



>>> Gesamtverbandliches Ausbildungskonzept



1.2 Qualität in unserer Ausbildung



Beschlossen von der
Bundesleitung
9. September 2012.



Gliederung

Warum ein Teil zu Qualität der Ausbildung?	3		
FOKUS: Leiterinnen und Leiter im Verband	4	FOKUS: Positionierung des Ausbildungs-	
Ausbildung vor Ort	4	konzeptes im Verband	10
Information über das Angebot	4	Vorbildfunktion der Verantwortlichen	11
Vermittlung der Lehrinhalte und Erreichen der Lernziele	5	Positionierung nach außen	11
Lebenswirklichkeit der Leiterinnen und Leiter	5	Ansehen	11
Wertschätzung, Unterstützung und Anerkennung	5	Überprüfung der Qualitätsansprüche	12
Anzahl an ausgebildeten Leiterinnen und Leitern	5	FOKUS: Ausrichtungen, Aufgaben und Abläufe	12
Überprüfung der Qualitätsansprüche	6	Beschreibung von Zielen, Inhalten und Strukturen	12
FOKUS: Ausbilderinnen und Ausbilder	6	Umsetzung von Zielen, Inhalten und Strukturen	12
Vermittlung der Lehrinhalte und Erreichen der Lernziele	6	Überprüfung der Qualitätsansprüche	13
Gestaltungsfreiraum	7	FOKUS: Partnerschaften / Kooperationen	13
Vernetzung	7	Interne Partnerschaften	14
Wertschätzung, Unterstützung und Anerkennung	8	Externe Partnerschaften	14
Überprüfung der Qualitätsansprüche	8	Überprüfung der Qualitätsansprüche	15
FOKUS: Inner- und außerverbandliche Erwartungen an das Ausbildungskonzept der DPSG	8	FOKUS: Regelmäßige Reflexion und Konzeptüberarbeitung	15
Wirkung in den Verband	9	Überprüfung der Qualitätsansprüche	15
Ordnung der DPSG	9	FOKUS: Beachtung der Interessen aller an Ausbildung Beteiligten	16
Internationale Anerkennung	9	Überprüfung der Qualitätsansprüche	16
Förderrichtlinien der Länder und Kommunen	9		
Anspruch KJHG	10		
Kirche	10		
Überprüfung der Qualitätsansprüche	10		

»»» **Warum ein Teil zu Qualität der Ausbildung?**

Hinter der Forderung nach der Qualität der Ausbildung in der DPSG verbirgt sich das Streben nach Übereinstimmung von Anspruch und Wirklichkeit bzw. nach Übereinstimmung von Soll- und Ist-Zustand. Es geht letztendlich um nicht mehr und nicht weniger als das zu erreichen und umzusetzen, was in den einzelnen Teilen des Ausbildungskonzeptes festgelegt ist.

Die vorliegende Ergänzung zum Gesamtverbandlichen Ausbildungskonzept möchte die Ansprüche und Ziele, die im Ausbildungskonzept stecken, zusammenfassend benennen. Um dabei einen möglichst umfassenden Blickwinkel einzunehmen, dienen die Grundkonzepte der Excellence gemäß der EFQM (European Foundation for Quality Management) als Ausgangspunkt. Diese acht Grundkonzepte sind die Grundlage für eine umfassende Überprüfung und Sicherung von Qualität. Auf ihnen basiert das EFQM-Modell für Excellence, als ein führendes, europäisches Modell zum Qualitätsmanagement (Näheres dazu: www.efqm.org.de).

Diese Grundkonzepte wurden auf die Ausbildung in der DPSG übertragen und ermöglichen damit eine Überprüfung ihrer Qualität. Unter insgesamt acht verschiedenen Fokussen sind die Qualitätsansprüche näher beschrieben, deren Einhaltung die Ausbildung im Verband qualifiziert. Konkrete Fragen am Ende von jedem Kapitel sollen anregen zu überprüfen, inwieweit man den Ansprüchen gerecht wird und werden kann.

Nicht zuletzt soll die vorliegende Ergänzung den Prozess der Konzeptüberarbeitung unterstützen und den Verantwortlichen eine Hilfestellung sein, Anspruch und Wirklichkeit in ihrem Verantwortungsbereich zu überprüfen und die Auseinandersetzung zum Ausbildungskonzept anzuregen.

»» FOKUS: Leiterinnen und Leiter im Verband

Im Zentrum aller Anstrengungen im Bereich Ausbildung stehen die Leiterinnen und Leiter der zahlreichen Gruppen in der DPSG. Durch ihr Engagement gewährleisten sie die Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen in den Gruppen vor Ort und übernehmen damit ihre Verantwortung für den Verband. Die Woodbadge-Ausbildung als Basisausbildung soll die Leiterinnen und Leiter in die Lage versetzen, ihre Aufgabe kompetent wahrnehmen zu können. Dazu vermittelt die Woodbadge-Ausbildung die Grundlagen (vgl. Ordnung der DPSG, S. 27). Um dem Anspruch, eine gute Ausbildung für Leiterinnen und Leiter anzubieten, gerecht zu werden, sollen vor allem die folgenden Ansprüche berücksichtigt werden.

