

»» **Gesamtverbandliches Ausbildungskonzept**



**1.**

**Ausbildung  
der Gruppenleiterinnen  
und Gruppenleiter**

Teil 2: Rahmenkonzept zum Woodbadge-Kurs



Beschluss  
der Bundesleitung  
der DPSG

vom  
2. September 2005

letzte Änderung vom  
9. November 2008



## Teil 2

# Rahmenkonzept zum Woodbadge-Kurs

### Vorwort

Seit sechs Jahren beschäftigen sich viele Menschen auf allen Ebenen der DPSG intensiv mit der Erarbeitung eines Gesamtverbandlichen Ausbildungskonzeptes. Das vorliegende Rahmenkonzept zum Woodbadge-Kurs stellt einen weiteren Meilenstein dar.

Ziel der Arbeit war es, einen neuen Kurs zu entwickeln, der den Anforderungen heutiger Leiterinnen und Leitern entspricht. Anspruch der Arbeitsgruppe war es, nicht nur einfach die bestehenden Kurskonzepte der vier Stufen für den WBK I und WBK II zusammen zu nehmen und auf dem kleinsten gemeinsamen Nenner einen Kurs zu beschreiben, sondern ganz bewusst das Konzept als einen neuen Kurs zu entwickeln, der unser Bild von Leitung als Pfadfinderinnen und Pfadfinder widerspiegelt.

Mit dem neuen Kurskonzept werden klare Schwerpunkte gesetzt. Ausgehend von dem Ziel der Leiterinnen- und Leiterausbildung, Leitungsfähigkeit zu vermitteln, werden die Schwerpunkte auf Persönlichkeitsentwicklung, Kompetenzerwerb und Selbsterfahrung der Projektmethode gelegt. Dabei wird zwischen sozialer (z.B. Normen, unser Anspruch die Gesellschaft zu verändern) und personaler Persönlichkeit (z.B. Werte, unser Anspruch, dass Leiterinnen und Leiter ihre Werte reflektiert haben und benennen können) unterschieden. Der Bereich der Kompetenz wird durch Fertigkeiten in verschiedenen Themenbereichen (Methoden, Stil und Kultur, Werte, Gruppendynamik usw.) abgebildet. Die Möglichkeit zur Selbsterfahrung der Projektmethode, die eine pädagogische Grundlage in unserem Verband darstellt, bietet schließlich den Handlungsrahmen, in denen Persönlichkeitsentwicklung und Kompetenzerwerb vollzogen werden.

Das vorliegende Rahmenkonzept stellt die stufenübergreifende Grundlage für die Woodbadge-Kurse dar. Jede Stufe hat ihre eigene Schwerpunktsetzung und ihre eigene Kultur. Diese werden in den Stufenkonzepten für den Woodbadge-Kurs deutlich und präzisiert werden.

Die DPSG als Teil der großen Gemeinschaft von Pfadfinderinnen und Pfadfindern berücksichtigt in diesem Ausbildungskonzept auch die Anforderungen des Welt-pfadfinderverbandes (WOSM). Gut ausgebildet tragen unsere Leiterinnen und Leiter das internationale Symbol der Woodbadges!

*„Das Geheimnis vernünftiger Erziehung ist es, jeden Schüler dahin zu bringen, dass er für sich selbst lernt, anstatt ihn zu belehren, indem man nach einem stereotypen System Wissen in ihn hineinpresst.“*

*(Lord Baden-Powell of Gilwell)*

## 1. Einbindung in das Gesamtverbandliche Ausbildungskonzept

### Abschluss der Woodbadge-Ausbildung

Das vorliegende Rahmenkonzept zum Woodbadge-Kurs ist eingebunden in das Gesamtverbandliche Ausbildungskonzept der DPSG. Mit dem Woodbadge-Kurs und der Woodbadge-Reflexion wird nach dem Einstieg, der Praxisbegleitung und der Ausbildung in den Modulen die Woodbadge-Ausbildung abgeschlossen.

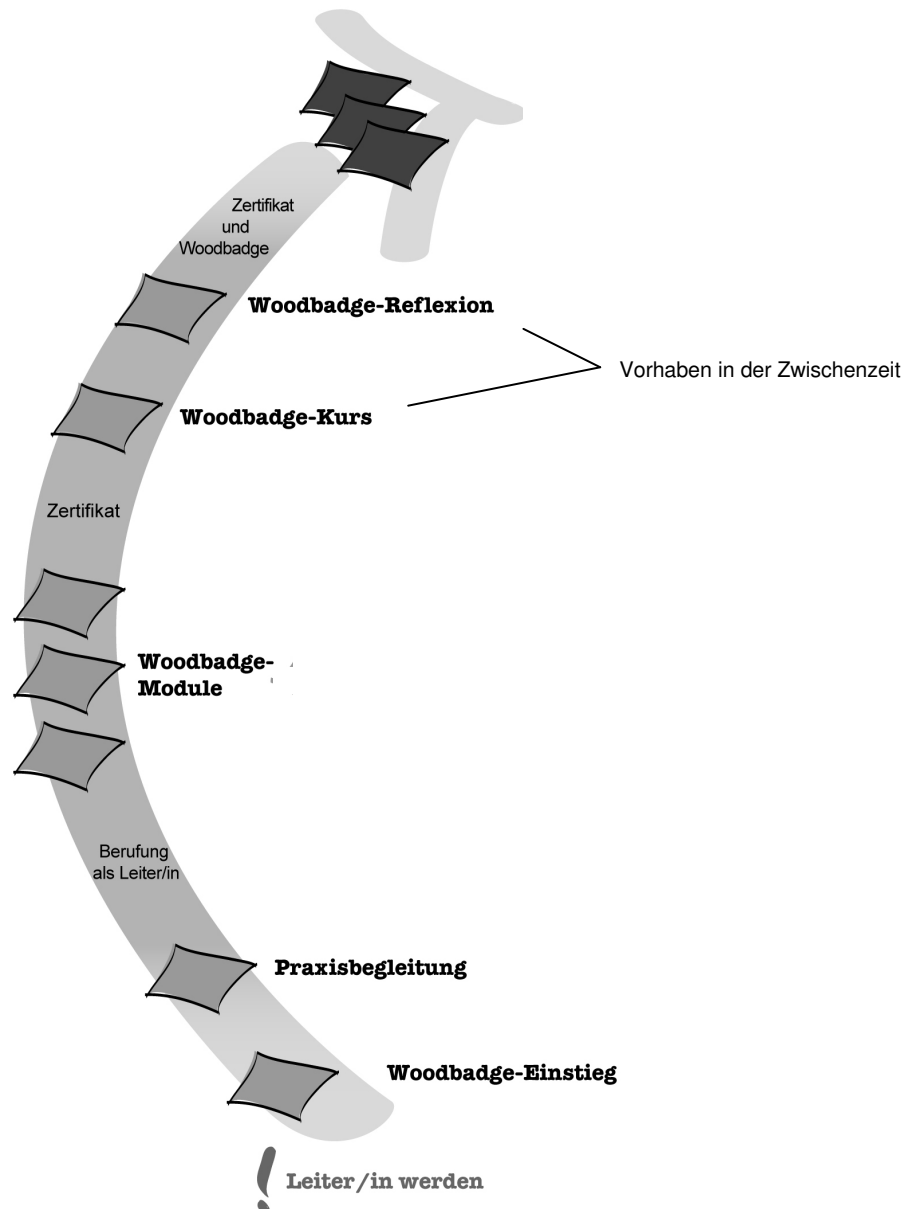
Die in den anderen Schritten vermittelten Kenntnisse und Erfahrungen sind Voraussetzungen für den Woodbadge-Kurs.

### Fort- und Weiterbildung

Nach dem Abschluss der Woodbadge-Ausbildung bieten Fort- und Weiterbildungen den Leiterinnen und Leitern vielfältige Möglichkeiten.

### Stufenkonzepte

Dieses Rahmenkonzept ist die Grundlage für die stufenspezifischen Kurskonzepte, in denen es konkretisiert und für die jeweilige Stufe umgesetzt wird. Nur gemeinsam sind diese Konzepte sinnvoll



## 2. Leiterinnen und Leiter in Entwicklung

<b>Menschenbild</b>	In der „Ordnung des Verbandes“ beschreibt die DPSG ihr Bild vom Menschen, das von christlichen Wurzeln geprägt ist. Aus der Erfahrung des Angenommen- und Geliebtseins von Gott und den Menschen und den Möglichkeiten einer ganzheitlichen Entwicklung entspringen Perspektiven der Lebensplanung. Lebensfreude und Engagement helfen, das eigene Leben in die Hand zu nehmen.
<b>Erwachsene Leiter/innen</b> Ordnung des Verbandes	Menschen in der DPSG sind dabei gemeinsam auf dem Weg und übernehmen Verantwortung. „Erwachsene Leiterinnen und Leiter unterstützen Kinder und Jugendliche dabei, die Ziele des Verbandes zu erreichen.“
<b>Biographischer Ansatz</b>	Auch sie bringen ihre eigene Lebensgeschichte und Lebenssituation mit. Wie in den Gruppen knüpft auch die Ausbildung der DPSG an dem an, was die Teilnehmenden mit einbringen. Nur so können Inhalte aufgenommen, Handlungsstrukturen angepasst und in das aktive Verhaltensrepertoire aufgenommen werden.
<b>Prinzip der Selbsterziehung</b>	Auch das Prinzip der Selbsterziehung als Kernelement der pfadfinderischen Methode setzt sich in der Woodbadge-Ausbildung fort. Deshalb eröffnet die Kursleitung im Woodbadge-Kurs durch Strukturen und Animation Möglichkeiten für die Teilnehmenden, in denen Erlebnisse möglich sind, die durch die Reflexion zu Erfahrungen werden und damit das zukünftige Leitungshandeln verbessern.
<b>Leiter/innen in Entwicklung</b>	Qualifizierte Leitung bedarf einer fortwährenden Reflexion und Überprüfung des eigenen Tuns. Deshalb befinden sich auch Leiterinnen und Leiter in ständiger Entwicklung, bei der sie durch den Verband (z.B. in der Leiterrunde) Rückhalt und Unterstützung erfahren.
<b>Persönlichkeit und Kompetenz</b> vgl. „Ausbildung der Auszubildenden“, S. 4f.	Diese Entwicklung ist eine ganzheitliche, die Körper, Gefühle und Geist einschließt. In der Woodbadge-Ausbildung wird dies deutlich in den beiden Bereichen „Persönlichkeit“ und „Kompetenzen“, die durch die Angebote weiterentwickelt werden sollen.  Kompetenzen werden nochmals unterteilt nach Methoden-, Fach-, Soziale und Selbstkompetenz. Persönlichkeit wird gleichbedeutend mit „Identität“ verwendet und umfasst Werthaltungen, Überzeugungen, charakterliche Eigenschaften, Erfahrungen und Selbstbeschreibungen.
<b>Identitätsmanagement</b> vgl. Kap. 6.2.	Zu einer erfolgreichen Persönlichkeitsentwicklung gehört das Wissen um die eigenen Eigenarten, Stärken und Schwächen, sowie die Fertigkeit, auf Herausforderungen angemessen zu reagieren und die verschiedenen Persönlichkeitsanteile flexibel und situativ einzusetzen sowie miteinander in Beziehung zu bringen.

