6	Der ideale Mitarbeitende	281
3.5.7	Mit Kindern gut umgehen – auch mit den schwierigen ...	285
3.5.8	Ziele und Motivation	294
3.5.9	Spielpädagogik	301
3.5.10	So ein Theater! – Ein kleiner Ausflug in die Theaterpädagogik	310
3.5.11	Outdoor	316
3.5.12	Aktiv und kreativ in TRAINEE	319

3.6 Organisatorische Kompetenz **324**

3.6.1	Coaching als Grundhaltung der TRAINEE-Mitarbeitenden	324
3.6.2	Programmplanung	327
3.6.3	Projekte in TRAINEE – Projektmanagement	333
3.6.4	Werbung und Öffentlichkeitsarbeit bei Veranstaltungen	341
3.6.5	Den Träger und seinen Kontext kennenlernen	344
3.6.6	Informationen zu Recht und Aufsichtspflicht – RECHT gut informiert sein!	349
3.6.7	Finanzwesen – Erste Kontakte mit Kalkulationen	355

4. PRAXIS **363**

4.1 Anregungen für die TRAINEE-Projektplanung **364**

- 4.1.1 Feste feiern 364
 - 4.1.2 Weitere Projekte in der und für die Gemeinde 366
 - 4.1.3 Projekte für die eigene Gruppe 371
 - 4.1.4 Projekte in Kooperation: Jugendarbeit und Schule 372
 - 4.1.5 TRAINEE als Schulungsprogramm im Bezirk Vaihingen/Enz 378
-

4.2 Weitere TRAINEE-Praxisfelder außerhalb des TRAINEE-Projekts **382**

- 4.2.1 Hospitationen 382

5. DAS ENDE DER TRAINEE-ZEIT – ODER DER ANFANG DES DANACH **385**

5.1 Das Ende von TRAINEE – Kein Schluss-, sondern Doppelpunkt **386**

- 5.1.1 Kursabschluss – Ein gutes Ende ist immer 387
der Beginn von etwas Neuem
 - 5.1.2 Es geht weiter! Fragt sich nur wie! – Was kommt nach TRAINEE? 392
-

5.2 Ideenbörse für das Danach von TRAINEE **394**

- 5.2.1 „Eigene“ Angebote für die Person des „Ex-Trainees“ 394
- 5.2.2 „Ex-Trainees“ in der Funktion als Mitarbeitende:
Hineinwachsen in die Mitarbeit 403

Allgemeine Anmerkungen zum Buch

■ Die beiliegende CD-ROM

Die Logos TRAINEE und TRAINEE light (siehe Seite 27) befinden sich in verschiedenen Dateiformaten auf der beiliegenden CD-ROM.

- Logo_TRAINEE_sw_300dpi.jpg
- Logo_TRAINEE_sw_300dpi.tif
- Logo_TRAINEElight_sw_300dpi.jpg
- Logo_TRAINEElight_sw_300dpi.tif

Auf der CD-ROM befinden sich außerdem zahlreiche Zusatzmaterialien, jeweils als PDF- und als Word-Datei. Die Ordnerstruktur auf der CD-ROM entspricht den Kapiteln im Buch.

Zusatzmaterial zu den jeweiligen Artikeln, das auf der CD-ROM vorhanden ist, wurde im Text grau (bzw. weiß) unterlegt und am Rand mit einem CD-Symbol versehen.



■ Vereinheitlichung und Lesefreundlichkeit

In unseren Veröffentlichungen bemühen wir uns, die Inhalte so zu formulieren, dass sie Frauen und Männern gerecht werden, dass sich beide Geschlechter angesprochen fühlen, wo beide gemeint sind, oder dass ein Geschlecht spezifisch genannt wird. Nicht immer gelingt dies auf eine Weise, dass der Text gut lesbar und leicht verständlich bleibt. In diesen Fällen geben wir der Lesbarkeit und Verständlichkeit des Textes den Vorrang. Dies ist ausdrücklich keine Benachteiligung von Frauen oder Männern.

1.1.1 Einführung

Stefan Alger

TRAINEE-Programm. Zunächst einfach ein großes Wort als Ausgangspunkt für ein sicherlich nicht viel kleineres Thema. Allein die Dicke und Ausführlichkeit dieses Buches zeigt schon die Bandbreite dieses durchaus komplexen Themengebietes. Doch so fehlt vielleicht auch schnell der Zugang, das Wissen darum, ob und wie dieses Themengebiet sich in der konkreten Situation vor Ort darzustellen hat.

Deshalb soll hier zu Beginn eine lose Aufzählung stehen. Eine Aufzählung von Wegen und guten Gründen, im eigenen Umfeld ein TRAINEE zu beginnen. Denn, auch das ist richtig, TRAINEE-Projekte sind sehr unterschiedlich denk- und vorstellbar.

