



RR 270 LL



STAMMLEITUNG@RR270.DE



0151-55543849

VORWORT

AUSBILDUNGSKONZEPT DES STAMMES LANDSBERG/ LECH (LL) FÜR JUNIORLEITER

Juniorleiter Ausbildungskonzept, Stamm Landsberg

Vorwort:

Bei den Royal Rangers gibt es für alle Altersgruppen einen Stufenpfad.

Das geht bei den Entdeckern los, sie haben ihr Entdeckerlogbuch. Es geht weiter bei den Forschern, die für jede Phase/Stufe ein eigenes Heft haben.

Dann gibt es natürlich die Kundschafter, Pfadfinder, Pfadranger, das Logbuch führt sie auf dem Stufenpfad durch diese Entwicklungsstufen und Ausbildungsstufen.

Ferner hört es auch bei den Leitern nicht auf, es gibt einen klar definierten Stufenplan, der beginnt mit dem NTC. Der Leiterstufenpfad bietet unheimlich viele Entwicklungsmöglichkeiten. Ab NTT eröffnet sich die Welt der Seminare, welche das NTT als Voraussetzung fordern.

Nach vielen Trainings und der damit verbundenen Erfahrung geht es dann ggf. auf das NTS und man wächst in die Rolle des Ausbilders hinein.

So bleibt es doch nun, mit einer gewissen selbst-Verständlichkeit zu erwarten, dass es auch für **Junior Leiter** einen **Stufenplan** gibt.

Offensichtlich könnte man das auch meinen, denn es gibt ja das JLTC und dann bist du mit dem JLTT auf dem Wachstums-Weg. Das vielerorts erkannte



Problem ist allerdings, dass es nicht ausreichend ist, mit dieser Ausbildung in die aktive und verantwortungsvolle Leiterschaft treten zu können.

Eine klar erkannte Gefahr ist, dass junge Pfadfinder ins eiskalte Wasser geworfen werden und nicht selten aus Leitemangel mit viel zu viel Verantwortung belastet werden, ohne die ausreichende Ausbildung und Übung dafür zu haben. Mangelt es dann noch an Aufsicht, wird es moralisch und rechtlich sehr eng. In erster Linie verbrennen wir potenziell sehr geeignete zukünftige Leiter und beleben das Problem des Leitemangels bereits im Keim, eine Abwärtsspirale wird etabliert.

Abhilfe

Abhilfe:

Dem entgegenwirken kann nur fundierte Ausbildung, die einem klaren Plan folgt. Ab dem Besuch des JLTC, welcher den JL-Stufenpfad eröffnet, sind es bis zum erwachsen sein max. 3-4 Jahre.

Teilen wir diese Zeit in Entwicklungsphasen zu je einem Jahr ein, können wir das JL-Training gut in einen Wachstumspfad eingliedern.

Das Konzept:

Erstes Jahr

Erstes Jahr:

Der Junior Leiter in Spee hat bereits bei den Pfadfindern seine Silberlilie erlangt und ist jetzt in der Lage auf das JLTC zu gehen.

Wenn er davon wiederkommt und 15 Jahre alt ist (Wechsel zu den Pfadrangern ist wegen der Gruppenstunden-Zeiten wichtig), beginnt sein erstes Junior-Leiter Jahr.





Im ersten Jahr folgen wir ganz der Regel „vormachen erklären...“. Der junge Leiter ist Co- Leiter beziehungsweise zweiter Co-Leiter eines Teams und hat keinerlei verantwortliche Aufgaben.

Er bekommt einzelne Aufgaben, zum Beispiel ein Spiel durchzuführen, ein einfaches Thema (ein oder zwei Knoten) selbstständig vorzubereiten und zu halten, aber immer erst, nachdem er vom Leiter gezeigt bekommen hat, wie man das macht; „wie mache ich so eine Ausbildung für das Team“. Der Junior-Leiter ist bei der Planung involviert, trägt aber für die Planung keinerlei Verantwortung. Dieses erste Jahr dient der Orientierung und insbesondere dazu, seine Position finden und seinem Leiter viel abzuschauen. Dazu ist es unbedingt notwendig, dass dein erfahrener Leiter dem JL alle Dinge erklärt: Warum er sie so macht, wie er sie macht und wie genau er seine Vorbereitung zu allen Themen und Andachten durchführt.

Es ist sehr, sehr ratsam, dass die erste Station als 15-jähriger Co-Leiter bei einer Gruppe mit deutlichem Altersgefälle zum JL eingeteilt wird, sehr gut eignen sich hier die Forscher oder natürlich die Entdecker .

Zweites Jahr

Das zweite Jahr:

In diesem zweiten Jahr geht es darum, Planungsverantwortung in Teilbereichen zu übernehmen. So kann der Junior-Leiter zum Beispiel das Programm eines vollen Tages planen, sein Leiter überprüft die Planung, gibt Verbesserungsmöglichkeiten an und beteiligt sich an der Ausbildung des Teams. Der Junior Leiter kreiert den Rahmen und die JL und Leiter gemeinsam führen





das Programm dann durch. Im Sinne der Ranger Strategie sind wir nun in der Phase des Übens.

