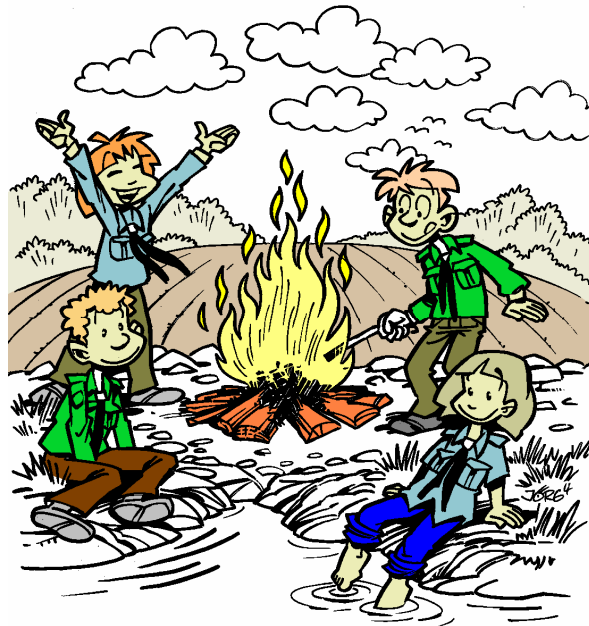


»Verantwortung teilen – Chancen vervielfältigen«

Seminar beim CVJM-Kongress „von Wegen“, Fellbach 2010



I. Jungschararbeit: ziellos, planlos, zwecklos – oder wie?

Welche Ziele verfolge ich mit „meiner“ Jungschararbeit?

Wie konkret sind sie formuliert und wie wird darauf hingearbeitet?

II. Was können mittel- oder langfristige Ziele sein?

Kurzfristig: eine irgendwie schöne nächste Jungscharstunde, Jungscharfreizeit, Jungschartag ...

Jungschar als große Chance: Kinder regelmäßig treffen, begleiten, ernst nehmen, und vor allem: ihnen biblische Inhalte vermitteln => ein Stück Lebensgemeinschaft und Lebensbegleitung auf Zeit!

Diese Möglichkeit ist in einer regelmäßig stattfindenden Jungscharstunde potenziell angelegt. Jungschar kann und darf meines Erachtens mehr sein als eine spaßige, „coole“, „krasse“ Jungscharstunde pro Woche.

Sehen wir dieses „Mehr“ und lassen uns davon ausgehend in die Verantwortung nehmen?

III. Verantwortung und Verbindlichkeit – noch im Trend oder „total von gestern“?

Im Trend sind sicher Flexibilität und Mobilität. Heute hier, morgen dort, möglichst immer erreichbar und möglichst ungebunden. Und möglichst wenig Verantwortung, denn dann merken es alle, wenn ich einmal fehle...

Wie war es bei Jesus und den Jüngern? Drei Jahre gemeinsam unterwegs, eine Lebensgemeinschaft und Lebensbegleitung auf Zeit! Jesus band sich für eine bestimmte Zeit an diese Gruppe von zwölf Männern und diese Gruppe an sich.

Jungschararbeit muss, wenn sie das unter II. genannte „Mehr“ ausschöpfen will, von einem Mitarbeiterteam getragen werden, das sich verbindlich engagiert (Vielleicht während der JS-Stunde für niemanden erreichbar außer den anwesenden Kindern und Mitarbeitern? Vielleicht während der Jungscharstunde fest gebunden an das Programm und die Menschen, mit denen man es zu tun hat?), seine Verantwortung sieht und bewusst wahrnimmt - und bereit ist, diese zu teilen. Nicht nur innerhalb des Mitarbeiterteams, sondern auch mit den Jungscharlern!

IV. Die ältesten Jungscharler als die jüngsten Mitarbeiter – muss das sein?

Nein, natürlich nicht! Aber ich halte es für sicher, dass wir Chancen verschenken, wenn wir diese Möglichkeit nicht nutzen.

Verantwortung mit Kindern teilen und dadurch Chancen vervielfältigen - was sind die Voraussetzungen?

Vielleicht beginnt der Umschwung mit einem Umdenken im Mitarbeiterteam.

Wir sind der (Jungschar-)Programmanbieter, die Kinder die Kunden - **oder:** Wir sind eine Gruppe und unternehmen gemeinsam etwas.

Wir sind die „Macher“, die „Bestimmer“, die Verantwortungsträger, und die Kinder folgen unseren Vorgaben (oder lassen es bleiben...) – **oder:** Wir nehmen die Kinder ernst als gleichwertige Partner, die mitmachen, mitbestimmen und eben auch ein Stück Verantwortung tragen können.

Das Mitarbeiterteam als geschlossener Kreis, der sich während der Jungscharstunde notfalls auch ohne Jungscharler wohlfühlt - **oder:** Je mehr Kinder, desto besser, und immer offen für neue Gesichter, die ein Stück Verantwortung tragen können.

V. Verantwortung teilen konkret – ein (ausnahmsweise) unverbindliches Beispiel

Es geht nicht darum, jedem Gruppenmitglied das gleiche Maß an Verantwortung zu übertragen. Das ist nicht realistisch und wird viele Jungscharler überfordern.

