

»»» Gesamtverbandliches Ausbildungskonzept



1. Ausbildung der Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter

Teil 1.4: Woodbadge-Kurs
in der Roverstufe



Beschlossen durch die Bundesstufenkonferenz der Roverstufe am 25. September 2011 in Münster.

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



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3		
1. Einbindung in das Gesamtverbandliche Ausbildungskonzept	4	8. Die Führungsabgabe	28
1.1 Gesamtverantwortung und stufenspezifische Durchführung	5	8.1 Unterscheidung zwischen Leitung und Führung	28
2. Leiterinnen und Leiter in Entwicklung	6	8.2 Zeitpunkt und Ausmaß der Führungsabgabe	29
3. Das Kursleitungsteam	8	8.3 Die Zeit nach der Führungsabgabe	30
3.1 Kursleitung und Gesamtverantwortung	8	8.4 Impulse und Interventionen der Kursleitung	31
3.2 Team	8	9. Die Woodbadge-Reflexion	33
3.3 Voraussetzung für Teamende	9	9.1 Das Vorhaben	33
3.4 Anforderungen an das Handeln des Teams	10	9.2 Das Entwicklungswochenende	34
3.5 Ausbildung der Auszubildenden	11	9.3 Das Woodbadge-Gespräch	35
4. Die Teilnehmenden	12	9.4 Kriterien für eine erfolgreiche Woodbadge-Reflexion	36
4.1 Zielgruppe und Voraussetzungen	12	10. Kursdauer und -ort	38
4.2 Kursgröße und Kurszusammensetzung	12	11. Umgang mit dem Woodbadge-Konzepten	39
5. Die Entwicklungsschwerpunkte des Kurses	13	11.1 Übergangsregelungen	39
5.1 Projektmethode	14	11.2 Qualitätssicherung	39
5.2 Persönlichkeitsentwicklung	15	11.3 Weiterentwicklungen	39
5.3 Kompetenzerwerb	16	11.4 Inkraftsetzung	39
5.4 Begleitende Entwicklungsziele	17	Anhang 1:	
6. Der methodische Handlungsrahmen	23	Der formale Rahmen	40
7. Das Kursraster	25	Anhang 2:	
		Personalkarte und Ablauf Woodbadge-Gespräch	41
		Anhang 3:	
		Erprobtes Beispiel für den Ablauf eines Kurses in der Roverstufe	43

Vorwort

Ziel der Woodbadge-Ausbildung ist es, Leitungshandeln zu üben und zu verbessern. Im Woodbadge-Kurs 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

Das Roverkonzept zur Woodbadge-Ausbildung besteht aus dem allgemeinen Teil, der für alle Stufen gilt, und Besonderheiten der Roverstufe, die jeweils durch einen grauen Hintergrund gezeichnet sind. Das Roverkonzept soll Kursleitungen Sicherheit sowohl in der Vorbereitung als auch in der Durchführung von Kursen in der Roverstufe geben. Genauso soll es bei potenziellen Teilnehmenden für Transparenz und Sicherheit sorgen. Es dient zudem zur Qualitätssicherung künftiger Kurse und als Ausgangspunkt zur Weiterentwicklung der Woodbadge-Kurse der Roverstufe.

Das WBK-Konzept für die Roverstufe wurde beschlossen durch die Bundestufenkonferenz der Roverstufe im September 2011 in Münster.

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.

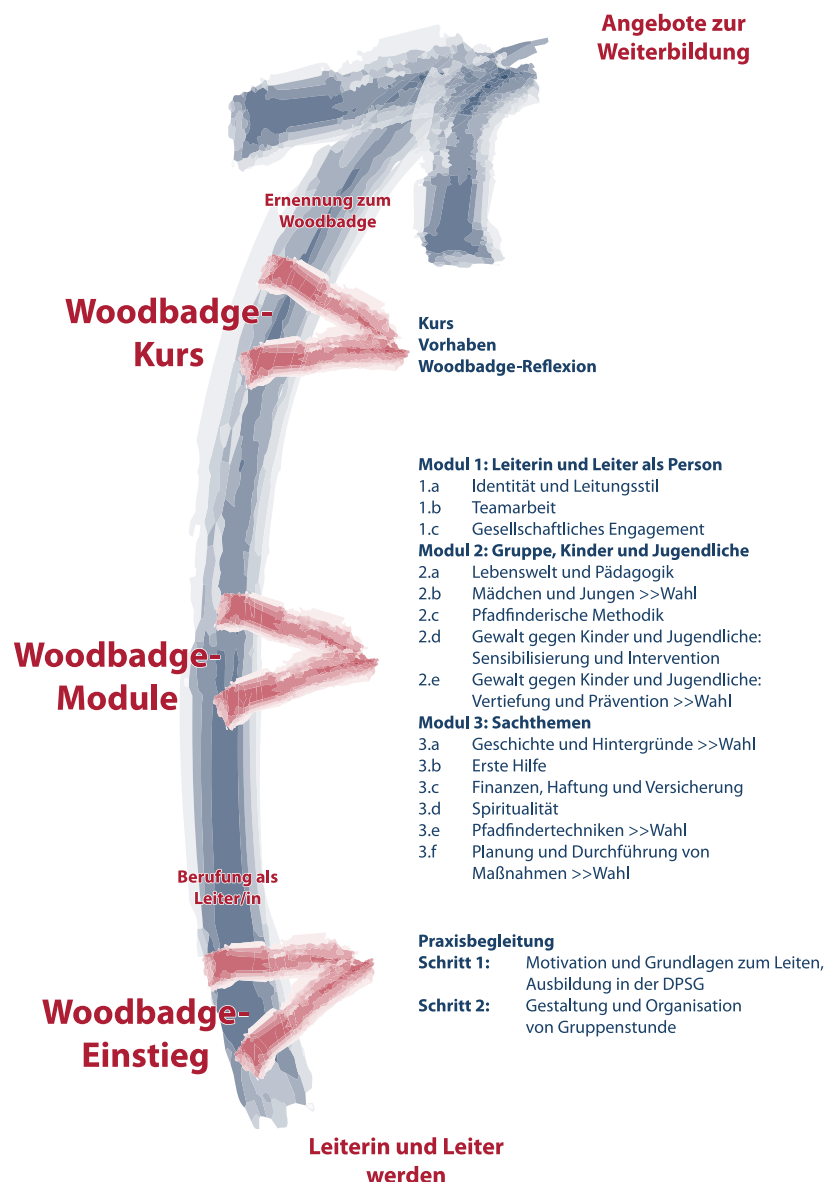
Die in den anderen Schritten vermittelten Kenntnisse und Erfahrungen sind Voraussetzungen für den Woodbadge-Kurs.

Fort- und Weiterbildung

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

Rover

Für die Roverstufe bietet der Bundesarbeitskreis Roverstufe daher z.B. regelmäßig nach Abschluss des WBK Identitätsentwicklungskurse an.



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 Woodbadgekurskonzepte</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>Rover</i>	In der Roverstufe werden jedes Jahr zwei Kurse (i.d.R. Frühjahr und Herbst) angeboten. Dabei wechseln sich grundsätzlich die Regionen in der Zuständigkeit ab. Die Abstimmung über die Termine und die für die Durchführung verantwortlichen Regionen erfolgt verbindlich auf der Bundesstufenkonferenz.
<i>Subsidiarität und Hilfestellung</i>	Sollte ein Diözesanverband nicht in der Lage sein, die Ausbildung zu gewährleisten, erfolgt Unterstützung durch die Region oder die Bundesebene. Wenn es zu erheblichen Schwierigkeiten der Kursorganisation und Durchführung kommt, können die Bundesarbeitskreise ihre Verantwortung für die Woodbadge-Ausbildung wahrnehmen und nach Rücksprache mit dem jeweiligen Diözesanverband die Durchführung des Kurses übernehmen. Vorrangig wird es darum gehen, das Prinzip der Zusammenarbeit von Diözesen weiter zu fördern. Nach einvernehmlicher Absprache mit der jeweiligen Bundeskonferenz kann die Kursdurchführung als Serviceleistung durch die Bundesarbeitskreise erfolgen.
<i>Vorstandskurse</i>	Für aktive Vorstandsmitglieder können die Diözesanleitungen nach Ermessen und Bedarf einen eigenen Woodbadgekurs für Vorstände aller Ebenen anbieten.

2. Leiterinnen und Leiter in Entwicklung

Menschenbild

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.

Erwachsene Leitende Ordnung des Verbandes

Menschen in der DPSG sind dabei gemeinsam auf dem Weg und übernehmen Verantwortung. „Erwachsene Leiterinnen und Leiter unterstützen Kinder und Jugendliche dabei, die Ziele des Verbandes zu erreichen.“

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.

Rover

Leiter und Leiterinnen in der Roverstufe unterstützen die Roverunden darin, sich selbst zu organisieren, das Gruppenprogramm selbst zu bestimmen. Leiter und Leiterinnen sind in der Lage, die Gruppe zu motivieren und sie vor Eingriffen von außen zu schützen.

Prinzip der Selbsterziehung

Das Prinzip der Selbsterziehung als Kernelement der pfadfinderischen Methode setzt sich in der Woodbadge-Ausbildung fort. Deshalb ermöglicht die Kursleitung im Woodbadge-Kurs durch Strukturen und Animation Erlebnisse für die Teilnehmenden, die durch Reflexion zu Erfahrungen werden und damit das zukünftige Leitungshandeln verbessern. Die Inhalte sind für jeden Teilnehmenden auch im Leben außerhalb der DPSG nutzbar. Sie bringen in vielen Zusammenhängen des Lebens Mehrwert.

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. Jeder Teilnehmer entscheidet über die Qualität des persönlichen Inputs.

