

Kornett*in - Überblick bewahren und Sprachrohr sein (GuSp)

The printable version is no longer supported and may have rendering errors. Please update your browser bookmarks and please use the default browser print function instead.



GuSp

In diesem Werkzeugkapitel stellen wir dir die Methode Kornett*in vor und geben dir praktische Tipps zur Einführung und Umsetzung der Methode. Im Patrullenrat wird zuerst entschieden, ob es sinnvoll ist die Funktion Kornett*in zu besetzen. Wenn ja, dann werden die konkreten Aufgaben festgelegt (wie Koordination und/oder Vertretung der Patrulle nach außen) und diese an eine Person für eine längere Dauer übertragen. Nach Ablauf der Zeit wird die Teamarbeit gemeinsam in der Patrulle reflektiert und entschieden, ob es erneut eine*n Kornett*in braucht.



Inhaltsverzeichnis

Die Methode

Tipps zur Umsetzung der Methode Kornett*in in fünf Schritten

Beispiele für die Praxis

Kornett*innenaufgaben

Schulungen für Patrullen und Kornett*innen

Die Methode

Die Methode Kornett*in zielt darauf ab, die Zusammenarbeit in der Patroulle zu stärken, indem wichtige Teamaufgaben an ein Patrullenmitglied übertragen werden. Ähnlich einem Patrullenamt, überträgt die Patroulle im Rahmen eines Patrullenrats klar definierte Aufgaben für einen vorab bestimmten längeren Zeitraum oder Anlass an ein Mitglied der Patroulle. Kornett*innen übernehmen die Funktion und die Aufgaben freiwillig. Sie übernehmen jedoch nicht alle Aufgaben, sondern die Patroulle trifft eine Auswahl aus folgenden drei Bereichen:

- **Sprachrohr für die Patroulle sein:** Meinungen, Wünsche und Anliegen der Patroulle im Trupprat und gegenüber den Leitern und Leiterinnen vertreten, fallweise auch diese um Hilfe bitten
- **Überblick bewahren:** darunter fallen bspw. koordinierende Aufgaben wie vorausdenken und planen, Übersicht in der Umsetzung bewahren, alle Patrullenmitglieder hören und aktiv miteinbeziehen
- **Zusammengehörigkeit stärken:** z.B. die Stimmung innerhalb der Patroulle im Auge behalten und gegebenenfalls aufmuntern oder beruhigen.

Die Methode Kornett*in strukturiert die Zusammenarbeit innerhalb der Patroulle und die Zusammenarbeit im Trupp. Die Übernahme der Funktion Kornett*in ist befristet. Ein sinnvoller Zeitraum ist ein halbes bis ganzes Pfadijahr oder ein Sommerlager. Die Methode Kornett*in zielt nicht darauf ab, dass einem jungen Jugendlichen die gesamte GuSp-Zeit diese Funktion übertragen wird.