Ausbildung vor Ort

Jeder Leiterin und jeder Leiter, die oder der am Anfang ihrer/seiner Leitungstätigkeit mit der Woodbadge-Ausbildung beginnen möchte, soll dazu ein entsprechendes Angebot vorfinden. Dazu legt das Gesamtverbandliche Ausbildungskonzept fest, dass die neuen Leiterinnen und Leiter den Woodbadge-Einstieg und die Woodbadge-Module vor Ort (in der Regel auf Stammes- oder Bezirksebene) durchlaufen können. Die stufenspezifischen Woodbadge-Kurse werden unter angemessenen Bedingungen für die Teilnehmenden (Zeit, Ort und Geld) auf Diözesanebene angeboten und sind für alle Leiterinnen und Leiter der entsprechenden Stufe bzw. für alle Vorstände offen. Der Zugang zu den Ausbildungsveranstaltungen wird für die Leiterinnen und Leiter vor allem dadurch erleichtert, dass sie keine allzu weiten Wege zurücklegen müssen, um an einem passenden Angebot teilzunehmen, dass in vielen Fällen bereits eine Verbindung zur Bezirks- oder Diözesanebene besteht und die Hemmschwelle an Angeboten teilzunehmen gering ist, oder dass ein persönlicher Kontakt zu den Ausbilderinnen und Ausbildern die Anmeldung zu den Veranstaltungen erleichtert.

Information über das Angebot

Über das Ausbildungsangebot gibt es auf allen Ebenen (Stämme, Bezirke, Diözesen, Bund) ausreichend Informationen (in Zeitschriften, auf der Homepage, in Veranstaltungskalendern, durch persönlichen Kontakt, ...), so dass allen Verantwortlichen, Leiterinnen und Leitern klar ist, wann und wo welche Ausbildungsveranstaltung stattfinden und sie das passende Angebot finden können. Die Leiterinnen und Leiter werden von ihren Stammesvorständen über die Angebote an Ausbildung ausreichend informiert und durch die Einstiegsveranstaltungen motiviert, ihre Leiterausbildung in Angriff zu nehmen.

Ein bundesweiter Kalender für alle Ausbildungsangebote findet sich unter www.dpsg.de

Vermittlung der Lehrinhalte und Erreichen der Lernziele

Ziel der Woodbadge-Ausbildung sind gut ausgebildete Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter, die nach ihrer Ausbildung in der Lage sind, Gruppen kompetent zu leiten. Mit dem Gesamtverbandlichen Ausbildungskonzept werden die Lernziele und die entsprechenden Ausbildungsinhalte verbindlich festgelegt. Zusammengefasst geht es bei der Leiterausbildung um die Aneignung von Kompetenzen, die sich aufteilen lassen in Selbst-, Sozial-, Fach- und Methodenkompetenz sowie um die Persönlichkeitsentwicklung jeder und jedes Einzelnen. Die Vermittlung der beschriebenen Lehrinhalte in den entsprechenden Ausbildungsveranstaltungen sowie die anschließende Umsetzung des Gelernten durch die Leiterinnen und Leiter in der Praxis der Gruppenarbeit sind Kennzeichen einer gelungenen und guten Ausbildung innerhalb der DPSG.

Lebenswirklichkeit der Leiterinnen und Leiter

Ziele und Inhalte des Gesamtverbandlichen Ausbildungskonzeptes sowie deren konkrete Umsetzung orientieren sich an der Lebenswirklichkeit der Leiterinnen und Leiter und deren Bedürfnisse. Bei der Entwicklung des Gesamtverbandlichen Ausbildungskonzeptes wurden in einem langen Diskussionsprozess die Lebenswirklichkeit und die Bedürfnisse der Leiterinnen und Leiter erfasst, ernst genommen und reflektiert. Die regelmäßige Abfrage, Berücksichtigung und Reflexion der Bedürfnisse der Leiterinnen und Leiter ist ein wesentlicher Anspruch an eine gelungene Umsetzung des Ausbildungskonzeptes.

Wertschätzung, Unterstützung und Anerkennung

Die Qualität der Ausbildung in der DPSG zeigt sich auch in der Unterstützung, Wertschätzung und Anerkennung der Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter.

Der einheitliche Ausbildungspass und die Ausbildungsbescheinigungen bestätigen den Inhalt der Ausbildungsveranstaltungen und sollen somit auch über den Verband hinaus für die Anerkennung und Darstellung der absolvierten Ausbildung sorgen.

Mit der Woodbadge-Ernenennung bestätigt der Bundesvorstand Leiterinnen und Leiter die Qualifikation für ihr Leitungsamt. Damit sind sie auch international als Leiterinnen und Leiter anerkannt.

Auf die kontinuierliche Begleitung und Unterstützung der Leiterinnen und Leiter durch den jeweiligen Stammesvorstand wird an vielen Stellen im Konzept ausdrücklich hingewiesen. Des Weiteren ist mit dem Handbuch zur Woodbadge-Ausbildung eine Arbeitshilfe entwickelt worden, welche die Leiterinnen und Leiter in ihrer Tätigkeit unterstützt.

Anzahl an ausgebildeten Leiterinnen und Leitern

Die Qualität der Kinder- und Jugendarbeit im Verband hängt auch davon ab, ob es gelingt, möglichst viele Frauen und Männer für ihre Tätigkeit als Leiterin und Leiter auszubilden. Demnach ist ein wichtiger Anspruch des Gesamtverbandlichen Ausbildungskonzeptes, die Anzahl an ausgebildeten Leiterinnen und Leitern zu erhöhen.

