

AL1 Bildungskonzept

Antragsteller*in: Diözesanleitung
Tagesordnungspunkt: 2. Anlagen

Inhaltsverzeichnis

[1 Allgemeine Ziele der Bildungsarbeit 3](#)

[2 Grundverständnis der Bildungsarbeit in der KJG_ 4](#)

[2.1 Lernverständnis 4](#)

[2.2. Methoden und Techniken_ 5](#)

[2.3 Verständnis von Leitung bei Schulungsteamer*innen 8](#)

[3. Aufbau und Struktur der Bildungsarbeit im Diözesanverband Köln 8](#)

[3.1 Bildungsarbeit auf Regionalebene 8](#)

[3.1.1 Aufgaben der Regionalleitung_ 9](#)

[3.1.2 Aufgaben des \(regionalen\) Schulungsteams_ 9](#)

[3.2 Aufgaben der Diözesanebene 10](#)

[3.3 Vernetzung der Bildungsarbeit 11](#)

[3.4 Honorare 11](#)

[4 Kursangebote 12](#)

[4.1 Gruppenleitungsschulungen 12](#)

[4.1.1 Rahmenbedingungen_ 12](#)

[4.1.2 Verpflichtende Inhalte_ 13](#)

[4.1.3 Wahlthemen_ 14](#)

[4. 2 weitere Angebote für Gruppenleiter*innen 14](#)

[5 Qualifizierung von Schulungsteamer*innen 15](#)

[5.1 Grundlagenseminar 15](#)

[5.2 Fortbildungen für Schulungsteamer*innen_ 17](#)

[6. Überprüfung und Weiterarbeit am Bildungskonzept 17](#)

Antragstext

1 Allgemeine Ziele der Bildungsarbeit

Die Bildungsarbeit der KjG im Diözesanverband Köln ist bedürfnis- und zielgruppenorientiert ausgerichtet. Sie versteht sich nicht lediglich als Vermittlung fachlicher Inhalte, sondern als umfassender Lern-, Erfahrungs- und Entwicklungsraum. Ziel ist es, junge Menschen dazu zu befähigen, qualitativ hochwertige Jugendarbeit zu gestalten und Verantwortung im Verband sowie in ihrem persönlichen Umfeld zu übernehmen. Die inhaltlichen Ziele spiegeln sich sowohl in konkreten Schulungsangeboten als auch in der Haltung, dem Verhalten und der methodischen Arbeit der Schulungsteamer*innen wider.

Persönliche Entwicklung

Ein wesentliches Anliegen der Bildungsarbeit ist die Förderung der persönlichen Entwicklung sowohl der Gruppenleitungen als auch der Schulungsteamer*innen. Die Teilnehmer*innen sollen ihre eigenen Stärken entdecken, ausbauen und erleben können, wie sich persönliche Grenzen erweitern lassen. Durch positive Lern- und Gruppenerfahrungen werden Selbstbewusstsein und ein konstruktives Selbstbild gestärkt – nicht nur individuell, sondern auch innerhalb der gesamten Gruppe.

Darüber hinaus fördert die Bildungsarbeit die Entwicklung von Kritikfähigkeit: konstruktiv Feedback zu geben, es anzunehmen und für die eigene Weiterentwicklung zu nutzen. Die Teilnehmer*innen lernen, ihr eigenes Handeln zu reflektieren, Potenziale zu erkennen und verantwortungsbewusst einzusetzen. Dabei werden unterschiedliche Lebensbedingungen, Perspektiven und Bedürfnisse berücksichtigt – auch im Hinblick auf geschlechtliche Vielfalt und inklusive

23 Lernräume.

24 **Solidarität und Gemeinschaft**

25 Die KjG versteht Solidarität, Toleranz, Respekt und Wertschätzung als
26 grundlegende Prinzipien ihrer Bildungsarbeit. Die Schulungen bieten daher Raum,
27 Kommunikations- und Konfliktfähigkeit zu entwickeln, Teamfähigkeit auszubauen
28 und Kompromissbereitschaft zu fördern. Die Teilnehmer*innen setzen sich mit den
29 Ideen, Meinungen und Sichtweisen anderer auseinander und lernen, konstruktiv
30 damit umzugehen.

31 Durch gelebte Gemeinschaft erfahren junge Menschen Solidarität und Anteilnahme
32 und lernen gleichzeitig, diese anderen entgegenzubringen. Die Schulungen
33 schaffen so einen Raum, in dem gemeinschaftliches Lernen und gegenseitige
34 Unterstützung selbstverständlich sind.

35 **Mitbestimmung und Einflussnahme**

36 Die Bildungsarbeit der KjG verfolgt das Ziel, demokratische Prozesse erfahrbar
37 zu machen und die Grundlagen demokratischen Handelns zu vermitteln. Die
38 Teilnehmer*innen erleben aktiv Beteiligung, übernehmen Verantwortung für sich
39 und andere und lernen, Entscheidungen transparent und gemeinschaftlich zu
40 treffen.

41 Darüber hinaus werden junge Menschen dazu befähigt, ihre eigenen Interessen und
42 Meinungen selbstbewusst zu vertreten. Sie sollen in der Lage sein, kritisch
43 informiert Position zu beziehen, Abhängigkeitsverhältnisse zu erkennen und zu
44 hinterfragen. Ein zentrales Leitbild ist dabei das Verständnis, dass
45 Rahmenbedingungen verhandelbar und veränderbar sind und dass junge Menschen
46 diese Prozesse aktiv mitgestalten können.

47 **Verantwortung**

48 Verantwortungsübernahme ist ein Kernziel der Bildungsarbeit. Die
49 Teilnehmer*innen lernen, Verantwortung sowohl für ihr eigenes Handeln als auch
50 für andere zu übernehmen. Dazu gehört, persönliche Grenzen zu erkennen, zu
51 akzeptieren und klar zu kommunizieren sowie in einer partnerschaftlichen Haltung
52 zu leiten.

53 **Geschützter Rahmen**

54 Ein weiterer zentraler Aspekt ist das Lernen in einem geschützten und
55 vertrauensvollen Rahmen. Bildungsarbeit der KjG schafft Umgebungen, in denen
56 kein Leistungsdruck besteht und in denen Ausprobieren ausdrücklich erwünscht

57 ist. Fehler werden als Lernchancen verstanden. Dies ermöglicht ein offenes,
58 authentisches und angstfreies Lernen.

59 **Glauben und Zweifeln**

60 Als katholischer Kinder- und Jugendverband bietet die KJG Raum, sich mit dem
61 eigenen Glauben auseinanderzusetzen, diesen zu leben, zu hinterfragen und
62 weiterzuentwickeln. Schulungen ermöglichen jungen Menschen den Rahmen,
63 Erfahrungen zu teilen und sich mit Gleichaltrigen über ihren Glauben
64 auszutauschen. Dabei wird ausdrücklich Platz für Fragen und Zweifel geschaffen –
65 im Vertrauen darauf, dass diese Prozesse den Glauben stärken und vertiefen
66 können.

67 **2 Grundverständnis der Bildungsarbeit in der KJG**

68 Die Bildungsarbeit der KJG basiert auf vielfältigen Lernangeboten, die junge
69 Menschen auf kognitiver, emotionaler und handlungsorientierter Ebene ansprechen.
70 Sie versteht Lernen als ganzheitlichen Prozess, der durch klare Ziele, ein
71 umfassendes Lernverständnis, geeignete Methoden und Techniken sowie ein
72 reflektiertes Leitungsverständnis geprägt ist. Diese Elemente bilden den
73 inhaltlichen Rahmen, innerhalb dessen Bildungsangebote gestaltet und
74 weiterentwickelt werden.

75 **2.1 Lernverständnis**

76 Die KJG orientiert sich an einem Lernverständnis, das junge Menschen in ihren
77 individuellen Lebenssituationen ernst nimmt und ihnen ermöglicht, Verantwortung
78 für ihren eigenen Lernprozess zu übernehmen. Lernen in der KJG bedeutet,
79 persönliche Erfahrungen zu sammeln, sich in Gemeinschaft weiterzuentwickeln und
80 mit Hilfe eines geschützten Rahmens neue Handlungsmöglichkeiten zu entdecken.

81 **Selbstverantwortung**

82 Die Bildungsarbeit schafft Lernumgebungen, in denen Teilnehmer*innen
83 eigenverantwortlich bestimmen können, was und wie sie lernen möchten. Dazu
84 gehört, einen angstfreien Rahmen zu bieten, in dem Fehler zugelassen und als
85 wertvolle Lerngelegenheiten verstanden werden. Lernprozesse werden
86 abwechslungsreich und vielfältig gestaltet. Die Teilnehmer*innen prägen diese
87 Entwicklung aktiv – bewusst oder unbewusst – sowohl für sich selbst als auch für
88 die Gruppe.

89 **Altersbezogenes Lernen**

90 Inhalte orientieren sich an den Fragen, Erfahrungen und Lebensrealitäten der

91 Teilnehmer*innen. Bildungsprozesse sollen verständlich, alltagsnah und
92 lebensweltbezogen sein. Gleichzeitig wird darauf geachtet, dass Lerninhalte in
93 den Alltag der jungen Menschen übertragbar sind und gesellschaftliche
94 Rahmenbedingungen berücksichtigt werden.

95 **Reflektiertes Lernen in und an der Gruppe**

96 Lernen geschieht vor allem in der Gruppe. Gemeinsame Erlebnisse, transparente
97 Gruppenprozesse und Reflexionen des eigenen Handelns fördern ein tiefes
98 Verständnis für Gruppendynamiken. Die Teilnehmer*innen erhalten Rückmeldung zu
99 ihrem Verhalten, profitieren von unterschiedlichen Perspektiven und erleben die
100 Gruppe als Ressource. Voraussetzung hierfür ist ein geschützter Rahmen, der
101 verbindlich vereinbart und eingehalten wird.

102 **Lernen in Beziehungen**

103 Wissen wird nicht einseitig vermittelt, sondern entsteht im Miteinander. Lernen
104 braucht Beziehungen, Gemeinschaft und Umwelt – junge Menschen lernen miteinander
105 und voneinander. Eine partnerschaftliche Beziehung zwischen Teilnehmer*innen und
106 Leiter*innen bildet die Grundlage dieser Lernprozesse und stärkt Vertrauen und
107 Kooperation.

108 **Lebenslanges Lernen**

109 Die KJG versteht Lernen als fortlaufenden Prozess, der über Schulungen
110 hinauswirkt. Sowohl Teilnehmer*innen als auch Leitungspersonen entwickeln sich
111 ständig weiter, lernen wechselseitig voneinander und profitieren von gemeinsamer
112 Erfahrung.

113 **Lernen durch Erleben**

114 Erfahrungsorientiertes Lernen wird bewusst gefördert: Teilnehmer*innen erhalten
115 herausfordernde Aufgaben, bei denen persönliches Wachstum möglich ist. Das
116 Einlassen auf Neues, das Eingehen von Wagnissen und das erfolgreiche Bewältigen
117 ungewohnter Situationen stärken Selbstvertrauen und Teamgefühl.
118 Herausforderungen werden individuell erlebt und gemeinsam getragen.

119 **Lernen am Modell**

120 Leitungspersonen übernehmen eine Vorbildfunktion. Ihr Verhalten, ihre
121 Kommunikation und ihre Zusammenarbeit im Team dienen als Orientierung für die
122 Teilnehmer*innen. Durch Beobachtung, Austausch und Reflexion erkennen
123 Teilnehmer*innen Muster, gewinnen Einsichten und entwickeln neue
124 Handlungsmöglichkeiten.

125 2.2. Methoden und Techniken

126 Die KjG arbeitet mit vielfältigen methodischen Ansätzen, die zur Zielgruppe
127 passen und unterschiedliche Lernformen ermöglichen. Zentral sind
128 erlebnisorientierte, gruppensdynamische und reflexionsbasierte Methoden, die das
129 Lernen aktiv, erfahrungsbezogen und nachhaltig gestalten.

130 **Themenzentrierte Interaktion (TZI)**

131 Die TZI nach Ruth Cohn ist ein humanistisches Handlungskonzept, das die
132 Gestaltung von Lern-, Gruppen- und Arbeitsprozessen unterstützt. Ursprünglich
133 als Ansatz zur Verbesserung der Wirksamkeit von Gruppentherapien entwickelt,
134 wird es heute breit in Pädagogik, Jugendarbeit, Organisationsentwicklung,
135 Psychologie und Coaching angewendet.

136 Das zugrunde liegende Menschenbild geht davon aus, dass jeder Mensch sowohl
137 autonom als auch eingebunden ist: in Beziehungen, in Aufgaben und in
138 gesellschaftliche Rahmenbedingungen. Die TZI möchte Menschen stärken, ihre
139 Selbstverantwortung wahrzunehmen und aktiv an der Gestaltung ihres Umfelds
140 mitzuwirken.