Leitende in Entwicklung

Qualifizierte Leitung bedarf einer fortwährenden Reflexion und Überprüfung des eigenen Handelns. Deshalb befinden sich auch Leiterinnen und Leiter in ständiger Entwicklung, bei der sie durch den Verband (z.B. in der Leiterrunde) Rückhalt und Unterstützung erfahren.

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.

Persönlichkeit und Kompetenz

Kompetenzen werden nochmals unterteilt nach Methoden-, Fach-, Soziale und Selbstkompetenz. Persönlichkeit wird gleichbedeutend mit „Identität“ verwendet und umfasst Werthaltungen, Überzeugungen, charakterliche Eigenschaften, Erfahrungen und Selbstbeschreibungen.

Identitätsmanagement

Zu einer erfolgreichen Persönlichkeitsentwicklung gehört das Wissen um die eigenen Eigenarten, Stärken und Schwächen, sowie die Fertigkeit, auf Herausforderungen angemessen zu reagieren und die verschiedenen Persönlichkeitsanteile flexibel und situativ einzusetzen sowie miteinander in Beziehung zu bringen.

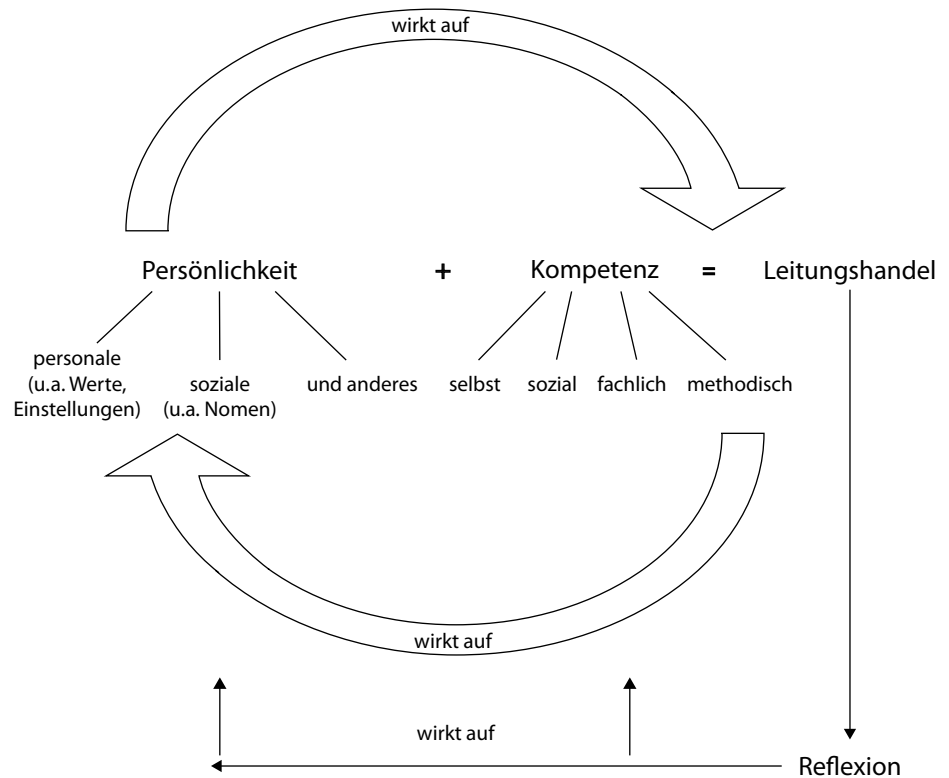


Abbildung:

Persönlichkeit und Kompetenz als zwei Bedingungen für effektives Leitungshandeln

3. Das Kursleitungsteam

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

3.1 Kursleitung und Gesamtverantwortung

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

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

3.2 Team

Größe des Teams Das Team, das diese verantwortungsvolle Aufgabe übernimmt, besteht je nach Kursgröße und personellen Möglichkeiten aus drei bis vier Personen. Diese Größe orientiert sich an der Handlungsfähigkeit, Präsenz im Kurs und interner Teamarbeit:

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

Zusammensetzung Die Hoheit zur Teamzusammensetzung liegt bei den Diözesanvorständen, die diese in aller Regel an die jeweiligen Diözesanleitungen der Stufen delegieren. In das Team aufgenommen werden können in der jeweiligen Stufe berufene Teamerinnen und Teamer. Bei Kooperationen zwischen mehreren Diözesanverbänden ist auf eine angemessene Beteiligung dieser zu achten.

Rover Ziel der Roverstufe ist es, flächendeckend Kurse durchzuführen. Aufgrund der geringeren Anzahl der potenziellen Teilnehmenden in der Roverstufe sind Kooperationen zwischen den Diözesen notwendig.

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

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

Teamende aus den Bundesarbeitskreisen

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

Rover

In der Roverstufe ist es ausdrücklich gewünscht, dass ein Mitglied des Kursteams aus dem Bundesarbeitskreis Roverstufe kommt, auch um sicher zu stellen, dass die Ausbildung von Kursteamern auf praktischer Erfahrung als Kursleitung beruht.

3.3 Voraussetzung für Teamende

Die Teamenden sollen eine persönliche, fachliche und formale Eignung zur Leitung von Kursen besitzen.

Persönliche Eignung
vgl. Kap. 2 der Ordnung des Verbandes zum Menschenbild

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

Rover

Da sich das Team bei einem Roverkurs in der Regel aus Teamenden verschiedener Diözesen zusammensetzt, ist es eine Grundvoraussetzung, dass sich die Teamenden Zeit für eine Teambildung nehmen, um miteinander arbeitsfähig zu sein und Spaß daran zu haben miteinander zu arbeiten.

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).

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

Diese Aufgaben umfassen auch:

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

Rover

Jedes Team hat eine/n Kursleiter/in, der/die das ALT absolviert haben und zum Assistant Leader Trainer ernannt sein muss.

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

3.4 Anforderungen an das Handeln des Teams

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.

Rover

Die Kursleitung ist für die Handlungsfähigkeit des Kurses verantwortlich, nicht für das gemeinsame Handeln der Kursgruppe. Das heißt, dass sie zum einen z.B. durch die zeitlichen, örtlichen und räumlichen Vorgaben und zum anderen durch ihre Art, den Kurs zu leiten, inhaltlich zu intervenieren etc. das Erreichen der Kursziele per se beeinflusst, positiv wie negativ. Trotz aller Bemühungen der Kursleitung, die Kursziele zu erreichen, ist es möglich, dass die Gruppe nicht zum gemeinsamen Handeln kommt oder das (gemeinsame) Handeln als »gescheitert« bewertet wird. Hier ist auf eine hundertprozentige Transparenz im Handeln der Kursleitung zu achten.

Im Einzelnen hat das Kursteam folgende Aufgaben:

1. Planung des Einstiegs
2. Vorschlag eines Tagesrahmenplans
3. Durchführung der Reflexionen
4. Führen des Kursprotokoll/Kurstagebuch
5. Vorbereitung und Durchführung der Nach(t)gedanken
6. Es gibt die Führung des Kurses ab (Regieübergabe), aber nicht die Leitung:
Es ist gegenüber der DPSG verantwortlich für die ordnungsgemäße Durchführung des Kurses im Sinne des gesamtverbandlichen Ausbildungskonzeptes und der Verbandsordnung, und dies während der ganzen Zeit. Daraus leitet sich ein Vetorecht ab.
7. Einhaltung der Phasen der Projektmethode und der sich daraus ableitenden Interventionen
8. Vorbereitung und Durchführung des Entwicklungswochenendes
9. Unterstützung der Teilnehmenden für den Abschluss der Woodbadge-Ausbildung

Siehe außerdem dazu Abschnitt 5.4 (begleitende Entwicklungsziele).

3.5 Ausbildung der Ausbildenden

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

4. Die Teilnehmenden

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

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

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

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

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

Rover Vor diesem Hintergrund haben Leiterinnen und Leiter aus der Roverstufe Vorrang bei der Teilnahme an einem Woodbadge-Kurs der Roverstufe.

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

4.2 Kursgröße und Kurszusammensetzung

Gruppendynamik
Groß- und Kleingruppe 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.

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 Leitungsverhalten 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 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/des einzelnen Teilnehmer/in.
- Flexibilität* **Gespür für situativ adäquaten Einsatz**
Die einzelnen Schritte der Projektmethode müssen mit einer gewissen Flexibilität eingesetzt werden: Es geht nicht darum, ein starres, rigides Schema zu vermitteln, sondern ein Gespür für Situationen zu entwickeln und ein Wissen zu erwerben, welcher methodische Schritt für eine Gruppe zu welchem Zeitpunkt förderlich bzw. hemmend ist.
- Selbstbestimmung* **Selbstbestimmung**
Eine Grundlage pfadfinderischer Methodik ist die Selbstbestimmung. Der Woodbadge-Kurs bietet einen Rahmen, diese in einer Gruppe zu erleben, auszuprobieren und auszuwerten. Das Team gewährt dabei einen geschützten und begrenzten Rahmen und trägt die letzte Verantwortung und damit die Sorge für die Teilnehmenden. Sie bietet damit die Möglichkeit, dass die Teilnehmenden innerlich gestärkt und motiviert aus dem Kurs gehen können.

5.2 Persönlichkeitsentwicklung

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

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

Fähigkeiten entdecken

Selbstwahrnehmung 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.

Selbstbewusstsein stärken

*Stärkung
Selbsteinschätzung* Insgesamt bietet der Kurs die Gelegenheit, einerseits neue Seiten an sich kennenzulernen, andererseits Dinge zu probieren, die man bisher noch nicht wagte. Hinzu kommen das Erleben neuer Situationen und neuer Rollenanforderungen in einer unbekannteren sozialen Situation und die Notwendigkeit diese zu bewältigen und zum Handeln zu kommen.