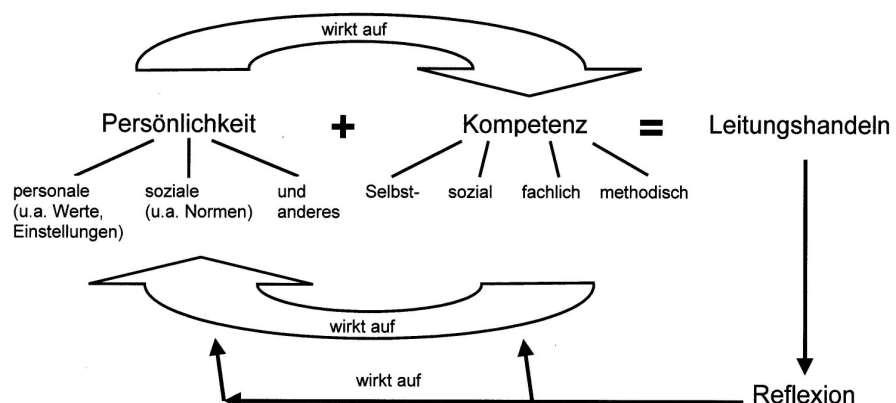


Abbildung:  
Persönlichkeit und  
Kompetenz als zwei  
Bedingungen für effekti-  
ves Leitungshandeln

### 3. Das Kursleitungsteam

Ordnung des Verbandes „Pfadfinderische Erziehung setzt voraus, dass erwachsene Männer und Frauen im gemischten Team die Leitung einer Gruppe übernehmen.“ Dies gilt auch für die Leitung eines Woodbadge-Kurses.

#### 3.1. Kursleitung und Gesamtverantwortung

**Kursleitung** Die Leitung eines Kurses beginnt bei der Planung, Hausbuchung und Einladung und führt über die Gestaltung der Einstiegsphase, die Verantwortlichkeit für die Teilnehmenden bis hin zur Gestaltung der Abschiedsphasen und der Woodbadge-Reflexion.

**Gesamtverantwortung** Die Leitung eines Kurses inne zu haben, heißt mit anderen Worten die Gesamtverantwortung für das Gelingen des jeweiligen Kurses zu tragen. Das meint, dass ein Kursleitungsteam genau darauf achtet - soweit dies im Rahmen seiner Handlungsspielräume möglich ist – dass der Kurs sich in einem verantwortbaren Rahmen entwickelt, die Teilnehmer/-innen ein möglichst optimales Lernfeld erhalten und zum gemeinsamen Handeln kommen.

#### 3.2 Team

**Größe des Teams** Das Team, das diese verantwortungsvolle Aufgabe übernimmt, besteht je nach Kursgröße und personellen Möglichkeiten aus drei bis vier Personen. Diese Größe orientiert sich an der Handlungsfähigkeit, Präsenz im Kurs und interner Teamarbeit: während weniger Personen zu hohe körperliche und psychische Ansprüche an die Teamer/innen stellen, führt ein größeres Team zu einem unverhältnismäßig größeren Zeitaufwand für die Teamarbeit.

**Parität im Team** Das Team muss eine gemischtgeschlechtliche und soll möglichst eine paritätische Besetzung von Frauen und Männern aufweisen.

**Zusammensetzung des Teams** Die Hoheit zur Teamzusammensetzung liegt bei den Diözesanvorständen, die diese in aller Regel an die jeweiligen Diözesanleitungen der Stufen delegieren. In das Team aufgenommen werden können in der jeweiligen Stufe berufene Teamerinnen und Teamer. In der Regel werden sie aus dem veranstaltenden Diözesanverband kommen, bei Kooperationen zwischen mehreren Diözesanverbänden ist auf eine personale Repräsentanz aller beteiligten Diözesanverbände zu achten.

(1) vgl. dazu Ziele und Inhalte des Teamer-Trainings

Voraussetzung für die Zusammensetzung des Teams ist, dass mindestens die Hälfte der Teamerinnen bzw. Teamer in der jeweiligen Stufe berufen sind. Die Entscheidung über den Einsatz nicht in dieser Stufe berufener Teamerinnen und Teamer (Personen mit vergleichbaren Qualifikationen <sup>(1)</sup> oder solche, die neu einsteigen und in absehbarer Zeit das Teamer-Training besuchen werden) trifft die Diözesanstellenleitung in Absprache mit der Bundesstellenleitung, möglichst mit einer gemeinsamen Entscheidung.

**Teamer/innen aus den Bundesarbeitskreisen** Sinnvoll ist es, bei der Teamzusammensetzung auf eine gute Durchmischung erfahrener und neuer Teamer/-innen zu achten.

Die Mitarbeit von Teamerinnen und Teamern aus den Bundesarbeitskreisen der Stufen bietet besondere Chancen der Vernetzung und Rückkopplung und ist daher zu empfehlen.

### 3.3 Voraussetzung für Teamer/innen

Die Teamer/-innen sollen eine persönliche, fachliche und formale Eignung zur Leitung von Kursen besitzen.

#### **Persönliche Eignung**

vgl. Kap. 2 der Ordnung des Verbandes zum Menschenbild

Die persönliche Eignung besteht in der grundsätzlichen Fähigkeit, respektvoll und wertschätzend mit den Teilnehmenden umzugehen sowie einen ehrlichen und kollegialen Umgang im Team zu pflegen. Dazu gehört auch das Selbstverständnis, sich als Leiter/in in Entwicklung zu verstehen und offen zu bleiben für Neues. Daher sollte die Teilnahme an den Angeboten der Aus- und Fortbildung der DPSG selbstverständlich sein.

#### **Fachliche Eignung**

Die fachliche Eignung beruht im Wissen um das Wechselspiel von Gruppendynamik und Projektmethode bzw. der einzelnen Projektschritte.

#### **Formale Voraussetzungen**

Menschen, die qualitativ hochwertig ausbilden wollen, müssen selber gut ausgebildet sein. Voraussetzung für die Tätigkeit als Kurs-Teamer/in ist daher die abgeschlossene Woodbadge-Ausbildung.

Kurs-Teamer/innen können nach einem Einstiegsgespräch durch die Diözesanvorstände berufen werden. Voraussetzung für die dauerhafte Tätigkeit ist die mindestens zweijährliche Teilnahme an Ausbildungstagungen. Gewünscht ist die Teilnahme am Kurs-Leitungstraining und am Teamer/innen-Training der Stufe.

#### **Verantwortliche Kurs-Teamer/innen**

Der/die verantwortliche Kurs-Teamer/in übernimmt die Verantwortlichkeit für den Kurs und die Leitung des Kursteams. Zugleich sind sie Ansprechpartner/innen für die Bundesstufenleitungen. Voraussetzung ist die regelmäßige Teilnahme an den Ausbildungstagungen sowie das abgeschlossene Kurs-Leitungstraining.

#### **Externe Teamer/innen und Hauptberufliche**

Zu den Kursen können auch verbandsexterne Teamer/innen hinzugezogen werden. Für sie wie z.B. auch für die hauptberuflichen Mitarbeiter/innen der Diözesanverbände gelten die formalen Voraussetzungen nicht.

#### **Sicherheit**

### 3.4 Anforderungen an das Handeln der Kursleitung

#### **Transparenz und Begründung**

Die Kurssituation ist für die meisten Teilnehmenden mit einer Reihe von Unwägbarkeiten und Unbekannten verbunden. Das Handeln der Kursleitung sollte daher von Anfang an darauf zielen, ihnen Sicherheit zu vermitteln. Dies geschieht durch Transparenz und Begründung des Handelns der Kursleitung, durch Vorgeben von Struktur und Übersicht, durch Verlässlichkeit in Wort und Tat. Dies gilt insbesondere für die Anfangsphase, sollte sich aber als Wesensmerkmal des Leitungshandelns durch den ganzen Kurs ziehen.

#### **Wertschätzung und Respekt**

Die persönliche Beziehung zu den einzelnen Teilnehmenden ist gekennzeichnet von Wertschätzung, Respekt und Achtung. Diese trägt die Beziehungsgestaltung zu den einzelnen und damit auch zur Kursgruppe.

### 3.5 Ausbildung der Ausbildenden

Eine gute, solide und umfangreiche Ausbildung braucht eine ebensolche Qualifizierung der Ausbildenden. Ein eigenes bundesweites Konzept zur Ausbildung der

Ausbildenden regelt deshalb die Struktur und Zuständigkeiten für diese Ausbildung.

