

Gert Jugert | Anke Rehder |
Peter Notz | Franz Petermann

Fit for Life

Module und Arbeitsblätter zum Training
sozialer Kompetenz für Jugendliche

11. Auflage



BELTZ JUVENTA

Inhalt

Teil 1

EINFÜHRUNG

| | | |
|------|---|----|
| 1.1 | Einleitung | 10 |
| 1.2 | Trainingsziele | 11 |
| 1.3 | Wege zum Training | 11 |
| 1.4 | Motivierende Gestaltung des Trainings | 13 |
| 1.5 | Basisverhalten der Trainer: Vertrauensaufbau, Motivierung, Feedback | 14 |
| 1.6 | Trainingsrituale, Warm ups und Konzentrationsübungen | 16 |
| 1.7 | Transparenz, Struktur und Verhaltensregeln | 17 |
| 1.8 | Strukturiertes Rollenspiel und Verhaltensübung | 19 |
| 1.9 | Auswertung und Transfer des Gelernten | 20 |
| 1.10 | Umsetzung der Module, Gruppenmerkmale und Videoeinsatz | 21 |
| 1.11 | Interkulturelle und sprachliche Aspekte | 22 |
| 1.12 | Belohnungen, Exkursionen, Projekte | 22 |
| 1.13 | Training mit ganzen Klassen und anderen großen Gruppen | 23 |
| 1.14 | Umgang mit Störungen und Konflikten (Klassenmanagement) | 25 |
| 1.15 | Implementierung des Trainings und Trainerfortbildung | 27 |
| 1.16 | Vorschläge für Verhaltensregeln | 28 |
| 1.17 | Vorschläge für Konzentrationsübungen | 29 |
| 1.18 | Vorschläge für Warm-ups | 32 |
| 1.19 | Beobachtungsbogen | 35 |
| 1.20 | Hinweise zu Büchern und Materialien | 37 |

Teil 2

MODULE DES TRAININGS FIT FOR LIFE

| | | |
|-----|------------------|----|
| 2.1 | Motivation | 43 |
| 2.2 | Feedback | 51 |
| 2.3 | Selbstsicherheit | 57 |
| 2.4 | Selbstmanagement | 63 |

| | | |
|------|-------------------------------|-----|
| 2.5 | Kommunikation | 71 |
| 2.6 | Körpersprache | 77 |
| 2.7 | Kooperation und Teamfähigkeit | 83 |
| 2.8 | Lebensplanung | 89 |
| 2.9 | Beruf und Zukunft | 95 |
| 2.10 | Gefühle | 101 |
| 2.11 | Fit für Konflikte I | 107 |
| 2.12 | Fit für Konflikte II | 115 |
| 2.13 | Einfühlungsvermögen | 123 |
| 2.14 | Lob und Kritik | 129 |

Teil 3

| | |
|---------------------------------------|-----|
| Evaluation des Trainings FIT FOR LIFE | 135 |
|---------------------------------------|-----|

Anhang

| | |
|---------------------------------------|-----|
| Arbeitsblätter | 150 |
| Vorlagen: Grundlagen des Trainings | 190 |
| Vorlagen: Methoden des Trainings | 202 |
| Vorlagen: Basisverhalten des Trainers | 212 |
| Hinweise zu den Online-Materialien | 216 |
| Literatur | 217 |

Teil 1

EINFÜHRUNG

1.1 Einleitung

Wir geben zunächst einen Überblick über den Aufbau des Manuals und danach einige Hinweise für seinen Gebrauch.

Das vorliegende Manual besteht aus drei Teilen und dem Anhang:

- Teil 1: Einführung in das Training
- Teil 2: Module des Trainings FIT FOR LIFE
- Teil 3: Evaluation des Trainings FIT FOR LIFE

In Teil 1 des Buches beschreiben wir die Trainingsziele allgemein, die motivierende Gestaltung des Trainings, das angemessene Basisverhalten der Trainer, weitere Aspekte der Trainingsdurchführung sowie die Arbeit mit Regeln, Konzentrationsübungen, Ritualen, Medien, Interkulturalität, Störungen und Konflikten im Training. Die Einführung geht auf jeden Aspekt der Durchführung des Trainings ein.

Teil 2 umfasst alle Module des Trainingsprogramms FIT FOR LIFE. Jedes der 14 Module des Trainings enthält das komplette Übungsprogramm mit je drei Trainingsvorschlägen. Einige Module sind wegen ihres Umfangs oder ihrer Bedeutung und Komplexität in zwei Teile aufgeteilt, bei mehreren Modulen empfehlen wir, einen der drei Trainingsvorschläge auf zwei Sitzungen zu verteilen. Jedes Modul umfasst ein Titelbild, eine kurze Beschreibung des begrifflichen Hintergrundes, die Feinziele des Moduls sowie drei Trainingsvorschläge mit den dazugehörigen Arbeitsblättern. Das Titelbild und die Arbeitsblätter des Moduls, versehen mit auflockernden und stimulierenden Illustrationen, sind als Arbeitsmaterialien im online-Verfahren erhältlich.

In Teil 3 wird das vorliegende Manual mit einer Einführung in die Fragebögen, die sich bei der Evaluation von Trainings sozialer Kompetenz für Jugendliche bewährt haben, abgeschlossen. Mit Hilfe der Fragebögen und der online erhältlichen Auswertungsbögen ist jeder Trainer in der Lage, sein Training selbst zu evaluieren. Auch in der Jugend- und Berufsbildung kann auf diese Weise eine Qualitätssicherung auf wissenschaftlicher Grundlage durchgeführt werden.

In dem Anhang sind die Vorlagen für alle Inhalte der Fortbildung zum FIT FOR LIFE-Trainer enthalten. Diese Vorlagen können von dem Trainer ebenso zur Vor- und Nachbereitung wie zur methodischen Vertiefung des FIT FOR LIFE-Trainings genutzt werden. Sie stellen eine knappe verbale und grafische Beschreibung der theoretischen Grundlagen und Methoden des Trainings sowie des Basisverhaltens der Trainer dar, und sie können zur Präsentation des Trainings für Jugendliche genutzt werden.