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

Reflexion der eigenen Lerngeschichte und Biographisches Arbeiten

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

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

5.3 Kompetenzerwerb

*Entwicklung des
Leitungshandeln*

Erst die Förderung der Persönlichkeit und der Erwerb neuer Kompetenz zusammen verändern das Leitungshandeln. Der Woodbadge-Kurs bietet auf der praktischen Ebene jungen Leiterinnen und Leitern ein breites Feld, Erfahrungen zu sammeln und somit ihre Kompetenzen zu erweitern.

Kompetenzen können nach Selbst-, Sozial-, Fach- und Methodenkompetenz (vgl. Abbildung S. 6) unterschieden werden. Für all diese Kompetenzbereiche gilt, dass der Erwerb einer Kompetenz mehrere Ebenen, nämlich Handlung, Theorie und Selbsterfahrung, umfassen kann.

Handlungs-, Theorie- und Selbsterfahrungsebene

*Konkretes
Anwendungswissen*

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).

Fertigkeiten hinzugewinnen

Handlungsrepertoire

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.

Möglichkeiten zum Ausprobieren

*Weiterentwicklung
durch Feedback*

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.

Rückwirkung auf die Persönlichkeit

*Stärkung des
Selbstvertrauens*

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

5.4 Begleitende Entwicklungsziele

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

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.

Geschlechtergerechtigkeit und geschlechtsbewusste Gruppenarbeit

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

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

Lernen am Modell Das gemischtgeschlechtliche Team und sein Umgang miteinander ist hierbei unmittelbares Modell, nicht nur in der pädagogischen Funktion, sondern auch im Alltäglichen.

	Werte
<i>Eigener Werte- und Orientierungsrahmen</i>	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.
<i>Lebenslanger Prozess</i>	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.
<i>Entwicklung anstoßen</i>	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.
	Stil und Kultur
<i>Gespür entwickeln</i>	Mit Stil und Kultur wird im Allgemeinen das Bewusstsein von Leitern und Leiterinnen bezeichnet, auf Atmosphäre zu achten, die äußeren Bedingungen gezielt zu gestalten und so den Gesamteindruck z.B. einer Gruppenstunde, einer gemeinsamen Aktivität, auch einer Sitzung zu verbessern. Mit anderen Worten: es geht um die ästhetische Erziehung innerhalb des Verbandes.
<i>Umsetzung</i>	Bewusstsein für Stil und Kultur zu haben, bedarf eines breiten Bündels unterschiedlicher Fertigkeiten und Fähigkeiten. Gespür für Situationen, Wissen um einfache, aber effektvolle Stilmittel, Kreativität, Sprachlicher Witz und Gewandtheit für eher rationale Zugangsweisen, aber auch Intuition, visuelles Vorstellungsvermögen wenn es eher um die Gestaltung räumlicher Bedingungen geht, Sinnlichkeit, ein guter Riecher, Taktgefühl, ein Gespür für das richtige Maß – alle Körpersinne können dazu genutzt werden. Stil und Kultur können auf allen Wegen ausgedrückt werden. Dies reicht von der Gestaltung der Einladungen bis zu der der Räume, dem Umgang mit Medien Akzenten bei den Mahlzeiten wie in der Freizeit. Ein bewusster Umgang mit Stil und Kultur kann Anregungen geben, die es erlauben, über den eigenen Horizont hinaus zu sehen

<i>Rover</i>	<p>Die Kursleitung überlegt sich vor Kursbeginn bewusst bestimmte Stilelemente und prägt durch die Gestaltung des Beginns und die Haltung während des Kurses die Kurskultur, z.B. durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Wahl des Kursortes (siehe auch Abschnitt 10) • Die Kommunikation mit den Teilnehmenden, auch im Vorfeld des Kurses • Die Gestaltung des Kurshauses • Die Gestaltung des herzlichen Empfangs der Teilnehmenden (z.B. Begrüßungsgetränk) • Art und Inhalt des Kennenlernens • Das Entgegenbringen von Vertrauen gegenüber der und die Übertragung von Verantwortung an die Kursgruppe <p>Am deutlichsten bestimmen aber die Teilnehmenden mit ihrer Kreativität, ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten die Kurskultur.</p> <p>Der Transfer der Kurskultur auf den Gruppenalltag geschieht bei den Teilnehmenden oft durch ein »Lernen am Modell«. Das bedeutet, dass der Kurs in Bezug auf Stil und Kultur eine Modellfunktion einnimmt und für die Identifikation der Teilnehmenden mit der Stufe und dem Ausrichter entscheidend ist.</p> <p>Ausdruck von Stil und Kultur in der Roverstufe sowie von Mitverantwortung der Teilnehmenden ist z.B. die Kurs-Lounge. Sie ist das »Wohnzimmer« des Kurses. Hier ist Raum und Platz für den informellen Teil des Kurses. Der Raum soll von den Teilnehmenden dekoriert werden, hier werden die mitgebrachten Bücher, DVDs und CDs ausgelegt. Die Kursleitung stellt dem Kurs entsprechend Material zur Raumgestaltung zur Verfügung. Die Teilnehmenden können in der Kurs-Lounge gemeinsam feiern oder auch Musik hören, lesen und reden: Der Treffpunkt zum Wohlfühlen. Bei der Auswahl des Kurshauses muss darauf geachtet werden, dass ein solcher Raum vorhanden ist.</p>
--------------	--

Demokratische Strukturen

Verständnis entwickeln

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.

Rover

Zum Erleben der Arbeit in Kleingruppen und für einen noch geschützteren Bereich innerhalb des Kurses werden in der ersten Kursphase feste Kleingruppen gebildet, die bis zum Beginn der Projektumsetzung bestehen bleiben. Je vier bis sieben Teilnehmende (bei kleinen Kursen ggf. auch drei bis vier Teilnehmende) bilden eine Kleingruppe. Damit sich die Teilnehmenden bewusst für andere entscheiden können, müssen sie sich zunächst etwas kennen gelernt haben. Die Kursleitung leitet die Kleingruppenbildung an und sieht zu, dass jede/r Teilnehmende am Ende zu einer Kleingruppe gehört. Für den Verlauf der Kleingruppenbildung ist sie nicht verantwortlich.

In der Kleingruppenbildung liegt eine besondere Lernchance: Die Teilnehmenden treffen eine bewusste Entscheidung für oder gegen andere Kursteilnehmende. Zudem ist es eine verbindliche Entscheidung innerhalb der Gruppe im frühen Kursverlauf. Die Kleingruppen bieten den Einzelnen einen Rückzugsort für den persönlichen Austausch und mehr emotionale Geborgenheit als das Plenum. Schüchterne Personen können hier mehr aus sich herauskommen als im Plenum.

Der Anspruch der Kleingruppenbildung sollte dem in einer Roverrunde entsprechen: Die Kleingruppe kann hilfreich sein, muss es aber nicht. Ab der Phase der Projektumsetzung können neue Kleingruppen nach Bedarf gebildet werden.

*Selbsterfahrung
und Vertiefung***Gruppendynamik**

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

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

Spiritualität

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

Erleben und Erfahren

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

Rover

Zum Erleben der Spiritualität auf dem Kurs gibt es in der Roverstufe zwei verbindliche Elemente: Nach(t)gedanken und Schritte in den Tag.

Nach(t)gedanken

Jeden Abend werden vom Kursteam Nach(t)gedanken angeboten. Sie sind der religiöse Impuls des Kursteams für den Kurs, um im Kursgeschehen Glaube erfahrbar zu machen und für Roverunden geeignete Methoden für gemeinsames Leben im Glauben kennenzulernen. Die Teilnahme an den Nach(t)gedanken ist freiwillig.

Möglicher Ablauf:

Das Kursteam sucht an jedem Abend eine zum Tagesverlauf passende Bibelstelle heraus, die sie während der Nach(t)gedanken vorstellt und zu der sie eine Interpretationsmöglichkeit anbietet. Es werden Bibelstellen gewählt, um deutlich zu machen, dass die Bibel etwas mit unserem Leben zu tun hat. Die Kursleitung versteht sich dabei als Impulsgeber. Die Kursgruppe ist aufgefordert, ihre eigenen Gedanken und Interpretationen zu geben und so ein Gespräch über die gewählte Bibelstelle entstehen zu lassen. Da das Leitungsteam nur ihre Sicht der Dinge in den Raum stellt, ist die Kursgruppe dazu aufgefordert, auch andere Sichtweisen offen zu vertreten. Es gibt auch die Möglichkeit, die Kursgruppe aufzufordern, selbst eine Bibelstelle zu suchen bzw. zu benennen.

Andere mögliche Formen sind ein gemeinsames Abendgebet, Bibelimpulse mit (meditativer) Musik oder ein (Wort-)Gottesdienst mit entsprechenden Impulsen. Die Kursleitung sollte sich dabei nach Bedürfnissen der Teilnehmenden richten und kann auch Kompetenzen der Teilnehmenden (z.B. von Kuraten) einfließen lassen.

Die Nach(t)gedanken sollen keine erweiterte Reflexionseinheit sein, sondern nur ein Aufgreifen des Leitgedankens des Tages, der in einen spirituellen Kontext gesetzt wird. Dennoch können die Teilnehmenden sie als eine spirituelle Form der Nachbetrachtung nutzen. Nicht zufällig ist die Reflexion vor den Nach(t)gedanken.

Schritte in den Tag

Die »Schritte in den Tag« werden am ersten vollen Kurstag vom Kursteam als Stilelement vorbereitet und durchgeführt. Sie enthalten neben der Begrüßung ein Bewegungselement (Spiel) und einen spirituellen Teil (z.B. Gebet oder Impuls).

Nach dem ersten Tag geht dieses Element nach dem Vorbild des ersten Tages in die Verantwortung der Kursgruppe über. Die »Schritte in den Tag« sind nicht verpflichtend und finden nur statt, wenn sie von der Kursgruppe (oder Teilen der Gruppe) vorbereitet werden.

