

Kurzvorstellung des Kleingruppenmodells in der Jungschararbeit

UNSERE ZIELE

- „Jungschar soll die fröhlichste Stunde der ganzen Woche sein!“ So sagten schon die Väter der Jungschar!
- Jungschar muss missionarisch sein!
- Jungschar muss verlässlich sein!
Die Jungscharen brauchen zuverlässige Jungscharleiter und Jungscharleiterinnen, für die die Jungschar im Rahmen des Vereins- und Gemeindelebens Prioritätsstufe 1 besitzt!
- Jungschar muss Profil haben und zeigen!
- Jungschar darf nicht in jeder Zeitströmung mitschwimmen und dabei manches Gute über Bord werfen!
- Es sollten kein Kind im Jungscharalter in unserem Ort geben, das nicht in die Jungschar eingeladen wurde. Das Evangelium gilt für alle, deshalb möchte ich möglichst auch alle Kinder erreichen.
- Wir wollen den Kindern in einer ihnen verständlichen Sprache und Form das Evangelium von Jesus Christus verkündigen und ihnen möglichst viel Bibelwissen vermitteln.

UNSERE EINDRÜCKE

- Es gibt in vielen CVJM engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die gute Jungschararbeit machen.
- Es gibt aber auch viel Not unter den Mitarbeitern.
- In vielen Jungscharen gibt es eine sehr starke Mitarbeiterfluktuation.
Dabei sind viele bewährte Bausteine der Jungscharstunde auf der Strecke geblieben.
- An Problemen werden meistens Disziplinschwierigkeiten und Unverbindlichkeit zuerst genannt.

UNSERE ANTWORT – DAS KLEINGRUPPENMODELL

Das Kleingruppenmodell – Jungschararbeit mit Profil

(Das Kleingruppenmodell ist eine mögliche Form der Jungschararbeit, die sich bei uns in Altenseelbach und in vielen anderen Orten seit über 25 Jahren bewährt hat.)

Manche Probleme haben wir hiermit gelöst, andere Probleme sind wesentlich geringer geworden.

Ein Wort zuvor

- In dem Wort bündisch steckt das Wort verbindlich. Die Verbindlichkeit ist ein Kennzeichen der bündischen Jungschararbeit.
- Die bündische Jugendarbeit ist missionarische Jugendarbeit. Andachten und Bibelarbeiten besitzen einen sehr hohen Stellenwert. (»Keine CVJM-Veranstaltung ohne Gottes Wort.«)
- In der bündischen Jugendarbeit gibt es ein starkes CVJM-Bewusstsein.
- Die bündische Jugendarbeit ist kein starres System. Innerhalb eines gesteckten Rahmens sind wir sehr flexibel.
- Vieles, was wir in der bündischen Jungschararbeit finden, ist nicht speziell bündisch, sondern war noch vor einer Generation Standard in den meisten Jungscharen.
- In der bündischen Jugendarbeit haben wir bewährte Arbeitsformen und Programminhalte beibehalten.
- Nicht alles, was wir tun, ist bündisch. Man darf an dieser Stelle nicht die Personen mit der Arbeit verwechseln.

Die Jungscharler

- Wir legen Wert darauf, dass die Jungen und Mädchen Mitglieder der Jungschar werden. Sie werden offiziell aufgenommen, bekommen ihren Jungscharausweis und zahlen einen regelmäßigen Jungscharbeitrag.
Natürlich sind uns auch Gäste herzlich willkommen.
- Das Tragen des Fahrtenhemdes gehört zum Kennzeichen der bündischen Jungschararbeit und hat einen sehr hohen Wiedererkennungswert (ähnlich den blauen Sweat-Shirts bei der Aktionswoche in der City-Galerie). Hiermit steuern wir der Uniformierung Jugendlicher (Jeans, Fishbone, Diesel, usw.) etwas entgegen. Es wird aber kein Jungscharler zum Tragen des Fahrtenhemdes gezwungen.

Die Jungschar strukturieren (übersichtliche Kleingruppen)

- Wir teilen die Jungschar in mehrere (2 – 4) Kleingruppen mit je 6 – 8 Jungscharlern auf.
- Jeder Jungscharler gehört fest zu einer Gruppe dazu, auch „Neue“ gehören direkt dazu.
- Zu jeder Gruppe gehört ein Mitarbeiter.

