

>>> Gesamtverbandliches Ausbildungskonzept



**1.
Ausbildung
der Gruppenleiterinnen
und Gruppenleiter**

Teil 1.3: Woodbadge-Kurs
in der Pfadfinderstufe



Beschlossen durch die
Bundesstufenkonferenz der
Pfadfinderstufe
am 25. September 2011
in Düsseldorf.

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



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3		
1. Einbindung in das Gesamtverbandliche Ausbildungskonzept	4	6. Der methodische Handlungsrahmen	25
1.1 Gesamtverantwortung und stufenspezifische Durchführung	5	7. Das Kursraster	27
1.2 Wichtige Kurselemente der Pfadfinderstufe	6	8. Die Führungsabgabe	40
2. Leiterinnen und Leiter in Entwicklung	7	8.1 Unterscheidung zwischen Leitung und Führung	40
3. Das Kursleitungsteam	8	8.2 Zeitpunkt und Ausmaß der Führungsabgabe	40
3.1 Kursleitung und Gesamtverantwortung	8	8.3 Die Zeit nach der Führungsabgabe	42
3.2 Team	9	8.4 Impulse und Interventionen der Kursleitung	42
3.3 Voraussetzung für Teamende	10	9. Die Woodbadgereflexion	43
3.4 Anforderungen an das Handeln des Teams	11	9.1 Das Vorhaben	43
3.4.1 Aufgaben des Teams	12	9.2 Das Entwicklungswochenende	44
3.4.2 Das Team als Modell	12	9.3 Das Woodbadgespräch	45
3.4.3 Leiten mitten im Kurs	13	9.4 Kriterien für ein erfolgreiches Woodbadgespräch	46
3.5 Ausbildung der Auszubildenden	13	10. Kursdauer und Kursort	48
4. Die Teilnehmenden	14	11. Umgang mit dem Woodbadgekonzept	48
4.1 Zielgruppe und Voraussetzungen	14	11.1 Übergangsregelungen	48
4.2 Kursgröße und Kurszusammensetzung	14	11.2 Qualitätssicherung	48
5. Die Entwicklungsschwerpunkte des Kurses	15	11.3 Weiterentwicklungen	49
5.1 Projektmethode	16	11.4 Inkraftsetzung	49
5.2 Persönlichkeitsentwicklung	16	Anhang 1:	
5.3 Kompetenzerwerb	17	Der formale Rahmen	50
5.4 Begleitende Entwicklungsziele	19	Anhang 2:	
		Personalkarte und Ablauf Woodbadge-Gespräch	51

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

Pfadfinderstufe

Das vorliegende Kurskonzept ist die Grundlage für die Durchführung von Kursen in der Pfadfinderstufe. Es ist nicht gleichzusetzen mit einem Teamerhandbuch, sondern beschreibt die konzeptionelle Ausrichtung der Kurse der Pfadfinderstufe. Weiterführende Methoden und Handlungsoptionen sind im TeamerInnen-Wiki beschrieben. Die stufenspezifischen Teile der Pfadfinderstufe sind gesondert gekennzeichnet.

1. Einbindung in das Gesamtverbandliche Ausbildungskonzept

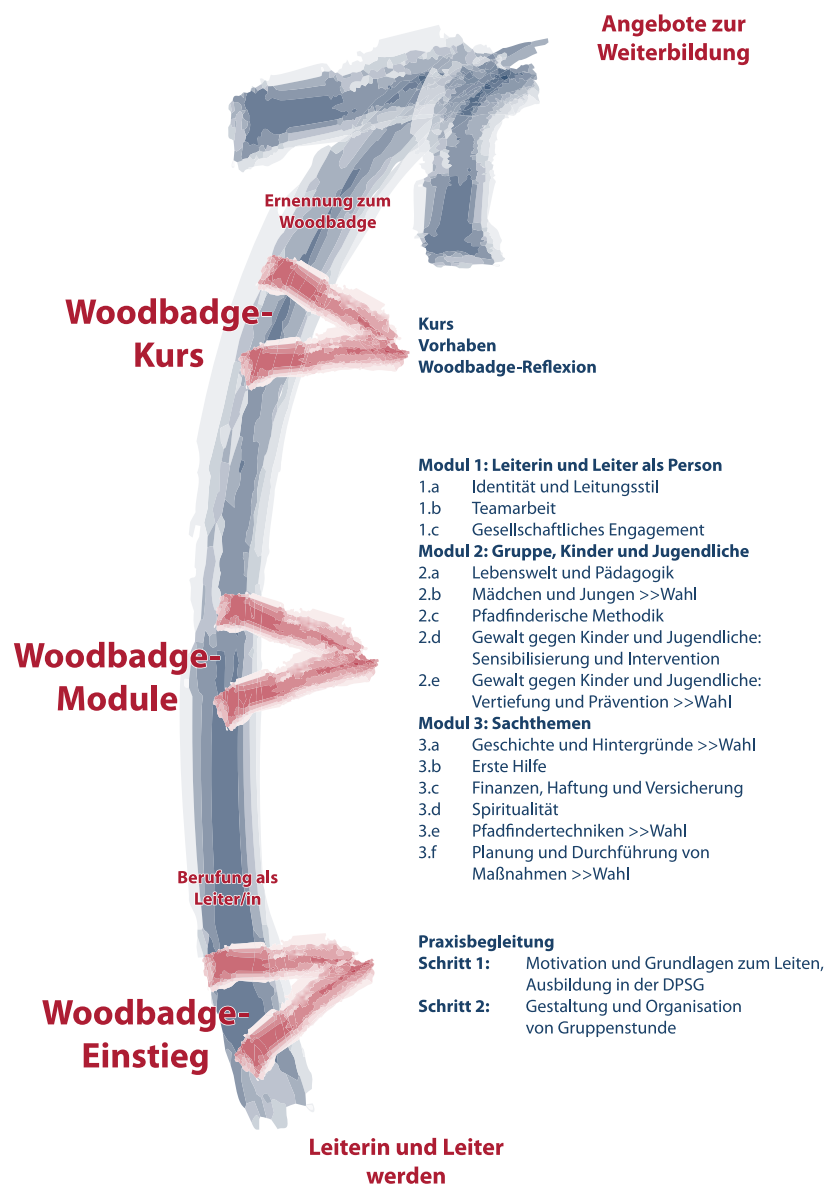
Abschluss der Woodbadge-Ausbildung

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

<i>Delegation an Diözesanleitungen</i>	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.
<i>Stufenspezifische Woodbadgekurs-konzepte</i>	Orientierung für die Arbeit erhalten sie durch die fünf spezifischen Konzepte der Woodbadge-Kurse 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.
<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>	<p>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.</p> <p>Nach einvernehmlicher Absprache mit der jeweiligen Bundeskonferenz kann die Kursdurchführung als Serviceleistung durch die Bundesarbeitskreise erfolgen.</p>
<i>Vorstandskurse</i>	Für aktive Vorstandsmitglieder können die Diözesanleitungen nach Ermessen und Bedarf einen eigenen Woodbadgekurs für Vorstände aller Ebenen anbieten.

1.2 Wichtige Kurselemente in der Pfadfinderstufe

Die folgenden 12 Punkte geben einen Überblick über die wichtigsten Kurselemente in den Kursen der Pfadfinderstufe. Die Kurselemente werden in den weiteren Kapiteln ausführlich beschrieben. Sie sind fester Bestandteil in jedem Kurs der Stufe und damit von den Kursverantwortlichen stets zu berücksichtigen.

1. Die Ordnung des Verbandes und insbesondere der Ordnungstext der Pfadfinderstufe mit der Stufenorientierung „Wagt es“ sind die Handlungsgrundlagen für den Kurs der Pfadfinderstufe.
2. Der Kursverlauf orientiert sich an den Schritten der Projektmethode.
3. Es findet ein ständiges Wechselspiel zwischen Großgruppe und Kleingruppe statt. Dazu braucht es starke Kleingruppen. Die Kleingruppenbildung erfolgt spätestens am Nachmittag des zweiten Kurstages.
4. Die Projektidee ergibt sich aus den Träumen, Sehnsüchten und Themen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die im Biographischen Arbeiten herausgearbeitet werden.
5. Bei der Projektfindung wird zwischen Projektidee und Handlungsansatz unterschieden.
6. Die Projektentscheidung findet spätestens am sechsten Tag im Konsens statt, d.h. alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer können sich mit ihrer Persönlichkeit einbringen.
7. Der Kurs muss zum gemeinsamen Handeln kommen. Im gemeinsamen Handeln (Projektdurchführung) finden alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihr persönliches Wagnis.
8. Reflexions- und Transfereinheiten finden während des Kurses laufend statt. Eine einzige Transfereinheit zum Schluss über den ganzen Kursverlauf überfordert Leitungsteam sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmer.
9. Durch regelmäßiges Feedback erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie die Teamenden die Möglichkeit Selbst- und Fremdwahrnehmung abzugleichen.
10. Das Leitungsteam „leitet mitten im Kurs“. Das Leitungshandeln der Teamenden ist stets anfragbar und muss vom Leitungsteam begründet werden (Transparenz).
11. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer übernehmen im Rahmen ihrer Möglichkeiten Elemente der Führung im Kursgeschehen, die Gesamtverantwortung und die Leitung bleiben aber während des gesamten Kurses beim Leitungsteam.
12. Die Mitglieder des Leitungsteams sind gut ausgebildet. Sie haben als Grundlage das Teamer-Training I besucht und nehmen regelmäßig am Teamer-Training II der Pfadfinderstufe teil.

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 Geliebtheits von Gott und den Menschen und den Möglichkeiten einer ganzheitlichen Entwicklung entspringen Perspektiven der Lebensplanung.
<i>Erwachsene Leitende</i> <i>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>Prinzip der Selbsterziehung</i>	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.
<i>Leitende in Entwicklung</i>	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.
<i>Persönlichkeit und Kompetenz</i>	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.
<i>Identitätsmanagement</i>	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.

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.