141 Das zentrale Modell der TZI ist das Vier-Faktoren-Modell, das aus folgenden
142 Elementen besteht:

- 143 • ICH – die einzelne Person mit ihren Bedürfnissen, Gefühlen, Erfahrungen
- 144 • WIR – die Gruppe als soziales Gefüge
- 145 • ES – das Thema, die Aufgabe, das Ziel der gemeinsamen Arbeit
- 146 • GLOBE – das Umfeld, die Rahmenbedingungen, die äußere Situation

147 Alle vier Faktoren stehen in einem dynamischen Gleichgewicht. Keiner ist
148 wichtiger als der andere:

149 „Ich bin so wichtig wie wir; wir sind so wichtig wie unsere Aufgabe – und wir
150 alle sind abhängig von unserem Umfeld.“ Dieses Gleichgewicht verändert sich
151 ständig und wird im Gruppenprozess immer wieder neu hergestellt.

152 Die TZI arbeitet mit zwei zentralen Postulaten:

153 **1. „Sei deine eigene Chairperson“**

154 Jede Person trägt Verantwortung für ihre eigenen Bedürfnisse und Entscheidungen.
155 Sie entscheidet bewusst, wann und wie sie sich in die Gruppenarbeit einbringt.

156 Dabei hat sie stets die Gruppe und das gemeinsame Thema im Blick.

157 **2. „Störungen haben Vorrang“**

158 Störungen – innere oder äußere – blockieren die Arbeit, wenn sie unausgesprochen
159 bleiben. Die TZI fordert, diese wahrzunehmen, anzusprechen und zu bearbeiten,
160 damit der Prozess sinnvoll weitergehen kann.

161 Diese Haltung ermöglicht eine wertschätzende, transparente und
162 selbstverantwortliche Zusammenarbeit.

163 **Erlebnispädagogik**

164 Die Erlebnispädagogik geht auf die Arbeit des Reformpädagogen Kurt Hahn aus den
165 1920er-Jahren zurück. Im Mittelpunkt steht ein ganzheitliches, aktives Tun, das
166 alle Sinne anspricht und Menschen dazu anregt, gemeinsam Herausforderungen zu
167 bewältigen. Dabei ersetzt eigenes Experimentieren das bloße Belehren. Die
168 Methode setzt bewusst an den Stärken und Potenzialen der Teilnehmer*innen an –
169 nicht an Defiziten oder Schwächen.

170 Erlebnispädagogische Angebote schaffen eindrückliche, nachhaltige Erfahrungen,
171 die im Gedächtnis bleiben. Sie ermutigen, die eigene Komfortzone zu verlassen,
172 sich auf Neues einzulassen und daran zu wachsen.

173 Zentrale Elemente der Erlebnispädagogik sind:

- 174 • körperliche Aktivität und sinnliche Wahrnehmung
- 175 • das Annehmen von Herausforderungen und die Bereitschaft zu experimentieren
- 176 • gemeinschaftliches und soziales Lernen

177 Ihre Wirkung entfaltet die Erlebnispädagogik vor allem durch die anschließende
178 Reflexion. Sie ermöglicht, Erfahrungen bewusst zu verarbeiten, zu deuten und auf
179 den Alltag zu übertragen.

180 **Gruppendynamik**

181 In der Bildungsarbeit spielt Gruppendynamik eine zentrale Rolle.
182 Schulungsgruppen durchlaufen typische Entwicklungsphasen, die das Lernklima und
183 die Zusammenarbeit prägen. Angelehnt an gängige Modelle – wie dem Phasenmodell
184 (Kennenlern-, Machtkampf-, Vertrautheits-, Differenzierungs- und Abschiedsphase)
185 – lassen sich dabei wiederkehrende Muster erkennen: Eine Gruppe orientiert sich

186 zunächst, klärt anschließend Unterschiede und Konflikte, entwickelt gemeinsame
187 Regeln und Arbeitsweisen und gelangt schließlich zu einer kooperativen,
188 produktiven Arbeitsphase. Dieses Wissen hilft Schulungsteams, Gruppenprozesse zu
189 verstehen, Störungen einzuordnen und Lernfortschritte zu unterstützen.

190 Neben den Phasen spielen auch Rollen eine wichtige Funktion. Gruppenmitglieder
191 übernehmen – bewusst oder unbewusst – unterschiedliche Aufgaben, etwa
192 moderierende, kreative, ordnende oder vermittelnde Rollen. Diese können sich im
193 Verlauf einer Schulung verändern und sind abhängig von Persönlichkeiten,
194 Bedürfnissen und der jeweiligen Situation. Die bewusste Beobachtung von Rollen
195 unterstützt ein sensibles und ressourcenorientiertes Arbeiten: Stärken werden
196 sichtbar, Dynamiken verstehbar und Beteiligung kann aktiv gestaltet werden.

197 Gruppendynamische Modelle betonen zudem die Bedeutung von Kommunikation, Normen
198 und gegenseitiger Abhängigkeit. Jede Gruppe entwickelt eigene Regeln,
199 Umgangsformen und Muster, die sich auf Motivation und Zusammenhalt auswirken.
200 Die Reflexion dieser Prozesse ermöglicht es den Teilnehmer*innen, ihr eigenes
201 Verhalten und die Wirkung der Gruppe besser zu verstehen. Für Schulungsteams
202 entsteht so die Möglichkeit, Lernräume zu schaffen, in denen Gruppenprozesse
203 transparent werden und bewusst gestaltet werden können.

204 **Reflexion, Feedback, Transfer**

205 Reflexion ermöglicht es, Erfahrungen mit objektivem Abstand zu betrachten und
206 mit persönlichen Zielen in Verbindung zu bringen. Konstruktives Feedback zeigt
207 auf, wie Handlungen auf andere wirken. Teilnehmer*innen lernen sowohl Feedback
208 zu geben als auch anzunehmen. Hier stehen die Feedbackregeln lernen und im
209 Alltag umsetzen im Fokus. Es wird nach dem Modell Wahrnehmung, Wirkung und
210 Wunsch gearbeitet bei dem es darum geht, möglichst wertfrei aus einer Ich-
211 Perspektive verschiedene Wahrnehmungen zur Verfügung zu stellen, um
212 Weiterentwicklung zu ermöglichen. Abschließend wird ein Transfer in den Alltag
213 als Gruppenleiter*in hergestellt, um das Erlebte nachhaltig einzuordnen und
214 daraus zu lernen.

215 **2.3 Verständnis von Leitung bei Schulungsteamer*innen**

216 Die Schulungsteamer*innen gestalten Bildungsprozesse und tragen besondere
217 Verantwortung für den Schutz, die Entwicklung und die Beteiligung der
218 Teilnehmer*innen. Ihr Rollenverständnis basiert auf fachlicher Kompetenz,
219 reflektiertem Handeln und partnerschaftlicher Haltung.

220 **Grundlegende Fähigkeiten**

221 Die Schulungsteamer*innen benötigen fachliche Fähigkeiten wie Dialog-, Konflikt-

222 und Konsensfähigkeit. Sie sollen offen auf Menschen zugehen und eine
223 wertschätzende, mitfühlende Haltung gegenüber den Teilnehmer*innen einnehmen.

224 **Selbst- und Rollenverständnis**

225 Die Schulungsteamer*innen identifizieren sich mit den Grundlagen und Zielen der
226 KjG. Sie reflektieren regelmäßig ihr Rollenverständnis, ihr Leitungshandeln und
227 ihre Lernprozesse. Ihnen ist bewusst, dass sie sowohl Lernende als auch Lehrende
228 sind. Die besondere Verantwortung ihrer Position gilt auch in digitalen Räumen
229 und in der Kommunikation über soziale Medien.

230 **Handeln als Leitung**

231 Leitungshandeln ist geprägt von Transparenz, Klarheit und
232 Verantwortungsbewusstsein. Die Schulungsteamer*innen schaffen Orientierung und
233 gestalten Lernumgebung sowie Atmosphäre. Sie sind authentisch, ehrlich und
234 übernehmen eine gelebte Vorbildfunktion. Im Sinne einer partnerschaftlichen
235 Leitung arbeiten sie auf Augenhöhe mit den Teilnehmer*innen zusammen.

236 **3. Aufbau und Struktur der Bildungsarbeit im Diözesanverband Köln**

237 Bildungsarbeit findet in der KjG auf allen Ebenen statt. Der Diözesanverband
238 Köln schafft durch das diözesane Bildungskonzept verbindliche Rahmenbedingungen
239 für seine Regionalverbände und Ortsgruppen. Das Bildungskonzept wird durch die
240 Diözesankonferenz beschlossen.

241 Die Regionalverbände treten insbesondere als Trägerinnen der
242 Gruppenleitungsschulungen in Aktion. Die Ortsgruppen tragen Sorge dafür, dass
243 Jugendliche und junge Erwachsene, die pädagogische Leitungsverantwortung in der
244 KjG übernehmen wollen, an den Gruppenleitungsschulungen der Regionalverbände
245 teilnehmen.

246 **3.1 Bildungsarbeit auf Regionalebene**

247 Die Bildungsarbeit auf Regionalebene bildet einen zentralen Bestandteil der
248 verbandlichen Qualifizierung innerhalb der KjG. Sie stellt sicher, dass
249 Gruppenleiter*innen vor Ort kompetent ausgebildet, begleitet und gestärkt
250 werden. Damit diese Arbeit qualitativ hochwertig und verlässlich gestaltet
251 werden kann, arbeitet die Regionalleitung eng mit dem Schulungsteam zusammen.

252 Während die regionalen Schulungsteams die inhaltliche und methodische Gestaltung
253 der Schulungen verantworten und diese praktisch umsetzen, trägt die
254 Regionalleitung die satzungsgemäße Gesamtverantwortung und schafft die
255 strukturellen, organisatorischen und finanziellen Rahmenbedingungen für eine

256 gelingende Bildungsarbeit. Gemeinsam sorgen sie dafür, dass die Standards der
257 KjG eingehalten, Weiterentwicklung angestoßen und Schulungsprozesse nachhaltig
258 gestaltet werden.

259 **3.1.1 Aufgaben der Regionalleitung**

260 Gemäß der Satzung der KjG Diözesanebene liegt die Gesamtverantwortung für die
261 Bildungsarbeit bei der jeweiligen Regionalleitung. Sie muss dafür Sorge tragen,
262 dass die Schulungen strukturell möglich sind, dass Qualitätsstandards
263 eingehalten werden und dass die Schulungsarbeit den Grundlagen und Zielen sowie
264 den Beschlüssen der KjG entspricht.

265 Ein zentraler Bestandteil dieser Aufgabe ist es, Gruppenleitungen und
266 interessierte KjG-Mitglieder vorrangig auf die Schulungsangebote der KjG
267 hinzuweisen und diese zu empfehlen. Die Regionalleitung unterstützt somit aktiv
268 die verbandliche Aus- und Fortbildung und stärkt die Sichtbarkeit der KjG
269 Schulungsarbeit.

270 Darüber hinaus stellt die Regionalleitung die notwendigen Ressourcen zur
271 Verfügung, um Schulungen erfolgreich planen und durchzuführen zu können. Dazu
272 gehören finanzielle Mittel, organisatorische Unterstützung sowie die Vertretung
273 der Interessen der Schulungsteams auf der Diözesanebene durch die Teilnahme an
274 der Diözesankonferenz.

275 Ein weiterer wichtiger Aufgabenbereich ist die Anerkennung und Wertschätzung der
276 Arbeit des Schulungsteams. Die Regionalleitung schafft hierfür geeignete
277 Rahmenbedingungen für eine gelingende Schulungsarbeit.

278 Die Regionalleitung ist außerdem dafür verantwortlich, die Voraussetzungen der
279 Schulungsteamer*innen zu prüfen, bevor diese im Namen der Regionalebene tätig
280 werden. Dazu gehören insbesondere der Nachweis einer absolvierten
281 Gruppenleitungsschulung, ein gültiges erweitertes Führungszeugnis
282 beziehungsweise eine Unbedenklichkeitsbescheinigung, die Teilnahme an einer
283 Präventionsschulung (PVO) sowie bei der zweiten Schulung der Besuch eines
284 Grundlagenseminars und die regelmäßige Auffrischung durch Themenseminare. Diese
285 Prüfung dient der Qualitätssicherung und stellt sicher, dass alle beteiligten
286 Personen die notwendigen Kompetenzen und Anforderungen erfüllen.

287 **3.1.2 Aufgaben des (regionalen) Schulungsteams**

288 Das regionale Schulungsteam setzt sich aus mindestens zwei Personen zusammen und
289 ist möglichst geschlechtergerecht besetzt. Dies ist wichtig, um unterschiedliche
290 Perspektiven und Erfahrungen in die Schulungsarbeit einzubringen. Alle
291 Mitglieder des Schulungsteams müssen KjG-Mitglieder sein.

292 Für die Tätigkeit als Schulungsteamer*in wird ein Mindestalter von 18 Jahren
293 vorausgesetzt. Darüber hinaus wird empfohlen, dass zwischen der eigenen
294 Gruppenleitungsschulung und dem ersten Einsatz als Schulungsteamer*in ein
295 Abstand von ungefähr zwei Jahren liegt, um ausreichend Leitungserfahrung sammeln
296 zu können. Das Mindestalter für die Teilnahme des Grundlagenseminars beträgt
297 ebenfalls 18 Jahre.

