

Oktober · November · Dezember

NR. 4/2014

JUNGSCHARLEITER



Impulse für die Arbeit mit Kindern

**Reset -
Alles auf
Anfang!**

**JUNGSCHAR
GRÜNDEN
in
7 Schritten**

RESET





Rolle vorwärts in neuer Funktion

Jungscharkinder wachsen in eine neue Rolle hinein

Eine ganz normale Jungscharstunde

Freitag, 17:21 Uhr. Die Andacht zur „Hochzeit von Kana“ beginnt. 18 Jungen und fünf Mitarbeitende blicken auf den Mitarbeiter, der diese Andacht hält. Jeder der fünf Mitarbeitenden sitzt neben einem Kind mit tendenziell erhöhtem Konzentrationsbedürfnis. Und pro Gruppe sitzt ein „Häuptling“ ebenfalls neben einem hin und wieder eher unruhigen Kind. Kein Häuptling sitzt neben einem Mitarbeitenden, aber sie unterstützen sich dennoch ohne Absprache in einer solchen Situation gegenseitig. Welche Effekte hat das langfristig? Was macht denn so ein Häuptling und was ist überhaupt ein Häuptling? Diesen drei Fragen möchte ich in umgekehrter Reihenfolge nachgehen.



Was ist ein Häuptling?

Ein Häuptling ist ein „normales“ Jungscharkind in einer neuen Rolle, die einerseits sehr viel zu tun hat mit seiner üblichen Rolle als Kind, die andererseits aber erste, normalerweise für Mitarbeitende typische Rollenanteile auf ein Jungscharkind überträgt. Es ist mindestens elf Jahre alt, besucht regelmäßig die Jungscharstunden, zeigt Interesse am Jungscharprogramm und an Aktivitäten über die wöchentliche Gruppenstunde hinaus (Ausflüge, Waldläufe, Freizeiten) und hat mindestens eine „Häuptlingsfreizeit“ besucht, die es auf seine Aufgabe vorbereitet. Deutlich werden soll hierbei vor allem: Häuptling werden kann prinzipiell jedes Kind, das in die Jungschar kommt. Diese Tatsache geht allerdings nicht damit einher, dass die Mitarbeitenden im Blick auf einen zukünftigen Häuptling anspruchslos sein sollten. Die Anforderungen sollten auf jeden Fall transparent sowie nachvollziehbar sein und über die hier beschriebenen nicht hinausgehen. Als Häuptling ist ein Kind gewissermaßen der Vorsitzende einer für ein Jahr fest eingeteilten Jungschargruppe von fünf bis sieben Kindern, es selbst mit eingerechnet.

Was macht ein Häuptling?

Die Aufgaben eines Häuptlings sind zwar vielfältig, im besten Fall aber durchaus klar abgegrenzt. Er ist mit dafür verantwortlich, dass die anwesenden Kinder seiner Gruppe ruhig sind – natürlich nur in den Fällen, wo Ruhe für das Programm erforderlich ist ... Wenn bei Spielen eine Person aus einer Gruppe ausgewählt werden muss, die an die Reihe kommt, wählt der Häuptling diese Person aus. Bei Geländespielen, die als Gruppe absolviert werden, gibt der Häuptling die Richtung vor. Ferner trägt der Häuptling in jeder Jungscharstunde die Punkte für seine Gruppe in sein „Gruppenbuch“ ein. Nach der Jungscharstunde sitzen Mitarbeitende und Häuptlinge in der sog. „Häuptlingsrunde“ zusammen und sprechen über die gerade gewesene Jungscharstunde. Ganz verschiedene Punkte haben hier ihren Platz: Disziplinprobleme können mit Bezug auf mögliche Lösungen erörtert, und strittige Schiedsrichterentscheidungen können ausführlicher begründet oder revidiert werden. Wenn ein Spiel sehr reizvoll und hervorragend vorbereitet war, kann es ein Häuptling hier loben. Wenn ein Spiel eher unglücklich verlaufen ist und zu Unzufriedenheit in einer Gruppe geführt hat, kann das der Häuptling ebenso in diesem Rahmen äußern. Wichtig ist, dass die Häuptlinge sich hier im Blick auf die Jungschararbeit als ernst genommen erleben und dass die Mitarbeitenden ihnen auf Augenhöhe begegnen. Kinder merken schnell, ob ihre Argumente und Eindrücke



gehört werden und zur Geltung kommen oder ob die Mitarbeitenden lediglich Lob hören möchten und Kritik sofort überspielen. Häuptlinge sind Experten für die Stimmung und Wahrnehmung in ihrer Gruppe. Die Perspektive der Kinder auf die Jungscharstunde einerseits und die der Mitarbeitenden andererseits verschmelzen in der Häuptlingsrunde, und diese Verschmelzung führt zu einer tragfähigen Einschätzung.