Es ist unbedingt wichtig, dass der JL von seinem Leiter ausgebildet wird, es bedeutet also, dass es eine Feedback Runde geben muss... was hast du gut gemacht, wo kann man noch etwas verbessern? Was könntest du das nächste Mal anders machen.

Drittes Jahr

Das dritte Jahr:

Nun ist der JL mittlerweile 17 Jahre alt und hat in den letzten zwei Jahren von seinen Leitern sehr viel gelernt und sich auch schon selber gut geübt.

Nun geht es darum, das Team selbstständig zu führen. Hier findet zum ersten Mal ein Rollentausch statt. Der JL in seinem dritten JL-Jahr wird nun der Leiter des Teams, auch hier ist es günstig maximal ein Kundschafter-Team zu leiten, damit ein gesundes Altersgefälle bleibt.

Der eigentliche Teamleiter rückt nun ins zweite Glied, er wird Mentor (quasi Co-Leiter) und der JL übernimmt das Team. In der Funktion des Mentors, ist der erfahrene Leiter also weiterhin der Ausbilder für den JL.

Hier kommt es insbesondere darauf an, dass die Quartalsplanung, Wochenplanung, Ausarbeitung der Themen, die am jeweiligen Teamtreff stattfinden sollen, federführend von JL getätigt wird, der Mentor unterstützt, korrigiert und motiviert dabei. Von herausragender Bedeutung ist es auch hier, dass der Mentor nach jedem Teamtreff eine Feedback-Runde mit dem Leiter durchführt, er lobt für Dinge, die sehr gut waren und zeigt auf, wo er





Viertes Jahr

Verbesserungspotenzial erkennt und er gibt dem JL persönliche Empfehlungen mit.

Das vierte Jahr:

Dieses ist besonders wichtig, zwei JL, die erfolgreich die dreijährige Ausbildung absolviert haben und als geeignet erscheinen, werden nun zusammen als Leiter eines Teams eingesetzt. Sie sind nun 17 (evtl auch schon 18) Jahre alt und sind auf der Schwelle zur Volljährigkeit und sollen nun das erlernte der letzten drei Jahre gemeinsam und sich gegenseitig unterstützend als Teamleiter umsetzen. Hier ist es trotz allem von besonderer Wichtigkeit, dass es weiterhin eine Ansprechperson, den Mentor gibt. Dieser ist nicht mehr aktiv im Teamgeschehen involviert, das machen die beiden Junior Leiter nun alleine, aber er muss die Möglichkeit haben, ein Auge auf die beiden JL zu werfen, um korrigierend eingreifen zu können. Diese Aufgabe kann natürlich auch der Stammleiter übernehmen (er leitet ja das Leiterteam), wir sehen hier einen weiteren Grund dafür, dass ein Stammleiter m.E. kein eigenes Team außer seinen Leiterteam leitet, sondern auch an den Ranger-Tagen Zeit hat, sich um seine Leiter zu kümmern.

Besonderheiten

Besonderheiten:

Nun erscheint dieses Konzept natürlich als ein sehr statisches Konstrukt, wir fragen uns, wie findet der individuelle Charakter und auch die individuelle Begabung eines Rangers in dieser Ausbildung Berücksichtigung?

Es ist besonders wichtig, dass kein JL überfordert wird. Es gibt Jungs und Mädchen, die für Leitung





jeglicher Art kein großes Interesse haben oder auch einfach nicht dafür begabt sind.

Viele von diesen Jugendlichen wollen auch nicht in die Leitungsfunktion, sie wollen generell vielleicht nicht leiten. Auch diesen eher nicht für Leitung begabten Jugendlichen geben wir die Chance, dass JLTC und auch das JLTT zu absolvieren. Sie gehen ins erste JL-Jahr (dort müssen sie ja nicht leiten, sondern schauen eher zu) und sie können auf diesem Niveau auch dauerhaft verharren, wenn wir der Meinung sind, dass ein weiterer Schritt auf dem JL-Stufenpfad eine Überforderung bedeutet. Vielleicht ist der Zenit eines JL auch erst im 2. JL-Jahr erreicht, dann sollte er auf diesem Niveau gehalten werden und er wird nicht mit weiteren Aufgaben durch das Fortschreiten auf dem JL-Stufenpfad überfordert.

So können wir also nun eine Verbindung aus den Stufen für jeden einzelnen JL maßschneidern. Es ist also absolut sinnvoll, dass ein junger Ranger nach, zum Beispiel, dem 2. JL-Jahr einfach in der Stufe des zweiten Jahres für den Rest seiner Zeit verbleibt und später als Erwachsener eine Aufgabe im Stamm übernimmt, die nicht zwangsläufig Teamleitung beinhaltet. Vielleicht ist es die Aufgabe des Materialwartes, Erste Hilfe, Öffentlichkeitsarbeit etc.

