

»»» Gesamtverbandliches Ausbildungskonzept



1. Ausbildung der Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter

Teil 1.1: Woodbadge-Kurs der Wölflingsstufe



Beschlossen durch die Bundesstufenkonferenz Wölflingsstufe am 25. September 2011 in Ingolstadt

Rahmenkonzept: Beschluss der Bundesleitung der DPSG vom 4. September 2011.



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3	8. Die Führungsabgabe	43
1. Einbindung in das Gesamtverbandliche Ausbildungskonzept	5	8.1 Unterscheidung zwischen Leitung und Führung	43
1.1 Gesamtverantwortung und stufenspezifische Durchführung	6	8.2 Zeitpunkt und Ausmaß der Führungsabgabe	43
2. Leiterinnen und Leiter in Entwicklung	7	8.3 Die Zeit nach der Führungsabgabe	44
3. Das Kursleitungsteam	9	8.4 Impulse und Interventionen der Kursleitung	45
3.1 Kursleitung und Gesamtverantwortung	9	8.5 Feedback	47
3.2 Team	9	K3. Der orange Kurs im Detail – Die Handlungsphase	48
3.3 Voraussetzung für Teamende	10	K4. Der orange Kurs im Detail – Die Verstehensphase	52
3.4 Anforderungen an das Handeln des Teams	11	K5. Die Abschlussphase	58
3.5 Ausbildung der Auszubildenden	12	9. Die Woodbadge-Reflexion	59
4. Die Teilnehmenden	12	9.1 Das Vorhaben	60
4.1 Zielgruppe und Voraussetzungen	13	9.2 Das Entwicklungswochenende	61
4.2 Kursgröße und Kurszusammensetzung	13	9.3 Das Woodbadge-Gespräch	62
5. Die Entwicklungsschwerpunkte des Kurses	14	9.4 Kriterien für eine erfolgreiche Woodbadge-Reflexion	63
5.1 Projektmethode	15	10. Kursdauer und -ort	65
5.2 Persönlichkeitsentwicklung	16	11. Umgang mit den Woodbadge-Konzepten	65
5.3 Kompetenzerwerb	17	11.1 Übergangsregelungen	65
5.4 Begleitende Entwicklungsziele	20	11.2 Qualitätssicherung	65
6. Der methodische Handlungsrahmen	24	11.3 Weiterentwicklungen	66
7. Das Kursraster	27	11.4 Inkraftsetzung	66
K1. Der orange Kurs im Detail – Wiederkehrende Elemente des Kurses	30	Index	67
K2. Der orange Kurs im Detail – Die Anfangsphase	34	Anhang 1: Der formale Rahmen	69
		Anhang 2: Personalkarte und Ablauf Woodbadge-Gespräch	70
		Anhang 3: Kommunikation Kursteam/BAK: ein Fahrplan zum Woodbadgekurs der Wölflingsstufe	72

Vorwort

Ziel der Woodbadge-Ausbildung ist es, Leitungshandeln zu üben und zu verbessern. Im Woodbadgekurs werden die Schwerpunkte auf Persönlichkeitsentwicklung, Kompetenzerwerb und Selbsterfahrung der Projektmethode gelegt. 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.

Die DPSG als Teil der großen Gemeinschaft von Pfadfinderinnen und Pfadfindern berücksichtigt in diesem Ausbildungskonzept auch die Anforderungen des Weltpfadfinderverbandes (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)

Die Bundesleitung der DPSG

Einleitendes Vorwort der Wölflingsstufe

Leiterinnen und Leiter benötigen Rüstzeug. Für ihre Tätigkeit helfen Ausbildungsangebote der DPSG. Die Modulausbildung und der Woodbadgekurs sind hierbei zwei wesentliche Elemente auf dem Pfad zu einer kompetenten Leiterin und einem kompetenten Leiter.

Gerade die Durchführung des neuntägigen Woodbadgekurses erfordert hierbei von den Teamerinnen und Teamern eine große Menge Feingefühl für gruppendynamische Prozesse und die einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmer. In diesem Konzept für Woodbadgekurse in der Wölflingsstufe der DPSG sind nötige und hilfreiche Informationen für Teamerinnen und Teamer zusammen gefasst. Neben Hinweisen zu organisatorischen Fragen geht es vor allem um die inhaltliche und methodische Durchführung eines Kurses in der orangen Stufe. Formale Anforderungen an Kursleitung und die Teilnehmenden haben ebenso ihren Platz wie Informationen zur Durchführung des Entwicklungswochenendes.

Hinweise zum Lesen dieses Konzeptes:

Dieses Konzept verknüpft das von der Bundesleitung beschlossene Rahmenkonzept zum Woodbadgekurs mit den stufenspezifischen Ausführungen zum Woodbadgekurs. Zur deutlichen Unterscheidung sind die Inhalte, die das Rahmenkonzept wölflingsspezifisch ergänzen, grau hinterlegt.

Da das Rahmenkonzept nicht so detailliert die einzelnen Elemente eines Woodbadgekurses darstellt, sind die Kapitel K1 bis K5, die zu den verschiedenen Phasen des Kurses gehören, an den entsprechenden Stellen in das Rahmenkonzept eingefügt.

Zur besseren Orientierung werden in das Konzept Querverweise zu thematisch ähnlichen Stellen eingefügt werden, außerdem findet ihr am Ende einen Index zum Auffinden wichtiger Inhalte.

1. Einbindung in das Gesamtverbandliche Ausbildungskonzept

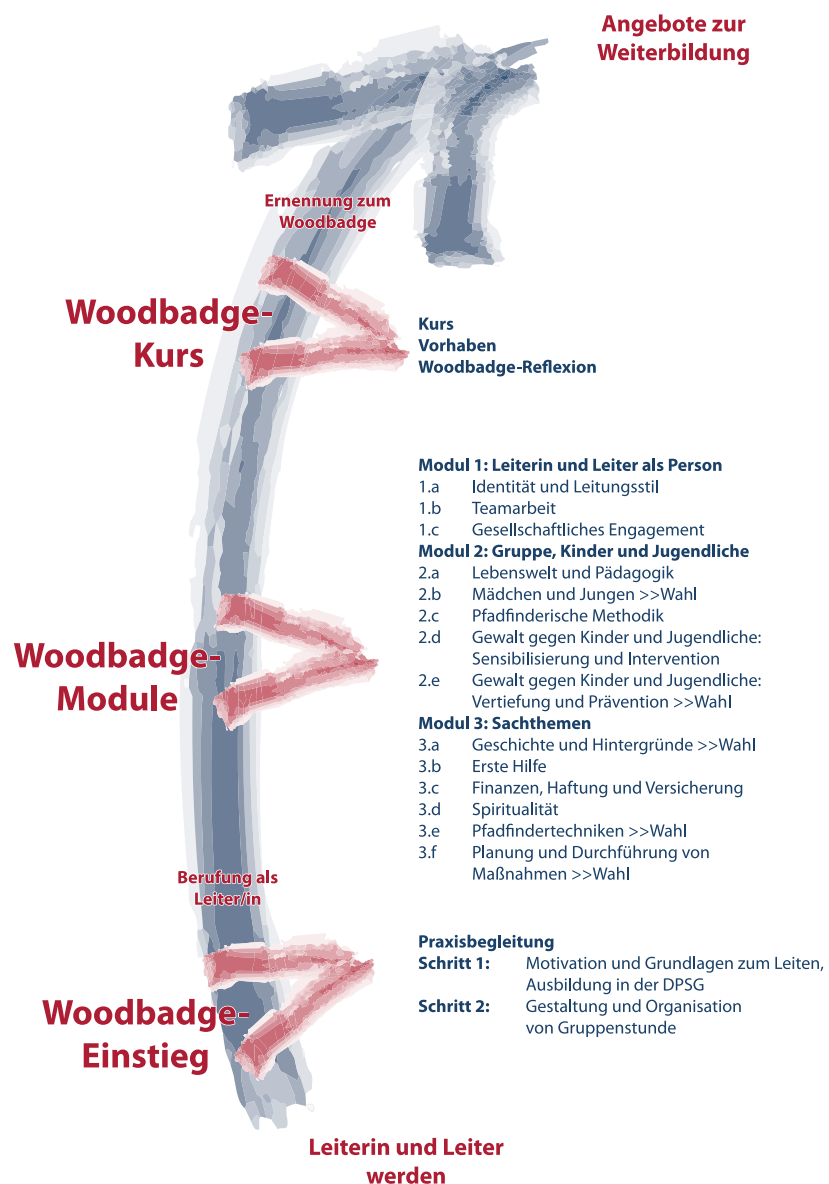
Abschluss der Woodbadge-Ausbildung

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.



1.1 Gesamtverantwortung und stufenspezifische Durchführung

*Delegation an
Diözesanleitungen*

Die Verantwortlichkeit für die Woodbadge-Ausbildung liegt bei der Bundesleitung, die die Durchführung der Woodbadgekurse an die Diözesanleitungen delegiert hat. Diese arbeiten eigenverantwortlich in der Kursdurchführung. Die Durchführung der Kurse geschieht in den jeweiligen Stufen.

*Stufenspezifische
Woodbadgekurskonzepte*

Orientierung für die Arbeit erhalten sie durch die fünf spezifischen Konzepte der Woodbadgekurse für die Stufen und die Vorstände. Den Diözesanverbänden ist es freigestellt, Kurse alleine oder in Zusammenarbeit mit anderen Diözesanverbänden sowie in Kooperation mit den Bundesarbeitskreisen anzubieten.

*Stufenspezifische Merk-
male des Woodbadge-
Kurses in der Wölflingsstufe*

An verschiedenen Stellen im Kurs wird die orange Stufenprägung deutlich und vor allem im Transfer wird der Bezug zur Wölflingsstufe hergestellt.

Folgende Elemente gestalten den Woodbadgekurs der Wölflingsstufe in besonderer (oranger) Weise:

- **Leitungsverständnis:** Das Leitungsverständnis der Wölflingsstufe (vgl. Ordnung der DPSG S. 33ff) sagt, dass Wölflingsleiterinnen und -leiter als Begleiter, Leiter und Beschützer Sicherheit vermitteln, ermutigen, bestärken und Freiräume an den richtigen Stellen geben, damit sich die Wölflinge weiter entwickeln können. Diese verschiedenen Rollen nimmt am Woodbadgekurs die Kursleitung gegenüber den Teilnehmerinnen und Teilnehmern auch wahr. Dabei ist persönliche Nähe genauso wichtig, wie pädagogische Distanz.
- **Erkundung:** Die Erkundung ist ein besonderes Element in der Wölflingsstufe aus der später Projektideen entstehen können. So ist es auch ein Element im Woodbadgekurs der Wölflingsstufe. Wölflinge schauen hinter die Dinge und gestalten sie mit.
- **Handlungsleitlinie:** In der Meutenarbeit ist es wichtig einen Rahmen für das Handeln vorzugeben, um so das angestrebte Ziel zu erreichen. Aus diesem Grund gibt auch die Kursleitung mit der Handlungsleitlinie einen Rahmen vor, in dem die Teilnehmerinnen und Teilnehmer handeln können.
- **Stil und Kultur:** Kreativität und Animation werden von den Leiterinnen und Leitern gelebt und sind für die Wölflinge besonders wichtig. Auch am Woodbadgekurs ist es wichtig auf Stil und Kultur zu achten. Auch die Teilnehmenden des Kurses sind angehalten, sich mit eigenen Ideen zu Stil und Kultur einzubringen.
- **Spiel:** Das Spiel ist die wichtigste Aktionsform in der Wölflingsstufe. Wölflinge machen sich spielerisch die Welt zu eigen. Am Woodbadgekurs sollen spielerische Elemente ebenfalls Raum haben.
- **Methodenvielfalt:** Auf dem Woodbadgekurs sollen verschiedene Methoden verwendet werden um den Leiterinnen und Leitern die Vielfalt nahe zu bringen, die sie auch für Ihre Arbeit mit der Wölflingsmeute benötigen.
- **Stufeninhalte:** Die vier Entdeckungsfelder sind die Inhalte unserer Stufenpädagogik. Wie auch in der Meute werden sie am Kurs mit Leben gefüllt und begleiten Leiterinnen und Leiter in ihrer Entwicklung.
- **Transfer:** Im Transfer wird den Leiterinnen und Leitern deutlich, wie sie das Erlernte in ihre Meute einbringen können. Sie erkennen die Zusammenhänge zwischen dem Woodbadgekurs und dem Meutenalltag und lernen so, Prozesse in der Meute zu verstehen.

<i>Terminliche Abstimmung von Kursen</i>	Um sicherzustellen, dass angebotene Kurse zeitlich aufeinander abgestimmt sind und damit auch stattfinden, kann eine Bundeskonferenz Termine, durchführungsverantwortliche Diözesanstellenleitungen und Kooperationen für Woodbadgekurse für einen bestimmten Zeitraum beschließen. Ein solcher Beschluss bindet alle Diözesanleitungen für die entsprechende Altersstufe. Dementsprechend kann keine Diözesanleitung weitere Kurse in der Stufe anbieten.
<i>Subsidiarität und Hilfestellung</i>	Sollte ein Diözesanverband nicht in der Lage sein, die Ausbildung zu gewährleisten, erfolgt Unterstützung durch die Region oder die Bundesebene. Wenn es zu erheblichen Schwierigkeiten der Kursorganisation und Durchführung kommt, können die Bundesarbeitskreise ihre Verantwortung für die Woodbadge-Ausbildung wahrnehmen und nach Rücksprache mit dem jeweiligen Diözesanverband die Durchführung des Kurses übernehmen. Vorrangig wird es darum gehen, das Prinzip der Zusammenarbeit von Diözesen weiter zu fördern. Nach einvernehmlicher Absprache mit der jeweiligen Bundeskonferenz kann die Kursdurchführung als Serviceleistung durch die Bundesarbeitskreise erfolgen.
<i>Vorstandskurse</i>	Für aktive Vorstandsmitglieder können die Diözesanleitungen nach Ermessen und Bedarf einen eigenen Woodbadgekurs für Vorstände aller Ebenen anbieten.

2. Leiterinnen und Leiter in Entwicklung

<i>Menschenbild</i>	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.
<i>Erwachsene Leitende Ordnung des Verbandes</i>	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.“
<i>Biographischer Ansatz</i>	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 einbringen
<i>Leiterinnen und Leiter in ihrer Meute</i>	Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des orangen Kurses sind in ihrer Arbeit zu Hause die Begleiter, Beschützer und Vorbilder ihrer Wölflinge. Sie arbeiten in einem Team darauf hin, die Wölflinge bei ihrer Entwicklung zu unterstützen und ihnen die Welt aus einem christlichen Glaubens- und Werteverständnis kindgerecht zu deuten. Sie haben offene und kompetente Augen für die Bedürfnisse, Interessen und Gedanken der Kinder, sie kennen deren Lebenssituation und versuchen, sie zum verantwortungsvollen Miteinander zu erziehen.
<i>Unterschiedliche Lebenswelten</i>	Die Teilnehmenden des Kurses sind Menschen, die sich in unterschiedlichen Lebensfeldern (Familie, Gruppenstunde, Schule, Ausbildung, Beruf, Kirche, ...) auf verschiedene Art und Weise bewähren müssen.

- Prinzip der Selbsterziehung** Das Prinzip der Selbsterziehung als Kernelement der pfadfinderischen Methode setzt sich in der Woodbadge-Ausbildung fort. Deshalb ermöglicht die Kursleitung im Woodbadge-Kurs durch Strukturen und Animation Erlebnisse für die Teilnehmenden, die durch Reflexion zu Erfahrungen werden und damit das zukünftige Leitungshandeln verbessern.
- Jede Teilnehmerin oder jeder Teilnehmer entscheidet selbst, was und wie viel sie oder er aus einem Kurs an neuen Erkenntnissen herauskristallisiert: sie entscheiden selbst, was sie aus dem Kurs lernen.
- Leitende in Entwicklung** Qualifizierte Leitung bedarf einer fortwährenden Reflexion und Überprüfung des eigenen Handelns. 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.
- Lernen in der Gruppe** Sie entwickeln sich nicht isoliert von ihrer Umwelt, sondern lernen gemeinsam im Team und in der Gruppe, wo sie neue Erfahrungen machen und aneinander wachsen.
- Persönlichkeit und Kompetenz** Diese Entwicklung ist ganzheitlich und schließt Körper, Gefühle und Geist ein. In der Woodbadge-Ausbildung wird dies deutlich in den beiden Bereichen „Persönlichkeit“ und „Kompetenzen“, die durch die Ausbildungsangebote 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.
- Identitätsmanagement** 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.

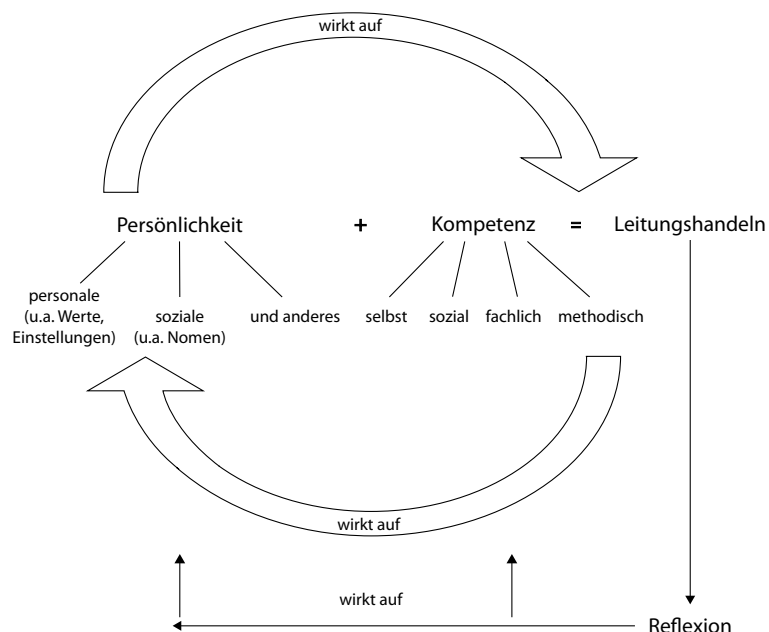


Abb.: Persönlichkeit und Kompetenz als zwei Bedingungen für effektives Leitungshandeln

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. Sie führt über die Gestaltung der Einstiegsphase, die Verantwortlichkeit für die Teilnehmenden bis hin zur Gestaltung der Abschiedsphasen, der Begleitung des Vorhabens und der Woodbadge-Reflexion.

Gesamtverantwortung

Die Leitung eines Kurses inne zu haben heißt, die Gesamtverantwortung für das Gelingen des jeweiligen Kurses zu tragen. Das meint, dass ein Team darauf achtet, – soweit dies in seinem Handlungsspielraum möglich ist – dass der Kurs sich in einem verantwortbaren Rahmen entwickelt, die Teilnehmenden 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:

Parität

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

Zusammensetzung

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. Bei Kooperationen zwischen mehreren Diözesanverbänden ist auf eine angemessene Beteiligung dieser zu achten.

Unterstützung und Vernetzung durch den BAK

Bei der Teamzusammensetzung, beziehungsweise beim Finden weiterer Teamerinnen und Teamer kann der Bundesarbeitskreis gerne zur Beratung und Vernetzung angefragt werden.

Mindestens die Hälfte der Mitglieder des Teams muss in der jeweiligen Stufe berufen sein.

Die Entscheidung über den Einsatz nicht in dieser Stufe berufener Teamerinnen und Teamer trifft die Diözesanstellenleitung. Dies geschieht in einer gemeinsamen Entscheidung mit dem Diözesanvorstand und der Bundesstellenleitung. Bei Kursen für Vorstände ist das Gespräch mit dem Bundesvorstand zu suchen.

Sinnvoll ist es, bei der Teamzusammensetzung auf eine gute Mischung erfahrener und neuer Teamende zu achten.

Teamende aus den Bundesarbeitskreisen

Die Mitarbeit von Teamerinnen und Teamern aus den Bundesarbeitskreisen der Stufen bietet besondere Chancen der Vernetzung und Rückkopplung und wird daher empfohlen.

3.3 Voraussetzung für Teamende

Die Teamenden 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, deren persönliche Grenzen und Integrität zu wahren sowie einen ehrlichen und kollegialen Umgang im Team zu pflegen. Dazu gehört auch das Selbstverständnis, sich als Leiter bzw. Leiterin 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.

Zusätzlich wird erwartet, dass die Teamerinnen und Teamer des Wölflingskurses über einen Erfahrungshorizont in der Wölflingsstufe, bzw. in der pädagogischen Arbeit mit Sieben- bis Zehnjährigen, verfügen.

Formale Voraussetzungen

Menschen, die qualitativ hochwertig ausbilden wollen, müssen selbst gut ausgebildet sein. Grundvoraussetzung ist daher die abgeschlossene Woodbadge-Ausbildung.

Teamerinnen und Teamer werden nach dem Einstiegsgespräch sowie der erfolgreichen Teilnahme am Teamer-Training I vom Diözesanvorstand berufen. Sie nehmen regelmäßig am Teamer-Training II teil, idealerweise haben sie am Assistant Leadertrainer-Training teilgenommen. Mindestens ein Mitglied des Teams muss am Assistant Leadertrainer-Training teilgenommen haben (die Entscheidung über Ausnahmen trifft die Diözesanstellenleitung. Dies geschieht in einer gemeinsamen Entscheidung mit dem Diözesanvorstand und der Bundesstellenleitung).