Die oben benannte persönliche und fachliche Eignung sind letztlich subjektiv und nicht überprüfbar. Dennoch sind sie hier genannt, um potentiell interessierten Leitungskräften eine Orientierung der an sie gestellten Anforderungen zu geben, und gleichzeitig bei der Gestaltung von Weiterbildungsveranstaltungen für die Zielgruppe Kursleitungsteams hier besondere Schwerpunkte zu legen.

## 4. Die Teilnehmenden

*Ordnung des Verbandes* „Die DPSG fördert und fordert ihre erwachsenen Leiterinnen und Leiter. Der Verband erwartet von seinen Leitungskräften die Bereitschaft zur eigenen Aus- und Weiterbildung.“

### 4.1 Zielgruppe und Voraussetzungen

Zielgruppe des Woodbadge-Kurses sind in aller Regel junge Erwachsene, die im Verband in der Leitung von Kinder- und Jugendgruppen oder in der Leitung von Erwachsenengruppen (Leiterrunde, Leitungen, Arbeitskreise, ...) Leitungsverantwortung übernommen haben. Sie haben den ersten Teil der Woodbadge-Ausbildung, nämlich Einstieg, Praxisbegleitung und Woodbadge-Module verbindlich absolviert und abgeschlossen. Dieses ist im Ausbildungspass dokumentiert.

**Mindestalter**  
*vgl. Ordnung des Verbandes und Satzung des Verbandes, 33*

Das Mindestalter zur Teilnahme beträgt 18 Jahre für Leiter/innen der Wölflings-, Jungpfadfinder- und Pfadfinderstufe und 22 Jahre für Leiter/innen der Roverstufe.

### 4.2 Kursgröße

**Gruppendynamik**

Für das Kursziel der Persönlichkeitsentwicklung ist eine größere Kursgruppe nicht zwingend erforderlich. Da diese aber über den Weg einer gruppendynamischen Selbsterfahrung geschieht, erscheinen ein Minimum von 12 Personen und ein Maximum von 20 Personen als angemessen. Diese Kursstärke erlaubt zudem ein Arbeiten mit den Strukturen von Groß- und Kleingruppe, welches für viele Teilnehmer/-innen – gerade wenn sie eine solche Arbeit aus ihren Gruppen und Stämmen nicht kennen – eine Gelegenheit darstellt, Erfahrungen mit dieser Methode zu sammeln.

**Groß- und Kleingruppe**

## 5. Die Entwicklungsschwerpunkte des Kurses

Für Teilnehmer/-innen am Woodbadge-Kurs gibt es drei Schwerpunkte in ihrer persönlichen Entwicklung: die Selbsterfahrung und Umsetzung der Projektmethode, die Persönlichkeitsentwicklung und der Erwerb neuer Kompetenzen. Diese werden in einem gruppendynamischen und handlungsorientierten Prozess vermittelt. Er eröffnet den Raum zur Selbständigkeit im Rahmen der „selbstbestimmten Gruppe“ in der Pfadfinderpädagogik („*paddle your own canoe*“). In

diesem Raum kann der Teilnehmer seine / die Teilnehmerin ihre persönlichen Lernziele entfalten, Fähigkeiten entdecken und ausprobieren, neue Fertigkeiten üben.

**Projekt erleben**

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen lernen eine Gruppe in ihrem Handeln zu begleiten. Dazu schafft die Leitung auf dem Kurs die Lerngelegenheit, die Projektmethode als Weg von der Idee zur Tat zu erleben, diesen zu reflektieren und diese Erfahrungen auf deren zielgruppen- und situationsgerechte Anwendung zu übertragen.

**Persönlichkeitsentwicklung**

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen lernen ihre Leitungskompetenz und ihr Leitungsverständnis im Sinne der Ordnung des Verbandes weiterzuentwickeln. Dazu schafft die Leitung auf dem Kurs die Lerngelegenheit, die eigene Persönlichkeit zu erkunden, Fähigkeiten zu entdecken, zu experimentieren, zu reflektieren, weiterzuentwickeln und diese Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen auf das persönliche Leitungshandeln zu übertragen.

**Kompetenz-erwerb**

Und schließlich sollen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeit haben, ihre Leitungskompetenzen zu üben und zu festigen. Dazu schafft die Leitung auf dem Kurs Lerngelegenheiten, die es ermöglichen, derartige Verhaltensweisen zu trainieren und mit einem Zugewinn an Erfahrung und Sicherheit dieses Verhalten im Leitungsalltag anzuwenden.

## 5.1 Projektmethode

Aus dem Handlungsrahmen der Projektmethode ergeben sich verschiedene Lernziele für den Woodbadge-Kurs:

### ***Selbsterfahrung der Projektmethode***

Viele Leiterinnen und Leiter kennen die Projektmethode aus ihrer eigenen Zeit als Kinder und Jugendliche in der DPSG. Es ist jedoch davon auszugehen, dass viele Leitungskräfte dieses Wissen nicht haben. Daher ist ein wesentliches Lernziel des Woodbadge-Kurses die Möglichkeit zur Selbsterfahrung, das Selbsterleben der Projektmethode aus Sicht der/des einzelnen Teilnehmer/in.

### ***Gespür für situativ adäquaten Einsatz***

vgl. auch unter den begleitenden Entwicklungszielen: Gruppendynamik – S. 46

Die einzelnen Schritte der Projektmethode müssen mit einer gewissen Flexibilität eingesetzt werden: es geht nicht darum, ein starres, rigides Schema zu vermitteln, sondern ein Gespür zu entwickeln für Situationen und ein Wissen zu erwerben, welcher methodische Schritt für eine Gruppe zu welchem Zeitpunkt förderlich bzw. hemmend ist.

### ***Selbstbestimmung***

Eine Grundlage pfadfinderischer Methodik ist die Selbstbestimmung. Der Woodbadge-Kurs bietet einen Rahmen, diese in einer Gruppe zu erleben, auszuprobieren und auszuwerten. Die Kursleitung gewährt dabei einen geschützten und begrenzten Rahmen und trägt die letzte Verantwortung und damit die Sorge für die Teilnehmenden. Sie bietet damit die Möglichkeit, dass die Teilnehmenden innerlich gestärkt und motiviert aus dem Kurs gehen.

## 5.2 Persönlichkeitsentwicklung

Der Rahmen des selbstbestimmten Handelns in der Projektmethode bietet die Möglichkeit, Handlungserfahrungen in einem bestimmten Persönlichkeitsbereich zu sammeln. Das eigene Handeln wird reflektiert vor dem gruppendynamischen Hintergrund einer Schar von Menschen, die gemeinsam versuchen, mittels der methodischen Hilfe der Projektmethode als Gruppe Handlungsfähigkeit zu erreichen.

Persönlichkeit ist etwas, an dem zeitlebens gearbeitet wird. Deshalb nimmt Persönlichkeitsentwicklung im Woodbadge-Kurs einen breiten Raum ein mit dem Ziel, einen verbesserten Blick auf sich selbst zu haben und mit dem Ergebnis sicherer in der Selbsteinschätzung der eigenen Person zu sein.

### ***Fähigkeiten entdecken***

Förderung der Selbstwahrnehmung heißt, den Blick auf sich selbst zu verbessern, sich selbst besser kennenzulernen, Eigenarten zu bemerken, Schwächen anzuerkennen und sich Stärken einzugestehen. Es besteht die Chance, ungeahnte Fähigkeiten, bis dahin verborgene Talente zu entdecken, und sie in die eigene Persönlichkeitsbeschreibung aufzunehmen.

### ***Identitätsmanagement***

Das zeitgenössische Verständnis von Persönlichkeit geht davon aus, dass sich der Mensch - je nach Situationen – unterschiedlicher Persönlichkeitsanteile bedient. Gelingende Persönlichkeitsentwicklung bedeutet nun nicht mehr sich immer gleich zu verhalten. Vielmehr muss man sich flexibel, je nach Situation unterschiedlicher Teilidentitäten bedienen und diese optimal und möglichst widerspruchsfrei zum Einsatz bringen („managen“).

### ***Selbstbewußtsein stärken***

Insgesamt bietet der Kurs nun die Gelegenheit, einerseits neue Seiten an sich kennenzulernen, andererseits Dinge zu probieren, die man bisher noch nicht wagte. Hinzu kommen das Erleben neuer Situationen und neuer Rollenanforderungen gegenüber verhältnismäßig fremden Menschen, und die Notwendigkeit diese zu bewältigen und zum Handeln zu kommen. Durch Begleitung und Reflexion wird die eigene Wahrnehmung verbessert, das Soziale Lernen gefördert, die Selbsteinschätzung von Stärken und Schwächen wird sicherer, der Realitätsbezug noch optimaler angepasst. Dies mündet in positive Erfahrungen der eigenen Selbstwirksamkeit, stärkt das Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten und den Mut, dies auch außerhalb des Kurses umzusetzen.

## 5.3. Kompetenzerwerb

Erst die Förderung der Persönlichkeit und der Erwerb neuer Kompetenz zusammen verändert das Leitungshandeln. Der Woodbadgekurs bieten auf der praktischen Ebene jungen Leiterinnen und Leitern ein breites Feld, Erfahrungen zu sammeln und somit ihre Kompetenzen zu erweitern.

Kompetenzen können nach Selbst-, Sozial-, Fach- und Methodenkompetenz (vgl. Abbildung S. 6) unterschieden werden. Für all diese Kompetenzbereiche gilt, das

der Erwerb einer Kompetenz mehrere Ebenen, nämlich Handlung, Theorie und Selbsterfahrung, umfassen kann.