Beteiligung der Jungscharler an der Verantwortung

- »Häuptlinge« und ihre Stellvertreter sind für die Kleingruppe mitverantwortlich. Damit sind ca. 1/3 der Jungscharler in die Mitarbeit eingebunden. Häuptling kann man frühestens mit 11 oder 12 Jahren werden.
- Der »Häuptling« sorgt unauffällig und leise mit für das Gelingen der Jungscharstunde.
- Das Energiepotenzial, das sonst oft auf Kosten der jüngeren und schwächeren Gruppenmitglieder und der Mitarbeiter zu Störmanövern freigesetzt wird, wird hier konstruktiv zum Aufbau der Jungschar eingesetzt.
- Neben den »Schwachen« werden hier durch Übertragen von Aufgaben und Verantwortung auch die »Starken« integriert.

Gaben der Jungscharler mit einbeziehen

- Viele kleinere Aufgaben werden an zuverlässige Jungscharler delegiert.

Verbindlichkeit einüben

- Von den Mitarbeitern und den angemeldeten Jungscharlern erwarte ich, dass sie regelmäßig kommen.
- Von den zukünftigen Häuptlingen erwarte ich, dass sie die Häuptlingsfreizeit besuchen.
- Von den zukünftigen Helfern erwarte ich, dass sie die an der Häuptlingsprüfung teilnehmen.
- Von den zukünftigen Mitarbeitern erwarte ich, dass sie eine Mitarbeiterschulung besuchen.

Disziplin fördern

- Störenfriede sitzen nicht zusammen.
- Die Jungen und Mädchen (besonders die schwächeren) fühlen sich sicher.
- Auch jüngere Helfer kommen vor der Gruppe zu Wort, weil sie von der Gruppe anerkannt sind.
- Die Jungscharveranstaltungen (Jungscharstunden, Freizeiten, usw.) sind alkohol- und nikotinfrei.

Gruppenwettkampf

- Beim Gruppenwettkampf gibt es für die ganze Gruppe Punkte für Anwesenheit, Liederbuch, Bibel, usw.
- Hier gewinnen innerhalb der Kleingruppen die Schwächeren mit den Stärkeren und hier verlieren innerhalb der Kleingruppen die Stärkeren mit den Schwächeren.
- Wanderpreis ist das Halstuch mit dem roten Streifen.

Gemeinsames Bibellesen und Beten

- Im Anschluss an die Jungscharstunde sitzen die Mitarbeiter und »Häuptlinge« in der Häuptlingsrunde zusammen und reflektieren die Jungscharstunde.
- Ein Häuptling hat sich auf den Bibeltext der Jungschar-Bibellese vorbereitet und sagt einige Gedanken dazu.
- Die Häuptlingsrunde schließt mit einer Gebetsgemeinschaft und einem Liedvers ab.

Mitarbeiter gewinnen, fördern und aufbauen

- ♦ Ältere Jungscharler, die sich durch Treue und Hilfsbereitschaft ausgezeichnet haben, können Häuptling werden.
- ♦ Häuptling wird man nicht automatisch und zum Häuptling wird niemand gezwungen.
- ♦ Häuptlinge werden – nach einem Gespräch – vom Jungscharleiter berufen.

Begleitung

- In der Häuptlingsrunde wird die vergangene Jungscharstunde reflektiert.
- Fragen und Probleme werden angesprochen
- Jedem Häuptling steht ein Mitarbeiter zur Seite.

Schulung

- Häuptlingsfreizeit (Bibel- und Erlebnisfreizeit) (Grundlage ist die Bibel und das Häuptlingsbuch.)
 - Theoretischer Unterricht (Bibelkunde, Andacht, CVJM- und Kirchengeschichte, Häuptling, usw.)
 - Praktische Erprobung (Karte und Kompass, Feuerstellen, Knoten, 1. Hilfe, Lagerkunst, usw.)
 - Jungscharprogramm (Bibelarbeit, Waldspiele, Spieleabende, Abenteuergeschichte, Andacht)
- Häuptlingsprüfung
- Mitarbeiterseminar / Grundkurs

Die Kosten

- Investitionen an Zeit und Geld