Verantwortliche bzw. Verantwortlicher im Team

In jedem Kursteam gibt es eine bzw. eine bzw. einen Verantwortlichen. Dieser hat die Gesamtleitung des Kurses und vertritt das Team gegenüber Diözesanleitung und Bundesleitung. Weiter sorgt er bzw. sie dafür, dass alle aus der Kursvorbereitung, -durchführung und -nachbereitung entstehenden Aufgaben von den Mitgliedern des Teams erledigt werden.

Diese Aufgaben umfassen auch:

- Leitung des Teams
- Reflexion im Team
- Organisatorische Leitung des Kurses (Abrechnung etc.)

Zu den Kursen können auch verbandsexterne Teamende hinzugezogen werden. Für sie wie z.B. auch für die hauptberuflichen Mitarbeiter/innen gelten die formalen Voraussetzungen nicht, wenn sie über vergleichbare bzw. weitergehende, für die Kursleitung relevante Qualifikationen verfügen.

3.4 Anforderungen an das Handeln des Teams

<i>Sicherheit</i>	Die Kurssituation ist für die Teilnehmenden mit einer Reihe von Unwägbarkeiten und Unbekanntem verbunden. Das Handeln des Teams sollte daher von Anfang an darauf zielen, ihnen Sicherheit zu vermitteln. Dies geschieht durch Transparenz und Begründung des Handelns des Teams, 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.
<i>Transparentes und begründetes Handeln</i>	
<i>Wertschätzung und Respekt</i>	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.
<i>Anforderungen an das Handeln des Teams im Stufenkurs</i>	<p>Das Kursleitungsteam begleitet, leitet und beschützt die Teilnehmerinnen und Teilnehmer.</p> <p>Jedes Mitglied des Teams bringt sich – unabhängig von Ämtern oder Funktionen – gleichberechtigt in die Kursleitung ein. Das Kursleitungsteam wirkt mit ihrer Kleingruppe als Modell für Teamarbeit und Gleichberechtigung auf die Kursgruppe. Dies gilt auch für das partnerschaftliche Miteinander von Mann und Frau und den gelebten Glauben. Jedes Kursteammitglied bringt sich authentisch ein und sollte sich ebenfalls noch als Lernender im Kurs begreifen.</p>
<i>Lernen am Modell</i>	<h4>3.4.1 Teamarbeit</h4> <p>Unklarheiten untereinander sind frühzeitig auszuräumen und dürfen den Ablauf des Kurses nicht stören. Eine geklärte Zusammenarbeit bzw. klare Aufgabenverteilung ist Voraussetzung dafür. Unterschiedliche Meinungen im Team schließt das nicht aus, zumal es wichtig ist, dass auch die Teamerinnen und Teamer als individuelle Personen erkennbar sind. Eigene Positionen können daher nach enger Absprache innerhalb des Teams für die Gruppe offen gemacht werden, wenn dies für den Gruppenprozess förderlich ist. Wichtig ist, dass die Kursleitung auch außerhalb der Kurseinheiten erlebbar ist. Dabei ist persönliche Nähe genauso wichtig wie pädagogische Distanz.</p>
<i>Aufgaben der Kursleitung</i>	<h4>3.4.2 Aufgaben des Kursleitungsteam</h4> <p>Das Kursleitungsteam ...</p> <ul style="list-style-type: none"> • lässt christliches Leben durch Tat und Wort erlebbar werden und versucht, Rahmenbedingungen zu schaffen, um Glauben begreifbar werden zu lassen. • schafft Lerngelegenheiten und achtet auf das Erreichen der Ziele des Kurses. • fördert persönliche und soziale Stärken von Teilnehmerinnen und Teilnehmer. • animiert die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zum pfadfinderischen Handeln. • reflektiert, falls nötig, Geschlechterrollen im Team und in der Kursgruppe und thematisiert diese, in konkreten Situationen. • nimmt in der ersten Phase des Kurses Führung wahr, um damit Orientierung und Handlungssicherheit zu geben,

- beobachtet nach der Abgabe der Führung den weiteren Prozess und begleitet ihn, das heißt sie
 - stellt ihre Beobachtungen, gegebenenfalls auf Anfrage, zur Verfügung
 - veranschaulicht den Prozess, zeigt Blockaden und positive Entwicklungen auf
 - gibt methodische Tipps
 - strukturiert, wenn nötig, den Prozess
 - schützt Schwache und ermutigt Einzelne, Führung wahrzunehmen
 - gewährleistet den äußeren Rahmen
 - ermöglicht und leitet Reflexionen
 - organisiert Informationseinheiten, unterstützt bei Begriffsklärungen und methodischen Unklarheiten.
- nimmt am Ende des Kurses im Rahmen der Gesamtreflexion des Prozesses, des Transfers und des Abschieds wieder stärker Führung wahr, um die Lernerfahrungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu sichern.

3.5 Ausbildung der Ausbildenden

Um die Qualifizierung der Ausbildenden zu gewährleisten, regelt ein bundesweites Konzept zur Ausbildung der Ausbildenden die Struktur und Zuständigkeiten für weitergehende Qualifizierungsangebote. Es beschreibt die Voraussetzungen, notwendigen Qualifikationen und Zugangswege. Dies dient der Qualitätssicherung, um das gemeinsame Fundament der Woodbadge-Ausbildung über alle Stufen zu sichern.

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.“

Bereitschaft zur Weiterentwicklung

Diese Bereitschaft zur Weiterentwicklung ist die Grundlage für die Teilnahme an einem Woodbadge-Kurs. Zugleich wird davon ausgegangen, dass Leiter und Leiterinnen, die sich zum Woodbadge-Kurs anmelden, diese Bereitschaft mitbringen.

Teilnahme am gesamten Kurs

Eine wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche Teilnahme ist es, am gesamten Kurs inklusive Entwicklungswochenende teil zu nehmen, um die Gruppen- und Entwicklungsdynamik des Kurses zu erleben. Nur so können die Teilnehmenden die in diesem Konzept formulierten Lernziele erreichen denn das Lernen im Woodbadgekurs baut auf diesen Dynamiken auf.

4.1 Zielgruppe und Voraussetzungen

Module als Voraussetzung

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 Erwachsenenengruppen (Leiterrunde, Leitungen, Arbeitskreise, ...) Leitungsverantwortung übernommen haben. Sie haben den ersten Teil der Woodbadge-Ausbildung, Einstieg, Praxisbegleitung und Woodbadge-Module abgeschlossen. Damit haben sie sich mit der eigenen Motivation für Leitungstätigkeit beschäftigt, und verfügen über praktische Erfahrungen von Gruppentätigkeit, sowie Basiswissen zum Verband, Pädagogik und Leitungstätigkeit.

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

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

Stufenbezug

Empfohlen wird den Kurs in der Stufe zu absolvieren, in dem man gegenwärtig als Leiter oder Leiterin aktiv ist. Neben der Stärkung der Stufenidentität geht es hierbei auch um den Erwerb stufenspezifischer Methoden und Wissens, sowie dem Erfahrungsaustausch mit anderen Leiter/innen der Stufe.

Aktiv in der Wölflingsstufe

Teilnehmende des orangen Kurses sollen als Leiterin oder Leiter in der Wölflingsstufe aktiv sein und auch die Perspektive haben, sich weiter in der Stufe zu engagieren.

Kurse für Vorstände

Für Vorstände aller Ebenen empfiehlt sich der Vorstände-Kurs, um ebenfalls zielgruppenorientiert Methoden und Wissen erwerben und sich mit anderen Vorständen austauschen zu können.

4.2 Kursgröße und Kurszusammensetzung

Gruppendynamik

Da das Kursziel der Persönlichkeitsentwicklung über den Weg einer gruppendynamischen Selbsterfahrung geschieht, erscheint für die Kursgruppe 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 Teilnehmende – 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

Teilnehmende am Woodbadge-Kurs erhalten die Möglichkeit, ihre Leitungskompetenz und ihr Leitungsverständnis im Sinne der Ordnung des Verbandes weiterzuentwickeln. Dabei gibt es drei Schwerpunkte in ihrer persönlichen Entwicklung:

Entwicklungsschwerpunkt 1:

Selbsterfahrung
Projektmethode

- **Selbsterfahrung, Anwendung und Umsetzung der Projektmethode,**

Die Teilnehmenden lernen eine Gruppe in ihrem Handeln zu begleiten. Dazu schafft das Team 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.

*Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen lernen,
... eine Wölflingsmeute in ihrem pfadfinderischen Handeln zu begleiten.*

*Dies geschieht, indem sie
... die Projektmethode in allen Schritten selbst erleben.
... ein Gefühl für den der jeweiligen Situation angepassten Einsatz der einzelnen
Methoden und Schritte erwerben.
... Selbstbestimmung als pfadfinderische Methode erleben.*

Entwicklungsschwerpunkt 2:

Persönlichkeits-
entwicklung

- **Persönlichkeitsentwicklung**

Dazu schafft das Team 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.

*Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen lernen,
... ihre Leitungspersönlichkeit und Leitungsverständnis im Sinne der Ordnung des
Verbandes weiterzuentwickeln.*

*Dies geschieht, indem sie
... Fähigkeiten an sich und anderen entdecken.
... in ihrem Selbstbewusstsein gestärkt werden.
... ihre Entwicklung durch biographisches Arbeiten reflektieren.
... über ihr Leitungsverständnis nachdenken und es weiterentwickeln.
... sich ihrer verschiedenen Persönlichkeitsanteile (Teilidentitäten) bewusst werden
und diese aktiv nutzen und gestalten.*

Entwicklungsschwerpunkt 3:

- **Erwerb neuer Kompetenzen.**

Leitungskompetenzen

Und schließlich sollen die Teilnehmenden die Möglichkeit haben, ihre Leitungskompetenzen zu üben und zu festigen. Dazu schafft das Team Lerngelegenheiten, die es ermöglichen, derartige Verhaltensweisen zu trainieren und mit einem Zugewinn an Erfahrung und Sicherheit dieses Verhalten im Leitungsalltag anzuwenden.

*Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen lernen,
... ihre Leitungskompetenzen im Sinne der Stufenpädagogik des Verbandes
weiter zu entwickeln.*

*Dies geschieht, indem sie
... lernen geeignete Methoden einzusetzen um das Ziel zu erreichen.
... Fertigkeiten durch das Sich-Ausprobieren dazugewinnen.
... sich durch Rückmeldungen aus der Gruppe weiterentwickeln.*

*Gruppendynamischer
Prozess*

Diese Entwicklungsschwerpunkte 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*“).

Spannungsfeld

Die Persönlichkeitsentwicklung geschieht insbesondere in dem Spannungsfeld zwischen der Vertretung eigener Interessen, dem Bewusstsein, Teil der Kursgruppe zu sein und gemeinsam ins Handeln kommen zu müssen. Hierzu ist es wichtig, die eigenen Bedürfnisse und die der anderen Personen im Blick zu haben. In diesem Raum können Teilnehmende ihre persönlichen Lernziele entfalten, Fähigkeiten entdecken und ausprobieren, und neue Fertigkeiten üben.

5.1 Projektmethode

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

Selbsterfahrung der Projektmethode

Selbsterfahrung

Viele Leiterinnen und Leiter kennen die Projektmethode aus ihrer eigenen Zeit als Kinder und Jugendliche in der DPSG. Es ist jedoch davon auszugehen, dass einige Leitungskräfte dieses Wissen nicht haben. Daher ist ein wesentliches Lernziel des Woodbadge-Kurses die Möglichkeit des eigenen Erlebens der Projektmethode (gemäß der Stufenpädagogik der Wölflingsstufe) aus Sicht der/des einzelnen Teilnehmer/in.

Flexibilität **Gespür für situativ adäquaten Einsatz**
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 für Situationen zu entwickeln und ein Wissen zu erwerben, welcher methodische Schritt für eine Gruppe zu welchem Zeitpunkt förderlich bzw. hemmend ist. Hierbei sollen insbesondere die entsprechenden Transfereinheiten dienen, um zu überlegen welche Methoden in der Arbeit mit Wölfingen geeignet sind um die angestrebten Ziele zu erreichen.

Selbstbestimmung **Selbstbestimmung**
Eine Grundlage pädagogischer Methodik ist die Selbstbestimmung. Der Woodbadge-Kurs bietet einen Rahmen, diese in einer Gruppe zu erleben, auszuprobieren und auszuwerten. Das Team 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 können.

5.2 Persönlichkeitsentwicklung

Handlungsfähigkeit Der Rahmen des selbstbestimmten Handelns in der Projektmethode bietet die Möglichkeit, Handlungserfahrungen in verschiedenen Persönlichkeitsbereichen zu sammeln. Das eigene Handeln wird vor dem gruppenspezifischen Hintergrund einer Schar von Menschen reflektiert, die gemeinsam versuchen, mittels der Projektmethode als Gruppe Handlungsfähigkeit zu erreichen.

Blick auf Leitungshandeln Persönlichkeit entwickelt sich zeitlebens. Im Woodbadge-Kurs besteht die Möglichkeit, bestimmte, eng umgrenzte Bereiche der eigenen Persönlichkeitsentwicklung in den Blick zu nehmen. Dies geschieht begrenzt auf Fragen des verbesserten Leitungshandelns mit dem Ziel, einen klareren Blick auf sich selbst zu haben (Erhöhung der Selbstwahrnehmung bzw. Selbstbewusstheit) und mit dem Ergebnis sicherer in der Selbsteinschätzung der eigenen Person zu sein.

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

*Stärkung
Selbsteinschätzung* **Selbstbewusstsein stärken**
Insgesamt bietet der Kurs 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 in einer unbekannteren sozialen Situation und die Notwendigkeit diese zu bewältigen und zum Handeln zu kommen.

Verbesserung der Wahrnehmung Durch Begleitung und Reflexion wird die eigene Wahrnehmung verbessert, das Soziale Lernen gefördert und die Selbsteinschätzung von Stärken und Schwächen sicherer. Dies mündet in positive Erfahrungen der eigenen Selbstwirksamkeit, stärkt das Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten und den Mut, dies auch außerhalb des Kurses umzusetzen.

Reflexion der eigenen Lerngeschichte und Biographisches Arbeiten

Eigene Lerngeschichte Der Woodbadge-Kurs bietet die Möglichkeit durch Reflexion der eigenen Lerngeschichte zu einem neuen und tiefgreifenderen Verständnis der eigenen Persönlichkeit, der eigenen Potentiale und Kompetenzen und des eigenen Wertesystems zu gelangen. Dies kann unter anderem durch Biographisches Arbeiten erfolgen. Dies meint beispielsweise die Kursmotivation und Lernziele (Wo komme ich her, wo will ich hin) bzw. der Blick auf die eigenen Fähigkeiten, Ressourcen und Potentiale.

Biografisches Arbeiten Biografisches Arbeiten im Woodbadge-Kurs fokussiert auf die Lebenserfahrungen, die relevant für das Leitungshandeln und die Verbesserung der Leitungskompetenzen sind. Der Einsatz biographischer Methoden erfolgt mit einem Höchstmaß an Wertschätzung für die Teilnehmenden, Respekt vor deren persönlicher Integrität und Sensibilität bei spontanen Grenzsetzungen.

Beachtung unterschiedlicher Persönlichkeitsanteile

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. Das heißt die Persönlichkeitsentwicklung selbst in die Hand nehmen und sich und seine Entwicklung aktiv gestalten.

5.3 Kompetenzerwerb

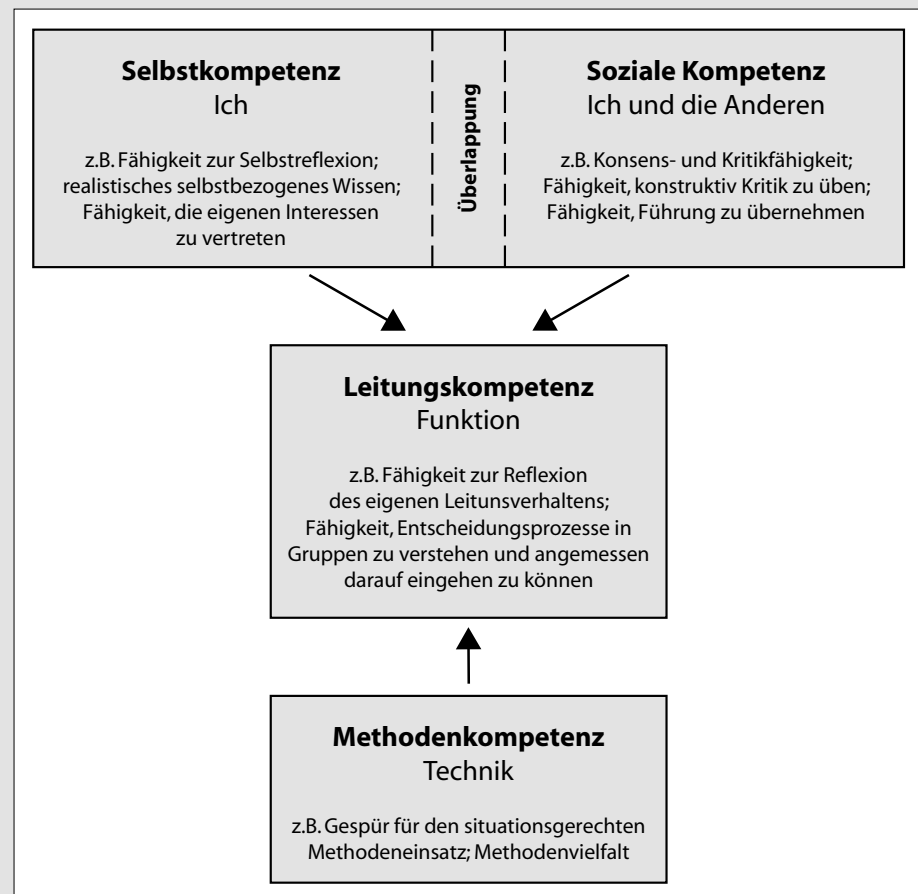
Entwicklung des Leitungshandeln

Erst die Förderung der Persönlichkeit und der Erwerb neuer Kompetenz zusammen verändern das Leitungshandeln. Der Woodbadge-Kurs bietet 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, dass der Erwerb einer Kompetenz mehrere Ebenen, nämlich Handlung, Theorie und Selbsterfahrung, umfassen kann.

Persönlichkeitsentwicklung durch Kompetenzerwerb

Persönlichkeitsentwicklung im Kurs der Wölflingsstufe setzt vor allem an den Leitungskompetenzen an. Stärker als in den Modulen, geht es um die Erweiterung der für die Leitungsfunktion relevanten sozialen und persönlichen Kompetenzen. Gemäß folgendem Schaubild setzt sich Leitungskompetenz dabei zusammen aus den oben genannten Kompetenzbereichen. Hierbei fallen Fach- und Methodenkompetenz in weiten Teilen zusammen.



*Selbstkompetenz
(Persönliche Kompetenz)*

Sich selbst wahrnehmen und entdecken

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

Soziale Kompetenz

In und mit der Gruppe handeln

Durch das Sich-Ausprobieren in der Kurssituation, zum Beispiel in der Gesprächsleitung während der gruppeneigenen Führung, besteht die Gelegenheit, neue Handlungserfahrungen zu sammeln. Die Anwendung neuer Fertigkeiten kann getestet und/oder trainiert werden. Diese angeeigneten Fertigkeiten erweitern das Handlungsrepertoire. Der Teilnehmerinnen und Teilnehmer können auch weit über den Kurs hinaus zukünftig darauf zurückgreifen.

Methodenkompetenz

Methoden situativ-adäquat einsetzen

Leiterinnen und Leiter müssen im Kurs die Gelegenheit haben zu lernen, wie sie Methoden an den Entwicklungsstand und die Lebenswirklichkeiten ihrer Wölflinge anpassen können. Ebenso lernen sie, dass nur durch geeignete Methodenauswahl das gewünschte Ziel erreicht werden kann.

Leitungskompetenz

Gruppen in der DPSG leiten und begleiten

In der Reflexion der Tätigkeit als Leiterin oder Leiter ihrer Gruppe zuhause sollen die Teilnehmenden lernen, wie sie ihre vorhandenen und neu erlernten Kompetenzen (in den drei oben genannten Feldern) gewinnbringend einsetzen können. Sie nehmen ihre Rolle als Leiterin oder Leiter in den Blick und entwickeln Fertigkeiten, diese authentisch, flexibel und zielführend ausfüllen zu können, um ihre Gruppe in ihren Entscheidungen und ihrem Handeln zu begleiten.

Konkretes
Anwendungswissen

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, theoretische 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).

Handlungsrepertoire

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.

Weiterentwicklung
durch Feedback

Möglichkeiten zum Ausprobieren

Die Kurssituation bietet die Chance in einer realen Anwendungssituation Fertigkeiten einzusetzen und durch unmittelbare Rückmeldung der anderen Teilnehmenden bzw. des Teams 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.