298 Um einen Eindruck zu gewinnen, ob potenzielle neue Schulungsteamer*innen
299 Gefallen am Leiten finden, ist es möglich die erste Schulung ohne ein
300 Grundlagenseminar mitzuleiten. In diesem Fall muss eine engmaschige Begleitung
301 durch erfahrene Schulungsteamer*innen durch das Schulungsteam sichergestellt
302 sein. Ab der zweiten Schulung ist ein Grundlagenseminar verpflichtend für
303 die*den betroffene*n Schulungsteamer*in.

304 Die regionalen Schulungsteams können eigene Konzepte für die Durchführung der
305 Schulungen auf Grundlage dieses diözesanweiten Bildungskonzept entwickeln. Das
306 regionale Bildungskonzept kann den Fokus auf ausgewählte Schwerpunkte und
307 regionale Besonderheiten legen.

308 Zur Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität finden regelmäßige Treffen des
309 Schulungsteams statt. Diese dienen der Konzeptarbeit, der organisatorischen
310 Planung sowie der Reflexion durchgeführter Schulungen.

311 Zur Sicherung eines hohen Qualitätsniveaus wird erwartet, dass mindestens eine
312 Person pro Schulungsteam regelmäßig an den Treffen der Schulungsteamer*innen
313 sowie dem Schulungsteamer*innen-Wochenende teilnimmt (siehe Kapitel 3.3).

314 Der Austausch mit der Diözesanebene ist ein wesentlicher Bestandteil der
315 Aufgaben des Schulungsteams. Dazu gehören:

- 316 • die Weitergabe relevanter Informationen zum aktuellen Stand der Schulungen
- 317 • die Abstimmung von Schulungsterminen sowie die Übermittlung eingehender
318 Anmeldungen
- 319 • die Klärung der Form der Zertifikatsausgabe (digital oder in Papierform)
320 und die Bereitstellung vollständiger Teilnehmer*innenlisten
- 321 • das frühzeitige und selbstständige Weiterleiten von Wünschen zu Terminen
322 für die Präventionsschulungen
- 323 • das Einreichen vollständig ausgefüllter Honorarbögen

- 324
- die Mitteilung von Veränderungen in der Zusammensetzung des Schulungsteams

325 3.2 Aufgaben der Diözesanebene

326 Die Bildungsarbeit auf Diözesanebene wird von der Diözesanleitung verantwortet.
327 Sie steht als Ansprechpartnerin zur Verfügung. Die Wünsche und Bedürfnisse
328 übriger Akteur*innen werden in der Arbeit berücksichtigt. Die Diözesanleitung
329 wird in ihren Aufgaben von Mitarbeiter*innen der D-Stelle und insbesondere von
330 der*dem Bildungsreferent*in für Schulungsarbeit unterstützt.

331 Die Aufgaben der Diözesanebene:

- 332 • Sorge um den Bestand und die Weiterentwicklung der Bildungsarbeit im
333 Diözesanverband sowie Fortschreibung des Bildungskonzeptes
- 334 • Kontaktpflege und Beratung der (regionalen) Schulungsteams im
335 Diözesanverband
- 336 • Begleitung bei der Gründung neuer Schulungsteams
- 337 • Erinnerung der Schulungsteamer*innen an Auffrischung von Themenseminaren
- 338 • Angebot und Durchführung von Fortbildungen/ Themenseminaren (s. Kapitel
339 5.2)
- 340 • Angebot und Durchführung des Grundlagenseminars, wenn es ausreichend
341 Teilnehmer*innen gibt (s. Kapitel 5.1)
- 342 • Vernetzungsangebote für Schulungsteamer*innen schaffen (s. Kapitel 3.3)
- 343 • Schulungstermine der (regionalen) Schulungsteams veröffentlichen
- 344 • Zertifikate für die Gruppenleitungsschulungen erstellen
- 345 • Teilnahme an Bildungsangeboten in der Mida nachhalten, sofern die
346 Teilnehmer*innen dort aufgeführt sind
- 347 • Abwicklung der Honorare für Schulungsteamer*innen sowie Prüfung der
348 Voraussetzungen
- 349 • Kontakt zu PVO-Teamer*innen herstellen und Terminkoordination der Basis
350 Plus Schulungen als Teil der Gruppenleitungsschulungen

- 351 • Bearbeitung der Juleica-Anträge als freier Träger

352 3.3 Vernetzung der Bildungsarbeit

353 Um die Bildungsarbeit auf den verschiedenen Ebenen weiterzuentwickeln und zu
354 qualifizieren, wird sie auf der Diözesanebene vernetzt. Insbesondere sollen
355 dadurch der Austausch von Schulungsteamer*innen untereinander sowie
356 verschiedener Methoden gefördert werden. Das geschieht durch:

357 **Diözesane Treffen der Schulungsteamer*innen**

358 Mitglieder der verschiedenen Schulungsteams treffen sich an mindestens zwei
359 Abendterminen im Jahr. Der*die Bildungsreferent*in lädt rechtzeitig zu den
360 Terminen ein. Eine digitale Teilnahme soll bei Bedarf ermöglicht werden.

361 **Teamer*innen-Fortbildungs-WE**

362 Das Wochenende findet jährlich statt und umfasst mindestens eine Übernachtung.
363 Samstags gibt es ein Fortbildungsangebot, welches sich auch an Teamer*innen der
364 Bildungsstätte richtet. Die Teilnahme am Fortbildungsangebot wird als
365 Themenseminar angerechnet.

366 Außerdem gibt es einen Teil der sich ausschließlich an Schulungsteamer*innen
367 richtet (Freitagabend oder Sonntag). Hier gibt es Zeit, um sich über aktuelle
368 inhaltliche und organisatorische Themen der Bildungsarbeit im Verband
369 auszutauschen. Auf dem Wochenende kann bei Bedarf über Änderungen an Wahlthemen
370 und deren Bildungszielen im Bildungskonzept entschieden werden.

371 **Messenger- Gruppe**

372 Eine Messenger-Gruppe für Schulungsteamer*innen wird von der Diözesanebene
373 eingerrichtet und verwaltet. Dort können die Schulungsteamer*innen sich
374 austauschen und kurzfristige Anfragen stellen. Außerdem kann die Diözesanebene
375 hierüber relevante Informationen für Schulungsteamer*innen teilen.

376 3.4 Honorare

377 Für die Durchführung der Schulungen wird den eingesetzten Schulungsteamer*innen
378 durch die Diözesanebene ein Honorar ausgezahlt. Die Höhe des Honorars orientiert
379 sich dabei an der Dauer der jeweiligen Maßnahme. Für ein Wochenende gibt es 50€
380 für eine fünftägige Schulung 100€. Pro Maßnahme kann maximal für vier
381 Schulungsteamer*innen ein Honorar abgerechnet werden. Pro Schulung können somit
382 maximal 400€ Honorar abgerechnet werden.

383 Die Auszahlung erfolgt ausschließlich auf private Konten der
384 Schulungsteamer*innen. Eine Auszahlung auf das Konto der Region ist nicht
385 möglich.

386 Voraussetzung für die Auszahlung eines Honorars ist, dass die betreffenden
387 Personen die notwendigen Qualifikationen und Nachweise vorweisen können. Dazu
388 gehören die erfolgreiche Teilnahme an einem Grundlagenseminar und gegebenenfalls
389 der Nachweis eines aktuellen Themenseminars sowie ein gültiges erweitertes
390 Führungszeugnis beziehungsweise eine entsprechende
391 Unbedenklichkeitsbescheinigung. Ebenso muss eine gültige Präventionsschulung
392 nachgewiesen werden.

393 Der ausgefüllte Honorarbogen ist spätestens eine Woche nach dem letzten
394 Schulungstermin, für den eine Abrechnung erfolgen soll, an die Diözesanstelle
395 einzureichen.

396 **4 Kursangebote**

397 Bildungsangebote der KJG im Diözesanverband Köln finden auf verschiedenen Ebenen
398 mit unterschiedlichen Verantwortlichkeiten statt. In diesem Kapitel werden der
399 Aufbau der Kursangebote und deren Altersgrenzen und Zuständigkeiten innerhalb
400 des Verbandes dargestellt.

401 **4.1 Gruppenleitungsschulungen**

402 Gruppenleitungsschulungen dienen der Vorbereitung von Jugendlichen und jungen
403 Erwachsenen auf die Leitungstätigkeit von Gruppen und Aktionen. Sie sind der
404 Kern der verbandsinternen Ausbildung.

405 Die Regionalverbände bieten Gruppenleitungsschulungen nach diözesanweiten
406 einheitlichen Bildungsstandards an. Die zeitlichen und inhaltlichen Vorgaben
407 entsprechen den bundesweiten Qualitätsstandards der Juleica-Schulung ([Juleica](#)
408 [Bundesregelung](#)) Teilnehmer*innen der Gruppenleitungsschulungen sind berechtigt
409 eine Juleica-Card zu beantragen. Die Bearbeitung der Anträge erfolgt durch die
410 D-Stelle.

411 **4.1.1 Rahmenbedingungen**

412 **Zeitlicher Umfang**

413 Eine Gruppenleitungsschulung der KJG im Diözesanverband Köln umfasst mindestens
414 30 Zeitstunden (das entspricht 40 Unterrichtsstunden à 45 Minuten) sowie eine
415 Präventionsschulung Basis Plus mit zusätzlich 6 Zeitstunden am Stück (das
416 entspricht 8 Unterrichtsstunden à 45 Minuten). Die Gruppenleitungsschulungen

417 können in folgenden Formaten durchgeführt werden:

- 418 • Mindestens fünf Tage am Stück mit vier Übernachtungen und einem Tag für
419 die Präventionsschulung
- 420 • Mindestens zwei mal drei Tage am Stück mit jeweils 15 Zeitstunden Bildung
421 und zwei Übernachtungen und einem Tag für die Präventionsschulung.

422 Die Präventionsschulung Basis Plus ist verpflichtender Bestandteil der
423 Gruppenleitungsschulung. Sie wird durch speziell ausgebildete Teamer*innen der
424 Diözesanebene als Block geschult.

425 **Teilnehmer*innen und Gruppengröße:**

426 Das Mindestalter der Teilnehmer*innen ist 15 Jahre. Bedingung für die Anmeldung
427 ist außerdem die Bereitschaft an allen Kursteilen vollständig teilzunehmen. Wenn
428 möglich, sollten die Teilnehmer*innen aus verschiedenen Ortsgruppen stammen. So
429 können Impulse aus anderen Ortsgruppen, in die eigene Arbeit vor Ort mitgenommen
430 werden und die Teilnehmer*innen haben die Möglichkeit sich außerhalb der
431 Ortsgruppe als Verband zu identifizieren.

432 Die Mindestgröße eine Gruppenleitungsschulung beträgt sieben bis maximal 20
433 Teilnehmer*innen. Wir empfehlen eine Gruppengröße zwischen zwölf bis 15
434 Personen. Bei dieser Gruppengröße können Lernverständnis und Bildungsziele
435 besonders in folgenden Punkten ideal umgesetzt werden:

- 436 • Teilnehmer*innen haben die Möglichkeit sich als Teil einer Gruppe
437 wahrzunehmen (Lernen in Beziehung, Reflektiertes Lernen in und an der
438 Gruppe)
- 439 • Es gibt ausreichend Zeit, damit Teilnehmer*innen sich selbst als Leitung
440 ausprobieren können und Feedback der Schulungsteamer*innen zu bekommen
441 (Reflexion, Feedback, Transfer)
- 442 • Schulungsteamer*innen gehen auf individuelle Bedürfnisse ein
443 (Mitbestimmung und Einflussnahme)

444 Bei größeren Gruppen können die Teilnehmer*innen z.B. auf zwei Kurse aufgeteilt
445 werden, die parallel im selben Haus stattfinden. Jedem Teil-Kurs, werden
446 mindestens zwei feste Schulungsteamer*innen zugeteilt.

447 **Zertifizierung**

448 Nach erfolgreichem Abschluss der Gruppenleitungsschulung sowie der bescheinigten
449 Teilnahme an einer Präventionsschulung Basis Plus, erhalten die Teilnehmer*innen
450 ein Zertifikat. Dieses ist nur gültig in Verbindung mit der separaten
451 Bescheinigung einer Erste-Hilfe-Grundausbildung.

452 Das Zertifikat berechtigt als ausgebildete Gruppenleitung Leitungsverantwortung
453 innerhalb der KjG zu übernehmen.

454 Hat das Schulungsteam Bedenken, ob ein*e Teilnehmer*in die mit der Schulung
455 angestrebte Aufgabe erfüllen kann, soll es diese Bedenken dem*der Teilnehmer*in
456 in einem Gespräch zeitnah mitteilen. Bleiben die Bedenken bestehen, liegt es in
457 der Verantwortung und dem Ermessen des Schulungsteams, ob ein Zertifikat oder
458 nur eine Teilnahmebescheinigung ausgestellt wird. In diesem Fall ist die
459 entsprechende Pfarrleitung darüber zu informieren.