Überprüfung der Qualitätsansprüche

Zur kontinuierlichen Überprüfung der Qualitätsansprüche und deren Verwirklichung sind im Ausbildungskonzept selbst entsprechende Veranstaltungsformen festgelegt, die unter anderem der Evaluation der Ausbildungsveranstaltungen dienen sollen. Dazu zählt das Modulleitungstraining auf Diözesanebene, die Ausbildungstagung für Verantwortliche in der Modulausbildung und das Teamer-Training II auf Bundesebene. Auch die Gremien der DPSG (Bundeskongressen, Bundesversammlung, Diözesankongressen, Diözesanversammlungen) können Möglichkeit und Raum schaffen, sich über Anspruch und Wirklichkeit des Gesamtverbandlichen Ausbildungskonzeptes auszutauschen. Die oben genannten Ansprüche an Ausbildung helfen auch hier, wichtige Fragen zu formulieren und zu beantworten, zum Beispiel:

- Finden die geplanten Veranstaltungen statt oder müssen sie mangels Teilnehmerinnen und Teilnehmer ausfallen?
- Wie läuft die Öffentlichkeitsarbeit zu den Veranstaltungen?
- Können die beschriebenen Inhalte vermittelt werden?
- Verändert sich die Praxis und das Leitungshandeln der Ausgebildeten (Woodbadge-Gespräch)?
- Sind die Ausbildungsinhalte und -ziele tatsächlich relevant für die Tätigkeit als Leiterin oder Leiter?
- Nimmt die Zahl an ausgebildeten Leiterinnen und Leiter zu?
- u.v.m.



FOKUS: Ausbilderinnen und Ausbilder

Die Ausbildung der Leiterinnen und Leiter in der DPSG wird von ehrenamtlichen, erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verantwortlich umgesetzt. Für diese Aufgabe ist es wichtig, selbst gut ausgebildet zu sein und die notwendige Unterstützung durch den Verband zu erfahren. Denn nur durch ausreichend engagierte, motivierte und ausgebildete Ausbilderinnen und Ausbilder kann die Woodbadge-Ausbildung in der beschriebenen Form im Verband langfristig abgesichert werden.

Die Unterstützung, Förderung, Anerkennung und Beteiligung all derjenigen, die Ausbildung auf den unterschiedlichen Ebenen gewährleisten, ist somit ein weiterer Beleg für die Qualität der Ausbildung in der DPSG. Folgende Ansprüche sollen demnach unter dem Fokus Ausbilderinnen und Ausbilder gelten.

Vermittlung der Lehrinhalte und Erreichen der Lernziele

Einen hohen Stellenwert erfährt in der DPSG die Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder. Das Gesamtverbandliche Ausbildungskonzept befasst sich in einem eigenen Kapitel mit diesem Aufgabenbereich und legt Lernziele, Ausbildungsinhalte und Verantwortlichkeiten für die entsprechenden Ausbildungsveranstaltungen verbindlich fest.

Dabei gibt es grundsätzlich zwei Adressatengruppen, die mit den verschiedenen Veranstaltungen angesprochen werden:

Für die Modulteamerinnen und Modulteamer gilt es, sich auf die Aufgaben und Anforderungen als Leitung der Woodbadge-Module vorzubereiten. Sie sind Bindeglied zwischen lokaler und überregionaler Ausbildung und stehen damit in einer besonderen Verantwortung für die Motivation der Teilnehmenden zur weiteren Qualifizierung.

Die Kursteamerinnen und Kursteamer müssen in ihrer Ausbildung aufgrund der gruppendynamischen Prozesse, des zeitlichen Umfangs und der Abhängigkeiten von Teilnehmenden von Woodbadgekursen besonders sorgfältig die eigene Person und Rolle im Kursgeschehen und im Umgang mit Teilnehmenden in den Blick nehmen.

Ausgerichtet auf die Anforderungen als Teamerin oder Teamer geht es bei der Ausbildung sowohl um die Aneignung von Kompetenzen, wie die Selbst-, Sozial-, Fach- und Methodenkompetenz sowie um die Persönlichkeitsentwicklung jeder und jedes Einzelnen. Die Qualität der Ausbildung zeigt sich, wenn die Teamerinnen und Teamer das Gelernte für ihre Aufgabe als Teamerin und Teamer der Module bzw. Kurse nutzen und es in der Praxis anwenden können.

Gestaltungsfreiraum

Zu einem qualitativen Umgang mit ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gehört gleichermaßen das Vertrauen in ihre Erfahrung, in ihr Wissen und ihr Verantwortungsbewusstsein bei der Gestaltung der Woodbadge-Ausbildung vor Ort. Sie stehen oft in mittel- oder unmittelbarem Kontakt zu den zukünftigen Leiterinnen und Leitern und kennen deren Bedürfnisse und Erwartungen. Deshalb wird an mehreren Stellen im Gesamtverbandlichen Ausbildungskonzept auf den Gestaltungsspielraum verwiesen, den die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der einzelnen Verbandsgliederung (Stamm, Bezirk, Diözese) bei der konkreten Umsetzung ihrer Ausbildungsveranstaltungen haben und nutzen sollen.