An dieser Stelle erscheint ein Hinweis zur Vorbereitung auf das FIT FOR LIFE-Training angebracht. Selbstverständlich kann jede entsprechend qualifizierte Person das vorliegende Buch zur Hand nehmen, es durcharbeiten und mit dem Training beginnen. Wir Autoren meinen, die vorliegende Einführung so abgefasst zu haben, dass ein Trainer, der bereits über praktische Erfahrungen mit Verhaltenstrainings verfügt, hier dennoch zusätzliche Orientierungen und Hinweise für die Anwendung des FIT FOR LIFE-Programmes erhält. In diesem Zusammenhang verweisen wir auf unser Theoriebuch zum FIT FOR LIFE-Training, das in die Theorie und Praxis des Verhaltenstrainings sozialer Kompetenz einführt: Soziale Kompetenz für Jugendliche. Grundlagen und Training (Jugert, Rehder, Notz & Petermann, 2016).

In dem Theoriebuch wird auf das Konzept der sozialen Kompetenz differenziert eingegangen. Es enthält darüber hinaus die Beschreibung des Trainings und seiner Effekte, die Darstellung der Fortbildung und Praxisbegleitung sowie die Einbettung des FIT FOR LIFE -Trainings in die Institution.

Wir wissen aus Erfahrung, dass viele der Leser eine Fortbildung in dem Training wünschen. Über eine qualifizierte und zertifizierte Fortbildung zum „Trainer FIT FOR LIFE“ können Sie sich unter www.bipp-bremen.de informieren.

1.2 Trainingsziele

Das FIT FOR LIFE-Training sozialer Kompetenz für Jugendliche beruht auf einem Konzept, das aus vier Komponenten besteht:

- Den verfügbaren Fähigkeiten und Fertigkeiten,
- der (wahrgenommenen) sozialen Situation oder Aufgabe,
- den Einstellungen und Wertvorstellungen des Individuums und
- der Art und Weise seiner sozial-kognitiven Informationsverarbeitung (→ Kapitel 3.2).

Das Gesamtziel ist die Förderung der sozialen Kompetenz. Die spezifischen Trainingsziele beziehen sich auf die Verbesserung von Fertigkeiten situativer sozialer Anpassung, Förderung sozialer Einstellungen sowie der sozial-kognitiven Informationsverarbeitung. Die Komponenten der sozialen Kompetenz im Prozess sozialen Verhaltens, sozialer Rückmeldung und Kompetenzveränderung hängen untrennbar miteinander zusammen (→ Vorlagen zu „Soziale Kompetenz“ im Anhang; vgl. auch Kanning, 2009; Petermann & Petermann, 2010). Dies sollte berücksichtigt werden, wenn Sie im Folgenden die Einzelziele des FIT FOR LIFE Trainings lesen.

Ziele des FIT FOR LIFE-Trainings

- Aufmerksamkeit und Ausdauer
- Lern- und Leistungsmotivation
- Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Realitätsnähe
- Selbstsicherheit
- Selbstkontrolle und Selbststeuerung
- Selbstmanagementstrategien
- Erkennen und Ausdrücken von Gefühlen
- Empathie und Perspektivenübernahme
- Kommunikation
- Kooperation und Teamfähigkeit
- Entscheidung und Planung (Beruf, Leben, Zukunft)
- Annehmen von Lob und Kritik
- Handlungsflexibilität
- Überwinden von Misserfolgen
- Sozialkompetente Konfliktlösung
- Kritik- und Selbstkritikfähigkeit

1.3 Wege zum Training

Eine Institution, die das Sozialtraining FIT FOR LIFE implementieren möchte, sollte gewisse Voraussetzungen dafür schaffen. Mit diesen Vorkehrungen verbessert sich die Chance, dass das FIT FOR LIFE-Training dauerhaft implementiert wird. Es handelt sich vor allem um:

- Entscheidung der Leitung für die Maßnahme.
- Beschluss der Konferenz oder Mitarbeiterversammlung.
- Einordnung des Sozialtrainings in das Curriculum, in den Lehrplan – einschließlich der personellen Konsequenzen.

- Die Qualifizierung einer ausreichenden Anzahl von Mitarbeitern als Trainer in einer institutionsinternen oder individuellen Fortbildung FIT FOR LIFE.
- Die Verknüpfung der Intervention FIT FOR LIFE mit anderen Maßnahmen der Prävention, zum Beispiel einer Berufsvorbereitung.
- Elterninformation, Evaluation und Information an übergeordnete Instanzen.

Für die Ankündigung ist es zunächst wichtig zu klären, ob die Jugendlichen zum Training verpflichtet werden oder freiwillig am Training teilnehmen. Bei der Erläuterung, was ein Sozialtraining ist, sollten einfache, klare und verständliche Begriffe und Vergleiche verwendet werden:

- Das Wort „Training“ ist aus dem Sport bekannt. Dabei geht es um das Einüben angemessener Verhaltensweisen mit dem Ziel, die eigene Selbstwirksamkeit zu steigern.
- Sozial bedeutet, in Kontakt und Austausch mit anderen Menschen sein: Wir reden mit anderen, arbeiten mit ihnen, haben Streit miteinander und wollen diesen lösen.
- All das erleben wir im Alltag, mit Freunden, in der Familie, in der Schule und im Betrieb.

Wir alle haben Stärken und Schwächen, also Seiten an denen wir arbeiten müssen, um uns weiter zu entwickeln und um befriedigende persönliche Beziehungen sowie Arbeitsbeziehungen langfristig aufbauen und halten zu können.

