

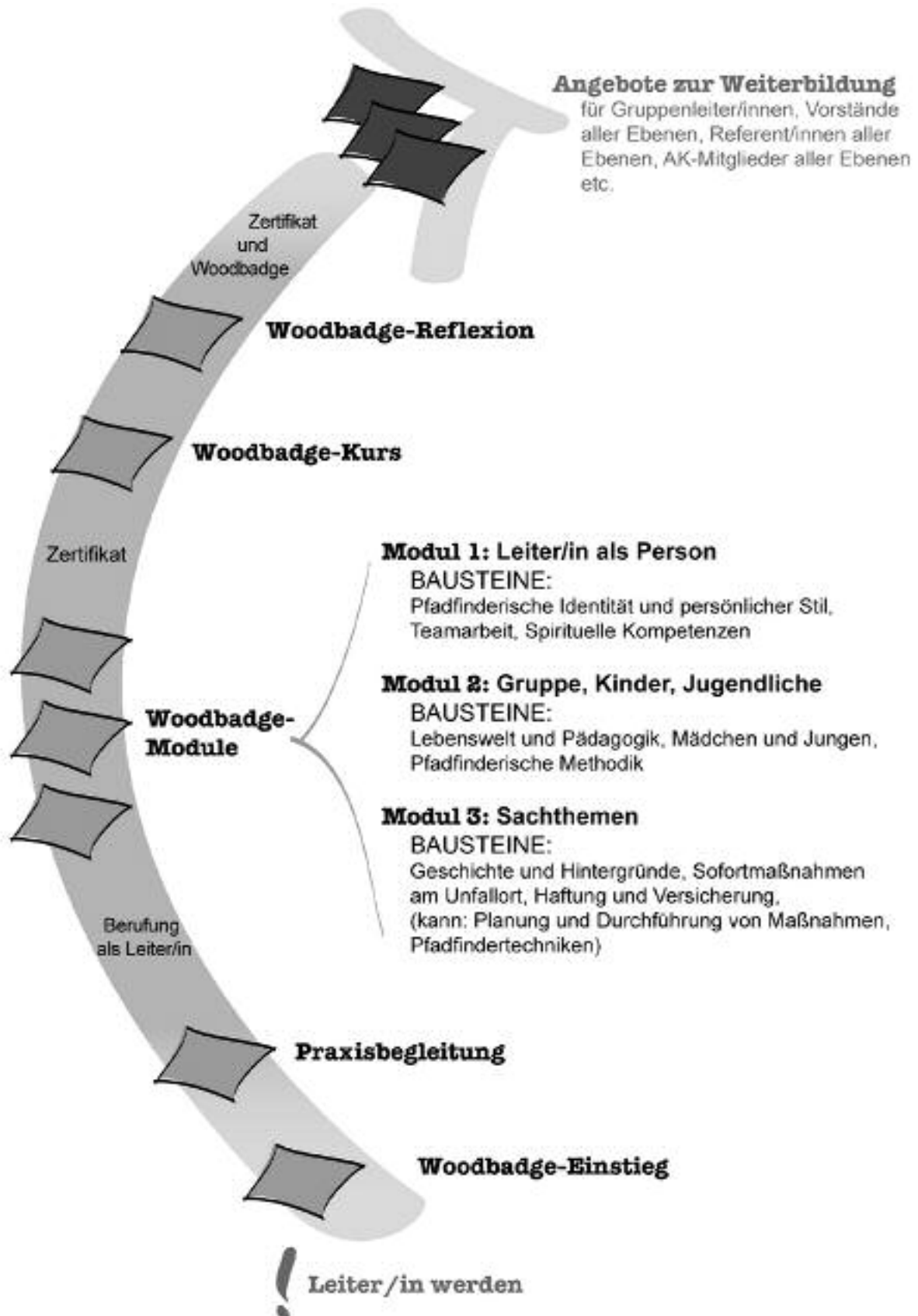


***Gesamt verbandliches
Ausbildungskonzept***

Beschluss der Bundesleitung der **DPSG**

vom 15. Februar 2004

Ablauf der Woodbadge-Ausbildung



Zusammenfassung

Die **Woodbadge-Ausbildung** ist die offizielle Ausbildung für Leiter/innen in der Deutschen Pfadfinderschaft Sankt Georg, also die **Basisausbildung**.