Stärkung des
Selbstvertrauens

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 – 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

<i>Vielfältige Lernprozesse</i>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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:</p>
<i>Woodbadge-Module</i>	<p>Einsatz von Methoden</p> <p>Der Schwerpunkt der Methodenvermittlung innerhalb der gesamten Woodbadge-Ausbildung liegt in den Woodbadge-Modulen. Dort besteht die Möglichkeit Methoden kennenzulernen, zu erleben und auszuprobieren (Methodenkompetenz).</p>
<i>Eigenes Erleben im Kurs</i>	<p>Im Woodbadge-Kurs geschieht dies durch das Erleben vielfältiger Methoden im Kursgeschehen, durch „Abschauen“ der durch das Team eingesetzten Methoden, durch den Austausch mit anderen Teilnehmenden, durch das Ausprobieren neuer Methoden usw. Im Transfer des Kurses können die erlebten Methoden reflektiert und auf die Anwendung in Gruppensituationen überprüft werden. Gerade in der Wölflingsstufe muss überlegt werden, welche kindgerechten Methoden zur Erfüllung der angestrebten Ziele hilfreich sind</p>
<i>Eigene Wahrnehmung und Umsetzung</i>	<p>Geschlechtergerechtigkeit und geschlechtsbewusste Gruppenarbeit</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<i>Lernen am Modell</i>	<p>Das gemischtgeschlechtliche Team und sein Umgang miteinander ist hierbei unmittelbares Modell, nicht nur in der pädagogischen Funktion, sondern auch im Alltäglichen.</p>
<i>Eigener Werte- und Orientierungsrahmen</i>	<p>Werte</p> <p>Unter dem Stichwort „Werte“ sind eine Vielzahl von Einstellungen, Werthaltungen, Wertemuster etc. zusammengefasst. Diese Werte sind handlungsleitend, d.h. wir gehen davon aus, dass erwachsene Führungskräfte ihr Handeln an subjektiv bedeutsamen Werten ausrichten.</p>
<i>Lebenslanger Prozess</i>	<p>Die Auseinandersetzung mit eigenen Werten ist ein lebenslanger Prozess. Insbesondere im frühen Erwachsenenalter, wird das eigene Wertesystem durch Erfahrungen in Beruf und Beziehungen usw. noch einmal stärker hinterfragt.</p>

Entwicklung anstoßen Im Kurs ist es möglich, exemplarisch und im Besonderen an speziellen Fragestellungen die Stichhaltigkeit des eigenen Wertesystems zu überprüfen. Die Teilnehmenden haben die Chance, die Zusammenhänge von Werten und Handlungsweisen zu erfahren 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 das Team heißt das, den Teilnehmenden nicht Werte zu vermitteln, sondern Spuren zu legen, denen diese folgen können.

Werteerziehung

Ein wesentlicher Aspekt des Leitungshandelns in den Gruppen der DPSG ist die Erziehung der Kinder und Jugendlichen zu einem reflektierten und christlich orientiertem Wertesystem. Der Woodbadgekurs hilft den Leiterinnen und Leitern dabei, die eigenen Werte zu kennen und benennen zu können und damit zu Vorbildern für Wölflinge zu werden.

Gespür entwickeln

Stil und Kultur

Mit Stil und Kultur wird im Allgemeinen das Bewusstsein von Leitern und Leiterinnen 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, Sprachlicher Witz und Gewandtheit für eher rationale Zugangsweisen, aber auch Intuition, visuelles Vorstellungsvermögen wenn es eher um die Gestaltung räumlicher Bedingungen geht, Sinnlichkeit, ein guter 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 Akzenten bei den Mahlzeiten wie in der Freizeit. Ein bewusster Umgang mit Stil und Kultur kann Anregungen geben, die es erlauben, über den eigenen Horizont hinaus zu sehen.

Vielfalt menschlicher Ausdrucksformen

Die Kursleitung sollte Raum geben zum spielerischen, kreativen und schöpferischen Umgang mit verschiedenen Materialien und mit Strukturen, Ausdrücken von Gefühlen, Gedanken und Empfindungen in Bildern, Klängen, Bewegungen und Gestik, aber auch zur Verwirklichung unkonventioneller Ideen.

Lernen am Beispiel

Auch und gerade beim Umgang mit Stil und Kultur dient die Kursleitung als Modell und Richtschnur, damit der Meutenalltag in kreativer und ansprechender Weise gestaltet wird.

Umsetzung im Wölflingskurs

Dies reicht von der Gestaltung der Einladungen bis zu der von Räumen, dem Umgang mit Medien und gestalterischen Methoden, die zur Auseinandersetzung mit eigenen Gedanken, Interessen und Bedürfnissen herausfordern. Die Leitung kann Akzente setzen, indem sie z.B. bei den Mahlzeiten auf einen schön gedeckten Tisch achtet, Betthupferl mit Nachrichten zum Nachdenken verteilt und vieles mehr. Zugleich helfen hier auch viele Rituale wie Abschlusskreis und Anfangskreis, stilvolle Begrüßung, Essenssprüche, bis zum Lagerfeuer und dem Kurssong ...

<i>Verständnis entwickeln</i>	Demokratische Strukturen
	Der Woodbadge-Kurs bietet die Möglichkeit, innerhalb der Kursgruppe Erfahrungen in der Arbeit mit Groß- und Kleingruppen zu sammeln. Diese Erfahrungen gehen einher mit dem Erwerb eines Verständnisses demokratischer Strukturen. In den 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.
<i>Groß- und Kleingruppe</i>	Bei oftmals kleinen Gruppen im pfadfinderischen Alltag bietet der Woodbadge-Kurs für manche die erste Chance, funktionierende Groß- und Kleingruppenarbeit und darüber hinaus deren Grenzen, Möglichkeiten und praktische Tipps kennen zu lernen. Die beiden Pole der verschiedenen Möglichkeiten des Einsatzes von Kleingruppen bilden dabei zum einen die Vorgabe des Teams von festen Kleingruppen zu Beginn und zum anderen die Einrichtung von Kleingruppen durch die Teilnehmenden selbst.
<i>Selbsterfahrung und Vertiefung</i>	Gruppendynamik
	Mit dem Wissen über die gruppendynamischen Phasen lässt sich die Entwicklung von Gruppen beschreiben. Basierend auf diesen Kenntnissen können Leiterinnen und Leiter 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. 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.
<i>Erleben und Erfahren</i>	Spiritualität
	Spiritualität beschäftigt sich mit existentiellen Kernfragen des Menschen, mit Glaubensfragen und Glaubenspraxis, mit Religiosität, christlicher Gemeinschaft, Kult und Ritual, Transzendenz, Sehnsucht, Sinnsuche, ... 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 im eigenen Alltag die spirituelle Dimension zu deuten bzw. entsprechende Situationen aufzusuchen.
<i>Gemeinsam unterwegs sein</i>	Die Gemeinschaft auf dem Kurs lässt die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Erfahrung eines vertrauenden und vertrauenswerten Gegenübers spüren. Die gemeinsame Lebenseinstellung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, nämlich unterwegs in Wahrheit, Freiheit, Hoffnung und Liebe zu sein (Ordnung des Verbandes – Christliche Lebensorientierung), ermöglicht der Kursleitung, auf dem Kurs spirituelle Impulse zu geben und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zum Anleiten eigener Impulse anzuregen.

*Menschen in der
Nachfolge Jesu Christi*

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen im Kurs gelebte Spiritualität erfahren und spüren können. Dabei finden zwei Aspekte Anwendung. Als Menschen in der Nachfolge Jesu Christi, unterwegs, um die Welt zum Besseren zu verändern, finden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Unterstützung und Wegweisung durch die christliche Botschaft. In Auseinandersetzung mit den christlichen Werten können die Wölflingsleiterinnen und -leiter Orientierung und Unterstützung für ihren weiteren Lebensweg erfahren.

Sinne deuter sein

So bietet der Kurs für Wölflingsleiterinnen und -leiter die Chance, ihre aktuellen Lebenssituationen und die ihrer Wölflinge zu deuten, das heißt, sie mit den erzählten Geschichten und Impulsen zu erklären und mit Sinn zu füllen. Auf dem Kurs erfahren sie die Deutung der eigenen Situation anhand der Impulse aus Kursleitung und durch das Ausprobieren in der Gruppe. So können sie lernen, selbst zu Sinndeutern zu werden

*Spiritualität als festes und
begleitendes Element*

Spiritualität findet im Kurs sowohl zu bestimmten Zeiten statt, so etwa in den Morgen- und Abendrunden, den Gottesdiensten und Tischgebeten; aber auch als begleitendes Element des Kursgeschehens spiegelt sie sich in Umgang und Atmosphäre der Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Kurses wider. Es ist sinnvoll, nicht nur Zeiten für Spiritualität, sondern auch einladende stilvolle Orte dafür einzurichten.

Prozess der Klärung

Rollenklärung

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?).

Doppelrolle

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 oder Leiterin, andererseits Kursteilnehmer oder Kursteilnehmerin befinden und daher alle Erlebnisse und Erfahrungen des Kurses vor dem Hintergrund ihrer Leitungsfunktion reflektieren können (Wie würde ich das in meiner Gruppe handhaben?).

*Transfer als
dauerhafter Prozess*

Transfer

Mit dem Entwicklungsziel „Transfer“ ist in diesem Konzept gemeint, Lernerfahrungen des Kurses so aufzubereiten, dass das Gelernte auch in der Praxis möglichst optimal und möglichst häufig zur Anwendung kommt. „Transferleistungen“ erfolgen über die gesamte Kurszeit. Einerseits individuell, immer dann, wenn sich die Teilnehmenden Gedanken zu Umsetzung machen, aber auch in der Gruppe, wenn z.B. im Rahmen von Reflexion oder gezielten Transfereinheiten ein Vergleich von Kurs- und Gruppensituationen erfolgt.

Reflexionsrahmen 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 Teilnehmenden ihr Wissen und ihr Gespür für den adäquaten Methodeneinsatz.

Selbstreflexion

Bewusstwerden eigenen Handelns 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.

Selbst- und Fremdwahrnehmung 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.

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

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

- Themenfindung
- Beratung und Entscheidung
- Planung und Durchführung
- Projektabschluss
- Projektreflexion

Animation als Grundhaltung ist 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. Dabei wird das Element der Animation in allen Phasen als Grundhaltung verstanden, auch die Reflexion findet in allen Phasen statt.

<i>Selbsterfahrung</i>	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 und Maßstäbe für das Projekt
<i>Komplexität der Kurssituation</i>	Es fällt schwer, ein Projekt nach objektiven und festen moralischen Kriterien zu bewerten, zu vielfältig sind die Komplexität der Kurssituation, die Anliegen der einzelnen Teilnehmenden, die Bedeutungszuschreibungen und die Interpretationsspielräume an die konkreten Projekte.
<i>Autonomie der Gruppe</i>	Eine Herausforderung ist die inhaltliche Ausgestaltung der Projekte: Da die Gruppe selbstbestimmt ist, liegt es in ihrer Autonomie zu entscheiden, was sie will und was sie macht.
<i>Pfadfinderisches Handeln</i>	Jedoch ist ein Handlungsziel nie Selbstzweck. Ein Maßstab zur inhaltlichen Bewertung von Projekten ist das Ziel pfadfinderischen Handelns:
<i>Lord Baden-Powell</i>	„Verlasse die Welt ein bisschen besser, als du sie vorgefunden hast!“
<i>Stufenkonzepte</i>	Die Stufenorientierungen geben hier für die Ausgestaltung und Bewertung wichtige Impulse.
<i>Orientierung an der Gruppe</i>	Natürlich sind auch die eigenen Bedürfnisse, Anliegen, Lerngeschichten und Themenlagen ein wichtiger Maßstab, damit Handlungsziele von den Teilnehmenden auch getragen werden. Dies wird als Teilnehmenden-Orientierung bezeichnet und ist pädagogischer Standard. Gleichwohl wird ein Team die Motivation des Einzelnen bei Bedarf auch anfragen.
<i>Maßstab für das Projekt</i>	Zusammenfassend kann man damit sagen, dass im Prinzip jedes Projekt erlaubt ist, sofern es <ul style="list-style-type: none"> a) sich aus der individuellen Lerngeschichte bzw. dem Anliegen bzw. den Interessen und Bedürfnissen des einzelnen bzw. dem gemeinsam vereinbarten Konsens der Gruppe ergibt, b) dieser Prozess reflektiert ist, c) es nicht im offenen Widerspruch zu den Werten und Vorgaben des Verbandes bzw. der Stufen steht, und d) es der oben zitierten pfadfinderischen Maxime genügt.
<i>Transparenz</i>	Je klarer den Teilnehmenden die Möglichkeiten der Projektbewertung sind, desto stärker können sie diese in ihrem Prozess der Entscheidungsfindung selbst berücksichtigen, ohne auf inhaltliche Eingriffe durch das Team angewiesen zu sein.
<i>Gruppe soll zum Handeln kommen</i>	Da Pfadfinder und Pfadfinderinnen an der Tat zu erkennen sind, müssen sich diese Gedanken in den Projekten widerspiegeln. Deshalb ist es ein Ziel des Woodbadge-Kurses, dass die Gruppe im Projekt zum Handeln kommt und nicht in den ersten Phasen der Projektmethode stecken bleibt.
<i>Mitverantwortung des Teams</i>	Das Team trägt Mitverantwortung dafür, dass die Gruppe zum Handeln kommt und deswegen auch nach der Führungsabgabe (z.B. durch Interventionen und im Rahmen der Reflexionen) berechtigt und verpflichtet, auf das gemeinsame Handeln hinzuwirken.

<i>Impulse durch das Team</i>	Das Team kann mit den ihm zur Verfügung stehenden Instrumenten (z.B. Gestaltung von Morgen- oder Abendimpulsen, Reflexionen) Anregungen zur Wertigkeit von Projekten geben. Ob und wie die Teilnehmenden 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 Teilnehmenden für sich mit einem gewissen Abstand die Bedeutung und die Bewertung des Projekts vornehmen können.
<i>Transparenz von Einflussnahmen</i>	Eine offenkundige, gar eine verdeckte, manipulative Einflussnahme des Teams verbietet sich. Andererseits bleibt das Team für den Gesamtrahmen und mithin für die einzelnen Teilnehmenden verantwortlich. Daher muss ein sein Handeln und seine Einflussnahme auf Gruppe und Projekt gut bedacht begründen, um nicht den nötigen Abstand zur selbstbestimmten Gruppe zu verlieren.
<i>Handlungsleitlinie in der Wölflingsstufe</i>	Die Wölflingsstufe hat die unten angeführte Handlungsleitlinie, als Zusammenfassung der oben genannten Anforderungen formuliert. Sie gibt den Rahmen für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer vor, in welchem sie zum Handeln kommen.
	<hr/> <p><i>Als Leiterinnen und Leiter kommen wir auf Grundlage unserer eigenen Interessen und Bedürfnisse sowie der Werte der DPSG zum gemeinsamen, politischen und reflektierten Handeln.</i></p> <hr/>
<i>Handlungsleitlinie und Projekt</i>	Jedes Mitglied einer Gruppe ist Leiterin oder Leiter in der DPSG, hat seine eigene Biografie und so auch seine eigenen Interessen und Bedürfnisse. Diese sollen in das Projekt einfließen und den Prozess gestalten. Genauso sollen die Werte der DPSG, wie sie in der Ordnung beschrieben sind, handlungsleitend für das Projekt der Kursgruppe sein.
<i>Gemeinsames Handeln</i>	Gemeinsames Handeln bedeutet, dass alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer hinter der Entscheidung stehen und bereit sind zu einem Thema mit einem gemeinsamen Ziel zu handeln. Es heißt nicht, dass alle das gleiche machen müssen und nur die gesamte Gruppe eine Handlung durchführen kann. Sollte die Kursgruppe verschiedene Handlungsvorschläge durchführen, ist es wichtig die Ergebnisse zusammenzuführen und der gesamten Gruppe zu präsentieren.
<i>Reflexion</i>	Die Kursgruppe ist angehalten, die jeweiligen Schritte hin zum Projekt zu reflektieren und Rückschlüsse für das eigene Handeln zu ziehen. Unterstützung bekommen sie dabei durch die Kursleitung, doch liegt die Verantwortung für die Reflexion des Handelns ebenso in den Händen der Kursgruppe.
<i>Politisches Handeln</i>	Die Wirkung pfadfinderischen Handelns ist nicht auf die Kursgruppe selbst beschränkt, sondern findet ihren Platz in den gesellschaftlichen und politischen Situationen vor Ort, ebenso wie auch das Handeln mit der Meute zu Hause. Politisches Handeln bedeutet ist gleichzusetzen mit dem Ausspruch; „Verlasse die Welt ein bisschen besser als du sie vorgefunden hast!“
<i>Die Handlungsleitlinie im Kurs</i>	Da die Handlungsleitlinie den weiteren Kursverlauf deutlich prägen soll, ist es wichtig, sie den Teilnehmern so zu vermitteln, dass sie ins Bewusstsein eindringt und als verbindlich akzeptiert wird. Aufgabe der Kursleitung ist auf ihre Einhaltung zu achten und gegebenenfalls zu intervenieren.

7. Das Kursraster

Überblick

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.

Kursrahmen Das Raster dient dabei vor allem als orientierender Rahmen. Je nach Planung, Gegebenheiten, Bedarf und Kursverlauf können die einzelnen Phasen variieren.

Phasen Die einzelnen Elemente des Woodbadge-Kurses sind die Phase vor dem Kurs, die mittels des Teilnehmenden-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.

Nach diesem ersten Überblick werden in den nächsten Abschnitten die einzelnen Elemente kurz skizziert.

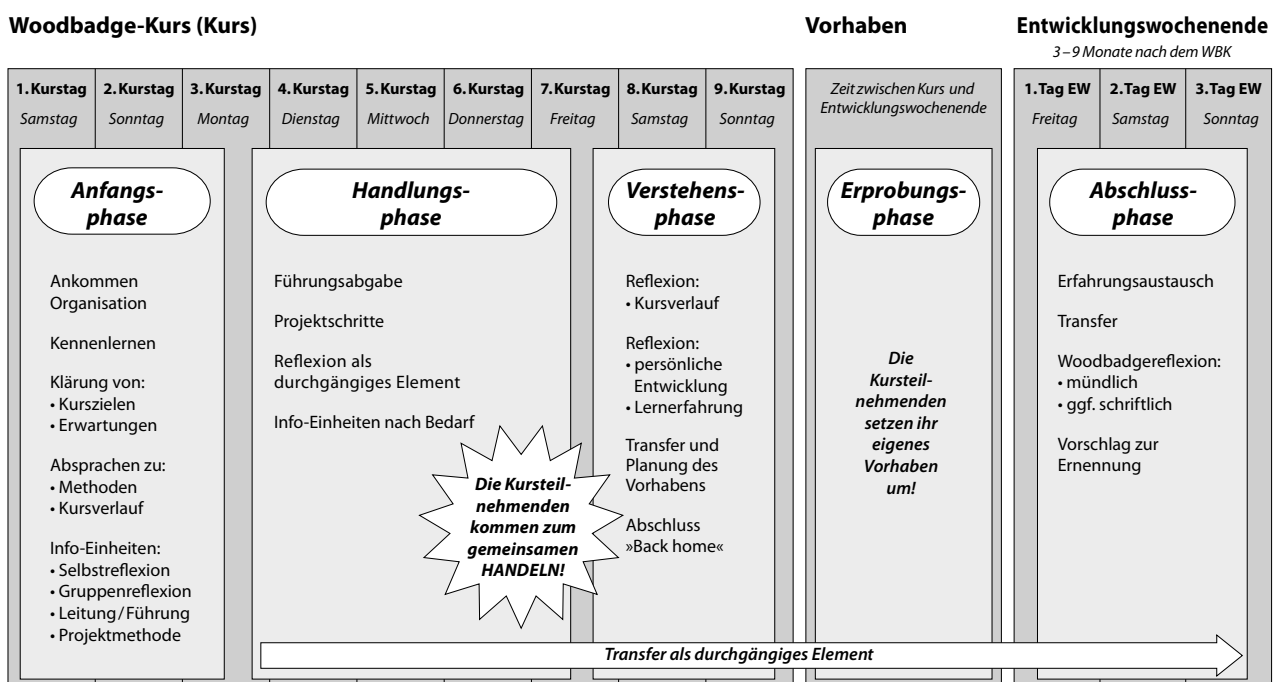


Abbildung: schematischer Überblick über die Phasen des Woodbadgekurses und der Woodbadge-Reflexion.

Brief an die Teilnehmenden

Einstimmung

Der Kurs beginnt schon vor der eigentlichen Kurswoche, der Teamsuche, der Planung und der Ausschreibung. Der Brief an die Teilnehmenden dient der Einstimmung und Vorbereitung dieser auf den Kurs. Zugleich ist dies ein wichtiges Instrument, um den Teilnehmenden schon frühzeitig Sicherheit und Wertschätzung zu vermitteln.

<i>Handlungssicherheit</i>	Anfangsphase	Hier stehen das Kennenlernen und die Vermittlung wichtiger Informationen im Vordergrund. Dies ist nötig, 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 sollen das Handeln des Teams verstehen und Vertrauen in die Teamenden entwickeln.
<i>Selbständigkeit</i>	Handlungsphase	Die Handlungsphase ist der Teil des Kurses, der am wenigsten planbar und zugleich am offensten für seine Ausgestaltung ist. Hier haben die Teilnehmenden die Möglichkeit eine Projektidee zu entwickeln und diese umzusetzen. Dies umfasst im Einzelnen Prozesse der Willensbildung, Entscheidung, Durchführung und der Projektreflexion.
<i>Unterstützung durch das Team</i>		Der Kurs soll zum gemeinsamen Handeln kommen. Für das Team bedeutet dies, die Kursgruppe dahingehend unterstützen, dass diese auch die (zeitliche) Möglichkeit hat, ein Projekt praktisch zu realisieren.
<i>Reflexion</i>	Verstehensphase	Im dritten Kursteil geht es schließlich darum, die Erlebnisse durch verschiedene Reflexionen zu verdichten, bezüglich der gruppenspezifischen Prozesse zu deuten (= verstehen), Lernerfahrungen zu sichern und daraus konkrete Handlungs- und Veränderungsschritte abzuleiten, um möglichst nachhaltige Lernerfahrungen des Kurses in den Leitungsalltag zu überführen.
<i>Absprachen</i>		Hier treffen die Teilnehmenden mit dem Team Absprache über ihr jeweiliges „Vorhaben“, d.h. über konkrete Projekte/Aufgaben der einzelnen Teilnehmenden, die diese nach dem Kurs in ihrem Tätigkeitsfeld beeinflussen und verändern wollen. Diese Vorhaben bilden den Gegenstand der Zeit nach dem Kurs und sind die Grundlage für die Woodbadge-Reflexion.
<i>Erfahrungen umsetzen</i>	Erprobungsphase – Vorhaben	In der Zeit zwischen Kurs und Entwicklungswochenende werden die Erkenntnisse aus dem Woodbadge-Kurs im Vorhaben umgesetzt. Ziel der Wochen nach dem Kurs ist es, die gesammelten Erfahrungen in die praktische Arbeit einfließen zu lassen und sich auszuprobieren. Das eigene Leitungshandeln kann dadurch verändert und um neue Erfahrungen bereichert werden.
		Auf Grundlage der eigenen Erfahrungen mit dieser Umsetzung bereiten sich die Teilnehmenden auf die Woodbadge-Reflexion vor.
<i>Reflexion und Transfer</i>	Abschlussphase – Entwicklungswochenende	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.