Ein TRAINEE-Kurs könnte zum Beispiel aus einer Konfirmandengruppe hervorgehen. Einige in der Jugend Mitarbeitende, vielleicht sogar „Konfi-Begleiter“, laden nach der Konfirmation die Konfirmanden ein, im Rahmen eines TRAINEEs Neues über sich selbst, die Leitung von Gruppen und Angeboten und die Verantwortungsübernahme zu lernen. Dabei können sie als Gruppe weiter zusammenwachsen und eventuell auch nach Abschluss des Projektes an verschiedenen Stellen selbst ehrenamtlich tätig werden.

Denkbar wäre aber als ganz anderer Ansatz auch, dass ein TRAINEE-Kurs an einer Schulaktion andockt oder als solche durchgeführt wird. TRAINEE kann als Arbeitsgemeinschaft oder Ganztagesangebot eingesetzt werden, oder es wird im Anschluss an ein Schulgottesdienstprojekt den Jugendlichen angeboten, sich zu einem festen Termin in der Schule mit ihrem TRAINEE-Mitarbeitenden-Team zu treffen und dort Angebote innerhalb und außerhalb der Schule in Angriff zu nehmen – Schulung, Planung und Durchführung inklusive.

Oder es wäre vielleicht sogar denkbar, dass bestehende Gruppen hier einen gemeinsamen Wirkungskreis suchen und sich dieser Herausforderung, als Projekt auf ein Jahr, gemeinsam stellen. Eine einführende Aussage, die nur einen Weg des Zugangs oder des Beginns einer TRAINEE-Gruppe fokussiert, würde wohl an der Wirklichkeit vorbeigehen und auch unnötig die Möglichkeiten einschränken.

Gleichwohl: Zu meinen, TRAINEE sei letztlich nicht greifbar und habe keine Form, keinen festen Inhalt und stehe nicht für eine besondere Marke, trifft ebenfalls nicht zu.

1.1.2 Idee und Ziele, Name und Bedeutung

Stefan Alger

TRAINEE-Programme – dieser Begriff ist in der freien Wirtschaft seit vielen Jahren in der Personalentwicklung gängig. Hierbei werden Personen, neue, junge, meist Führungskräfte im Unternehmen, sozusagen „on the job“ gefördert. Dabei übernehmen sie nach und nach die eigentlich angestrebte Aufgabe, werden dazu speziell geschult und meist mit einem erfahrenen Mitarbeitenden bekannt gemacht, der eine Mentorenfunktion für diese Person einnimmt. So sollen sie an ihre Aufgabe herangeführt und weiter qualifiziert werden. Diese Beschreibung des Begriffes führt auch schon sehr nahe an die Grundlage und Basisidee „unserer“ TRAINEE-Programme heran.

Ausgehend von der Frage „Was brauchen junge, interessierte Jugendliche, um in der evangelischen Jugendarbeit Verantwortung übernehmen zu können“ und der Frage „Welche Rahmenbedingungen und ‚Ressourcen‘ finden sich bei heutigen Jugendlichen und welche Auswirkungen hat dies auf die Schulungsarbeit in Gemeinde, Bezirk und gesamter evangelischer Jugendarbeit im Land“, entwickelte sich das heutige TRAINEE-Programm im Bereich des Evangelischen Jugendwerks Württemberg. Wobei die Begrifflichkeit „das TRAINEE-Programm“, wie oben bereits angedeutet, eigentlich eine unzulässige Verengung eines sehr breiten Korridors darstellt. Denn eigentlich gibt es in der TRAINEE-Landschaft, ausgehend von verschiedensten Rahmenbedingungen und Zielgruppen, tatsächlich wenig, was es nicht gibt und eine extrem vielfältige Landschaft an Formen, Ausprägungen, inhaltlichen Schwerpunkten und Zielgruppen.

Neu ist aber insbesondere auch die Idee hinter den TRAINEE-Programmen, nicht an klassischen Altersgruppen für die Bildungsangebote festzuhalten. Ausgehend von der Feststellung, dass sowohl die Auslastung älterer Jugendlicher als auch die persönlichen Ausgangsbedingungen bei jüngeren Jugendlichen sehr für einen frühen Beginn sprechen, hat sich gezeigt, dass auch und gerade scheinbar (zu) junge Jugendliche durch ein solches – mentorengestütztes – Modell in der Lage sind, mit unbändiger Freude und hohem persönlichen Einsatz Verantwortung zu übernehmen. TRAINEE-Programme haben ihren Altershorizont daher ab Ende des Konfirmandenjahres.