Bei der Information darüber, welche Themen auf welche Weise behandelt werden, sollten möglichst altersgemäße Begriffe, ansprechende Visualisierungen (PowerPoint-Präsentation, Plakat) und Trainings-Demonstrationen wie etwa das „Brötchenspiel“ aus dem Modul Kommunikation verwendet werden. Stellt der Trainer hierbei fest, dass die Teilnehmer vor dem Rollenspiel Angst haben, sollten zu Beginn des Trainings nur einfache und kurze Rollenspiele mit zwei Jugendlichen durchgeführt werden.

START des Trainings

Für das Gelingen des Trainings ist neben der unbedingten Beachtung der Einbettungsmodalitäten und der Berücksichtigung der Gruppenzusammensetzung die genaue Planung der ersten Sitzung notwendig, da sich diese vom üblichen Sitzungsverlauf unterscheidet.

Hierbei hängt das weitere Vorgehen davon ab, ob die Teilnehmer der zukünftigen Trainingsgruppe untereinander bekannt sind oder nicht. Wird das Training zum Beispiel in einer Schulklasse durchgeführt, in der sich bereits alle untereinander gut kennen, muss anders vorgegangen werden, als wenn sich die Jugendlichen nicht kennen. Wenn die Jugendlichen sich zum Beispiel in einer Jugendhilfemaßnahme befinden und die Teilnehmer und Trainer sich zunächst kennenlernen müssen, hat sich folgendes Verfahren bewährt.

1. Die Jugendlichen werden mit Hilfe eines Anmeldebogens beim Training vorgemerkt, dieser Bogen sollte folgende Daten erheben:
 - Name:
 - Geburtsdatum:
 - Einrichtung:
 - Bezugsbetreuer:
 - Um was für eine Jugendhilfe- oder sonstige Einrichtung handelt es sich?
 - Um was für eine Maßnahme handelt es sich?
 - Ist der Jugendliche zurzeit regelmäßig beschäftigt? Wenn ja, bitte die Uhrzeit angeben:
 - Gibt es eine Diagnose? Wenn ja, welche?
 - Ist der Jugendliche motiviert am Training teilzunehmen?
 - Ist die Teilnahme freiwillig?
 - Bitte kurz in Stichworten die Ressourcen und Risiken des jugendlichen benennen:

2. Zunächst führt der Trainer mit jedem Jugendlichen ein Einzelgespräch, das dem gegenseitigen Kennenlernen dient. Anschließend werden der Trainingsgruppe die Ziele des Trainings, die Methoden, Inhalte und der Zeitrahmen vorgestellt, ebenso Ort und Uhrzeit. Hier sollte der Trainer eine Präsentation über einen Computer und Beamer (z. B. mit Hilfe von Power-Point), Plakate und eine Auswahl der Arbeitsmaterialien aus dem Trainingsprogramm präsentieren. Falls Filmsequenzen aus bereits durchgeführten Sitzungen vorhanden sind und die Erlaubnis der betreffenden Personen vorliegt, können diese ebenfalls verwendet werden. Ob die Teilnahme am Training freiwillig oder verpflichtend ist, hängt von der jeweiligen Institution und den Zielen ab und sollte dringend im Voraus geklärt werden. Ebenso von Bedeutung ist der Umgang mit Fehlzeiten und die sich daraus ergebenden Konsequenzen sowie die Tatsache, dass das Training mit einem Zertifikat abgeschlossen wird.
3. Die erste Trainingssitzung sollte als Kick-Off-Veranstaltung verstanden werden und startet mit einer Kennenlernphase der Teilnehmer. Hierfür haben die Trainer Übungen vorbereitet, die nach der Begrüßungsphase durchgeführt werden können. Im Anschluss daran werden mit den Teilnehmern die im Programm vorgesehenen Verhaltensregeln erarbeitet und die nötigen Konsequenzen bei Einhaltung oder Nichteinhaltung festgelegt.

1.4 Motivierende Gestaltung des Trainings

Nicht wenige Jugendliche haben in ihrem jungen Leben bereits viele frustrierende Erfahrungen in Lernsituationen oder -institutionen gemacht. Ihre Schullaufbahn ist durch Misserfolge, Kritik, schlechte Noten, Disziplinprobleme, Sitzenbleiben, Abstempelung und Ähnliches belastet. Schule und Schulunterricht sind mit negativen Assoziationen verknüpft. Ihre Bereitschaft, unter schulischen Bedingungen zu lernen, ist eher gering. Um die Lust am Lernen und zur Leistung zu wecken und aufrechtzuerhalten, ist das Training attraktiv und bewertungsfrei gestaltet. Das trifft sowohl für die Auswahl der Themen, der Rollenspiele und Übungen, als auch für die Gestaltung der Lehrmaterialien und Methoden zu. Wir möchten die Trainer anregen und ermutigen, das im Trainingsprogramm enthaltene Merkmal der motivierenden Gestaltung selbstständig zu ergänzen, zum Beispiel durch:

- Interesse und Neugier weckende Ankündigung des Trainings,
- zweckmäßige Ausstattung und Beibehaltung des Trainingsraumes,
- mobiles Mobiliar, um den Trainingsraum jederzeit passend für den jeweiligen Trainingsbaustein herzurichten (Vorschläge: Stuhlkreis für die Trainingsrituale, die Regel, die Einführung in das Modul/die Instruktion für das Rollenspiel, für Auswertung/Transfer,
- Leerer Platz in der Mitte für Konzentrationsübung und Warm-up,
- Einzeltische mit Stühlen für Kleingruppenarbeit und Stillarbeit,
- Verwendung ansprechender Materialien, unter anderem der in diesem Buch vorliegenden Trainingsmaterialien,
- attraktive Pausenangebote,
- Fernhalten von Störungen während der Trainingssitzungen,
- individuelles Ansprechen und Respektieren jedes Jugendlichen, aufmerksame Zuwendung zu jedem Teilnehmer,
- ein bewertungsfreier Charakter des Trainings sowie
- angemessenes Basisverhalten (→ Kapitel 1.5).