Kursplan des WBK der Wölflingsstufe (nächste Seite)

Anfangsphase			Handlungsphase			Verstehensphase		
Samstag	Sonntag	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag
	Frühstück	Frühstück	Frühstück	Frühstück	Frühstück	Frühstück	Frühstück	Aufräumen
	Morgenrunde	Morgenrunde	Morgenrunde	Morgenrunde	Morgenrunde	Morgenrunde	Morgenrunde	Frühstück
	Resterunde	Resterunde	Resterunde	Resterunde	Resterunde	Resterunde	Resterunde	Morgenrunde
	Tagesplan Einführung Zeit für mich Wochenplan	Biographisches Arbeiten Arbeit am Lebensweg / Spurensicherung	Aufbau gruppeneigene Führung	gruppeneigene Führung	Projekt- durchführung	Projekt- Reflexion	Transfer	Resterunde
	Erkundungen					Prozess- Reflexion		Abschied
	Mittagessen (Lunchpakete)	Mittagessen	Mittagessen	Mittagessen	Mittagessen	Mittagessen	Mittagessen	Start der Erprobungsphase
	Erkundungen	Entwicklung des per- sönlichen Lernziels						
	Vorstellung der Erkundungen	Interessen und Bedürfnisse	gruppeneigene Führung	gruppeneigene Führung	Projekt- durchführung	Prozess- Reflexion	Transfer	
	IE Entwicklungsziele (visual.) Rolle der KL IE Projektmethode IE: Thema/Handlungsform Kleingruppenbildung inkl. Kriterien und Aufgaben	IE Interventionen Animation zur Führungsabgabe					Entwicklung des Vorhabens	
	Zeit für mich	Zeit für mich	Zeit für mich	Zeit für mich	Zeit für mich	Zeit für mich	Reflexion Kurs	
	Abendessen	Abendessen	Abendessen	Abendessen	Abendessen	Abendessen	Reflexion Kursleitung	
	Handlungsleitlinie Reflexion und Transfer	IE Gesprächsleitung	Reflexion und Transfer	Reflexion und Transfer	Projekt- durchführung (Darstellung) (Projektfest)		Abendessen	
	Befindlichkeitsrunde	Reflexion und Transfer					Gottesdienst	
	Abendrunde	Abendrunde	Abendrunde	Abendrunde	Abendrunde	Abendrunde	Party/Fest	

■ = Führung durch die Kursleitung ■ = Führung durch die Kursgruppe □ = feste Zeiten/Elemente

K1. Der orange Kurs im Detail – Wiederkehrende Elemente des Kurses

Viele der im Folgenden vorgestellten Elemente sind Bausteine des Standardtagesplans und werden täglich zur selben Zeit durchgeführt. Auf die Einhaltung der dadurch entstehenden und über die Dauer des Kurses gleich bleibenden Tagesstruktur ist großen Wert zu legen. Sie unterstreicht die notwendige Trennung von Arbeit und Freizeit und vermittelt den Teilnehmenden Sicherheit. Im Transfer soll darauf eingegangen werden, dass Kontinuität und feste Strukturen insbesondere für Kinder sehr wichtig sind.

Arbeitseinheiten und Pausen

Bei der Erstellung des Standardtagesplans ist darauf zu achten, dass genügend arbeitsfreie Zeiten bleiben. Die Arbeitseinheiten finden zu festen Zeiten statt. Es empfiehlt sich, die beiden Blöcke der Arbeitseinheiten vormittags und nachmittags jeweils in zweimal 90 Minuten durchzuführen. Die Kursleitung achtet auf die Einhaltung der festen Zeiten. Pausen sind persönliche Rückzugsräume. Sie dienen zur Erholung, Verarbeitung und Verstehen des Erlebten sowie zur Selbstreflexion. Aus gruppensdynamischer Sicht macht der Einzelne gerade in den nicht strukturierten, freien Zeiten Entwicklungssprünge. Am Tag der Projektdurchführung liegt die Zeitplanung in der Verantwortung der Teilnehmenden.

Morgenrunde

Lehrziele: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen ...

... in der Vorbereitung der Morgenrunden lernen, die Situation der Gruppe zu deuten (Soziale Kompetenz) und auf diese methodisch adäquat reagieren zu können (Methodenkompetenz).

... ihre Wahrnehmung von spirituellen Momenten und ihre Fähigkeit zu deren Deutung schärfen (Persönliche Kompetenz).

Die täglich stattfindenden Morgenrunden sollen einen klar erkennbaren Bezug zum beginnenden Tag aufweisen. Wünschenswert sind verschiedene Elemente wie kurze Texte, Spiele, Lieder und Gebete mit gemeinsamem thematischem Bezug.

Mehrere Elemente bieten die Chance, verschiedene Sinne zu erreichen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten im Rahmen des Kurses die Gelegenheit, Morgen- und/oder Abendrunden eigenständig zu gestalten. Die genaue Aufteilung liegt im Ermessen der Kursleitung.

Abendrunde

Lehrziele: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen ...

... ihre Wahrnehmung von spirituellen Momenten und ihre Fähigkeit zu deren Deutung schärfen (Persönliche Kompetenz).

... einen bewussten Abschluss des Tages erleben und gestalten können (Methodenkompetenz).

Der Arbeitstag endet nach der Transfer- oder Reflexionseinheit mit der Abendrunde. Nach Absprache kann diese Aufgabe an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer weitergegeben werden. Die Abendrunde stellt Bezüge zum vergangenen Tag her und baut gegebenenfalls Spannungen ab.

Zeit für mich

Die tägliche Zeit für mich findet üblicherweise abends, für ca. eine halbe Stunde, statt. Sie ist eine Möglichkeit zur persönlichen Reflexion und um Nachzudenken, ohne die Angst sich damit formell oder informell auszuschließen. Die *Zeit für mich* ist als Arbeitseinheit zu begreifen und verfolgt zwei Ziele: Die Teilnehmenden sollen ihr Denken, Reden und Handeln reflektieren und sich daraufhin selbst Ziele für den weiteren Kurs setzen. Zudem sollen sie sich ihrer Lernerfahrungen des Tages bewusst werden. Die Kursleitung kann freiwillige Reflexionsfragen anbieten. Hilfreich für den Transfer sind Fragen, die die Teilnehmenden ihre gemachten Lernerfahrungen hinterfragen und sichern lassen.

Kurstagebücher

Die Kurstagebücher sind ein wichtiges Reflexionselement für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Sie dienen zum Festhalten und Rekonstruieren bedeutsamer Eindrücke, von neu Gelerntem, gemachten Erfahrungen und der eigenen Entwicklung. Für die Reflexion des Gesamtprozesses, den Transfer und das Finden der wichtigsten Lernerfahrungen ist das Kurstagebuch eine wichtige persönliche Stütze. Bei der Einführung soll darauf hingewiesen werden, dass die Aufzeichnungen im Kurstagebuch deshalb für das Entwickeln des Vorhabens eine große Hilfe darstellen.

Feste Kleingruppen

Lehrziele: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen ...

... erleben und entdecken, wie das Wechselspiel von Klein- und Großgruppe die Übernahme von Verantwortung fördert (Methodenkompetenz).

... die Kleingruppe als geschützten Ort erfahren (Selbstkompetenz).

Ein Kernelement der pfadfinderischen Pädagogik ist die Arbeit im Wechsel von Klein- und Großgruppe. Die Ordnung des Verbandes sieht auch in der Wölflingsstufe vor, dass feste, über einen längeren Zeitraum bestehende, Kleingruppen existieren. Um den Teilnehmenden diese Arbeitsstruktur an die Hand zu geben, werden feste Kleingruppen gebildet, die zumindest bis zur Projektentscheidung bestehen bleiben.

Viele können in einer Kleingruppe deutlich besser von sich erzählen, ihre Meinung kundtun, Ideen einbringen und schwierige Entscheidungen diskutieren. Sie bietet einen gesicherten Rückzugsraum, in dem sich die Teilnehmenden besser kennen lernen, gegenseitig in ihrer Entwicklung unterstützen sowie persönliche Erfahrungen und Probleme in geeigneter Tiefe ansprechen können. Darum werden in der Kleingruppe die biographischen Themen bearbeitet. Später kann sie wieder für den Transfer, die Entwicklung des Vorhabens und die Woodbadgereflexion auf dem Entwicklungswochenende genutzt werden.

Informationseinheiten

Die Kursleitung bringt durch Informationseinheiten methodisches und sachliches Wissen in prägnanter Form ein. Die Teilnehmenden sollen die Notwendigkeit einer Verständigung über gemeinsame Inhalte und Definitionen für gemeinsames Handeln erleben.

Folgende Informationseinheiten sollen in jedem Fall im Laufe des Kurses auftauchen:

- Feedback (Definition, Johari-Fenster, Regeln,..)
- Gesprächsleitung (Definition, Regeln, Haltung einer Gesprächsleitung)
- Reflexion (Ziel und Zweck, Reflexionsebenen...) Projektmethode (Definition, modellhafter Ablauf der Projektphasen)
- Projektmethode
- Thema – Handlungsform (Aufzeigen des Unterschiedes, Beispiele, sollte direkt im Anschluss an die IE Projektmethode erfolgen)
- Woodbadgereflexion: Vorhaben und Entwicklungswochenende

Weitere Informationseinheiten können z. B. sein:

- Entscheidung (Bedingungen und Ablauf einer Entscheidung)
- Wahrnehmung (Sehen/Urteilen/Handeln, aktives Zuhören)
- Kommunikations- und Gesprächsregeln (z. B. Themenzentrierte Interaktion)

Gruppenphasen (modellhafter Ablauf der gruppendynamischen Phasen)

Transfereinheiten für Methoden

Lehrziele: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen ...

... die erlebten Methoden auf ihre Arbeit mit der Wölflingsmeute übertragen und kindgerecht anwenden können

... sich über bekannte Methoden und deren Einsatz austauschen um ihre Methodenvielfalt zu erhöhen. (Methodenkompetenz).

Um das Erlebte und Erlernte zeitnah in Bezug zur Arbeit in der Wölflingsstufe zu setzen, bietet die Kursleitung kurze Transfereinheiten für die angewandten Methoden an. Kleinere, häufigere Transfereinheiten bieten den Teilnehmenden Raum, voneinander zu lernen und Erfahrungen mit Methoden auszutauschen. Es empfiehlt sich Methoden zeitnah zu transferieren, am Besten im Anschluss an eine Infoeinheit oder vor oder nach der Tagesreflexion. So bleibt am Transfertag ausreichend Zeit für Fragen zur persönlichen und sozialen Kompetenz.

Reflexionseinheiten

Lehrziele: *Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen ...*

- ... die Wichtigkeit und die Funktion von Reflexion beim projektorientierten Handeln verinnerlichen (Soziale Kompetenz).*
- ... erkennen lernen, in welcher Situation eine Reflexion auf welcher Ebene (Sach-, Prozess-, Beziehungs- oder Persönlichkeitsebene) durchzuführen ist (Methodenkompetenz).*
- ... ihr Repertoire an Reflexionsmethoden ausbauen und ein Gespür für den situationsangepassten Einsatz entwickeln. Insbesondere sollen sie der jeweiligen Situation angemessene Reflexionsfragen kennen und entwickeln lernen (Methodenkompetenz).*

Die abends stattfindende Reflexionseinheit wird von der Kursleitung geführt und hat einen zeitlichen Umfang von ca. 60 bis 90 Minuten. Zu Beginn der Reflexion erfolgt ein Rückblick auf den Prozessverlauf anhand der Dokumentation des vergangenen Tages. Anschließend arbeitet die Kursleitung mit angemessenen Reflexionsmethoden wesentliche Entwicklungen des Tages heraus. Dafür bieten sich vier Reflexionsebenen (Sach-, Prozess-, Beziehungs- oder Persönlichkeitsebene) an. Hierbei ist auf eine vielfältige und ganzheitliche Methodenauswahl zu achten, die den Teilnehmenden verschiedene Zugänge ermöglicht.

Resterunde

Lehrziele: *Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen ...*

- ... lernen, Räume zu schaffen in denen konkrete Anliegen ausgesprochen und bearbeitet werden können, um die Gruppe arbeits- und handlungsfähig zu halten (Methodenkompetenz und Soziale Kompetenz).*

Die morgendlichen Arbeitseinheiten sollen mit einer Resterunde beginnen. Hier haben die Teilnehmenden Zeit und Raum, in der Großgruppe Themen anzusprechen, die an anderer Stelle im Kurs nicht passend sind. Es kann sich hierbei um Organisatorisches handeln, aber auch Befindlichkeiten oder Rückmeldungen Einzelner haben ihren Platz. An der Resterunde darf sich auch die Kursleitung beteiligen.

K2. Der orange Kurs im Detail – Die Anfangsphase

Vorlaufphase

Zur Vorbereitung trifft sich die Kursleitung vor dem Kurs. Diese Treffen dienen der Planung und Organisation des Kurses sowie der Ausarbeitung des Kursverlaufs. Zudem lernt sich die Kursleitung näher kennen und wird zu einem handlungsfähigen Team.

Mit einer animierenden Einladung, die durch das Einstiegsmotto geprägt ist und Lust auf den Kurs machen soll, wird den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ein erstes Gefühl von Sicherheit und Wertschätzung seitens der Kursleitung vermittelt.

Folgende Dinge sind u.a. zu beachten:

- Kennenlernen des Kursteams, Erwartungsabklärung
- Persönliche Ziele der einzelnen Teamer
- Kurskonzept durchgehen und gemeinsam verstehen
- Rollenklärung der Kursleitung
- Klärung des Leitungsverständnisses: in welchem Rahmen Kursleitungsfeedback, wie und wie schnell wird interveniert, wie lange dauert der Besuch der Kursleitung beim Projekt, ...
- Zuständigkeiten verteilen

Anfangsphase

In dieser Phase zu Beginn des Kurses wechseln sich viele Einheiten mit verschiedenen Zielen, Methoden und auch Anforderungen an die Teilnehmenden ab. Die Kursleitung gibt den Rahmen und die Inhalte weitgehend vor und vermittelt so Sicherheit und einen guten Einstieg in den Kurs.

K2.1 Ankommen, Kennenlernen und Kurseinstieg

Lehrziele: *Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen ...*

...lernen, animierende und stilvolle Räume und Lerngelegenheiten zu schaffen, in denen konkrete persönliche Anliegen erarbeitet und angesprochen, die Gruppe sich vertraut machen und ein Thema im Projekt bearbeitet werden kann (Persönliche Kompetenz, Soziale Kompetenz und Methodenkompetenz).

Ankommen

Es geht los. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer kommen an und werden herzlich und freundlich in lockerer Atmosphäre begrüßt. Namensschilder erleichtern das erste Kennenlernen. Vielen Teilnehmenden hilft es, wenn sie sofort im Kursgeschehen sind. Organisatorisches kann auch nach dem ersten Kennenlernen geregelt werden. Passend zum Einstiegsthema wird eine kreative Hausführung gestaltet.

Kennenlernen

In der intensiven Kennenlernphase bekommen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Raum von sich zu erzählen und Dinge über die Anderen zu erfahren. Hilfreich ist es, die wichtigsten Daten zu visualisieren und über die gesamte Kurswoche zugänglich zu machen.

Auf spielerische Art und mit unterschiedlichen Methoden angeleitet sollen die Teilnehmenden Vertrauen zueinander aufbauen, Stärken und Schwächen der Anderen kennen lernen und als Gruppe wahrzunehmen. Hierzu bieten sich gut eingeführte und reflektierte Kooperationsspiele an.

Das Kennenlernen geht die nächsten Tage weiter und wird von der Kursleitung beobachtet und gefördert. Kooperationsspiele bieten sich zwischendurch an, um die Gruppe in ihrem Prozess voranzubringen. Auch durch geeignete Reflexionsfragen kann der Kennenlernprozess vorangebracht werden.

Kurstagebücher

Zu Beginn erhalten alle ihre Kurstagebücher. Diese dienen zur persönlichen Reflexion des Kursgeschehens und der eigenen Person, dokumentieren eigene Entwicklungsschritte und sind insbesondere eine Hilfestellung für die Reflexion, das Finden der wichtigsten Lernerfahrungen und die spätere Woodbadgereflexion.

Erwartungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer formulieren ihre Erwartungen und Befürchtungen. Diese werden in Bezug auf die Gruppe, den Kurs und sich selbst abgefragt und visualisiert. Aufgabe der Kursleitung an dieser Stelle ist es, auf zu hohe oder unerfüllbare Erwartungen einzugehen, zu kommentieren und möglicherweise auf andere Erfahrungsräume hinzuweisen. Es ist wichtig die Ängste und Befürchtungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ernst zu nehmen.

Informationseinheit Reflexion

Vor der ersten abendlichen Reflexionseinheit wird den Teilnehmerinnen und Teilnehmern in einer Informationseinheit der Wert und die Bedeutung der Reflexion und der vier möglichen Reflexionsebenen, nämlich Sach-, Prozess-, Beziehungs- und Persönlichkeitsebene, vermittelt. Im Kursverlauf lernen sie weitere Reflexionsmethoden kennen. Die Reflexion am ersten Abend soll eine Befindlichkeitsrunde beinhalten.

K2.2 Der erste Morgen**Morgenrunde**

Die Kursleitung übernimmt die Gestaltung der ersten Morgenrunde. Sie gibt den Teilnehmerinnen und Teilnehmern Anhaltspunkte, wie weitere Morgenrunden gestaltet werden können. Sie soll deswegen von der Kursleitung sehr bewusst, mit verschiedenen Elementen und vielen Transfermöglichkeiten gestaltet werden, um die Anforderungen zu verdeutlichen.

Resterunde

Die Kursleitung führt die erste Resterunde ein.

Tagesplan

Zur Orientierung bekommen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer den Tagesplan, in dem feste Strukturen verankert sind.

Zeit für mich

Die Kursleitung erklärt die Methode der Zeit für mich.

Wochenplan

Den zeitlichen Rahmen des gemeinsamen Handelns bildet der Wochenplan. Es ist hervorzuheben, dass Elemente wie die Zeit für mich, Reflexion, Pausen, Morgen- und Abendrunde außer am Tag der Projektdurchführung feste Elemente sind und nicht verschoben werden können.

K2.3 Erkundung

Lehrziele: *Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen ...*

... sich mit der Umgebung auseinandersetzen und die dortigen Möglichkeiten, Voraussetzungen, Probleme und Chancen entdecken (Soziale Kompetenz).

... einüben, sich vorurteilsfrei und aufgeschlossen auf neue Persönlichkeiten und Orte einzulassen (Persönliche Kompetenz).

... im Transfer erkennen, dass in der projektorientierten Gruppenarbeit mit Wölflingen den Erkundungen, als Input von außen, eine wesentliche ideenstiftende Rolle zukommt. (Methodenkompetenz).

Am WBK sollen die Teilnehmenden sich die nahe Umgebung zu eigen machen, ähnlich wie Wölflinge bei der Erkundung der Umgebung eines neuen Zeltplatzes. Bei der Erkundung wird in Kleingruppen mit wachen, kritischen Wölflingsaugen im Sinne des Entdeckungsfeldes „Wölflinge schauen hinter die Dinge und gestalten sie mit.“ die direkte Umgebung des Kurshauses entdeckt. Hierbei sollen erste Ideen für das Projekt gesammelt werden, welche sich im Kursverlauf zu einem Projektthema entwickeln können. Dazu bietet sich an, den Teilnehmenden kritische Fragen und Aufgaben mit auf den Weg zu geben.

Im Anschluss an die Erkundung erhalten die Kleingruppen Zeit, eine kurze, animative Präsentation, vielleicht bewusst ohne Fotos, für das Plenum vorzubereiten, in der sie den anderen Teilnehmenden die wichtigsten Entdeckungen, Erlebnisse und Erfahrungen ihrer Erkundung vermitteln.

K2.4 Vorstellung der Entwicklungsziele des Kurses

Um den Kurs transparent zu gestalten, erläutert die Kursleitung die drei Entwicklungsziele des Kurses (z.B. an der Graphik Abb. 2, bzw. Kapitel 5). Das Zusammenspiel von Erleben der Projektmethode, Persönlichkeitsentwicklung und Erwerb von Leitungskompetenzen soll deutlich werden.

Die Teilnehmenden erfahren, dass sich Leitungskompetenzen aus drei Feldern, der Sozial, der Selbst- und der Methodenkompetenz zusammensetzen. Alle drei Kompetenzfelder sollen auf dem Kurs entwickelt werden. Dazu dient das Schaubild aus Kapitel 5.3, das auch über den Verlauf des Kurses visualisiert im Plenumsraum hängen soll.