460 Das Zertifikat wird von der Diözesanebene und dem Regionalverband gemeinsam
461 ausgestellt. Es beinhaltet die diözesanen Schulungsinhalte der
462 Gruppenleitungsschulung sowie das vom jeweiligen Regionalverband umgesetzte
463 Wahlthema. Das Zertifikat wird entweder an alle Teilnehmer*innen digital oder in
464 Papierform herausgegeben. Das Schulungsteam trifft eine entsprechende Absprache
465 mit dem*der Bildungsreferent*in auf Diözesanebene (s. Kapitel 3.1.2)

466 Die Vergabe der diözesanen Zertifikate durch die Diözesanstelle ist nur möglich,
467 wenn alle in diesem Bildungskonzept festgelegten Rahmenbedingungen von dem
468 jeweiligen Regionalverband eingehalten werden und die unten beschriebenen
469 Inhalte (s. Kapitel 4.1.2) in den Gruppenleitungsschulungen bearbeitet werden.

470 Sollte ein Regionalverband sich nicht an die Richtlinien des Bildungskonzeptes
471 halten, kann der Diözesanverband zudem die Bearbeitung möglicher Juleica-Anträge
472 einstellen.

473 **4.1.2 Verpflichtende Inhalte**

474 Die Inhalte der Gruppenleitungsschulungen werden mit diesem Konzept diözesanweit
475 einheitlich und für alle Regionalverbände bzw. Schulungsteams im Diözesanverband
476 Köln verbindlich festgelegt.

477 Der zeitliche Umfang, die jeweilige Schwerpunktsetzung und die methodische
478 Umsetzung der Inhalte liegen im Ermessen der Regionalverbände bzw. der
479 Schulungsteams. Sie berücksichtigen zum einen die Voraussetzungen zur
480 Ausstellung einer Juleica-Card in NRW. (<https://juleica.de/>) Zum anderen
481 Inhalte, die der Diözesanverband Köln für erforderlich erachtet.

- 482 • Grundkenntnisse über die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen

- 483 • Lebenswelten von Kindern und Jugendlichen unter Berücksichtigung
484 verschiedener Geschlechter

- 485 • Leitungs- und Methodenkompetenz
 - 486 ◦ Auseinandersetzung mit der Rolle als Gruppenleitung
 - Leitungsstile
 - 487 ◦ Spielepädagogik
 - Konflikte und Kommunikation
 - 488 ◦ Kindermitbestimmung und Partizipation
 - Kompetenz im Umgang mit Eltern

- 489
- 492 • Gruppendynamik und Erlebnispädagogik
490
 - 493 ◦ Gruppenphasen
 - 491 ◦ Rollen in Gruppen
 - 494 ◦ Gruppenmodelle
 - Feedback / Reflexion/ Transfer

- 495
- 497 • Planung und Durchführung von Projekten und Aktionen
496

- 498 • Rechte und Pflichten von Gruppenleiter*innen

- 499 • Strukturen der Jugendarbeit und KJG als Verband

- 500 • Prävention von (sexualisierter) Gewalt; Die Inhalte richten sich nach dem
501 Curriculum des Erzbistums Köln und werden von ausgebildeten Teamer*innen
502 der Diözesanebene geschult.

- 503 • Erste-Hilfe-Grundausbildung 9 UE à 45 Minuten (zusätzlich zur GL-
504 Schulung); Der Besuch einer solchen Ausbildung liegt in der
505 Eigenverantwortung der Teilnehmer*innen

506 **4.1.3 Wahlthemen**

507 Auf jeder Gruppenleitungsschulung muss neben den verpflichtenden Inhalten ein
508 Wahlthema bearbeitet werden. Welches geschult wird liegt in der
509 Verantwortlichkeit der Schulungsteams. Sie können aus der aktuellen Liste ein
510 Wahlthema frei auswählen.

511 Die Wahlthemen und deren Bildungsziele werden auf dem jährlichen
512 Schulungsteamer*innen-WE beraten und beschlossen (S. Kapitel 3.3). So können die
513 Schulungsteams jährlich auf Themen eingehen, die für den Verband an Bedeutung
514 gewonnen haben.

515 Die einzelnen Wahlthemen werden nicht in diesem Konzept mit aufgeführt, sondern
516 separat auf der Homepage des KjG Diözesanverband Köln veröffentlicht.

517 4. 2 weitere Angebote für Gruppenleiter*innen

518 **Orientierungskurs**

519 Orientierungskurse bieten Jugendlichen die Möglichkeit die KjG im
520 Diözesanverband Köln außerhalb der Ortsgruppen internen Tätigkeitsfelder und
521 Personen kennen zu lernen. In einer Gruppe von Gleichaltrigen erleben die
522 Jugendlichen Gemeinschaft und können sich zu verbandsinternen Themen und
523 Fragestellungen austauschen. Dadurch sollen die Teilnehmer*innen auch die
524 Möglichkeit haben, sich selbst klar darüber zu werden, inwieweit sie sich
525 innerhalb der KjG im Diözesanverband Köln ehrenamtlich engagieren möchten.

526 Orientierungskurse dienen somit auch der Vorbereitung und Entscheidungsfindung
527 zur Teilnahme an einer Gruppenleitungsschulung und werden eigenständig von den
528 Regionalverbänden angeboten.

529 Die Teilnahme an einem Orientierungskurs ist keine Voraussetzung für die
530 Teilnahme an einer Gruppenleitungsschulung.

531 Orientierungskurse werden immer für Gruppen angeboten. Die Mindestgröße für
532 einen Orientierungskurs beträgt sieben Teilnehmer*innen. Empfohlen wird eine
533 Gruppengröße von maximal 20 Personen.

534 Die Teilnehmer*innen sollen, wenn möglich, aus mehreren Pfarreien stammen, um
535 sich auf dem Kurs gegenseitig neue Impulse zu geben und sich außerhalb der
536 Ortsgruppe als Verband identifizieren und erleben zu können. Das Mindestalter
537 für Teilnehmer*innen beträgt 14 Jahre.

538 Alle Teilnehmer*innen erhalten nach erfolgreicher Teilnahme eine
539 Teilnahmebestätigung. Diese wird vom Schulungsteam und dem Regionalverband
540 gemeinsam ausgestellt.

541 **Fort- und Weiterbildungsangebote für Gruppenleiter*innen**

542 Neben den Gruppenleitungsschulungen als Bildungsangebot, gibt es noch andere
543 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für ehrenamtliche Leiter*innen der KjG. Diese
544 können von der Diözesanebene oder den Regionalverbänden angeboten werden. Die
545 Diözesanebene arbeitet subsidiär, sodass die Angebote der Regionalverbände
546 vorrangig besucht werden können. Die Angebote sind dabei so gestaltet, dass sie
547 auch zur Juleica-Verlängerung genutzt werden können. Dabei können vielfältige
548 Themen behandelt und Formate für die Angebote zum Einsatz kommen

549 (Tagesveranstaltung, Abendveranstaltung, mehrtägig...).

550 **5 Qualifizierung von Schulungsteamer*innen**

551 Die Ausbildung neuer Gruppenleiter*innen ist eine verantwortungsvolle Aufgabe.
552 Daher ist eine Qualifizierung nötig, um sich auf diese Aufgabe vorzubereiten.
553 Darüber hinaus ist es erforderlich, dass Schulungsteamer*innen sich
554 kontinuierlich mit Themen der Bildungsarbeit auseinandersetzen und sich
555 fortbilden.

556 Die Qualifizierung von Schulungsteamer*innen besteht einerseits durch die
557 Teilnahme am Grundlagenseminar (s. Kapitel 5.1). Andererseits durch die
558 regelmäßige Teilnahme an Themenseminaren (s. Kapitel 5.2). Diese müssen
559 spätestens alle zwei Jahre besucht werden.

560 **5.1 Grundlagenseminar**

561 Das Grundlagenseminar der KjG im Diözesanverband Köln richtet sich an Personen,
562 die als Schulungsteamer*in für ihren Regionalverband tätig werden wollen. Es ist
563 Voraussetzung, um Leitungsverantwortung auf Gruppenleitungsschulungen
564 wahrzunehmen. Im Idealfall wird das Grundlagenseminar besucht, bevor Personen
565 als Schulungsteamer*in auf einer Gruppenleitungsschulung mitfahren. Aufgrund der
566 großen zeitlichen Abstände zwischen den einzelnen Grundlagenseminaren dürfen
567 neue Mitarbeiter*innen in den Schulungsteams einmalig ohne Teilnahme an einem
568 Grundlagenseminar bei einer regionalen Gruppenleitungsschulung mitfahren. Die
569 Begleitung von erfahrenen Teamer*innen soll dabei gewährleistet werden. Sollten
570 sie darüber hinaus weiterhin in der Schulungsarbeit aktiv sein wollen, ist die
571 Teilnahme am nächsten Grundlagenseminar verpflichtend.

572 Verantwortlich für die Organisation ist der*die zuständige Bildungsreferent*in.

573 **Zeitlicher Umfang**

574 Das Grundlagenseminar findet an einem Wochenende mit zwei Übernachtungen statt.
575 Es umfasst mindestens 15 Zeitstunden Bildung. Es wird jährlich vom
576 Diözesanverband angeboten.

577 **Teilnehmer*innen und Gruppengröße**

578 Die Teilnehmer*innen müssen mindestens 18 Jahre alt und KjG-Mitglied sein.
579 Außerdem ist es ratsam, dass sie schon Erfahrung in der Leitung von Gruppen
580 haben. Wir empfehlen mindestens zwei Jahre Leitungserfahrung. Bedingung für die
581 Anmeldung ist außerdem die Bereitschaft an allen Kursteilen vollständig
582 teilzunehmen.

583 Die Gruppengröße beim Grundlagenseminar beträgt mindestens sieben bis maximal
584 zwölf Personen.

585 **Zertifizierung**

586 Die Teilnehmer*innen erhalten nach erfolgreicher Teilnahme am Grundlagenseminar
587 ein diözesanes Zertifikat, das sie qualifiziert und berechtigt, als ausgebildete
588 Schulungsteamer*innen Gruppenleitungsschulungen verantwortlich zu organisieren
589 und durchzuführen. Diese Berechtigung ist zwei Jahre lang gültig und kann
590 jederzeit durch die Teilnahme an einem Themenseminar um jeweils zwei Jahre
591 verlängert werden. Das Grundlagenseminar muss nur einmalig besucht werden.

592 Hat die Leitung des Grundlagenseminars Bedenken, ob ein*e Teilnehmer*in die mit
593 der Ausbildung angestrebte Aufgabe erfüllen kann, soll sie diese Bedenken
594 dem*der Teilnehmer*in in einem persönlichen Gespräch zeitnah mitteilen. Bleiben
595 die Bedenken bestehen, liegt es in der Verantwortung und dem Ermessen der
596 Diözesanleitung, ob ein Zertifikat ausgestellt wird oder nicht. In diesem Fall
597 ist die entsprechende Regionalleitung darüber zu informieren.

598 **Inhalte und Ziele**

599 Das Grundlagenseminar vermittelt notwendige Kenntnisse und Fähigkeiten zur
600 Organisation, Konzeption, Durchführung und Auswertung von
601 Gruppenleitungsschulungen.

- 602 • Die Teilnehmer*innen sind mit dem Lern- und Leitungsverständnis der KjG
603 vertraut, eignen sich die Grundhaltung an und arbeiten danach. (s. Kapitel
604 2.1 und 2.3)
- 605 • Die Teilnehmer*innen sind mit den Methoden und Techniken der
606 Bildungsarbeit der KjG im Diözesanverband Köln vertraut und lernen diese
607 für die Gestaltung von Gruppenleitungsschulungen einzusetzen. (s. Kapitel
608 2.2)
- 609 • Die Teilnehmer*innen können sich selbst als Leitung von Bildungsangeboten
610 ausprobieren. Durch Feedback und Selbstreflexion bekommen sie die
611 Möglichkeit Stärken und Schwächen zu erkennen und ihre Fähigkeiten
612 weiterzuentwickeln.
- 613 • Die Teilnehmer*innen bekommen neue Anregungen und Impulse vermittelt, um
614 bekannte Schulungsinhalte praxisorientiert und sachlich fundiert zu
615 vermitteln.
- 616 • Die Teilnehmer*innen setzen sich mit dem Bildungskonzept der KjG im

617 Diözesanverband Köln auseinander. Sie lernen Rahmenbedingungen und
618 Standards einer Gruppenleitungsschulung kennen.

619 5.2 Fortbildungen für Schulungsteamer*innen

620 Die Verpflichtung, in regelmäßigen Abständen an Themenseminaren teilzunehmen,
621 sichert die fachliche Qualifikation der Schulungsteamer*innen. Durch den Wechsel
622 in die Teilnehmer*innen-Rolle wird gewährleistet, dass die Schulungsteamer*innen
623 ihre Rolle reflektieren können und neue Impulse für ihre Schulungsarbeit
624 erhalten. Darüber hinaus wird so gewährleistet, dass geänderte Anforderungen und
625 Inhalte ihren Weg in die regionale Schulungsarbeit finden.

626 **Themenseminare**

627 Pro Jahr werden mindestens zwei Themenseminare als Abend- oder
628 Tagesveranstaltung durch die Diözesanebene angeboten. Online-Formate sind
629 grundsätzlich auch möglich.