### ***Handlungs-, Theorie- und Selbsterfahrungsebene***

Der Kompetenzerwerb auf der Handlungsebene zielt darauf, sich konkretes Anwendungswissen über das praktische Tun anzueignen (= Wie macht man es). Darüber hinaus kann sich dies auch auf eine abstraktere, theoretischen Ebene beziehen, und zu einem differenzierterem Wissen über den Lerngegenstand führen (= Was ist es). Und schließlich besteht die Möglichkeit theoretisches Wissen und praktische Anwendung mit der Selbsterfahrung zu koppeln, und somit zu einem tiefgreifenderen Verständnis des Lerngegenstandes zu gelangen (= Wie ist es für mich, wenn ich es mache und was muss ich bei der Ausführung beachten).

### ***Fertigkeiten hinzugewinnen***

Durch das Sich-Ausprobieren in der Kurssituation besteht die Gelegenheit, neue Handlungserfahrungen zu sammeln. Die Anwendung neuer Fertigkeiten kann getestet und / oder trainiert werden. Diese angeeigneten Fertigkeiten erweitern das Handlungsrepertoire. Der / die Auszubildende kann – unter Umständen auch weit über den Kurs hinaus – zukünftig darauf zurückgreifen.

### ***Möglichkeiten zum Ausprobieren***

Die Kurssituation bietet die Chance in einer realen Anwendungssituation Fertigkeiten einzusetzen und durch unmittelbare Rückmeldung der anderen Kursteilnehmer/-innen bzw. der Kursleitung ein Gefühl dafür zu bekommen, wie „man rüber kommt“. Dies können ganz unterschiedliche Anforderungssituationen sein, sei es die Moderation einer Diskussionsrunde, das Anleiten eines Spiels, Organisation oder Verhandlungen in einer Projektdurchführung, oder die selbständige Gestaltung von spirituellen Elementen u.v.m.

### ***Rückwirkung auf die Persönlichkeit***

Der Zuwachs an Kompetenz, das Mehr an Erfahrungswissen, die größere Differenzierung in der Anwendung, ein tiefgreifenderes Verständnis für einen Sachverhalt, die Möglichkeit ein neues Verhalten einzuüben („einschleifen“) – all das wirkt unmittelbar auf die Persönlichkeit zurück. Das Wissen „Ich habe es einmal geschafft – ich kann es wieder schaffen“ fördert Mut und Vertrauen in die eigenen Fertigkeiten, und vermittelt darüber hinaus modellhaft eine Lösungsstrategie im Umgang mit neuen Herausforderungen.

## **5.4 Begleitende Entwicklungsziele**

### **Kompetenzerwerb als komplexes Lernfeld**

Zwangsläufig geschehen in einem komplexen Lernfeld, wie es die Woodbadge-Kurse darstellen, viele weitere Lernschritte und Lernprozesse. Zum Teil sind diese nicht intendiert, noch nicht einmal steuerbar und sehr zufallsabhängig. Zum Teil sind es absichtlich verfolgte Prozesse zu Themen, die im Verband eine besondere Bedeutung haben, und zu verschiedenen Zeitpunkten der Ausbildung von Leiter/innen immer wieder thematisiert werden können.

Im Folgenden sind diese begleitenden Entwicklungsziele des Kompetenzerwerbs zusammengefasst und werden ohne Prioritätensetzung dargestellt. Auf eine Zuordnung nach Sozial-, Selbst-, Fach- und Methodenkompetenz wird verzichtet.

**Selbstbestimmt** Jede Teilnehmerin / jeder Teilnehmer entscheidet selbst, was und wie viel sie/er aus einem Kurs an neuen Erkenntnissen herauskristallisiert: sie entscheiden selbst, was sie aus dem Kurs lernen.

**Selbstreflexion** Dies ist durchaus damit vereinbar, dass es eine Reihe von Themen gibt, die im Kursverlauf kurz vorgestellt werden müssen, und sei es nur, um einen gleichen Wissensstand oder einen einheitlichen Sprachgebrauch einzuführen. Ganz praktisch erfordert die offene Kurssituation genügend Zeit- und Freiräume zur Selbstreflexion und einen entsprechend geschützten Rahmen mit einer vertrauensvollen Atmosphäre, in dem der Blick auf sich selbst möglich ist.

Bei diesen begleitenden Lernziele handelt es sich für die Teilnehmenden nicht um vollständig neue Themen, viel eher um eine Fortsetzung bereits erworbener Kompetenzen bzw. die gesamte Ausbildung umfassende Themen:

### ***Methodenkompetenz***

**Woodbadge-Module** Der Schwerpunkt der Methodenvermittlung innerhalb der gesamten Woodbadge-Ausbildung liegt in den Woodbadge-Modulen. Dort werden verschiedene Methoden zu den jeweiligen Themen von den Leitungsteams vorgestellt. Dort besteht die Möglichkeit Methoden kennenzulernen, zu erleben und auszuprobieren.

**Eigenes Erleben im Kurs** Im Woodbadge-Kurs geschieht dies durch das Erleben vielfältiger Methoden im Kursgeschehen, durch „Abschauen“ der durch die Kursleitung eingesetzten Methoden, durch den Austausch mit anderen Leiter/innen, durch das Ausprobieren neuer Methoden usw. Im Transfer des Kurses können die erlebten Methoden reflektiert und auf die Anwendung in Gruppensituationen überprüft werden.

### ***Geschlechtergerechtigkeit und geschlechtsbewusste Gruppenarbeit***

**Eigene Wahrnehmung und Umsetzung** Im Woodbadge-Kurs können die Leiterinnen und Leiter lernen, die (meist unbewussten) Einflüsse des Geschlechts auf unsere Sozialisation, unsere Wahrnehmung, unsere Stärken, unser Verhalten usw. aufzudecken.

Dazu schafft das Team die Lerngelegenheit, Männer und Frauen in der Bearbeitung ihrer aktuellen Themen und Fragen zu unterstützen, ihre jeweiligen Stärken zu fördern und sie in ihrer Persönlichkeitsentwicklung als Mann und Frau zu begleiten.

**Lernen am Modell** Die gemischtgeschlechtliche Kursleitung und ihr Umgang miteinander ist hierbei unmittelbares Modell, nicht nur in der pädagogischen Funktion, sondern auch im Alltäglichen.

### ***Werte***

**Eigener Werte- und Orientierungsrahmen** Unter dem Stichwort „Werte“ sind eine Vielzahl von Einstellungen, Werthaltungen, Wertemuster etc. zusammengefasst. Diese Werte sind handlungsleitend, d.h. wir gehen davon, dass erwachsene Führungskräfte ihr Handeln an subjektiv bedeutsamen Werte- und Orientierungsrahmen ausrichten.

**Lebenslanger Prozess – besondere Situation** Die Auseinandersetzung mit eigenen Werten ist ein lebenslanger Prozess. Insbesondere im frühen Erwachsenenalter wird der Prozess der Moralentwicklung besonders bedeutsam. Erfahrungen mit einer zunehmenden Verantwortlichkeit in Beruf und Familie, Erfahrungen von Verlust und Scheitern, Erfolg und Zugewinn, größere Weitsicht und Verständnis für Zusammenhänge, die ersten geplatzten Lebensträume usw. führen dazu, das eigene Wertesystem noch einmal stärker zu hinterfragen.

**Entwicklung anstoßen** Im Kurs ist es möglich, exemplarisch und im Besonderen an speziellen Fragestellungen die Stichhaltigkeit des eigenen Wertesystems zu überprüfen. Die Teilnehmenden haben einmal mehr die Chance, die Zusammenhänge von Werten und Handlungsweisen zu erfahren, zu erkennen, was wirklich wichtig ist und die Passung von eigenem Verhalten und eigenen Ansprüchen zu prüfen. Der Kurs bietet damit die Chance, Entwicklungen anzustoßen, die weit über den Kurs hinausgreifen. Für die Kursleitung heißt das, nicht den Teilnehmenden Werte zu vermitteln, sondern vielmehr Spuren zu legen, denen diese folgen können.

### ***Stil und Kultur***

**Ästhetik** Mit Stil und Kultur wird im Allgemeinen das Bewusstsein von Leiter/innen bezeichnet, auf Atmosphäre zu achten, die äußeren Bedingungen gezielt zu gestalten und so den Gesamteindruck z.B. einer Gruppenstunde, einer gemeinsamen Aktivität, auch einer Sitzung zu verbessern. Mit anderen Worten: es geht um die ästhetische Erziehung innerhalb des Verbandes.

**Umsetzung** Bewusstsein für Stil und Kultur zu haben, bedarf eines breiten Bündels unterschiedlicher Fertigkeiten und Fähigkeiten. Gespür für Situationen, Wissen um einfache, aber effektvolle Stilmittel, Kreativität, Sprachlichen Witz und Gewandtheit für eher rationale Zugangsweisen, aber auch Intuition, visuelles Vorstellungsvermögen wenn es eher um die Gestaltung räumlicher Bedingungen geht, Sinnlichkeit, einen guten Riecher, Taktgefühl, ein Gespür für das richtige Maß – alle Körpersinne können dazu genutzt werden. Stil und Kultur können auf allen Wegen ausgedrückt werden.

Dies reicht von der Gestaltung der Einladungen bis zu der der Räume, dem Umgang mit Medien ebenso wie mit Menschen, Akzenten bei den Mahlzeiten wie in der Freizeit.

**Anregungen** Generell können durch Impulse Anregungen gegeben werden, die den Einzelnen zum Weiterdenken anregen, die Verknüpfungen erzeugen, die es erlauben, für einen Moment über den eigenen Horizont hinauszusehen und an andere Fragestellungen zu denken.

### ***Strukturen: Groß- und Kleingruppe***

**Politisches Handeln** Der Woodbadge-Kurs bietet die Möglichkeit, innerhalb der Kursgruppe Erfahrungen in der Arbeit mit Groß- und Kleingruppen, also mit dem pfadfinderischen Gruppensystem zu sammeln. Diese Erfahrungen und Kenntnisse gehen einher mit dem Erwerb politischer Handlungsstrukturen und eines konkreten Verständnisses demokratischer Strukturen. In den konkreten Erfahrungen der eigenen Kurssituation verdichtet sich das Verständnis eines demokratischen Miteinanders und wird mit seinen Möglichkeiten und Grenzen in der Realisierung eines konkreten Projektes erfahrbar.