Ein attraktives und bewertungsfreies Lernangebot ist sicher eine der wichtigsten Voraussetzungen wenn es darum geht, die soziale Kompetenz der Jugendlichen zu erweitern und zu verbessern. Das

lässt sich mit einem respektierenden und wertschätzenden, zugleich positiv herausfordernden und verbindlichen Verhaltensstil auf Seiten des Trainers am besten umsetzen (→ Kapitel 1.5).

1.5 Basisverhalten der Trainer: Vertrauensaufbau, Motivierung, Feedback

Ein pädagogisches Programm, es mag noch so gut sein, steht und fällt mit dem Pädagogen, der es in die Praxis umsetzt. Das ist mit dem vorliegenden Training nicht anders. Die Fertigkeiten für eine erfolgreiche Trainingsdurchführung sind jedoch erlernbar, und das geeignete Trainerverhalten kann ebenfalls erlernt werden.

Vertrauensaufbau

Eine der Voraussetzungen für eine gute Motivation der Jugendlichen ist der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses. So wird die Mitarbeit in dem Training sowie eine längerfristige Lern- und Leistungsmotivation gefördert.

Für die Jugendlichen ist die Teilnahme an dem FIT FOR LIFE-Training mit Herausforderungen und Unsicherheiten verbunden, die durch eine vertrauensvolle Beziehung zwischen dem Trainer und den Jugendlichen aufgefangen werden können. Dabei spielt eine strukturierte Interaktion zwischen allen Beteiligten eine große Rolle. Dem Trainer kommt hier der Umstand entgegen, dass das FIT FOR LIFE-Training bereits gut strukturiert ist. Die Merkmale und Verhaltensweisen des Vertrauensaufbaus werden nachfolgend aufgeführt.

Vertrauensaufbau

- Das Training klar, transparent und direkt beschreiben.
- Das eigene Handeln strukturieren.
- Durchschaubar handeln.
- Den Jugendlichen gegenüber zugewandtes Verhalten zeigen.
- Zuversichtliche Bemerkungen an die Jugendlichen richten.
- Die Jugendlichen direkt ansprechen und fragen.
- Störungen vorrangig behandeln.
- In kritischen Situationen unterstützen und vermitteln.
- Fehlschläge, Rückschläge klären und entschärfen.
- Freude zeigen, loben, aber auch berechtigten Ärger ausdrücken. Auch kleine Entwicklungsschritte beachten und würdigen.

(In Anlehnung an Petermann, 2013)

Motivierung

Wir haben im vorangehenden Abschnitt die geringe Lernmotivation mancher Jugendlicher angesprochen. Entsprechend ist die Förderung einer guten Lern- und Leistungsmotivation eines der ersten Ziele des Trainings. Dass dieses Ziel mit dem Trainingsmodul Motivation allein nicht erreichbar ist, räumen wir ein. Neben der Wirkung der Rollenspiele, Verhaltensübungen, Rituale und Trainingsmaterialien kommt dem Basisverhalten der Trainer eine wichtige Funktion zu. Durch Beachtung und lebendige Umsetzung der in dem Kasten „Leitfaden zur Motivierung“ aufgeführten Verhaltensweisen kann der Trainer die Motivation der Jugendlichen entscheidend stärken und aufbauen.

Leitfaden zur Motivierung

- Die Jugendlichen als Person akzeptieren.
- Mitbestimmung gewähren, um Eigeninitiative zu fördern.
- Gezielte Übertragung von Verantwortung.
- Zuverlässig handeln.
- Anforderungen stellen, die zu bewältigen sind und gezielte Rückmeldungen geben.
- Interesse an der Person und ihren Problemen zeigen.
- Informationen der Jugendlichen vertraulich behandeln.
- Entwicklungsstand der Jugendlichen berücksichtigen und mit ihnen Perspektiven entwickeln.
- Lob und Unterstützung gezielt einsetzen.

Feedback

Das Feedback zur Verstärkung neu erlernter Verhaltensweisen und zur Korrektur problematischen Verhaltens ist ein zentrales Element des FIT FOR LIFE-Trainings. In einem Verhaltenstraining ist es entscheidend, dass der Trainer die entsprechenden Verhaltensweisen der Trainingsteilnehmer genau wahrnimmt, und dass er sofort eine Rückmeldung gibt. Dieses Vorgehen beruht auf den Erkenntnissen der sozial-kognitiven Lerntheorie, die eine wichtige Grundlage des vorliegenden Trainings bildet (→ Kapitel 3.2; vgl. auch Fengler, 2004).

Das Feedback ist damit ein weiterer wichtiger Bestandteil des Basisverhaltens des Trainers. Das Feedback ist umso effektiver, je mehr es den Merkmalen im Kasten „Wie gebe ich Feedback?“ entspricht.

Wie gebe ich Feedback?

- In der Ich-Form sprechen; eigene Gefühle und Bedürfnisse ausdrücken.
- Das Verhalten **beschreiben** und nicht **interpretieren**; moralische Bewertungen sind zu vermeiden.
- Sich auf **konkrete Situationen** beziehen.
- **Nur Verhaltensweisen ansprechen, die zu beeinflussen sind.**
- Kritisches oder negatives Feedback **konstruktiv ausdrücken**: Durch Wünsche oder Vorschläge.
- Die **eigene Beobachtung** durch andere **überprüfen lassen**.
- Feedback möglichst direkt nach dem Verhalten geben: **Je schneller, desto wirksamer.**
- Die **Möglichkeit eines Irrtums einräumen**.
- **Am Ende des Feedbacks die Befindlichkeit der Teilnehmer erfragen.**

Da während des Trainings auch die Jugendlichen immer wieder zu gegenseitigem Feedback aufgefordert werden, sollten sie die Feedback-Merkmale in jugendgemäßer Form kennenlernen und einüben. Auf diese Weise kann das Feedback der Gleichaltrigen, das für Jugendliche so bedeutsam ist, optimiert werden. Gleichzeitig vermag es ihre Kommunikationsfähigkeit zu stärken und zu verbessern (→ Modul „Feedback“, Kapitel 2.2). Als Beispiel einer jugendgemäßen Form des Feedbackgebens schlagen wir die folgenden beiden Merkmale vor:

Feedback-Regeln für Teilnehmer

- Klar und genau **beschreiben**, was einem gefallen hat.
- **Kritik** in Form eines **Verbesserungsvorschlages** ausdrücken.