Wenn ein Kind längere Zeit nicht zur Jungschar gekommen ist, kann hier vereinbart werden, dass sein Häuptling ihn besucht. Sollte ein Häuptling seiner Vorbildfunktion in einer Jungscharstunde einmal nicht ganz gerecht geworden sein, kann er hier freundlich darauf hingewiesen werden – und nicht vor der „versammelten Mannschaft“ während der Jungscharstunde.

Häuptlinge sind nicht nur „Funktions-Erfüller“ im „System Jungschar“. Da wir ein geistliches Anliegen haben, für das wir möglichst viele Jungscharler begeistern möchten, kann den Häuptlingen auch im Hinblick auf dieses geistliche Anliegen etwas mehr angeboten werden, als den anderen Jungscharlern. Denn das beabsichtigte Heranführen an die Mitarbeiterrolle kann den Kontakt mit der Bibel und ihrer Auslegung, sowie das Gebet nicht links liegen lassen.

Konkret äußert sich das folgendermaßen: Sind die Häuptlinge mit ihrer Aufgabe nach und nach vertrauter geworden und haben sie sich bewährt, kann mit ihnen vereinbart werden, dass sie die Jungscharstunde durch das Ansagen eines von ihnen ausgewählten Liedes, das Verlesen der Tageslosung und ein kurzes Gebet eröffnen. Darüber hinaus kann vereinbart werden, dass sie für die Häuptlingsrunde zu einem Textabschnitt aus der Bibel eine kurze Auslegung (ca. fünf Minuten) vorbereiten.

Welche Effekte hat es langfristig, Häuptlinge einzusetzen?

Deutlich geworden ist sicherlich, dass Häuptlinge die Bindeglieder zwischen den Kindern und den Mitarbeitenden sind – sozusagen die jüngsten Mitarbeiter. Sie nehmen eine Zwischenstellung ein, die sie einerseits Kinder sein lässt (sie können und sollen wie gewohnt am Programm teilnehmen und genießen dabei in der Regel keine Sonderbehandlung), die sie andererseits aber auch ein Stück weit in die Verantwortung nimmt: Sie übernehmen Verantwortung innerhalb klarer Grenzen für eine klar benannte Gruppe von Kindern. Diese Verantwortung wird ihnen selbstverständlich auf freiwilliger Basis übertragen und sie werden vorher informiert, welche Rechte und Pflichten mit ihrer neuen Rolle verbunden sind. Die Mitarbeitenden unterstützen sie bei der Wahrnehmung dieser Verantwortung und sind



ihnen immer wieder ganz konkret behilflich. Es hat sich bewährt, dass jeder Gruppe ein Mitarbeitender fest zugeordnet ist, der neben dem Häuptling Verantwortung für diese Gruppe trägt. In den ersten Wochen, in denen der Häuptling seine Rolle einübt, ist es nach meiner Wahrnehmung sinnvoll, etwas öfter Hilfestellung zu geben, danach kann der Mitarbeitende sich diesbezüglich immer mehr zurückhalten.

Die Rollensicherheit des Häuptlings wird nach und nach zunehmen, und er kann sich immer besser als Bindeglied zwischen Mitarbeitenden und Kindern bewegen. Er erhält Einblick in die spezifische Perspektive einer Person, die für den Ablauf der Jungscharstunde Verantwortung trägt und behält gleichzeitig die nicht unerhebliche Perspektive eines Kindes, das vor allem in „hat mir gefallen“ und „hat mir nicht gefallen“ unterscheidet. Differenziertere Urteile sind selbstverständlich möglich ...