K2.5 Vorstellen der Rolle der Kursleitung

Lehrziele: *Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen ...*

- ...erkennen, wie wichtige Transparenz, Rollenklarheit, Überblick und Strukturierung für jede Gruppenarbeit sind (Methoden Kompetenz).*
- ...erfahren, dass jede Gruppe Leitung und Führung benötigt (Soziale Kompetenz).*
- ...zur kritischen Reflexion ihres eigenen Leitungsverhaltens und -stils angeregt werden (Persönliche Kompetenz).*

Die Klärung der Rolle der Kursleitung ist wichtig für einen offenen und transparenten Kursverlauf. Dies gibt Sicherheit und schafft Vertrauen, besonders für die Zeit nach der Führungsabgabe.

Die Kursleitung hat die ganze Zeit die Leitung des Kurses inne, auch wenn sie die Führung im Verlauf mehr und mehr abgibt. Die Kursleitung hat durchgehend die Verantwortung für die Erfüllung des Konzeptes. Das heißt auch, das Gelingen des Kurses durch die Verwirklichung der drei Entwicklungsziele bei jedem Teilnehmenden im Blick zu haben.

(Vergleiche zur Rolle der Kursleitung auch Kapitel 3.4.)

K2.6 Informationseinheit Projektmethode

Die Teilnehmenden des Kurses bekommen für die Phase der gruppeneigenen Führung den Handlungsauftrag, die Schritte der Projektmethode gemeinsam zu gehen. Bestimmend für ihr Handeln ist dabei die Handlungsleitlinie (Kapitel 6). Die Infoeinheit Projektmethode soll sie zusätzlich mit dem nötigen Wissen über Ablauf und Durchführung eines Projekts in der DPSG ausstatten.

Die Infoeinheit Projektmethode erklärt den Ablauf der fünf Projektphasen in der DPSG (Kapitel 6). Eine animative Arbeitsatmosphäre zu schaffen ist für jeden Schritt der Projektmethode wichtig, deswegen ist die Animation ebenso wie die Reflexion ein durchgängiges Element und sollte von der Kursgruppe so behandelt werden.

Den Teilnehmenden sollte außerdem vermittelt werden, dass es verschiedenste Methoden und Wege gibt, in den einzelnen Schritten der Projektmethode voranzukommen. Es gibt keine Musterlösung, deshalb sind sie eingeladen sich auszuprobieren.

K2.7 Informationseinheit Thema/Handlungsvorschlag

In Verbindung mit der Infoeinheit Projektmethode wird den Teilnehmenden von Beginn an die Unterscheidung zwischen Thema und den dazugehörigen Handlungsvorschlägen verständlich gemacht.

In der Ordnung heißt es dazu: „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.“

Das Thema beschreibt also den inhaltlichen Aspekt des Projektes und seiner Durchführung. Dabei ist es wichtig, dass sich die Kursgruppe nicht nur auf eine Themen-„Überschrift“ einigt, sondern sich darüber klar wird, welche Ziele mit dem Projekt verfolgt werden sollen.

Die Entscheidung für ein Thema beantwortet die Frage: „Was möchten wir erreichen?“ und „Warum wollen wir das erreichen?“

Der nächste Schritt ist der Austausch über mögliche Handlungsvorschläge, also konkrete Methoden oder Aktionen. Die leitenden Fragen sind: „Wie können und wie wollen wir unsere Ziele erreichen?“

Bei der Projektdurchführung kann die Kursgruppe verschiedene Handlungsvorschläge in Kleingruppen parallel durchführen, um ihr Projektthema zu bearbeiten. Bei mehreren Handlungsformen werden diese in der Darstellung der Ergebnisse zusammengeführt.

K2.8 Bildung fester Kleingruppen

Die Kleingruppen werden nach Sympathie gebildet. Die Kursleitung gibt Kriterien zur Kleingruppenbildung vor (Größe, Anzahl, Bekanntheitsgrad, Geschlechterverhältnis ...). Außerdem bietet sie einen geeigneten methodischen Rahmen an. Ziel der Methoden ist, die Teilnehmenden zuerst zum Nachdenken und miteinander ins Gespräch zu bringen und danach den Kleingruppen-Findungsprozess anzustoßen.

Die Existenz der festen Sympathiekleingruppen schließt natürlich nicht aus, dass zu geeigneten Zeitpunkten auch anders zusammengesetzte Kleingruppen, insbesondere Interessens- oder Zufallskleingruppen gebildet werden.

K2.9 Vorstellen der Handlungsleitlinie

Am Abend des zweiten Kurstages wird die Handlungsleitlinie (Kapitel 6) vorgestellt und im Plenum oder in Kleingruppen bearbeitet. Diese soll leitend sein für das Handeln der Kursgruppe in der Phase der gruppeneigenen Führung.

K2.10 Biographisches Arbeiten zu Beginn des Kurses

K2.10.1 Spurensicherung

Lehrziele: *Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen ...*

... sich ihrer prägenden Erlebnisse ihres persönlichen Lebenswegs bewusst werden (Persönliche Kompetenz).

... sich ihrer aktuellen Lebenssituation (Beruf, Schule, Werdegang etc.) sowie ihrer Motivation zur Tätigkeit in der DPSG bewusst werden und dabei ihre eigenen Möglichkeiten und Grenzen, die durch Rahmenbedingungen gegeben sind, erkennen (Persönliche Kompetenz).

... die eigenen Werte wahrnehmen, verstehen, deuten und überprüfen, um auf der Grundlage der eigenen persönlichen Werthaltung handeln zu können (Persönliche Kompetenz).

... die Unterschiedlichkeit der Interessen und Bedürfnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten in der Gruppe wahrnehmen und als bereichernd für die Gruppe erleben (Soziale Kompetenz).

Die Spurensicherung ist ein erster konzentrierter Einstieg in die Auseinandersetzung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit ihrer Biographie und der Arbeit an ihrer zukünftigen persönlichen Entwicklung.

Um letztendlich festgefahrene Verhaltensmuster selbst in Frage stellen zu können, ist es ein guter Zugang, die bisherigen prägenden Schritte für die eigene (Leiter-) Persönlichkeit zu reflektieren und sich der Spuren, die sie hinterlassen haben, bewusst werden. Erst dann können die Teilnehmenden auch ein zukünftiges Bild von sich entwerfen. Die Spurensicherung wählt eine zeitliche Struktur aus Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft.

Mögliche Leitfragen der Spurensicherung können sein:***Ein Blick auf die Vergangenheit!***

- Wo komme ich her?
- Was hat mich und mein Verhalten geprägt?
- Was hat mich als Mann bzw. Frau geprägt?
- Was hat bei mir Spuren hinterlassen?
- Was waren die Höhen und Tiefen meines Lebens?
- Wo habe ich mich weiterentwickelt?
- Wo bin ich über mich hinausgewachsen?
- Wie hat mich mein Glaube getragen?

Ein Blick auf die Gegenwart!

- Wo stehe ich gerade?
- Was prägt mich heute?
- Wie bin ich heute?
- Was ist mir jetzt wichtig oder unwichtig?
- Was gefällt mir oder womit bin ich unzufrieden?
- Wo verhalte ich mich „typisch“ oder „atypisch“ als Mann bzw. Frau?
- Welche Rolle nehme ich in der Leiterrunde sowie in der Schule/Arbeit ein?
- Wofür setze ich mich ein?
- Was bewegt mich gerade?

Ein Blick auf die Zukunft!

- Wo möchte ich hin?
- Wie möchte ich in der Zukunft sein?
- Was soll sich ändern? Was soll gleich bleiben?
- Was sind meine Träume, Wünsche und Visionen?
- Und vor allem: Was davon will ich in den Kurs einbringen?

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer arbeiten zuerst für sich alleine und können sich danach in ihrer Kleingruppe über ihre Biographie austauschen. Sie entscheiden selbst, wie tief und intensiv dies geschehen soll. Die Kursleitung kann den Prozess über die Leitfragen beeinflussen. Die Leitung sollte in dieser Phase Sicherheit geben und gegebenenfalls Ansprechpartner sein. Im Plenum werden nur die Ergebnisse der auf die Spurensicherung aufbauenden Einheiten, Lernziel sowie Interessen und Bedürfnisse mit allen Teilnehmenden geteilt.

K2.10.2 Entwicklung eines persönlichen Lernziels

An die Spurensicherung schließt sich die Entwicklung eines persönlichen Lernziels für die Kurswoche an. Die Teilnehmenden sollen die Chance wahrnehmen, in einer neuen Gruppe bewusst aus gewohnten Verhaltensmustern auszubrechen und sich in neuem Verhalten auszuprobieren. Dazu setzen sie sich ein Lernziel, das sie im Verlauf der gruppeneigenen Führung besonders verfolgen und reflektieren wollen.

Die persönlichen Lernziele sollten im Austausch in der Kleingruppe entwickelt werden. Im Plenum werden sie der Großgruppe vorgestellt und im Plenumsraum aufgehängt. Das persönliche Lernziel kann im Laufe des Kurses verändert oder angepasst werden. In den täglichen Reflexionseinheiten kann der Blick auf das persönliche Lernziel gute Impulse bieten.

K2.10.3 Interessen und Bedürfnisse

Lehrziele: *Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen ...*

... lernen, sich ihrer eigenen Interessen und Bedürfnisse bewusst zu werden, auf sie zu achten und sie in das Handeln der Gruppe einzubringen (Persönliche und Soziale Kompetenz).

... sich auf die Wichtigsten begrenzen und diese in die Gruppe, in das Projekt einbringen (Soziale Kompetenz).

Zur Erfüllung der Handlungsleitlinie ist es notwendig, dass sich die Teilnehmenden ihrer Interessen und Bedürfnisse bewusst werden. Ausgehend von den Einsichten und Ergebnissen der Spurensicherung soll an dieser Stelle der Blick gezielt darauf gelenkt werden.

Bedürfnisse sind persönliche Anforderungen, die im Laufe des Kurses nicht fallen gelassen oder missachtet werden sollen. Als Interessen werden Themen, Ideen und Visionen bezeichnet, in denen Begeisterung, Herzblut und Engagement der Teilnehmenden stecken. Darunter verstehen wir auch die Wünsche und Ziele der Teilnehmenden in Bezug auf das Projekt.

Die Kursleitung verdeutlicht den Unterschied zwischen Interessen und Bedürfnissen und achtet bei der Sammlung auf eine präzise Formulierung. Vor allem bei den Bedürfnissen, damit diese den Projektfindungsprozess später nicht behindern.

Es bietet sich an, die Teilnehmenden zwischen generellen und projektbezogenen Interessen unterscheiden zu lassen. Die Bedürfnisse und die projektbezogenen Interessen werden im Plenum vorgestellt.

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 Teilnehmenden die Verantwortlichkeit 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. Die Führungsabgabe ist im Woodbadgekurs ausdrücklich vorgesehen.

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 sich selbst bezüglich dessen zu achten, was sie in ihrer Rolle als Kursleitung (im Rahmen der Gesamtverantwortung) verantworten kann.

8.1 Unterscheidung zwischen Leitung und Führung

Leitung

Leitung beschreibt die Gesamtverantwortlichkeit für den Kurs. Diese liegt grundsätzlich beim Team. 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 das Team damit einen Teil der Verantwortung ab, indem es der Gruppe ermöglicht, sich in der Gesamtheit als Gruppe methodisch wie inhaltlich selbst zu steuern. Die Gesamtverantwortung bleibt auch dabei beim Team.

8.2 Zeitpunkt und Ausmaß der Führungsabgabe

Planung

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

Einflüsse

- die Persönlichkeiten der einzelnen Teilnehmenden
- Ankommen und Erlangen von Vertrautheit und Sicherheit in der relativ unstrukturierten Anfangsphase,
- Beziehungen und Bekanntschaften innerhalb der Kursgruppe, aber auch zw. Kursteilnehmenden und Team;
- die Persönlichkeiten der einzelnen Teamenden, sowie das Zusammenspiel und Vertrauen innerhalb des Teams;
- fachliche und menschliche „Autorität“ des Teams, Zutrauen in die eigenen Handlungsfähigkeiten, aber auch von den Teilnehmenden zugeschriebene Kompetenzen und Vertrauensvorschuss,
- ...

Zeitpunkt Alle genannten Faktoren sind dynamisch 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.

Ausmaß Zugleich ist das Ausmaß der Führungsabgabe ein relativer Prozess: es wird weniger oder mehr Führungsverantwortlichkeit vom Team an die Kursgruppe abgegeben. In den jeweiligen Stufenkonzepten wird detaillierter beschrieben, in welchem Maße ein Team durch Impulse und Interventionen die Kursgruppe in ihrem Bemühen zum Handeln zu kommen enger oder distanzierter begleitet.

Im Woodbadgekurs der Wölflingsstufe ist der Zeitpunkt der Führungsabgabe genau festgelegt. Näheres dazu ist im Kapitel K3 sowie im Ablaufplan zu finden.

8.3 Die Zeit nach der Führungsabgabe

Eigene Gruppenstruktur Gruppendynamisch betrachtet vermittelt das Team der relativ jungen Gruppe in der Anfangsphase in einer Struktur, die Sicherheit gibt. In der Führungsabgabe muss sich nun eine eigene Gruppenstruktur entwickeln, die teilweise den vorgegebenen Rahmen nicht verlassen kann, teilweise mit diesem kollidiert und zum Teil auch Regeln brechen muss, damit sich eine eigene Identität herausbilden kann. Im Rahmen dieser Gruppenstruktur gilt es verschiedene Themen zu klären. Dazu gehören unter anderem:

- Führung und Macht – wer hat wie viel Einfluss?
- Ziele und Aufgaben – Wo will die Gruppe hin?
- Verfahrensweisen und Entscheidungsregeln – wie kommt eine Gruppe zum Handeln?

Prozess der Willensbildung Inhaltlich kann die Zeit nach der Führungsabgabe als Prozess der Willensbildung beschrieben werden. Dabei werden in den Stufen unterschiedliche Themen, Anliegen, Wünsche und Interessen eingebracht. In einem gemeinsamen (Diskussions-) Prozess, der zugleich von gruppendynamischen Gegebenheiten beeinflusst wird, entwickelt die Gruppe ein gemeinsames Verständnis eines selbst definierten Handlungszieles. Idealerweise mündet dieser Prozess – in dessen Verlauf auch eine Veränderung der Themen oder Schwerpunkte geschehen kann – in einen Entscheidungsakt für ein gemeinsames Projekt.

Learning by doing Im Rahmen von „learning by doing“ haben die Teilnehmenden Raum zum Ausprobieren von Methoden, von sich selbst oder von Abläufen in der Gruppe. Fehlversuche, Scheitern und nicht optimales Vorgehen (z.B. Ineffizienz, falsche Anwendung von Methoden) sind hierbei von der Kursleitung zuzulassen und als Erfahrungen in dieser Phase ausdrücklich erwünscht. Das Team bietet in den Reflexionseinheiten und ggf. in Impulsen Gelegenheit, aus diesen Erfahrungen zu lernen

8.4 Impulse und Interventionen der Kursleitung

<i>Reduzierte Einflussnahme</i>	Bei Abgabe der Führung reduzieren sich die Möglichkeiten der Einflussnahme des Teams auf die Kursgruppe. Dennoch hat das Team die Gesamtverantwortung und muss dieser Verantwortung und ihrem pädagogischen Auftrag gerecht werden, aus der Außenperspektive die Gruppe zu unterstützen.
<i>Möglichkeiten der Intervention</i>	<p>Daraus leiten sich Impulse oder Interventionen des Teams ab, die in der Anzahl überschaubar bleiben sollen. Interventionen werden dabei verstanden als Mittel, die den Gruppenprozess unterbrechen, Impulse hingegen als Anregungen, die zu verschiedenen Zeiten des Kursverlaufs gegeben werden können. Beide zielen im Allgemeinen darauf, auf die Kursgruppe und das -geschehen Einfluss zu nehmen und mit mehr innerer Distanz auf den eigenen Arbeitsprozess zu schauen. Dies kann beispielsweise geschehen durch</p> <ul style="list-style-type: none">• „kleine“ methodische Verfahrenshinweise• sparsam kommentiertes Spiegeln des Geschehens in der Gruppe• Erinnern an Absprachen, Kursziel, bisher getroffenen Vereinbarungen• Eröffnen von Möglichkeiten für Reflexion und Feedback• inhaltliche Eingaben in Form von Theorieinputs oder fachlichen Erläuterungen• Gestaltung von Morgen- und Abendrunden
<i>Transparenz</i>	Die Wahl der Einflussmöglichkeiten und deren Akzeptanz seitens der Kursgruppe hängen auch von der Position des Teams im Kursgeschehen ab. Generell gilt es, Impulse und Interventionen transparent zu gestalten. Daher ist es gut, den Teilnehmenden schon vorher die Instrumente bekannt zu machen, und sie bereits früh im Prozess einzusetzen.
<i>Begründung und Dokumentation</i>	Während der Führungsabgabe sind Interventionen gut zu begründen. In der Kursaufzeichnung des Teams sind diese Interventionen und mögliche Auswirkungen zu dokumentieren, damit sie in der abschließenden Kursreflexion in ihren Effekten betrachtet werden können.

8.4.1 Interventionen und Impulse in der Phase der gruppeneigenen Führung

<i>Gruppenprozess</i>	Interventionen und Impulse können den Prozess der Gruppe widerspiegeln und somit helfen, Knoten zu entwirren, Blockaden aufzubrechen und die Gruppe wieder arbeitsfähig zu machen.
<i>Lösungsorientierung</i>	Eine Intervention findet nur statt, wenn die Gruppe aus eigener Kraft keine Lösung findet. Findet die Gruppe alleine eine Lösung, ist der Lerneffekt größer. Wir unterscheiden zwischen einer Intervention, welcher die Gruppe vor Gefahren schützt und so angenommen werden muss (z.B. Einhaltung von Zeiten, Hinweis auf Handlungsleitlinie) und Impulsen, welche als Anregungen und Hilfestellungen gedacht sind.
<i>Absprache in der Kursleitung</i>	Es ist darauf zu achten, dass in der Kursleitung Einigkeit darüber herrscht, ob, wann und welche Intervention/Impuls erforderlich ist. Da auch die mögliche nonverbale Kommunikation im Team in Anwesenheit der Kursgruppe leicht zu Missverständnissen führen kann, ist es günstig, wenn sich das Team in einer kurzen Pause dazu berät. Auf diese Weise lassen sich Interventionen auch gleichmäßig über das Team verteilen.
<i>Anwendung von Impulsen/Interventionen</i>	Einerseits ist wichtig, dass nicht zu schnell interveniert wird, andererseits führen frühzeitige, leichtere Interventionen dazu, dass die Teilnehmenden mit diesem Mittel vertraut werden und sie als etwas Selbstverständliches im Prozess etabliert werden.

Gute Interventionen/Impulse sind:

- hilfreich
- situationsbezogen
- angemessen
- transparent
- eindeutig
- begründet
- zeitnah
- zielgerichtet

8.5 Feedback

Lehrziele: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen ...

- ... lernen, Fremd- und Selbstwahrnehmung abzugleichen und Rückmeldungen anderer auf ihre Persönlichkeit konstruktiv zu ihrer Reflexion und Weiterentwicklung zu nutzen (Persönliche Kompetenz).
- ... das Feedback als Instrument konstruktiver Kommunikation kennen lernen und einüben, dieses zu geben und zu erhalten (Soziale Kompetenz, Persönliche Kompetenz).

Feedback im Kurs

Im zwischenmenschlichen Zusammenhang besteht Feedback aus der Rückmeldung darüber, wie man das Verhalten seines Gegenübers wahrgenommen hat und welche Wirkungen es bei einem selbst hatte. Die Teilnehmenden des Kurses sollen über die Wirkung von Feedback informiert werden, grundlegende Feedbackregeln kennen lernen und sich im Geben und Nehmen von Feedback üben.

Infoeinheit und erstes Einüben

Zu einem der Entwicklung des Kurses angemessenen Zeitpunkt führt die Kursleitung das persönliche Feedback in einer Infoeinheit als Methode der konstruktiven Kommunikation ein, wobei dies auf das Partnerfeedback beschränkt bleibt. Es bietet sich an, Feedback in einem guten Rahmen auch direkt im Anschluss an die Infoeinheit einzuüben (z.B. mit Hilfe der Inselmethode).

Feedback der Kursleitung

Die Kursleitung macht deutlich, dass sie nach der Einführung des Feedbacks zum Geben und Erhalten von Feedback ebenfalls zur Verfügung steht. Das Feedback der Kursleitung an Teilnehmende, sollte sehr bewusst und vorsichtig angewandt werden. Leitungsfeedback sollte immer mit dem Blick auf die Entwicklung des Einzelnen und dessen Leitungsverständnisses gegeben werden. Es sollte Teilnehmerinnen und Teilnehmer ermutigen und unterstützen.

Wenn ein Teamer oder eine Teamerin angefragt wird und es ratsam scheint, Leitungsfeedback zu geben, kann es helfen, sich zunächst im Team auszutauschen, um die Wahrnehmung des Einzelnen zu objektivieren. Dem Feedbackempfänger sollte immer nur ein Mitglied der Kursleitung gegenüberreten. Soweit vorher ein Austausch im Team stattgefunden hat, sollte dies dann auch transparent gemacht werden. Da die Teilnehmer ein Feedback von einem Kursleitungsmitglied oft als „Feedback der Kursleitung (insgesamt)“ verstehen, sollte umgekehrt klargestellt werden, dass ein Feedback nichtsdestotrotz immer die persönliche Rückmeldung eines Einzelnen ist.