Es wird sich auf den Trainingserfolg positiv auswirken, wenn Trainer und Jugendliche das Feedback, das sie erhalten, in folgender Art und Weise entgegennehmen:

Feedback entgegennehmen

- Das Feedback als Chance zur eigenen Entwicklung werten.
- Bis zum Schluss zuhören.
- Das Gesagte stehen lassen und sich nicht verteidigen.
- Zum besseren Verständnis nachfragen.
- Gefühle und Bedürfnisse äußern.
- In der Ich-Form sprechen.

Der Trainer bespricht eine geeignete Auswahl dieser Einstellungen und Merkmale in jugendgemäßer Form mit den Jugendlichen, um sie dann einzuüben und für den Umgang miteinander verbindlich einzuführen.

Abschließend ist zu dem Basisverhalten zu sagen, dass das Training in dieser Hinsicht hohe Anforderungen an die Trainer stellt. Es ist daher wichtig, sich eine Möglichkeit zu verschaffen, zum eigenen Verhalten Feedback zu erhalten, um es kontrollieren und wo möglich und nötig zu verbessern. Das beste uns bekannte Mittel ist eine Supervision, die auch als kollegiale Supervision organisiert werden kann (unter der Bezeichnung „Praxisbegleitung“ auch bei www.bipp-bre-men.de).

1.6 Trainingsrituale, Warm ups und Konzentrationsübungen

Im FIT FOR LIFE-Training werden die Teilnehmer häufig zur Beschreibung ihrer Gefühle, ihrer Ziele und Interessen ermuntert. Das ist auch Inhalt mancher Übungen und Rollenspiele. Es wird darüber hinaus während jeder Trainingssitzung im **Eingangs-** und im **Schlussritual** (in der „Stimmungsrunde“ und der „Abschlussrunde“) das Verbalisieren emotionaler Erlebnisinhalte geübt. Das geschieht mit Hilfe von **Signalkarten**, die im Training noch weitere Funktionen erhalten. Die Teilnehmer erhalten Kärtchen in grün, rot und gelb. Während der „Stimmungsrunde“ zu Beginn der Trainingssitzung werden die Jugendlichen gebeten, mit Hilfe der Signalkarten ihre momentane Stimmung anzuzeigen – grün bedeutet „gut“, rot bedeutet „schlecht“, und gelb bedeutet „dazwischen“ oder „ich weiß nicht“. Die Jugendlichen werden ermuntert, ihre ausgewählte Signalkarte zu erläutern, zu kommentieren und dabei ihre Gefühle zu verbalisieren – wenn sie das möchten. Während der „Abschlussrunde“ am Ende der Trainingssitzung zeigen die Teilnehmer in gleicher Weise ihre Stimmung bzw. Zufriedenheit an.

So akzentuieren die Trainingsrituale den Beginn und das Ende der Sitzung, gleichzeitig verstärken sie damit das Gemeinschaftsgefühl in der Gruppe genauso wie die Individualität jedes Teilnehmers.

Die Signalkarten werden auch bei Bewertungen eingesetzt, zum Beispiel bei der Bewertung der gesamten Sitzung. Diese Bewertung durch die Teilnehmer kann vor der „Abschlussrunde“ oder

bei der Einschätzung der Einhaltung der Gruppenregel (→ Kapitel 1.7) durchgeführt werden. Für die Trainingsrituale können statt der Signalkarten auch andere Hilfsmittel verwendet werden.

Einen weiteren Bestandteil einer Trainingssitzung stellt die **Konzentrationsübung** dar. Viele Jugendliche leiden unter Aufmerksamkeitsstörungen, Nervosität oder Hyperaktivität (Fuhrer, 2013). Die Durchführung einer Konzentrationsübung vor der Bearbeitung eines Moduls erhöht die Aufmerksamkeit der Teilnehmer und hat außerdem langfristig eine gesundheitsfördernde Wirkung. Da Jugendliche, insbesondere männliche Jugendliche, nicht so leicht für Konzentrationsübungen zu gewinnen sind, bieten wir dem Trainer erstens eine kleine Sammlung von Konzentrationsübungen an (→ Kapitel 1.16), um für den Beginn direkt einsetzbare Übungen zur Verfügung zu stellen. Zweitens wollen wir damit zeigen, dass man sich unter Zuhilfenahme geeigneter Spiele- und Übungsbücher (vgl. Literatur) solche Übungen auch selber erstellen kann. Darüber hinaus wird von uns ein Verfahren vorgeschlagen, das dem Bedürfnis der Jugendlichen nach körperlicher Aktivität entgegenkommt: Eine verkürzte Form der progressiven Muskelentspannung nach Jacobson (vgl. Petermann & Vaitl, 2014). Sie wird in den Vorlagen „Konzentrationsübungen I–III“ (→ Anhang) beschrieben. Der Trainer kann selbstverständlich auch andere Konzentrationsübungen verwenden, die zum Training und zur Trainingsgruppe passen. An den zur Auswahl gestellten Konzentrationsübungen (auch online erhältlich) kann der Trainer erkennen, welche Merkmale wichtig sind: Unter anderen gehören dazu Bewegung, Phasen, in denen die Teilnehmer sehr aufmerksam oder konzentriert sein müssen, abwechselnd mit entspannten Phasen, rasche Wechsel von unterschiedlichen Aktivitäten, es sollte spannend sein und Spaß machen, Humor schadet nicht.