Vernetzung

Selbstverständlich bedarf es einer regelmäßigen Vernetzung all derjenigen, die auf den unterschiedlichen Ebenen Woodbadge-Module teamen, den Woodbadge-Einstieg und die Praxisbegleitung anbieten sowie den Woodbadge-Kurs leiten. Dazu dienen vor allem die im Konzept beschriebenen Vernetzungsveranstaltungen für die unterschiedlichen Zielgruppen. Die Ausbildungstagung für die Verantwortlichen im Modulbereich dient wie das Teamer-Training II dazu, sich gegenseitig auszutauschen, die Angebote zu vergleichen, die Veranstaltungen auszuwerten, voneinander zu lernen und möglicherweise Veranstaltungen auch gemeinsam anzugehen. Dem Ziel der Vernetzung werden in gleicher Weise die vielen Verantwortlichen für die Ausbildung, die auf Bezirks- und Diözesanebene tätig sind, gerecht.

Wertschätzung, Unterstützung und Anerkennung

Schließlich muss es ein Anliegen sein, das Engagement der ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzuerkennen und ihre Bedürfnisse und Wünsche nicht aus den Augen zu verlieren. Ein Mittel dazu ist – wie bereits bei den Leiterinnen und Leitern – die Bestätigung der absolvierten Ausbildungsinhalte und die offizielle Berufung als Kurs- oder Modulteamerin bzw. Kurs- oder Modulteamer. Außerdem ist es notwendig, dass sich die für die Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder verantwortlichen Trainerinnen und Trainer (Diözesanvorstände, Diözesanstufenleitungen, Bundesvorstand und Bundesstufenleitungen) regelmäßig mit deren Bedürfnissen und Erwartungen an eine gute Ausbildung auseinandersetzen und diese berücksichtigen. Die kontinuierliche Begleitung der Teamerinnen und Teamer durch die politisch Verantwortlichen der entsprechenden Ebene (Diözesanvorstand und Diözesanstufenleitung, Bundesvorstand und Bundesstufenleitung) muss selbstverständlich sein.

Überprüfung der Qualitätsansprüche

Die politisch Verantwortlichen auf Diözesan- und Bundesebene sollen ihre Gremien und Treffen nutzen, um mit Unterstützung der Ausbildung-AGs die Fragen zu beantworten, die durch die formulierten Ansprüche aufgeworfen werden, unter anderem die folgenden:

- *Wird die Ausbildung der Auszubildenden wie im Konzept beschrieben umgesetzt? Können die darin vorgesehenen Veranstaltungen stattfinden?*
- *Entsprechen die dabei vermittelten Lehrinhalte den Bedürfnissen der Modul- und Kursteamerinnen, Modul- und Kursteamer?*
- *Wie findet die Vernetzung der Modulteamerinnen und Modulteamer auf Diözesanebene statt? Die gleiche Frage stellt sich bei den Kursteamerinnen und Kursteamern auf Bundesebene.*
- *In welcher Form werden die Teamerinnen und Teamer berufen? Ist eine Bestätigung ihrer Ausbildung abgesichert?*
- *u.v.m.*



FOKUS: Inner- und außerverbandliche Erwartungen an das Ausbildungskonzept der DPSG

Die Qualität des Gesamtverbandlichen Ausbildungskonzeptes der DPSG zeigt sich unter anderem in dem Streben, den Grundlagen, dem Auftrag und den Zielen der DPSG, wie sie in der Ordnung beschrieben sind, gerecht zu werden. Gleichmaßen sollen die Ausbildung betreffenden Anforderungen und Ansprüche aus dem Umfeld des Verbandes ernst- und wahrgenommen werden. Die Beachtung der folgenden Ansprüche zeigt die Qualität der Ausbildung innerhalb der DPSG.

Wirkung in den Verband

Von der Ausbildung der Leiterinnen und Leiter gemäß des Gesamtverbandlichen Ausbildungskonzeptes wird eine unmittelbare Wirkung in den Verband hinein erwartet. Durch die gezielte Entwicklung der Leitungsfähigkeit der Leiterinnen und Leiter, die sich gemäß dem Konzept aus der „technischen Seite“ der Kompetenzen sowie der „persönlichen“ Seite der Identität zusammensetzt, soll eine qualifizierte Leitung der zahlreichen Kinder- und Jugendgruppen entsprechend der Ordnung des Verbandes abgesichert werden. Außerdem soll sich mit der Umsetzung des Ausbildungskonzeptes die Zahl an ausgebildeten Leiterinnen und Leitern insgesamt erhöhen, die benötigte Ausbildungszeit jedoch verkürzen. Ausbildung soll für viele Leiterinnen und Leiter zugänglich und leistbar sein!

Ordnung der DPSG

Die Ordnung der DPSG beschreibt die Ziele und das Menschenbild des Verbandes, sein Selbstverständnis und seine Grundorientierung sowie die Kennzeichen pfadfinderischer Erziehung. Die dort beschriebenen Anforderungen, Ziele und Erwartungen waren Grundlage bei der Erarbeitung des vorliegenden Ausbildungskonzeptes. Alle Ausbildungsveranstaltungen sollen sich an der Ordnung ausrichten und sich an den dort beschriebenen Grundlagen und Grundsätzen orientieren.