	Rollenklärung
<i>Prozess der Klärung</i>	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?).
<i>Doppelrolle</i>	Der Woodbadge-Kurs mit seinen intensiven Erfahrungen von Führung wahrnehmen bzw. geführt werden, sowie den Auseinandersetzungen mit anderen Leiterinnen und Leitern fördert diesen Klärungsprozess, da sich die Teilnehmenden permanent in der Doppelrolle, einerseits Leiter oder Leiterin, andererseits Kursteilnehmer oder Kursteilnehmerin befinden und daher alle Erlebnisse und Erfahrungen des Kurses vor dem Hintergrund ihrer Leitungsfunktion reflektieren können (Wie würde ich das in meiner Gruppe handhaben?).
	Transfer
<i>Transfer als dauerhafter Prozess</i>	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.
<i>Reflexionsrahmen</i>	Die Transfereinheiten eröffnen einen Reflexionsrahmen, der den Teilnehmenden eine strukturierte und systematische Betrachtung ermöglicht, wie die einzelnen Elemente des Kurses in der Gruppenstundenpraxis vorkommen und was bei der Anwendung in unterschiedlichen Gruppensituationen zu beachten ist. Damit vertiefen die Teilnehmenden ihr Wissen und ihr Gespür für den adäquaten Methodeneinsatz.
	Selbstreflexion
<i>Bewusstwerden eigenen Handelns</i>	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.
<i>Selbst- und Fremdwahrnehmung</i>	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.
<i>Feedback</i>	Durch eine Erwartungskklärung (was will ich) und eine Erwartungsüberprüfung (was habe ich erreicht) setzen sich die Teilnehmenden mit sich auseinander. Durch gezielt eingesetztes Feedback erfährt der Einzelne etwas über die Wirkung seines/ihrer Leitungshandelns. Der bzw. die Teilnehmende lernt sich dadurch besser kennen und kann die Außenwirkung seines bzw. ihres Leitungshandelns einschätzen. Daraus ergibt sich die Möglichkeit, Handlungen aus einer neu dazu gewonnenen Perspektive zu bewerten.

6. Der methodische Handlungsrahmen

<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 auseinander setzen. Das Projekt wird von allen in der Gruppe getragen und lebt davon, dass die Gruppenmitglieder ihre Interessen klären sowie Ziele und Regeln für ihr Handeln vereinbaren.“
<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 Pfadfinder und Pfadfinderinnen an der Tat zu erkennen sind, müssen sich diese Gedanken in den Projekten widerspiegeln. Deshalb ist es ein Ziel des Woodbadge-Kurses, dass die Gruppe im Projekt zum Handeln kommt und nicht in den ersten Phasen der Projektmethode stecken bleibt.
<i>Mitverantwortung des Teams</i>	Das Team trägt Mitverantwortung dafür, dass die Gruppe zum Handeln kommt und deswegen auch nach der Führungsabgabe (z.B. durch Interventionen und im Rahmen der Reflexionen) berechtigt und verpflichtet, auf das gemeinsame Handeln hinzuwirken.
<i>Impulse durch das Team</i>	Das Team kann mit den ihm zur Verfügung stehenden Instrumenten (z.B. Gestaltung von Morgen- oder Abendimpulsen, Reflexionen) Anregungen zur Wertigkeit von Projekten geben. Ob und wie die Teilnehmenden diese Anregungen und Impulse aufgreifen und in ihr Handeln umsetzen, bleibt offen. Daneben bleibt die rückwirkende Betrachtung im Rahmen der Reflexionen am Kursende, bei der die Teilnehmenden für sich mit einem gewissen Abstand die Bedeutung und die Bewertung des Projekts vornehmen können.
<i>Transparenz von Einflussnahmen</i>	Eine offenkundige, gar eine verdeckte, manipulative Einflussnahme des Teams verbietet sich. Andererseits bleibt das Team für den Gesamtrahmen und mithin für die einzelnen Teilnehmenden verantwortlich. Daher muss ein sein Handeln und seine Einflussnahme auf Gruppe und Projekt gut bedacht begründen, um nicht den nötigen Abstand zur selbstbestimmten Gruppe zu verlieren.

7. Das Kursraster

Überblick

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

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

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

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

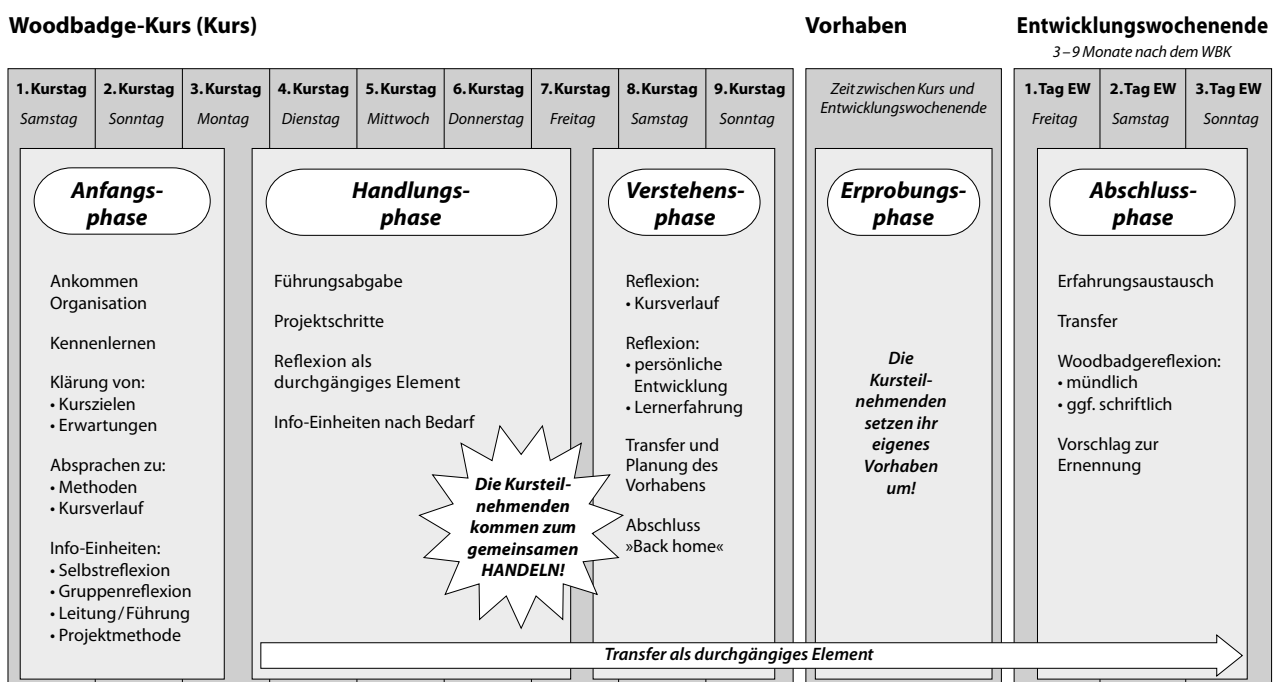


Abbildung: schematischer Überblick über die Phasen des Woodbadgekurses und der Woodbadge-Reflexion.

Brief an die Teilnehmenden

Einstimmung

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

Rover

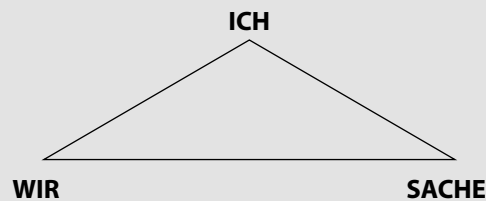
Mit dem Brief an die Teilnehmenden erhalten sie dieses Konzept (Transparenz).

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

Rover **Erprobter Kursablauf**
Ein erprobtes Beispiel für einen Kursablauf in der Roverstufe findet sich in Anhang 3 dieses Konzepts.

Rover **Durchgehendes Element: Die Tagesreflexion**
 Während der gesamten Kurswoche leitet das Kursteam am Abend die Tagesreflexion. Die Kursleitung wählt dabei sowohl die Reflexionsthemen als auch die passenden Methoden aus. Wichtig ist, dass sie das Tagesgeschehen vor der Themenauswahl selbst reflektiert hat und auch in schwierigen Fällen eine wertschätzende Haltung bewahrt. Die Kursleitung übernimmt während der Reflexion die Moderation – wobei sie selbst wegen ihrer Sonderrolle nicht mitreflektiert, mit Ausnahme des zweiten Teils (s. u.).

Inhaltlicher Schwerpunkt der Tagesreflexion ist je nach Verlauf des Tages entweder die Identitätsentwicklung (ICH), der Gruppenprozess (WIR) oder der Projektverlauf (SACHE). Je nach Kursverlauf können abends aber auch Interventionen zum Gruppenprozess möglich sein.



Die Reflexion besteht aus zwei Teilen:

Der erste Teil bezieht sich auf wichtige Punkte, die dem Kursteam als die prägnantesten im Kursverlauf am jeweiligen Tag aufgefallen sind. Es ist jedoch darauf zu achten, dass dies Punkte sind, die die Teilnehmenden nachvollziehen können, und nicht Aspekte, die die Kursleitung durch ihre Sicht aus einer Metaebene für sinnvoll hält.

Empfehlung: Maximal zwei Aspekte ansprechen! Die Beschränkung auf zwei Reflexionsthemen sorgt dafür, dass die dem Kursteam aufgefallenen »Knack«punkte nicht in einem Wust von Einzelpunkten untergehen – eine Beschränkung auf das Wesentliche und wirklich Wichtige. Die Auswahl der Reflexionsthemen ist sicherlich bereits eine Bewertung des Kursgeschehens, dennoch soll das Kursteam in der Reflexion möglichst neutral bleiben. Das Geschehen des Kurses soll beleuchtet und verdeutlicht werden, es ist aber Aufgabe der Teilnehmenden, die »beleuchteten« Punkte für sich zu bewerten und ihre Konsequenzen daraus zu ziehen.

