

Mitarbeiterausbildung in der bündischen Jugendarbeit beginnt im Jungscharalter

Ja, die Mädchen und Jungen in unseren Jungscharen sind begabt! Es gibt immer Mädchen und Jungen, die bereit sind, ihre Fähigkeiten zum Wohle der Gruppe einzubringen! Was spräche also dagegen, diese Kinder bereits im Jungscharalter zu fördern und zu fordern – sprich: ihnen eine Chance zu bieten, ihr Potential sinnvoll einzubringen?

In welchem Alter sollte Bildung beginnen und in welchem Alter sollte sie enden? Experten sind sich einig und ich verrate Ihnen als Lesern kein Geheimnis, wenn ich sage: Bildung sollte so früh wie möglich beginnen und so lange wie möglich andauern. Alles ganz im Sinne des „Lebenslangen Lernens“. Für den CVJM stehen nun insbesondere die Mitarbeiterausbildung und -gewinnung im

Zentrum seiner Bildungsarbeit. Ohne Mitarbeiter kein CVJM und ohne qualifizierte Mitarbeiter keine in jeder Hinsicht hochwertige CVJM-Arbeit gemäß den Grundsätzen der Pariser Basis. Mitarbeiter gewinnen und ausbilden – oder kann es vielleicht sogar andersherum funktionieren? Darum soll es mir im folgenden gehen.

Häuptlinge und Häuptlingsfreizeiten

Die bündische Jugendarbeit im CVJM setzt mit der Mitarbeiterausbildung für Mädchen



und Jungen bereits im Jungscharalter an. »Häuptlingsfreizeit« ist die Bezeichnung für Mitarbeiterschulung im Jungscharbereich. »Häuptlinge« sind in den bündischen

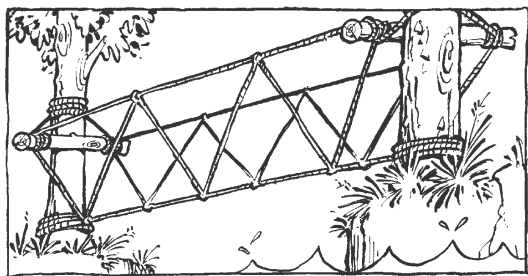
Jungschargruppen ältere und erfahrene Jungscharler, die die Verantwortung für eine Kleingruppe von ca. fünf bis acht Mädchen oder Jungen tragen. „Häuptlinge“ sind keine geborenen Unterdrücker, die im Rahmen des CVJM endlich Macht ausüben können, sondern sie kümmern sich um ihre Gruppe – mit allem, was dahinterstecken kann. Erklären diverser Gegebenheiten für neue Gruppenmitglieder, Mahnen zur Ruhe, wenn es gar zu laut wird, oder auch darauf achten, dass beim Spieleprogramm niemand übersehen wird. Sie nehmen ein Stück Verantwortung für die Jungschargruppe anstelle der Mitarbeiter wahr. Jun-

gen und Mädchen ab zehn Jahren werden zu den Häuptlingsfreizeiten eingeladen, wobei sie sich durch regelmäßige Teilnahme an und ihr Verhalten während der Gruppenstunde hierfür empfehlen sollten. Diese Häuptlingsfreizeiten sind für Jung-scharler im Alter von zehn bis vierzehn Jahren konzipiert und bauen mit dem, was sie vermitteln wollen, aufeinander auf. Es werden vier Arbeitsgruppen angeboten,

wer an seiner ersten Häuptlingsfreizeit teilnimmt, besucht die Arbeitsgruppe eins für die noch relativ Unerfahrenen und Unbedarften. Quereinsteiger können je nach Alter und Erfahrung natürlich an der für sie angemessenen Arbeitsgruppe teilnehmen. Im Idealfall durchläuft man die vier Gruppen in vier Freizeiten und im Alter von ca. zehn bis dreizehn Jahren.