630 Die Auswahl der Themenseminare orientiert sich an den aktuellen Entwicklungen
631 und Herausforderungen im Verband. Vorschläge für Inhalte der Themenseminare
632 können bei diözesanen Treffen der Schulungsteamer*innen oder dem Teamer*innen-
633 Wochenende eingebracht werden.

634 **Anforderungen an Themenseminare**

- 635 • Ein Themenseminar bietet neue Anregungen und Impulse für die Arbeit als
636 Schulungsteamer*in
- 637 • Das Themenseminar ist so gestaltet, dass die Teilnehmer*innen die
638 vermittelten und erlebten Inhalte und Methoden eigenständig anwenden
639 können
- 640 • Ein Themenseminar umfasst mindestens drei Zeitstunden Bildung.

641 Es ist möglich Bildungsangebote anderer Träger*innen als Themenseminar von
642 dem*der zuständigen Bildungsreferent*in des Diözesanverbandes anerkennen zu
643 lassen.

644 **Teamer*innen-Fortbildungs-Wochenende**

645 Das Wochenende findet jährlich statt und umfasst mindestens eine Übernachtung.
646 Samstags gibt es ein Fortbildungsangebot, welches sich auch an Teamer*innen der
647 Bildungsstätte richtet. Die Teilnahme am Fortbildungsangebot wird als

648 Themenseminar angerechnet.

649 Außerdem gibt es die Möglichkeit, dass die verschiedenen Schulungsteams sich
650 untereinander beraten können, Methoden austauschen und neue ausprobieren. Das
651 Wochenende bietet ausreichend Zeit, um an Themen und Inhalten mit Relevanz für
652 die Bildungsarbeit der KjG zu arbeiten.

653 **6. Überprüfung und Weiterarbeit am Bildungskonzept**

654 Das vorliegende Bildungskonzept der KjG im Erzbistum Köln muss immer wieder an
655 die jeweiligen Situationen und Strukturen in Verband und Gesellschaft angepasst
656 werden. Die Verantwortung hierfür trägt die Diözesanebene. Die einzelnen
657 Schulungsteams verpflichten sich am Bildungskonzept mitzuarbeiten, da sie die
658 Änderungen in den Bildungsangeboten vor Ort mittragen und umsetzen müssen.
659 Spätestens alle vier Jahre wird in einem Treffen der Schulungsteamer*innen auf
660 Diözesanebene auf das Bildungskonzept geschaut. Sollte es Änderungsbedarf geben,
661 wird dieser bis zur nächsten Diözesankonferenz vorbereitet. Um Änderungen
662 verbindlich geltend zu machen, müssen diese auf der Diözesankonferenz
663 beschlossen werden.

PDF-Anhang



Bildungskonzept für die Schulungsarbeit der Katholischen jungen Gemeinde im Erzbistum Köln

Stand 2026

Inhaltsverzeichnis

1 Allgemeine Ziele der Bildungsarbeit	3
2 Grundverständnis der Bildungsarbeit in der KjG	4
2.1 Lernverständnis	4
2.2. Methoden und Techniken	5
2.3 Verständnis von Leitung bei Schulungsteamer*innen	8
3. Aufbau und Struktur der Bildungsarbeit im Diözesanverband Köln	8
3.1 Bildungsarbeit auf Regionalebene	8
3.1.1 Aufgaben der Regionalleitung	9
3.1.2 Aufgaben des (regionalen) Schulungsteams	9
3.2 Aufgaben der Diözesanebene	10
3.3 Vernetzung der Bildungsarbeit	10
3.4 Honorare	11
4 Kursangebote	11
4.1 Gruppenleitungsschulungen	12
4.1.1 Rahmenbedingungen	12
4.1.2 Verpflichtende Inhalte	13
4.1.3 Wahlthemen	14
4. 2 weitere Angebote für Gruppenleiter*innen	14
5 Qualifizierung von Schulungsteamer*innen	15
5.1 Grundlagenseminar	15
5.2 Fortbildungen für Schulungsteamer*innen	16
6. Überprüfung und Weiterarbeit am Bildungskonzept	17

1 Allgemeine Ziele der Bildungsarbeit

Die Bildungsarbeit der KjG im Diözesanverband Köln ist bedürfnis- und zielgruppenorientiert ausgerichtet. Sie versteht sich nicht lediglich als Vermittlung fachlicher Inhalte, sondern als umfassender Lern-, Erfahrungs- und Entwicklungsraum. Ziel ist es, junge Menschen dazu zu befähigen, qualitativ hochwertige Jugendarbeit zu gestalten und Verantwortung im Verband sowie in ihrem persönlichen Umfeld zu übernehmen. Die inhaltlichen Ziele spiegeln sich sowohl in konkreten Schulungsangeboten als auch in der Haltung, dem Verhalten und der methodischen Arbeit der Schulungsteamer*innen wider.

Persönliche Entwicklung

Ein wesentliches Anliegen der Bildungsarbeit ist die Förderung der persönlichen Entwicklung sowohl der Gruppenleitungen als auch der Schulungsteamer*innen. Die Teilnehmer*innen sollen ihre eigenen Stärken entdecken, ausbauen und erleben können, wie sich persönliche Grenzen erweitern lassen. Durch positive Lern- und Gruppenerfahrungen werden Selbstbewusstsein und ein konstruktives Selbstbild gestärkt – nicht nur individuell, sondern auch innerhalb der gesamten Gruppe.

Darüber hinaus fördert die Bildungsarbeit die Entwicklung von Kritikfähigkeit: konstruktiv Feedback zu geben, es anzunehmen und für die eigene Weiterentwicklung zu nutzen. Die Teilnehmer*innen lernen, ihr eigenes Handeln zu reflektieren, Potenziale zu erkennen und verantwortungsbewusst einzusetzen. Dabei werden unterschiedliche Lebensbedingungen, Perspektiven und Bedürfnisse berücksichtigt – auch im Hinblick auf geschlechtliche Vielfalt und inklusive Lernräume.

Solidarität und Gemeinschaft

Die KjG versteht Solidarität, Toleranz, Respekt und Wertschätzung als grundlegende Prinzipien ihrer Bildungsarbeit. Die Schulungen bieten daher Raum, Kommunikations- und Konfliktfähigkeit zu entwickeln, Teamfähigkeit auszubauen und Kompromissbereitschaft zu fördern. Die Teilnehmer*innen setzen sich mit den Ideen, Meinungen und Sichtweisen anderer auseinander und lernen, konstruktiv damit umzugehen.

Durch gelebte Gemeinschaft erfahren junge Menschen Solidarität und Anteilnahme und lernen gleichzeitig, diese anderen entgegenzubringen. Die Schulungen schaffen so einen Raum, in dem gemeinschaftliches Lernen und gegenseitige Unterstützung selbstverständlich sind.

Mitbestimmung und Einflussnahme

Die Bildungsarbeit der KjG verfolgt das Ziel, demokratische Prozesse erfahrbar zu machen und die Grundlagen demokratischen Handelns zu vermitteln. Die Teilnehmer*innen erleben aktiv Beteiligung, übernehmen Verantwortung für sich und andere und lernen, Entscheidungen transparent und gemeinschaftlich zu treffen.

Darüber hinaus werden junge Menschen dazu befähigt, ihre eigenen Interessen und Meinungen selbstbewusst zu vertreten. Sie sollen in der Lage sein, kritisch informierte Position zu beziehen, Abhängigkeitsverhältnisse zu erkennen und zu hinterfragen. Ein zentrales Leitbild ist dabei das Verständnis, dass Rahmenbedingungen verhandelbar und veränderbar sind und dass junge Menschen diese Prozesse aktiv mitgestalten können.

Verantwortung

Verantwortungsübernahme ist ein Kernziel der Bildungsarbeit. Die Teilnehmer*innen lernen, Verantwortung sowohl für ihr eigenes Handeln als auch für andere zu übernehmen. Dazu

gehört, persönliche Grenzen zu erkennen, zu akzeptieren und klar zu kommunizieren sowie in einer partnerschaftlichen Haltung zu leiten.

Geschützter Rahmen

Ein weiterer zentraler Aspekt ist das Lernen in einem geschützten und vertrauensvollen Rahmen. Bildungsarbeit der KjG schafft Umgebungen, in denen kein Leistungsdruck besteht und in denen Ausprobieren ausdrücklich erwünscht ist. Fehler werden als Lernchancen verstanden. Dies ermöglicht ein offenes, authentisches und angstfreies Lernen.

Glauben und Zweifeln

Als katholischer Kinder- und Jugendverband bietet die KjG Raum, sich mit dem eigenen Glauben auseinanderzusetzen, diesen zu leben, zu hinterfragen und weiterzuentwickeln. Schulungen ermöglichen jungen Menschen den Rahmen, Erfahrungen zu teilen und sich mit Gleichaltrigen über ihren Glauben auszutauschen. Dabei wird ausdrücklich Platz für Fragen und Zweifel geschaffen – im Vertrauen darauf, dass diese Prozesse den Glauben stärken und vertiefen können.

2 Grundverständnis der Bildungsarbeit in der KjG

Die Bildungsarbeit der KjG basiert auf vielfältigen Lernangeboten, die junge Menschen auf kognitiver, emotionaler und handlungsorientierter Ebene ansprechen. Sie versteht Lernen als ganzheitlichen Prozess, der durch klare Ziele, ein umfassendes Lernverständnis, geeignete Methoden und Techniken sowie ein reflektiertes Leitungsverständnis geprägt ist. Diese Elemente bilden den inhaltlichen Rahmen, innerhalb dessen Bildungsangebote gestaltet und weiterentwickelt werden.

2.1 Lernverständnis

Die KjG orientiert sich an einem Lernverständnis, das junge Menschen in ihren individuellen Lebenssituationen ernst nimmt und ihnen ermöglicht, Verantwortung für ihren eigenen Lernprozess zu übernehmen. Lernen in der KjG bedeutet, persönliche Erfahrungen zu sammeln, sich in Gemeinschaft weiterzuentwickeln und mit Hilfe eines geschützten Rahmens neue Handlungsmöglichkeiten zu entdecken.

Selbstverantwortung

Die Bildungsarbeit schafft Lernumgebungen, in denen Teilnehmer*innen eigenverantwortlich bestimmen können, was und wie sie lernen möchten. Dazu gehört, einen angstfreien Rahmen zu bieten, in dem Fehler zugelassen und als wertvolle Lerngelegenheiten verstanden werden. Lernprozesse werden abwechslungsreich und vielfältig gestaltet. Die Teilnehmer*innen prägen diese Entwicklung aktiv – bewusst oder unbewusst – sowohl für sich selbst als auch für die Gruppe.

Altersbezogenes Lernen

Inhalte orientieren sich an den Fragen, Erfahrungen und Lebensrealitäten der Teilnehmer*innen. Bildungsprozesse sollen verständlich, alltagsnah und lebensweltbezogen sein. Gleichzeitig wird darauf geachtet, dass Lerninhalte in den Alltag der jungen Menschen übertragbar sind und gesellschaftliche Rahmenbedingungen berücksichtigt werden.

Reflektiertes Lernen in und an der Gruppe

Lernen geschieht vor allem in der Gruppe. Gemeinsame Erlebnisse, transparente Gruppenprozesse und Reflexionen des eigenen Handelns fördern ein tiefes Verständnis für Gruppendynamiken. Die Teilnehmer*innen erhalten Rückmeldung zu ihrem Verhalten, profitieren von unterschiedlichen Perspektiven und erleben die Gruppe als Ressource. Voraussetzung hierfür ist ein geschützter Rahmen, der verbindlich vereinbart und eingehalten wird.

Lernen in Beziehungen

Wissen wird nicht einseitig vermittelt, sondern entsteht im Miteinander. Lernen braucht Beziehungen, Gemeinschaft und Umwelt – junge Menschen lernen miteinander und voneinander. Eine partnerschaftliche Beziehung zwischen Teilnehmer*innen und Leiter*innen bildet die Grundlage dieser Lernprozesse und stärkt Vertrauen und Kooperation.

Lebenslanges Lernen

Die KjG versteht Lernen als fortlaufenden Prozess, der über Schulungen hinauswirkt. Sowohl Teilnehmer*innen als auch Leitungspersonen entwickeln sich ständig weiter, lernen wechselseitig voneinander und profitieren von gemeinsamer Erfahrung.

Lernen durch Erleben

Erfahrungsorientiertes Lernen wird bewusst gefördert: Teilnehmer*innen erhalten herausfordernde Aufgaben, bei denen persönliches Wachstum möglich ist. Das Einlassen auf Neues, das Eingehen von Wagnissen und das erfolgreiche Bewältigen ungewohnter Situationen stärken Selbstvertrauen und Teamgefühl. Herausforderungen werden individuell erlebt und gemeinsam getragen.

Lernen am Modell

Leitungspersonen übernehmen eine Vorbildfunktion. Ihr Verhalten, ihre Kommunikation und ihre Zusammenarbeit im Team dienen als Orientierung für die Teilnehmer*innen. Durch Beobachtung, Austausch und Reflexion erkennen Teilnehmer*innen Muster, gewinnen Einsichten und entwickeln neue Handlungsmöglichkeiten.