Der zweite Teil der Reflexion, »Was ich noch zu sagen hätte ...«, schließt die Reflexion ab. »Was ich noch zu sagen hätte ...« hat zwei Funktionen: Einmal die »freie Reflexion«, andererseits wird die Kursgruppe hier von der Metaebene – der Situation, in der die Teilnehmenden das Geschehen wie von außerhalb beobachten – zurückgeholt. In diesem Teil haben sowohl Ankündigungen als auch persönliche Anmerkungen Platz. Es können also noch einmal reflektierende Gedanken eingebracht werden, aber auch Anregungen für das Abendprogramm oder den weiteren Verlauf. Diese abschließende Einheit ist aber kein Forum für Diskussionen oder Absprachen!

Zu einem passenden Zeitpunkt kann vom Kursteam im Rahmen der Tagesreflexion auch eine **Feedbackrunde** initiiert werden.

8. Die Führungsabgabe

Gruppendynamik und Projektmethode

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

Rover

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. Das heißt, das Kursteam übernimmt die Rolle der »Beleuchter« und unterstützt die Kursgruppe in den Reflexionen darin, die Kursziele zu erreichen und ihr Handeln und die daraus resultierenden Entwicklungen wahrzunehmen. Wichtig ist, dass das Kursteam sich von da ab im Plenum der Tatsache bewusst ist, in ständiger Beobachtung der Teilnehmenden zu stehen. Das Kursteam hat von nun an die Aufgabe zu beobachten, um Grundlagen für die Reflexion(en) zu erhalten. Weiterhin hat das Kursteam verschiedenste Interventionsmöglichkeiten, um den Gruppenprozess zu verdeutlichen. Auch dieses Verhalten muss dem Kurs vorher noch einmal erklärt werden, da Interventionen auf die Teilnehmenden oft irritierend wirken.

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.
- Einflüsse* Dies sind unter anderem:
- die Persönlichkeiten der einzelnen Teilnehmenden
 - Ankommen und Erlangen von Vertrautheit und Sicherheit in der relativ unstrukturierten Anfangsphase,
 - Beziehungen und Bekanntschaften innerhalb der Kursgruppe, aber auch zw. Kursteilnehmenden und Team;
 - die Persönlichkeiten der einzelnen Teamenden, sowie das Zusammenspiel und Vertrauen innerhalb des Teams;
 - fachliche und menschliche „Autorität“ des Teams, Zutrauen in die eigenen Handlungsfähigkeiten, aber auch von den Teilnehmenden zugeschriebene Kompetenzen und Vertrauensvorschuss,
 - ...
- Zeitpunkt* Alle genannten Faktoren sind dynamisch und beeinflussen sich gegenseitig. Deshalb ist ein fester Zeitpunkt für die Führungsabgabe nicht festzulegen. Sie liegt in aller Regel zwischen dem zweiten und dem vierten Kurstag, weil dort die Phase der Positions- und Rollenklärung beginnt.
- Ausmaß* Zugleich ist das Ausmaß der Führungsabgabe ein relativer Prozess: es wird weniger oder mehr Führungsverantwortlichkeit vom Team an die Kursgruppe abgegeben. In den jeweiligen Stufenkonzepten wird detaillierter beschrieben, in welchem Maße ein Team durch Impulse und Interventionen die Kursgruppe in ihrem Bemühen zum Handeln zu kommen enger oder distanzierter begleitet.

8.3 Die Zeit nach der Führungsabgabe

Rover

Nach der Führungsübergabe setzt sich das Kursteam und beobachtet von nun an das weitere Kursgeschehen. Das Kursteam schreitet nur noch ein, wenn die gemeinsam abgesprochenen Rahmenbedingungen nicht mehr eingehalten werden oder es sinnvoll gewählte Interventionen für nötig hält, um die Kursgruppe und das Kursgeschehen nach vorn zu bringen. Den Teilnehmenden muss spätestens jetzt die Projektmethode für das weitere Vorgehen deutlich und bewusst sein. Das Kursteam leitet nach wie vor die Reflexionen und bereitet die Nach(t)gedanken vor. Außerdem ist das Kursteam jederzeit anfragbar und auch im informellen Teil am Kursgeschehen beteiligt und hat weiterhin Interventionsmöglichkeiten, ohne dabei jedoch verletzend oder direkt wertend zu sein.

Eigene Gruppenstruktur

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

Dazu gehören unter anderem:

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

Prozess der Willensbildung

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

Learning by doing

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

8.4 Impulse und Interventionen der Kursleitung

<i>Reduzierte Einflussnahme</i>	Bei Abgabe der Führung reduzieren sich die Möglichkeiten der Einflussnahme des Teams auf die Kursgruppe. Dennoch hat das Team die Gesamtverantwortung und muss dieser Verantwortung und ihrem pädagogischen Auftrag gerecht werden, aus der Außenperspektive die Gruppe zu unterstützen
<i>Möglichkeiten der Intervention</i>	<p>Daraus leiten sich Impulse oder Interventionen des Teams ab, die in der Anzahl überschaubar bleiben sollen. Interventionen werden dabei verstanden als Mittel, die den Gruppenprozess unterbrechen, Impulse hingegen als Anregungen, die zu verschiedenen Zeiten des Kursverlaufs gegeben werden können. Beide zielen im Allgemeinen darauf, auf die Kursgruppe und das –geschehen Einfluss zu nehmen und mit mehr innerer Distanz auf den eigenen Arbeitsprozess zu schauen. Dies kann beispielsweise geschehen durch</p> <ul style="list-style-type: none"> • „kleine“ methodische Verfahrenshinweise • sparsam kommentiertes Spiegeln des Geschehens in der Gruppe • Erinnern an Absprachen, Kursziel, bisher getroffenen Vereinbarungen • Eröffnen von Möglichkeiten für Reflexion und Feedback • inhaltliche Eingaben in Form von Theorieinputs oder fachlichen Erläuterungen • Gestaltung von Morgen- und Abendrunden
<i>Transparenz</i>	Die Wahl der Einflussmöglichkeiten und deren Akzeptanz seitens der Kursgruppe hängen auch von der Position des Teams im Kursgeschehen ab. Generell gilt es, Impulse und Interventionen transparent zu gestalten. Daher ist es gut, den Teilnehmenden schon vorher die Instrumente bekannt zu machen, und sie bereits früh im Prozess einzusetzen.
<i>Rover</i>	<p>Eine sehr wichtige Bedingung in den Kursen der Roverstufe ist die Transparenz. Für die Teilnehmenden gibt es zu Beginn des Kurses viele Ungewissheiten; sie wissen nicht, was sie erwartet. Das heißt, dass jede/r, die/der sich zu einem solchen Kurs anmeldet, dem Kursteam ein großes Maß an Vertrauen entgegenbringt. Das verpflichtet das Kursteam im Gegenzug, den Teilnehmenden ganz klar zu sagen, wie sie sich den Kurs vorstellen und was auf die Kursgruppe zukommt. Es muss zu jedem Zeitpunkt klar sein und kann auch von den Teilnehmenden nachgefragt werden, welche Ziele das Kursteam verfolgt und was hinter den angewandten Methoden steckt. Diese Offenheit ermöglicht es den Teilnehmenden, sich auf den Kurs einzulassen. Die Kursleitung muss Sicherheit geben und verdeutlichen, dass jede/r Teilnehmende für das Weiterkommen des Kurses, für das, was passiert und was nicht passieren darf, verantwortlich ist. Jede/r muss nur so viel von sich preisgeben, wie er/sie auch will. Die Erwartungen und Befürchtungen der Teilnehmenden werden von der Kursleitung ernst genommen.</p>
<i>Begründung und Dokumentation</i>	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.

Rover

Zur Dokumentation und Erreichung der nötigen Transparenz gibt es im Roverkurs unter anderem folgende Elemente:

1. Kursprotokoll

Das Kursprotokoll wird vom Kursteam während der Plenumseinheiten geführt. Es dient als Grundlage für das vom Kursteam erstellte Kurstagebuch. Eine Möglichkeit ist, wenn zwei Mitglieder des Kursteams so genau wie möglich das Geschehen und die Redebeiträge mit Namen und Uhrzeit mitschreiben. Das heißt, ein Protokollant kann sich auf einzelne Wortbeiträge, der andere auf den Gesamtverlauf konzentrieren.

Das Protokoll ist für jede/n Kursteilnehmer/in jederzeit einsehbar und kann auf Verlangen der Kursgruppe auch im Plenum nochmals in Auszügen verlesen werden. Auf diese Weise kann zu jeder Zeit nachvollzogen werden, in welcher zeitlichen Reihenfolge und Form sich das Kursgeschehen entwickelt hat.

2. Kurstagebuch

Das Kurstagebuch ist die Publikation eines nicht wertenden, kommentarlosen Auszugs des Kursprotokolls mit Zeitangaben. Bewährt hat sich eine Wandzeitung, die während des Kurses jeden Abend ausgehängt wird. Möglich sind auch andere Formen, wie Ausdrucke einer am Computer erstellten Datei. Der Tagesablauf

kann hier von allen Teilnehmenden noch einmal nachvollzogen und in einer Kommentarspalte ergänzt und bewertet werden. Alle Beschlüsse und der Verlauf der Diskussion werden hier stichpunktartig und nicht wertend dokumentiert. Insbesondere kann hier nochmals der Entscheidungsprozess im Projektablauf verdeutlicht werden.

3. Kursbücher der Teilnehmenden

Für die persönliche Dokumentation des Kursgeschehens werden vom Kursteam Notizbücher an alle Teilnehmenden verteilt. Die Kursbücher sind vom Kursteam ansprechend vorbereitet. Viele Teilnehmende schreiben erfahrungsgemäß aus der Wandzeitung in ihr Kursbuch. Es können Reflexionsfragen, persönliche Eindrücke und Stimmungen, aber auch Gedanken niedergeschrieben werden, die der/die Teilnehmende für einen späteren Zeitpunkt festhalten möchte. Dieses Buch kann Grundlage sein, um später Ansatzpunkte für die eigene Woodbadge-Reflexion zu finden, kann aber auch noch Jahre später seine Wirkung haben.