Bei kleinen Gruppen im pfadfinderischen Alltag bietet der Woodbadge-Kurs für manche die erste Chance, funktionierende Groß- und Kleingruppenarbeit und darüber hinaus Grenzen, Möglichkeiten und ganz praktische Tipps kennen zu lernen

### **Verschiedene Möglichkeiten**

Die beiden Pole der verschiedenen Möglichkeiten des Einsatzes von Kleingruppen bilden dabei die Vorgabe der Kursleitung zu Beginn als feste Kleingruppen und die Einrichtung von Kleingruppen durch die Teilnehmenden selbst als ein möglicher Weg.

### **Gruppendynamik**

### **Gruppendynamische Phasen**

Mit dem Wissen über die gruppendynamischen Phasen lässt sich die Entwicklung von Gruppen beschreiben. Basierend auf diesen Kenntnissen können Leiter/innen ihr Handeln auf die jeweiligen Besonderheiten und Bedürfnisse der Gruppenmitglieder abstimmen. Der Woodbadge-Kurs bietet die Möglichkeiten der Selbsterfahrung und der Vertiefung von Vorwissen zu Gruppendynamik.

### **Selbsterfahrung und Vertiefung**

Die Teilnehmenden haben die Chance, ihr Wissen zu diesem Thema durch Beobachtung, Erleben, Reflexion und Selbsterfahrung zu schulen und zu vertiefen. Es lassen sich Effekte von Interventionen, eigene Erfolge und Misserfolge der Einflussnahme auf die Gruppe usw. besser verstehen und erklären.

### **Spiritualität**

Spiritualität beschäftigt sich mit existentiellen Kernfragen des Menschen, mit Glaubensfragen und Glaubenspraxis, mit Religiosität, christlicher Gemeinschaft, Kult und Ritual, Transzendenz, Sehnsucht, Sinnsuche, ... .

### **Erleben und Erfahren**

Woodbadge-Kurse bieten einen Rahmen, intensive Erfahrungen mit Spiritualität zu sammeln. Durch Teilnahme und Miterleben lassen sich eine Vielzahl von Gestaltungstechniken, Methoden, Texten usw. in ihrer Wirkung am eigenen Leib (und der eigenen Seele) erfahren. Und schließlich ist es möglich, Erfahrungen der eigenen Wirksamkeit in der Gestaltung spiritueller Momente zu sammeln, und gestärkt durch positive Rückmeldungen mutiger und selbstbewusster im eigenen Alltag die spirituelle Dimension zu deuten bzw. entsprechende Situationen aufzusuchen.

### **Rollenklärung**

### **Prozess der Klärung**

Die Frage nach der Rollenklärung beschreibt einen Prozess des sich Klar-Werdens über das eigene Leitungshandeln in Bezug auf die eigenen Werte und die eigene Orientierung (Wohin will ich leiten?), über den Leitungsstil (Wie will ich leiten?), in Abhängigkeit der Zielgruppe (Wen will ich leiten?) und zeitlicher bzw. situativer Rahmenbedingungen (Wann will ich Leitung wahrnehmen? Unter welchen Bedingungen will ich Leitung wahrnehmen? Unter welchen Bedingungen bin ich nicht mehr bereit, Leitung wahrzunehmen bzw. kann ich nicht mehr verantworten, Leitung wahrzunehmen?).

### **Auseinandersetzung**

Der Woodbadge-Kurs mit seinen intensiven Erfahrungen von Führung wahrnehmen bzw. geführt werden, sowie den Auseinandersetzungen mit anderen Leiterinnen und Leitern fördert diesen Klärungsprozess, da sich die Teilnehmenden permanent in der Doppelrolle, einerseits Leiter/innen, andererseits Kursteilnehmer/innen befinden und daher alle Erlebnisse und Erfahrungen des Kurses vor dem Hintergrund ihrer Leitungsfunktion reflektieren (Wie würde ich das in meiner Gruppe handhaben?).

### **Transfer**

**Anwendung in der Praxis** Beim Transfer geht es darum, Lernerfahrungen des Kurses so aufzubereiten, dass das Gelernte auch in der Praxis, in Gruppenstunden, Leiterrunden etc. möglichst optimal und möglichst häufig zur Anwendung kommt. Außerdem passieren „Transferleistungen“ über die gesamte Kurszeit:

- a) Individuell, immer dann, wenn sich die Teilnehmenden Gedanken zu Umsetzung machen;
- b) In der Gruppe, wenn z.B. im Rahmen von Reflexion oder gezielten Transferseinheiten ein Vergleich von Kurs- und Gruppensituationen erfolgt.

### **Methodeneinsatz**

Die Transfereinheiten eröffnen einen *Reflexionsrahmen*, der den Teilnehmenden eine strukturierte und systematische Betrachtung ermöglicht, wie die einzelnen Elemente des Kurses in der Gruppenstundenpraxis vorkommen und was bei der Anwendung in unterschiedlichen Gruppensituationen zu beachten ist. Damit vertiefen die Teilnehmer/-innen ihr *Wissen und ihr Gespür für den adäquaten Methodeneinsatz*: sie sammeln Erfahrungen im Zusammenspiel von Methode – Situation – Zielgruppe – Rahmenbedingung. Sie erwerben auch grundsätzliche Strategien, wie andernorts erlernte Methoden in ihrem speziellen Anwendungsfeld bewertet werden können und was in der Umsetzung zu beachten ist. Sie trainieren durch die konkrete Planung eines Vorhabens *Strategien der Planung und Umsetzung* eigener Ziele und damit Techniken der Selbststeuerung und Verbesserung der eigenen zielgerichteten Handlungsfähigkeiten.

### **Planung und Umsetzung**

### **Selbstreflexion**

Selbstreflexion ist die Fähigkeit, sich seiner Person (Gedanken, Gefühle) und seines eigenen Handelns in der Gruppe bewusst zu sein. Im Kurs besteht die Chance, unter optimalen Rahmenbedingungen in einer wertschätzenden Atmosphäre Erfahrungen mit sich und anderen zu machen und die Wirkung des eigenen Handelns auszuprobieren und zu überprüfen.

### **Handeln hat immer Wirkung**

Handlungen betreffen immer die eigene Person und haben Wirkung auf andere Personen. Situationen werden sowohl von einem selbst bewertet als auch von anderen. Im Kurs wird dies bewusst gemacht, indem Selbst- und Fremdwahrnehmung erprobt werden.

### **Sollte hier die Selbst- und Fremdwahrnehmung nicht als Marginalie drin bleiben?**

Durch eine Erwartungskklärung (was will ich) und eine Erwartungsüberprüfung (was habe ich erreicht) setzen sich die Teilnehmenden mit sich auseinander. Durch gezielt eingesetztes Feedback (Rückmeldung von anderen) erfährt der Einzelne etwas über die Wirkung seines/ihres Leitungshandelns. Der/ die Leiter/in lernt sich dadurch besser kennen und kann die Außenwirkung seines/ihres Leitungshandelns einschätzen. Daraus ergibt sich die Möglichkeit, Handlungen aus einer neu dazu gewonnenen Perspektive zu bewerten.

### **Kritikfähigkeit**

Kritikfähigkeit, das heißt Kritik von anderen annehmen, ebenso wie Kritik zu äußern unterstützt diese Klärung und fördert die Selbstreflexion.

## 6. Der methodische Handlungsrahmen

Ordnung des Verbandes *„Das Projekt ist die Handlungsform, in der sich Gruppen der DPSG intensiv und planvoll mit einer Sache, einem Thema oder einem Problem auseinander setzen. Das Projekt wird von allen in der Gruppe getragen und lebt davon, dass die Gruppenmitglieder ihre Interessen klären sowie Ziele und Regeln für ihr Handeln vereinbaren.“*

### Erlebnis- und handlungsorientierung

Der Woodbadge-Kurs ist erlebnis- und handlungsorientiert angelegt. Dazu kann der Rahmen eines Projektes dienen. Im Weg durch die Projektmethode können Leiterinnen und Leiter praktische Erfahrungen machen, um ihre Lernziele zu erreichen.

### Projektmethode

Die Projektmethode mit ihren Elementen

- (1) Animation – Ideenfindung
- (2) Entscheidung – Umsetzungsplanung
- (3) Aktion
- (4) Projektabschluss – Reflexion

ist zur Zeit die Methode, die in den Gruppen der DPSG angewandt wird. Sie ermöglicht ein bewusstes und reflektiertes – und damit auch verantwortliches Handeln aus der Gruppe heraus und macht sie handlungsfähig.

### Selbsterfahrung

Hat es im Rahmen der Modul-Ausbildung bereits ein theoretisches Kennenlernen der Projektmethode gegeben, so bietet der Woodbadge-Kurs die Möglichkeit zur Selbsterfahrung dazu.

### **Anforderungen an das Projekt**

### Einfluss von Gruppe und Kursleitung

Ein prinzipielles Problem ist die inhaltliche Ausgestaltung der Projekte: die Gruppe ist selbstbestimmt, prinzipiell darf sie tun und lassen was sie will. Eine offenkundige, gar eine verdeckte, manipulative Einflussnahme der Kursleitung verbietet sich. Doch andererseits bleibt die Kursleitung für den Gesamtrahmen und mithin für die einzelnen Teilnehmer/-innen verantwortlich.

### Möglichkeiten zu Impulsen

Die Kursleitung kann mit denen ihr zur Verfügung stehenden Instrumenten (z.B. Gestaltung von Morgen- oder Abendimpulsen, Reflexionen) Anregungen zur Wertigkeit von Projekten geben. Ob und wie die Teilnehmer/-innen diese Anregungen und Impulse aufgreifen und in ihr Handeln umsetzen, bleibt offen. Daneben bleibt die rückwirkende Betrachtung im Rahmen der Reflexionen am Kursende, bei der die Teilnehmer/-innen für sich mit einem gewissen Abstand die Bedeutung und die Bewertung des Projekts vornehmen können.