Sie gliedert sich chronologisch in

1. die **Einstiegsphase** (unterteilt in **Einstieg** und **Praxisbegleitung**)
2. die **Modulausbildung** (drei **Module**, unterteilt in **Bausteine**)
3. den **Kurs** und die **Abschlussreflexion**

Daran anschließend bzw. auch zeitgleich können alle Leiter/innen an spezifischen Angeboten im Bereich **Weiterbildung** teilnehmen.

Im Einzelnen:

Der **Woodbadge-Einstieg** gliedert sich in zwei Schritte:

1. Ein Gespräch zwischen Stammesvorstand und den Neuleiter/innen, in dem grundlegende Fragen des Leiter/innen-Seins geklärt werden.
2. Im zweiten Schritt sollen die Neuleiter/innen grundlegendes Handwerkszeug zur Gestaltung und Organisation von Gruppenstunden bekommen.

Die **Praxisbegleitung** ist ein Prozess, nicht eine einzelne Veranstaltung. Hier soll gewährleistet sein, dass ein/e erfahrene/r Leiter/in im Stamm die Neuleiter/innen in der Einstiegsphase begleitet und qualifiziert berät. Dies kann ein Vorstandsmitglied durchführen, aber ebenso ein/e erfahrene/r Mitleiter/in.

Jedes der drei **Woodbadge-Module** ist in mehrere **Bausteine** unterteilt, um auch verschiedene Veranstaltungsformen zu ermöglichen. Die Bausteine können miteinander kombiniert und ohne bestimmte Reihenfolge besucht werden. Neben den Pflicht-Bausteinen gibt es zwei „Kann-Bausteine“ (3.d + e), die bei Bedarf zusätzlich absolviert werden können. Manche Bausteine können auf Stammesebene durchgeführt werden, manche erst ab Bezirksebene. Die Teilnahme an den Bausteinen wird in einem **Nachweisheft** bundesweit einheitlich bescheinigt.

Wer alle Pflicht-Module absolviert hat, kann anschließend am **Woodbadge-Kurs** teilnehmen und diesen mit einer **Woodbadge-Reflexion** beenden, z.B. in Form einer Abschlussarbeit.

Die international anerkannte **Woodbadge-Ernenennung** mit der Berechtigung zum Tragen der Woodbadge-Zeichen (Halstuch, Knoten und Lederschnur mit zwei Holzklötzchen) erfolgt nach der Empfehlung der Kursleitung aufgrund einer „erfolgreichen“ Abschlussreflexion und beendet die Woodbadge-Ausbildung.

Danach und daneben gibt es weitere Angebote der **Weiterbildung**, z.B.

- ◆ Ausbildungsveranstaltungen für Leiter/innen zu speziellen Themen neben der Woodbadge-Ausbildung
- ◆ Ausbildungsangebote für Vorstände, Referent/innen, Kurat/innen, Arbeitskreismitglieder, hauptberufliche Mitarbeiter/innen etc.
- ◆ Ausbildung der Modul- oder Kurs-Teamer/innen

Gliederung

	Seite
Ablauf	2
Zusammenfassung	3
Einführung	5
Teil 1	
Gesamtkonzept	6
1. Leitbild: Leiterinnen und Leiter in Entwicklung	6
2. Grundzüge und Rahmen der Ausbildung	7
2.1 Woodbadge-Ausbildung als Basisausbildung für alle	8
2.2 Weiterbildung	8
2.3 Qualifizierung der Ausbilderinnen und Ausbilder	8
2.4 Vernetzung der Ausbildung	9
2.5 Herausforderungen und Grenzen	10
Teil 2	
Rahmenkonzept für die Einstiegsphase und Modulausbildung	11
1. Anlage des Konzeptes	11
2. Auswahl und Gewichtung von Inhalten	12
3. Struktur der Ausbildung	12
4. Überblick über Einstieg und Module	14
5. Der Einstieg	15
6. Die Module	18
7. Besondere Fragestellung: Quereinsteiger/innen	29
Anhang: Querschnittsthemen	30
Zeitplan der Umsetzung	34
Inkrafttreten	34
Teil 3	
<i>Rahmenkonzept für Woodbadge-Kurs und –reflexion</i>	
Teil 4	
<i>Formalia der Woodbadge-Ausbildung</i>	
Teil 5	
<i>Fort- und Weiterbildung</i>	
Teil 6	
<i>Ausbildung für Funktionäre</i>	
Teil 7	
<i>Ausbildung der Ausbildenden</i>	
Teil 8	
<i>Qualitätssicherung und Zertifizierung</i>	



Einführung

Warum ein gesamtverbandliches Ausbildungskonzept?