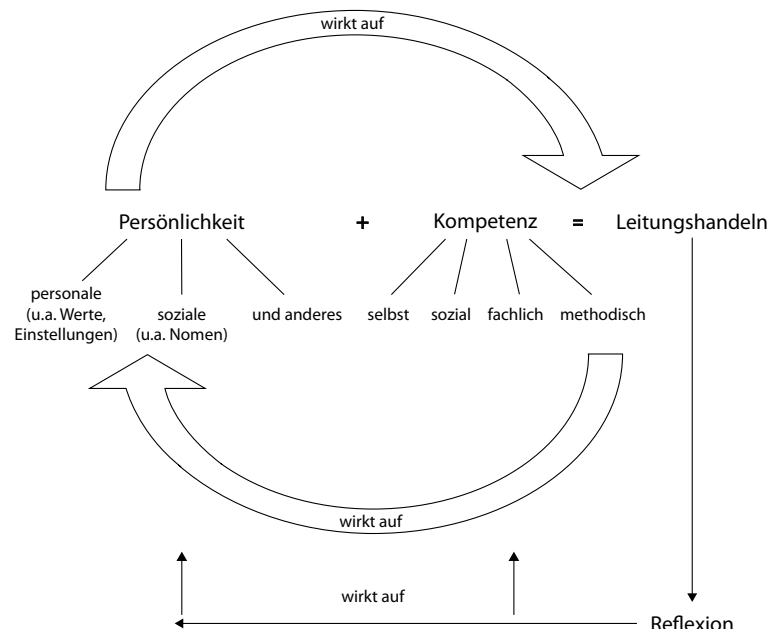


Abb.: Persönlichkeit und Kompetenz als zwei Bedingungen für effektives Leitungshandeln

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

<i>Größe des Teams</i>	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:
<i>Parität</i>	Das Team muss eine gemischtgeschlechtliche und soll möglichst eine paritätische Besetzung von Frauen und Männern aufweisen.
<i>Zusammensetzung</i>	<p>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.</p> <p>Mindestens die Hälfte der Mitglieder des Teams muss in der jeweiligen Stufe berufen sein.</p> <p>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.</p> <p>Sinnvoll ist es, bei der Teamzusammensetzung auf eine gute Mischung erfahrener und neuer Teamende zu achten.</p>
<i>Teamende aus den Bundesarbeitskreisen</i>	Die Mitarbeit von Teamerinnen und Teamern aus den Bundesarbeitskreisen der Stufen bietet besondere Chancen der Vernetzung und Rückkopplung und wird daher empfohlen.
<i>Pfadfinderstufe</i>	<p>Erfahrene Teamende zu sein, bedeutet im Sinne der Pfadfinderstufe mindestens zwei Kurse geteamt zu haben.</p> <p>Zudem gilt es darauf zu achten, eine große Bandbreite an unterschiedlichen Erfahrungen und Fähigkeiten (spirituell, musisch-kreativ, methodisch usw.) im Leitungsteam vertreten zu haben. Unterschiedliche Persönlichkeiten, Charaktere und Geschlechter ermöglichen im Kursgeschehen einen wesentlich größeren Handlungsspielraum und mehr Zugangsmöglichkeiten zu den einzelnen Teilnehmenden. Grundsätzlich ist es wichtig, dass die Zusammenarbeit im Leitungsteam auf persönlicher Ebene möglich ist.</p> <p>Offenheit und Vertrauen sowie die grundsätzliche Bereitschaft zur Beziehungsklärung im Leitungsteam sind ein Grundstein für das Gelingen des Kurses. Je länger und intensiver die Kennenlernphase und die Vorbereitung im Leitungsteam sind, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass es im Kursgeschehen zu bösen Überraschungen kommt.</p>

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 Leiterin bzw. Leiter 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.

Pfadfinderstufe

Folgende Anforderungen werden an die Persönlichkeit und die Fähigkeit der Teamenden gestellt:

Er oder sie

- steht in der Auseinandersetzung mit den aktuellen Themen des Verbandes und der Stufe, der Stufenorientierung „Wagt es“ und begreift das Kurskonzept der Pfadfinderstufe als Grundlage für ihre/seine Mitarbeit;
- begreift die Mitarbeit im Team als ein immer wieder neues persönliches Wagnis und beobachtet sich in der Zusammenarbeit im Team und mit den Teilnehmenden selbstkritisch;
- trägt zu einem partnerschaftlichen Miteinander im Kurs bei, das Männern und Frauen gleichermaßen Raum lässt und Unterstützung garantiert bei der Entfaltung ihrer Persönlichkeit und Identität, ihrer Interessen, Fähigkeiten und Bedürfnisse;
- ist bereit, das, was sie/ihn als typische, unverwechselbare Person kennzeichnet, im Kurs sichtbar zu machen, sich erkennen zu geben;
- ist bemüht, mitten in der Kursgruppe zu stehen und sich damit auseinanderzusetzen, was Leiten mitten im Kurs in der jeweiligen Situation bedeutet;
- ist bereit, Verantwortung für die Kursgestaltung und -entwicklung gemeinsam mit den anderen im Team zu tragen;
- ist bereit, Verantwortung für ihre/seine eigene Entwicklung als Leiterin oder Leiter und Persönlichkeit zu übernehmen.

Fachliche Eignung

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

Formale Voraussetzungen

Menschen, die qualitativ hochwertig ausbilden wollen, müssen 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 und Verantwortlicher im Team

In jedem Kursteam gibt es eine bzw. einen Verantwortlichen. Dieser hat die Gesamtleitung des Kurses und vertritt das Team gegenüber Diözesanleitung und Bundesleitung. Weiter sorgt sie bzw. er 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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

Sicherheit

Die Kurssituation ist für die Teilnehmenden mit einer Reihe von Unwägbarkeiten und Unbekannten 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.

Transparentes und begründetes Handeln

Wertschätzung und Respekt

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

Pfadfinderstufe

Das Team ist grundsätzlich dafür verantwortlich, dass die Teilnehmenden das Kursziel gemeinsam erreichen können. Weiterhin muss es auch darauf achten, dass Umgang, Stil, Kultur und das gemeinsame Handeln den Ansprüchen pfadfinderischer Arbeit, der Stufenorientierung „Wagt es“, dem Leitungsverständnis und dem Kurskonzept der Pfadfinderstufe entsprechen.

3.4.1 Aufgaben des Teams

Die spezifischen Aufgaben des Teams liegen vor allem in folgenden Bereichen:

- den Kurs organisatorisch und inhaltlich vorbereiten
- die Stufenorientierung „Wagt es“ und das Leitungsverständnis der Pfadfinderstufe vermitteln
- das Kursgeschehen und Leitungshandeln transparent machen
- Animation als durchgängige Leitungsaufgabe praktizieren
- die Reflexionen durchführen
- den Transfer der Kurserfahrungen gewährleisten
- das gemeinsame Handeln als Ziel des Kurses realisieren
- Wissen in Infoeinheiten vermitteln
- für eine angemessene Methodenauswahl sorgen
- die einzelnen Teilnehmenden, die Kleingruppen und Großgruppe beraten
- die Leitungsverantwortung für den Kurs wahrnehmen (Dieser Punkt ist im TeamerInnen-Wiki ausführlich beschrieben.)

3.4.2 Das Team als Modell

In allem, was das Team unternimmt oder unterlässt, ist es Modell für die Teilnehmenden. Dieser Vorgang läuft ständig und meist unbewusst ab. Wie die einzelnen Teamenden leiten, sich als Gruppe verhalten, ihre Zusammenarbeit und ihr Zusammenleben gestalten, Konflikte angehen und auf die Teilnehmenden eingehen, wird für die Teilnehmenden zu einem Anstoß, ihr entsprechendes Verhalten anzupassen, nachzueifern oder sich dagegen abzugrenzen. Ungeklärte, gar verdeckte Beziehungskonflikte oder Meinungsverschiedenheiten, vorsichtige und bedächtige Vorgehensweise oder der Umgang mit Konflikten im Team übertragen sich in bestimmtem Maß auf den Kursprozess. Die Rolle des Leitungsteams deckt sich im Prinzip mit der Rolle der Teilnehmenden in ihren Trupps.

Es ist daher wichtig, dass sich das Team dieses Modellcharakters bewusst ist und sein Leitungshandeln darauf ausrichtet. Unter dem Gesichtspunkt „Team als Modell“ wird besonders deutlich, wie wichtig die bereits beschriebene Transparenz im Leitungshandeln für die Teilnehmenden und den Kursprozess ist. Gelingt es dem Team, transparent zu handeln und zu agieren, verhindert es, dass die Teilnehmenden über das Verhalten und Leitungshandeln des Teams Mutmaßungen anstellen, anstatt sich mit sich selbst, der Kursgruppe und dem Kursprozess zu beschäftigen.

Der Modellcharakter des Teams bietet darüber hinaus eine Vielzahl von Chancen: Die Vermittlung des Leitungsverständnisses der Pfadfinderstufe und der Stufenorientierung „Wagt es“, das bewusste Zusammenspiel unterschiedlicher Persönlichkeiten, Charaktere und Geschlechter, mit ihren verschiedenen Fähigkeiten, Stärken aber auch ihren Schwächen. „Team als Modell“ bedeutet nicht, den Teilnehmenden einen Idealzustand „vorzuspielen“ oder ein „so wie wir müsst ihr sein“ zu vermitteln, sondern setzt voraus, dass die einzelnen Teamenden als Persönlichkeit echt und natürlich auftreten und im Zusammenwirken als Team auch bereit sind, neben einem sicherlich vorhandenen Wissens- und Erfahrungsvorsprung gegenüber den Teilnehmenden, Unsicherheiten, persönliche Grenzen und Schwächen aufzuzeigen und im Kursgeschehen zu benennen.

3.4.3 Leiten mitten im Kurs

Das Team leitet mitten im Kurs. Es nimmt damit weder eine hierarchisch übergeordnete Position ein, noch steht es außerhalb des Kursgeschehens. Team und Teilnehmende bauen eine partnerschaftliche Beziehung auf und befinden sich in einem gemeinsamen Entwicklungsprozess. Dies bedeutet aber nicht, dass die Dynamik des Entwicklungsprozesses eines Kurses sich selbst oder irgendwelchen Zufällen überlassen wird oder werden kann. Das Team leitet partnerschaftlich entsprechend der Notwendigkeiten, der Situation der Teilnehmenden, der Kursphasen und der Kursziele, um eine bewusste und zielgerichtete Entwicklung des Kursgeschehens zu ermöglichen. Dies setzt voraus, dass das Team den Kursprozess ausreichend reflektiert, mit einer gewissen Distanz betrachtet und gegebenenfalls entsprechend reagiert.