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 weiter Teil des auf dem Kurs begonnenen Transfer stattfinden. Den Schwerpunkt bildet jedoch die abschließende Woodbadge-Reflexion.

Reflexion in Gesprächsform

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

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

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

Gemeinsame Verantwortung

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

Rover

Insbesondere in Fällen, bei denen der Abschluss der Woodbadge-Ausbildung nach dem Entwicklungswochenende liegt, sucht sich jede/r Teilnehmende daher eine/n Teamer/in für die Woodbadge-Reflexion aus. Weiterhin verständigen sich diese beiden Personen auf den Inhalt der Reflexion (Fragen, Vorgehensweise) und den zeitlichen Ablauf.

Rover

Woodbadge-Arbeit und andere Formen der Woodbadge-Reflexion

Die Woodbadge-Reflexion ist eine besondere Gelegenheit für alle Teilnehmenden, die Früchte der Arbeit des Woodbadge-Kurses für sich persönlich zu ernten. Es gilt, diese Chance so gut wie möglich zu nutzen. Hierbei sind die besonderen Fähigkeiten und Bedürfnisse der Teilnehmenden zu berücksichtigen. Daher kann die Woodbadge-Reflexion auch in anderen Formen stattfinden (z.B. schriftliche Woodbadge-Arbeit oder Video). In allen Fällen muss jedoch die Dokumentation der Woodbadge-Reflexion den Anforderungen dieses Konzepts genügen.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass sich in vielen Fällen als intensive Reflexion die schriftliche Woodbadge-Arbeit anbietet, in der Gedankengänge in Ruhe zu Ende gedacht und ausformuliert sind. Es handelt sich dabei aber keinesfalls um eine wissenschaftliche Arbeit, sondern um die schriftliche Darlegung der Reflexion der im folgenden Kapitel beschriebenen Themen. Der Inhalt steht im Vordergrund, Form und Stil sind im Hintergrund.

Soweit Teilnehmende eine schriftliche Woodbadge-Arbeit oder eine andere Woodbadge-Reflexion anfertigen, die nach dem Entwicklungswochenende geschieht (einschließlich eines vereinbarten Woodbadge-Gesprächs zu einem späteren Zeit-

punkt), bildet das Entwicklungswochenende abweichend von der Beschreibung in Abschnitt 9.3 erst den Start in die eigentliche Woodbadge-Reflexion. Im Mittelpunkt steht also der Transfer der Erfahrungen des Kurses auf den Leitungsalltag und die Reflexion des eigenen Handelns (Persönlichkeitsentwicklung).

Brief an mich selbst

Im Vorfeld des Entwicklungswochenendes erhalten alle Teilnehmenden den am letzten Tag des Wochenkurses an sich selbst geschriebenen Brief, um sich die darin formulierten persönlichen Vorhaben und Entwicklungen noch einmal zu verdeutlichen.

Ziele des Entwicklungswochenendes:

- Ausgangspunkt sind die individuellen Lernerfahrungen des Kurses (Wie war ich an bestimmten Stellen des Kurses und warum war das so? Wo habe ich mich für mich außergewöhnlich verhalten? Betrachtung des Kurses mit einem zeitlichen und emotionalen Abstand!)
- Betrachtung der persönlichen Entwicklungen seit dem Kurs (ausgehend vom Brief an mich selbst)
- Welche persönlichen Vorhaben konnte ich umsetzen, welche nicht, was hat mich bei der Umsetzung gehindert oder blockiert? (In Verbindung mit den vorhergehenden beiden Reflexionsschritten)

9.3 Das Woodbadge-Gespräch

Reflexion des Vorhabens

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

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

Hilfen

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

Dokumentation

Protokoll

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

Vereinbarung

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

9.4 Kriterien für eine erfolgreiche Woodbadge-Reflexion

<i>Konzentration auf wesentliche Aspekte</i>	<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 • Verstehens des eigenen Leitungshandelns • Bereitschaft zur Weiterentwicklung
<i>Bewertung eigenen Leitungshandelns</i>	<p>Der Teilnehmer oder die Teilnehmerin sieht und beschreibt eigenes Leitungshandeln, bewertet dieses und leitet Konsequenzen für künftiges Handeln ab. Grundsätzlich ist zu beachten, dass es als Vergleichsmaßstab nur bezüglich minimaler Grundsätze um das Erreichen objektiver Zielzustände geht. Mit Blick auf die individuelle Entwicklung von Leitenden –geht es im Wesentlichen um deren individuellen Lernzuwachs.</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 es 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 ein Leiter bzw. eine Leiterin nachvollziehbar vermitteln kann, warum er oder sie sich in bestimmten Gruppensituationen so und nicht anders verhalten hat, welche Vor- und Nachteile eben dieses Verhalten mit sich gebracht hat, ob es eventuelle Verhaltensalternativen gegeben hätte, und welche Lernerfahrungen und Konsequenzen für zukünftige Leitungssituationen daraus geschlussfolgert werden können.</p>

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

Bereitschaft zur Weiterentwicklung

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

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

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

Anerkennung und Ablehnung

Bestätigung

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

Ernennung

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.

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

Rückmeldung

Dabei ist es wichtig, dem Teilnehmer bzw. der Teilnehmerin fundierte Rückmeldungen zu geben. Jede Ablehnung bedarf individueller Beschreibungen, was im Einzelnen kritisiert wird, und Überlegungen, wie mit der Kritik und den betroffenen Leiter/innen weiter umgegangen wird.

Dokumentation

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

10. Kursdauer und -ort

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

Ort Die Kurse finden an Orten statt, die ein erwachsenengerechtes Lernen ermöglichen. Da durch die Wahl des Kursortes – wenn auch indirekt – Einfluss auf das Kursgeschehen genommen wird, soll die Auswahl bewusst und mit Bedacht erfolgen. Die Stufen haben hierzu nach Bedarf eigene Regelungen.

Rover Der Kursort hat nicht nur Einfluss auf das Kursgeschehen, er bietet für die Teilnehmenden auch einen Anreiz, sich zu dem Kurs anzumelden. Schließlich investiert jede/r Teilnehmende Urlaub für diese Ausbildung, so ist es legitim, wenn die Kurse dem entsprechen und im »Freizeit-Teil« dem ein wenig Tribut zollen können. Der Kurs muss nicht unbedingt im Ausland, sollte aber an einem interessanten Ort stattfinden.

Die Kurssituation ist als Ganzes eine außergewöhnliche Situation, in der die Teilnehmenden sich selbst erleben können, und nicht vergleichbar mit irgendeiner Phase im Alltag. Sie müssen das Gefühl haben, beim Kurs auch etwas Außergewöhnliches unternehmen zu können.

Formale Kriterien für die Auswahl des Kursortes:

»Outdoors«: Ort & Umgebung

- Interessante Umgebung, die für die Freizeit etwas bietet
- Ort nicht zu nahe am Wohnort der Teilnehmenden
- Anreisebedingungen im Blick behalten
- Möglichst Großstadt in der Nähe für eventuelle öffentlichkeitswirksame Aktion
- Beachtung der Zuschussrichtlinien der einzelnen Bundesländer

»Indoors«: Haus & Räume

- Genügend Schlafplätze für alle Frauen und Männer; getrennt nach Teilnehmenden und Kursleitung
- Ein Plenumsraum ausschließlich für die Kursgruppe, möglichst hell und arbeitsfreundliche Atmosphäre, groß genug für Stuhlkreis (bis 25 Personen), Möglichkeit zum Aufhängen von Plakaten
- Ein Arbeitsraum für die Kursleitung mit Tischen und Abstellmöglichkeiten
- Ein Raum für den gemütlichen Teil (Kurs-Lounge), der dekoriert werden kann
- Möglichst mehrere kleine Räume für Kleingruppen
- Vollverpflegung oder eine Küche zur Selbstverpflegung
- Speiseraum, getrennt vom Plenumsraum
- Ggf. Raum zur besonderen Verwendung (Reflexion, Nach(t)gedanken)

Es kommen somit nur Kursorte infrage, die genügend Zeit und Raum lassen, das Kursgeschehen für jede Teilnehmerin und jeden Teilnehmer erlebbar zu machen, das heißt, die Priorität des Kurses liegt auf dem Kursgeschehen und nicht auf dem Kursort.

11. Umgang mit dem Woodbadge-Konzepten

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

11.1 Übergangsregelungen

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

11.2 Qualitätssicherung

Qualität der Ausbildung

Um bundesweit eine vergleichbare und hohe Qualität der Ausbildung dauerhaft zu gewährleisten, ist eine gute Vernetzung notwendig. Dazu bedarf es geeigneter Veranstaltungsformen in Diözesen, Regionen und im Bund. Diese sind im Konzept „Ausbildung der Auszubildenden“ beschrieben. In Ihnen sollen Absprachen und Weiterentwicklungen des Woodbadge-Kurses ebenso wie eine kontinuierliche Evaluation und die inhaltliche Fortbildung der Auszubildenden geschehen. Für die Bundesebene ist dies Aufgabe der Bundesstufenleitungen.

Absprachen und Weiterentwicklung

Verantwortlichkeiten

Verantwortlich für die Umsetzung der Kurse sind die Diözesanleitungen. Ein Abgleich möglicher unterschiedlicher Entwicklungen erfolgt auf den Bundeskonferenzen der Stufen und der Ausbildungstagung. Innerhalb der Bundesleitung der DPSG werden diese Erfahrungen gebündelt und im Arbeitsbericht zur Bundesversammlung kurz zusammengefasst.

11.3 Weiterentwicklungen

Experimentelle Weiterentwicklung

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

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-Halstuch 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.