Tipps zur Umsetzung der Methode Kornett*in in fünf Schritten

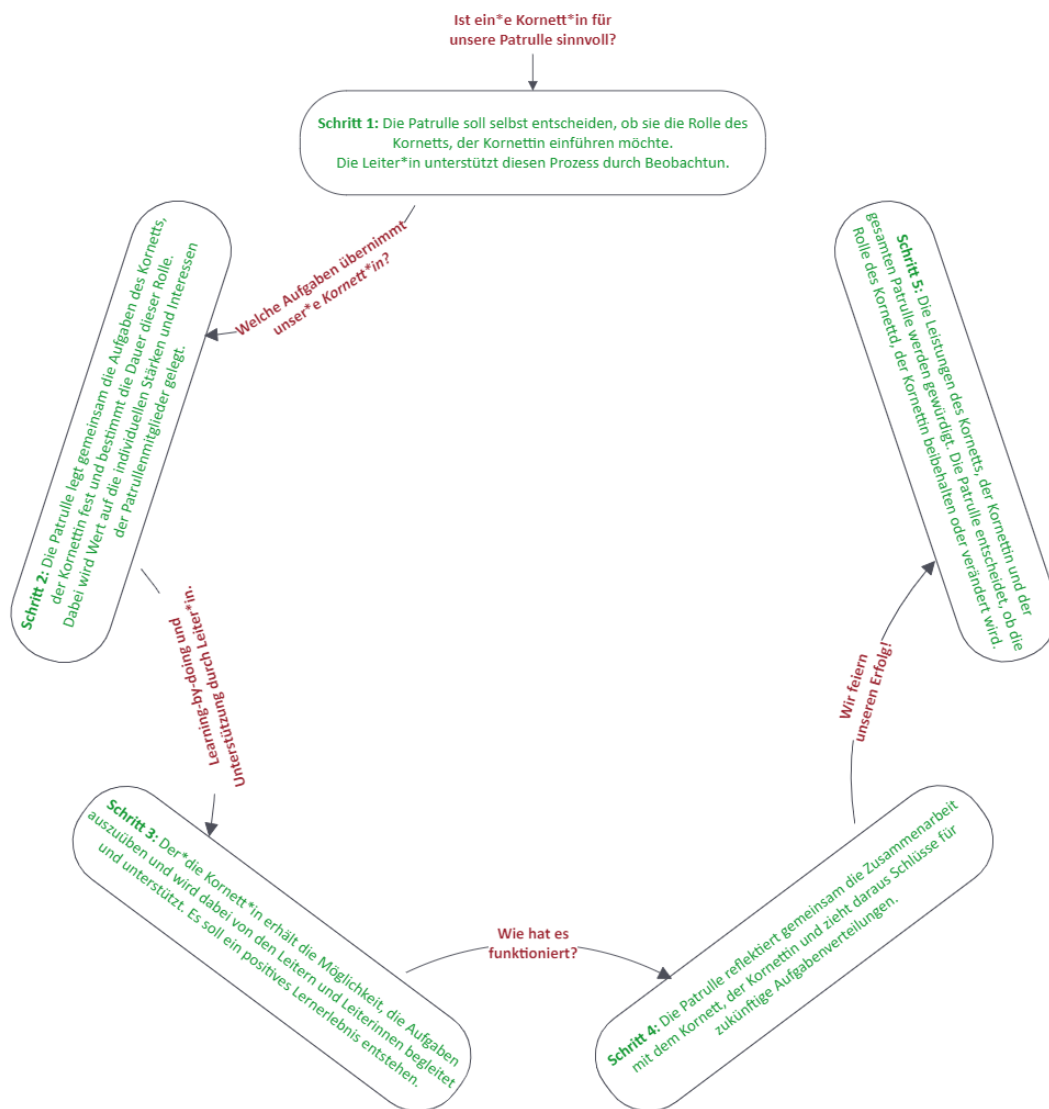
Die Übernahme von (Team-)Aufgaben als Kornett*in ist ein Prozess der in fünf Schritten abläuft.

Schritt 1: Die Patroulle entscheidet, ob die Methode Kornett*in für bestimmte (Team-) Aufgaben sinnvoll ist.

- Die Methode Kornett*in kann die Zusammenarbeit in der Patrouille fördern, sie ist aber nicht zwingend für alle Patrullen notwendig. Wichtig für den Gruppenprozess ist, dass du den Patrullen die Wahl lässt, ob sie die Funktion Kornett*in einführen wollen oder nicht.
- Idealerweise kommt die Idee von der Patrouille selbst. Deine Aufgabe als Leiter*in ist es, die Gruppenentwicklung bei deinen Patrullen zu beobachten, die Qualität der Zusammenarbeit mit den Kids in altersgerechter Form zu reflektieren und gegebenenfalls die Methode Kornett*in vorzustellen.
- Nicht jede Patrouille braucht eine*n Kornett*in. Kleine Patrullen schaffen die Koordination meist ohne explizite Funktion; zuweilen stört eine Funktion Kornett*in in einem Dreierteam mehr als sie nützt. Während für größere Patrullen mit 6-8 Personen die Funktion Kornett*in wahrscheinlich hilfreich ist.

Schritt 2: Der Patrullenrat legt zuerst die konkreten Aufgaben fest. Dann entscheidet die Patrouille konsensual, an wen diese Aufgaben übertragen werden sollen und bestimmt gemeinsam die Dauer.

- Falls sich deine Patrouille für die Methode Kornett*in entscheidet, ermutige die Patrouille ihr eigenes Bündel an Aufgaben zu schnüren und nicht vorschnell andere Patrullen nachzuahmen. Vorschläge dazu finden die Kids im Wegweiser. Achte darauf, dass das Bündel an Aufgaben zu den Kornett*innen passt!