Die Ordnung der DPSG betont ebenso die Einbindung des Verbandes in die internationale Pfadfinderbewegung, die Gesellschaft und die Kirche. Mit Blick auf diese drei zentralen Bezüge lassen sich weitere Bestimmungen und Anforderungen festmachen, denen das Ausbildungskonzept in Planung und Durchführung nachkommt.

Internationale Anerkennung

Die Woodbadge-Ausbildung in ihrer beschriebenen Form entspricht den Vorgaben der Weltpfadfinderbewegung und ist damit auch die international anerkannte Ausbildung für Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter. Mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung und deren offizieller Anerkennung dürfen das Woodbadge-Halstuch sowie die Lederschnur mit den beiden Holzklötzchen getragen werden.

Förderrichtlinien der Länder und Kommunen

Die Ausbildungsinhalte der Modul-Ausbildung entsprechen darüber hinaus den vorgegebenen Inhalten, die eine qualifizierte Ausbildung gemäß den Förderrichtlinien der Länder und Kommunen den ehrenamtlich in der Jugendarbeit Tätigen vermitteln soll. Der Woodbadge-Kurs als gruppenspezifischer und handlungsorientierter Prozess geht mit den drei beschriebenen Entwicklungsschwerpunkten, Selbsterfahrung und Umsetzung der Projektmethode, Persönlichkeitsentwicklung, Erwerb weiterer Kompetenzen weit darüber hinaus.

Anspruch KJHG

Die Leiterinnenausbildung und Leiterausbildung in der DPSG ist die qualifizierte Antwort auf den formulierten Anspruch im KJHG: „In der Jugendhilfe ehrenamtlich tätige Personen sollen bei ihrer Tätigkeit angeleitet, beraten und unterstützt werden.“ (§73). Mit der konsequenten Umsetzung ihres Ausbildungskonzeptes möchte die DPSG dazu einen entscheidenden Beitrag leisten.

Kirche

Allen jungen Menschen und Erwachsenen wird in der DPSG die Möglichkeit geboten, sich gemeinsam mit anderen Zugänge zum Glauben zu erschließen, die Nähe Gottes zu erfahren und die persönliche Beziehung zu ihm zu gestalten. In allen Bereichen der Ausbildung (Veranstaltungen, Ausbildungsinhalte, ...) soll die Auseinandersetzung mit dem eigenen Glauben, die Möglichkeit Glaubenserfahrungen zu machen sowie die in dem Zusammenhang auftauchenden Fragen und Zweifel ihren Raum und Platz finden. Denn nur durch eigene Erlebnisse und Erfahrungen in dem Bereich wird es den zukünftigen Leiterinnen und Leitern möglich sein, mit den Kindern und Jugendlichen in den Gruppen auf die Suche nach deren Glauben, nach passenden Glaubensformen, einer geeigneten Sprache, ... zu gehen.

Überprüfung der Qualitätsansprüche

Inwieweit die formulierten Ansprüche im Einzelnen realisiert werden, muss an den unterschiedlichen Stellen überprüft werden:

- *Wächst die Zahl der ausgebildeten Leiterinnen und Leiter?*
- *Lässt sich eine Steigerung der Qualität ihrer Arbeit vor Ort erkennen?*
- *An welchen Stellen ist eine deutliche Bezugnahme zur Ordnung der DPSG zu erkennen?*
- *Wo und wie werden gezielt Glaubenserfahrungen ermöglicht?*
- *u.v.m.*



FOKUS: Positionierung des Ausbildungskonzeptes im Verband

Die Gesamtverantwortung für die Ausbildung in der DPSG ist laut Satzung der Bundesleitung übertragen. Sie legt mit dem Gesamtverbandlichen Ausbildungskonzept den verbindlichen Rahmen für die Ausbildung fest und schafft damit ein verbindendes Gerüst. Die Verantwortung für die Planung und Durchführung der einzelnen Ausbildungsangebote übernehmen je nach Veranstaltung die entsprechenden Ebenen des Verbandes (Stamm, Bezirk, Diözese, Bund).

Demzufolge hat das Gesamtverbandliche Ausbildungskonzept in umfassender Weise Einfluss auf das Handeln der politisch Verantwortlichen aller Ebenen. Und die Qualität der Ausbildung wird sich unter anderem auch darin zeigen, inwieweit die politisch Verantwortlichen der verschiedenen Ebenen hinter den Grundsätzen, Zielen und Inhalten des Konzeptes stehen, diese sowohl nach innen und außen vertreten und in welchem Maße sie an der Umsetzung des Konzeptes mitwirken.

Vorbildfunktion der Verantwortlichen

In den unterschiedlichen Gremien (Versammlungen, Konferenzen, Tagungen, ...) wird deutlich, dass die Vorstände und Leitungen der jeweiligen Ebene das Gesamtverbandliche Ausbildungskonzept ernst nehmen und von dessen Zielsetzung und Inhalt überzeugt sind. Sie spielen eine zentrale Funktion, wenn es darum geht, die Idee, Ziele und Inhalte des Konzeptes zu vermitteln sowie aktiv auf deren Umsetzung hinzuwirken. Dabei werden sie unterstützt von den vielen Verantwortlichen für die Ausbildung auf Bezirks- und Diözesanebene, die sich in besonderer Weise dem Thema Ausbildung im Verband widmen.