Alle unterschiedliche TRAINEE-Modelle verbindet eine gemeinsame Grundidee sowie einige Ziele für die Schulungsarbeit:

Ziel ist es, handlungsorientiert und praktisch ausgerichtet Jugendlichen einen Rahmen zu bieten, in dem diese Neues über sich und die für die in der Jugendarbeit notwendigen Eigenschaften, Rahmenbedingungen und Fertigkeiten erlernen können.

Die Ausbildung erfolgt in aller Regel durch erfahrene ehren- und/oder hauptamtlich Mitarbeitende. Dabei ist die gedachte Struktur von unten nach oben; nicht eine Organisation stellt ein Schulungskontingent (wie beispielsweise einen Grundkurs auf Bezirksebene mit 25 Plätzen) zur Verfügung, sondern vor Ort oder in kleinen Zusammenschlüssen werden Schulungsgruppen gebildet, die höchstens im Verlauf des TRAINEEs mit weiteren Gruppen vernetzt werden.

Die Gruppe vor Ort ist dabei als feste, für die Teilnehmenden verbindliche, Gruppe vorgesehen. Sie ist in Form eines Projektes organisiert. Dies bedeutet, dass sie sich von einem fixierten Start zu einem fixierten Endtermin erstreckt und in dieser Zeit einen zuvor festgelegten Zeitplan sowie ein bestimmtes Thementableau und ein Ziel verfolgt. Dabei ist es schon Teil der Ausbildung, die erworbenen Kenntnisse auch direkt bei praktischen Umsetzungen gemeinsam zu erproben oder einzeln praktische Erfahrungen zu sammeln.

Durch diese festen Rahmenbedingungen sowie die Tatsache, dass Jugendliche und Trainierende die gesamte Zeit miteinander „unterwegs“ sind, ist es möglich, weitere, zusätzliche Ziele zu verfolgen.

Einerseits kann so versucht werden, die Jugendlichen in Gruppen und Kreisen zu beheimaten. Andererseits ergibt sich so die Möglichkeit, durch das gewachsene Vertrauen in die Gruppe und zum Trainerteam, stark persönlichkeitsbildend und glaubensfördernd zu arbeiten. Jugendliche können hierbei in ihrer gesamten Persönlichkeit wahrgenommen und so individuell begleitet werden.

Je nach Grundkonstellation, eingeladener Zielgruppe und Gruppenplanung ergeben sich unterschiedlichste Ausformungen der TRAINEE-Arbeit. Von ‚dem‘ TRAINEE zu sprechen ist daher sicherlich ebenso wenig möglich wie von einem einheitlichen Kenntnisstand auszugehen. Dieser wird durch anderweitige Zertifizierungen erreicht, auf die später noch die Rede kommen wird.

Gleichzeitig steckt in dieser Offenheit zunächst vor allem eine große Chance und Möglichkeit. Gerade sie ist es, TRAINEE sowohl als Schnuppermöglichkeit einzusetzen als auch als vollwertige Jugendmitarbeitendenausbildung. Dabei entweder mit Jugendlichen zu arbeiten, die überwiegend bereits viele Erfahrungen mit der evangelischen Jugendarbeit gemacht haben, oder aber mit Jugendlichen, die überwiegend oder ausschließlich keine Gruppenerfahrung besitzen. Oder, im Hinblick auf den Ansatzpunkt, entweder beispielsweise am Kontext Schule anzusetzen oder an biografischen Stationen, beispielsweise der Konfirmation, oder auch einfach nur mit der Attraktivität des Angebotes als solchem, beispielsweise durch Werbung und offene Einladungen, zu arbeiten.

1.1.3 Kursform TRAINEE und TRAINEE light, Bildungsabschlüsse und Zertifikate bei TRAINEE

Stefan Alger

Von großer Bedeutung ist es, gleich hier zu Beginn ein wenig zu sortieren, zu welchen „Bildungsabschlüssen“ TRAINEE-Programme führen können und sollen.

Hier zeigt sich das Problemfeld der Zertifizierungsmöglichkeiten in seiner ganzen Breite. In der Bildungslandschaft hat sich in den letzten Jahren geradezu ein Wirrwarr an Zertifizierungsbe-

griffen und -möglichkeiten ergeben. Diese sind jeweils verschieden ausgerichtet und ergänzen einander. Davon sind auch die TRAINEE-Programme betroffen. Grundsätzlich ist dabei zunächst eine Richtungsentscheidung für die eigene TRAINEE-Gruppe zu treffen.