Leiten mitten im Kurs erfordert, dass sich das Team den Leitungsaufgaben bewusst stellt und von den Teilnehmenden als Leitung durch angemessenes Handeln wahrgenommen und akzeptiert werden kann. Das Team sieht sich als Teil des gesamten Kurses und ist an der Kursgruppe und den einzelnen Teilnehmenden wirklich interessiert. Es bekommt dabei mit, welche Kompetenzen, welche Fähigkeiten, welche Möglichkeiten in der Kursgruppe stecken, was die Teilnehmenden können und was sie sich zutrauen müssten, welche Ziele und welche Ideen realisiert werden können. Davon ausgehend muss das Team in der konkreten Situation entscheiden, was es an Animation und Leitungshandeln einbringen muss. Es muss feststellen, welche Herausforderung, Beratung, Information und Begleitung notwendig ist. Gleichzeitig darf das Team aber nicht übers Ziel hinausschießen und etwas gänzlich Anderes erwarten, was in ihrer Idealvorstellung vielleicht existiert, aber aufgrund der konkreten Kurssituation bei den Teilnehmenden nicht vorhanden ist.

Leiten mitten im Kurs bedeutet nicht, sich als Team auf ein Podest zu stellen oder stellen zu lassen, sondern sich als Reibungsfläche anzubieten. In der Beziehung zur Kursgruppe bedeutet das auf keinen Fall, mit ihr zu verschmelzen oder als „gleichberechtigte“ oder „gleichwertige“ Kleingruppe zu agieren, sondern ein klares und eindeutiges Profil zu zeigen.

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 Leiterinnen und Leiter, die sich zum Woodbadge-Kurs anmelden, diese Bereitschaft mitbringen.

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 Das Mindestalter zur Teilnahme beträgt 18 Jahre für Leiterinnen und Leiter der Wölflings-, Jungpfadfinder- und Pfadfinderstufe und 22 Jahre für Leiterinnen und Leiter der Roverstufe.
vgl. Ordnung des Verbandes und Satzung des Verbandes, S.33

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

Kurse für Vorstände Für Vorstände aller Ebenen empfiehlt sich der Vorstände-Kurs, um ebenfalls zielgruppenorientiert Methoden und Wissen zu 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:

- Selbsterfahrung*

 - **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.
- Persönlichkeitsentwicklung*

 - **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.
- Leitungskompetenzen*

 - **Erwerb neuer Kompetenzen**

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

Flexibilität
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.

Selbstbestimmung
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
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
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
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.

<i>Stärkung Selbsteinschätzung</i>	<p>Selbstbewusstsein stärken</p> <p>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.</p>
<i>Verbesserung der Wahrnehmung</i>	<p>Durch Begleitung und Reflexion wird die eigene Wahrnehmung verbessert, das Soziale Lernen gefördert und die Selbsteinschätzung von Stärken und Schwächen sicherer. Dies mündet in positiven Erfahrungen der eigenen Selbstwirksamkeit, stärkt das Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten und den Mut, dies auch außerhalb des Kurses umzusetzen.</p>
<i>Eigene Lerngeschichte</i>	<p>Reflexion der eigenen Lerngeschichte und Biographisches Arbeiten</p> <p>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.</p>
<i>Biografisches Arbeiten</i>	<p>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 Grenzssetzungen.</p>

5.3 Kompetenzerwerb

<i>Entwicklung des Leitungshandeln</i>	<p>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.</p> <p>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.</p>
<i>Konkretes Anwendungswissen</i>	<p>Handlungs-, Theorie- und Selbsterfahrungsebene</p> <p>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).</p>

<i>Handlungsrepertoire</i>	<p>Fertigkeiten hinzugewinnen</p> <p>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.</p>
<i>Weiterentwicklung durch Feedback</i>	<p>Möglichkeiten zum Ausprobieren</p> <p>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.</p>
<i>Stärkung des Selbstvertrauens</i>	<p>Rückwirkung auf die Persönlichkeit</p> <p>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.</p>

Ziele des Woodbadge-Kurses in der Pfadfinderstufe

Neben den bereits beschriebenen drei Entwicklungsschwerpunkten (Projektmethode erleben, Persönlichkeitsentwicklung, Erweiterung der Kompetenzen) hat der Woodbadge-Kurs der Pfadfinderstufe das Ziel, dass die Teilnehmenden ihre eigene Stufenidentität weiterentwickeln. Der Woodbadgekurs bietet dabei die Gelegenheit, durch eigenes Erleben zu lernen, was hinter der Pädagogik der Pfadfinderstufe und der DPSG steckt.

Durch die theoretische und vor allem praktische Vermittlung der Stufenpädagogik der Pfadfinderstufe und der Stufenorientierung „Wagt es“ erhalten die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich mit ihren eigenen Standpunkten auseinanderzusetzen. Besonders die Stufenorientierung „Wagt es“ bietet die Gelegenheit, sich über die pfadfinderische Sicht hinaus als Persönlichkeit weiterzuentwickeln und Anregungen für den eigenen Lebensstil und Leitungsstil zu bekommen.

Im Kursverlauf, vor allem bei der Entscheidungsfindung im Konsens und dem selbstbestimmten gemeinsamen Handeln, müssen die Teilnehmenden die Stufenorientierung „Wagt es“ erleben und leben können und dann, aus diesem Erlebnis heraus, in ihrer Stufenidentität gestärkt werden. Das eigene „Wagt es“ der Teilnehmenden ist dabei der Maßstab für das gemeinsame Handeln im Woodbadge-Kurs der Pfadfinderstufe.

Daher ist es besonders wichtig, dass das Leitungsverständnis der Pfadfinderstufe und die Stufenorientierung „Wagt es“ für die Teilnehmenden durch das Agieren und Handeln des Leitungsteams deutlich und transparent wahrgenommen werden kann.

5.4 Begleitende Entwicklungsziele

Vielfältige Lernprozesse

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.

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.

Bei diesen begleitenden Lernzielen 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:

„Wagt es“ in der Pfadfinderstufe

Da die Vermittlung der Stufenorientierung „Wagt es“ ein wesentliches Ziel für den Kurs der Pfadfinderstufe ist, sind an ausgewählten Stellen im Kursverlauf (siehe Kapitel 7) einzelne Sätze der „Wagt es“-Orientierung zitiert. Dadurch können die jeweiligen Punkte der Stufenorientierung den Teilnehmenden in kleineren Einheiten vermittelt werden. Zudem werden sie unmittelbar mit dem eigenen Erleben im Kurs verknüpft. Der Kurs ist dabei eine sehr gute Chance, die Stufenorientierung erlebbar zu machen.

Das Leitungsteam hat die Aufgabe, bei der Vorbereitung und Durchführung des Kurses zu überlegen, an welchen weiteren Stellen die Stufenorientierung „Wagt es“ zur Geltung kommt (zu einzelnen Methoden siehe Arbeitshilfe).

Einsatz von Methoden

Woodbadge-Module

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).

Eigenes Erleben im Kurs

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.

<i>Pfadfinderstufe</i>	<p>Infoeinheiten</p> <p>Die Infoeinheiten dienen der Wissensvermittlung, der Vertiefung von schon Bekanntem und der Transparenz für die Teilnehmenden. Das vermittelte Wissen steht immer im Zusammenhang mit dem Kursgeschehen und kann auch direkt im Kurs umgesetzt und eingeübt werden (z.B. Feedback, Reflexion). Die Platzierung im Kurs erfolgt in der Regel zeitnah zur betreffenden Einheit, idealerweise vorher. Den Teilnehmenden werden dabei die Hintergründe und Zusammenhänge des jeweils folgenden Schrittes im Kurs aufgezeigt. Das vermittelte Wissen kann die Reflexionen unterstützen und Transfers des Kurselements in die Trupparbeit erleichtern.</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>
<i>Entwicklung anstoßen</i>	<p>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.</p>
<i>Gespür entwickeln</i>	<p>Stil und Kultur</p> <p>Mit Stil und Kultur wird im Allgemeinen das Bewusstsein von Leiterinnen und Leitern 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.</p>
<i>Umsetzung</i>	<p>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.</p> <p>Dies reicht von der Gestaltung der Einladungen bis zu der der Räume, dem Umgang mit Medien, Akzenten bei den Mahlzeiten wie in der Freizeit.</p> <p>Ein bewusster Umgang mit Stil und Kultur kann Anregungen geben, die es erlauben, über den eigenen Horizont hinaus zu sehen.</p>

*Pfadfinderstufe***Förderung von Vertrauen und Kooperation**

Von besonderer Bedeutung für das gesamte Kursgeschehen ist die Bereitschaft der Teilnehmenden, offen ihre subjektiven Eindrücke, persönlichen Gefühle und Meinungen mit Blick auf die Gruppe, auf sich selbst und die anstehenden Themen zu äußern. Die Bereitschaft, offen mit sich, den anderen und der Situation umzugehen, muss im Kurs durch vertrauensbildende Maßnahmen bewusst unterstützt und vertieft werden. Es gilt daher, eine Atmosphäre zu schaffen, die von gegenseitigem Vertrauen und Verlässlichkeit untereinander geprägt ist. Dazu soll das Leitungsteam nicht nur selbst eine solche Haltung vorleben, sondern im Verlauf des Kurses immer wieder Gelegenheiten schaffen und Möglichkeiten bieten, bei denen Vertrauen zueinander, Verlässlichkeit untereinander und gegenseitige Wertschätzung erfahren werden können. Dazu können Methoden eingesetzt werden, die unter den Schlagworten Kooperation, Gruppenklima und Vertrauen zu finden sind.

*Verständnis entwickeln***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.

Groß- und Kleingruppe

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.

Pfadfinderstufe

Das Zusammenspiel von Großgruppe und Kleingruppe, das sich auch im Truppalltag (Trupp und Runde) widerspiegelt, ist ein unverzichtbares Element des Kurses in der Pfadfinderstufe. Ein Kurs bietet den geschützten Rahmen, um politisches Handeln in unterschiedlichen Interessenverhältnissen zu üben, demokratische Strukturen zu nutzen und Verantwortung in einer Gruppe zu übernehmen. Das Zusammenspiel von Großgruppe und Kleingruppe ist nur möglich, wenn **beide** Gruppenkonstellationen ihren eigenen Stil und ihre eigene Kultur entwickeln.

Die Arbeit in der Großgruppe zeichnet sich durch Transparenz bei Entscheidungen und Meinungsbildern aus (die einzelnen Teilnehmenden bekommen alles mit). Beim Vorbereiten von Entscheidungen hingegen ist die Effektivität der Arbeit in Kleingruppen fast unschlagbar, da die einzelnen Teilnehmenden öfter zu Wort kommen, sich leichter öffnen, eine Meinung bilden, Position beziehen und sich mit den Standpunkten der Anderen auseinandersetzen können. Die Teilnehmenden sammeln Erfahrungen mit Kooperationen und lernen, sich gegenseitig zu unterstützen. Das Zusammenspiel von Großgruppe und Kleingruppe stellt in der Projektfindung und im Prozess der Konsensbildung ein unverzichtbares Instrument dar, um alle Teilnehmenden daran zu beteiligen.

