



DISKURS II 36 | 37

pro

Casting für die Besten der Besten Talentscouts in der Ministrantenpastoral

Weltmeister und Stürmerstar Thomas Müller kam nicht zufällig zum FC Bayern. Talentscouts sahen ihn beim TSV Pähl spielen, erkannten sein großes Potenzial und holten ihn zum deutschen Rekordmeister. Wo schlummern die Nachwuchstalente unter den Minis?

„Talentscout“ ist nicht der erste Begriff, der hauptamtliche Mitarbeiter in der Ministrantenpastoral beschreibt. Dennoch macht er den Anstoß zu einer persönlichen Entwicklungsgeschichte der Ministranten vom Kind zum jungen Erwachsenen oder vom Fackelträger zum Rauchfassdienst deutlich. Auch wenn in der Jugendarbeit – und dazu gehören die Ministranten – nicht alles planbar ist, so sind strategische Überlegungen unabdingbar für eine kontinuierliche und nachhaltige Ministrantenpastoral.

Gruppenleiter fallen nicht vom Himmel

Die Gruppenleiter, die in zwei Jahren tolle Ministranten-Aktionen und Gruppenstunden machen, sind heute schon da! Sie sind mehr oder weniger versteckt in der Schar der Ministranten, dem Vorbereitungsteam für Jugendgottesdien-

te, im Zeltlagerleiter oder unter den aktiven Jugendlichen im Pfarrverband. Die Herausforderung für die Mitarbeiter in der Ministrantenpastoral besteht darin, die künftigen Führungspersönlichkeiten auszumachen.

Zunächst gilt es hier, selbst die Perspektive zu wechseln. Nicht die aktuelle Situation, sondern die Zukunft muss in den Blick genommen werden. Statt „Wer leitet morgen die Ministrantenstunde?“, muss die Leitfrage lauten: „Wer ist der Richtige für künftige Leitungsaufgaben?“ Um als Talentscout den „richtigen“ Jugendlichen auf die Spur zu kommen, muss ich meine eigene Wahrnehmung schulen und mir bewusst die Frage stellen, welche Fähigkeiten, Talente und Begabungen ich in den Jugendlichen meiner Pfarrei sehe und wo Potenzial für Weiterentwicklung schlummert.

» Talentsuche und gezieltes Coaching: Was beim Fußball bei der Förderung junger Talente gang und gäbe ist, kann auch in der Ministrantenpastoral hilfreich sein. Foto: Monkey Business Images/shutterstock.com



Werbung für ehrenamtliches Engagement

50 Millionen Ablöse sind im Fußball keine Seltenheit mehr, um ein gefragtes Talent zu verpflichten. In der Ministrantenarbeit gibt es andere Formen der Wertschätzung, die gute ‚Spieler‘ motivieren. Die einfache Zusage „Ich könnte mir vorstellen, dass du ein guter Gruppenleiter wirst“ kann bereits ausreichen, um einen Gruppenleiter-Stamplatz gut zu besetzen. „Gefragt werden“ ist für die jungen Menschen gleichbedeutend mit „Ich werde wahrgenommen“, „Es interessiert sich jemand für mich“ und „Mir traut jemand etwas zu“. Diese Zusagen motivieren, sich der Anfrage zu stellen und das eigene Engagement zu überprüfen. Und noch etwas kann anspornen: Die Tatsache, dass man in der kirchlichen Jugendarbeit

Softskills in puncto Personalführung und Teamerfahrung sammeln kann, die für die eigene berufliche Zukunft prägend sein können.

Aktive Ministrantenarbeit bietet großen Raum für die Entfaltung und Entwicklung unterschiedlichster Fähigkeiten und Talente: leiten, organisieren, begeistern, innovativ denken, kreativ gestalten, liturgisches Gespür vermitteln, spirituelle Impulse zielgruppenorientiert gestalten, mit Musik inspirieren, Bastelaktionen anleiten, mit Spielen Gemeinschaft stärken usw. Talentscouts sollten mit einem weiten Horizont unterwegs sein, um den unterschiedlichsten Begabungen Raum geben und sie sinnvoll fördern zu können.

Erfahrungsräume ermöglichen

Ein Schnupper-Praktikum oder Coaching durch erfahrene Leiter bei Aktionen, Projekten oder Gruppenstunden gibt angehenden Gruppenleitern die Möglichkeit, in einem geschützten Rahmen eigene praktische Erfahrungen zu sammeln und sich selbst in der Leitungsrolle auszuprobieren. Die gemachten Erfahrungen beim Übernehmen überschaubarer Aufgabenbereiche (wie etwa der Anleitung von Einheiten oder

» PERSPEKTIVWECHSEL ZUKUNFT

Bei der Suche nach Gruppenleiterinnen und -leitern von morgen können diese Leitfragen helfen:

- Wer ministriert besonders gerne und gut?
- Wer hat Lust auf Herausforderungen?
- Welche Talente und Fähigkeiten haben meine Minis?
- Wer auf der Liste der Ministranten fällt mir warum positiv auf?
- Bei wem sehe ich großes Entwicklungspotenzial?