K3. Der orange Kurs im Detail – Die Handlungsphase

K3.1 Führungsabgabe

Die Kursgruppe steht nach der Führungsabgabe vor der Gefahr anzunehmen, alle seien gleich und müssten auch das Gleiche machen. Sie muss über ihre unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse, Wünsche und Ansprüche, ihre unterschiedlichen Bereitschaften und Fähigkeiten, über deren Anerkennung und Nutzung verhandeln, um dem Einzelnen die Mitarbeit erst zu ermöglichen.

Vorbereitung zur Führungsabgabe

Bevor die Kursleitung die Führung abgibt, ist es hilfreich die Informationseinheit „Impulse und Interventionen“ durchzuführen. Sie gibt den Teilnehmerinnen und Teilnehmer Sicherheit und zeigt ihnen, dass die Kursleitung dabei bleibt und wenn nötig auch eingreifen wird.

Animation zur Führungsabgabe

Die Führung soll in einem kreativen und animativen Akt an die Kursgruppe übergeben werden. Hierbei ist es wichtig, den Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein paar Dinge mit zu geben. Hilfreich sind auch Symbole, da in der Aufregung das ein oder andere Wort auch untergeht. Folgende Punkte sollte die Führungsabgabe beinhalten:

- Die Kursleitung hat in den letzten Tagen die Führung und die Leitung wahrgenommen. An dieser Stelle wird die Kursleitung die Führung an die Kursgruppe übergeben – die Leitung behält sie jedoch bei.
- Jeder hat nun die Möglichkeit Führung wahrzunehmen und sich in dieser Rolle auszuprobieren.
- Erklären, was das Wort „Führung“ beinhaltet.
- Die Kursgruppe darf niemanden zurück lassen.
- Eine Ermutigung auch bei schwierigen Situationen nicht aufzugeben.
- Die Informationseinheiten (Projekt, Thema/Handlungsvorschlag) und die Handlungsleitlinie geben Orientierung auf dem Weg zum Ziel.
- Bei der Erkundung, während der Spurensicherung und bei der Klärung der Interessen und Bedürfnisse sind Projektideen entstanden, diese gilt es jetzt einzubringen.
- Erklärung der Rolle der Kursleitung in der Handlungsphase
- Hinweis auf die Einhaltung der Zeiten

K3.2 Die Entwicklung der gruppeneigenen Führung Der Weg der Teilnehmer – Aufgaben der Leitung

Lehrziele: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen ...

- ... *Führung positiv erleben und lernen, sie selber wahrzunehmen (Soziale Kompetenz).*
- ... *lernen, gruppendynamische Mechanismen und Prozesse zu durchschauen, zu bewerten und mit diesen zu arbeiten (Soziale Kompetenz, Methodenkompetenz).*
- ... *die einzelnen Phasen und Wirkungen von Entscheidungen jeder Gewichtigkeit im Gruppenprozess erleben (Soziale Kompetenz) und die dazu erforderlichen Methoden einüben (Methodenkompetenz).*
- ... *lernen, auf die Fähigkeiten, Interessen und Bedürfnisse der einzelnen Gruppenmitglieder einzugehen (Soziale Kompetenz).*
- ... *lernen, gemeinsame Lösungen zu entwickeln (Soziale Kompetenz).*
- ... *einüben, für eigene Interessen und Bedürfnisse einzustehen, auch wenn dies unter Umständen dem Gruppeninteresse entgegensteht (Persönliche Kompetenz).*
- ... *die Funktion der Gesprächsleitung und die dabei notwendigen methodischen Techniken kennen lernen und einüben (Soziale Kompetenz, Methodenkompetenz).*
- ... *lernen, methodisch strukturiert und zielgerichtet, das heißt konzentriert und effizient, zu arbeiten (Soziale Kompetenz, Methodenkompetenz).*
- ... *Grenzen der eigenen Kompetenzen erkennen und lernen, damit umzugehen (Persönliche Kompetenz).*
- ... *sich selber in der Gruppe in verschiedenen Rollen ausprobieren und anhand der Wirkung auf andere zu einer besseren Umsetzung ihrer Vorstellungen von sich selbst gelangen (Persönliche Kompetenz).*

Die nun folgende Gruppenphase ist durch die Kursleitung nicht planbar.

Die Selbstständigkeit der Gruppe wird nach der so genannten *Führungsabgabe* durch stark gefordert. Die Unstrukturiertheit der Situation schafft für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein ungeahnt großes Lernfeld. So eröffnet sich ein Vakuum, welches durch die Teilnehmenden selbst auszufüllen ist. Die Gruppe muss nun Ziele, Aufgaben, Verfahrensweisen und Entscheidungsregeln im Projekt klären und sich zugleich über Erwartungen an Einzelne und Normen der Gruppe austauschen.

Es gibt feste Elemente, die in den Händen der Kursleitung bleiben. So behält die Kursleitung die Verantwortung für die Gruppe sowie für die Einhaltung der Handlungsleitlinie und sollte somit sensibel darauf achten, dass es nicht zu unerwünschten Grenzüberschreitungen o.ä. kommt. Dazu sollte sie ihr Leitungsverständnis, ihre Rolle und die Aufgabe der Intervention für sich geklärt haben und zu einem gemeinsamen Verständnis gekommen sein!

Gesprächsleitung

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer übernehmen selbst die Gesprächsleitung. Die Kursleitung ermutigt jeden, sich einmal hier auf diesem Lernfeld auszuprobieren und Rückmeldungen einzuholen. Die Übernahme dieser Leitungsfunktion bietet neben der Lernmöglichkeit auch eine gute Gelegenheit, sich ein persönliches Feedback hierzu einzuholen.

Informationseinheiten

Die Kursleitung gibt nach Bedarf, an geeigneter Stelle und in geeigneter Form Informationseinheiten, die für das Weiterkommen des Prozesses oder aber zum Transfer in den Gruppenalltag hilfreich sind.

Informationseinheit Gesprächsleitung/Moderation

Lehrziele: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen ...

- ... die Teilnehmer sollen die Regeln für eine gute Gesprächsleitung kennen*
- ... den Unterscheid zwischen Gesprächsleitung und Moderation kennen (Methodenkompetenz).*

Moderation ist eine besondere Form von zielgerichteter Gesprächsleitung von Gremien oder Arbeitsgruppen, die sich durch inhaltliche Unparteilichkeit und personenbezogene Neutralität auszeichnet. Der Mehrwert der Moderationsrolle entsteht in der Abgabe der methodischen Gestaltungshoheit an die Moderation und der methodischen Unterstützung der Gruppe. Eine Gesprächsleitung hingegen strukturiert die Sitzung und führt sie zugleich, das heißt sie fasst Inhalte zusammen und macht Vorschläge für die nächsten Schritte, sie unterstützt die Entscheidung durch den Austausch auch ihres persönlichen Willens; sie beteiligt sich an der Bildung von Koalitionen oder Oppositionen und der Hinführung zu Entscheidungen im engeren Sinne. Ein Gesprächsleiter ist im Gegensatz zum Moderator Teil der Gruppe. Hieraus ergibt sich, dass rein begrifflich während des Kurses von Teilnehmern nur Gesprächsleitung übernommen wird.

Kleingruppen

Wichtig für das Vorankommen des Gruppenprozesses ist es oft, zwischen Groß- und Kleingruppe zu wechseln. Neben der Arbeit in der festen Kleingruppe aus der Anfangsphase gibt es darüber hinaus verschiedene Möglichkeiten der Kleingruppenbildung: nach Sympathie, Zufall, Geschlecht, Interesse und nach Neigung. Die Kursleitung achtet darauf, dass die Gruppe geeignete Formen der Kleingruppenbildung oder angemessene Kriterien anwendet und klare Arbeitsaufträge formuliert. Die Kursleitung sollte nicht wie selbstverständlich an der Kleingruppenarbeit teilnehmen, sondern ihre Teilnahme bestenfalls anbieten und der Kursgruppe diese Entscheidung überlassen, da sich die Beobachterrolle der Kursleitung hier nur schwer aufrechterhalten lässt.

Handeln im Projekt – Learning by doing

Die Teilnehmenden sollen sich im Kurs als aktiv Handelnde erfahren. Das motiviert auch für die konkrete Projektarbeit im Stamm. Die Kursleitung trägt dafür Sorge, dass ausreichend Zeit zur Umsetzung des eigentlichen Projektthemas bleibt, da der reine Beschluss ohne Umsetzung nicht angemessen reflektiert werden kann und zu Frustration führt. Hier reicht oft der Verweis auf den Kursplan und die Handlungsleitlinie.

Entscheidungen

Die Gruppe erarbeitet sich eine eigene Kultur Entscheidungen zu treffen. Sie verständigt sich darauf in welchen Fällen ein Konsens erforderlich ist und wann eine Mehrheitsentscheidung ausreicht. Die Kursleitung achtet hier darauf, dass sich die Gruppe nicht festfährt, weil sie ausschließlich Konsensentscheidungen herbeiführen will oder entgegengesetzt niemanden überfährt, wenn allzu schnell eine Mehrheitsentscheidung gefällt wird. Sollten kurze Interventionen hierbei nicht helfen, wird eine Informationseinheit nötig, die über verschiedene Entscheidungsformen aufklärt.

Durch Diskussion und Beratung findet die Gruppe zum Projekt. Aufgabe der Kursleitung ist hierbei, auf die Qualität des Projekts zu achten, zu intervenieren, wenn Werte verloren gehen oder nicht auf Grundlage der Handlungsleitlinie gearbeitet wird. Zudem ist es hilfreich, die Trennung zwischen Thema und Handlungsformen einzuhalten. Das Projekt muss ein Thema haben, das in einer oder mehreren Handlungsformen bearbeitet wird. In diesem Thema muss sich jeder Teilnehmer und jede Teilnehmerin wieder finden – eine Konsensentscheidung ist bei der Entscheidung unabdingbar. Die Kursleitung sorgt für einen angemessenen Rahmen, um diese wichtige Entscheidung entsprechend zu feiern.

Für das weitere Bearbeiten des Themas kann es verschiedene Formen geben. Die Handlungsvorschläge müssen nicht per Konsens entschieden werden.

Projektdurchführung

Nachdem die Entscheidung für ein Thema und die Handlungsweisen gefallen ist, beginnt die Durchführung und das gemeinsame Handeln. Die Kursleitung beteiligt sich nicht an der Projektdurchführung, kann aber als Gast hinzukommen. Im Idealfall wird das Projektthema im Wechsel von Kleingruppen und Großgruppe, möglicherweise unter Koordination eines Projektrats, umgesetzt. Diese Hinweise sollte die Kursleitung an geeigneter Stelle einbringen, denn während der Durchführungsphase spielt sie eine untergeordnete Rolle. Werden mehrere Handlungsformen gewählt, müssen diese in der Darstellung der Ergebnisse zusammengeführt werden.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bereiten zur Feier des Projektabschlusses ein Fest vor. Die Kursleitung kann sich bei der Organisation des Festes durchaus mit Programmpunkten einbringen, sollte aber nicht die Planung oder Leitung übernehmen. Neben dem Fest sollte der Kurs und das Projekt auch mit einem Gottesdienst gefeiert werden.

K4. Der orange Kurs im Detail – Die Verstehensphase

K 4.1 Reflexionen nach der Handlungsphase

Ziele der Reflexion

Lehrziele: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen ...

- ... auf der Basis der in der Handlungsleitlinie vorgegebenen Kriterien eine Bewertung des Gesamtprozesses auf der Sach-, Prozess-, Beziehungs- und Persönlichkeitsebene vornehmen (Persönliche Kompetenz).
- ... die für sich und für die Gruppe wesentlichen Entwicklungsschritte im Gesamtprozess erkennen und verstehen, warum diese wesentlich waren (Soziale Kompetenz).
- ... erkennen, dass das Vorankommen des Prozesses zu einem wesentlichen Teil durch einen gezielten Methodeneinsatz erreicht wird (Methodenkompetenz).
- ... eine Verbindung zwischen eigenem Handeln und persönlichen Entwicklungen und Gruppenentwicklungen herstellen (Persönliche Kompetenz, Soziale Kompetenz).

*Führung wieder bei
Kursleitung*

Nach dem Prozess der gruppeneigenen Führung und der Durchführung des Projektes übernimmt die Kursleitung ab Freitagmorgen wieder die Führung. In den letzten drei Tagen des Kurses werden vor allem der Prozess der Teilnehmenden zum Projekt reflektiert, die von ihnen gemachten Lernerfahrungen transferiert und der Kurs zu einem guten Abschluss gebracht.

Aspekte der Reflexion

Es ist wichtig, hierbei drei Aspekte der Reflexion deutlich (und auch zeitlich) voneinander zu trennen, nämlich die Reflexion der Projektdurchführung (am Morgen des sechsten Tages), die Reflexion des Gruppenprozesses während der Handlungsphase (im Verlauf des sechsten Tages) und die Reflexion des Kurses insgesamt (am Kursende).

K 4.2 Reflexion der Projektdurchführung

*Reflexion der
Durchführung*

In der Reflexion der Projektdurchführung werden die Erlebnisse in dem Zeitabschnitt von der Projektentscheidung über das Bearbeiten, Darstellen und Feiern des Projektes reflektiert. In dieser Reflexion muss die Kursleitung darauf achten, das Projekt der Gruppe nicht zu bewerten – das ist Aufgabe der Gruppe.

Mögliche Reflexionsfragen zur Projektdurchführung sind:

- Hast du deine Interessen und Bedürfnisse einbringen können?
- Wie hast du den Prozess der Projektdurchführung erlebt? Wie hast du dich dabei gefühlt? Hast du dich gemäß deiner Interessen und Bedürfnisse einbringen können?

- Was war die Wirkung, die du von dem Projekt erwartet hattest und wie zufrieden bist du mit dem Ergebnis?
- Wie hast du die Zusammenarbeit in der Großgruppe bzw. Kleingruppe (vielleicht sogar im Projektrat) bei der Umsetzung der Projektentscheidung erlebt? Waren die Strategie der Umsetzung bzw. Ziele und Aufgaben zu jeder Zeit allen klar und transparent?
- Welche Rolle hast du in der Projektdurchführung ausgefüllt? Wer hat dich in der Projektdurchführung gefördert oder gehemmt?

K4.3 Reflexion des Gesamtprozesses

Reflexion des Prozesses

In der Reflexion des Gesamtprozesses reflektieren die Gruppe und damit jeder Einzelne den gesamten gruppenspezifischen und handlungsorientierten Prozess. Die inzwischen gewonnene Distanz ermöglicht einen anderen Blickwinkel als die abendlichen Reflexionen. Für diese Abschlussreflexion muss ausreichend Zeit zur Verfügung stehen (mindestens ein halber Tag), da die hierbei gewonnenen Erkenntnisse die wesentliche Basis für die angestrebte Kompetenzerweiterung darstellen.

Arbeit an des Tagesplänen

Als methodische Grundlage dienen die über den gesamten Kursverlauf erstellte Dokumentation. Damit bietet sich die Möglichkeit zur Aufarbeitung und Bewertung der gemachten Erfahrungen. Zusätzlich können während des Kurses erstellte Plakate und andere Medien am jeweils zugehörigen Zeitpunkt eingefügt werden, um weitere Informationen zu bieten. Nach Aufzeigen des Verlaufsplans sollten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ausreichend Zeit (etwa 60 – 90 Minuten) haben, um die von der Kursleitung vorgegebenen

Reflexionsfragen alleine und in Ruhe zu beantworten.

Reflexionsfragen zum Prozess

Mögliche Reflexionsfragen zum Prozess:

- Wo stockte der Prozess? Wo kam er voran?
- Durch was (oder wen) fühlte ich mich gehemmt, durch was (oder wen) gefördert?
- Durch was habe ich den Prozess voran gebracht? Was habe ich dabei gelernt?
- Haben wir das in der Handlungsleitlinie beschriebene Ziel erreicht?
- Wo habe ich mich im Prozess entwickelt und warum?

Gemeinsamer Durchgang

Nachdem alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Fragen für sich beantwortet haben, sollte die ganze Kursgruppe den Verlaufsplan noch einmal gemeinsam abschreiten. Dabei können sowohl die Teilnehmerinnen und Teilnehmer als auch die Kursleitung eine Gesamteinschätzung des Prozesses vornehmen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer können bestimmte Phasen hervorheben, die Kursleitung kann produktive und weniger produktive Phasen ebenfalls markieren.

Es ist für den Transfer hilfreich, diesen so entstandenen Kursverlaufsplan nach etwa sechs Wochen an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu verschicken.

K4.4 Der Transfer auf dem Kurs

*Lernerfahrungen durch
Erlebnisse und Reflexion*

Die Teilnehmenden des Kurses haben im Verlauf des Prozesses viel erlebt, sich an vielen Stellen und in verschiedensten Rollen ausprobiert und viel über sich und andere erfahren. Durch die Reflexion sind ihnen diese Erlebnisse bewusst geworden, sie haben eine Bedeutung des Geschehens für ihr eigenes Leitungshandeln, für ihre Persönlichkeit als Leiterin oder Leiter erkannt. Diese Erkenntnisse werden als (Lern-)Erfahrungen bezeichnet.

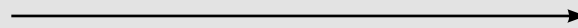
*Bedeutsamkeit und
Anwendbarkeit*

Ziel des Transfers ist nun, dass die Teilnehmenden aus dieser Sammlung von Lernerfahrungen diejenigen herausfinden, die für ihre Tätigkeit als Leiterin oder Leiter bedeutsam sind und die sie zuhause weiter anwenden oder ausprobieren können.

*Rollenerweiterung als
Ziel des Transfers*

Dabei geht es darum, neue Verhaltensweisen, die sie im Verlauf des Kursgeschehens kennen gelernt haben, in ihrer Arbeit zuhause anzuwenden und auszuprobieren. Der Transfer zielt dabei also auf (freiwillige und selbstgewählte) Verhaltensänderungen der Teilnehmenden ab. Sie erweitern dabei ihr „Repertoire“ an Rollen, bzw. ihre Handlungsmöglichkeiten in einzelnen Rollen, so dass sie besser und flexibler auf Anforderungen in ihrer Arbeit reagieren können (Vgl. Absatz Identitätsbildung). Dieser Prozess wird als (selbstbestimmtes und intentionales) Lernen bezeichnet.

TN werden sich ihrer Lernerfahrungen bewusst



TN probieren sich im Kursgeschehen aus



Erlebnis + Reflexion = Erfahrung

Erfahrung + Verhaltensänderung = Lernen

TN entscheiden, welche Erfahrungen bedeutsam sind



TN entscheiden, was sie zuhause anwenden können



K4.4.1 Vorbereitung des Transfers im Laufe des Kurses

Vorbereitung des Transfers auf dem Kurs

Transfer ist nicht etwas, das ausschließlich an einem Tag am Ende des Kurses passiert, sondern die Möglichkeiten der Teilnehmenden, etwas aus dem Kurs zu lernen und in ihre Situation zuhause zu transferieren, werden im Verlauf des Kurses an vielen verschiedenen Stellen vorbereitet.

Transfer kontinuierlich vorbereiten

Es ist wichtig, den Teilnehmenden des Kurses schon früh und kontinuierlich die Gelegenheit zu geben, Lernerfahrungen und mögliche Übertragungen in die Arbeit zu Hause festzuhalten. Dies kann in eigenen methodischen Einheiten geschehen, ebenso aber auch in geeigneten Impuls- oder Reflexionsfragen (die sich zum Beispiel auf das gesetzte Lernziel beziehen).

Spannungsbogen über den gesamten Kurs

In der Systematik des Kurses kann man von einer groben Struktur sprechen, die durch die biographische Arbeit eingeleitet wird und bis hin zum Transfer reicht. In der Arbeit am eigenen Lebensweg und der Betrachtung der Situation zu Hause wird die Basis bei den Teilnehmenden dafür geschaffen, Veränderungen angehen zu wollen. In der Phase der gruppeneigenen Führung können sie sich dann in ihren bewussten und unbewussten Lernzielen ausprobieren und diese Erfahrungen durch Reflexionen sichern. Im Transfer nimmt dieser Spannungsbogen ein vorläufiges Ende, indem die wichtigsten Erfahrungen sortiert und auf ihre Anwendbarkeit zu Hause untersucht werden.