Anhang 2: Personalkarte und Ablauf Woodbadge-Gespräch

Woodbadge-Reflexion

Leitfaden für das Reflexionsgespräch

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

Ausgangspunkt sind die individuellen Lernerfahrungen des Woodbadge-Kurses mit Bezug auf die eigene Leitungstätigkeit, (...) die Umsetzung – erfolgreiches Handeln wie auch Misserfolg – wird kurz vorgestellt und bietet damit die Grundlage für das Woodbadge-Gespräch.

In einer erfolgreichen Woodbadge-Reflexion sollen Teilnehmende vermitteln, dass sie über folgenden Fertigkeiten und Haltungen verfügen:

- Fertigkeit zur Selbstreflexion
- Verstehens des eigenen Leitungshandelns
- Bereitschaft zur Weiterentwicklung

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

(aus: Beschluss der Bundesleitung – Rahmenkonzept für Woodbadgekurse)

Schritt	Was?	Wer?	Zeit
1	Vorstellung des Vorhabens <ul style="list-style-type: none"> • zugrunde liegende Lernerfahrung • Idee des Vorhabens • Umsetzung des Vorhabens 	Teilnehmende	5 min
2	Reflexion des Vorhabens <ul style="list-style-type: none"> • eigenes Handeln • Verknüpfung mit Lernerfahrung 	Teilnehmende	5 min
3	Rückmeldung aus Gruppe <ul style="list-style-type: none"> • Erleben beim Kurs • Verknüpfung mit Lernerfahrung • Blick auf Person und Leitungsverständnis <i>Zuspitzung durch Team</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Selbstreflexion</i> • <i>Leistungsverständnis</i> 	Gruppe <i>Team</i>	15 min
4	Konsequenzen <ul style="list-style-type: none"> • Aufzeigen von Entwicklungsfeldern, Herausforderungen • Nachfragen, Kommentar 	Gruppe Teilnehmende	5 min
5	Vereinbarungen <ul style="list-style-type: none"> • Weitere Schritte • Begleitung,,Kontrolle“, ... 	Teilnehmende/ Team	5 min



Personalkarte zum Woodbadge-Kurs

Bitte Foto einfügen!

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

Ausfüllen durch den zuständigen Vorstand oder die Stufenleitung

Ausfüllen durch ein Mitglied aus dem Kurs-Team

Ausfüllen durch den Bundesvorstand

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 beschriebenen Woodbadge-Kurs und dessen Entwicklungswochenende teilgenommen hat.

Anmerkungen zur Woodbadge-Reflexion:

Für das Team empfehlen wir ihre/seine Ernennung: Ja Nein

_____ Datum _____ Unterschrift/Stempel

Ernennung

durch: _____

Nummer: _____

_____ Datum _____ Unterschrift/Stempel

Anhang 3: Erprobtes Beispiel für den Ablauf eines Kurses in der Roverstufe

1. Kurstag

Ziel:

Die Teilnehmenden sollen sich bei ihrer Ankunft willkommen fühlen und erste Kontakte knüpfen. Es soll ihnen klar werden, mit wem sie es im Kursteam zu tun haben, und sie sollen einen Eindruck davon bekommen, was auf sie zukommen wird.

Möglicher Ablauf:

- a) Der erste Kurstag beginnt durch die Anreise erst am Abend. Damit die Anreisezeit bereits für die Teilnehmenden genutzt werden kann und erste Kontakte geknüpft werden können, werden die Teilnehmenden bereits im Vorbereitungsbrief ermutigt, Reisegemeinschaften zu bilden.
- b) Alle Teilnehmenden treffen sich bereits am Vorabend außerhalb des Kursortes, verbringen einen von der Kursleitung vorbereiteten gemeinsamen Abend und die Nacht und treffen am Folgetag am Kursort ein.
- c) Am Vormittag gibt es ein gemeinsames Treffen an einem attraktiven Ort, an dem die Gruppe – angeleitet durch die Kursleitung – gemeinsam etwas unternimmt. Bei allen genannten Variationen ergeben sich schon einzelne gemeinsame Erlebnisse und die Kursteilnehmenden sind sich zum offiziellen Beginn des Kurses schon nicht mehr ganz fremd. Die Anreise zum Kurshaus sollte bis ca. 20.00 Uhr erfolgen, damit die Teilnehmenden noch Zeit haben, ihre Zimmer zu beziehen und »anzukommen«, bevor der Kurs beginnt. Um das Eingewöhnen zu erleichtern, startet der Kurs mit einer Führung durch das Haus, bei dem einige Elemente des Kurses (Kurs-Lounge, Nach(t)gedanken) schon kurz vorgestellt werden können. Anschließend stellt sich jede/r Teilnehmende in einer kurzen Vorstellungsrunde zum ersten Mal vor.

Vormittag des 2. Kurstages

Ziel:

Die Teilnehmenden sollen den Verlauf des Kurses verstehen. Hierzu müssen den Teilnehmenden der Unterschied zwischen der Modulausbildung und dem WBK und natürlich die Projektmethode noch mal verdeutlicht werden.

Es soll zudem deutlich werden, dass das Kursteam keine »Überraschungen« in der Hinterhand behält, die Transparenz als wichtigstes Prinzip der Kursleitung muss direkt angesprochen werden. Die Teilnehmenden sollen die einzelnen Elemente des Kurses kennen lernen und mit dem Kursteam eine gemeinsame Absprache über den äußeren Rahmen des Kurses treffen. Wichtig ist auch, dass die Rolle des Kursteams für die Teilnehmenden klar wird und die Teilnehmenden Vertrauen aufbauen.

Vereinbarung eines Tagesrahmenplans

Um den Teilnehmenden genügend Raum zu geben, ihre Erfahrungen zu verarbeiten und für ihr weiteres Agieren umzusetzen, wird vom Kursteam ein Tagesrahmenplan vorgeschlagen. In diesem Tagesrahmen werden die Arbeitseinheiten und die fixen Elemente des Kurses festgelegt. Der Tagesrahmenplan wird – in der vorgeschlagenen oder nach Wunsch der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in geänderter Form – vom gesamten Kurs (inklusive Kursteam) beschlossen und kann danach auch nur gemeinsam verändert werden. Unsere Erfahrungen haben gezeigt, dass die während des Kurses zur Verfügung stehende Arbeitszeit (Richtwert: ca. sechs Zeitstunden) für ein gemeinsames Handeln im Kurs ausreichend ist. Festgelegte Arbeitszeiten helfen der Kursgruppe, effektiver zu arbeiten und halten die Teilnehmenden an, sich innerhalb dieser Zeiten intensiv und persönlich mit dem Kursgeschehen auseinander zu setzen. Pausen und »Frei«zeiten sind notwendig, um den Teilnehmenden Raum zu geben, in dem sich das Kursgeschehen setzen kann, sie über die Ereignisse im Kurs selbst nachdenken und Zeit mit den anderen verbringen können. Diese Freizeit hat auch Wirkung auf das Kursgeschehen.

Möglicher Ablauf:

Das Kursteam stellt die durchgängigen Elemente des Kurses und die Wochenübersicht vor und erklärt den Kursverlauf und die Projektmethode. Wichtig ist, dass die Teilnehmenden merken, dass die Kursleitung keine Informationen zurückhält. Anschließend wird gemeinsam der Tagesrahmenplan beschlossen, auf dessen Einhaltung das Kursteam von da ab achtet. Die Kurstagebücher werden verteilt. Die Rolle des Kursteams und die Unterschiede zwischen WBK und Modulausbildung werden noch einmal genau erklärt.

- a) Zur zweiten Vorstellungsrunde stellt sich der gesamte Kurs anhand eines mitgebrachten Gegenstandes vor (die Art des Gegenstandes wird nach Absprache im Kursteam bereits im Brief an die Teilnehmenden mitgeteilt: z.B. Bücher, Kuschtiere, Lieblingsklamotte ...).
- b) Wahlweise kann auch – je nach Intensität der ersten Vorstellungsrunde – eine Interaktionsspieleinheit mit einer ersten gemeinsamen Aufgabe für die wachsende Gruppe erfolgen.

Nachmittag des 2. Kurstages

Ziel:

Die Kursteilnehmenden sollen sich in dieser Arbeitseinheit Gedanken darüber machen, was sie von dem Kurs erwarten und was sie dazu mitbringen. Sie sollen sich näher kennen lernen und erfahren, was die anderen vom Kurs erwarten. Dadurch sollen sie gemeinsam einen inhaltlichen Rahmen abstecken. Um die Transparenz und Fassbarkeit des Kursteams zu sichern, beteiligt sich das Kursteam an den einzelnen Vorstellungselementen. Wichtig ist, dass das Kursteam deutlich macht, dass die in diesem Arbeitsschritt formulierten Erwartungen und Befürchtungen die Grundlage und der Rahmen für den weiteren Kursverlauf sind.

Möglicher Ablauf:

Im nächsten Schritt beantwortet jede/r für sich in ca. 15 Minuten Einzelarbeit folgende fünf Fragen: Wer bin ich? Was bin ich? Was bin ich in der DPSG? Wofür werde ich mich diese Woche einsetzen? Was werde ich versuchen, in dieser Woche zu verhindern? Anschließend finden sich \pm fünf Teilnehmende zusammen und tauschen sich über diese fünf Fragen aus. Anhand der letzten beiden Fragen stellt jede/r im Kurs seine Erwartungen und Befürchtungen im Plenum vor und hängt sie an die Wand. Nach dieser Arbeitseinheit führen die Teilnehmenden ein Interaktionsspiel durch und haben anschließend Zeit, gemeinsam das Kurscafé zu gestalten.