Das sog. „Häuptlingsmodell“ traut Kindern eine neue Rolle, eine verantwortungsvolle Rolle zu. Es ist nicht auf punktuelle Einwirkung angelegt, sondern auf Kontinuität, Verbindlichkeit und Nachhaltigkeit. Wenn ein Mitarbeiterteam sich darin einig ist, kann es gelingen, den Kindern, die Häuptling werden, genau darin Vorbild zu sein und eine Jungschararbeit in Bezug auf diese drei Werte zu fundieren. Dabei taucht das geistliche Anliegen unserer Jungschararbeit zwar nicht explizit auf und es ist nicht das Ziel des Häuptlingsmodells, aus einer Auswahl an Kindern möglichst schnell besonders ernsthafte Christen zu machen. Doch ist Christsein meines Erachtens ohne ein adäquates Verständnis von Kontinuität, Verbindlichkeit und Nachhaltigkeit zum Scheitern verurteilt und insofern werden mit dem Häuptlingsmodell durchaus tragfähige Grundlagen geschaffen.

Rollensicherheit für angehende Mitarbeitende

Ein Begriff, der mir im Zusammenhang dieser Thematik hilfreich erscheint, ist der der „Rollensicherheit“. Ein Kind, das Häuptling wird und dabei Unterstützung von Seiten des Mitarbeiterteams erhält, wird in dieser Rolle nach und nach sicherer werden. Den Perspektivenwechsel, den ein Wechsel von der Rolle des Kindes in die Rolle des Mitarbeitenden mit sich bringt, hat ein Häuptling in Teilen schon vollzogen. Dadurch gestaltet sich dieser Rollenwechsel entsprechend sanfter, als wenn ein Kind, das für das Programm und den Ablauf der Gruppenstunden nie Verantwortung getragen hat, plötzlich als Mitarbeitender völlig neu mit solch einer Verantwortung konfrontiert wird. Hier nehme ich eine besonders große Quelle der Unsicherheit bei jungen Mitarbeitenden wahr: Diese Unsicherheit kann



so ausschlagen, dass der junge Mitarbeitende eine Anpassung an die Mentalität der Kinder entwickelt (er möchte immer bei ihnen „ankommen“; macht Albernheiten mit; will zeigen, dass er sich und das Programm nicht ganz so ernst nimmt) und ein Autoritätsproblem bekommt. Diese Unsicherheit kann allerdings auch so ausschlagen, dass der junge Mitarbeitende eine Anpassung an die seiner Meinung nach professionellste aller Mitarbeiter-Mentalitäten entwickelt und dadurch seriöser und erfahrener wirken möchte, als der erfahrenste Mitarbeitende (er ahndet jeden kleinsten Verstoß gegen die Regeln der Gruppe sofort; er entwirft ein besonders komplexes Spiel; er spricht eine seines Erachtens besonders professionelle Sprache). Darin zeigt sich eindeutig eine Rollenunsicherheit, die letztlich bei einem Rollenwechsel nicht zu vermeiden ist. Die Frage ist indes, wie sanft der Übergang von einer Rolle zur anderen gestaltet werden kann. Meine These: Durch das Einführen der Rolle eines Häuptlings im hier beschriebenen Sinne und eine kontinuierliche Begleitung der Häuptlinge wird dieser Übergang tatsächlich sanft gestaltet – eine plötzliche Überforderung mit einem Ausschlag in die eine oder andere Richtung wird vermieden.

Anfragen an das Modell

Man kann sicherlich an dieses Konzept kritische Anfragen stellen. Welche sind typisch und bewegen womöglich gerade dich als Leserin oder Leser?

1. „Ist solch ein Konzept für Jungschararbeit nicht mit viel Arbeit und zeitlichem Aufwand verbunden? Ist das nicht alles recht anspruchsvoll ausgestaltet?“

Ja, das ist es. Dieser Einwand kann schwer entkräftet werden, aber man kann ihn als nicht entscheidend einstufen. Damit ist für mich die Frage verbunden, was uns unsere Jungschararbeit wert ist. Selbstverständlich sind jedem Mitarbeitenden in Bezug auf die für ein Ehrenamt zur Verfügung stehende Zeit und Energie individuelle Grenzen gesetzt. Aber es lohnt sich nach meiner Erfahrung, seine Zeit in die Arbeit mit einer Jungschargruppe zu investieren. Vermutlich führt es langfristig zu größerer Zufriedenheit im Ehrenamt, statt an vielen Stellen immer wieder ein wenig zu investieren oder an ein oder zwei Stellen viel zu investieren.