### Maßstab für das Projekt

Ein Maßstab zur inhaltlichen Bewertung von Projekten kann das Ziel pfadfinderischen Handelns sein, das letztlich immer politisches Handeln bedeutet. Ebenso sind die Stufenorientierungen ein wichtiger Impuls. Ein Handlungsziel ist nie Selbstzweck, sondern folgt der Maxime:

Lord Baden-Powell

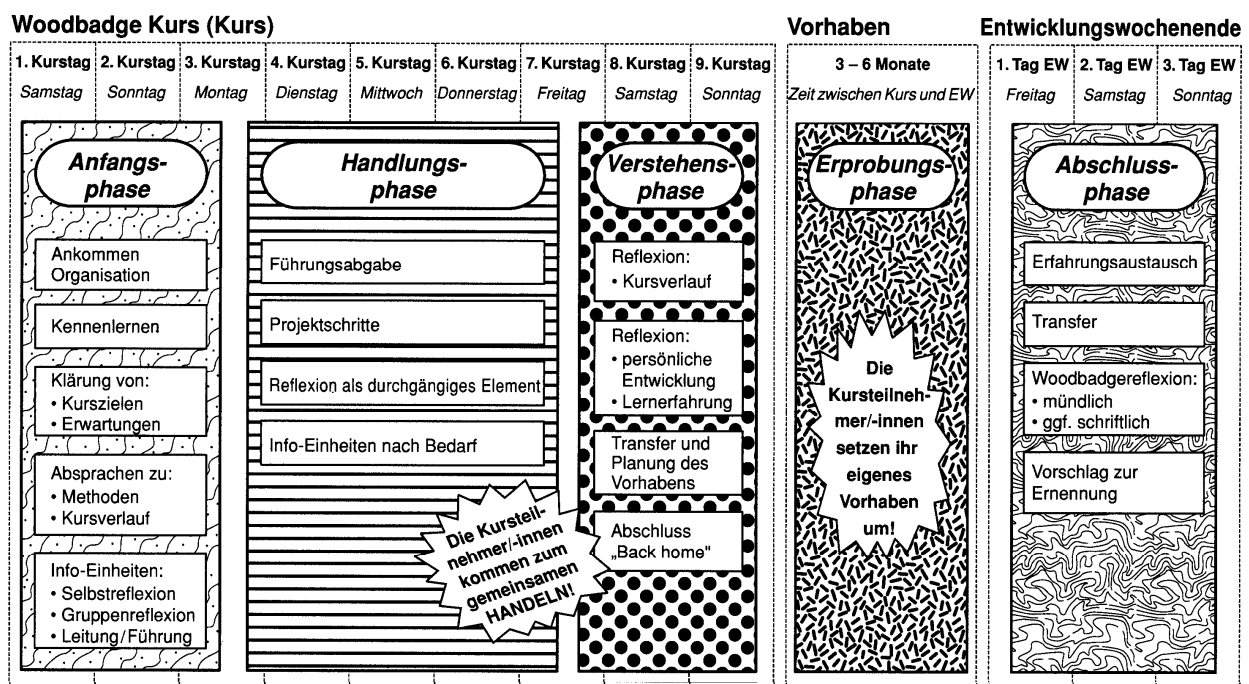
*„Verlasse die Welt ein bisschen besser, als du sie vorgefunden hast!“*

Da Pfadfinder/innen nicht am Reden, sondern an der Tat zu erkennen sind, müssen sich diese Gedanken in den Projekten widerspiegeln. Deshalb ist es auch wichtig, dass die Gruppe im Projekt zum Handeln kommt und nicht in den ersten Phasen der Projektmethode stecken bleibt.

## 7. Das Kursraster

Ziel des Kursrasters ist es, die Kurswoche in ihrem Ablauf zu gliedern und zu strukturieren. Die beschriebenen Kursabschnitte und -phasen spiegeln die wesentlichen Eckpunkte einer Kurswoche bzw. der Zeit danach wieder.

Die einzelnen Elemente des Woodbadge-Kurses sind die Phase vor dem Kurs, die mittels des Teilnehmer/innen-Briefs gestaltet wird, die eigentliche Kurswoche mit den drei Abschnitten Anfangsphase, Handlungsphase und Verstehensphase, die Zeit nach dem Kurs mit dem Vorhaben (Erprobungsphase) und die Abschlußphase des Entwicklungswochenendes.



### Brief an die Teilnehmenden

#### Einstimmung

Der Kurs beginnt schon vor der eigentlichen Kurswoche, nämlich zunächst mit der Anmeldung, dann mit der Einstimmung und Vorbereitung der Teilnehmer/innen auf den Kurs. Zugleich ist dies ein wichtiges Instrument, um den Teilnehmern / Teilnehmerinnen schon frühzeitig Sicherheit und Wertschätzung zu vermitteln.

#### Anfangsphase

#### Handlungssicherheit

Sie ist der Kursanfang, das Kennenlernen und die Vermittlung wichtiger Informationen, die nötig sind, damit die Teilnehmenden eine gute, angstfreie und vertrauensvolle Beziehung zum Kursleitungsteam aufbauen, gut miteinander vertraut werden und Handlungssicherheit für die kommende Kurswoche entwickeln. Ziel ist die Vermittlung von Transparenz und Sicherheit, d.h. die Teilnehmenden müssen das Agieren des Kursleitungsteams verstehen und Vertrauen in die Teamer/innen entwickeln.

### ***Handlungsphase***

#### **Selbständigkeit**

Die Handlungsphase ist der relativ offenste Teil des Kurses. Hier haben die Teilnehmer/-innen die Möglichkeit, idealerweise in möglichst hoher Selbständigkeit eine Projektidee zu entwickeln, d.h. mit anderen Worten Prozesse der Willensbildung, Entscheidung, Durchführung und evtl. auch der Projektreflexion zu durchleben.

Der Kurs soll zum gemeinsamen Handeln kommen. Für das Leitungsteam bedeutet dies, die Kursgruppe dahingehend unterstützen, dass diese auch die (zeitliche) Möglichkeit hat, ein Projekt praktisch zu realisieren.

### ***Verstehensphase***

#### **Reflexion**

Im dritten Kursteil geht es schließlich darum, die Erlebnisse durch verschiedene Reflexion zu verdichten, bezüglich der gruppendynamischen Prozesse zu deuten (= verstehen), Lernerfahrungen zu sichern und daraus konkrete Handlungs- und Veränderungsschritte abzuleiten, um möglichst nachhaltig Lernerfahrungen des Kurs in den Leitungsaltag zu überführen.

#### **Absprachen**

Hier treffen die Teilnehmenden mit dem Kursteam Absprache über ihr jeweiliges „Vorhaben“, d.h. über konkrete Projekte / Aufgaben der einzelnen Teilnehmenden, die diese nach dem Kurs in ihrem Tätigkeitsfeld beeinflussen, anders gestalten und verändern wollen. Diese Vorhaben bilden den Gegenstand der Zeit nach dem Kurs und sind die Grundlage für die Woodbadge-Reflexion.

### ***Vorhaben – Erprobungsphase***

#### **Erfahrungen umsetzen**

Ziel der Wochen nach den Kurs ist es, die im Kurs gesammelten Erfahrungen und Eindrücke in die praktische Arbeit einfließen zu lassen und diese damit zu verändern. Es geht darum, gesammelte Erfahrungen umzusetzen und auszuprobieren und durch dieses Ausprobieren neue Erfahrungen zu sammeln.

#### **Kollegiale Unterstützung**

Erstrebenswert kann es dabei sein, durch kollegiale Unterstützung (z.B. Lernpartnerschaften, Tandems, Kollegiale Kleingruppen) den Teilnehmenden Reflexionsräume zu eröffnen, in denen Kursthemen über längere Zeit aktiv bearbeitet werden können.

### ***Entwicklungswochenende – Abschlußphase***

#### **Transfer**

Das Entwicklungswochenende bildet den Abschluss nicht nur des Woodbadge-Kurses, sondern der gesamten Woodbadge-Ausbildung.

Neben einer nochmaligen Möglichkeit zu Erfahrungsaustausch und Transfer ist die Woodbadge-Reflexion zentraler Bestandteil.

## 8. Die Führungsabgabe

### Gruppendynamik und Projektmethode

Der Woodbadge-Kurs als gruppenspezifisch angelegter Kurs zur Persönlichkeitsentwicklung trifft mit dem Ziel der Selbsterfahrung der Projektmethode zusammen. Legt man das didaktische Prinzip des „Learning by doing“ zugrunde, ergibt sich die wesentliche Schlussfolgerung, dass ab einem bestimmten Zeitpunkt die Kursteilnehmenden die Verantwortung für das Kursgeschehen übernehmen müssen.

Mit dem Wort „Führungsabgabe“ wird der Zeitpunkt bezeichnet, in dem die Kursgruppe die Verantwortung für die Gestaltung des Kursinhaltes erhält.

### 8.1 Unterscheidung zwischen Leitung und Führung

#### Leitung

Leitung beschreibt die Gesamtverantwortlichkeit für den Kurs. Diese liegt grundsätzlich bei der Kursleitung. Sie ist eine übertragene Aufgabe an die Personen in der entsprechenden Funktion.

#### Führung

Führung beschreibt dagegen die eigene, interne Steuerung einer Gruppe, die nicht an vorgegebene Aufgaben und Funktionen gebunden ist.

#### Führungsabgabe

In der Führungsabgabe gibt damit die Kursleitung einen Teil der Verantwortung ab, indem sie der Gruppe ermöglicht, sich in der Gesamtheit als Gruppe methodisch wie inhaltlich selbst zu steuern. Die Gesamtverantwortung bleibt auch dabei bei der Kursleitung.