Hierzu sollen zwei Begrifflichkeiten eingeführt werden. Neben dem bereits bekannten „TRAINEE“ soll in Zukunft der Begriff des „TRAINEE light“ für ein kleines, sozusagen ‚leichtes‘ TRAINEE geführt werden. Diese Begriffsdefinition geht davon aus, dass die Mehrheit der TRAINEE-Kurse als vollumfängliche Schulungskurse durchgeführt werden. Kriterium dafür ist zukünftig die Juleica-Fähigkeit der Schulungsinhalte in Inhalt und Länge. Die Juleica (= Jugendleiter-Card) ist der bundesweit einheitliche Ausweis für ehrenamtliche Mitarbeitende in der Jugendarbeit. Sie dient zur Legitimation und als Qualifikationsnachweis der Inhaber. Man erhält die Karte nur, wenn man nach festgelegten Standards qualifiziert ist – an diesen Standards orientiert sich TRAINEE und hebt sich dadurch von „TRAINEE light“ ab.

Dabei soll jedoch unbedingt der Eindruck vermieden werden, ein „TRAINEE light“ sei ein minderwertiges Schulungsprogramm. Vielmehr soll damit lediglich zum Ausdruck kommen, dass ein nicht nach Juleica-Kriterien erstelltes Schulungsprogramm zur Anwendung kam. Je nach Rahmenbedingungen (Ausgangslage, Trainierendenpool, zeitlicher Disposition) kann sich als Einstiegs- oder beispielsweise als „Schnupperangebot“ ein unter „TRAINEE light“-Vorzeichen durchgeführtes Angebot besonders eignen. Dies beinhaltet dann in besonderem Maße das Potential, um später die Bildung der Jugendlichen durch aufbauende Einheiten oder auch ganz andere Wege und Maßnahmen weiter zu fördern.

Die Standards der Juleica und damit eines „TRAINEE-Kurses“ sowie die dazu notwendigen Mindestdschulungsstunden und -inhalte sind auf der Seite des Evangelischen Jugendwerks in Württemberg abzurufen. Hier kann auf das Buch: „Ehrenamtliche bilden“, Martin Burger, Gerhard Hess, Jürgen Kehrberger, buch+musik, ejw-service gmbh 2011, verwiesen werden, in dem sowohl Bildungsarbeit als solche als auch ein modellhafter Umgang mit den Standards beschrieben ist.

Grundsätzlich kann jedoch in Kürze gesagt werden, dass ein Schulungsumfang von 30 Zeitstunden (entspricht 40 Schulungseinheiten à 45 Minuten) in den Themen Pädagogik, Recht, gesellschaftliche Querschnittsthemen und erster Hilfe notwendig ist.

Soll dann nach einem erfolgreich abgeschlossenen „TRAINEE“ die Juleica an die Teilnehmenden ausgegeben werden, muss man in diesem Fall die Kriterien und das übliche Antragsverfahren der Juleica beachten. So muss der/die Antragstellende in der Regel das 16. Lebensjahr vollendet haben (in besonders vom Träger zu begründenden Fällen kann die Card auch für Jugendleitende von 15 Jahren ausgestellt werden), die Ausbildung durchlaufen haben und anschließend aktiv in der Jugendarbeit tätig sein. Diese Kriterien sollten unbedingt beachtet werden, wenn den Jugendlichen mit Abschluss des Projektes eine Juleica in Aussicht gestellt werden soll.

Meist spielt die Juleica in der Wahrnehmung der Teilnehmenden jedoch nur eine untergeordnete Rolle gegenüber der Gestaltung und Zertifizierung des TRAINEE-Programm-Abschlusses. Hier zeigt sich, dass in der Regel die Jugendlichen zwar die Juleica „mitnehmen“ und sich auch an der inhaltlichen Aussage und nicht zuletzt den Vergünstigungen freuen, jedoch spielt die Aushändigung eines Abschlusszertifikates für sie eine wesentlich größere Rolle. Auch hier muss

allerdings sehr genau darauf geachtet werden, welche Zertifikate unter welchen Rahmenbedingungen ausgegeben werden können und somit auch versprochen werden dürfen (eine genaue Auflistung hier im Folgenden und auch unter 2.1.9.2 Die Zertifizierung / mögliche TRAINEE-Zertifikate).

Für beide Ausbildungsarten TRAINEE und TRAINEE light wurde ein spezielles Zertifikat entwickelt, das auf der CD-ROM zu finden ist und nach Abschluss der Ausbildung überreicht werden kann.

Immer und grundsätzlich möglich ist die Zertifizierung der Schulungen und Praktika in Form von Zertifikaten im sogenannten „Qualipass“, der in vielen Bundesländern ausgegeben wird. Hier können nicht nur die Inhalte angegeben werden, sondern auch einige Sätze zu Stärken und Schwächen der Person formuliert und so eine qualifizierte Referenz erstellt werden. In einigen Bundesländern ist auch die Erstellung eines sogenannten „Beiblatt zum Zeugnis“ möglich.