- Es ist die ganze Bandbreite denkbar, von Patroullen mit Kornett*innen, die nur als Patrullensprecher*in fungieren bis hin zu Kornett*innen, die eine aktive Rolle bei der Koordination und/oder in der Wissensweitergabe spielen.
- Selbstverständlich können die Aufgaben auch auf zwei Personen aufgeteilt werden bzw. partnerschaftlich die Funktion Kornett*in übernommen werden – wie das ja bei vielen PPÖ-Funktionen der Fall ist.
- Der Name der Funktion kann von der Patroulle selbstverständlich frei gewählt werden und muss nicht zwingend Kornett*in lauten.

Schritt 3: Learning-by-doing und Unterstützung durch Leiter*in.

- Guides und Späher, die sich der Aufgabe Kornett*in stellen, sind

bereit Verantwortung zu übernehmen und wollen Lernen. Achte als Leiter*in darauf, dass das Bündel an Aufgaben diese weder überfordert noch unterfordert.

- Rede mit den Kornettinnen und Kornetten regelmäßig über ihre Erfahrungen und Erwartungen. Denk daran den Rahmen so zu gestalten, dass diese positive Erlebnisse haben und in der Lernzone bleiben, dies motiviert deine Kids.
- Kornett*innen sind keine weiteren Leiter*innen. Sie tragen nicht mehr Verantwortung als die anderen Patrullenmitglieder. Ihre Aufgabe ist es auch nicht Streitigkeiten zu lösen: für Konflikte in der Patrulle sind alle in der Patrulle verantwortlich. Ist die Patrulle mit einer Situation überfordert, trägst du als erwachsene Aufsichtsperson immer die Letztverantwortung.

Schritt 4: Reflexion in der Patrulle und Feedback durch Leiter*in.

- Am Ende der Dauer wird die Funktion Kornett*in gemeinsam in der Patrulle reflektiert. Achte darauf, dass nicht nur die Aufgaben der Kornett*in besprochen wird, sondern vor allem die Qualität der Zusammenarbeit als Team insgesamt.
- Die Einsichten aus der Reflexion über die Art der Zusammenarbeit in der Patrulle, wenn es eine Kornett*in gibt, sollen in die nächste Patrullen-Entscheidung einfließen, ob und in welcher Form es wieder eine*n Kornett*in braucht.

Schritt 5: Anerkennung der Leistung, sowohl der Patrulle als auch des Kornetten/der Kornettin.

- Feierliche Verleihung eines Kornettenabzeichens – nicht um die Funktion bei einer Person fix zu verankern (!) sondern als Auszeichnung für die erfüllte Herausforderung.
- Apropos Herausforderung: Alternativ könnt ihr auch den Kornetten und Kornettinnen nach der gemeisterten Aufgabe ein Schritt für Schritt Schwerpunktabzeichen „Verantwortungsbewusstes Leben in der Gemeinschaft“ verleihen.

Beispiele für die Praxis

Im folgenden Abschnitt werden Beispiele für mögliche Aufgaben und Schulungen für Patrullen bzw. Kornetten und Kornettinnen vorgestellt.

Kornett*innenaufgaben

Die Aufgaben der Funktion Kornett*in werden im Zuge eines Patrullenrats festgelegt. Dabei werden gemeinsam die Teamaufgaben besprochen und ausgewählt. Als Leiter*in achtest du darauf, dass tatsächlich Teamaufgaben verhandelt werden. Mögliche altersgerechte Aufgaben könnten sein:

- Überblick bewahren
 - Patrullenrat moderieren
 - Rücksichtnahme auf die Anliegen aller Patrullenmitglieder
 - Aufgaben in der Patrulle koordinieren
 - Patrullenideen weiterverfolgen
 - Patrullenaktivitäten mit Unterstützung aller Mitglieder durchführen
- Zusammenhalt stärken
 - Stimmung im Auge behalten und Motivator*in sein
 - Auf freundschaftlichen Umgang achten, Mitglieder loben und danken
- Sprachrohr sein
 - Vertretung der Patrulle im Trupprat
 - Unterstützung bei Leiterinnen und Leitern suchen (wenn notwendig)

Dadurch, dass die Guides und Späher die Funktion Kornett*in gemeinsam gestalten, unterscheiden sich die Aufgabengebiete der Kornett*innen von Patrulle zu Patrulle. Dabei kann es auch Patrullen ganz ohne Kornett*in geben. Wichtig ist, dass alle Patrullenmitglieder die Möglichkeit haben, am Prozess teilzunehmen und die Methode Kornett*in verstehen.