2.2. Methoden und Techniken

Die KjG arbeitet mit vielfältigen methodischen Ansätzen, die zur Zielgruppe passen und unterschiedliche Lernformen ermöglichen. Zentral sind erlebnisorientierte, gruppendynamische und reflexionsbasierte Methoden, die das Lernen aktiv, erfahrungsbezogen und nachhaltig gestalten.

Themenzentrierte Interaktion (TZI)

Die TZI nach Ruth Cohn ist ein humanistisches Handlungskonzept, das die Gestaltung von Lern-, Gruppen- und Arbeitsprozessen unterstützt. Ursprünglich als Ansatz zur Verbesserung der Wirksamkeit von Gruppentherapien entwickelt, wird es heute breit in Pädagogik, Jugendarbeit, Organisationsentwicklung, Psychologie und Coaching angewendet. Das zugrunde liegende Menschenbild geht davon aus, dass jeder Mensch sowohl autonom als auch eingebunden ist: in Beziehungen, in Aufgaben und in gesellschaftliche

Rahmenbedingungen. Die TZI möchte Menschen stärken, ihre Selbstverantwortung wahrzunehmen und aktiv an der Gestaltung ihres Umfelds mitzuwirken.

Das zentrale Modell der TZI ist das Vier-Faktoren-Modell, das aus folgenden Elementen besteht:



- ICH – die einzelne Person mit ihren Bedürfnissen, Gefühlen, Erfahrungen
- WIR – die Gruppe als soziales Gefüge
- ES – das Thema, die Aufgabe, das Ziel der gemeinsamen Arbeit
- GLOBE – das Umfeld, die Rahmenbedingungen, die äußere Situation

Alle vier Faktoren stehen in einem dynamischen Gleichgewicht. Keiner ist wichtiger als der andere:

„Ich bin so wichtig wie wir; wir sind so wichtig wie unsere Aufgabe – und wir alle sind abhängig von unserem Umfeld.“ Dieses Gleichgewicht verändert sich ständig und wird im Gruppenprozess immer wieder neu hergestellt.

Die TZI arbeitet mit zwei zentralen Postulaten:

1. „Sei deine eigene Chairperson“

Jede Person trägt Verantwortung für ihre eigenen Bedürfnisse und Entscheidungen. Sie entscheidet bewusst, wann und wie sie sich in die Gruppenarbeit einbringt. Dabei hat sie stets die Gruppe und das gemeinsame Thema im Blick.

2. „Störungen haben Vorrang“

Störungen – innere oder äußere – blockieren die Arbeit, wenn sie unausgesprochen bleiben. Die TZI fordert, diese wahrzunehmen, anzusprechen und zu bearbeiten, damit der Prozess sinnvoll weitergehen kann.

Diese Haltung ermöglicht eine wertschätzende, transparente und selbstverantwortliche Zusammenarbeit.

Erlebnispädagogik

Die Erlebnispädagogik geht auf die Arbeit des Reformpädagogen Kurt Hahn aus den 1920er-Jahren zurück. Im Mittelpunkt steht ein ganzheitliches, aktives Tun, das alle Sinne anspricht und Menschen dazu anregt, gemeinsam Herausforderungen zu bewältigen. Dabei

ersetzt eigenes Experimentieren das bloße Belehren. Die Methode setzt bewusst an den Stärken und Potenzialen der Teilnehmer*innen an – nicht an Defiziten oder Schwächen. Erlebnispädagogische Angebote schaffen eindrückliche, nachhaltige Erfahrungen, die im Gedächtnis bleiben. Sie ermutigen, die eigene Komfortzone zu verlassen, sich auf Neues einzulassen und daran zu wachsen.

Zentrale Elemente der Erlebnispädagogik sind:

- körperliche Aktivität und sinnliche Wahrnehmung
- das Annehmen von Herausforderungen und die Bereitschaft zu experimentieren
- gemeinschaftliches und soziales Lernen

Ihre Wirkung entfaltet die Erlebnispädagogik vor allem durch die anschließende Reflexion. Sie ermöglicht, Erfahrungen bewusst zu verarbeiten, zu deuten und auf den Alltag zu übertragen.

Gruppendynamik

In der Bildungsarbeit spielt Gruppendynamik eine zentrale Rolle. Schulungsgruppen durchlaufen typische Entwicklungsphasen, die das Lernklima und die Zusammenarbeit prägen. Angelehnt an gängige Modelle – wie dem Phasenmodell (Kennenlern-, Machtkampf-, Vertrauens-, Differenzierungs- und Abschiedsphase) – lassen sich dabei wiederkehrende Muster erkennen: Eine Gruppe orientiert sich zunächst, klärt anschließend Unterschiede und Konflikte, entwickelt gemeinsame Regeln und Arbeitsweisen und gelangt schließlich zu einer kooperativen, produktiven Arbeitsphase. Dieses Wissen hilft Schulungsteams, Gruppenprozesse zu verstehen, Störungen einzuordnen und Lernfortschritte zu unterstützen. Neben den Phasen spielen auch Rollen eine wichtige Funktion. Gruppenmitglieder übernehmen – bewusst oder unbewusst – unterschiedliche Aufgaben, etwa moderierende, kreative, ordnende oder vermittelnde Rollen. Diese können sich im Verlauf einer Schulung verändern und sind abhängig von Persönlichkeiten, Bedürfnissen und der jeweiligen Situation. Die bewusste Beobachtung von Rollen unterstützt ein sensibles und ressourcenorientiertes Arbeiten: Stärken werden sichtbar, Dynamiken verstehbar und Beteiligung kann aktiv gestaltet werden.

Gruppendynamische Modelle betonen zudem die Bedeutung von Kommunikation, Normen und gegenseitiger Abhängigkeit. Jede Gruppe entwickelt eigene Regeln, Umgangsformen und Muster, die sich auf Motivation und Zusammenhalt auswirken. Die Reflexion dieser Prozesse ermöglicht es den Teilnehmer*innen, ihr eigenes Verhalten und die Wirkung der Gruppe besser zu verstehen. Für Schulungsteams entsteht so die Möglichkeit, Lernräume zu schaffen, in denen Gruppenprozesse transparent werden und bewusst gestaltet werden können.

Reflexion, Feedback, Transfer

Reflexion ermöglicht es, Erfahrungen mit objektivem Abstand zu betrachten und mit persönlichen Zielen in Verbindung zu bringen. Konstruktives Feedback zeigt auf, wie Handlungen auf andere wirken. Teilnehmer*innen lernen sowohl Feedback zu geben als auch anzunehmen. Hier stehen die Feedbackregeln lernen und im Alltag umsetzen im Fokus. Es wird nach dem Modell Wahrnehmung, Wirkung und Wunsch gearbeitet bei dem es darum geht, möglichst wertfrei aus einer Ich-Perspektive verschiedene Wahrnehmungen zur Verfügung zu stellen, um Weiterentwicklung zu ermöglichen. Abschließend wird ein Transfer in den Alltag als Gruppenleiter*in hergestellt, um das Erlebte nachhaltig einzuordnen und daraus zu lernen.

2.3 Verständnis von Leitung bei Schulungsteamer*innen

Die Schulungsteamer*innen gestalten Bildungsprozesse und tragen besondere Verantwortung für den Schutz, die Entwicklung und die Beteiligung der Teilnehmer*innen. Ihr Rollenverständnis basiert auf fachlicher Kompetenz, reflektiertem Handeln und partnerschaftlicher Haltung.

Grundlegende Fähigkeiten

Die Schulungsteamer*innen benötigen fachliche Fähigkeiten wie Dialog-, Konflikt- und Konsensfähigkeit. Sie sollen offen auf Menschen zugehen und eine wertschätzende, mitfühlende Haltung gegenüber den Teilnehmer*innen einnehmen.

Selbst- und Rollenverständnis

Die Schulungsteamer*innen identifizieren sich mit den Grundlagen und Zielen der KjG. Sie reflektieren regelmäßig ihr Rollenverständnis, ihr Leitungshandeln und ihre Lernprozesse. Ihnen ist bewusst, dass sie sowohl Lernende als auch Lehrende sind. Die besondere Verantwortung ihrer Position gilt auch in digitalen Räumen und in der Kommunikation über soziale Medien.

Handeln als Leitung

Leitungshandeln ist geprägt von Transparenz, Klarheit und Verantwortungsbewusstsein. Die Schulungsteamer*innen schaffen Orientierung und gestalten Lernumgebung sowie Atmosphäre. Sie sind authentisch, ehrlich und übernehmen eine gelebte Vorbildfunktion. Im Sinne einer partnerschaftlichen Leitung arbeiten sie auf Augenhöhe mit den Teilnehmer*innen zusammen.

3. Aufbau und Struktur der Bildungsarbeit im Diözesanverband Köln

Bildungsarbeit findet in der KjG auf allen Ebenen statt. Der Diözesanverband Köln schafft durch das diözesane Bildungskonzept verbindliche Rahmenbedingungen für seine Regionalverbände und Ortsgruppen. Das Bildungskonzept wird durch die Diözesankonferenz beschlossen.

Die Regionalverbände treten insbesondere als Trägerinnen der Gruppenleitungsschulungen in Aktion. Die Ortsgruppen tragen Sorge dafür, dass Jugendliche und junge Erwachsene, die pädagogische Leitungsverantwortung in der KjG übernehmen wollen, an den Gruppenleitungsschulungen der Regionalverbände teilnehmen.

3.1 Bildungsarbeit auf Regionalebene

Die Bildungsarbeit auf Regionalebene bildet einen zentralen Bestandteil der verbandlichen Qualifizierung innerhalb der KjG. Sie stellt sicher, dass Gruppenleiter*innen vor Ort kompetent ausgebildet, begleitet und gestärkt werden. Damit diese Arbeit qualitativ hochwertig und verlässlich gestaltet werden kann, arbeitet die Regionalleitung eng mit dem Schulungsteam zusammen.

Während die regionalen Schulungsteams die inhaltliche und methodische Gestaltung der Schulungen verantworten und diese praktisch umsetzen, trägt die Regionalleitung die satzungsgemäße Gesamtverantwortung und schafft die strukturellen, organisatorischen und finanziellen Rahmenbedingungen für eine gelingende Bildungsarbeit. Gemeinsam sorgen sie

dafür, dass die Standards der KjG eingehalten, Weiterentwicklung angestoßen und Schulungsprozesse nachhaltig gestaltet werden.

3.1.1 Aufgaben der Regionalleitung

Gemäß der Satzung der KjG Diözesanebene liegt die Gesamtverantwortung für die Bildungsarbeit bei der jeweiligen Regionalleitung. Sie muss dafür Sorge tragen, dass die Schulungen strukturell möglich sind, dass Qualitätsstandards eingehalten werden und dass die Schulungsarbeit den Grundlagen und Zielen sowie den Beschlüssen der KjG entspricht.

Ein zentraler Bestandteil dieser Aufgabe ist es, Gruppenleitungen und interessierte KjG-Mitglieder vorrangig auf die Schulungsangebote der KjG hinzuweisen und diese zu empfehlen. Die Regionalleitung unterstützt somit aktiv die verbandliche Aus- und Fortbildung und stärkt die Sichtbarkeit der KjG Schulungsarbeit.

Darüber hinaus stellt die Regionalleitung die notwendigen Ressourcen zur Verfügung, um Schulungen erfolgreich planen und durchzuführen zu können. Dazu gehören finanzielle Mittel, organisatorische Unterstützung sowie die Vertretung der Interessen der Schulungsteams auf der Diözesanebene durch die Teilnahme an der Diözesankonferenz.

Ein weiterer wichtiger Aufgabenbereich ist die Anerkennung und Wertschätzung der Arbeit des Schulungsteams. Die Regionalleitung schafft hierfür geeignete Rahmenbedingungen für eine gelingende Schulungsarbeit.

Die Regionalleitung ist außerdem dafür verantwortlich, die Voraussetzungen der Schulungsteamer*innen zu prüfen, bevor diese im Namen der Regionalebene tätig werden. Dazu gehören insbesondere der Nachweis einer absolvierten Gruppenleitungsschulung, ein gültiges erweitertes Führungszeugnis beziehungsweise eine Unbedenklichkeitsbescheinigung, die Teilnahme an einer Präventionsschulung (PVO) sowie bei der zweiten Schulung der Besuch eines Grundlagenseminars und die regelmäßige Auffrischung durch Themenseminare. Diese Prüfung dient der Qualitätssicherung und stellt sicher, dass alle beteiligten Personen die notwendigen Kompetenzen und Anforderungen erfüllen.

3.1.2 Aufgaben des (regionalen) Schulungsteams

Das regionale Schulungsteam setzt sich aus mindestens zwei Personen zusammen und ist möglichst geschlechtergerecht besetzt. Dies ist wichtig, um unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen in die Schulungsarbeit einzubringen. Alle Mitglieder des Schulungsteams müssen KjG-Mitglieder sein.

Für die Tätigkeit als Schulungsteamer*in wird ein Mindestalter von 18 Jahren vorausgesetzt. Darüber hinaus wird empfohlen, dass zwischen der eigenen Gruppenleitungsschulung und dem ersten Einsatz als Schulungsteamer*in ein Abstand von ungefähr zwei Jahren liegt, um ausreichend Leitungserfahrung sammeln zu können. Das Mindestalter für die Teilnahme des Grundlagenseminars beträgt ebenfalls 18 Jahre.