Positionierung nach außen

Schließlich ist es notwendig, das Gesamtverbandliche Ausbildungskonzept auch außerhalb des eigenen Verbandes vorzustellen. Das geschieht zum einen, wenn es darum geht, bei den unterschiedlichen Finanzgebern Rechenschaft über die verschiedenen Ausbildungsmaßnahmen abzulegen. Zum anderen können die Kontakte mit anderen Jugendverbänden und Anbietern der Jugendarbeit dazu genutzt werden, die eigenen Ausbildungskonzepte darzustellen und miteinander zu vergleichen. Ein solcher Vergleich bietet die Chance, die Stärken des eigenen Konzeptes deutlicher herauszustellen, lässt aber auch die Schwächen klar erkennen. Ein grundsätzlich offener Umgang mit dem Gesamtverbandlichen Ausbildungskonzept über den Verband hinaus führt zu einer ehrlichen Überprüfung und Überarbeitung dessen und trägt mit zur Qualität der Ausbildung in der DPSG bei.

Ansehen

Die Leiterinnen und Leiter, die sich mit einem hohen Maß an Interesse und Engagement ausbilden lassen und von den vielen Ausbildungsangeboten Gebrauch machen, sind eine wichtige Ressource für den Gesamtverband. Vor allem durch ihre selbstverständliche Teilnahme und Motivation an den verschiedenen Veranstaltungen tragen auch sie mit dazu bei, dass Ausbildung im Verband anerkannt und wertgeschätzt ist. Genauso stehen die zahlreichen ehrenamtlichen Teamerinnen und Teamer sowie Trainerinnen und Trainer der verschiedenen Ausbildungsveranstaltungen mit ihrer klaren Bereitschaft, Veranstaltungen durchzuführen und eigenverantwortlich zu leiten für den Stellenwert, den eine qualifizierte Ausbildung in der DPSG besitzt.

Überprüfung der Qualitätsansprüche

Die formulierten Ansprüche können durch eine genauere Betrachtung überprüft werden. Fragen dazu könnten wie folgt lauten:

- *Wie hoch ist die Akzeptanz des Gesamtverbandlichen Ausbildungskonzeptes von Seiten der politischen Funktionsträgerinnen und Funktionsträger?*
- *An welchen Stellen findet das Konzept über den eigenen Verband hinaus Beachtung?*
- *Wie selbstverständlich ist die Teilnahme der Leiterinnen und Leiter an den Ausbildungsveranstaltungen?*
- *u.v.m.*



FOKUS: Ausrichtungen, Aufgaben und Abläufe

Das Gesamtverbandliche Ausbildungskonzept folgt dem Anspruch, die Ungleichzeitigkeit von Ausbildung im Verband auszugleichen und zu einer einheitlichen, vergleichbaren Ausbildung zu finden. Eine gute Ausbildung der Leiterinnen und Leiter in der DPSG wird mit dem neuen Ausbildungskonzept nicht weiter dem Zufall überlassen, sondern verlässlichen Inhalten, Zielen und Abläufen folgen.

Beschreibung von Zielen, Inhalten und Strukturen

Zu diesem Zwecke benennt das Konzept Ausbildungsinhalte sowie -ziele, teilt Verantwortlichkeiten zu und legt Abläufe fest. Entlang dieser Inhalte und Ziele werden die einzelnen Veranstaltungen entwickelt, geplant und durchgeführt. Ebenso ist klar benannt, wer die politische Verantwortung für die einzelnen Ausbildungsabschnitte trägt und wer als Ausbilderin und Ausbilder in Frage kommt. Des Weiteren werden im Konzept Aussagen zu weiteren Abläufen und Strukturen getroffen. So ist beispielsweise geregelt, welche Zugangsvoraussetzungen für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an verschiedenen Veranstaltungen gelten, welche Anforderungen an die Ausbildungsteams gerichtet sind etc.

Umsetzung von Zielen, Inhalten und Strukturen

Die Vereinbarung und Festsetzung von Inhalten, Zielen, Aufgaben und Abläufen allein kann jedoch noch keine Qualität der Ausbildung garantieren. Entscheidend ist selbstverständlich, dass die einzelnen Ebenen des Verbandes ihrer zugewiesenen Verantwortung nachkommen, die Strukturen berücksichtigen und die Inhalte und Ziele des Ausbildungskonzeptes entsprechend umsetzen. Auch hierbei müssen im eigenen Verantwortungsbereich Aufgaben benannt, Abläufe festgelegt und Veranstaltungen entsprechend den Zielen und Inhalten ausgerichtet werden.