<i>Selbsterfahrung und Vertiefung</i>	<p>Gruppendynamik</p>
	<p>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.</p>
	<p>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.</p>
<i>Erleben und Erfahren</i>	<p>Spiritualität</p>
	<p>Spiritualität beschäftigt sich mit existentiellen Kernfragen des Menschen, mit Glaubensfragen und Glaubenspraxis, mit Religiosität, christlicher Gemeinschaft, Kult und Ritual, Transzendenz, Sehnsucht, Sinnsuche, ...</p>
	<p>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.</p>
<i>Prozess der Klärung</i>	<p>Rollenklärung</p>
	<p>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?).</p>
<i>Doppelrolle</i>	<p>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 Leiterin oder Leiter, andererseits Kursteilnehmerin oder Kursteilnehmer befinden und daher alle Erlebnisse und Erfahrungen des Kurses vor dem Hintergrund ihrer Leitungsfunktion reflektieren können (Wie würde ich das in meiner Gruppe handhaben?).</p>

<i>Transfer als dauerhafter Prozess</i>	<p>Transfer</p> <p>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.</p>
<i>Pfadfinderstufe</i>	<p>Durch den Vergleich zwischen Kursgeschehen und gegenseitigem Erzählen über die bisherigen Erfahrungen in der Trupparbeit, dient der Transfer auch dem Erfahrungsaustausch. Transfer bei Kursen der Pfadfinderstufe findet als wiederkehrendes Element nach wichtigen Knackpunkten des Kurses statt.</p>
<i>Reflexionsrahmen</i>	<p>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.</p> <p>Damit vertiefen die Teilnehmenden ihr Wissen und ihr Gespür für den adäquaten Methodeneinsatz.</p>
<i>Pfadfinderstufe</i>	<p>Reflexion</p> <p>Eine Reflexion findet nicht nur am Ende als abschließende Rückschau statt, sondern ist besonders sinnvoll als Steuerungselement für den fortlaufenden Prozess.</p> <p>Die Reflexion im Kurs dient dazu, Erfahrungen und Eindrücke bewusst zu machen, zu verstehen und für die weitere Tätigkeit als Pfadfinderleiterin und Pfadfinderleiterin der DPSG nutzbar zu machen.</p> <p>Die Teilnehmenden reflektieren das Kursgeschehen sowie ihren Anteil daran. Das geschieht einzeln, in der Kleingruppe und im Plenum. Durch die Reflexion wird es den einzelnen Teilnehmenden und der Gruppe möglich, aus der Rückschau den Kursprozess bewusst und kreativ zu gestalten. Dabei werden problematische Entwicklungen erkannt und verändert, positive Entscheidungen beibehalten und verstärkt.</p> <p>Durch den sinnvollen und sorgfältigen Einsatz von Reflexionen im Kursverlauf können die Teilnehmenden die Bedeutung der Reflexion in der täglichen Pfadfinderarbeit erleben. Außerdem erproben sie den Umgang mit unterschiedlichen Formen und Methoden der Reflexion.</p>

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.

Pfadfinderstufe

Elemente, die der Selbstreflexion dienen, sind auf dem Kurs die Ich-Zeit und das **Kurstagebuch**. (siehe TeamerInnen-Wiki)

*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 Erwartungsklä rung (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.

Pfadfinderstufe

Feedback

Beim Feedback wird den Teilnehmenden die Wahrnehmung von Dritten über ihr Handeln zurückgemeldet. Feedback erfolgt immer auf eine wertschätzende Art und Weise. Dadurch erhalten die Teilnehmenden die Möglichkeit zu erfahren, wie sie von den anderen und/oder von den Teamenden in bestimmten Kurssituationen wahrgenommen wurden und es wird eine Auseinandersetzung mit den eigenen Potentialen und dem eigenen Leitungsstil angeregt.

Außerdem lernen die Teilnehmenden in einem geschützten Rahmen, anderen wertschätzende Rückmeldung über deren Verhalten zu geben, dadurch Anerkennung und Kritik zu äußern. Es fördert im Kurs das offene Miteinander der Gruppe.

Feedback zu geben, aber auch es zu erhalten, ist im Kurs für die Teilnehmenden eine große Chance, aber auch ein Wagnis, das vom Team entsprechend vorsichtig vorgestellt und begleitet werden muss.

6. Der methodische Handlungsrahmen

<i>Ordnung des Verbandes</i>	„Das Projekt ist die Handlungsform, in der sich Gruppen der DPSG intensiv und planvoll mit einer Sache, einem Thema oder einem Problem auseinandersetzen. 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.“
<i>Erlebnis- und Handlungsorientierung</i>	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.
<i>Projektmethode</i>	Die Projektmethode mit ihren Elementen <ul style="list-style-type: none"> • Themenfindung • Beratung und Entscheidung • Planung und Durchführung • Projektabschluss • Projektreflexion
<i>Animation als Grundhaltung</i>	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.
<i>Komplexität der Kurssituation</i>	<p>Anforderungen und Maßstäbe für das Projekt</p> <p>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.</p>
<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 Pfadfinderinnen und Pfadfinder 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 es sein Handeln und seine Einflussnahme auf Gruppe und Projekt gut bedacht begründen, um nicht den nötigen Abstand zur selbstbestimmten Gruppe zu verlieren.

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 wider.

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

Pfadfinderstufe

Die einzelnen Schritte der Projektmethode bauen aufeinander auf und müssen nacheinander bearbeitet und abgeschlossen werden. Wird ein Schritt übersprungen, nicht vollständig bzw. zu ungenau bearbeitet, hat dies Auswirkungen auf den weiteren Kursverlauf, da dieser Schritt ggf. nachgeholt werden muss. Da die Teilnehmenden aus den Modulkursen die Inhalte und Systematik der Projektmethode kennen, ist der Woodbadge-Kurs der Pfadfinderstufe in erster Linie auf das praktische Erleben der Projektmethode ausgerichtet.

Nachfolgend ist der Kursverlauf im Gegensatz zur bisherigen konzeptionellen Strukturbeschreibung ausführlich beschrieben.

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.

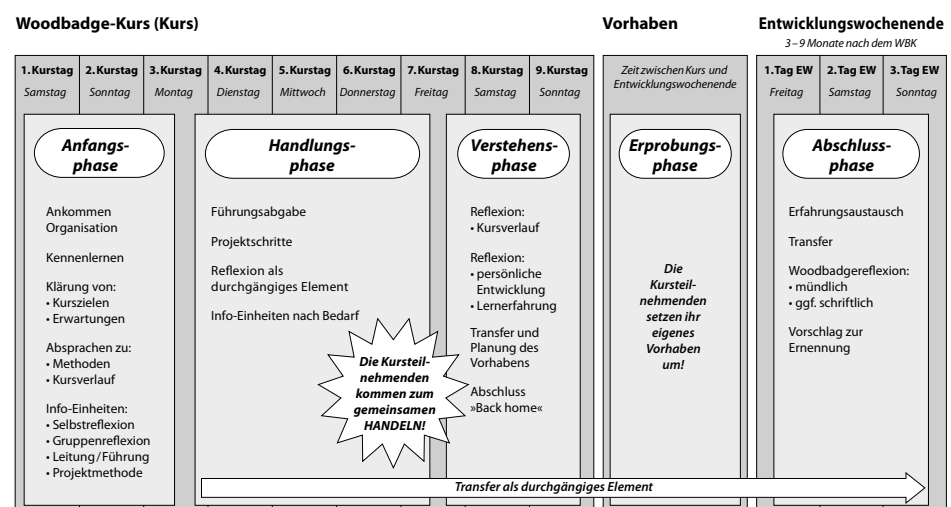


Abbildung: schematischer Überblick über die Phasen des Woodbadgekurses und der Woodbadge-Reflexion.

Das ausführliche Kursraster der Pfadfinderstufe dient dazu, die drei Ebenen „was passiert im Kurs“, „was macht das Team“ und „was geschieht bei den Teilnehmenden“ detailliert aufzuzeigen. Das Kursraster ist für das Team der Orientierungsrahmen während der Vorbereitung und Durchführung des Woodbadge-Kurses. Im TeamerInnen-WiKi befindet sich das Kursraster als Download.

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 auf den Kurs. Zugleich ist dies ein wichtiges Instrument, um den Teilnehmenden schon frühzeitig Sicherheit und Wertschätzung zu vermitteln.

Anfangsphase (1. bis 3. Tag)

Handlungssicherheit 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.

Kursbeginn

Der Beginn des Kurses ist ein wesentlicher Faktor für das Gelingen des Kurses. Ziel ist es, bereits für den Kursbeginn eine Atmosphäre zu schaffen, die das weitere Kursgeschehen positiv beeinflusst. Am Kursbeginn besteht die Möglichkeit, die Teilnehmenden mit einem nicht alltäglichen Auftrag zu konfrontieren. Die Teilnehmenden sollen durch ein gemeinsames Handeln Lust auf die Kurswoche bekommen. Dabei gilt es, einen Mittelweg zwischen zwei Extremen zu finden: weder sollen die Teilnehmenden sich bloßstellen müssen, noch sollen sie nur Statisten sein. Der Kursbeginn muss nicht unbedingt am Kursort stattfinden, sondern kann auch die Umgebung mit einbeziehen.

Leitungsteam

Das Leitungsteam agiert in dieser Situation stark, was das Schaffen von Bedingungen für das Wohlbefinden der Teilnehmenden betrifft. Das Leitungsteam handelt mit dem vorrangigen Ziel, der Vielzahl von Einzelpersonen den Kontakt und die Begegnung zu erleichtern und nicht mit dem Ziel, die Unsicherheit der Anfangssituation mit „Action“ zu überspielen.

Nach dem Kursbeginn dienen die nächsten Schritte der Organisation des Kurses. Die Teilnehmenden erhalten dabei alle notwendigen Informationen über die organisatorischen Angelegenheiten.