Schulungsinhalte

Was soll denn vermittelt werden? Inwiefern findet hier Mitarbeiterschulung statt? Nun, die Kinder haben pro Tag vier bis fünf Stunden Unterricht und wer in die Häuptlingsfreizeit mitfährt, lässt sich darauf ganz bewusst ein. Bibelkunde ist das Hauptfach einer jeden Häuptlingsfreizeit und wird jeden Tag eine Stunde lang (i. d. R. von Pfarrern, Theologiestudenten oder ausgebildeten Hauptamtlichen) unterricht-



tet. Daneben gibt es u. a. Unterricht in den Fächern Knoten, Karte + Kompass, Erste

Hilfe, Feuerstellen und CVJM-Geschichte. Alles nützliche Dinge für das Leben im Zeltlager, der Natur, im Alltag oder im CVJM vor Ort. Die praktische Erprobung der erlernten Fähigkeiten erfolgt nachmittags. Dann geht es nach draußen und es wird beispielsweise eine Feuerstelle fachgerecht aufgebaut. Die Verknüpfung von Theorie und Praxis muss somit nicht erst Zuhause erfolgen. Diese Tatsache gilt ebenso für das Fach „Andacht“, das den Arbeitsgruppen drei und vier vorbehalten ist. Die Teilnehmer der AG vier bereiten Morgenandachten vor, die auch tatsächlich vor den Augen und Ohren der anderen Arbeitsgruppen gehalten werden. Im privaten Auswertungsgespräch gibt ein Mitarbeiter praktische Tipps, die bereits bei der nächsten Vorbereitung umgesetzt werden können. Eine definitiv praxisnahe Ausbildung.

Das Programm

Abends findet eine große Spielerunde statt, an deren Ende die spannende Fortsetzungsgeschichte ihren festen Platz hat. Diese Elemente kennen die Mädchen und Jungen aus ihren Jungscharen daheim. Die Freizeit hat keinen eindeutigen Schulungscharakter, sondern bietet eine Mischung aus echtem Lernen und Umsetzen sowie Spielen und Erleben. Es klingt trivial, aber: „Die Mischung macht’s!“ Im Jung-scharalter würde eine reine Schulungsmaßnahme sicher wenig Interesse bei den Jung-scharlern erzeugen, auch wenn der Jung-scharleiter noch so deutlich den Willen und die Fähigkeit zur Mitarbeit beim Jung-scharler zu erkennen glaubt. Ja, die Mädchen und Jungen in un-

seren Jung-scharen sind begabt! Es gibt immer Mädchen und Jungen, die bereit sind, ihre Fähigkeiten zum Wohle der Gruppe einzubringen! Was spräche also dagegen, diese Kinder bereits im Jung-scharalter zu fördern und zu fordern – sprich: ihnen eine Chance zu bieten, ihr Potential sinnvoll einzubringen?



Vorteile

Folgende Vorteile dürfen wir uns hiervon meiner Meinung nach versprechen:

1. Die Kinder sind im Jungcharakter in aller Regel noch begeistert von dem, was ihnen in der Gruppe geboten wird, und besuchen gerne die Gruppenstunde. Eine Aufgabe, die zum Gelingen dieser Gruppenstunde beiträgt, werden sie gerne übernehmen und keinesfalls als ihnen auferlegte, lästige Pflicht betrachten. Freiwilligkeit ist hierbei natürlich
2. Die Kinder tragen einen kleinen Teil der Verantwortung für die Gruppe und sammeln dabei erste Erfahrungen im Bereich „Mitarbeit“. Diese Erfahrungen können später sehr dienlich sein, denn dadurch wird verhindert, dass beim Übergang vom bloßen Mitglied zum Mitarbeiter ganz plötzlich ein völlig neues Maß an Verantwortung und Aufgaben die entsprechende Person sozusagen „übrumpelt“. Der Wunsch, mehr Verantwortung tragen zu dürfen und nach der Zeit als Gruppenmitglied Mitarbeiter zu werden, wird (hoffentlich)
3. Die Stimmung in der Gruppe ist Spitze, der Zusammenhalt der Gruppe ist Spitze und der Identifikationsgrad der Mädchen und Jungen mit „ihrer“ Jungcharakter ist groß. Identifikation durch Par-

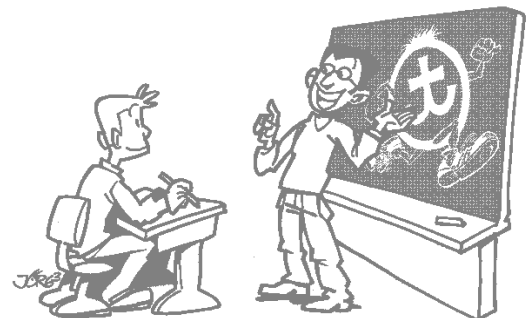
türlich oberstes Gebot! Das Gefühl „Ich gehöre dazu und meine Aufgabe ist wichtig“ schafft Verbindlichkeit. Falls Kinder denken „Ohne mich läuft die Gruppenstunde sowieso nicht“, muss das kein Nachteil sein, sofern diese Einstellung nicht in deutlich zur Schau gestellter Arroganz ausartet ...