### 8.2 Führungsabgabe

#### Übertragen von Verantwortung

Das Rahmenkonzept sieht die Abgabe der Führung an die Teilnehmenden als Teilverantwortung für die Durchführung eines Projektes ausdrücklich vor!

#### Sorge für die Teilnehmenden

Dabei hat die Kursleitung Sorge zu tragen, dass die Teilnehmenden Freiräume zum Ausprobieren erhalten. Zugleich hat sie sensibel auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden und gleichzeitig auf sich selbst zu achten bezüglich dessen, was sie in ihrer Rolle als Kursleitung (für die Gesamtverantwortung) verantworten kann.

### 8.3 Zeitpunkt der Führungsabgabe

#### Planung

Die Kursleitung wird bereits in ihrer Kursplanung einen möglichen Zeitpunkt der Führungsabgabe einplanen und diesen im Rahmen der Kursvorstellung auch den Teilnehmenden mitteilen. Andererseits muss sie auch eine Reihe von Faktoren in der konkreten Umsetzung berücksichtigen. Dies sind unter anderem:

#### Einflüsse

- ◆ die Persönlichkeiten der einzelnen Teilnehmenden (z.B. sicher – unsicher, introvertiert – extravertiert, erfahrungsoffen, verträglich – launisch);
- ◆ Ankommen und Erlangen von Vertrautheit und Sicherheit in der relativ unstrukturierten Anfangsphase,
- ◆ Beziehungen und Bekanntschaften (u.a. informell, formell; Freundschaftsbeziehungen; „Feindschaften“) innerhalb der Kursgruppe, aber auch zw. Kursteilnehmenden und Kursleitung;

- ◆ die Persönlichkeiten der einzelnen Teamer/innen, sowie das Zusammenspiel und Vertrauen innerhalb der Kursleitung;
- ◆ fachliche und menschliche „Autorität“ der Kursleitung, Zutrauen in die eigenen Handlungsfähigkeiten, aber auch von den Teilnehmenden zugeschriebene Kompetenzen und Vertrauensvorschuss,
- ◆ ...

Alle genannten Faktoren sind dynamisch und wechselseitig vernetzt und beeinflussen sich gegenseitig. Deshalb ist ein fester Zeitpunkt für die Führungsabgabe nicht festzulegen. Sie liegt in aller Regel zwischen dem zweiten und dem vierten Kurstag, weil dort die Phase der Positions- und Rollenklärung beginnt.

#### 8.4 Die Zeit nach der Führungsabgabe

##### Eigene Gruppenstruktur

Gruppendynamisch betrachtet führt die Führungsabgabe dazu, dass die relativ junge Gruppe, die sich im Rahmen der ersten Ankommenstage in einer Sicherheit gebenden Struktur bewegt hat, nun eine eigene, tiefer durchdringende Gruppenstruktur entwickeln muss, die teilweise den vorgegebenen Rahmen nicht verlassen kann, teilweise mit diesem kollidiert und zum Teil auch Regeln brechen muss als Notwendigkeit der Herausbildung der eigenen Identität. Im Rahmen dieser Gruppenstruktur gilt es verschiedene Themen zu klären. Dazu gehören:

- ◆ Führung / Macht
- ◆ Ziele und Aufgaben
- ◆ Verfahrensweisen
- ◆ Entscheidungsregeln
- ◆ Normbildung
- ◆ Erwartungen an Einzelne

#### 8.5 Interventionen der Kursleitung

##### Reduzierte Möglichkeiten

Bei Abgabe der Führung reduzieren sich die Möglichkeiten der Einflussnahme der Kursleitung auf die Kursgruppe. Das ist so gewollt. Dennoch hat die Kursleitung die Gesamtverantwortung und muss dieser Verantwortung und ihrem pädagogischen Auftrag gerecht werden, aus der Außenperspektive die Gruppe zu unterstützen

Daraus leiten sich eine begrenzte Zahl von Interventionen ab. Dies sind inhaltliche Eingaben in Form von Theorie-Einheiten, Reflexion, Feedback und Live-Supervisionen, Stilelemente, u.a.

##### Interventionsmöglichkeiten

Die Wahl der Interventionsmöglichkeiten und deren Akzeptanz seitens der Kursgruppe hängt auch von der Position des Teams im Kursgeschehen ab. Generell gilt es, Interventionen transparent zu gestalten. Daher ist es gut, den Teilnehmenden schon vorher die Instrumente bekannt zu machen, und sie bereits früh im Prozess einzusetzen.

##### Begründung und Aufzeichnung

Während der Führungsabgabe sind Interventionen gut zu begründen. In der Kurzaufzeichnung der Kursleitung sind diese Interventionen und mögliche Effekte zu dokumentieren, damit sie in der abschließenden Kursreflexion in ihren Effekten betrachtet werden können.

## 9. Die Woodbadge-Reflexion

### Chance für die Teilnehmenden

Die Woodbadge-Reflexion ist für die Teilnehmenden eine Chance, ihr Leitungsverhalten für sich zu reflektieren, darauf eine Rückmeldung im geschützten Rahmen außerhalb ihres normalen Leitungsumfeldes zu bekommen und für sich zu entscheiden, auf welche Aspekte ihrer Leiteridentität sie in der nächsten Zeit ihr Augenmerk richten wollen.

Auf die Woodbadge-Reflexion stützt sich nach der Empfehlung zur Woodbadge-Ernennung durch die Kursleitung der Bundesvorstand bei der Ernennung.

### 9.1 Das Vorhaben

#### Beginn auf dem Kurs

Die Vorbereitung der Woodbadge –Reflexion beginnt bereits auf dem Kurs selbst. Dort werden die Teilnehmenden aufgefordert, sich ein Vorhaben für die Zeit nach dem Kurs zu überlegen. Damit sollen sie versuchen, die Erkenntnisse aus dem Kurs in Ihrer Leitungstätigkeit umzusetzen.

#### Umsetzung

In der Zeit zwischen Kurs und Entwicklungswochenende werden die Erkenntnisse aus dem Woodbadge-Kurs im Vorhaben umgesetzt. Auf Grundlage der eigenen Erfahrungen mit dieser Umsetzung sollen sich die Teilnehmenden auf die Woodbadge-Reflexion vorbereiten können.

### 9.2 Das Woodbadge-Gespräch

#### Reflexion

Auf dem Entwicklungswochenende wird das geplante Vorhaben und dessen Umsetzung reflektiert. Dies geschieht in der Regel in Form eines Einzelgespräches bzw. in Kleingruppen. Dabei können sehr unterschiedliche Methoden der Reflexion und des Gesprächs gewählt werden. Wichtig ist:

- Der Teilnehmer / die Teilnehmerin fertigt vorab eine Gliederung für das Gespräch an. Dafür erhalten die Teilnehmer/-innen eine Vorlage, anhand der sie sich auf das Gespräch vorbereiten können.
- Nach dem Gespräch fertigt der Teilnehmer / die Teilnehmerin ein Kurzprotokoll an, welches die zentralen Aspekte des Gespräches enthält.

#### Abschluss

Mit diesen Unterlagen ist es möglich, die Reflexion soweit zu fixieren, dass der Teilnehmer / die Teilnehmerin anhand der Reflexion eine Vereinbarung mit sich selbst treffen kann und die Reflexion auch für den berufenden Bundesvorstand nachvollziehbar ist.

### 9.3 Die Woodbadge-Arbeit als Ausnahme

Aufgrund zeitlicher oder persönlicher Überlegungen ist in Absprache zwischen Kursteam und Teilnehmenden auch eine schriftliche Form der Reflexion möglich. Verbindliche Absprachen dazu werden bereits in der Kurswoche oder beim Entwicklungswochenende getroffen. Der Abschluß der Woodbadge-Ausbildung soll in jedem Fall innerhalb eines Jahres nach dem Kurs erfolgen.

**Hilfen**

Sowohl zur Woodbadge-Reflexion wie zur Woodbadge-Arbeit sind entsprechende Hilfestellungen für die Teilnehmenden wie für das Kurs-Team zu erstellen.

**9.4. Inhalte von Vorhaben und Woodbadge-Gespräch**

Ausgangspunkt sind die individuellen Lernerfahrungen des Woodbadgekurses mit Eingrenzung auf die eigene Leitungstätigkeit, z.B. eine genauere Betrachtung des eigenen Leitungsstils, oder der Fähigkeiten zur Konflikt- und Situationsklärung usw. Daraus wird das Vorhaben entwickelt, d.h. die Umsetzung und Erprobung eines Teils der Lernerfahrungen in einer Anwendungssituation in der Gruppe, Leiterrunde oder einer anderen Zielgruppe. Diese Umsetzung - erfolgreiches Handeln wie auch Mißerfolge – wird knapp aufbereitet und bietet damit die Grundlage für das Woodbadge-Gespräch. In diesem soll der Teilnehmer / die Teilnehmerin vorrangig drei Dinge vermitteln:

- Was war die ausgewählte zentrale Lernerfahrung des Kurses?
- Was sollte im Vorhaben ausprobiert werden?
- Was ist bei der Umsetzung gut gelungen?

Das Gespräch soll genügend Raum lassen für Nachfragen und anregende Diskussion der Erfahrungen.

**10. Die Rahmenbedingungen****10.1 Kursdauer und –ort**

Der Woodbadge-Kurs ist als gruppenspezifischer Selbsterfahrungskurs angelegt. Seine Dauer beträgt acht bis neun Tage (z.B. Samstag bis Samstag bzw. Samstag bis Sonntag).

Hinzu kommt das Entwicklungswochenende von 2 Tagen (ein Wochenende).

Die Kurse finden an Orten statt, die ein erwachsenengerechtes Lernen ermöglichen. Da durch die Wahl des Kursortes – wenn auch indirekt – Einfluss auf das Kursgeschehen genommen wird, soll die Auswahl bewusst und mit Bedacht erfolgen. Kursort und Räumlichkeiten müssen den Bedürfnissen der erwachsenen Teilnehmenden gerecht werden.