Im weiteren Verlauf sollten die folgenden Punkte geklärt werden bzw. stattfinden:

- erstes Kennenlernen der Namen
- Vorstellung der Kursziele und Kursablauf
- Vorstellen des Tagesablaufs mit den durchgehenden Elementen
- Erläuterung des Leitungsverständnisses des Leitungsteams
- Formulierung der Erwartungen und persönliche Lernziele

Leitungsteam

Während der Anfangsphase sind klare Vorgaben durch das Leitungsteam notwendig. Die noch unsicheren Teilnehmenden dürfen nicht zu Beginn durch Diskussionen über Verfahrensabläufe überfordert werden. Das Leitungsteam darf hier nichts verhandeln lassen, was im Ergebnis durch dieses Kurskonzept bereits festgelegt bzw. für das Leitungsteam gar nicht verhandelbar ist (z.B. Kleingruppenarbeit, Feedback, Konsens, Projekt, Reflexion). Bei der Vorstellung der Kursziele und des Kursablaufs muss für die Teilnehmenden klar werden, dass die Projektmethode und das gemeinsame Handeln im Projekt fester Bestandteil des Kurses sind. Alle Vorgaben müssen dabei transparent gemacht werden. Das Leitungsteam muss sich das Vertrauen der Teilnehmenden verdienen und gerade in den ersten Tagen darauf achten, den Teilnehmenden die Gewissheit zu vermitteln, dass man sie voll und ganz unterstützen will. Es entsteht dabei eine Atmosphäre, die den weiteren Kursverlauf und das Handeln positiv prägen wird.

Kennen lernen

Der weitere Verlauf ist durch die verschiedensten Methoden zum intensiveren Kennenlernen geprägt. Wichtig ist dabei, dass die Teilnehmenden in wechselnden Konstellationen und innerhalb eines klar umgrenzten Zeitrahmens sich und die Umgebung kennenlernen können. Dabei steigert sich die Intensität von Einheit zu Einheit.

Wag es, deine Augen aufzumachen!

Wir leben gemeinsam auf der Welt. Nimm Ungerechtigkeit und Intoleranz wahr und nenn sie beim Namen. **Beschäftige dich mit dem, was im Leben um dich herum und in der Welt geschieht und hab einen Blick dafür, wo Hilfe nötig ist.** Frage lieber einmal mehr als einmal zu wenig, warum etwas so ist, wie es ist. Wenn dir etwas nicht gefällt, dann versuche es zu ändern.

Leitungsteam

Das Leitungsteam achtet auf wechselnde Methoden, die sowohl Kopf als auch Bauch ansprechen.

Kleingruppenbildung

Die Kleingruppenbildung ist ein wesentlicher Bestandteil des Woodbadge-Kurses in der Pfadfinderstufe und bietet dabei die Möglichkeit, die in der Ordnung des Verbandes beschriebenen Strukturen selbst zu erleben.

Die Kleingruppenbildung ist für die einzelnen Teilnehmenden die erste wichtige Entscheidung im Kursgeschehen. Dabei gilt es, für alle zum ersten Mal Position zu beziehen. Alle Teilnehmenden sollen sich in ihrer Kleingruppe wohlfühlen, deshalb ist eine bewusste Entscheidung notwendig, die ausreichend Zeit einnimmt. Die Entscheidung für bestimmte Teilnehmenden bedeutet eine Wertschätzung gegenüber den jeweiligen Personen. Wer betont, für alle Teilnehmenden offen zu sein, drückt dabei keine Wertschätzung aus und wertet dadurch alle anderen Teilnehmenden ab. Wichtig ist, dass nach der Kleingruppenbildung eine Reflexions- und eine Transfereinheit stattfindet. Dadurch können wichtige Erfahrungen (z.B. Position beziehen, Meinung äußern, Kritik annehmen können, Bauchgefühle zulassen) gesichert werden, die für den weiteren Kursverlauf wichtig sind.

Leitungsteam

Der Zeitpunkt der Kleingruppenbildung sollte vom Leitungsteam bewusst festgelegt werden. Sie sollte am späten Nachmittag des zweiten Tages stattfinden.

Für die Kleingruppenbildung ist eine klare Aufgabenstellung durch das Leitungsteam notwendig. Zu Beginn ist, je nach Vorkenntnissen der Teilnehmenden, eine Infoeinheit über die Ziele der Kleingruppenbildung, die jeweiligen Besonderheiten und das Zusammenspiel von Großgruppe und Kleingruppe notwendig. Zudem müssen die Kriterien für die Kleingruppenbildung (z.B. Gruppengröße mind. 4 und max. 6 Teilnehmende, nicht Leiterinnen und Leiter aus einem gleichen Stamm oder Arbeitskreis) vorgestellt werden. Die Kleingruppenbildung wird vom Leitungsteam angeleitet und je nach Verlauf unterstützt. Dies setzt voraus, dass das Leitungsteam während des ganzen Vorgangs anwesend ist. Bei der Kleingruppenbildung muss verdeutlicht werden, dass es nicht um ein abschließendes Urteil geht, sondern um eine Momentaufnahme, d.h. am Ende des Kurses könnte es ein anderes Ergebnis bei der Kleingruppenbildung geben. Das Leitungsteam hat im weiteren Kursverlauf die Aufgabe, die Kleingruppen und die Großgruppe zu stärken.

Reflexion

Nach der Kleingruppenbildung erfolgt eine Reflexion dessen, was bisher im Kurs passiert ist mit dem Schwerpunkt auf den Erfahrungen bei der Kleingruppenbildung. Evtl. ist davor noch eine Infoeinheit zum Thema Reflexion und Transfer notwendig. Nach der Reflexion erfolgt die erste Transfereinheit. Schwerpunkt ist dabei das bisherige Kennenlernen und vor allem die Kleingruppenbildung. Zur Sicherung der Lernerfahrung sollen die Teilnehmenden nach jeder Transfereinheit die mögliche Umsetzung für die eigene Trupparbeit schriftlich festhalten. Diese Umsetzungsschritte werden bei der Formulierung der Vorhaben (siehe Samstag Vorhabensphase) wieder aufgegriffen.

Leitungsteam

Wichtig beim Transfer ist, dass das Leitungsteam verdeutlicht, welche Ziele mit den einzelnen Schritten im Kurs erreicht werden sollen. Diese Ziele können auf die Trupparbeit übertragen werden. Bezüglich der eingesetzten Methoden ist dabei genau zu überprüfen, ob und wie diese für die Trupparbeit geeignet sind. Dabei soll den Teilnehmenden vor allem der Unterschied zwischen Ziel und Methode deutlich werden.

Feedback

Feedback (weitere Ausführungen siehe Kapitel 5.5) soll den Teilnehmenden die Chance geben, ihre Selbstwahrnehmung mit der Fremdwahrnehmung der anderen Teilnehmenden zu vergleichen. Durch ein Feedback ergibt sich entweder eine Bestätigung des bisherigen Verhaltens oder Anregungen das eigene Verhalten zu überdenken.

Wag es, deine Meinung zu vertreten!

Trau dich, deinen Mund aufzumachen und zu deiner Meinung zu stehen. Wenn du den Mut findest, wirst du merken, dass du es kannst. **Lerne deine Kritik so zu formulieren, dass du andere dadurch nicht verletzt. Nimm die Kritik anderer an und denke über dein eigenes Verhalten nach.** Entscheide dann, ob du etwas an dir ändern möchtest.

Leitungsteam

Zur Einführung von Feedback ist eine Infoeinheit über die Ziele und Regeln von Feedback notwendig. Das Leitungsteam achtet beim Feedback ganz besonders auf die Begleitung der Teilnehmenden und einen passenden Methodeneinsatz. Der erstmalige und weitere Einsatz von Feedback hängt von der Situation im Kurs ab. Frühestens nach der Kleingruppenbildung kann Feedback als durchgehendes Element eingeführt werden. Im weiteren Verlauf des Kurses sollte es mindestens noch zweimal die Möglichkeit für Feedback geben, davon sollte eine Feedback-Einheit in der Verstehensphase stattfinden. Das Leitungsteam ist dabei keine „Feedbackfreie Zone“. Im Sinne von „Teamerin/Teamer in Entwicklung“ soll auch den Mitgliedern des Leitungsteams Feedback gegeben werden.

Biographisches Arbeiten

Der Woodbadge-Kurs bietet eine große Chance, sowohl die Entwicklung der eigenen Identität, als auch die Entwicklung der Tätigkeit als Leiterin oder Leiter zu reflektieren und zu fördern. Hierfür bietet das Biographische Arbeiten eine gute Möglichkeit. Biographisches Arbeiten bedeutet, reflexiv mit seinem Leben umzugehen, indem man sich selbst zum Thema macht und an der eigenen Person arbeitet. Dabei werden Vergangenheit, Gegenwart und die nahe Zukunft betrachtet. Die Teilnehmenden sollen erkennen, dass sie selbst immer die „Autoren ihres Lebens“ sind.

Wag es, das Leben zu lieben!

Du selbst bist verantwortlich für dein Leben. **Für dein Leben schreibst du das Drehbuch.** Glaube an deine Träume und lebe sie. Du bist ein Original und keine Kopie. Sei ehrlich zu dir selbst und in deinem Handeln. Entwickle deine Stärken weiter und arbeite an deinen Schwächen. Achte auf deinen Körper und deine Gefühle. Erkenne und respektiere dabei deine Grenzen und die Grenzen anderer.

Leitungsteam

Bei der Einführung in das Biographische Arbeiten ist eine Infoeinheit über die Ziele und die Verankerung des Biographischen Arbeitens in den Kursverlauf notwendig. Sämtliche angewandten Methoden müssen durch das Leitungsteam oder einzelne Teamende angeleitet und intensiv begleitet werden. Dadurch können die Teilnehmenden unterstützt und geschützt werden. Biographisches Arbeiten ist im Kurs keine Therapieform und Teamende sind keine Therapeutinnen und Therapeuten! (weitere Ausführungen in der Arbeitshilfe Biografisches Arbeiten der Pfadfinderstufe).

Nicht vergessen: beim Biographischen Arbeiten wird die Grundlage für das gemeinsame Handeln gelegt.

Der Kursgruppe muss klar werden, was die einzelnen Teilnehmenden eigentlich bewegt, was sie geprägt hat und dass das Projekt genau auf diesen Wünschen und Erlebnissen aufbaut. Biographisches Arbeiten muss in Kleingruppen stattfinden. Die Kleingruppe bietet die notwendige vertrauensvolle Atmosphäre und die Möglichkeit, den Lebensweg jedes Einzelnen mit ausreichend Zeit und Tiefgang zu würdigen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Vergangenheit und Gegenwart. Wichtig für die Entwicklung der Projektideen sind die Themen, die die Teilnehmenden zurzeit bewegen, d.h. die nahe Zukunft.

Wie oben erwähnt, werden alle Methoden des Biographischen Arbeitens von mindestens einem Mitglied des Leitungsteams aktiv begleitet, diejenige oder derjenige nimmt an der Durchführung der Methode teil. Hier ist ein sorgfältig bedachtes Wechselspiel sowohl von bewusster Distanz als auch Nähe notwendig. Die Teamenden müssen darauf achten, durch ihre Teilnahme auch etwas von sich „preiszugeben“, um hier nicht in der Anonymität zu verschwinden. Durch die besondere Position des Leitungsteams ist es aber notwendig, sich nicht in den Mittelpunkt zu stellen. Es geht in erster Linie um die Biographien der Teilnehmenden. Der Vorsprung an Alter und Lebenserfahrung des Leitungsteams kann für die Teilnehmenden eher „erdrückend“ wirken.