Beispielsweise

- fällt der Stammesleitung unter anderem die Aufgabe zu, neue Leiterinnen und Leiter zu finden, sie für die Woodbadge-Ausbildung zu begeistern, sie während ihrer Ausbildung zu unterstützen, sie in der Leitungsrunde zu stärken und zu begleiten. Der Stamm ist der Ort, an dem der Einstieg in die Woodbadge-Ausbildung stattfinden soll.
- sind die Bezirke und Diözesen verantwortlich für die Planung und Durchführung der Woodbadge-Module. Zu den weiteren Aufgaben der Diözesen gehören die Woodbadge-Kurse, die Ausbildung der Modulteamerinnen und -teamer sowie die Fortbildung der Stammesvorstände.
- finden auf Bundesebene alle Veranstaltungen zur Ausbildung der Kursteamerinnen und Kursteamer statt. Auch hier muss die konkrete Umsetzung der Ausbildungsveranstaltung klar beschrieben sein, die Teilnahmevoraussetzungen angegeben werden, das Anmeldeverfahren geklärt sein, die Veranstaltung mit den anderen Ausbildungsveranstaltungen abgestimmt sein, u.v.m.

Überprüfung der Qualitätsansprüche

Im Sinne der Überprüfung der genannten Ansprüche können folgende Fragen nützlich sein.

- *Ist es den Ebenen möglich, den zugewiesenen Verantwortlichkeiten nachzukommen?*
- *Werden alle vorgesehenen Ausbildungsveranstaltungen regelmäßig angeboten?*
- *Sind die beschriebenen Inhalte Gegenstand der Ausbildungsveranstaltungen?*
- *Gibt es Erkenntnisse zur Zielerreichung und wie gelangt man zu den Erkenntnissen?*
- *Werden die Zugangsvoraussetzungen von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, Teamerinnen und Teamern, Trainerinnen und Trainern eingehalten?*
- *u.v.m.*



FOKUS: Partnerschaften / Kooperationen

Das Gesamtverbandliche Ausbildungskonzept fordert die verschiedenen Beteiligten auf, nach geeigneten Formen der Kooperation und Zusammenarbeit über die Grenzen von Stämmen, Bezirken und Diözesen hinweg Ausschau zu halten, damit personelle, organisatorische und finanzielle Potentiale besser genutzt werden können. Entsprechend dem für alle gültigen Ausbildungskonzept sind Ziele, Inhalte und Aufgaben der Ebenen vergleichbar und die Möglichkeit, Veranstaltungen gemeinsam anzugehen und dabei voneinander zu profitieren, gegeben. Die gezielte Kooperation und Zusammenarbeit mit externen und internen Partnern steigert die Qualität der Ausbildung.

Interne Partnerschaften

Das Konzept legt einige Formen der Zusammenarbeit bei der Umsetzung der Woodbadge-Ausbildung nahe. Beispielsweise

- ist es möglich und gewünscht, dass einzelne Module oder Bausteine von mehreren Bezirken zusammen angeboten werden. Erfahrene Teamerinnen und Teamer können ihr Wissen und Können für eine größere Zielgruppe nutzbar machen, können voneinander lernen und nicht „jeder muss das Rad neu erfinden“.
- können sich mehrere Diözesen regional zur Durchführung der Woodbadge-Kurse zusammenschließen. Somit können die vorhandenen Ressourcen, Erfahrungen und Kompetenzen gemeinsam für den Woodbadge-Kurs genutzt werden.
- ist es denkbar, dass Diözesen im Bereich Ausbildung der Ausbilder zusammenarbeiten und ihr Modul-Leitungs-Training und die Ausbildungstagung gemeinsam anbieten. Ähnliches gilt für die Ausbildungsveranstaltungen der Kursteamerinnen und Kursteamer, die in enger Kooperation der Stufen auf Bundesebene entwickelt und umgesetzt werden können.
- wird bereits durch den Austausch der Konzepte und Erfahrungen untereinander eine leicht umzusetzende Form der Zusammenarbeit und Kooperation ermöglicht.

Externe Partnerschaften

Bei manchen Ausbildungsveranstaltungen liegt es nahe, sie mit der Unterstützung externer Fachleute durchzuführen.

- Im Bereich der Woodbadge-Module sind es die folgenden Experten, mit denen eine Kooperation gewinnbringend sein kann: Stadtjugendpflegerin, Stadtjugendpfleger, Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten, BDKJ Fachreferenten, Mitarbeitende der Jugendämter, Gleichstellungsbeauftragte der Kommunen und Städte, Juristen, Fachleute vom DRK, Malteser Hilfsdienst, u.a.m. Durch ihre Fachlichkeit und Professionalität werden sie die einzelnen Bausteine inhaltlich qualifizieren.
- Genauso können zu den Woodbadge-Kursen verbandsexterne Teamerinnen und Teamer hinzugezogen werden.
- Im Bereich Ausbildung der Auszubildenden wird beim Assistant-Leadertrainer-Training das Team von ehrenamtlichen Trainerinnen und Trainern durch externe Fachleute unterstützt und ergänzt.

Externe Partnerschaften fördern kann auch bedeuten, auf Anfragen aus dem Bereich der Wissenschaft einzugehen und mit Studenten, Fachschulen und Hochschulen zusammenzuarbeiten, die sich für den Bereich Ausbildung im Verband, Ausbildung in der DPSG interessieren. Hier liegt auf den unterschiedlichen Ebenen des Verbandes die Chance, das Ausbildungskonzept in Inhalt und Durchführung auch über den Verband hinaus zu präsentieren und gleichzeitig eine kritische Prüfung dessen zuzulassen.

Überprüfung der Qualitätsansprüche

Inwieweit dem Anspruch nach externer und interner Kooperation nachgekommen wird, kann mit den folgenden Fragen überprüft werden.