Schulungen für Patrullen und Kornett*innen

Den Überblick zu bewahren und ein Sprachrohr zu sein, sind durchaus anspruchsvolle Tätigkeiten für Guides und Späher. Auf Kornett*innenschulung, Kornett*innenlager, Kornett*innentage, Kornett*innenheimstunde etc. können die Kinder ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten in der Bewältigung dieser Teamaufgaben vertiefen und somit auch an Entwicklungsaufgaben arbeiten (siehe Abschnitt pädagogischer Hintergrund). Da die Funktion Kornett*in für einen begrenzten Zeitraum übernommen wird, sollen an solchen Schulungen

nicht nur die "Amtsinhaber*innen" teilnehmen sondern alle interessierten Kids.

Mögliche Inhalte für eine Kornett*innen Schulung sind:

- GuSp-gerechte-Methoden zu Führungsstile und Teamwork
- Vertrauensspiele
- Kommunikationsspiele
- Motivationsspiele und üben, positiven Pfadigeist weiterzugeben
- Lernen mit Risikosituationen umzugehen

Der pädagogische Hintergrund

Die Methode Kornett*in ist eine **KANN-Methode**, die du in deinem Trupp einsetzen kannst, aber nicht musst. Genaugenommen triffst nicht du die Entscheidung, sondern die Patrouille kommt von sich aus zur Einsicht, dass es sinnvoll ist, bestimmte Teamaufgaben für eine bestimmte Zeit oder Anlass einem Mitglied zu übertragen. Gruppendynamisch gesehen, definiert die Patrouille dadurch eine Funktion. Die Funktion Kornett*in kann Elemente eines informellen Oberhaupts der Patrouille umfassen, darf aber nicht mit einer formalen Leitungsfunktion gleichgesetzt oder verwechselt werden.

Wenn wir mit dem Modell der Themenzentrierten Interaktion (TZI) auf die **Arbeitsfähigkeit einer Patrouille** schauen, erkennen wir, dass Funktionen wie Kornett*in eine Struktur sind, die sich die Patrouille selbst gibt, um besser zusammenzuarbeiten (**Grünton**: "Das Patrouillensystem - schrittweise als Patrouille ein Team werden" Siehe auch Kapitel "Das Patrouillensystem - schrittweise als Patrouille ein Team werden (GuSp)"). Damit die Patrouille eine gute Entscheidung treffen kann, müssen zwei Voraussetzungen erfüllt sein.

- Erstens, braucht die Patrouille ausreichend Erfahrung in der Zusammenarbeit (Kooperation), um eine kluge Wahl treffen zu können, welche Aufgaben an die Funktion Kornett*in delegiert werden sollen.
- Zweitens, muss in der Patrouille ausreichend Vertrauen in ihre Entscheidungsfähigkeit aufgebaut worden sein, damit eine konsensuale Entscheidung getroffen werden kann. Dieses Vertrauen baut auf der Begegnung zwischen den einzelnen Patrouillenmitgliedern auf. Wenn sich die Guides und Späher gut kennengelernt haben, können sie auch die Fähigkeiten und Fertigkeiten aller Patrouillenmitglieder realistisch einschätzen.

Für den Zusammenhalt und das Vertrauen in der Patroulle ist es förderlich, wenn die zeitweise Übertragung von Teamaufgaben an Mitglieder im **Konsens** geschieht statt durch eine Wahl. Wahlen produzieren einen Gewinner und viele Verlierer. Während für Großgruppen die Wahl eine geeignete demokratische Form ist, um Leitungsfunktionen zu bestimmen, erscheint sie für die Kleingruppe ungeeignet. Der Konsens schafft ein höheres Maß an Legitimation und Vertrauen in die Fähigkeiten der Kornettin bzw. des Kornetten, fair und im Sinne des Gruppenwohls zu handeln. Das braucht Zeit und Erfahrung. In einer selbstbestimmten Peer Group entsteht im Zuge der Gruppenentwicklung (bspw. nach der Storming Phase) eine informelle Leitung (**Grünton**: "Den Rahmen für die Patroulle gestalten" Siehe auch Kapitel "Den Rahmen für die Patroulle gestalten (GuSp)").

Im Wegweiser wird den GuSp vorgeschlagen, dass sie bei mehreren Interessierten auch eine Wahl durchführen können. Achte als Leiter*in darauf, dass der Rahmen für die Kornett*innenwahl, die negativen Seiten einer Wahl möglichst eindämmen und vorab eine ernsthafte Diskussion über die nötigen Fähigkeiten geführt wird.