38 | 39

» Oberster Leitsatz für Talentscouts: Nah dran sein an der Lebenswirklichkeit von Jugendlichen, offen sein für unterschiedliche Formen der Kommunikation.
Foto: cc0 / gemeinfrei, Quelle: pixabay.com



Foto: Markus Lentner



Foto: Peter Cupec, Zentrum für Berufungspastoral

Spielen) können in einem Feedback-Gespräch positiv vertieft werden. Aus der persönlichen Reflexion lassen sich künftige Handlungsoptionen entwickeln, die bei der nächsten Aktion wieder erprobt werden können.

Scheitern ist Teil des Lernprozesses und daher unabdingbarer Teil der Ausbildung. Bereitgestellte Erfahrungsräume dürfen und sollen die Möglichkeit zum positiv besetzten Scheitern bieten und diese wertschätzend ermöglichen.

In Kontakt bleiben

Einer der wichtigsten Aspekte in der Beziehungsarbeit mit Jugendlichen ist die Kommunikation. Je nach konkreter Situation und Jugendlichen erfordert dies unterschiedliche Medien und Formen. Gelingende Kommunikation ermöglicht es, aktuelle Entwicklungen, Stimmungen und Veränderungen wahrzunehmen und entsprechend zu reagieren.

In der Begleitung der entdeckten Talente darf und muss auch immer wieder eine Überprüfung stattfinden, ob die ursprüngliche Einschätzung des Entwicklungspotenzials noch stimmt oder korrigiert werden muss. Das kann auch bedeuten, dass andere Fähigkeiten und

Begabungen zum Vorschein kommen, die in neue Richtungen führen.

Selbst motivierendes Vorbild sein

Nicht wenige kirchliche Berufungsgeschichten haben ihren Ursprung im begeisternden Erleben pastoraler Kollegen, die durch ihr Handeln ein herausragendes Beispiel für gelingende Glaubensgemeinschaft gegeben haben. „Tue Gutes und tue es gut“, sagt Mary Ward, Ordensgründerin der Maria-Ward-Schwestern, und bringt damit zum Ausdruck, dass Lernen am guten Beispiel eine der erfolgreichsten Methoden von Persönlichkeitsbildung ist. Das berufliche Handeln hauptamtlicher Mitarbeiter in der Pastoral mit Blick auf die Zielgruppe qualifiziert und adäquat zu gestalten, ist dabei eine ständige Herausforderung.

Gemeinsame Erlebnisse schaffen

Nichts motiviert mehr als gemeinsam Aufgaben zu bewältigen. Ob Mottotag, Pfarrfest oder Sternsingeraktion: Jede gemeinsam bewältigte Herausforderung stärkt Gemeinschaft und motiviert für künftige Zusammenarbeit. Eine vorausschauende Planung ermöglicht es, hier sowohl die passenden Gelegenheiten zu nutzen als auch den effizienten Einsatz

von Personal und Ressourcen zu planen. Diözesane Events wie die Ministrantenwallfahrt nach Rom oder bistumsweite Fußballturniere bieten neben dem „Blick über den eigenen Tellerrand hinaus“ auch die Möglichkeit, sich als Teil einer größeren Gemeinschaft zu erleben.

Qualifiziertes Personal ist kein Zufall

Neben der persönlichen Begleitung in der Pfarrei ist eine qualifizierte Aus- und Fortbildung der Ministrantenleiter unverzichtbar. Im Gruppenleitergrundkurs der Regionalstellen, Jugendverbände und Diözesanstellen erwerben die

Teilnehmer grundlegende Fähigkeiten, um Leitung, Organisation und thematische Vermittlung in der Jugendarbeit adäquat ausüben zu können. Diözesane Bildungsangebote im Bereich Liturgische Bildung, Methodik und Spiritualität erweitern die Kompetenzen der Gruppenleiter mit dem Blick auf eine nachhaltige Weiterentwicklung der Ministrantenarbeit in der Pfarrei.