Am Ende des Biographischen Arbeitens ist es die Aufgabe des Leitungsteams, die Stimmung und Gefühle der einzelnen Teilnehmenden im Blick zu haben. Beim Biographischen Arbeiten kann es zu heftigen emotionalen Reaktionen kommen. Diese Stimmungen und Gefühle müssen vom Leitungsteam entsprechend aufgefangen werden.

Reflexion und Transfer

Nach dem Biographischen Arbeiten erfolgt wieder eine Reflexions- und Transfer Einheit. Inhalt dieser Einheit ist die Umsetzung des Biographischen Arbeitens im Truppalltag. Ebenso, wie sich die Teilnehmenden auf dem Kurs mit ihrem Leben auseinandersetzen, soll auch ihren Truppmitgliedern eine Auseinandersetzung mit ihrem Leben ermöglicht werden, bei der sie die Leiterinnen und Leiter unterstützen.

Leitungsteam

Auch hier ist auf die Unterscheidung zwischen Ziel und Methode und die schriftliche Formulierung der Umsetzungsschritte zu achten.

*Ende Kursphase
Anfangen*

Am Ende des dritten Tages muss die Anfangsphase abgeschlossen sein. Sie ist kein Selbstzweck, sondern schafft die Voraussetzung zur Erreichung der Kursziele.

Handlungsphase (4. bis 7. Tag)

<i>Selbständigkeit</i>	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 zu unterstützen, dass diese auch die (zeitliche) Möglichkeit hat, ein Projekt praktisch zu realisieren.

Kursphase Handeln

Nach der Anfangsphase beginnt nun die Kursphase Handeln. Ziel dieser Phase ist es, dass die Teilnehmenden aus ihren jeweiligen persönlichen Projektideen sich auf ein gemeinsames Projekt einigen. Dies ist die Schnittstelle zwischen der Anfangsphase und dem Projekt der Kursgruppe.

Das ist die entscheidende Situation im Kurs!!!

Hier verbindet sich das **Biographische Arbeiten mit der Findung der Projektidee**. Die Projektidee entsteht nicht auf der Basis einer Methode wie dem Brainstorming. Damit wäre den vorangegangenen Tagen völlig die Bedeutung genommen. In ihren jeweiligen Projektideen sollen die Teilnehmenden ihre persönlichen Träume, Sehnsüchte und Themen, die sie beschäftigen, aufgreifen. Hierzu werden die individuellen Biographien der nahen Zukunft aufgegriffen und die jeweiligen Träume, Sehnsüchte und Themen herausgearbeitet. Der Austausch hierüber findet ebenfalls in der Kleingruppe statt.

Diesen Träumen, Sehnsüchten und Themen gilt es, in der Großgruppe Beachtung zu schenken, um einmal die Großgruppe an sich wieder in den Blick zu nehmen und die Ergebnisse jedes Einzelnen zu präsentieren.

Im nächsten Schritt gilt es, die Verknüpfung des Biographischen Arbeitens mit der Entwicklung der Projektidee herauszustellen. Dabei sollen aus den Träumen, Sehnsüchten und Themen Projektideen formuliert werden.

Bei der Entwicklung der Projektideen ist **zwischen den Projektideen und den möglichen Handlungsansätzen (Methoden) zu unterscheiden**. Den Teilnehmenden muss dabei klar werden, dass ohne diese Unterscheidung die Entscheidung erschwert wird. Bevor nicht allen Teilnehmenden der Unterschied klar ist, hat der nächste Schritt wenig Sinn.

Leitungsteam

Das Leitungsteam muss zu Beginn nochmals den weiteren Verlauf bis zum Kursende und die oben beschriebene Schnittstelle vorstellen. Es muss sich auf diese Situation gut vorbereiten und die „Schnittstelle“ ausführlich und verständlich erklären. Zur Erläuterung der Schnittstelle gehören die Verknüpfung des Biographischen Arbeitens mit der Projektidee und die Unterscheidung zwischen Projektidee und Handlungsansatz.

	<p>Nach der Erläuterung der Schnittstelle erfolgt eine Begleitung der Kleingruppen durch das Leitungsteam. Die Begleitung hat das Ziel, die Träume, Sehnsüchte, und Themen der einzelnen Teilnehmenden wieder aufzugreifen. Ebenfalls kann durch das Leitungsteam eine Unterstützung beim Bewusstwerden der Träume, Sehnsüchte und Themen erfolgen.</p>
<i>Einzelarbeit</i>	<p>Nach der Vorstellung in der Großgruppe sollen sich alle Teilnehmenden in Einzelarbeit darüber klar werden, welche (eine oder mehrere) Träume, Sehnsüchte und Themen sie im Kurs mit den anwesenden Personen in einem Projekt umsetzen wollen und daraus ihre persönliche Projektidee entwickeln.</p> <p>Wag es, deinen eigenen Lebensstil zu finden! Nutze deine Freiheit, dich auszuprobieren und finde deinen persönlichen Stil. Du wirst schnell merken, was dir gefällt und zu dir passt. Hab den Mut, du selbst zu sein und vereinfache deine Ansprüche. Prüfe selbst und entscheide, was du wirklich brauchst.</p>
<i>Kleingruppenarbeit</i>	<p>Im nächsten Schritt einigen sich die Mitglieder der bestehenden Kleingruppe auf eine Projektidee. Die Entscheidung in den Kleingruppen wird im Konsens getroffen. Danach hat jede Kleingruppe die Aufgabe, eine animative Vorstellung ihrer Projektidee für die Großgruppe vorzubereiten und dort zu präsentieren.</p> <p>Leitungsteam Bei der Vorstellung der Projektideen in den Kleingruppen sollte ein Teamender dabei sein. Dadurch kann die Kleingruppe bei der Formulierung der Projektidee unterstützt werden. Dies meint aber nicht, inhaltlich auf die Projektideen Einfluss zu nehmen, sondern durch Hinterfragen den Bezug zum Biographischen Arbeiten zu sichern. Im weiteren Verlauf der Kleingruppenarbeit unterstützt das Leitungsteam auf Anfrage die Kleingruppen bei der Entscheidungsfindung</p>
<i>Reflexion & Transfer</i>	<p>Durch die Reflexion und den Transfer der Entscheidungsfindung in den Kleingruppen können wesentliche Erfahrungen (z.B. wie habe ich meine Position vertreten, wie sind wir zu einer Einigung gekommen, was waren Stolpersteine) gesichert werden. Diese Lernerfahrung kann bei der anschließenden Entscheidung in der Großgruppe genutzt werden.</p> <p>Leitungsteam Auch für diesen Transfer (siehe Kapitel 5.5) gilt, dass der Prozess nicht gebremst wird, wenn die Entscheidung der Kleingruppe kein Strohfeuer war.</p>
<i>Großgruppe</i>	<p>Im nächsten Schritt werden in der Großgruppe die Projektideen durch die Kleingruppen animativ vorgestellt.</p> <p>Leitungsteam Evtl. ist noch eine Infoeinheit zum Thema „Entscheidungsfindung“ und die nochmalige Klärung des Begriffs Konsens notwendig. Das Leitungsteam hat bei der weiteren Diskussion darauf zu achten, dass Projektidee und Handlungsansätze unterschieden werden und dabei ausschließlich die Projektideen zur Diskussion stehen. Weiterhin sollen die Träume, Sehnsüchte und Themen aus dem Biographischen Arbeiten in den Projektideen sichtbar sein.</p>

<i>Führungsabgabe</i>	<p>Nach der Vorstellung der Projektideen und dem anschließenden ersten Austausch, erfolgt die Führungsabgabe (s. Kapitel 8.) an die Teilnehmenden. Die Erklärung der Führungsabgabe kann schon vor der Vorstellung der Projektideen erfolgen, damit es danach im Entscheidungsprozess direkt weiter geht.</p>
	<p>Leitungsteam</p> <p>Bei der Abgabe von Führungselementen ist darauf zu achten, dass es zu keinem Bruch im Prozess kommt. Die Teilnehmenden dürfen hier nicht mit der Aufgabe überfordert werden, die Moderation der Gruppe zu übernehmen und gleichzeitig für die eigenen Interessen Position zu beziehen. Ist die Positionsklä rung zwischen den Teilnehmenden erfolgt (sprich: wer hat welchen Rückhalt und nimmt welche Rolle in der Kursgruppe ein), erfährt sie bei der Abgabe von Führungselementen Bestätigung. Oft erfolgt die Positionsklä rung aber erst hier und wird über die Moderations- und Methodenfrage ausgetragen. Hierbei ist zu prüfen, ob Interventionen nötig sind.</p>
<i>Entscheidungsfindung</i>	<p>Nachdem alle Projektideen vorgestellt wurden und die Erläuterung der weiteren Vorgehensweise stattgefunden hat, sind mehrere Schritte zur Vorbereitung der Entscheidung notwendig. Alle Unklarheiten über die einzelnen Projektideen müssen durch gegenseitiges Befragen und Informieren beseitigt werden, so dass klar wird, was in den einzelnen Projektideen enthalten ist und was nicht. Es werden Positionen bezogen und Meinungen vertreten, aber auch die Standpunkte der anderen beleuchtet. Dadurch werden Gemeinsamkeiten und Unterschiede deutlich. Je nach Situation heißt es für die einzelnen Kleingruppen, ihre Projektidee konkreter zu fassen oder auszuweiten.</p>
	<p>Der weitere Weg zum Konsens läuft nun im ständigen Wechsel zwischen Großgruppe und Kleingruppe. Evtl. lösen sich hier Kleingruppen auf, weil die Teilnehmenden ihre Wünsche und Bedürfnisse auch in einer anderen Projektidee verwirklicht sehen. Dann kann das weitere Vorgehen auch im Wechselspiel zwischen Interessensgruppen und Großgruppe stattfinden.</p>
	<p>Leitungsteam</p> <p>Im Sinne des oben erwähnten Bruchs im Prozess, muss die Kursleitung auf die realistische Umsetzung des Projektes achten. Das „unbeteiligte Zuschauen“ und das „bewusste Scheitern lassen“ der Kursgruppe ist nicht Bestandteil des Kurskonzeptes der Pfadfinderstufe. Ziel ist es, über eine positive Erfahrung den Teilnehmenden die Projektmethode zu vermitteln. Es darf kein Lernen über negative Erfahrungen stattfinden. Sind solche Situationen abzusehen, muss das Leitungsteam eingreifen und seine Bedenken benennen.</p>
	<p>Getroffene Entscheidungen der Kursgruppe müssen vom Leitungsteam verdeutlicht werden. Wenn es zum Beispiel im Laufe der Diskussion nur noch zwei statt vier Projektideen gibt, muss das auch der Kursgruppe klar gemacht werden. Die Kursgruppe muss klare Entscheidungen treffen, anstatt unendliche Kompromisse einzugehen. Gerade wenn die Gefahr besteht, dass sich das Projekt als Luftnummer herausstellt, ist es wichtig, die Kursgruppe erleben zu lassen, welche Konsequenzen ihr Handeln hat.</p>