Kurssituationen, die Transfer möglich machen

Folgende Elemente des Kurses bereiten den Transfer der Teilnehmenden vor und müssen dementsprechend gestaltet werden:

- Biographisches Arbeiten:
 - Arbeit am persönlichen Lebensweg und der Situation zu Hause
 - Setzung persönlicher Lernziele, die im Verlauf des Kurses immer wieder auf ihre Umsetzung überprüft werden
- Erfahrungen im Verlauf des Kurses
 - durch Ausprobieren
 - durch Beobachtung (von anderen Teilnehmenden/des Teams)
 - durch Infoeinheiten und durch eigenen Einsichten
 - durch direktes Feedback aus der Kursgruppe
- Reflexionen im Verlauf des Kurses und am Reflexionstag
- Zeit für Mich
- Kleine Transfereinheiten
- Feedback in KG/von anderen TN/von KL

K4.4.2 Transfereinheiten am Ende des Kurses

<i>Ziele des Transfertages</i>	Der vorletzte Tag des Kurses ist zum größten Teil dem Transfer gewidmet. Als Bindeglied zwischen dem Reflexionstag und dem nahenden Ende des Kurses zielt er zum Einen darauf ab, die Lernerfahrungen der Teilnehmenden zu sichern und eine gute Übertragung nach Hause sicher zu stellen. Zum Anderen soll er dazu führen, dass sich jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer ein eigenes Vorhaben wählt, dass aus der jeweils wichtigsten Lernerfahrung stammt und in der Zeit zwischen Kurs und Entwicklungswochenende ausprobiert werden kann.
<i>Kompetenzbereiche</i>	Für die Durchführung des Transfer bieten sich zwei Perspektiven besonders an: Einerseits die Weiterentwicklung der Selbstkompetenz und der Sozialkompetenz und andererseits die Weiterentwicklung der Methodenkompetenz (Vgl Schaubild Kompetenzen).
<i>Persönlichkeitsentwicklung</i>	Die Auseinandersetzung mit der eigenen Persönlichkeitsentwicklung geschieht sinnvollweise über die Frage nach der eigenen Leitungskompetenz. Hier kann der Blick der Teilnehmenden darauf gerichtet werden, wie ihre jeweiligen Fähigkeiten in den verschiedenen Kompetenzbereichen in ihrer Arbeit zu Hause zusammen wirken und ihnen in ihrer Leitungstätigkeit und den damit zusammenhängenden Rollenanforderungen dienen.
<i>Perspektive am Ende des Kurses: Persönliche und Soziale Kompetenz</i>	Der Transfer soll besonders die Umsetzung der persönlichen und sozialen Kompetenzen in den Blick nehmen, da diese oftmals schwerer für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer umzusetzen sind als methodische Fähigkeiten. Persönliche und soziale Kompetenzen sollen gemeinsam behandelt werden, da hier ein gewisser Überlappungsbereich besteht und diese Trennung den Teilnehmerinnen und Teilnehmern oftmals künstlich erzwungen erscheint.
<i>Transfer Methodenkompetenz: Projektmethode mit Wölfingen</i>	Die Erweiterung der Methodenkompetenz wird getrennt davon betrachtet. Ein großer Teil des dazu nötigen Transfers sollte im Verlauf des Kurses schon durch die kleinen Transfereinheiten geschehen sein. Lediglich der Aspekt der Anwendung der Projektmethode (als Ganzes) mit Wölfingen sollte hier noch einmal genauer in den Blick genommen werden. Anstelle einer ausführlichen Erarbeitung von Umsetzungsschwierigkeiten und des Umgangs damit bietet es sich an, ausgehend von den Interessen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer gezielt auf einzelne Aspekte der Gruppenarbeit einzugehen.
<i>Brief an mich</i>	Die individuellen Ergebnisse der Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf die Frage „Was habe ich gelernt? Wie möchte ich es umsetzen?“ sollte mit der Methode <i>Brief an mich selbst</i> thematisiert werden. Der Brief wird z.B. sechs Wochen nach dem Kurs an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer verschickt und bietet somit die Möglichkeit, als Grundlage für die Woodbadgereflexion und die Umsetzung des Vorhabens zu dienen.

K4.4.3 Transfer der erworbenen Selbst- und Sozialkompetenzen

Mögliche Fragen für das Erkennen des Erlernten:

- Wo habe ich meine Selbstkompetenz erweitert? Was habe ich persönlich über mich und mein Handeln in Gruppen gelernt? Welche neuen Seiten an mir habe ich entdeckt? Finde ich die gut? Was habe ich über meine Wirkung auf andere gelernt? Inwiefern kenne ich mich jetzt besser als vor dem Kurs? Was habe ich aus den Rückmeldungen anderer gelernt? Welche Konsequenzen ziehe ich daraus? Was habe ich über die Reflexion meiner eigenen Person gelernt?
- Wo habe ich meine Sozialkompetenz erweitert? Wie kann ich jetzt besser mit Gruppen umgehen? Inwiefern kann ich Gruppenprozesse jetzt besser verstehen und darauf eingehen? Was habe ich über das Ausdrücken und Vertreten meiner Bedürfnisse, Interessen und Ideen in Gruppen gelernt? Inwiefern kann ich jetzt besser auf die Bedürfnisse und Fähigkeiten der anderen Gruppenmitglieder eingehen? Was habe ich darüber gelernt, wie ich Führung in Gruppen wahrnehmen kann? Was habe ich über mein Verhalten bei Entscheidungen in Gruppen gelernt?

Mögliche Fragen für das Planen der Umsetzung des Erlernten:

- Was kann ich mit dem Gelernten in der Gruppenstunde, im Leitungsteam, in der Leiterrunde, im Arbeitskreis anfangen?
- Wie nutzen mir meine neu erworbenen Kompetenzen kurzfristig? Und wie langfristig?
- In welchen spezifischen Situationen der Gruppenstunde, der Teamsitzungen, der Leiterrunde, des Arbeitskreises kann ich das Gelernte anwenden? Beschreibe die Situation möglichst konkret!
- Was genau kann ich umsetzen? Wie werde ich es genau umsetzen? Was werde ich tun? Was werde ich sagen? Wie werde ich vorgehen?

Mögliche Fragen zu potentiellen Hindernissen, die das Umsetzen des Erlernten verhindern können:

- Welche Hindernisse gibt es in der Gruppenstunde, im Leitungsteam, in der Leiterrunde, im Arbeitskreis, die verhindern können, dass ich meine neuen sozialen und persönlichen Kompetenzen anwende? Wie kann ich mich darauf vorbereiten?
- Für die Gruppenmitglieder dürfte diese Facette von mir ungewohnt sein. Wie plane ich das Anbringen der neu entdeckten Eigenschaften in meiner Gruppenstunde, meinen Teamsitzungen, meiner Leiterrunde, meinem Arbeitskreis?
- Was kann ich tun, wenn mich Gruppenmitglieder fragen, was mit mir denn los sei, warum ich so stark auftrete, oder wenn sie mich mit dem Hinweis auf meinen „Kursschaden“ belächeln?

K4.5 Entstehung des Vorhabens

Am Ende des Transfertages sollen die Teilnehmenden verschiedenen Lernerfahrungen benennen können. Dazu bietet sich eine Art Sammlung der persönlichen Lernerfahrungen an.

Die Kursleitung begleitet die Teilnehmenden bei der Auswahl der wichtigsten Lernerfahrung aus dieser Sammlung für die Umsetzung Zuhause, dem Woodbadgevorhaben. Inhalt und Ziel ist hauptsächlich die persönliche Entwicklung und das auch vor allem in den beiden Bereichen der Sozialen und Persönlichen Kompetenzen. Es geht dabei nicht um die Durchführung der Projektmethode. (Vgl Kapitel Vorhaben)

K5. Die Abschlussphase

Motivation und Ablösung

Lernziele: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen ...

... erkennen, dass es für die Motivation der Gruppenmitglieder wichtig ist, Erfolge herauszustellen (Methodenkompetenz).

... auf die Ablösung von der Kursgruppe, das Ende des Kurses und auf den wieder einkehrenden Alltag vorbereitet werden (Soziale Kompetenz, Methodenkompetenz).

K5.1 Gruppendynamik am Ende des Kurses

Emotionen

Die Intensität des Gruppenprozesses auf dem Kurs bringt es oftmals mit sich, dass den Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Abschied von der Kursgruppe schwerfällt. Starke emotionale Reaktionen sind keineswegs förderlich, da eine starke Glorifizierung des Kurses nicht zur Alltagsanbindung der Erlebnisse beiträgt.

*Vorbereitung der Rückkehr
Back home*

Aufgabe der Kursleitung ist es für einen persönlichen Abschluss jedes einzelnen Teilnehmers und jeder einzelnen Teilnehmerin Sorge zu tragen und sie gefestigt nach Hause und in den Stamm gehen zu lassen. Dementsprechend müssen sie auf die bevorstehende Ablösung von der Kursgruppe und auf den zurückkehrenden Alltag vorbereitet werden.

*Reflexion Kurs und
Kursleitung*

Zudem reflektiert die Kursgruppe noch den Einsatz der Kursleitung und die Organisation und Durchführung des Kurses. Bei Bedarf kann es die Möglichkeit eines Feedbacks an die Kursleitung geben.

*Beginn
Erprobungsphase*

Zuletzt wird nochmals an die Umsetzung des Gelernten bzw. des Vorhabens im bevorstehenden Alltag erinnert. Es soll spürbar werden, dass der Abschied auch der Start in die Erprobungsphase ist.

K5.2 Nachbereitung durch die Kursleitung

*Reflexion und
Evaluation im Kursteam*

Das Leitungsteam trifft sich nach dem Kurs um ihn zu reflektieren und evaluieren sowie die Dokumentation zu erstellen. Anhand des festgehaltenen Gesamtverlaufes geht das Team den kompletten Kurs noch einmal durch und reflektiert unter anderem das Kursgeschehen und den Gruppen- und Entscheidungsprozess. Auch ein Austausch über die Lernerfahrungen und Vorhaben der Teilnehmenden soll in ausreichender Tiefe geführt werden.

*Austausch und
Weiterbildung*

Wichtige Ergebnisse aus der Reflexion der Kursleitung, die die Durchführung des Woodbadgekurses und das Ausbildungskonzept betreffen, bitte an den Bundesarbeitskreis zurückmelden! Dazu bieten sich die Veranstaltungen an, die von Bundesebene zum Austausch und zur Weiterbildung angeboten werden. (Vgl. Konzept zur Ausbildung der Auszubildenden)

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.

*Voraussetzung
für Ernennung*

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

Die Woodbadge-Reflexion ist die Reflexion der Übertragung und Umsetzung der wichtigsten Lernerfahrung auf die Pfadfinderarbeit Zuhause. In diesem Sinne ist die Woodbadge-Reflexion nicht als Leistungsnachweis, sondern als eine zum Kurs gehörende Lerngelegenheit zu verstehen. Zudem werden im Gespräch weitere Entwicklungsmöglichkeiten herausgearbeitet.

9.1 Das Vorhaben

Grundlage der Reflexion Das Vorhaben ist Teil des Woodbadge-Kurses und dient als Grundlage für die Woodbadge-Reflexion. Es wird von den einzelnen Teilnehmenden im Rahmen ihrer Leitungstätigkeit in der DPSG zwischen der Kurswoche und dem Entwicklungswochenende durchgeführt.

Umsetzung der Lernerfahrung Ziel ist es dabei, die im Kurs gesammelten Erkenntnisse in die Leitungstätigkeit umzusetzen und diese damit zu verändern. Eine der Lernerfahrungen soll in einem konkreten Vorhaben innerhalb der eigenen Leitungstätigkeit umgesetzt und ausprobiert werden. Dabei werden die Teilnehmenden vom Kursteam begleitet.

Anforderungen In der Regel ist das Vorhaben ein vollständig durchgeführtes Projekt. Es kann aber auch ein teilweise durchgeführtes Projekt oder ein anderes Vorhaben sein. Dieses muss aus der Tätigkeit des Teilnehmenden in der DPSG stammen und genügend Stoff bieten, um daran reflektiertes Handeln zu zeigen. Die Vergleichbarkeit mit einem vollständig durchgeführten Projekt muss gegeben sein.

Beispiele Beispiele können die Lösung von bestimmten Problemen im Leitungsteam, die Umsetzung eines Vorhabens in der Leiterrunde oder die Verbesserung eines Missstands in einem Arbeitskreis sein. Ob das Vorhaben den Anforderungen für die Reflexion genügt, entscheidet im Einzelfall das jeweilige Team. Bereits in der Kurswoche werden die Teilnehmenden aufgefordert, ausgehend von ihren individuellen Lernerfahrungen, Ideen für ein Vorhaben zu entwickeln.

9.1.1 Das Vorhaben in der Wölflingsstufe

Anforderungen im Wölflingskurs

Das Vorhaben in der Wölflingsstufe ist in der Regel kein vollständig durchgeführtes Projekt! Vielmehr geht es darum, dass sich die Teilnehmenden eine (!) Lernerfahrung des Kurses aus dem Bereich der Selbst- oder Sozialkompetenzen heraussuchen und in ihrer Arbeit zu Hause anwenden, ausprobieren und reflektieren. Die Lernerfahrung muss für die Teilnehmenden von Bedeutung für ihr Leitungshandeln sein. Zudem muss die Durchführung zwischen Kurs und Entwicklungswochenende möglich sein.

9.1.2 Begleitung bei der Umsetzung des Vorhabens

Begleitung durch die Kursleitung

Alle Teilnehmenden wählen vor Ende des WBKs ein Mitglied der Kursleitung als Ansprechpartner/in aus. Dieses berät und unterstützt bei der Auswahl des Vorhabens und betreut den Umsetzungsprozess bis zum Entwicklungswochenende. Eine gleichmäßige Verteilung der Teilnehmenden auf die Kursleitung erweist sich dabei als sinnvoll. Eine bewährte Methode ist die Teilnehmenden unter sich ausmachen zu lassen wer von welchem Teil der Kursleitung betreut wird. Jedoch unter der Vorgabe, dass sie sich gleichmäßig verteilen und das Ergebnis schriftlich der Kursleitung mitteilen.

Für eine optimale Begleitung empfehlen sich ein Gespräch zwischen Teamer und Teilnehmenden zur Auswahl und ein weiteres zur Planung der Umsetzung des Vorhabens. Dies kann natürlich telefonisch zwischen WBK und Entwicklungswochenende stattfinden. Soweit möglich werden am WBK bereits konkrete Termine ausgemacht.

9.2 Das Entwicklungswochenende

Reflexion und Transfer

Drei bis neun Monate nach der Kurswoche findet ein Entwicklungswochenende statt. Dabei soll den Teilnehmenden die Möglichkeit gegeben werden, sich über ihre Erfahrungen seit dem Kurs auszutauschen und diese zu reflektieren. Zudem kann hier ein weiterer Teil des auf dem Kurs begonnenen Transfer stattfinden. Den Schwerpunkt bildet jedoch die abschließende Woodbadge-Reflexion.

Reflexion in Gesprächsform

Jeder Teilnehmende hat die Möglichkeit, die Woodbadge-Reflexion auf dem Entwicklungswochenende in Gesprächsform durchzuführen.

In folgenden Fällen verschiebt sich der Abschluss der Woodbadge-Ausbildung:

- Das Woodbadge-Gespräch auf dem Entwicklungswochenende war nicht erfolgreich.

Team und einzelne Teilnehmende haben im Einzelfall vereinbart, dass die Woodbadge-Reflexion später oder in einer anderen Form (z.B. schriftliche Woodbadge-Arbeit) stattfinden soll. Diese Vereinbarung kann mit mehreren Teilnehmenden gleichzeitig getroffen werden, jedoch frühestens gegen Ende der Kurswoche.

Gemeinsame Verantwortung

Verschiebt sich der Abschluss der Woodbadge-Ausbildung, ist es die gemeinsame Verantwortung von Team (durch regelmäßiges Nachfragen, Beraten und Begleiten) und Teilnehmendem (regelmäßige Sachstandmeldungen) den Abschluss der Woodbadge-Ausbildung spätestens innerhalb eines Jahres ab Beginn des Wochenkurses zu erreichen.

Neben dem Anwenden und Experimentieren während der Übertragung (=der Transfer) geht es um die Reflexion der dabei gemachten Erfahrungen. Wichtig ist, dass keine erfolgreiche Umsetzung stattgefunden haben muss. Auch aus einer weniger erfolgreichen Übertragung lässt sich vieles lernen.

Anforderungen orientieren sich an Teilnehmenden

Bei der Bewertung der Übertragung und der Selbstreflexion ist ein individueller Maßstab anzusetzen. Ausgehend von den Fähigkeiten jeder einzelnen Teilnehmerin und jedes einzelnen Teilnehmers wird individuell im Sinne von Lord Baden Powells Leitsatz „Look at the boy [and girl]“ für alle ein erreichbarer Rahmen gesetzt.

9.3 Das Woodbadge-Gespräch

Reflexion des Vorhabens

Auf dem Entwicklungswochenende werden das Vorhaben und dessen Umsetzung reflektiert. Dies geschieht in der Regel in Form eines Einzelgespräches oder in Kleingruppen. Andere Formen der Reflexion sind nach Absprache mit dem Team möglich.

Ausgangspunkt sind die individuellen Lernerfahrungen des Woodbadge-Kurses mit Bezug auf die eigene Leitungstätigkeit, z.B. eine genauere Betrachtung des eigenen Leitungsstils, oder der Fähigkeiten zur Konflikt- und Situationsklärung usw. Die Umsetzung – erfolgreiches Handeln wie auch Misserfolg – wird kurz vorgestellt und bietet damit die Grundlage für das Woodbadge-Gespräch.

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

Struktur für die Dokumentation des Vorhabens

Im Rahmen des Entwicklungswochenendes berichten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einzeln über ihr durchgeführtes Vorhaben. Um eine Vergleichbarkeit herzustellen, ist die folgende Struktur hilfreich:

- **Auswählen:** Welches war die wichtigste Lernerfahrung und warum?
- **Anwenden und Experimentieren:** In welcher Situation wurde die Lernerfahrung angewandt? Wie wurde sie angewandt? Hat man sich in einer in einer neuen Rolle ausprobiert? Wie wurde mit der Lernerfahrung und einer anderen Rolle experimentiert?
- **Auswerten:** Wie wurde die Übertragung bewertet, reflektiert? Hat die Übertragung gut oder nicht so gut geklappt? Warum? Welche Gefühle gab es dabei? Wie haben die anderen reagiert?
- **Folgern:** Was wird daraus folgert, welche Konsequenzen gibt es?

Gemeinsam mit Mitgliedern der Kursleitung und den anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern besprechen die Anwesenden das Vorhaben und die Reflexion und zeigen Handlungsalternativen auf. Die Reflexion kann in den festen Kleingruppen oder die/der Reflektierende sucht sich selbst aus der Kursgruppe Teilnehmer aus, die dabei sind und genauso wie die Kursleitung Fragen stellen dürfen.

Dokumentation

Hilfen

Zur Vorbereitung des Gespräches erhalten die Teilnehmenden einen Gesprächsleitfaden (siehe Anhang), anhand dessen eine kurze stichwortartige Zusammenfassung zur Vorbereitung des Teilnehmenden und des Teams angefertigt wird.

Protokoll

Nach dem Gespräch fertigt der Teilnehmer oder die Teilnehmerin ein Kurzprotokoll an, welches die zentralen Aspekte des Gespräches enthält. Dies kann auch direkt auf der Personalkarte (siehe Anhang) geschehen.

Vereinbarung

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

9.4 Kriterien für eine erfolgreiche Woodbadge-Reflexion

<i>Konzentration auf wesentliche Aspekte</i>	Der Woodbadge-Kurs stellt ein komplexes Lernfeld mit vielfältigen Themen und Inhalten dar (siehe oben/Kapitel 5). Losgelöst davon konzentriert sich die Woodbadge-Reflexion auf wenige Aspekte. In einer erfolgreichen Woodbadge-Reflexion sollen Teilnehmende vermitteln, dass sie über folgenden Fertigkeiten und Haltungen verfügen: <ul style="list-style-type: none"> • Fertigkeit zur Selbstreflexion • Verstehens des eigenen Leitungshandelns • Bereitschaft zur Weiterentwicklung
<i>Bewertung eigenen Leitungshandelns</i>	Der Teilnehmer oder die Teilnehmerin sieht und beschreibt eigenes Leitungshandeln, bewertet dieses und leitet Konsequenzen für künftiges Handeln ab. Grundsätzlich ist zu beachten, dass es als Vergleichsmaßstab nur bezüglich minimaler Grundsätze um das Erreichen objektiver Zielzustände geht. Mit Blick auf die individuelle Entwicklung von Leitenden – geht es im Wesentlichen um deren individuellen Lernzuwachs.
<i>Handbuch für Teamende</i>	Ausführlich werden diese Kriterien sowie die denkbaren, jedoch gut begründeten Einzelfälle der Nicht-Empfehlung im Teamerhandbuch beschrieben.

Fertigkeit zur Selbstreflexion

Gemeint ist die Fertigkeit, die eigenen Handlungsanteile im Wechselspiel mit Umwelt, Gruppensituation und Interaktionspartnern kritisch und realistisch zu betrachten.

Individueller Lernzuwachs Im Einzelnen geht es um Fragen der Verantwortungsübernahme für das eigene Handeln um Fragen der Selbstwirksamkeit und dem Zutrauen, Dinge nach eigenen Vorstellungen zu gestalten. Es kann auch um Anerkennung realistischer eigener Grenzen und Begrenzungen durch die Umwelt und Interaktionspartner und schließlich auch um die eigene Rolle in diesem Wechselspiel gehen.

Übung Selbstreflexion ist eine Fertigkeit, die ständiger Wiederholung bedarf. Es ist es Übungssache, sich immer wieder Zeiten dafür zu reservieren und Strategien anzueignen, um dadurch aus dem eigenen Tun reflektiertes Handeln zu machen.

Besseres Verstehen des eigenen Leitungshandelns

Verständnis eigenen Leitungshandelns Mit der Selbstreflexion auf das eigene Verhalten in Leitungssituationen (z.B. bei der Durchführung der Projektmethode) zu schauen, führt zu einem besseren Verständnis des eigenen Leitungshandelns.

Auch dies umfasst verschiedene Teilaspekte, z.B. Motivation, Absicht und Zielsetzung für das Engagement, Wissen, und Kompetenzen (Fachwissen, Methodenwissen), Soziale Kompetenz und kommunikative Fertigkeiten, Selbstkompetenz und Wissen über eigene Verhaltensweisen in Anforderungssituationen usw.

Lernerfahrungen In der Situation der Woodbadge-Gespräche bedeutet dies, ob ein Leiter bzw. eine Leiterin nachvollziehbar vermitteln kann, warum er oder sie sich in bestimmten Gruppensituationen so und nicht anders verhalten hat, welche Vor- und Nachteile eben dieses Verhalten mit sich gebracht hat, ob es eventuelle Verhaltensalternativen gegeben hätte, und welche Lernerfahrungen und Konsequenzen für zukünftige Leitungssituationen daraus geschlussfolgert werden können.