**10.2 Stufenspezifische Kurse**

Der Kurs ist stufenspezifisch angelegt. Der kollegiale Austausch von Leiterinnen und Leitern, die in der selben Situation sind und damit etwa den gleichen Erfahrungshorizont besitzen, das Wissen um Eigenarten der Zielgruppe und das voneinander Lernen des einzelnen Teilnehmers / der einzelnen Teilnehmerin werden dadurch wesentlich erweitert.

### 10.3 Verantwortlichkeiten

Die Verantwortung und Beschlussfassung für das Rahmenkonzept der Woodbadge-Kurse liegt bei der Bundesleitung. Es wird durch die Kurs-Konzepte der einzelnen Stufen ergänzt und weiter ausgeführt.

#### **Delegation an die Diözesanverbände**

Die Trägerschaft und Durchführung der einzelnen Woodbadge-Kurse ist von der Bundesleitung an die Diözesanverbände delegiert. Diese arbeiten eigenverantwortlich in der Kursdurchführung. Orientierung für die Arbeit erhalten sie durch das Rahmenkonzept der Woodbadge-Kurse und die jeweiligen Stufenkonzepte. Den Diözesanverbänden ist es freigestellt, Kurse alleine oder in Zusammenarbeit mit anderen Diözesanverbänden sowie in Kooperation mit den Bundesarbeitskreisen anzubieten.

Die Verantwortung für Koordination, Auswertung und Weiterentwicklung der jeweiligen Stufenkonzepte liegt bei den Bundesstufenleitungen. In aller Regel wird dies im Rahmen der jährlichen Bundesstufenkonferenzen abgesprochen.

#### **Subsidiarität**

Auch für den Woodbadge-Kurs gilt das Prinzip der Subsidiarität. Sollte ein Diözesanverband nicht in der Lage sein, die Ausbildung zu gewährleisten, erfolgt Unterstützung durch die Region oder die Bundesebene. Vorrangig wird es darum gehen, das in der Woodbadge-Ausbildung bereits seit Jahren vielerorts bewährte und bereichernde Prinzip der Zusammenarbeit von Diözesen weiter zu fördern.

Die Aus- und Weiterbildung von Kurs-Teamer/innen bleibt Hauptaufgabe der Bundesleitungen und Bundesarbeitskreise der Stufen.

### 10.4 Anerkennung

Um in allen Diözesen und Stufen transparente und überprüfbare Kriterien für die Woodbadge-Reflexion zu haben, erhalten die Kurs-Teamer/innen eine einheitliche Hilfe, anhand derer sie die Inhalte der Woodbadge-Reflexion überprüfen können. Auf der Personalkarte wird die Reflexion bzw. die Arbeit dokumentiert.

Die Personalkarte, die Gliederung der Teilnehmerin / des Teilnehmers sowie das Protokoll des Woodbadge-Gesprächs werden nach dem Kurs vom zuständigen Vorstand mit der Bitte um Ernennung an den Bundesvorstand weitergegeben, der auf dieser Grundlage die Ernennung aussprechen kann.

### 10.5 Ablehnung

Grundsätzlich gilt die Anerkennung, wenn die formalen Anforderungen hinreichend erfüllt sind und keine schwerwiegenden inhaltlichen und / oder persönliche Gründe, die das Leiten einer Gruppe nicht sinnvoll erscheinen lassen, gegen die Anerkennung sprechen.

Sollte nach reiflicher Überlegung doch eine Ablehnung ausgesprochen werden, ist diese gut zu begründen. Hier ist es wichtig, dem Teilnehmer / der Teilnehmerin fundierte Rückmeldungen zu geben.

Jede Ablehnung bedarf individueller Beschreibungen, was im Einzelnen kritisiert wird, und Überlegungen, wie mit der Kritik und den betroffenen Leiter/innen weiter umgegangen wird.

## 11. Die Evaluation, Qualitätssicherung und Weiterentwicklung

- Qualität der Ausbildung** Um bundesweit eine vergleichbare und hohe Qualität der Ausbildung dauerhaft zu gewährleisten, ist eine gute Vernetzung notwendig. Dazu bedarf es geeigneter Veranstaltungsformen in Diözesen, Regionen und Bund. Diese sind im Konzept „Ausbildung der Auszubildenden“ näher beschrieben.
- Absprachen und Weiterentwicklung** In Ihnen sollen Absprachen und Weiterentwicklungen des Woodbadge-Kurses ebenso wie eine kontinuierliche Evaluation und die inhaltliche Fortbildung der Auszubildenden geschehen. Für die Bundesebene ist dies die Aufgabe der Bundesstufenleitungen.
- Absicherung** Vorrangiges Anliegen ist dabei die Absicherung der Ausbildung. Die dazu notwendige Kontrollfunktion ist deutlich diesem Ziel untergeordnet.
- Verantwortlichkeiten** Verantwortlich für die Umsetzung der Kurse und damit die inhaltliche Gestaltung entlang des Rahmenkonzeptes und der Stufenkonzepte sind die Diözesanleitungen. Ein Abgleich möglicher unterschiedlicher Entwicklungen erfolgt auf den Bundeskonferenzen der Stufen. Innerhalb der Bundesleitung der DPSG werden diese Erfahrungen gebündelt und im Arbeitsbericht zur Bundesversammlung kurz zusammengefasst.
- Evaluation** Zur konkreten Evaluation wird auf die bisher entwickelten Instrumente der Arbeitsgruppe Ausbildung für die Modulausbildung zurückgegriffen, ggf. werden diese von der Arbeitsgruppe Ausbildung der Bundesleitung der DPSG weiterentwickelt und angepasst.
- Experimentelle Weiterentwicklung** Grundsätzlich ist dieses Rahmenkonzept offen für experimentelle Weiterentwicklungen. Wenn es aktuelle Entwicklungen oder mittelfristige verbandliche Planungen notwendig machen, können in begründeten Fällen Ausnahmen gemacht werden, die die Eckpunkte dieses Rahmenkonzeptes weit überschreiten. Die Entscheidung darüber trifft die Bundesleitung. Eine gute Begründung, Dokumentation und Nachbereitung hilft, die gesammelten Erfahrungen in fundierte Erkenntnisse umzusetzen.

## 12. Der Zeitplan der Umsetzung

- Übergang** Erste Woodbadge-Kurse (der neuen Art) werden im Frühjahr 2006 angeboten.
- Ein Übergangszeitraum mit den bisherigen WBK II erstreckt sich bis 2007, damit Leiter/innen, die ihre Woodbadge-Ausbildung nach bisherigem System begonnen haben, die Möglichkeit haben, diese zu Ende zu bringen.
- Wer anschließend mit einem absolvierten WBK I des bisherigen Konzeptes die Woodbadge-Ausbildung beenden will, kann bzw. muss am (neuen) Woodbadge-Kurs teilnehmen.

## Inkraftsetzung

Das vorliegende Rahmenkonzept zum Woodbadge-Kurs als Teil 3 des gesamtverbandlichen Ausbildungskonzeptes tritt mit dem Beschluss der Bundesleitung in Kraft.

## Überprüfung

Um das Konzept in der Praxis zu erproben und die gemachten Erfahrungen aufnehmen zu können, wird es in drei Jahren überprüft und gegebenenfalls bearbeitet. Diese Aufgabe wird der AG Ausbildung von der Bundesleitung übertragen

Schloß Ebersberg, am 2. September 2005



## **Anhang: Der formale Rahmen**

Nach der Regelung des Weltpfadfinderverbandes ist die Woodbadge-Ernen-  
nung Aufgabe der Nationalleitung. In der DPSG spricht der Bundesvorstand die Ernen-  
nung aus und fertigt die Ernennungsurkunde an.

Das Vorgehen zum Ablauf des Kurses und seinen formalen Rahmen hat die Bun-  
desleitung an die Diözesanverbände delegiert. Einige wichtige Eckpunkte sind  
allerdings sinnvoller Weise einheitlich geregelt:

### **Anmeldung zum Kurs**

Die Anmeldung erfolgt über das Büro des ausrichtenden Diözesanverbandes (bzw.  
eines entsprechend ausgeschriebenen Büros bei der Zusammenarbeit mehrerer  
Diözesanverbände). Der Anmeldung liegt der Ausbildungspass als Nachweis über  
die Modul-Ausbildung bei.

Die Anmeldung geschieht auf einem einheitlichen Formular, das als Personalkarte  
den weiteren formalen Ablauf begleitet.

### **Bestätigung des Kurses**

Nach der Woodbadge-Reflexion erhalten die Teilnehmenden vom Kursteam die  
Personalkarte mit der Bestätigung des erfolgreich absolvierten Woodbadge-Kurses  
und der Woodbadge-Reflexion bzw. der -Arbeit.

Eine weitere Bestätigung im Sinne einer inhaltlichen Referenz ist sinnvoll und mög-  
lich, auch zusätzlich zur Referenz über die gesamte Woodbadge-Ausbildung.

### **Beantragung des Woodbadges**

Zusammen mit den Unterlagen der Teilnehmenden (Gliederung zum Vorhaben,  
Gesprächsprotokoll/Arbeit und Personalkarte) beantragt der zuständige Vorstand  
formlos das Woodbadge beim Bundesvorstand. Zuständig ist der Vorstand, in des-  
sen Gliederung die/der Teilnehmer/in als Leiter/in aktiv ist.

### **Ernennung und Übergabe des Woodbadges**

Nach Prüfung der Unterlagen stellt der Bundesvorstand die Ernennungsurkunde  
aus, die dem zuständigen Vorstand zugesandt wird. Dieser verleiht in einem wür-  
digen Rahmen das Woodbadge zusammen mit der Urkunde, dem Woodbadge-  
Halstuch und dem Woodbadge-Knoten.