Zusätzlich oder alternativ wird oftmals die Erstellung eines eigenen Zertifikates praktiziert, in dem die Inhalte und die Besonderheiten des absolvierten Kursprogramms benannt werden. Hier empfiehlt sich eine Ausweisung sowohl der geleisteten Zeitstunden als auch der stichwortartig formulierten Schulungsinhalte. Vorteil ist hier die leichte Beilage zu Bewerbungen oder ähnlichen Gelegenheiten sowie die offizielle Anmutung, die der Beigabe mehr Gewicht bei den Lesenden geben könnte.

Ein besonderes, vor allem in Baden-Württemberg relevantes Feld im Hinblick auf Zertifikate sind die bei den Kirchen und ihren Jugendverbänden verorteten Schülermentorenprogramme, die je nach Alter, Ausbildungsinhalten und Dauer nochmals in ein „junior-Schülermentorenprogramm“ und ein „Schülermentorenprogramm“ unterteilt sind. Gemeinsam ist ihnen die Bestätigung einer Ausbildung und der Befähigung, „Angebote in Schule und Jugendarbeit“ gestalten bzw. mitzugestalten zu können. Unterzeichnet sind beide Zertifikate von Kultusministerium und der ausgebenden Organisation.

Hier hat sich in den letzten Jahren eine starke Überschneidung ergeben. Nicht wenige Trainees haben die Zertifizierungsmöglichkeiten der Schülermentorenprogramme dazu genutzt, um öffentlich möglichst anerkannte Zertifikate ausgeben zu können. Hier sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass für die Ausstellung dieser Zertifikate seit 2010 neue Grundvoraussetzungen definiert wurden, die insbesondere die Durchführung eines Praktikums im Bereich der Schule verbindlich vorsehen und einen SMP-Schulungstag.

Dies wird sicherlich bei manchen TRAINEE-Programmen zu einer Verlagerung in Richtung anderer Zertifizierungsmodelle führen, zumal mit diesem Buch 2011 ein eigenes TRAINEE-Zertifikat eingeführt wird. Gleichzeitig besteht in der Verwendung des SMP-Zertifikates aber auch eine große Chance. Das Feld der Schule ist in den nächsten Jahren in seiner Bedeutung nicht zu unterschätzen. Somit ist es in besonderem Maße wünschenswert, den Jugendlichen zu vermitteln, dass eine Verantwortungsübernahme gerade auch in diesem Bereich Sinn macht, natürlich nicht zuletzt um das gewünschte Zertifikat zu erlangen, aber auch, um Projekterfahrungen im Bereich Schule zu sammeln. Gleichzeitig muss dann darauf geachtet werden, dass die Jugendlichen später innerhalb der Schule den Besitz ihrer Zertifizierung aktiv benennen.

Unter diesen Voraussetzungen ist auch weiterhin diese Form der Zertifizierung denkbar. Genaue und individuelle Aussagen hierzu können in den einzelnen Verbänden an- und abgefragt werden. Im Fall der evangelischen Jugendarbeit in Württemberg ist dies die Schülerinnen- und Schülerarbeit im ejw.

TRAINEE-Programme sind sicherlich ein essentieller und nicht mehr wegzudenkender Bestandteil der Bildungslandschaft geworden, auch und sicherlich vor allem wegen ihrer Vielfältigkeit, ihrer Variabilität und ihrer Kommunizierbarkeit zu Jugendlichen und zur Arbeitswelt. Die Vielseitigkeit und die Möglichkeit, Jugendlichen in Ausbildung, Theorie und Praxis Anerkennung und Zuwendung zu vermitteln, schaffen besondere Grundvoraussetzungen und eine besondere Atmosphäre. Dies gilt es, ausgehend von den Zielen der TRAINEE-Programme, immer wieder neu auf örtliche und inhaltliche Gegebenheiten anzupassen und zu zertifizieren.

The word "TRAINEE" is written in a bold, white, sans-serif font. It is centered within a black rectangular box that has a slight 3D effect, with a grey shadow on the top and left sides.The word "TRAINEE" is written in a bold, white, sans-serif font, centered within a black rectangular box with a 3D effect. To its right, the word "light" is written in a white, lowercase, sans-serif font, positioned on a grey rectangular background that also has a 3D effect.

Hinweis: Sie finden diese Logos in verschiedenen Dateiformaten auf der beiliegenden CD-ROM.