Schon immer hat die DPSG aus ihrem Verständnis als Erziehungsverband heraus großen Wert auf Ausbildung gelegt. In den unterschiedlichen Ebenen unseres Verbandes gibt es eine Vielzahl engagierter Menschen, die viel Zeit und Energie in eine gute Ausbildung von Leiterinnen und Leitern investieren.

Es gibt entsprechend viele gute Ausbildungskonzepte in den Diözesen und Bezirken. Diese sind jedoch nicht aufeinander abgestimmt und nicht flächendeckend koordiniert. Häufig sind sie Leiterinnen und Leitern nicht einmal bekannt oder werden nicht angenommen.

Dadurch entstehen neben großen Unterschieden z.B. bei den Teilnehmenden an Woodbadge-Kursen große Lücken in der Ausbildung insgesamt.

Bedeutung

Wollen wir weiterhin großen Wert auf die Qualität unserer Kinder- und Jugendarbeit legen, müssen wir mehr in die Ausbildung unserer Leiterinnen und Leiter investieren. Wir sehen darin eine *Investition in die Zukunft unseres Verbandes*.

Entstehung seit 1999

Dazu ein gesamtverbandliches Ausbildungskonzept zu entwerfen und die *Ausbildung bundesweit zu harmonisieren und auf vergleichbare Standards zu bringen*, wurde auf der Bundesversammlung 1999 erneut angestoßen. In der Folge richtete die Bundesleitung Anfang 2000 die AG Ausbildung ein, die auf der Basis früherer Überlegungen ihre Arbeit aufnahm.

Ihre Bestandsaufnahme, wonach eine gute Ausbildung in der DPSG „Glücksache“ ist, wurde von der Bundesversammlung 2001 bestätigt. Die Bundesversammlung 2002 schließlich votierte mit großer Mehrheit die Vorschläge der AG Ausbildung zu den Rahmenbedingungen für ein neues, gesamtverbandliches Ausbildungskonzept. In der Bundesversammlung 2003 wurde ein ausgearbeitetes Konzept votiert, aus dem die vorliegende Fassung hervorgegangen ist. Ein Zeitplan zur Umsetzung wurde angenommen.

→ vgl. im Anhang

Weiterarbeit

Mit einem entsprechenden Beschluss werden die zur Umsetzung und Realisierung nötigen Veränderungen eingeleitet. Nicht nur während einer Übergangsphase, sondern auch darüber hinaus kann eine *AG Ausbildung auf Bundesebene* die Qualität der Ausbildung (auch für die Auszubildenden) sichern und weiterentwickeln. Wichtig dabei ist, dass diese Ausbildung der DPSG auf Dauer und gleich bleibend abgesichert ist.

Vorhandene Kompetenzen nutzen

Das vorliegende Konzept beschreibt ein gesamtverbandliches Ausbildungskonzept. Wichtig dabei ist, bestehende Angebote und Konzepte aufzugreifen und so zu vernetzen, dass daraus ein verbindliches Konzept entsteht. Es gilt, vorhandenes Know-how zu nutzen und auf erfahrene Teamerinnen und Teamer auch in Zukunft zurückzugreifen.

Ungleichzeitigkeiten auflösen

Zugleich gilt es, die Ungleichzeitigkeit von Ausbildung in unserem Verband auszugleichen und zu einer einheitlichen Ausbildung zu finden. Lokale und regionale Unterschiede und Traditionen sollen sich einfügen in ein vergleichbares Ganzes. So macht dieses gesamtverbandliche Ausbildungskonzept vor allem Aussagen zu einem Rahmen und zu verbindlichen Ausbildungsinhalten.

**Herausforderung
und Chance**

Gerade auf die Stämme und Bezirke kommen dadurch neue Herausforderungen, aber auch neue Chancen zu. Durch das Aufgreifen von veränderten gesellschaftlichen Bedingungen, verändertem Freizeitverhalten etc. bietet das gesamtverbandliche Ausbildungskonzept die Chance, den Anforderungen und Möglichkeiten unseres Verbandes für eine gute Ausbildung gerecht zu werden.