2. „Das klingt alles irgendwie ein bisschen nach starrem System und Hierarchie und Regelwerk. Tut das denn wirklich Not, wo doch die Kinder freiwillig kommen und sich wohlfühlen sollen?“

Als jemand, der selbst diesem „System“ entstammt, habe ich nicht den Eindruck, dass hier in besonderer Weise Starre, Hierarchie und Regeln das Miteinander beherrschen. Ich möchte dafür eintreten, dass ein klares Gerüst von Regeln letztlich Sicherheit und damit die Freiheit für alle Beteiligten schafft, sich im Bereich der Jungschar in einer gewissen Gelassenheit zu bewegen. Innerhalb dieses Gerüsts gibt es eine große Freiheit, sich kreativ und mit eigenen Ideen an der Programmgestaltung zu beteiligen, geistliche Impulse zu vermitteln und Gemeinschaft erlebbar zu machen. Die Kinder wissen schon nach relativ kurzer Zeit, „woran sie sind“ und das vermittelt ihnen ein Gefühl der Sicherheit und Geborgenheit im Umgang mit anderen Kindern, ihrem Häuptling und den Mitarbeitenden. Das ist Bedingung für die Tatsache, dass Kinder freiwillig kommen und sich wohlfühlen.

3. „Wird mit der Auswahl von Häuptlingen nicht ein kleiner Teil der Kinder begünstigt und hervorgehoben? Die Mitarbeitenden sollten doch alle Kinder in gleicher Weise wertschätzen und niemanden von ihnen bevorzugen!“

Soweit ich sehen kann, schließt das eine das andere nicht aus. Natürlich wird hier einem kleinen Teil der Kinder etwas mehr an Rechten zugestanden – aber auch etwas mehr an Pflichten! Wichtig ist, dass prinzipiell jeder Jungscharler die Möglichkeit hat, Häuptling zu werden. Dies muss kommuniziert und gelebt werden. Es spricht meines Erachtens nichts dagegen, die Jungscharler, die besonders treu zur Jungschar kommen und sich in besonderer Weise für die Belange der Jungschar interessieren, mit in die Verantwortung für das Gruppenleben zu nehmen. Hier schlummern Ressourcen, die der Jungschararbeit gut tun und Freiwilligkeit ist dabei immer vorausgesetzt. Letztlich steht generell fest: Nicht jedes Kind kann und möchte nach Ablauf seiner Jungscharzeit Mitarbeiter werden. Denjenigen, die das möchten, kann aber schon während ihrer Jungscharzeit die Chance eröffnet werden, Elemente dieser Rolle kennen zu lernen und einzuüben.

4. „Dieses ‚Häuptlingsmodell‘ gibt es doch nur in der bündischen Jugend- und Jungschararbeit. Muss ich mir also am besten morgen ein Fahrtenhemd und ein Halstuch kaufen und mit dem Häuptlingsmodell alles Bündische übernehmen, wenn ich das Häuptlingsmodell attraktiv finde?“

Nein, das musst du nicht. Letztlich gehören das „Häuptlingsmodell“ und eine bündischen Elementen verpflichtete Jungschararbeit nicht naturgemäß zusammen. Man kann das eine



ohne das andere einführen. Zurückzuführen ist diese Koppelung allerdings auf den ehemaligen CVJM-Bundessekretär Max Hamsch, der immer wieder für die Vorteile von beiden geworben hat (Jungscharleiter 1/1993, S. 41–43). Auch Günter Reinschmidt (Jungscharleiter 3/2004, S. 45–49) hat sich und ich selbst habe mich (Jungscharleiter 3/2009, S. 46–49) schon darstellend und werbend geäußert. Wir alle haben festgestellt, dass sich diese Koppelung lohnt, weil ein attraktives Jungscharprogramm, das auf Verbindlichkeit zielt, geistliche Elemente an der richtigen Stelle betont und ein positives Gruppengefühl von Annahme und Geborgenheit darauf aufgebaut werden können. Die Rollen sind angemessen verteilt und der Wunsch, Kinder sukzessive an eine verantwortliche Mitarbeit heranzuführen, ist hier gewissermaßen strukturell verankert.

Weitere Infos und Materialien findest du unter:

<http://www.cvjm-westbund.de/buendische-jugend/service/material/materialien-fuer-die-gruppenarbeit>

<http://www.cvjm-westbund.de/buendische-jugend/kinder/haeuptlingsfreizeit>

Julian Enners