3.2

Personale Kompetenz

In der Personalen Kompetenz geht es um das Wissen um eigene Fähigkeiten und Stärken. Es geht um die Lernfelder, die zur Persönlichkeitsentwicklung beitragen. Hier liegt die Stärke von TRAINEE – den jungen Menschen nicht nur als „Lernenden“ für Unterrichtsstoff und nicht nur als zukünftigen Mitarbeitenden zu sehen, sondern als Persönlichkeit, die während dem Kurs wachsen und sich entwickeln kann und darf und dabei unterstützt wird.

3.2.1 Identität und Persönlichkeitsentwicklung / Gaben und Grenzen

Im Folgenden werden zwei verschiedene Einheiten zu diesen Themen vorgestellt, zum einen mit Schwerpunkt auf dem Thema Identität, zum anderen mit dem Schwerpunkt Gaben. Beide Einheiten arbeiten mit dem DISG-Persönlichkeitsmodell, verwenden jedoch unterschiedliche Fragebögen und Materialien.

DISG wird im populärwissenschaftlichen Bereich gerne genutzt, weil es sehr eingängig und leicht verständlich und insbesondere durch den Laien handhabbar ist. Nach eingehender Prüfung schlagen wir auch in der zweiten Auflage die Arbeit mit DISG vor, da andere große und bewährte psychologische Testverfahren zwar meist besser auf methodische Gütekriterien hin getestet wurden, aber auch nur von ausgebildeten Psychologen durchgeführt werden sollten.

DISG hat im kirchlichen Kontext viele Anhänger und eine weite Verbreitung, aber natürlich muss man klar sagen, dass so ein einfaches Verfahren keine echte Persönlichkeitsdiagnostik ersetzt. Als Ausgangspunkt für eine Selbstreflexion bietet sich DISG aber durchaus an, es soll Räume eröffnen und keinesfalls zu einem vorschnellen „so bin ich eben“ führen.

I.) Identität – Entdecke, was in dir steckt

Carina Seibold

Kurzbeschreibung

Die Trainees sollen sich bei diesem Thema selber bewusst wahrnehmen: Was steckt in mir? Welche Stärken und auch Schwächen habe ich? Was für ein Persönlichkeitstyp bin ich eigentlich?

Sie lernen ein Persönlichkeitsmodell (DISG) kennen und sollen sich dort spontan einordnen. Danach kommen sie mit Hilfe eines Fragebogens ihrem Persönlichkeitstyp weiter auf die Spur. Bei diesem Thema werden auch die anderen Gruppenmitglieder mit ihren Eigenschaften und in ihrer Andersartigkeit wahrgenommen und schätzen gelernt. Anhand der Beispielgeschichten wird deutlich, dass jeder Persönlichkeitstyp wichtig ist und dass sich die verschiedenen Typen des Mitarbeitenden-Teams in den Kurzgeschichten wunderbar ergänzen können.

Zeitraster

NR	PROGRAMMPUNKT	DAUER	MATERIAL
1.	Einstieg: Kommunikationsspiel „Doppelter Kreis“	10 Min.	
2.	Theaterszene „Im Aufzug“	5 Min.	4 Schilder zum Umhängen
3.	Charakter-Einschätzung	5 Min.	Pinnwand
4.	Einführung in das DISG-Modell	10 Min.	Flipchart-Papier, Edding
5.	Vorstellung der Typ-Eigenschaften	10 Min.	
6.	Platzierung auf dem Fadenkreuz	5 Min.	Krepp-Klebeband, Plakat mit der DISG-Achse
7.	Fragebogen	15 Min.	Fragebögen
8.	Auswertung des Fragebogens	10 Min.	
9.	Neue Platzierung im Fadenkreuz	10 Min.	
10.	Beispielgeschichten aus der Jungchar	10 Min.	
11.	Abschluss: kooperative Spiele	20 Min.	
Gesamtdauer insgesamt:		110 Minuten	

Material

- 4 Schilder zum Umhängen mit den Namen der Darsteller (die Anfangsbuchstaben D, I, S und G sollten besonders fett geschrieben werden)
- Pinnwand
- Flipchart-Papier
- Edding
- Krepp-Klebeband
- Plakat mit der DISG-Achse
- Einführung ins DISG-Modell (siehe CD-ROM)
- Übersicht über die vier DISG-Typen (siehe CD-ROM)
- Kopierte Fragebögen „Meine Persönlichkeitsstruktur“ (siehe CD-ROM)
- Kurzgeschichten zur Einschätzung der DISG-Typen (siehe CD-ROM)
- Text Theaterszene „Im Aufzug“ (siehe CD-ROM)



DIE MODULE IM EINZELNEN

■ Einstieg

1) Kommunikationsspiel „Doppelter Kreis“

Es werden mit den Stühlen zwei gleich große Kreise gebildet, ein Innen- und ein Außenkreis. Die Stühle stehen sich jeweils gegenüber, so dass sich immer zwei Personen gegenüber sitzen. Die gegenüberstehenden Personen müssen sich immer 1 bis 2 Minuten lang über eine vorgegebene Frage unterhalten. Dann werden die Plätze gewechselt, so dass wieder ein neues Gesprächspaar entsteht.