Wenn während der Trainingssitzung ein Rollenspiel durchgeführt werden soll, ist bei den Übungen eine kleine Änderung vorzunehmen. Statt der Konzentrationsübung ist dann an derselben Stelle ein „Warm-up“ durchzuführen. Das Durchführen eines Rollenspiels ist für Jugendliche – wie auch für Erwachsene – mit gewissen Schwierigkeiten verbunden: Man muss sich innerhalb weniger Minuten in eine andere Person nicht nur hineindenken, sondern auch wie sie agieren und interagieren. Bei den meisten Menschen tritt dabei eine gewisse Hemmung oder Anspannung auf, die das Übernehmen der Rolle und das folgende Interagieren behindern können. Um diesen Effekt zu vermindern, empfehlen wir vor dem strukturierten Rollenspiel die Durchführung eines „Warm-up“. Das „Warm-up“ unterscheidet sich von der Konzentrationsübung dadurch, dass es die „spielerische“ Aufforderung enthält, eine oder mehrere Rollen zu übernehmen. Dies geschieht innerhalb des „Warm-up“ wie gesagt in spielerischer Weise. Der Rollenspieler merkt kaum, wie er in eine andere Rolle hineinschlüpft und mit den anderen interagiert. Diese spielerische Übernahme anderer Rollen nimmt dem Teilnehmer die Anspannung und Unsicherheit vor dem, was da auf ihn zukommen mag und bereitet ihn gleichzeitig auf den Rollentausch im Rollenspiel vor. Wir stellen daher dem Trainer außer der Sammlung von Konzentrationsübungen ebenfalls eine Sammlung von „Warm-ups“ für den Trainingsanfang zur Verfügung (→ Kapitel 1.17).

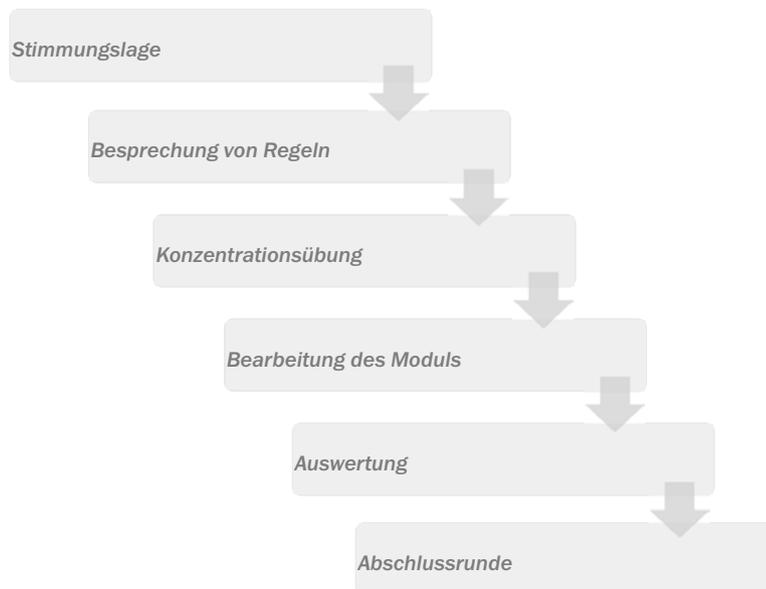
1.7 Transparenz, Struktur und Verhaltensregeln

Zu Beginn der Einleitung wurde bereits erwähnt, dass die Ankündigung des Trainings so geschehen soll, dass sie bei den Teilnehmern Interesse weckt. Bei jener Gelegenheit, zum Beispiel bereits in der ersten Trainingssitzung, kann den Teilnehmern ein Überblick über Inhalte, Themen und Lernformen sowie Trainingsmaterialien gegeben werden. Es können Titelbilder von Trainingsmodulen, einzelne Arbeitsblätter und die Signalkarten zur Veranschaulichung verwendet wer-

den. Im Sinne der aktiven Teilnahme kann der Trainer den Teilnehmern ankündigen, dass sie im Laufe des Trainings bei der Themenauswahl einbezogen werden.

Für die meisten Jugendlichen unserer Zielgruppe ist eine feste und transparente Struktur der Lernsituation förderlich und hilfreich. Der Trainer führt daher von Anfang an einen gleichbleibenden Ablauf der Trainingssitzung ein und hält mit einer passenden Flexibilität daran fest. Eine Trainingssitzung ist in der Regel so aufgebaut, wie es im „Sitzungsaufbau des FIT FOR LIFE-Trainings“ dargestellt ist.

Sitzungsaufbau des FIT FOR LIFE-Trainings



Soziales Verhalten wird durch die Vereinbarung sozialer Regeln gefördert und gesteuert. Die Erarbeitung, Einübung und Einhaltung von Verhaltensregeln innerhalb der Trainingsgruppe ist daher ein wesentlicher Bestandteil des Trainings. Der Trainer räumt daher dem Element Regeln einen festen Platz in den Trainingsstunden ein. Dabei ist es zweckmäßig, zu Beginn zunächst die Gruppenregeln vorzugeben, die weiteren können später mit den Teilnehmern gemeinsam erarbeitet werden. Es ist sehr empfehlenswert, der Trainingsgruppe nur *eine* Regel zu *einer* Zeit vorzugeben. Und diese Regel soll am Anfang des Trainings so einfach sein, dass die Teilnehmer sie nach kurzer Zeit einhalten können. Der Grund für die letzte Empfehlung ist der, dass die Aufgabe möglichst für alle in wenigen Wochen bewältigt werden kann. Dies fördert das Erfolgserlebnis des Einzelnen, den Zusammenhalt der Gruppe und die Motivation.

Die folgende Aufzählung von günstigen Merkmalen der Verhaltensregeln zeigt, wie sie formuliert werden können, so dass sie von Jugendlichen leichter zu erlernen sind.