lich) auf diesem Wege geweckt. Selbstverständlich spielen geistliche Voraussetzungen in der Mitarbeit in unserem CVJM eine große Rolle. Meines Erachtens sollte nicht jeder Jungcharakter später nahtlos in die Mitarbeit einsteigen. Dies ist auch nicht intendiert. Wir verlassen uns darauf, dass der Jungcharakterleiter den richtigen Draht zu Jesus Christus und denjenigen hat, die in die Mitarbeit einsteigen möchten. Mitarbeitermangel wird auf diese Weise in jedem Fall vorgebeugt.

tization! Wenn denn alles so gut läuft, dürfte die Gruppe für Außenstehende einladend wirken und die Jungcharakter kann wachsen.

Wie beginnen wir ?

Im ersten Abschnitt des Textes lesen Sie „Mitarbeiter gewinnen und ausbilden – oder kann es vielleicht sogar andersherum funktionieren?“ Bei der Betrachtung von 1. wird zumindest im Ansatz erkennbar, was hiermit gemeint ist. Ein Jungcharakterler wird sich kaum im Alter von zehn oder elf Jahren dafür entscheiden, einmal Mitarbeiter zu werden. Aber in diesem Alter können Jungen und Mädchen bereits kleine Aufgaben übernehmen und in die Häuptlingsfreizeit fahren. Der Wunsch, Mitarbeiter zu werden, kann sich auch während oder unmittelbar nach dieser Form der Ausbildung



herausbilden. Die Häuptlingsfreizeiten haben so manchen erst auf den Geschmack gebracht!

Wie geht es weiter ?

Der Fachausschuss für bündische Jugendarbeit bietet im Anschluss an die Schulung im Rahmen der Häuptlingsfreizeit außerdem ein einwöchiges »Seminar junger Mitarbeiter« an. Hier können erfolgreiche Absolventen der Arbeitsgruppe vier ihr Wissen aufbauen und vertiefen, denn es können über einen Zeitraum von drei Jahren noch die Arbeitsgruppen fünf bis sieben für vierzehn bis siebzehnjahriges Mädchen und Jungen besucht werden. Ihr Aufbau entspricht formell dem der Freizeiten für das Jungcharakter; insofern finden die Teil-

nehmer hier den gewohnten Rahmen vor. Der Unterricht ist allerdings zunehmend davon bestimmt, Handwerkszeug für die Tätigkeit als Mitarbeiter zu vermitteln, wie z. B. Seelsorge, Umgang mit schwierigen Kindern oder verkundigendes Erzählen. Auch praktische Übungen kommen nicht zu kurz und den Teilnehmern zugute, die oft schon als Helfer in einer Jungcharaktergruppe tätig sind. Die Verknüpfung von Theorie und Praxis erfährt hier ihre Fortsetzung.

Fazit

Mitarbeiterausbildung kann, darf und sollte früh beginnen. Es sind Potenziale vorhanden und diese nicht zu nutzen, wäre ein vergeudetes Kapital für alle Beteiligten. Schließlich ist es unser aller Anliegen, die Arbeit unseres CVJM auf lange Sicht in der gewohnten Qualität zu erhalten und zu stärken. Elementar und überaus wichtig ist es, dem Mitarbeitermangel und der fehlenden Verbindlichkeit vorzubeugen, um ge-

rade qualitativ hochwertige Jungcharakterarbeit auf Dauer zu sichern. Denn: Ohne Jungcharakter sehen wir alt aus! Am Ende der hier beschriebenen Mitarbeiterausbildung stehen oft (nicht immer, denn ich möchte an dieser Stelle Realist bleiben) für den Gruppenalltag gut ausgebildete Mitarbeiter mit Praxiserfahrung, die bereit sind, sich für Jesus Christus, den CVJM und ihre Jungcharakter einzusetzen.

„Ganz für Jesus und die uns anvertrauten Mädchen und Jungen!“

Julian Enners