Um einen Eindruck zu gewinnen, ob potenzielle neue Schulungsteamer*innen Gefallen am Leiten finden, ist es möglich die erste Schulung ohne ein Grundlagenseminar mitzuleiten. In diesem Fall muss eine engmaschige Begleitung durch erfahrene Schulungsteamer*innen durch das Schulungsteam sichergestellt sein. Ab der zweiten Schulung ist ein Grundlagenseminar verpflichtend für die*den betroffene*n Schulungsteamer*in.

Die regionalen Schulungsteams können eigene Konzepte für die Durchführung der Schulungen auf Grundlage dieses diözesanweiten Bildungskonzept entwickeln. Das regionale Bildungskonzept kann den Fokus auf ausgewählte Schwerpunkte und regionale Besonderheiten legen.

Zur Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität finden regelmäßige Treffen des Schulungsteams statt. Diese dienen der Konzeptarbeit, der organisatorischen Planung sowie der Reflexion durchgeführter Schulungen.

Zur Sicherung eines hohen Qualitätsniveaus wird erwartet, dass mindestens eine Person pro Schulungsteam regelmäßig an den Treffen der Schulungsteamer*innen sowie dem Schulungsteamer*innen-Wochenende teilnimmt (siehe Kapitel 3.3).

Der Austausch mit der Diözesanebene ist ein wesentlicher Bestandteil der Aufgaben des Schulungsteams. Dazu gehören:

- die Weitergabe relevanter Informationen zum aktuellen Stand der Schulungen
- die Abstimmung von Schulungsterminen sowie die Übermittlung eingehender Anmeldungen
- die Klärung der Form der Zertifikatsausgabe (digital oder in Papierform) und die Bereitstellung vollständiger Teilnehmer*innenlisten
- das frühzeitige und selbstständige Weiterleiten von Wünschen zu Terminen für die Präventionsschulungen
- das Einreichen vollständig ausgefüllter Honorarbögen
- die Mitteilung von Veränderungen in der Zusammensetzung des Schulungsteams

3.2 Aufgaben der Diözesanebene

Die Bildungsarbeit auf Diözesanebene wird von der Diözesanleitung verantwortet. Sie steht als Ansprechpartnerin zur Verfügung. Die Wünsche und Bedürfnisse übriger Akteur*innen werden in der Arbeit berücksichtigt. Die Diözesanleitung wird in ihren Aufgaben von Mitarbeiter*innen der D-Stelle und insbesondere von der*dem Bildungsreferent*in für Schulungsarbeit unterstützt.

Die Aufgaben der Diözesanebene:

- Sorge um den Bestand und die Weiterentwicklung der Bildungsarbeit im Diözesanverband sowie Fortschreibung des Bildungskonzeptes
- Kontaktpflege und Beratung der (regionalen) Schulungsteams im Diözesanverband
- Begleitung bei der Gründung neuer Schulungsteams
- Erinnerung der Schulungsteamer*innen an Auffrischung von Themenseminaren
- Angebot und Durchführung von Fortbildungen/ Themenseminaren (s. Kapitel 5.2)
- Angebot und Durchführung des Grundlagenseminars, wenn es ausreichend Teilnehmer*innen gibt (s. Kapitel 5.1)
- Vernetzungsangebote für Schulungsteamer*innen schaffen (s. Kapitel 3.3)
- Schulungstermine der (regionalen) Schulungsteams veröffentlichen
- Zertifikate für die Gruppenleitungsschulungen erstellen
- Teilnahme an Bildungsangeboten in der Mida nachhalten, sofern die Teilnehmer*innen dort aufgeführt sind
- Abwicklung der Honorare für Schulungsteamer*innen sowie Prüfung der Voraussetzungen
- Kontakt zu PVO-Teamer*innen herstellen und Terminkoordination der Basis Plus Schulungen als Teil der Gruppenleitungsschulungen
- Bearbeitung der Juleica-Anträge als freier Träger

3.3 Vernetzung der Bildungsarbeit

Um die Bildungsarbeit auf den verschiedenen Ebenen weiterzuentwickeln und zu qualifizieren, wird sie auf der Diözesanebene vernetzt. Insbesondere sollen dadurch der Austausch von

Schulungsteamer*innen untereinander sowie verschiedener Methoden gefördert werden. Das geschieht durch:

Diözesane Treffen der Schulungsteamer*innen

Mitglieder der verschiedenen Schulungsteams treffen sich an mindestens zwei Abendterminen im Jahr. Der*die Bildungsreferent*in lädt rechtzeitig zu den Terminen ein. Eine digitale Teilnahme soll bei Bedarf ermöglicht werden.

Teamer*innen-Fortbildungs-WE

Das Wochenende findet jährlich statt und umfasst mindestens eine Übernachtung. Samstags gibt es ein Fortbildungsangebot, welches sich auch an Teamer*innen der Bildungsstätte richtet. Die Teilnahme am Fortbildungsangebot wird als Themenseminar angerechnet. Außerdem gibt es einen Teil der sich ausschließlich an Schulungsteamer*innen richtet (Freitagabend oder Sonntag). Hier gibt es Zeit, um sich über aktuelle inhaltliche und organisatorische Themen der Bildungsarbeit im Verband auszutauschen. Auf dem Wochenende kann bei Bedarf über Änderungen an Wahlthemen und deren Bildungszielen im Bildungskonzept entschieden werden.

Messenger- Gruppe

Eine Messenger-Gruppe für Schulungsteamer*innen wird von der Diözesanebene eingerichtet und verwaltet. Dort können die Schulungsteamer*innen sich austauschen und kurzfristige Anfragen stellen. Außerdem kann die Diözesanebene hierüber relevante Informationen für Schulungsteamer*innen teilen.

3.4 Honorare

Für die Durchführung der Schulungen wird den eingesetzten Schulungsteamer*innen durch die Diözesanebene ein Honorar ausgezahlt. Die Höhe des Honorars orientiert sich dabei an der Dauer der jeweiligen Maßnahme. Für ein Wochenende gibt es 50€ für eine fünftägige Schulung 100€. Pro Maßnahme kann maximal für vier Schulungsteamer*innen ein Honorar abgerechnet werden. Pro Schulung können somit maximal 400€ Honorar abgerechnet werden. Die Auszahlung erfolgt ausschließlich auf private Konten der Schulungsteamer*innen. Eine Auszahlung auf das Konto der Region ist nicht möglich.

Voraussetzung für die Auszahlung eines Honorars ist, dass die betreffenden Personen die notwendigen Qualifikationen und Nachweise vorweisen können. Dazu gehören die erfolgreiche Teilnahme an einem Grundlagenseminar und gegebenenfalls der Nachweis eines aktuellen Themenseminars sowie ein gültiges erweitertes Führungszeugnis beziehungsweise eine entsprechende Unbedenklichkeitsbescheinigung. Ebenso muss eine gültige Präventionsschulung nachgewiesen werden.

Der ausgefüllte Honorarbogen ist spätestens eine Woche nach dem letzten Schulungstermin, für den eine Abrechnung erfolgen soll, an die Diözesanstelle einzureichen.

4 Kursangebote

Bildungsangebote der KjG im Diözesanverband Köln finden auf verschiedenen Ebenen mit unterschiedlichen Verantwortlichkeiten statt. In diesem Kapitel werden der Aufbau der Kursangebote und deren Altersgrenzen und Zuständigkeiten innerhalb des Verbandes dargestellt.

4.1 Gruppenleitungsschulungen

Gruppenleitungsschulungen dienen der Vorbereitung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen auf die Leitungstätigkeit von Gruppen und Aktionen. Sie sind der Kern der verbandsinternen Ausbildung.

Die Regionalverbände bieten Gruppenleitungsschulungen nach diözesanweiten einheitlichen Bildungsstandards an. Die zeitlichen und inhaltlichen Vorgaben entsprechen den bundesweiten Qualitätsstandards der Juleica-Schulung ([Juleica Bundesregelung](#))

Teilnehmer*innen der Gruppenleitungsschulungen sind berechtigt eine Juleica-Card zu beantragen. Die Bearbeitung der Anträge erfolgt durch die D-Stelle.

4.1.1 Rahmenbedingungen

Zeitlicher Umfang

Eine Gruppenleitungsschulung der KjG im Diözesanverband Köln umfasst mindestens 30 Zeitstunden (das entspricht 40 Unterrichtsstunden à 45 Minuten) sowie eine Präventionsschulung Basis Plus mit zusätzlich 6 Zeitstunden am Stück (das entspricht 8 Unterrichtsstunden à 45 Minuten). Die Gruppenleitungsschulungen können in folgenden Formaten durchgeführt werden:

- Mindestens fünf Tage am Stück mit vier Übernachtungen und einem Tag für die Präventionsschulung
- Mindestens zwei mal drei Tage am Stück mit jeweils 15 Zeitstunden Bildung und zwei Übernachtungen und einem Tag für die Präventionsschulung.

Die Präventionsschulung Basis Plus ist verpflichtender Bestandteil der Gruppenleitungsschulung. Sie wird durch speziell ausgebildete Teamer*innen der Diözesanebene als Block geschult.

Teilnehmer*innen und Gruppengröße:

Das Mindestalter der Teilnehmer*innen ist 15 Jahre. Bedingung für die Anmeldung ist außerdem die Bereitschaft an allen Kursteilen vollständig teilzunehmen. Wenn möglich, sollten die Teilnehmer*innen aus verschiedenen Ortsgruppen stammen. So können Impulse aus anderen Ortsgruppen, in die eigene Arbeit vor Ort mitgenommen werden und die Teilnehmer*innen haben die Möglichkeit sich außerhalb der Ortsgruppe als Verband zu identifizieren.

Die Mindestgröße eine Gruppenleitungsschulung beträgt sieben bis maximal 20 Teilnehmer*innen. Wir empfehlen eine Gruppengröße zwischen zwölf bis 15 Personen. Bei dieser Gruppengröße können Lernverständnis und Bildungsziele besonders in folgenden Punkten ideal umgesetzt werden:

- Teilnehmer*innen haben die Möglichkeit sich als Teil einer Gruppe wahrzunehmen (Lernen in Beziehung, Reflektiertes Lernen in und an der Gruppe)
- Es gibt ausreichend Zeit, damit Teilnehmer*innen sich selbst als Leitung ausprobieren können und Feedback der Schulungsteamer*innen zu bekommen (Reflexion, Feedback, Transfer)
- Schulungsteamer*innen gehen auf individuelle Bedürfnisse ein (Mitbestimmung und Einflussnahme)

Bei größeren Gruppen können die Teilnehmer*innen z.B. auf zwei Kurse aufgeteilt werden, die parallel im selben Haus stattfinden. Jedem Teil-Kurs, werden mindestens zwei feste Schulungsteamer*innen zugeteilt.

Zertifizierung

Nach erfolgreichem Abschluss der Gruppenleitungsschulung sowie der bescheinigten Teilnahme an einer Präventionsschulung Basis Plus, erhalten die Teilnehmer*innen ein Zertifikat. Dieses ist nur gültig in Verbindung mit der separaten Bescheinigung einer Erste-Hilfe-Grundausbildung.

Das Zertifikat berechtigt als ausgebildete Gruppenleitung Leitungsverantwortung innerhalb der KjG zu übernehmen.

Hat das Schulungsteam Bedenken, ob ein*e Teilnehmer*in die mit der Schulung angestrebte Aufgabe erfüllen kann, soll es diese Bedenken dem*der Teilnehmer*in in einem Gespräch zeitnah mitteilen. Bleiben die Bedenken bestehen, liegt es in der Verantwortung und dem Ermessen des Schulungsteams, ob ein Zertifikat oder nur eine Teilnahmebescheinigung ausgestellt wird. In diesem Fall ist die entsprechende Pfarrleitung darüber zu informieren.

Das Zertifikat wird von der Diözesanebene und dem Regionalverband gemeinsam ausgestellt. Es beinhaltet die diözesanen Schulungsinhalte der Gruppenleitungsschulung sowie das vom jeweiligen Regionalverband umgesetzte Wahlthema. Das Zertifikat wird entweder an alle Teilnehmer*innen digital oder in Papierform herausgegeben. Das Schulungsteam trifft eine entsprechende Absprache mit dem*der Bildungsreferent*in auf Diözesanebene (s. Kapitel 3.1.2)

Die Vergabe der diözesanen Zertifikate durch die Diözesanstelle ist nur möglich, wenn alle in diesem Bildungskonzept festgelegten Rahmenbedingungen von dem jeweiligen Regionalverband eingehalten werden und die unten beschriebenen Inhalte (s. Kapitel 4.1.2) in den Gruppenleitungsschulungen bearbeitet werden.

Sollte ein Regionalverband sich nicht an die Richtlinien des Bildungskonzeptes halten, kann der Diözesanverband zudem die Bearbeitung möglicher Juleica-Anträge einstellen.