Allgemeine Merkmale von Verhaltensregeln

- Die Regel soll **positiv formuliert** sein.
- Die Regel soll sich auf ein **beobachtbares Verhalten** beziehen.
- Die Regel soll **einfach, kurz und verständlich** formuliert sein.
- Die Regel soll **leicht umsetzbar** sein.
- Die **Einübung** der Regel soll **zeitlich begrenzt** werden.

Bei der Einführung einer Regel werden gleichzeitig auch eindeutige Konsequenzen für den wiederholten Regelverstoß vereinbart.

1.8 Strukturiertes Rollenspiel und Verhaltensübung

Im Verhaltenstraining ist das strukturierte Rollenspiel die Methode der Wahl, um neue und komplexe Verhaltensweisen in dem geschützten Rahmen des Trainings ohne große Risiken zu erproben und einzuüben. Im Rollenspiel können Jugendliche lernen, soziale und sozial-ethische Probleme zu durchdenken und zu artikulieren und zu üben. Insgesamt geht es in dem vorliegenden Verhaltenstraining darum, die sozialen Handlungskompetenzen der Jugendlichen zu erweitern und zu differenzieren und damit ihre Selbstwirksamkeit und Selbstsicherheit zu erhöhen. Die Teilnehmer lernen, sozial kompetentes Verhalten in den unterschiedlichsten sozialen Situationen einzusetzen. Auf diese Weise gelingt es ihnen, das neue Verhalten in ihr Verhaltensrepertoire zu übernehmen und ihre sozialen Einstellungen entsprechend anzupassen.

Das Rollenspiel ermöglicht den Jugendlichen die Entwicklung unterschiedlicher Bearbeitungsstrategien und flexibler Problemlösungen sowie die Unterscheidung von angemessenem und unangemessenem sozialen Verhalten. Ebenso geht es im Rollenspiel um die Einhaltung sozialer Regeln und um neues, sozial kompetentes Verhalten.

Anspruchsvolle und komplexe Fähigkeiten wie Empathie, Perspektivenübernahme, Umgang mit Gefühlen und Selbstkontrolle werden permanent im Rollenspiel, im Trainingsritual, mit Hilfe der Regeln und der Auswertung geübt.

In der **Einführung** zum strukturierten Rollenspiel arbeitet der Trainer mit den Teilnehmern das Thema des Moduls und das Zielverhalten heraus. Hier können die Jugendlichen ihre Erfahrungen mit dem Thema frei artikulieren. Der Trainer kann exemplarisch Verhaltensweisen darstellen, die geeignet sind, das Problem beziehungsweise die Situation angemessen zu lösen. Falls die Verhaltensweisen komplex sind, werden sie in der Gesamtgruppe dargeboten und nachgespielt. Das strukturierte Rollenspiel (vergleiche auch Günther & Sperber, 2008; Petermann & Petermann, 2012) besteht aus einer Vorbereitungs-, Durchführungs- und Auswertungsphase.

Dem stellt der Trainer in der Regel ein **Warm-up** voran, das die Funktion hat, die Rollenspieler auf die Übernahme der Rolle vorzubereiten.

In der **Vorbereitungsphase** werden die kognitive Orientierung und die angemessene Information der Teilnehmer hergestellt. Das geschieht mit Hilfe eines Arbeitsbogens. Wenn die Trainingssitzung es vorsieht, fragt der Trainer, ob die Jugendlichen solche Situationen bereits kennen. Sind diese Situationen für die Bearbeitung geeignet, werden sie im Rollenspiel berücksichtigt. Falls die Lösungsstrategie sehr komplex ist, wird eine entsprechende Situation exemplarisch vorgespielt, um die Aufgabe deutlicher zu machen. Wird den Teilnehmern ein Arbeitsblatt ausgehändigt, so lesen es alle und es wird allen erklärt.

Danach bereiten die von dem Trainer gebildeten **Kleingruppen** die Handlung vor: Sie verteilen die Rollen. Sie einigen sich über Zeit, Ort und eventuelle Requisiten, klären die Beziehung der Rollenspielpartner zueinander und die Handlung des Rollenspiels.

In der **Durchführungsphase** präsentieren die Teilnehmer das Rollenspiel gegebenenfalls mit einer Videoaufzeichnung. Danach geben sich die Teilnehmer gegenseitig Feedback und reflektieren die Angemessenheit der Lösung. Wenn sie genügend Zeit haben, können sie während des Rollenspiels die Präsentation wiederholen, um das Sozialverhalten der Rollenspieler nach Möglichkeit zu optimieren.

Aufbau des strukturierten Rollenspiels

1. Vorbereitungsphase In der Trainingsgruppe:

- a) Warm-up
- b) Einführung und Anweisung
- c) Vorgabe einer Situation; Sammlung von Situationen
- d) Modellverhalten
- e) Bildung von Kleingruppen (Rollenspielgruppen)

In der Kleingruppe:

- f) Zeit, Ort und gegebenenfalls Requisiten festlegen
- g) Rollenspielpartner: Beziehungen der Personen zueinander klären
- h) Handlung klären

2. Durchführungsphase (Kleingruppe)

- i) Durchführung des Rollenspiels: gegebenenfalls Videoaufzeichnung
- j) Feedback und Reflexion. Erneute Durchführung des Rollenspiels (Verbesserung des Verhaltens, Rollentausch)

3. Auswertungsphase (Trainingsgruppe)

- k) Präsentation der Rollenspiele in der Trainingsgruppe
- l) Verbalisierung der emotionalen Reaktionen der Rollenspieler
- m) Feedback entsprechend den Regeln: positiv und konstruktiv
- n) Auswertung und Transfer: Freizeit, Schule, Betrieb

1.9 Auswertung und Transfer des Gelernten

Erfahrungsgemäß haben die Teilnehmer zu der Auswertung von Übungen und Rollenspielen nicht so viel Lust. Evaluationen zu verschiedenen Formen des Rollenspiels in Verhaltenstrainings zeigen jedoch, dass diese nur dann erfolgreich sind, wenn eine kognitive Verarbeitung in Form einer Auswertung und Reflexion stattfindet. Die Auswertung ist umso effizienter, je mehr es gelingt, den Transfer der neuen Verhaltens- und Denkweisen in das Alltagsleben der Teilnehmer zu übertragen, das heißt dass sie es tatsächlich probieren.