Wenn du der Patroulle die Methode Kornett*in zu früh aufdrängst oder gar eigenmächtig Kornett*innen von außen bestimmst, störst du den Gruppenprozess. Du schwächst das soziale System und nimmst deinen Guides und Spähern eine spannende Lernsituation. Der starke Fokus der Methode Kornett*in auf den Gruppenprozess erfordert von dir als Leiter*in sowohl **Respekt vor der Autonomie der Patroulle** als auch **Vertrauen in die Lernfähigkeit** der Guides und Späher zu haben.

Ein Kind, das vom Leitungsteam über die Köpfe der Patroulle hinweg als Kornett*in eingesetzt wird, kann sich außerdem in einer unmöglichen Situation wiederfinden. Es soll als "Ersatz-Leiter*in" fungieren, hat aber nicht den Rückhalt in der Patroulle oder steht womöglich einem informellen Oberhaupt der Patroulle gegenüber; das ist eine potenziell konfliktträchtige Situation, die die Patroulle spalten kann.

Wie die Methode Patrullenamt dockt auch die Methode Kornett*in an drei Elementen der Pfadfinder*innen-Methode an: Teamsystem, Learning by doing und Persönliche Weiterentwicklung. Alles dort Gesagte, gilt auch für die Methode Kornett*in (**Grünton**: "Das Patrullenamt – schrittweise Verantwortung übernehmen" Siehe auch Kapitel "Das Patrullenamt – schrittweise Verantwortung übernehmen (GuSp)").

Mit Blick auf die **Entwicklungsaufgaben** arbeitet die Methode Kornett*in vor allem der Mitbestimmung in der Patroulle zu. Je nach Ausgestaltung der Methode können auch Lernschritte im Bereich Gemeinschaft, Eigene Meinung und Werteentwicklung gemacht werden. Das hängt am Anfang des Prozesses davon ab, ob die Peer-Group-Seite der Patroulle den Diskussionsprozess dominiert, oder ob du als Leiter*in

mit deinen Vorgaben und Rückmeldungen stärker in den Gruppenprozess eingreift (Stichwort: duale Natur der Patrouille **Grünton:** "Die Patrouille als soziales Lernfeld" Siehe auch Kapitel "Die Patrouille als soziales Lernfeld (GuSp)").

Ähnlich wie die Methode Patrouillenamt, kann auch die Methode Kornett*in die Identitätsentwicklung der GuSp unterstützen, da sie sowohl als Kornett*in als auch als Mitglied der Patrouille ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten erweitern und gemeinsam als Team wachsen. Guides und Späher lernen eigene Bedürfnisse zu formen und auszusprechen, sowie Verantwortung für eine Aufgabe zu übernehmen. Die Patrouille lernt, gemeinsam Funktionen im Konsens zu definieren sowie Zusammenarbeit zu reflektieren und bewusst zu gestalten.

Verantwortung als Kornett*in zu übernehmen soll ein **positives Erlebnis** für die Kinder sein. Achte daher darauf, dass Aufgaben und Dauer von der Patrouille angemessen festgelegt werden und dass die angestrebten Lernschritte schaffbar sind. Die Teamaufgaben können auch auf mehrere Patrouillenmitglieder verteilt werden und ruhig häufiger rotieren, so dass alle Kinder soziale Lernschritte machen können.

Weiterführendes

Grünton: Die Patrouille als soziales Lernfeld Siehe auch Kapitel "Die Patrouille als soziales Lernfeld (GuSp)"

Grünton: Den Rahmen für die Patrouille gestalten Siehe auch Kapitel "Den Rahmen für die Patrouille gestalten (GuSp)"

Grünton: Das Patrouillensystem - schrittweise als Patrouille ein Team werden Siehe auch Kapitel "Das Patrouillensystem - schrittweise als Patrouille ein Team werden (GuSp)"

Grünton: Das Patrouillenamt - schrittweise Verantwortung übernehmen Siehe auch Kapitel "Das Patrouillenamt - schrittweise Verantwortung übernehmen (GuSp)"

Fachwissen: Gruppenentwicklung Siehe auch Kapitel "Gruppenentwicklung"

Pfadfinderinnen und Pfadfinder zwischen 10 und 13 Jahren heißen Guides (Mädchen) und Späher (Buben)

Pfadfinder und Pfadfinderinnen Österreichs

Bis zum Ende der Heimstunde hat jede Patrouille sechs Stationen absolviert bei denen ihr Teamwork gefördert wurde.

Diese Seite wurde zuletzt am 9. Oktober 2024 um 22:02 Uhr bearbeitet.