Vormittag des 3. Kurstages

Ziel:

Zur weiteren Intensivierung des Kennenlernens auf einer anderen Ebene sollen sich die Teilnehmenden noch einmal darüber klar werden, wie viel und was sie von ihrer Person in den Kurs einbringen wollen. Um gemeinsam den Kurs gestalten zu können, sollen sich die Teilnehmenden so gut wie möglich kennen lernen. Am Schluss der angeleiteten Kennenlernphase steht die Bildung von festen Kleingruppen, die bei Projektdurchführung wieder aufgelöst werden können. Die Kursleitung beginnt diese KG-Bildung mit einem theoretischen Input und leitet die Bildung der Kleingruppen an.

Möglicher Ablauf:

Jede/r im Kurs gestaltet ein Bild über sich selbst. Als Anhaltspunkte für dieses Bild gelten folgende Punkte: Mein Leben innerhalb der DPSG, mein Leben außerhalb der DPSG, mein Lebensmotto. Es geht bei diesem Bild nicht um die ausgefeilte künstlerische Gestaltung, sondern darum, dass jede/r die Dinge von sich sichtbar macht, die er/sie für seine/ihre Person für wichtig hält und die er/sie der Kursgruppe mitteilen möchte. Die Bilder werden von jeder/jedem vorgestellt. Das Kursteam moderiert die Vorstellung, Nachfragen von Teilnehmenden und Kursgruppe sind erlaubt. Zum Abschluss der angeleiteten Kennenlernphase steht nun die Bildung von festen Kleingruppen. Wichtig während der gesamten Kennenlernphase ist, dass ein gesundes Maß an unterschiedlichen Methoden (Bewegung, Reden, Gestalten etc.) gefunden wird.

Nachmittag des 3. Kurstages

Ziel:

Nach dieser angeleiteten Kennenlernphase und der Bildung der Kleingruppen sollen die Teilnehmenden die Verantwortung für den Kurs übernehmen und weiterhin das Geschehen gemeinsam selbst gestalten: Die Kursgruppe übernimmt die Regie. Das Kursteam übernimmt die Rolle der »Beleuchter« und unterstützt die Kursgruppe in den Reflexionen darin, die Kursziele zu erreichen und ihr Handeln und die daraus resultierenden Entwicklungen wahrzunehmen. Wichtig ist, dass das Kursteam sich von da ab im Plenum der Tatsache bewusst ist, in ständiger Beobachtung der Teilnehmenden zu stehen. Das Kursteam hat von nun an die Aufgabe zu beobachten, um Grundlagen für die Reflexion(en) zu erhalten. Weiterhin hat das Kursteam verschiedenste Interventionsmöglichkeiten, um den Gruppenprozess zu verdeutlichen. Auch dieses Verhalten muss dem Kurs vorher noch einmal erklärt werden, da Interventionen auf die Teilnehmenden oft irritierend wirken. Es muss letztlich klar werden, was Rolle der Kursleitung ist. Außerdem empfiehlt es sich, in kurzen Infoeinheiten auf die einzelnen Phasen der Projektmethode nochmals einzugehen.

Möglicher Ablauf:

Das Kursteam erklärt den Teilnehmenden noch einmal, wie die Rollenverteilung von nun an aussehen wird. Anschließend bekommt jede/r Teilnehmende persönlich die Regie, auch symbolisch, übergeben. Nach der Führungsübergabe setzt sich das Kursteam und beobachtet von nun an das weitere Kursgeschehen. Das Kursteam schreitet nur noch ein, wenn die gemeinsam abgesprochenen Rahmenbedingungen nicht mehr eingehalten werden oder es sinnvoll gewählte Interventionen für nötig hält, um die Kursgruppe und das Kursgeschehen nach vorn zu bringen. Den Teilnehmenden muss spätestens jetzt die Projektmethode für das weitere Vorgehen deutlich und bewusst sein. Das Kursteam leitet nach wie vor die Reflexionen und bereitet die Nach(t)gedanken vor. Außerdem ist das Kursteam jederzeit anfragbar und auch im informellen Teil am Kursgeschehen beteiligt und hat weiterhin Interventionsmöglichkeiten, ohne dabei jedoch verletzend oder direkt wertend zu sein.

4. bis 7. Kurstag

Ziel:

Die Teilnehmenden sollen den Kurs selbst gestalten, die Projektmethode erfahren, zum gemeinsamen Handeln kommen und durch die abendlichen Reflexionseinheiten die Möglichkeit bekommen, den Stand des Gruppenprozesses zu erfahren, ihr eigenes Handeln zu hinterfragen und ihre persönlichen und gemeinsamen Stärken und Schwächen zu erkunden. Durch diese kritische Auseinandersetzung soll den Leiter/innen Hilfestellung zur persönlichen Weiterentwicklung gegeben werden.

Ablauf:

Der Kursverlauf liegt in der Hand der Teilnehmenden. Das Kursteam hat Interventionsmöglichkeiten und leitet jeden Abend oder nach Bedarf die Reflexion und die Nach(t)gedanken. Was sich in jedem einzelnen Kurs entwickelt, ist offen.

Vorletzter Kurstag

Ziel:

Die Kursgruppe reflektiert den gesamten Kurs. Gegliedert ist die Reflexion in drei Teile: der Kursverlauf, die Kursgruppe und jede/r einzelne Teilnehmende. Durch diese Abschlussreflexion sollen die einzelnen Kurstage noch einmal in einen Gesamtkontext gestellt werden und eine Auswertung der verschiedenen Erfahrungen ermöglicht werden. Die Kursteilnehmenden sollen ein persönliches Fazit aus der Woche ziehen und sich überlegen, an welchem Punkt sie an sich persönlich weiterarbeiten wollen. Da der Kurs am nächsten Tag beendet wird, sollen die Teilnehmenden die Woche für sich abschließen können.

Weiterhin gibt es eine Transfereinheit, um die Lernerfahrungen des Kurses für die alltägliche Leitungstätigkeit nutzbar zu machen.

Möglicher Ablauf:

Die Reflexion ist wieder in drei Teile geteilt: Es geht um die »Sache«, das »Wir« und das »Ich«. Der Ablauf der Reflexion ist sehr stark vom Kursverlauf abhängig und kann hier nur grob exemplarisch beschrieben werden.

Im ersten Teil, der »Sache«, sollen die Teilnehmenden den Kurs als Ganzes reflektieren. Es geht darum, was die Gruppe in der Woche gemacht hat. Anhand des Kurstagebuchs sollen die Teilnehmenden die für sie wichtigsten Knackpunkte des Kurses noch einmal herausarbeiten und für sich beurteilen. Jede/r soll sich die Frage beantworten, wie er oder sie zum (Nicht-)Gelingen der Woche beigetragen hat.

Im zweiten Teil, dem »Wir«, geht es darum, die gesamte Gruppe noch einmal in den Blick zu nehmen und zu überprüfen. Dies kann durch eine kreative Einheit passieren, die den Verlauf der Reflexion auflockert. In kleineren Gruppen versuchen die Teilnehmenden, den »Tenor« des Kurses zu bestimmen und diesen für die anderen in kreativer Form darzustellen. Auch in diesem Teil ist es wichtig, dass die Teilnehmenden ihre Schlüsse auch in einen Zusammenhang zu sich selbst und ihrem eigenen Handeln setzen können.

Im dritten Teil, dem »Ich«, steht dann direkt jede/r Einzelne als Persönlichkeit im Vordergrund. Hier sollen aus den Erfahrungen und Erlebnissen während der Woche persönliche Schlüsse gezogen werden. Die eigenen Erwartungen an den Kurs, die am Anfang schriftlich fixiert im Raum aufgehängt wurden, sollen wieder abgenommen und von jedem/jeder Einzelnen überprüft werden. Anschließend sollen die Teilnehmenden in einem Brief an sich selbst festhalten, welche Punkte sie in einem halben Jahr an sich selbst noch einmal überprüfen wollen. Es geht dabei darum, welche Rückmeldungen sie in diesem Kurs bekommen haben, wo sie ihre Stärken und Schwächen sehen, woran sie im nächsten halben Jahr arbeiten wollen und an welche Erfahrungen sie sich in einem halben Jahr noch einmal erinnern möchten. Dieser Brief wird nach einem halben Jahr Einstieg in das Entwicklungswochenende und die Woodbadge-Reflexion sein. Es muss klar sein, dass das Kursteam und auch sonst niemand diese Briefe lesen werden. Die Teilnehmenden sollen die Briefe für sich selbst schreiben und nicht während des Schreibens das Gefühl haben, dass sie »für« jemand anders schreiben.

Um die Chance zu bekommen, noch weitere Punkte anzusprechen, und um die Teilnehmenden wieder aus der Reflexion – zurück aus der Metaebene – in den Alltag zu führen, wird auch diese Gesamtreflexion mit der klassischen Frage »Was ich noch zu sagen hätte ...« abgeschlossen.

Letzter Kurstag

Ziel:

Die Kursgruppe soll wieder »in den Alltag zurückgeführt werden«. Die Teilnehmenden werden informiert, wie die nächsten Schritte und Möglichkeiten ihrer Ausbildung aussehen.

Möglicher Ablauf:

Das Kursteam erklärt den weiteren Ablauf der Ausbildung. Sinn und Form der Woodbadge-Reflexion wird noch einmal erklärt. Den Teilnehmenden sollte auch verdeutlicht werden, weshalb das halbe Jahr »Zwischenzeit« vorgesehen ist. Eine Erklärung der einzelnen Woodbadge-Symbole, der Bedeutung des Woodbadges im internationalen Rahmen und ein Hinweis auf das »Assistant Leader Training« (ALT) ergeben für die Teilnehmenden ein rundes Bild. Um den Teilnehmenden die Angst vor der Woodbadge-Reflexion zu nehmen, können die Unterlagen, die in einem halben Jahr verschickt werden, gezeigt werden. Es sollte deutlich werden, dass es nicht um einen ausgefeilten Artikel, sondern eine ehrliche Selbstreflexion geht, bei der Stil und Form zweitrangig sind