4.1.2 Verpflichtende Inhalte

Die Inhalte der Gruppenleitungsschulungen werden mit diesem Konzept diözesanweit einheitlich und für alle Regionalverbände bzw. Schulungsteams im Diözesanverband Köln verbindlich festgelegt.

Der zeitliche Umfang, die jeweilige Schwerpunktsetzung und die methodische Umsetzung der Inhalte liegen im Ermessen der Regionalverbände bzw. der Schulungsteams. Sie berücksichtigen zum einen die Voraussetzungen zur Ausstellung einer Juleica-Card in NRW. (<https://juleica.de/>) Zum anderen Inhalte, die der Diözesanverband Köln für erforderlich erachtet.

- Grundkenntnisse über die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen
- Lebenswelten von Kindern und Jugendlichen unter Berücksichtigung verschiedener Geschlechter
- Leitungs- und Methodenkompetenz
 - o Auseinandersetzung mit der Rolle als Gruppenleitung
 - o Leitungsstile
 - o Spielepädagogik
 - o Konflikte und Kommunikation

- Kindermitbestimmung und Partizipation
- Kompetenz im Umgang mit Eltern
- Gruppendynamik und Erlebnispädagogik
 - Gruppenphasen
 - Rollen in Gruppen
 - Gruppenmodelle
 - Feedback / Reflexion/ Transfer
- Planung und Durchführung von Projekten und Aktionen
- Rechte und Pflichten von Gruppenleiter*innen
- Strukturen der Jugendarbeit und KjG als Verband
- Prävention von (sexualisierter) Gewalt; Die Inhalte richten sich nach dem Curriculum des Erzbistums Köln und werden von ausgebildeten Teamer*innen der Diözesanebene geschult.
- Erste-Hilfe-Grundausbildung 9 UE à 45 Minuten (zusätzlich zur GL-Schulung); Der Besuch einer solchen Ausbildung liegt in der Eigenverantwortung der Teilnehmer*innen

4.1.3 Wahlthemen

Auf jeder Gruppenleitungsschulung muss neben den verpflichtenden Inhalten ein Wahlthema bearbeitet werden. Welches geschult wird liegt in der Verantwortlichkeit der Schulungsteams. Sie können aus der aktuellen Liste ein Wahlthema frei auswählen.

Die Wahlthemen und deren Bildungsziele werden auf dem jährlichen Schulungsteamer*innen-WE beraten und beschlossen (S. Kapitel 3.3). So können die Schulungsteams jährlich auf Themen eingehen, die für den Verband an Bedeutung gewonnen haben.

Die einzelnen Wahlthemen werden nicht in diesem Konzept mit aufgeführt, sondern separat auf der Homepage des KjG Diözesanverband Köln veröffentlicht.

4. 2 weitere Angebote für Gruppenleiter*innen

Orientierungskurs

Orientierungskurse bieten Jugendlichen die Möglichkeit die KjG im Diözesanverband Köln außerhalb der Ortsgruppen internen Tätigkeitsfelder und Personen kennen zu lernen. In einer Gruppe von Gleichaltrigen erleben die Jugendlichen Gemeinschaft und können sich zu verbandsinternen Themen und Fragestellungen austauschen. Dadurch sollen die Teilnehmer*innen auch die Möglichkeit haben, sich selbst klar darüber zu werden, inwieweit sie sich innerhalb der KjG im Diözesanverband Köln ehrenamtlich engagieren möchten.

Orientierungskurse dienen somit auch der Vorbereitung und Entscheidungsfindung zur Teilnahme an einer Gruppenleitungsschulung und werden eigenständig von den Regionalverbänden angeboten.

Die Teilnahme an einem Orientierungskurs ist keine Voraussetzung für die Teilnahme an einer Gruppenleitungsschulung.

Orientierungskurse werden immer für Gruppen angeboten. Die Mindestgröße für einen Orientierungskurs beträgt sieben Teilnehmer*innen. Empfohlen wird eine Gruppengröße von maximal 20 Personen.

Die Teilnehmer*innen sollen, wenn möglich, aus mehreren Pfarreien stammen, um sich auf dem Kurs gegenseitig neue Impulse zu geben und sich außerhalb der Ortsgruppe als Verband identifizieren und erleben zu können. Das Mindestalter für Teilnehmer*innen beträgt 14 Jahre.

Alle Teilnehmer*innen erhalten nach erfolgreicher Teilnahme eine Teilnahmebestätigung. Diese wird vom Schulungsteam und dem Regionalverband gemeinsam ausgestellt.

Fort- und Weiterbildungsangebote für Gruppenleiter*innen

Neben den Gruppenleitungsschulungen als Bildungsangebot, gibt es noch andere Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für ehrenamtliche Leiter*innen der KjG. Diese können von der Diözesanebene oder den Regionalverbänden angeboten werden. Die Diözesanebene arbeitet subsidiär, sodass die Angebote der Regionalverbände vorrangig besucht werden können. Die Angebote sind dabei so gestaltet, dass sie auch zur Juleica-Verlängerung genutzt werden können. Dabei können vielfältige Themen behandelt und Formate für die Angebote zum Einsatz kommen (Tagesveranstaltung, Abendveranstaltung, mehrtägig...).

5 Qualifizierung von Schulungsteamer*innen

Die Ausbildung neuer Gruppenleiter*innen ist eine verantwortungsvolle Aufgabe. Daher ist eine Qualifizierung nötig, um sich auf diese Aufgabe vorzubereiten. Darüber hinaus ist es erforderlich, dass Schulungsteamer*innen sich kontinuierlich mit Themen der Bildungsarbeit auseinandersetzen und sich fortbilden.

Die Qualifizierung von Schulungsteamer*innen besteht einerseits durch die Teilnahme am Grundlagenseminar (s. Kapitel 5.1). Andererseits durch die regelmäßige Teilnahme an Themenseminaren (s. Kapitel 5.2). Diese müssen spätestens alle zwei Jahre besucht werden.

5.1 Grundlagenseminar

Das Grundlagenseminar der KjG im Diözesanverband Köln richtet sich an Personen, die als Schulungsteamer*in für ihren Regionalverband tätig werden wollen. Es ist Voraussetzung, um Leitungsverantwortung auf Gruppenleitungsschulungen wahrzunehmen. Im Idealfall wird das Grundlagenseminar besucht, bevor Personen als Schulungsteamer*in auf einer Gruppenleitungsschulung mitfahren. Aufgrund der großen zeitlichen Abstände zwischen den einzelnen Grundlagenseminaren dürfen neue Mitarbeiter*innen in den Schulungsteams einmalig ohne Teilnahme an einem Grundlagenseminar bei einer regionalen Gruppenleitungsschulung mitfahren. Die Begleitung von erfahrenen Teamer*innen soll dabei gewährleistet werden. Sollten sie darüber hinaus weiterhin in der Schulungsarbeit aktiv sein wollen, ist die Teilnahme am nächsten Grundlagenseminar verpflichtend.

Verantwortlich für die Organisation ist der*die zuständige Bildungsreferent*in.

Zeitlicher Umfang

Das Grundlagenseminar findet an einem Wochenende mit zwei Übernachtungen statt. Es umfasst mindestens 15 Zeitstunden Bildung. Es wird jährlich vom Diözesanverband angeboten.

Teilnehmer*innen und Gruppengröße

Die Teilnehmer*innen müssen mindestens 18 Jahre alt und KjG-Mitglied sein. Außerdem ist es ratsam, dass sie schon Erfahrung in der Leitung von Gruppen haben. Wir empfehlen mindestens zwei Jahre Leitungserfahrung. Bedingung für die Anmeldung ist außerdem die Bereitschaft an allen Kursteilen vollständig teilzunehmen.

Die Gruppengröße beim Grundlagenseminar beträgt mindestens sieben bis maximal zwölf Personen.

Zertifizierung

Die Teilnehmer*innen erhalten nach erfolgreicher Teilnahme am Grundlagenseminar ein diözesanes Zertifikat, das sie qualifiziert und berechtigt, als ausgebildete Schulungsteamer*innen Gruppenleitungsschulungen verantwortlich zu organisieren und durchzuführen. Diese Berechtigung ist zwei Jahre lang gültig und kann jederzeit durch die Teilnahme an einem Themenseminar um jeweils zwei Jahre verlängert werden. Das Grundlagenseminar muss nur einmalig besucht werden.

Hat die Leitung des Grundlagenseminars Bedenken, ob ein*e Teilnehmer*in die mit der Ausbildung angestrebte Aufgabe erfüllen kann, soll sie diese Bedenken dem*der Teilnehmer*in in einem persönlichen Gespräch zeitnah mitteilen. Bleiben die Bedenken bestehen, liegt es in der Verantwortung und dem Ermessen der Diözesanleitung, ob ein Zertifikat ausgestellt wird oder nicht. In diesem Fall ist die entsprechende Regionalleitung darüber zu informieren.

Inhalte und Ziele

Das Grundlagenseminar vermittelt notwendige Kenntnisse und Fähigkeiten zur Organisation, Konzeption, Durchführung und Auswertung von Gruppenleitungsschulungen.

- Die Teilnehmer*innen sind mit dem Lern- und Leitungsverständnis der KjG vertraut, eignen sich die Grundhaltung an und arbeiten danach. (s. Kapitel 2.1 und 2.3)
- Die Teilnehmer*innen sind mit den Methoden und Techniken der Bildungsarbeit der KjG im Diözesanverband Köln vertraut und lernen diese für die Gestaltung von Gruppenleitungsschulungen einzusetzen. (s. Kapitel 2.2)
- Die Teilnehmer*innen können sich selbst als Leitung von Bildungsangeboten ausprobieren. Durch Feedback und Selbstreflexion bekommen sie die Möglichkeit Stärken und Schwächen zu erkennen und ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln.
- Die Teilnehmer*innen bekommen neue Anregungen und Impulse vermittelt, um bekannte Schulungsinhalte praxisorientiert und sachlich fundiert zu vermitteln.
- Die Teilnehmer*innen setzen sich mit dem Bildungskonzept der KjG im Diözesanverband Köln auseinander. Sie lernen Rahmenbedingungen und Standards einer Gruppenleitungsschulung kennen.

5.2 Fortbildungen für Schulungsteamer*innen

Die Verpflichtung, in regelmäßigen Abständen an Themenseminaren teilzunehmen, sichert die fachliche Qualifikation der Schulungsteamer*innen. Durch den Wechsel in die Teilnehmer*innen-Rolle wird gewährleistet, dass die Schulungsteamer*innen ihre Rolle reflektieren können und neue Impulse für ihre Schulungsarbeit erhalten. Darüber hinaus wird so gewährleistet, dass geänderte Anforderungen und Inhalte ihren Weg in die regionale Schulungsarbeit finden.

Themenseminare

Pro Jahr werden mindestens zwei Themenseminare als Abend- oder Tagesveranstaltung durch die Diözesanebene angeboten. Online-Formate sind grundsätzlich auch möglich.

Die Auswahl der Themenseminare orientiert sich an den aktuellen Entwicklungen und Herausforderungen im Verband. Vorschläge für Inhalte der Themenseminare können bei

diözesanen Treffen der Schulungsteamer*innen oder dem Teamer*innen-Wochenende eingebracht werden.

Anforderungen an Themenseminare

- Ein Themenseminar bietet neue Anregungen und Impulse für die Arbeit als Schulungsteamer*in
- Das Themenseminar ist so gestaltet, dass die Teilnehmer*innen die vermittelten und erlebten Inhalte und Methoden eigenständig anwenden können
- Ein Themenseminar umfasst mindestens drei Zeitstunden Bildung.

Es ist möglich Bildungsangebote anderer Träger*innen als Themenseminar von dem*der zuständigen Bildungsreferent*in des Diözesanverbandes anerkennen zu lassen.

Teamer*innen-Fortbildungs-Wochenende

Das Wochenende findet jährlich statt und umfasst mindestens eine Übernachtung. Samstags gibt es ein Fortbildungsangebot, welches sich auch an Teamer*innen der Bildungsstätte richtet. Die Teilnahme am Fortbildungsangebot wird als Themenseminar angerechnet.

Außerdem gibt es die Möglichkeit, dass die verschiedenen Schulungsteams sich untereinander beraten können, Methoden austauschen und neue ausprobieren. Das Wochenende bietet ausreichend Zeit, um an Themen und Inhalten mit Relevanz für die Bildungsarbeit der KjG zu arbeiten.

6. Überprüfung und Weiterarbeit am Bildungskonzept

Das vorliegende Bildungskonzept der KjG im Erzbistum Köln muss immer wieder an die jeweiligen Situationen und Strukturen in Verband und Gesellschaft angepasst werden. Die Verantwortung hierfür trägt die Diözesanebene. Die einzelnen Schulungsteams verpflichten sich am Bildungskonzept mitzuarbeiten, da sie die Änderungen in den Bildungsangeboten vor Ort mittragen und umsetzen müssen. Spätestens alle vier Jahre wird in einem Treffen der Schulungsteamer*innen auf Diözesanebene auf das Bildungskonzept geschaut. Sollte es Änderungsbedarf geben, wird dieser bis zur nächsten Diözesankonferenz vorbereitet. Um Änderungen verbindlich geltend zu machen, müssen diese auf der Diözesankonferenz beschlossen werden.