*Entscheidungsfindung
(Fortsetzung) und Konsens*

Spätestens am Nachmittag des sechsten Tages (Donnerstagnachmittag) muss die Kursgruppe zu einer Entscheidung **im Konsens** kommen. Eine bewusste Entscheidung in der Gruppe zu treffen bedeutet eben nicht nur, sich für eine von mehreren Möglichkeiten zu entscheiden, sondern vor allem, sich gegen etwas anderes zu entscheiden. Aus diesem Grund müssen die Prioritäten und Kriterien, die der Entscheidung der einzelnen Teilnehmenden zu Grunde liegen, klar sein. Die Entscheidungsfindung im Konsens bedeutet für die Einzelnen, ihre Bedürfnisse und Wünsche zu vertreten, aber auch sich auf andere Projektideen einzulassen und die Möglichkeiten und Chancen, die in diesen liegen, zu sehen. Dabei darf das eigene „Wagt-es“ nicht vergessen werden. Letztendlich hat nur die Entscheidung im Konsens, in der sich alle mit ihren Persönlichkeiten einbringen können, die Tragkraft für ein qualitatives gemeinsames Handeln. Die Entscheidung muss entsprechend gefeiert werden.

Wag es, den nächsten Schritt zu tun!

Wage Risiko und Abenteuer. Hab keine Angst, einen Fehler zu machen. Überwinde dein Bedürfnis, nach Sicherheit und Perfektion zu streben. **Suche nach neuen Wegen und Möglichkeiten.** Nimm Schwierigkeiten als Herausforderung an und lerne, mit Rückschlägen fertig zu werden.

Leitungsteam

Das Leitungsteam muss an diesem Tag vor allem die Stimmungen der Teilnehmenden beim Ablauf der Entscheidungsfindung im Auge behalten. Die Teilnehmenden müssen zuerst für ihre Ideen kämpfen, denn nur so wird klar, wer für was steht. Das kann bei einzelnen Teilnehmenden dazu führen, dass ein Konsens für unmöglich gehalten wird. Hier gilt es, den Teilnehmenden Mut zu machen und im weiteren Verlauf der Entscheidungsfindung aufzuzeigen, wo die Gemeinsamkeiten liegen. Die Kursgruppe muss zum gemeinsamen Handeln kommen und dabei die positive Erfahrung machen, dass sich der ganze Einsatz im Kursgeschehen auch gelohnt hat. Bei allen Gemeinsamkeiten ist das Leitungsteam mitverantwortlich, dass das gemeinsame Handeln auch den Anforderungen entspricht (siehe Kap. 6). Die Stufenorientierung „Wagt-es“ ist der Handlungs- und Bewertungsmaßstab. Das heißt, dass die Träume, Sehnsüchte und Themen aller Teilnehmenden und die Kompetenzen des Einzelnen, aber nicht die Normen von außen, die Messlatte für das Handeln sind. „Sei ehrlich zu dir selbst und in deinem Handeln“ ist der Leitgedanke für die Entscheidung.

Reflexion und Transfer

Sinnvoll ist es an dieser Stelle in jedem Fall, eine Reflexion des Entscheidungsfindungsprozesses durchzuführen. Der Transfer kann auch in die Verstehensphase mit eingebunden werden.

Projektdurchführung

Ab jetzt übernehmen die Teilnehmenden die Verantwortung für die Planung, Durchführung und Reflexion des Projektes.

Wag es, dein Leben aktiv zu gestalten!

Mach deine eigenen Pläne. **Tue bewusst, was du tust.** Eigeninitiative und Kreativität machen dich zu einem einmaligen Menschen. Es ist immer besser, selbst etwas zu tun als nur rumzusitzen und zuzuschauen. **Wenn du selbst aktiv wirst, findest du auch Unterstützung.**

Leitungsteam

Die Übergabe der Verantwortung für das Projekt muss den Teilnehmenden deutlich gemacht werden. Dabei muss klar werden, für welche Aufgaben die Teilnehmenden jetzt zuständig sind und welche Rolle das Leitungsteam während der Projektdurchführung einnimmt. Ebenfalls ist der zeitliche und finanzielle Rahmen zu klären.

Zur Projektdurchführung und in die Verantwortung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer gehören auch die **Projektreflexion** und ein **würdiger Abschluss des Projektes** (z.B. Fest).

Das Ende der Projektdurchführung ist für den Abend des siebten Tages (Freitag) festgelegt.

Leitungsteam

Das Leitungsteam nimmt an der Durchführung des Projektes teil („Leiten mitten im Kurs“). Nur so kann die Umsetzung des Projektes „ganzheitlich“ und in seiner Gesamtheit erlebt werden. Die Erlebnisse sind wichtig, um die Projektreflexion richtig einschätzen zu können und auch um die „Legitimation“ zu haben, kritische Punkte bei der Projektreflexion ansprechen zu können. Wer nicht bei der Projektdurchführung beteiligt war, urteilt nur von außen. Die Teilnahme am Projekt heißt aber nicht, die Führung an sich zu reißen. Auch hier gilt: das Leitungsteam soll Vorbild für das Handeln der Teilnehmenden in ihren Trupps sein.

Achtung: Das Leitungsteam muss sich im Vorfeld Zeiten reservieren, um den Abschluss und die Reflexion vorzubereiten, da dies nicht einfach neben der Projektteilnahme erfolgen kann.

Verstehensphase (8. Tag)

Reflexion 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 nachhaltig Lernerfahrungen des Kurses in den Leitungsalltag zu überführen.

Kursreflexion Die Teilnehmenden müssen verstehen, was während des Kursverlaufs passiert ist und welchen Beitrag sie als einzelne Personen dazu geleistet haben. Es geht darum, die Schlüsselstellen im Kursverlauf aufzuspüren. Dabei wird auf der persönlichen Ebene, der Sach- und der Gruppenebene reflektiert.

Transfer In der letzten Transfereinheit gilt es, die Erkenntnisse der vorangegangenen Transfereinheiten nochmals ins Gedächtnis zu rufen und mit den Ergebnissen der Kursreflexion zu verknüpfen. Für die Teilnehmenden gilt es, zu überlegen, was zu Hause umgesetzt wird und wo es bei der Umsetzung Probleme geben kann.

Leitungsteam

Nach einer Woche gemeinsamen Lebens und Handelns muss das Leitungsteam dafür sorgen, dass an diesem Tag die Ernte eingefahren werden kann. Den Teilnehmenden muss spätestens jetzt klar werden, warum das Leitungsteam in den einzelnen Schritten entsprechend gehandelt hat. Was jetzt nicht verstanden wird, ist zunächst verloren. Dabei geht es nicht darum, den Teilnehmenden alles Wissen „einzuimpfen“. Sie können nur das verstehen, was für sie selbst in der Kurswoche enthalten war („look at the boy/girl“). Das Leitungsteam muss dafür sorgen, dass alle Teilnehmenden so viel wie möglich verstehen und ihre offenen Fragen klären können. Wichtig ist es, durch die passenden Methoden und mit ausreichend viel Zeit (und auch Pausen) die Teilnehmenden bei ihrem Verstehensprozess zu unterstützen. Am Ende der Verstehensphase wird deutlich, dass der Kurs vom Ende her gelingt. Die einzelnen Schritte während des Kurses sind nicht voneinander losgelöst, sondern bauen aufeinander auf. Mit einem „Ende“, welches die Zusammenhänge zwischen den einzelnen Schritten, den durchgehenden Elementen und dem Leitungshandeln verdeutlicht, wird manches, was während des Verlaufs unklar war, deutlicher.

Absprache

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.

Erprobungsphase vorbereiten

Durch die Kursflexion und den Transfer wird der Übergang zu den Vereinbarungen der Erprobungsphase hergestellt. Die Teilnehmenden sollen jetzt ihre konkreten Umsetzungsschritte/Projekte (=Vorhaben) für die Erprobungsphase formulieren. Grundlage dafür sind die persönlichen Lernziele zu Beginn des Kurses und die bisherigen Ergebnisse der Transfereinheiten. Die Teilnehmenden erarbeiten für sich, welche wesentlichen Erfahrungen sie im Kurs gemacht haben und formulieren konkret, was sie in ihrer Leitungstätigkeit umsetzen wollen.

Wichtig ist, dass danach alle Teilnehmenden ihre Vorhaben öffentlich (z.B. in der Kleingruppe) vorstellen. Die anderen Teilnehmenden können dann zu den Vorhaben Rückmeldungen geben. Die Vorhaben müssen schriftlich dokumentiert werden, da sie die Grundlage für die Woodbadge-Reflexion während des Entwicklungswochenendes sind.

Leitungsteam

Wichtig ist es, auf die Qualität und den Realitätssinn der Vorhaben zu achten. Die Qualität ergibt sich aus der Verknüpfung der Lernziele zu Beginn des Kurses und den reflektierten Erlebnissen während des Kurses. Auf die Trennung „Ziel des Vorhabens“ und „Schritte des Vorhabens“ ist zu achten.

*Back Home und
Kursabschluss*

Durch die Einheit „Back Home“ sollen die Teilnehmenden auf die Situation zu Hause vorbereitet werden. Den Teilnehmenden muss bewusst werden, dass die Personen in ihrem Umfeld zu Hause die Kurserfahrungen nicht geteilt haben. Es geht darum, den Blick nach vorne zu lenken und zu schauen, wie es daheim sein könnte und was für Probleme auftreten können. Man kann sicher nicht alles vorhersehen und abfangen. Wenn den Teilnehmenden klar ist, was auf sie zukommen kann, können sie leichter die Realität außerhalb des Kurses wiedergewinnen. Somit wird durch die Back Home-Einheit erreicht, dass die Teilnehmenden nicht in ein emotionales Loch fallen, sensibilisiert sind für ihr Umfeld und bei den ersten Fehlschlägen bei der Umsetzung der Vorhaben nicht gleich aufgeben.