- In welchem Bereich gibt es eine Zusammenarbeit zwischen Stämmen, Bezirken, Diözesen?
- Wo wäre eine Kooperation dringend erforderlich?
- Was sind die Vor- und Nachteile der Zusammenarbeit?
- Wo werden gezielt externe Partner in die Veranstaltungen mit einbezogen?
- u.v.m.

»» FOKUS: Regelmäßige Reflexion und Konzeptüberarbeitung

Das Ausbildungskonzept der DPSG ist kein unveränderbares, starres Konzept. Die Qualität des Ausbildungskonzeptes zeigt sich darin, dass sich seine Entwicklung im Prozess befindet. Das bedeutet, dass die Konzeptteile in der Praxis erprobt werden, damit sich dort ihre Realisierbarkeit zeigen kann. Die Bundesleitung trägt Sorge für eine regelmäßige Evaluation des Ausbildungskonzepts. Die kontinuierliche und systematische Reflexion der einzelnen Ausbildungsveranstaltungen soll vor allem auf den dafür vorgesehenen Netzungsveranstaltungen (Ausbildungstagung für Verantwortliche im Modulbereich, Teamer-Training II) stattfinden. Ziel ist es, Verbesserungspotentiale des gültigen Ausbildungskonzeptes zu erkennen, festzuhalten und an die Bundesleitung zur Überprüfung weiter zu geben. Diese Vorschläge können dann ggf. in die kontinuierliche Konzeptüberarbeitung mit einfließen. Auch aus den unterschiedlichen Gremien (Versammlungen, Konferenzen, AG's) werden konstruktive Verbesserungsvorschläge hervorgehen, die berücksichtigt werden müssen.

Überprüfung der Qualitätsansprüche

Für die Qualität der Ausbildung ist der Prozess der Konzeptüberarbeitung entscheidend. Denn nur ein Konzept, das sich auch in der Praxis bewährt, ist ein gutes Konzept. In dem Zusammenhang sind die folgenden Fragen wichtig:

- In welcher Form und von wem werden die Erfahrungen auf den unterschiedlichen Ebenen gesammelt und festgehalten?
- Ist der Prozess der Konzeptüberarbeitung für alle Beteiligten transparent?
- Welchen Stellenwert nimmt die Reflexion bei den Ausbildungstagungen ein? Und was geschieht mit den Ergebnissen?
- u.v.m.

»» FOKUS: Beachtung der Interessen aller an Ausbildung Beteiligten

Die Ausbildung der Leiterinnen und Leiter ist eine der zentralen Aufgaben im Verband. Dementsprechend viele ehrenamtliche und hauptberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in unterschiedlichen Funktionen und an verschiedenen Stellen intensiv mit Ausbildung beschäftigt. Angefangen bei den Ausbilderinnen und Ausbildern (Modulteamerinnen und Modulteamer, Kursteamerinnen und Kursteamer), über die Trainer der Veranstaltungen für die Ausbilderinnen und Ausbilder (Modulbereich, Kursbereich), die politisch Verantwortlichen (Vorstände und Leitungen der Stammes-, Bezirks-, Diözesan- und Bundesebene), die Mitglieder der Ausbildungs-AG's bis hin zu den hauptberuflichen Bildungsreferentinnen und Bildungsreferenten im Verband und nicht zuletzt den unterschiedlichen Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern.

Eine Herausforderung besteht nun darin, die Interessen der verschiedenen Gruppen zu kennen, festzuhalten und entsprechend zu berücksichtigen. Dabei kann jedoch nicht der Versuch gemeint sein, alle Interessen „unter einen Hut zu bringen und sich auf den kleinsten gemeinsamen Nenner“ zu verständigen. Vielmehr geht es darum, die verschiedenen Interessen abzuwägen, sie zu diskutieren und sich mit dem Gesamtziel der Ausbildung der Leiterinnen und Leiter vor Augen, in einem demokratischen Prozess zu einigen.

Im Prozess der Konzeptentwicklung und -überarbeitung war und ist es ein zentrales Anliegen der verantwortlichen Bundesleitung, die Ansprüche, Interessen und Erwartungen der verschiedenen Gruppen immer wieder abzufragen und in den Entwicklungsprozess einfließen zu lassen.

Dies zeigt sich u.a. daran, dass beispielsweise die Bundesversammlung zum Ausbildungskonzept berät, von verschiedenen Gruppen und Gremien aller Verbandsebenen Rückmeldung eingefordert werden bzw. von diesen aktiv gegeben werden.

Überprüfung der Qualitätsansprüche

Für die Qualität der Ausbildung ist es wichtig, dass die Interessen der Beteiligten gezielt berücksichtigt werden. Folgende Fragen sind dabei zu beachten:

- *Die Interessen welcher Gruppen werden vor allem berücksichtigt? Welche Interessen finden zuerst Beachtung?*
- *Werden die verschiedenen Erwartungen und Interessen festgehalten und dokumentiert?*
- *Wo und wie findet ein Austausch darüber statt? An wen werden die Ergebnisse weitergeleitet?*
- *Welche Konsequenzen ergeben sich aus der Feststellung und Diskussion der verschiedenen Interessen?*
- *Sind wirklich alle beteiligten Gruppen berücksichtigt?*
- *u.v.m.*