Lebenslanges Lernen
(vgl. Kapitel 2 bzw.
Ordnung des Verbandes)

Bereitschaft zur Weiterentwicklung

Von Teilnehmenden an Ausbildungsveranstaltungen wird erwartet, dass sie sich die Grundhaltung des lebenslangen Lernens zu eigen machen, neugierig und offen bleiben für Erfahrungen und Erkenntnisse in der ehrenamtlichen pädagogischen Arbeit im Besonderen, sowie den Veränderungen in Gesellschaft, Arbeit, dem Leben im Allgemeinen.

Mit dem Abschluss der Woodbadge-Ausbildung haben sich Leiterinnen und Leiter ein respektables Niveau an Qualifizierung angeeignet. Dies soll Ansporn sein, die eigenen pädagogischen Fähigkeiten und Fertigkeiten weiter zu verfeinern, um noch besser im jeweiligen Handlungsfeld agieren und reagieren zu können.

Das Team soll mit dem Woodbadge-Gespräch eine Einschätzung bekommen, ob die jeweiligen Teilnehmenden die Bereitschaft zur Weiterentwicklung und Qualifizierung zeigen.

Anerkennung und Ablehnung

Grundsätzlich spricht das Kursteam die Empfehlung zu Verleihung des Woodbadge aus, wenn die oben genannten Kriterien erfüllt sind. Hat der bzw. die Teilnehmende ein Vorhaben nach dem Kurs durchgeführt und sind die oben genannten Kriterien erfüllt, ist die Woodbadge-Reflexion erfolgreich abgeschlossen. Das Team bestätigt auf der Personalkarte die Empfehlung für die Verleihung des Woodbadge.

Bestätigung

Mit der Personalkarte sowie dem Protokoll des Woodbadge-Gesprächs (soweit nicht auf der Personalkarte vorhanden) kann nach dem Kurs von dem bzw. der Teilnehmenden die Bitte um Ernennung an den Bundesvorstand weitergegeben werden, der auf dieser Grundlage die Ernennung aussprechen kann.

Ernennung

Sollte nach reiflicher Abwägung doch Zweifel an der persönlichen Eignung eines Leiters/einer Leiterin bestehen und daraufhin eine Ablehnung ausgesprochen werden, ist diese gut und schriftlich anhand der genannten Kriterien zu begründen. Die Kursleitung hat dabei Sorge zu tragen, bei Zweifeln möglichst frühzeitig initiativ zu werden und mit der betroffenen Person das Gespräch zu suchen.

Rückmeldung

Dabei ist es wichtig, dem Teilnehmer bzw. 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.

Dokumentation

Die Begründung wird für den bzw. der Teilnehmenden wie auch für den Bundesvorstand aus Gründen der Nachvollziehbarkeit schriftlich dokumentiert.

10. Kursdauer und -ort

- Dauer* 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.
- Ort* 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. Die Stufen haben hierzu nach Bedarf eigene Regelungen.

11. Umgang mit den Woodbadge-Konzepten

Die Kenntnis dieses Konzeptes ist zusammen mit der persönlichen und fachlichen Qualifikationen Voraussetzung zur Leitung von Kursen.

11.1 Übergangsregelungen

Auch Leitende, die ihre Woodbadge-Ausbildung vor der Einführung des Gesamtverbandlichen Ausbildungssystems und der neu gefassten Woodbadge-Kurse (ab 2007/2008) mit dem Besuch des damaligen Woodbadge-Kurs Teil I begonnen haben, können ihre Woodbadge-Ausbildung abschließen. Dazu sind die Teilnahme an einem neuen Woodbadge-Kurs incl. Durchführung und Reflexion eines Vorhabens wie oben beschrieben nötig.

11.2 Qualitätssicherung

- 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 im Bund. Diese sind im Konzept „Ausbildung der Auszubildenden“ beschrieben. 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 Aufgabe der Bundesstufenleitungen.
- Absprachen und Weiterentwicklung*
- Verantwortlichkeiten* Verantwortlich für die Umsetzung der Kurse sind die Diözesanleitungen. Ein Abgleich möglicher unterschiedlicher Entwicklungen erfolgt auf den Bundeskonferenzen der Stufen und der Ausbildungstagung. Innerhalb der Bundesleitung der DPSG werden diese Erfahrungen gebündelt und im Arbeitsbericht zur Bundesversammlung kurz zusammengefasst.

11.3 Weiterentwicklungen

Experimentelle Weiterentwicklung

Wenn es aktuelle Entwicklungen oder mittelfristige verbandliche Planungen notwendig machen, können in begründeten Fällen Ausnahmen gemacht werden, die die Eckpunkte dieses Rahmenkonzepts weit überschreiten. Die Entscheidung darüber trifft die Bundesleitung. Eine gute Begründung, Dokumentation und Nachbereitung hilft, die gesammelten Erfahrungen für die Fortschreibung dieses Konzeptes nutzbar zu machen.

Weitere Informationsquellen

Als weitere Informationsquellen stehen zur Verfügung:

- das DAK-BAK-Forum unter www.woelflinge.de: hier sind alle Diözesanarbeitskreise mit dem Bundesarbeitskreis vernetzt
- im Bundesamt steht eine „Methoden-CD“ zur Verfügung, auf der viele hilfreiche Dokumente enthalten sind
- die von Bundesebene angebotenen Austausch- und Fortbildungsveranstaltungen

Diesem Konzept zugrunde liegende Literatur

- Ordnung des Verbandes in der Fassung des Beschlusses der Bundesversammlung 2005
- Antons, Klaus: Praxis der Gruppendynamik – Übungen und Techniken. 8. Aufl. Göttingen 2000
- Rehtien, Wolfgang: Angewandte Gruppendynamik – Ein Lehrbuch für Studierende und Praktiker. 3. Aufl. Weinheim 1999
- Frey, Karl: Die Projektmethode. Weinheim 1998

11.4 Inkraftsetzung

Das vorliegende Rahmenkonzept zum Woodbadge-Kurs wurde 2005 stufenübergreifend erarbeitet und 2011 fortgeschrieben. Es tritt in seiner geänderten Fassung am 01.01.2012 in Kraft.

Index

A

Abendrunden 31
 Abschlussphase 27, 28, 58
 ALT 10
 Anfangsphase 11, 27, 28, 34
 Anforderungen an das Projekt 25
 Animation 24, 48
 Ankommen 35
 Anmeldung 69
 Arbeitseinheiten 30
 Ausbildung der Auszubildenden 10, 59, 65
 Ausprobieren 19, 48, 54, 55

B

Back home 58
 Begleitende Entwicklungsziele 20
 Beratung und Entscheidung 24
 Biographisches Arbeiten 7, 17, 32, 40, 55
 Brief an mich selbst 56
 Bundesarbeitskreis 59

D

Demokratische Strukturen 22
 Dokumentation 45, 53, 59, 62, 64
 Durchführung 24

E

Empfehlung 59, 61, 62, 64
 Entscheidungen 32, 51
 Entwicklungsschwerpunkte 14
 Entwicklungswochenende 27, 28, 56, 61
 Entwicklungsziele 37, 38
 Erkundung 6, 37, 48
 Erlebnispädagogik 24
 Ernennung 64, 69
 Erprobungsphase 27

F

Fähigkeiten 16
 Führung 11, 48
 Führungsabgabe 43, 48
 Fachkompetenz. Siehe Methodenkompetenz
 Feedback 19, 24, 32, 47, 55
 Fertigkeiten 19
 Fest 51

G

gemeinsames Handeln 28
 Gemeinsames Handeln 26
 Gesamtverantwortung 45
 Gesamtverbandliches Ausbildungskonzept 5

Geschlechtergerechtigkeit 20
 Geschlechterrollen 11
 Gesprächsleitfaden 62
 Gesprächsleitung 32, 50
 Gesprächsregeln 32
 Gottesdienst 51
 Groß- und Kleingruppe 13, 22
 Gruppendynamik 15, 22, 43, 44, 49, 53, 58
 Gruppeneigene Führung 38, 40, 46, 49, 55
 Gruppenphasen 32

H

Handeln 25
 Handeln des Teams 11
 Handlungsformen 51
 Handlungsleitlinie 6, 26, 38, 40, 48, 49
 Handlungsorientierung 24
 Handlungsphase 27, 28, 48
 Handlungsvorschläge 39, 51

I

Ideen 37
 Identität 8, 17, 23, 54
 Impulse 22, 25, 44, 45, 46
 Informationseinheiten 32, 50, 55
 Entscheidungen 51
 Feedback 47
 Impulse und Interventionen 48
 Projektmethode 38
 Reflexion 36
 Thema - Handlungsvorschlag 39
 Interessen und Bedürfnisse 15, 25, 42, 48
 Interventionen. Siehe Impulse

K

Kennenlernen 28, 35
 Kleine Transfereinheiten. Siehe Methodentransfer
 Kleingruppe 31, 37, 41, 42, 50, 62
 Kleingruppen 39
 Klein- und Großgruppe 31
 Kompetenz 8, 17
 Konsens 51
 Kursgröße 13
 Kursleitung 9, 11, 33, 36, 38, 42, 43, 45, 46, 47, 49, 51,
 52, 58, 60, 62, 64
 Kursleitungsteam. Siehe Kursleitung
 Kursplan 36
 Kurstagebuch 31, 35
 Kurswoche 27, 28, 65

L

Leiterinnen und Leiter 7
 Leitungshandeln 63
 Leitungskompetenz 16, 18, 19, 37, 56
 Leitungsverständnis 6, 34
 Leitung und Führung 43
 Lernen 54
 Lernerfahrungen 31, 54, 56, 59, 60, 62
 Lernziele 15, 42, 55

M

Menschenbild 7, 11
 Methodenkompetenz 8, 16, 18, 19, 20, 37, 56
 Moderation 50
 Modulausbildung 5, 20
 Module 5
 Morgenrunden 30

N

Nach dem Kurs 59
 Nicht-Empfehlung 63, 64

O

Ordnung 39

P

Pausen 30, 48
 Persönliche Kompetenz. Siehe Selbstkompetenz
 Persönlichkeit 8, 19
 Persönlichkeitsentwicklung 14, 15, 16, 18, 37, 56
 Personalkarte 62, 69
 Pfadfinderisches Handeln 11, 25
 Planung 24
 Politisches Handeln 26
 Praxisbegleitung 5
 Prinzip der Selbsterziehung 8
 Projekt 24, 25, 26, 39
 Projektabschluss 24
 Projektdurchführung 51, 52
 Projektmethode 14, 15, 24, 32, 37, 38, 56, 58
 Projektreflexion 24

Q

Qualitätssicherung 65

R

Reflektiertes Handeln 26
 Reflexion 23, 25, 26, 28, 31, 32, 33, 36, 38, 44, 55
 Gesamtprozesses 53
 Kurs und Kursleitung 58
 Projektdurchführung 52
 Reflexionen 55
 Resterunde 33, 36
 Rolle der Kursleitung 38, 48
 Rollen 54

Rollenklärung. Siehe Identität

Rollenkonflikt 23

S

Selbstbestimmung 15, 16, 25
 Selbstbewusstsein 16
 Selbsterfahrung 25
 Selbstkompetenz 8, 18, 37, 56, 57, 60
 Selbstreflexion 24, 63
 Selbst- und Fremdwahrnehmung 24
 Selbstvertrauen 19
 Sicherheit 28
 Soziale Kompetenz 18
 Spiel 6
 Spiritualität 11, 22
 Spurensicherung 40, 42, 48
 Stil und Kultur 6, 21

T

Tagesplan 36
 Teamzusammensetzung 9
 Teilnehmende 12
 Teilnehmenden-Orientierung 25
 Terminliche Abstimmung 7
 Themenfindung 24
 Transfer 6, 23, 28, 32, 54, 55, 56, 61, 62
 Transparenz 11, 25, 26, 28, 45

U

Umsetzung 61, 62

V

Verantwortung 25, 43, 49, 61, 65
 Verlasse die Welt ein bisschen besser, als du sie
 vorgefunden hast 25
 Verstehensphase 27, 28, 52
 Voraussetzung für Teamende 10
 Voraussetzung für Teilnehmende 12, 13
 Vorhaben 5, 27, 28, 32, 56, 57, 58, 59, 60, 62

W

Wahrnehmung 32
 WBK der Wölflingsstufe 4, 6, 13, 25, 44, 56, 60
 Weiterentwicklung 63, 64
 Werte 20, 25
 Wochenplan 36
 Woodbadge-Einstieg 5
 Woodbadge-Ernennung 59, 69
 Woodbadge-Gespräch 61, 62, 64
 Woodbadge-Reflexion 5, 28, 59, 60, 61, 63

Z

Zeit nach dem Kurs 27
 Ziele des Kurses 11

Anhang 1: Der formale Rahmen

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

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

Anmeldung zum Kurs

Ausbildungspass Die Anmeldung erfolgt über das Büro des ausrichtenden Diözesanverbandes (bzw. eines der beteiligten Büros bei der Zusammenarbeit mehrerer Diözesanverbände). Der Anmeldung liegt der Ausbildungspass als Nachweis über die Modul-Ausbildung bei oder eine andere Form des Nachweises.

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

Auf dieser werden die bisherige Ausbildung und die Leitungstätigkeit des Teilnehmenden vom zuständigen Vorstand bestätigt. Zuständig ist der Vorstand, in dessen Verantwortungsbereich die/der Teilnehmende aktiv ist.

Bestätigung des Kurses

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

Beantragung des Woodbadges

Mit der Personalkarte sowie dem Protokoll des Woodbadge-Gesprächs (soweit nicht auf der Personalkarte vorhanden) kann nach dem Kurs von dem bzw. der Teilnehmenden die Bitte um Ernennung an den Bundesvorstand weitergegeben werden, der auf dieser Grundlage die Ernennung aussprechen kann.

Ernennung und Übergabe des Woodbadges

Verleihung Nach Prüfung der Unterlagen stellt der Bundesvorstand die Ernennungsurkunde aus, die dem zuständigen Diözesanvorstand zugesandt wird. Dieser verleiht in einem würdigen Rahmen das Woodbadge zusammen mit der Urkunde, dem Woodbadge-Hals-tuch und dem Woodbadge-Knoten. Der Rahmen ist mit dem bzw. der Teilnehmenden abzusprechen. Die Verleihung ist auch durch Stammes- und Bezirksvorstände möglich, dies gilt es im individuellen Fall gemeinsam abzusprechen.

Gemeinsam mit der Ernennung erhalten die Teilnehmenden eine Referenz über den Woodbadge-Kurs.



Personalkarte zum Woodbadge-Kurs



Teilnehmer/in

Name: _____
 Vorname: _____
 Straße: _____
 PLZ/Ort: _____
 Geb.: _____

Stamm: _____
 Bezirk: _____
 Diözese: _____
 Tel.p.: _____
 Tel.d.: _____
 E-Mail: _____
 Beruf: _____
Fach bei Student/innen

Hiermit melde ich mich verbindlich an zum Woodbadge-Kurs:

Datum: _____
 Ort: _____
 Stufe: _____
 Ausrichter: _____
 _____ Datum Unterschrift

Woodbadge-Module

Beginn der Ausbildung: _____
 Ende der Ausbildung: _____
 Ausgefüllter Ausbildungspass liegt vor:
 Ja Nein

Tätigkeiten im Verband

Zeitraum	Funktion	Ebene

Bestätigung durch Vorstand/Leitung

Hiermit bestätige ich, _____
Name
 dass _____
Name des/der Teilnehmenden
 im _____
 (z.B. Stamm/Arbeitskreis, ...) als Leiter/in
 bzw. Mitarbeiter/in tätig ist.
 Sie/Er hat den Einstieg, die Praxisbegleitung und die einzelnen Bausteine der Modul-Ausbildung absolviert und erfüllt damit die Voraussetzungen zur Teilnahme am Woodbadge-Kurs.
 Nach Abschluss des Woodbade-Kurses bitte ich den Bundesvorstand sie/ihn zum Woodbadge zu ernennen.
 Stamm: * _____
 _____ Datum Stempel und Unterschrift
**bzw. Bezirk, Diözese, Bund

Auszufüllen durch den zuständigen Vorstand oder die Stufenleitung

Woodbadge-Reflexion

Woodbadge-Gespräch Woodbadge-Arbeit
 Datum und Ort: _____
 Teamer/innen: _____

Lernerfahrung aus dem Woodbadge-Kurs:

Vorhaben (entwickelt aus der Lernerfahrung):

Umsetzung des Vorhabens (Zeitraum, Gruppe, Situation...):

Themen der Reflexion:

Konsequenzen, weitere Entwicklungsschritte,

_____ Datum Unterschrift Teilnehmer/in

Bestätigung durch das Kurs-Team

Hiermit bestätige ich, _____
Name des Teamers / der Teamerin
 dass _____
Name des/der Teilnehmenden
 an umseitig beschriebenem Woodbadge-Kurs und dessen Entwicklungswochenende teilgenommen hat.
 Anmerkungen zur Woodbadge-Reflexion:
 Für das Team empfehlen wir ihre/seine Ernennung: Ja Nein
 _____ Datum Unterschrift/Stempel

Auszufüllen durch ein Mitglied aus dem Kurs-Team

Ernennung

durch: _____
 Nummer: _____
 _____ Datum Unterschrift/Stempel

Auszufüllen durch den Bundesvorstand

Anhang 3: Kommunikation Kursteam/BAK: ein Fahrplan zum Woodbadgekurs der Wölflingsstufe

*Verantwortung für
Ausbildung in der DPSG*

Durch das neue Ausbildungskonzept liegt die Verantwortung für die Durchführung von Woodbadgekursen bei den Diözesen. Letztverantwortlich für deren Umsetzung und auch für die Weiterentwicklung des Ausbildungskonzeptes ist jedoch die Bundesebene, also Bundesleitung, Bundesarbeitskreise und die Bundeskonferenzen.

Qualitätssicherung

Deswegen ist es wichtig, zeitnah Rückmeldungen zu den geplanten und durchgeführten Woodbadgekursen zu bekommen. Diese Rückmeldungen dienen vor allem der Sicherung der Qualität der Ausbildung in der Wölflingsstufe. Welche Informationen und Hilfen hierbei von den Kursteams auf Bundesebene und welche von Bundesebene zu den Kursteams fließen muss, ist hier beschrieben.

Vor dem Kurs

Was muss zur Vorbereitung des Kurses passieren:

- Entscheidung zur Kursdurchführung
(meist die Diözesanstellenleitung einer oder mehrerer Diözesen)
- Teamzusammensetzung festlegen
(Verantwortung bei Diözesanvorstand, der diese Aufgabe aber in der Regel an die jeweilige Diözesanstellenleitung delegiert)
- Voraussetzungen für Teamende beachten, u.a.:
 - Besuch des Teamertraining I, berufen durch Diözesanvorstand
 - mindestens die Hälfte des Teams in der Wölflingsstufe berufen
 Ausnahmen mit Bundesstellenleitung und Diözesanvorstand klären
- Verantwortliche Kursleitung bestimmen
- Termin und Ort des Kurses festlegen

Hierbei bietet der Bundesarbeitskreis Unterstützung an:

- bei der Suche nach möglichen Teamenden durch die Pflege eines Netzwerkes/ einer Liste von aktiven Teamerinnen und Teamern
- bei der Koordination von Woodbadgekursen, zur Vermeidung von sich überschneidenden Kursen oder zur Anbahnung von Kooperationen
- durch die Ausbildung von neuen Teamenden (z.B. im TT I und TT II)

Diese Dinge sollte der Bundesarbeitskreis von euch erfahren:

- Zusammensetzung, Ausbildung und Funktion der Teamenden
- Kontaktdaten des verantwortlichen Kursteamers
- Zeit und Ort des Kursortes, eventuell auch die Ausschreibung

Dazu nehmt möglichst frühzeitig Kontakt auf mit dem für Eure Diözese verantwortlichen Mitglied im Bundesarbeitskreis oder der Bundesstellenleitung.

Nach dem Kurs

Was muss bei der Nachbereitung des Kurses passieren:

- Woodbadgekurs und Entwicklungswochenende reflektieren
- Reflexionen der Teilnehmenden sichten und auswerten
- Teilnehmende in ihrem Vorhaben als Leiterin oder Leiter der Wölflingsstufe begleiten und unterstützen
- Hinweise auf weitere Aus- und Fortbildungsmaßnahmen geben
- mit Teilnehmenden, die ihre Woodbadge-Empfehlung nicht zum Entwicklungswochenende erhalten, gemeinsam nach einer Lösung suchen und binnen einen Jahres zum Abschluss bringen
- Besuch des Teamertraining II durch das Kursteam

Hierbei kann Euch der Bundesarbeitskreis unterstützen:

- regelmäßiger und kritischer Blick auf das Ausbildungskonzept, zusammen mit TT II und Bundesleitung und BuKo
- Vernetzung und Austausch
- Beratung und Hilfe bei Schwierigkeiten in der Durchführung des Kurses oder bei der Begleitung von Vorhaben

Diese Dinge solltet Ihr an den Bundesarbeitskreis zurückmelden:

- Rückmeldungen zum Kursablauf und zum Projekt
 - Rückmeldungen zum Woodbadgekurskonzept
 - Was hat gut geklappt / was nicht so gut?
 - An welchen Stellen musstet Ihr vom Kurskonzept abweichen?
Wie und aus welchen Gründen?
 - Wo seht Ihr Änderungsbedarf?
 - Wo seht Ihr Ausbildungsbedarf?
 - Dokumentation der Woodbadge-Vorhaben und der Empfehlung/Nicht-Empfehlung durch die Kursleitung
 - bei Empfehlung durch Personalkarte
 - bei Nicht-Empfehlung durch Personalkarte und Begründung
- Diese werden jeweils an das Bundesamt/den Bundesvorstand geschickt.