*Abschlussfest***Leitungsteam**

Wie zu Beginn ist auch zum Abschluss des Kurses auf ein stilvolles Ende zu achten. Der Kurs ist nun zu Ende und es wird nie wieder so sein, (auch nicht beim Entwicklungswochenende) wie in den vergangenen Tagen. Die Situation ähnelt dem Stufenwechsel. Es endet eine eindrucksvolle gemeinsame Zeit, aber es beginnt zugleich eine neue Zeit: die Zeit der Umsetzung der Vorhaben.

Erprobungsphase – Vorhaben*Erfahrungen umsetzen*

In der Zeit zwischen Kurs und Entwicklungswochenende werden die Erkenntnisse aus dem Woodbadgekurs 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.

Leitungsteam

Das Leitungsteam muss schon vor dem Kurs überlegen, mit welchen Methoden es die Teilnehmenden bei der Umsetzung ihrer Vorhaben unterstützen will. Das Leitungsteam muss klären, wie eine Begleitung/Betreuung zwischen Kurs und Entwicklungswochenende stattfinden kann.

Abschlussphase – Entwicklungswochenende*Reflexion und Transfer*

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

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

8. Die Führungsabgabe

Gruppendynamik und Projektmethode

Der Woodbadgekurs 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 zwischen 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;
- ...

<i>Zeitpunkt</i>	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.
<i>Pfadfinderstufe</i>	In der Pfadfinderstufe findet die Führungsabgabe nach der ersten Präsentation der Projektideen der Kleingruppen statt.
<i>Ausmaß</i>	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.
<i>Pfadfinderstufe</i>	<p>Im Sinne von Leitungstransparenz ist es wichtig, den Teilnehmenden zu vermitteln, dass das Ziel des gemeinsamen Handelns leichter über einzelne Teilziele und die dazugehörigen Schritte zu erreichen ist.</p> <p>Die Abgabe der Führung an einzelne Teilnehmende soll dabei auf einen klaren und überschaubaren Zeitraum begrenzt sein und muss mit einer passenden Rückmeldung reflektiert werden, um damit zu einer persönlichen Weiterentwicklung der Teilnehmenden beizutragen.</p> <p>Die Abgabe von Führung soll möglichst vielen Teilnehmenden die Chance zum bewussten Ausprobieren geben und meint auf keinen Fall, dass einzelne die Führung der Kursgruppe übernehmen.</p> <p>Als ein Element der Führungsabgabe kann im Kursverlauf ein Kursrat eingeführt werden. Das kann eine wichtige Methode zur Förderung der Selbstbestimmung der Kursgruppe darstellen. Jeweils eine Vertreterin, ein Vertreter jeder Kleingruppe und ein Teamender bilden im Zusammenspiel von Großgruppe und Kleingruppe den Kursrat. Zentrale Aufgabe des Kursrates ist es, im Kursverlauf in organisatorischen und verfahrenstechnischen Fragen Entscheidungen vorzubereiten, Absprachen zu treffen und damit die Arbeit zwischen den Kleingruppen und der Großgruppe zu koordinieren. Das Leitungsteam kann im Kursrat seine Vorschläge für das weitere Vorgehen einbringen und mit den Vertreterinnen und Vertretern der Kleingruppen zusammen die jeweiligen nächsten Schritte vereinbaren. Dadurch wird die Kursgruppe in ihrem zielgerichteten Handeln unterstützt und von den Teilnehmenden ein weiteres Instrument der Trupparbeit erlebt.</p>

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

Reduzierte Einflussnahme

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.

Möglichkeiten der Intervention

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

- „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

Transparenz 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.

Begründung und Dokumentation Während der Führungsabgabe sind Interventionen gut zu begründen. In der Kurzaufzeichnung des Teams sind diese Interventionen und mögliche Auswirkungen zu dokumentieren, damit sie in der abschließenden Kursreflexion in ihren Effekten betrachtet werden können.

9. Die Woodbadge-Reflexion

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

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

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.

9.2 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.

Freitag

Auch hier ist der Einstieg entscheidend für das Gelingen des Entwicklungswochenendes. Die Teilnehmenden freuen sich auf das Wiedersehen und wollen ihre Erfahrungen austauschen. Dafür muss der notwendige Rahmen vorhanden sein.

Leitungsteam

Das Leitungsteam sorgt für den nötigen Rahmen und schafft die Atmosphäre, damit das Wiedersehen würdig gefeiert werden kann. Es achtet darauf, dass nicht nur eine große „Wiedersehensparty“ entsteht, sondern auch die notwendige Ernsthaftigkeit für das gemeinsame Arbeiten vorhanden ist. Die durchgehenden Elemente sind entsprechend bei der Durchführung des Entwicklungswochenendes zu beachten.

Samstag

Schwerpunkt des Samstages ist die Woodbadge-Reflexion. Die Woodbadge-Reflexion findet in Form eines Gesprächs während des Entwicklungswochenendes statt. Grundlage für das Woodbadge-Gespräch ist der Gesprächsleitfaden (siehe Anhang), mit einer kurzen stichwortartigen Zusammenfassung zur Vorbereitung des Teilnehmenden und des Teams. In Ausnahmefällen ist auch eine schriftliche Form möglich.

Leitungsteam

Das Leitungsteam muss für die Gespräche Methoden auswählen, die zu den eigenen Kompetenzen und zur Gruppe passen. Es muss auf eine Atmosphäre achten, die Sicherheit vermittelt und Ängste abbaut. Das Gespräch ist keine mündliche Prüfung, dies ist den Teilnehmenden zu verdeutlichen. Es geht darum, Entwicklungen sichtbar zu machen.

Sonntag

Inhalte des Sonntags sind die Auswertung des Wochenendes und der endgültige Abschied der Gruppe.

Leitungsteam

An diesem Punkt ist die Woodbadge-Ausbildung abgeschlossen. Nicht fehlen darf hier der Hinweis auf weitere Ausbildungsveranstaltungen (Leiterin/Leiter in Entwicklung).

<i>Reflexion in Gesprächsform</i>	<p>Jeder Teilnehmende hat die Möglichkeit, die Woodbadge-Reflexion auf dem Entwicklungswochenende in Gesprächsform durchzuführen.</p> <p>In folgenden Fällen verschiebt sich der Abschluss der Woodbadge-Ausbildung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.
<i>Gemeinsame Verantwortung</i>	<p>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.</p>

9.3 Das Woodbadge-Gespräch

<i>Reflexion des Vorhabens</i>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Das Gespräch soll genügend Raum lassen für Nachfragen und anregende Diskussion der Erfahrungen.</p>
	<p>Dokumentation</p>
<i>Hilfen</i>	<p>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.</p>
<i>Protokoll</i>	<p>Nach dem Gespräch fertigt der Teilnehmerin oder die Teilnehmer ein Kurzprotokoll an, welches die zentralen Aspekte des Gespräches enthält. Dies kann auch direkt auf der Personalkarte (siehe Anhang) geschehen.</p>
<i>Vereinbarung</i>	<p>Mit diesen Unterlagen ist es möglich, die Reflexion soweit zu fixieren, dass der Teilnehmerin oder die Teilnehmer anhand der Reflexion eine Vereinbarung mit sich selbst treffen kann und die Reflexion auch für den berufenden Bundesvorstand nachvollziehbar ist.</p>

9.4 Kriterien für eine erfolgreiche Woodbadge-Reflexion

<i>Konzentration auf wesentliche Aspekte</i>	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fertigkeit zur Selbstreflexion • Verstehen des eigenen Leitungshandelns • Bereitschaft zur Weiterentwicklung
<i>Bewertung eigenen Leistungshandelns</i>	<p>Der Teilnehmerin oder die Teilnehmer 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.</p>
<i>Handbuch für Teamende</i>	<p>Ausführlich werden diese Kriterien sowie die denkbaren, jedoch gut begründeten Einzelfälle der Nicht-Empfehlung im Teamerhandbuch beschrieben.</p>
	<p>Fertigkeit zur Selbstreflexion</p> <p>Gemeint ist die Fertigkeit, die eigenen Handlungsanteile im Wechselspiel mit Umwelt, Gruppensituation und Interaktionspartnern kritisch und realistisch zu betrachten.</p>
<i>Individueller Lernzuwachs</i>	<p>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.</p>
<i>Übung</i>	<p>Selbstreflexion ist eine Fertigkeit, die ständiger Wiederholung bedarf. Es ist Übungssache, sich immer wieder Zeiten dafür zu reservieren und Strategien anzueignen, um dadurch aus dem eigenen Tun reflektiertes Handeln zu machen.</p>
<i>Verständnis eigenen Leitungshandelns</i>	<p>Besseres Verstehen des eigenen Leitungshandelns</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<i>Lernerfahrungen</i>	<p>In der Situation der Woodbadge-Gespräche bedeutet dies, ob eine Leiterin bzw. ein Leiter nachvollziehbar vermitteln kann, warum sie oder er 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.</p>

<i>Lebenslanges Lernen</i> (vgl. Kapitel 2 bzw. Ordnung des Verbandes).	Bereitschaft zur Weiterentwicklung	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Das Team soll mit dem Woodbadge-Gespräch eine Einschätzung bekommen, ob die jeweiligen Teilnehmenden die Bereitschaft zur Weiterentwicklung und Qualifizierung zeigen.</p>
<i>Bestätigung</i>	Anerkennung und Ablehnung	<p>Grundsätzlich spricht das Kursteam die Empfehlung zu Verleihung des Woodbadge aus, wenn die oben genannten Kriterien erfüllt sind.</p> <p>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.</p>
<i>Ernennung</i>		<p>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.</p> <p>Sollte nach reiflicher Abwägung doch Zweifel an der persönlichen Eignung einer Leiterin/eines Leiters 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.</p>
<i>Rückmeldung</i>		<p>Dabei ist es wichtig, dem Teilnehmerin bzw. der Teilnehmer fundierte Rückmeldungen zu geben. Jede Ablehnung bedarf individueller Beschreibungen, was im Einzelnen kritisiert wird, und Überlegungen, wie mit der Kritik und den betroffenen Leiterinnen und Leitern weiter umgegangen wird.</p>
<i>Dokumentation</i>		<p>Die Begründung wird für den bzw. der Teilnehmenden wie auch für den Bundesvorstand aus Gründen der Nachvollziehbarkeit schriftlich dokumentiert.</p>

10. Kursdauer und -ort

- Dauer* Der Woodbadge-Kurs ist als gruppodynamischer 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 den 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.

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.

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.

deutsche pfadfinderschaft sankt georg



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