Wenn Sie im Manual (Teil 2) ein beliebiges Modul aufschlagen, werden Sie Folgendes vorfinden:

Wir haben zu jedem Übungsvorschlag sechs Auswertungsfragen entwickelt, von denen der Trainer die passenden oder alle auswählen kann. Er kann sie abwandeln oder auch, entsprechend dem Verlauf der Trainingssitzung, gegen eigene Fragen austauschen. Die Auswertung erfolgt immer auf drei Ebenen:

- Die ersten beiden Fragen beziehen sich auf die **emotionale Ebene**: Hatten die Teilnehmer Spaß, Freude, Gefallen an der Übung?
- Die zweite Gruppe von Fragen zielt auf die **Ebene der kognitiven Verarbeitung** des Rollenspiels oder der Übung: Haben die Teilnehmer verstanden, worum es ging, was zu lernen war? Was haben sie bei der Übung gelernt?

- Die dritte Gruppe der Fragen zielt auf die **Ebene des Transfers**: Wann hat der Jugendliche das Verhalten schon einmal erlebt? Wo und wann kann er es anwenden, um es einzuüben?

Nachdem sich der Trainer vergewissert hat, dass in der Übung mit Freude „das Richtige“ gelernt wurde, ist der Transfer der wichtigste Teil der Auswertung. Der Trainer aktiviert jeden Teilnehmer zum Nachdenken und zur Bereitschaft, es auszuprobieren und es in sein Verhaltensrepertoire aufzunehmen.

Daher fordern wir den Trainer bei jeder Auswertung und jedem Transfer auf, seine Fragen an jedes Mitglied der Trainingsgruppe zu richten. Jeder Teilnehmer soll am Ende wissen, wie er das neu gelernte Verhalten in seiner Lebenswelt (Familie, Freunde, Schule, Freizeit, Öffentlichkeit) erproben und einüben kann.

Wenn der Trainer bei den Teilnehmern die Bereitschaft wahrnimmt, das neue Verhalten in der eigenen Lebenssituation anzuwenden und zu probieren, sollte er ihnen als Unterstützung den Beobachtungsbogen an die Hand geben, den Bogen erklären und weitere Gespräche vereinbaren (→ Kapitel 1.19 und Online-Materialien).

1.10 Umsetzung der Module, Gruppenmerkmale und Videoeinsatz

Die Trainingsvorschläge in den Modulen und die Materialien sollten so gut wie möglich an die Teilnehmer der jeweiligen Trainingsgruppe angepasst werden: So wird das Training einmal vereinfacht, ein anderes Mal komplexer gestaltet werden müssen. Es muss altersgemäß modifiziert werden. Dabei soll der Charakter des Verhaltenstrainings stets erhalten bleiben. Das gilt in ähnlicher Weise für die Fragen der Auswahl und der Reihenfolge, in der die Module zum Einsatz kommen. Nun noch einmal zur Reihenfolge: Der „Starter“ ist das Modul „Motivation“; er steht an erster Stelle und soll die Teilnehmer zum Mitmachen motivieren. Darüber hinaus ist es erstellt worden, um die Lern- und Leistungsmotivation von Jugendlichen zu entwickeln und zu stärken. Bei der Anordnung der übrigen Module ist eine Steigerung nach Schwierigkeit vorgenommen worden: Die komplexesten Module befinden sich am Schluss. Der Trainer ist gut beraten, mit den ersten Modulen zu beginnen, um den jugendlichen Teilnehmern am Anfang viele Erfolge im Sinne ihrer Selbstwirksamkeit zu ermöglichen. Dennoch ist nichts gegen eine Verschiebung einzelner Module, ein Überspringen eines Moduls oder eine Auswahl unter Berücksichtigung von Interessen der Jugendlichen, der Zielsetzungen der Institution und einer begrenzten Trainingszeit einzuwenden. Wegen des Prinzips der ansteigenden Schwierigkeit ist es jedoch nicht empfehlenswert, die Reihenfolge der Module von Grund auf zu verändern.

Der Umfang einer Trainingsgruppe sollte zwischen sechs und acht Jugendlichen liegen. Diese Gruppengröße hat sich in vielen Verhaltenstrainings mit Jugendlichen als optimal erwiesen. Bei mehr als acht Teilnehmern nimmt die Intensität und Häufigkeit von Übung und Verstärkung für die einzelnen Teilnehmer stark ab. Es kommen vermehrt Disziplinprobleme hinzu, die von dem Trainingsziel ablenken und die Trainingsarbeit für die Trainer sehr anstrengend gestalten können (Petermann & Petermann, 2010). Es gibt jedoch institutionelle Bedingungen, die Abweichungen rechtfertigen können. Der Trainer sollte in solchen Fällen dennoch darauf hinweisen, dass das FIT FOR LIFE in Trainingsgruppen von sechs bis zehn Jugendlichen erprobt und evaluiert wurde und dass ein Verhaltenstraining seine Effektivität unter anderem der engen professionellen Interaktion von Trainer und jugendlichem Teilnehmer verdankt.

Optimal für die Durchführung des FIT FOR LIFE-Trainings ist eine geschlossene Trainingsgruppe für die Dauer eines halben Jahres mit wöchentlich einer Doppelstunde.

In manchen Institutionen ist diese Idealform nicht durchzuführen: Die Trainingsgruppe ist zum Beispiel eine offene Gruppe, in die laufend neue Teilnehmer eintreten und andere ausscheiden.