Beispielfragen:

- Wo hast du gewohnt, als du zwei Jahre alt warst und wie war es dort?
- Welches Buch hast du zuletzt gelesen und um was ging es darin?
- Wie verbringst du am liebsten einen freien Tag?
- Wenn euer Haus brennen würde, was würdest du als erstes retten?
- Hast du schon mal einen Unfall erlebt?
- Was haben dir deine Eltern früher, als du noch klein warst, über Jesus und Gott erzählt?
- Wenn du dir einen Wohnort irgendwo auf der Welt aussuchen könntest, dann wäre das wo? Und warum?

■ Thema / Inhalt

2) Theaterszene „Im Aufzug“

○ Von vier Mitarbeitenden wird eine kurze Theaterszene vorgespielt (Theaterszene „Im Aufzug“ siehe CD-ROM). Vier unterschiedliche Menschen (jeder stellt einen der vier Persönlichkeitstypen dar und trägt ein entsprechendes Namensschild), fahren gemeinsam im Aufzug und der bleibt plötzlich stecken. Die vier Personen reagieren sehr unterschiedlich auf dieses Problem ... Wichtig dabei ist, dass die verschiedenen Charaktere möglichst übertrieben klar dargestellt werden ... Am besten sollen die Mitspielenden sich vorher schon die Charakterbeschreibung der verschiedenen Typen durchlesen, damit sie sich besser in ihre Rolle hineinversetzen können.

3) Charakter-Einschätzung

Nun sollen die Trainees den Charakter der Leute aus der Szene einschätzen. An der Pinnwand werden die Namensschilder der Schauspieler in der DISG-Reihenfolge aufgehängt. Die Trainees sollen die einzelnen Charaktere aus der Theaterszene beschreiben und möglichst viele passende Eigenschaftswörter nennen. Diese werden dann unter die entsprechenden Schilder geschrieben.

4) Einführung in das DISG-Modell

Anhand der DISG-Achse (am besten auf ein Plakat zeichnen) wird das DISG-Modell erklärt (siehe CD-ROM „Einführung ins DISG-Modell“).



5) Vorstellung der Typeigenschaften

Jeder der vier Schauspieler stellt nun möglichst überzeugend seinen Persönlichkeits-Typ vor. Anhand der Stichwörter (siehe CD-ROM: „Übersicht über die vier DISG-Typen“) erzählen die Schauspieler von ihren Stärken und ihre Schwächen und wann sie sich am wohlsten fühlen – so als ob sie selbst dieser Persönlichkeits-Typ wären.

6) Platzierung auf dem Fadenkreuz

Nun haben die Trainees die verschiedenen DISG-Typen kennen gelernt und sollen sich selber spontan einschätzen und entsprechend platzieren. Aus ihrem Bauchgefühl heraus geschieht die Einordnung in das DISG- Koordinatensystem, das mit Krepp-Klebeband auf den Boden aufgeklebt ist. Nacheinander soll jeder seine Einschätzung begründen.

7) Fragebogen „Mein Persönlichkeitsprofil“ ausfüllen

Jetzt dürfen sich die Trainees selber testen. Sie bekommen einen Fragebogen mit vielen verschiedenen gegensätzlichen Aussagen und müssen sich entscheiden, welcher Aussage sie eher zustimmen können. Die Skala geht von -4 bis +4 und 0 ist in der Mitte. (siehe CD-ROM „Fragebogen – Mein Persönlichkeitsprofil“)

8) Auswertung

Zur Auswertung werden die Testbögen untereinander ausgetauscht. Die Auswertung funktioniert folgendermaßen: Es zählen nur die Kreuze, die sich auf der linken Tabellenseite (also -4 bis 0) befinden. Die angekreuzten Zahlen auf der linken Seite werden einfach ohne das Minus addiert und unten in die Übersicht geschrieben. Der Typ, bei dem man die meisten Punkte hat, dem entspricht man am meisten ... In der Regel ergeben sich aber immer „Mischungen“ aus 2 oder mehr Typen, die mehr oder weniger stark ausgeprägt sind.