Ziel der Aus- und Fortbildung sollte die persönliche Weiterentwicklung, spirituelle Vertiefung und methodische Kompetenzerweiterung der Gruppenleiter sein. Mit Blick auf knapper werdende personelle Ressourcen ist zu überlegen, wo hauptamtliche Mitarbeiter sinnvoll in Gruppenleiter als Multiplikatoren investieren können.

Verantwortung ernst nehmen

„Bei uns müssen 12-jährige Oberministranten sein, weil wir keine Älteren haben.“ Diese und ähnliche Aussagen werden immer wieder zur vermeintlich stichhaltigen Begründung angeführt, um den Einsatz sehr junger Gruppenleiter zu rechtfertigen. Zweifellos ist die pastorale Not in manchen Pfarresituationen besonders groß und von persönlichen Engpässen bei hauptamtlichen

» TIPPS FÜR TALENTSCOUTS

Wer auf der Suche nach Gruppenleiterinnen und -leitern von morgen ist, sollte ...

- selber ein gutes Beispiel bei der Gestaltung von Gruppenstunden und Aktionen und der Auswahl von Methoden sein.
- Räume zum kreativen Ausprobieren schaffen.
- Nachwuchs-Leitern vermitteln können, dass im Scheitern wichtige Erfahrungen stecken.
- aktuelle Entwicklungen, Stimmungen und Veränderungen in der Lebenswelt von Jugendlichen erkennen können, um mit ihnen in Kontakt zu bleiben.
- sich darüber im Klaren sein, dass Wertschätzung wichtig ist – und nur dann ankommt, wenn sie auf die Zielgruppe abgestimmt ist.



Foto: Bistum Erfurt



Foto: Bistum Bamberg

40 | 41

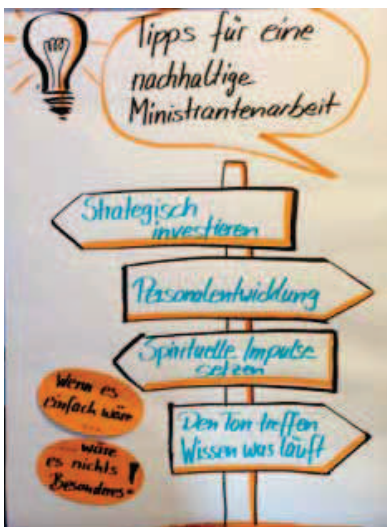
» Schafft Erlebnisse, schafft Gemeinschaft: Unterwegs und in eurer Gemeinde.

Mitarbeitern geprägt. Dennoch stellt sich hier ebenso die Frage, inwieweit die Verantwortung für die anvertrauten Jugendlichen ernst genommen wird. Gruppenleiterkurse werden deutschlandweit in der Regel ab 15 Jahren angeboten. Wenn Ministranten unter 15 Jahren in Ausnahmefällen Verantwortung in der Ministrantenpastoral übernehmen, dann erfordert dies besondere Maßnahmen in der Begleitung wie intensives Coaching, die Anwesenheit eines

Erwachsenen bei der Gruppenstunde oder eine gemeinsame inhaltliche Vorbereitung, um die übernommene Verantwortung für die jungen Menschen tatsächlich wahrzunehmen.

Wenn es einfach wäre, dann wäre es nichts Besonderes

Die Arbeit mit jungen Menschen läuft selten geradlinig, geplant und problemlos. Gerade in den Brüchen und Widersprüchlichkeiten der Jugendphase sowie im aktiven Beziehungsgeschehen liegen die Herausforderungen für hauptamtliche Mitarbeiter in der Pastoral. Und dennoch bietet gerade dieses pastorale Handlungsfeld ein großes Potenzial für nachhaltige und positive Erfahrungen mit Glaube und Kirche, die für Jugendliche oftmals lebenslang Bedeutung haben.



» Dem Nachwuchs auf der Spur: Personalentwicklung ist ein entscheidender Teil nachhaltiger Ministrantenarbeit. Foto: Markus Lentner

» COACHINGS & CO.

Tipps und Infos zu Coachings und Schulungen halten die diözesanen Ministrantenreferate bereit. Eine Übersicht haben wir auf www.miniborse-online.de verlinkt.



» **Markus Lentner** ist Referent für Ministrantenarbeit und religiöse Bildung im Erzbischöfliches Jugendamt München und Freising und Mitglied im Beirat der Minibörse.

Minibörse

Ideen für die Ministrantinnen- und Ministrantenpastoral

Mit großem **pro**-Teil für Hauptamtler!



Geben und doch nichts verlieren
Eine Andacht zu Nikolaus

Ehre, wem Ehre gebührt!
So verabschiedet ihr eure Minis

Erwachsene als Mini-Leiter?
Kirchliche Jugendarbeit im Wandel