Es ist ja auch möglich, dass es Spätstarter gibt, hier können wir problemlos das erste JL-Jahr zweimal machen und dann erst mit dem erfolgten Reifeprozess fortschreiten in das zweite JL-Jahr, vielleicht geht es danach auch noch ins Dritte weiter, was für andere dann schon das vierte Jahr ist. Wir können also individuell die JL-Ausbildung an die Kapazitäten des jeweiligen Rangers anpassen und sie natürlich auch in





das 18. Lebensjahr mit hineinziehen, denn die letzte Stufe ist ja die gemeinsame Teamleitung, dieses kann natürlich auch völlig adäquat im 18.+ Lebensjahr durchgeführt werden. Was für ein sanfter Übergang.

Das A und O ist das Ziel, seine Junior-Leiter nachhaltig auszubilden und auch zu bewerten, damit die Eignung für die nächste Stufe des JL- Stufenpfades erreicht werden kann. Auf diese Weise verhindern wir, dass es zu einer Überforderung von Juniorleitern kommt, die zum Beispiel aus Leitermangel viel zu früh ein Team übernehmen und leiten sollen, gar nicht wirklich wissen, wie sie das genau tun sollen, sich dabei natürlich überfordert fühlen und ggf sogar aufgeben. Noch schlimmer wäre es, wenn sie aufgrund mangelnder Ausbildung einfach nur eine sehr nachteilige Performance zeigen und dabei unsere grundlegende Zielsetzung, nämlich Kinder zu Jesus zu führen ad absurdum führen. **Wir sollten nicht unsere Teams dem Leitermangel zum Opfer bringen, sondern zeitliche Opfer bringen, um keinen Leitermangel zu kennen.** Dieses Opfer heißt: Investiert euch als Leiter in gute JL-Ausbildung!! Dieses Konzept ist in Landsberg erprobt worden und bringt sehr gute Ergebnisse und sehr motivierte Leiter, die auch nicht zuletzt durch dieses Programm den Schritt über den Pfad-Ranger hinaus zum erwachsenen Rangerleiter (oder Leiter an anderen Orten) sehr leicht schaffen.

Leitermangel

Rahmenbedingungen

Welche Rahmenbedingungen müssen vorherrschen?

Damit die jungen Leute ab dem 15. Lebensjahr diesem Stufenpfad folgen können, bedarf es der Notwendigkeit, zur normalen Pfadfinderstammtreff-Zeit als JL eingesetzt werden zu können. Da die JL aber





auch gleichzeitig Pfadranger sind und diese Phase unglaublich wichtig ist, muss man die Zeiten der Pfad-Ranger-Teamtreffs zu einer anderen Zeit durchführen. Eine gängige Möglichkeit ist es, nach der normalen Pfadfinderstammtreff-Zeit direkt im Anschluss eine z.B. eineinhalb stündige Pfad- Ranger Team Zeit anzufügen. Hier sind die Eindrücke aus dem Teamtreff frisch, man kann über Dinge reden, die man diesen Tag im Team erlebt hat und es gilt natürlich auch das eigene PR-Programm zu genießen und nicht zu vernachlässigen.

Wertschätzung

Wertschätzung der Junior Leiter im Stamm:

Die JL haben eine Doppelbelastung, denn sie werden selber als Leiter ausgebildet und haben anschließend dann noch Zeit, in der sie empfangen dürfen. Hier sollte ein Stamm großzügig sein, auch Mittel zur Verfügung zu stellen, dass sich das Pfad-Ranger Team sehr gut entwickeln kann, so eine Art Payback für die Investitionen ist hier sehr sinnvoll. Investiert unbedingt die Mittel, die das PR Team braucht, um eine außergewöhnlich Zeit als PR zu erleben. Diese Begeisterung schwappt unmittelbar auf die Teams über, in denen die JL eingesetzt sind. Das ist unbezahlbar!!

Die spleenigsten Ideen der PR-Teams sollten wohlwollend geprüft und nach Möglichkeiten bestmöglich (auch finanziell) unterstützt werden. Als Pfad- Ranger viel zu erleben und viel zu empfangen, dadurch eine feste Team-Gemeinschaft zu bilden und dann während der allgemeinen Teamtreffs mit vollem Elan und Begeisterung dem Stufenpfad der JL-Ausbildung zu folgen ist das direkte Ergebnis unserer zeitlichen und finanziellen Investitionen. Dieses





Dienstbereit sein

Projekt bildet junge Menschen aus, sowohl für den eigenen Stamm als auch für Orte, an denen die jungen Erwachsenen durch Ausbildung, Studium etc. gestellt werden.

Auch im Job werden unsere jungen Erwachsenen durch Qualitäten auffallen, die 18-jährige heutzutage meist nicht mehr zeigen.

Wenn die Leiter des JL-Stufenpfades die technische Ausbildung genauso konsequent leben, wie sie Vorbild als Nachfolger Christi sind, dann machen wir unsere Kids nicht nur dienstbereit mit Leiterqualitäten, sondern dienstbereit für Jesus, egal an welchem Ort sie gesetzt werden. Unsere dritte Zielsetzung wird umgesetzt.

Let's do it

Marcel Kruijer, RR270