9) Neue Platzierung im Fadenkreuz

Nun platzieren sich noch mal alle Trainees im DISG-Fadenkreuz, diesmal entsprechend ihrem Testergebnis. Jeder soll kurz sagen, ob er weit entfernt von seiner ersten Einschätzung steht und ob er sich an seinem Platz (bzw. mit seinem Testergebnis) wohlfühlt. Dadurch, dass der Test stark gekürzt und abgeändert wurde, kann es natürlich passieren, dass auch Ergebnisse rauskommen, die nicht ganz treffend sind ... Es lohnt sich, bei Gelegenheit / Interesse einen ausführlichen Persönlichkeitstest zu machen!

10) Beispielgeschichten zur Einschätzung der verschiedenen DISG-Typen

Damit das Thema noch einen Bezug zur Jungschararbeit bekommt, werden vier kurze Geschichten (siehe CD-ROM „Kurzgeschichten zur Einschätzung der DISG-Typen“) vorgelesen. Nach jeder Geschichte müssen die Trainees sagen, um welchen Typen es sich bei der Beispielgeschichte handelt, natürlich mit Begründung.

Wichtig zu wissen

Erfolgreiche (Mitarbeiter-)Teams bestehen aus unterschiedlichen Persönlichkeiten, die gelernt haben, ihre persönlichen Schwächen durch die Stärken der anderen Teammitglieder auszugleichen. Jeder Mensch hat eine individuelle Persönlichkeit mit Stärken und Schwächen, und deshalb ist es gut, wenn man sich gegenseitig ergänzen und voneinander profitieren kann, zum Beispiel im Jungschar-Team oder auch im TRAINEE-Mitarbeitenden-Team. Jeder hat andere Begabungen und kann damit die Gruppe bereichern. Das funktioniert aber nur, wenn man seine Stärken und Begabungen auch kennt und die eigenen Schwächen akzeptiert.

Das gilt natürlich nicht nur für die kirchliche Jugendarbeit, sondern auch für andere Vereine, Ehrenämter, Gelegenheitsjobs, in Beziehungen oder später im Beruf: Sich selbst zu verstehen bedeutet, sich auch im Beruf besser einbringen zu können und zu einem produktiveren Teil des Teams zu werden. Außerdem hilft das Wissen über die eigene Persönlichkeitsstruktur dabei, einen Beruf zu wählen, in dem man sich richtig entfalten und seine Stärken voll einbringen kann.

Abschluss

11) Kooperative Spiele:

- **Hinsetzen & Aufstehen**

Alle stehen in einem sehr engen, gleichmäßigen Kreis und schauen nach außen. Nun haken sich alle mit den Armen unter und setzen sich gemeinsam auf den Boden. Das Aufstehen ist

schon schwieriger. Ohne die Arme auszuhaken versuchen alle gemeinsam vom Boden aufzustehen, indem sie sich gegeneinander stemmen (2. Variante: Aufstehen, wenn ein Fuß steif nach vorne gestreckt bleibt.).

- **Gordischer Knoten**

Alle stehen im Kreis und schließen die Augen, dann gehen alle vorsichtig in die Mitte und greifen sich mit jeder Hand irgendeine andere Hand. Anschließend werden die Augen geöffnet und der entstandene Knoten muss ohne Loslassen gelöst werden.

■ Variation

Die Theaterszene am Anfang könnte man auch von Trainees vorspielen lassen. Allerdings brauchen die dann genügend Zeit, um sich vorzubereiten und zu proben, und sie benötigen detaillierte „Regieanweisungen“. Ebenso wäre es denkbar, dass die Trainees sich am Ende kurze Szenen überlegen (im Stil der Kurzgeschichten zur Einschätzung der DISG-Typen), bei denen auch die vier verschiedenen Typen mit ihren Eigenheiten auftauchen sollen.

■ Kurzimpuls

Da es bei dieser Einheit um das Thema Persönlichkeitsentwicklung / Identität geht, wäre es schön, wenn jemand von den Mitarbeitenden seine persönliche Geschichte erzählen könnte, wie er zum Glauben gekommen ist, bzw. was ihm am Glauben wichtig geworden ist und warum ...

CD-ROM

- Theaterszene „Im Aufzug“
- Einführung ins DISG-Modell
- Übersicht über die vier DISG-Typen
- Fragebogen „Meine Persönlichkeitsstruktur“
- Kurzgeschichten zur Einschätzung der DISG-Typen

Quellen

- „Das neue 1x1 der Persönlichkeit“, Lothar Seiwert, Friedbert Gay, Gräfe und Unzer-Verlag 2004
- „Das DISG-Persönlichkeits-Profil“, Friedbert Gay, Gabal-Verlag 1998
- Grundlage für die Theaterszene „Im Aufzug“: gleichnamige Szene auf der CD-ROM des Vorgänger-TRAINEE-Buches unter 4.1.1. „Szenen Persönlichkeitstest“