Aber: Es gibt in jeder Gruppe einen gewissen Prozentsatz an Kindern, die besonders regelmäßig kommen, die besonders aufmerksam sind und ein besonders großes Interesse an den Inhalten zeigen. Hier gilt es, anzusetzen!

Beispiel: das Kleingruppenmodell (Häuptlingsmodell)

Die gesamte Gruppe wird in Kleingruppen aufgeteilt, die für ein Jahr fest zusammengehören. Jede dieser Gruppen wird angeführt von einem älteren, erfahrenen Jungscharler, dem sogenannten Häuptling. Er ist verantwortlich für seine Gruppe, indem er den Jungscharbeitrag einsammelt, Punkte notiert, während der Jungscharstunde für Ruhe sorgt und festlegt, wer aus seiner Gruppe bei einem Spiel antreten soll. Unterstützt wird er von einem Mitarbeiter, der seiner Gruppe fest zugeordnet ist und bei größeren Problemen einschreitet.

Die Häuptlinge sind die jüngsten Mitarbeiter! Hier können Kinder in einem klar umrissenen Bereich Verantwortung in einer Weise wahrnehmen, die Chancen eröffnet. Wer Häuptling wird, entscheidet das Mitarbeiterteam nach Rücksprache mit dem betreffenden Jungen (oder Mädchen). Prinzipiell soll jeder Jungscharler die Chance dazu haben, wobei auch klar sein sollte, dass es gewisse Voraussetzungen gibt.

Die Häuptlinge haben bestimmte Rechte und bestimmte Pflichten. Nach der Jungscharstunde gibt es eine sogenannte »Häuptlingsrunde«, in der über die vergangene Jungscharstunde gesprochen wird (konstruktive Kritik, Rückfragen, neu aufgetretene Probleme), demnächst anstehende Aktionen besprochen werden, und in der gemeinsam in der Bibel gelesen und gebetet wird.

Häuptlingen kann und darf auch geistlich etwas mehr zugemutet/zugetraut werden - so wie Jesus seinen Jüngern etwas mehr zugemutet/zugetraut hat.

Es gibt eine sogenannte Häuptlingsfreizeit als Ausbildungsangebot für amtierende oder angehende Häuptlinge. Hier werden in einem kindgerechten Rahmen erste Schritte in der Mitarbeiterausbildung gegangen. Hauptfach in der Häuptlingsfreizeit ist Bibelkunde, für ältere Teilnehmer gibt es z. B. noch das Fach Andacht, das schrittweise zum Ausarbeiten und Vortragen eigener Andachten anleiten möchte.

Der Übergang vom Häuptling zum „echten“ Mitarbeiter fällt in der Regel sehr leicht, wenn ein Junge (oder Mädchen) schon ca. zwei Jahre lang Häuptling gewesen ist und Häuptlingsfreizeiten besucht hat. Verantwortung kommt dann nicht überraschend, genauso wenig wie das Vortragen einer Andacht oder das Beruhigen nervöser Jungscharler. Mentoring ist in und nichts Anderes praktiziert dieses Modell.

Verbindlichkeit sollte in der Jungschararbeit großgeschrieben werden. Sie kann sich von den Mitarbeitern auf die Häuptlinge und von ihnen auf die anderen Gruppenmitglieder übertragen, wenn sie vorgelebt wird. Wer Häuptling ist, erlebt die Jungschar in der Regel in besonderer Weise als Lebensgemeinschaft und Lebensbegleitung - und hoffentlich auch als Glaubensbegleitung.

Sind die Häuptlinge eine auserwählte Elite? Wo bleibt denn der Rest der Gruppe?

Wie oben erwähnt, wird es immer Gruppenmitglieder geben, die überdurchschnittlich interessiert sind am Gruppenprogramm und eben positiv auffallen. Das lässt sich nicht leugnen. Sie dann in besonderer Weise zu fördern und zu fordern halte ich für sinnvoll und angemessen. Die anderen Gruppenmitglieder werden dadurch in keiner Weise abgewertet und es soll immer klar sein, dass jeder Jungscharler prinzipiell die Möglichkeit hat, Häuptling zu werden. Aufgaben wie Tafel wischen, Stühle stellen, eine Anwesenheitsliste führen, und andere können auch an regelmäßig anwesende Kinder verteilt werden, die noch kein Häuptling werden können oder möchten. Wo Kinder im Rahmen ihrer Möglichkeiten Verantwortung übertragen bekommen und wahrnehmen dürfen, fühlen sie sich ernst genommen und vielleicht sogar in einem positiven Sinne unverzichtbar: „Heute ist wieder Jungschar! Da muss ich hin, denn die brauchen mich!“

Mitarbeiterausbildung kann und darf schon im Jungscharalter beginnen, damit das oben erwähnte „Mehr“ auch tatsächlich gefüllt wird. Davon profitieren im besten Falle Jungscharler, Mitarbeiter, und die Sache, um die es der Jungschararbeit geht!

Tipps, Anregungen, Rückfragen? Gerne! E-Mail: j_enners@gmx.de

Mehr Infos gibt es hier: http://www.jungschar.biz/w/?page_id=2151 und in der Bildergalerie http://www.jungschar.biz/w/?page_id=21.

Interessierte Mitarbeitende können uns gerne in der Häuptlingsfreizeit besuchen und sich direkt informieren.