→ vgl. „Ordnung des Verbandes“, S. 27

Alle Ausbildungsveranstaltungen sind von Pfadfinderischem Stil und Pfadfinderischer Kultur gekennzeichnet, durch die Ideen und Absichten des Pfadfindertums sichtbar werden. Diese Erfahrung fördert eine Haltung, die auch das Zusammenleben in der Gruppe und ihr Handeln in dieser Hinsicht prägt.

Die Thematik ist komplex – das Konzept entsprechend auch. Wir hoffen, dass es ermutigt, gute neue Schritte zu einer besseren Ausbildung für mehr Leiterinnen und Leiter zu tun!

Teil 1**Gesamtkonzept****1. Leitbild: Leiterinnen und Leiter in Entwicklung****Lernen von Leitung als fortwährender Prozess**

Die Ordnung unseres Verbandes versteht Leiterinnen und Leiter als Männer und Frauen, die Kinder und Jugendliche begleiten und sie zur zunehmenden Selbstbestimmung befähigen. Daraus erwächst unser *Leitbild der interessierten, motivierten und eigenverantwortlich handelnden Leiterinnen und Leiter*.

Mit der Übernahme von Leitung übernehmen junge Frauen und Männer Verantwortung in unserem Verband. In der Ausbildung erwerben sie die nötigen Kompetenzen zu dieser Tätigkeit. Qualifizierte Leitung erfordert dabei eine fortwährende Reflexion und Überprüfung des eigenen Tuns sowie ein Einstellen auf veränderte gesellschaftliche Situationen und die Situation der Kinder und Jugendlichen.

**Leitungsfähigkeit:
Identität und
Kompetenz**

Gute Leitungsfähigkeit setzt sich aus zwei Komponenten zusammen.

Die „technische“ Seite der Kompetenzen richtet sich aus auf Fachwissen, Methodenkenntnisse oder auch Fertigkeiten zur Analyse von Gruppenprozessen.

Die „persönliche“ Seite der Identität von Leiterinnen und Leitern beschreibt vor allem das, was sie an sozialer, aber auch an personaler Identität einbringen. Wert- und Normvorstellungen, aber auch Rollenbilder spielen hier eine große Rolle.

Beide Seiten wirken aufeinander: neue Kompetenzen führen zur Auseinandersetzung mit der eigenen Identität, verändern diese unter Umständen – und umgekehrt. Zusammen bilden sie die Grundlage zur Leitungsfähigkeit. Deren kontinuierliche Reflexion wirkt wiederum auf das Miteinander von Identität und Kompetenz ein.

Überprüfung in der Ausrichtung auf Leiterinnen und Leiter

Auch das Ausbildungskonzept braucht eine entsprechende regelmäßige Reflexion und Überarbeitung, wenn es sich an den Leiterinnen und Leitern und ihrer Lebenswirklichkeit ausrichtet. Eine solche Reflexion überprüft sowohl das zugrunde liegende Leitbild, als auch die gesellschaftlichen Realitäten der Leitenden.

Sie wird immer unmittelbare Auswirkungen auf die Gestaltung von Ausbildungsveranstaltungen wie auch die Inhalte der Ausbildung haben.

2. Grundzüge und Rahmen der Ausbildung

Ein gesamtverbandliches Ausbildungskonzept muss sehr unterschiedlichen Ansprüchen genügen und macht deshalb Aussagen zu den Rahmenbedingungen wie zu den verbindlichen Inhalten der Ausbildung.

stufenspezifisch

Das Gesamtkonzept ist stufenübergreifend angelegt. Einzelne Inhalte müssen stufenspezifisch differenziert werden.

Grundkompetenzen und Weiterbildung

Die Inhalte der Ausbildung lassen sich grob in zwei Bereiche gliedern. Einige betreffen grundlegende Kompetenzen, die zur Ausübung von Leitung nötig sind. Diese werden als grundlegendes „Handwerkszeug“ in der Woodbadge-Ausbildung vermittelt.

→ s. Punkt 3 in Teil 2

Daneben sind aufgrund besonderer Gegebenheiten vor Ort, persönlicher Interessen oder besonderer Angebote weiterführende und vertiefende Angebote wünschenswert. Diese finden ihren Platz in der Weiterbildung.

Verbindlichkeit

In der Woodbadge-Ausbildung qualifizieren sich alle, die neu in die Gruppenleitung einsteigen, durch eine überschaubare und überprüfbare Ausbildung für ihre Aufgabe. Diese Ausbildung ist für alle Leiterinnen und Leiter der DPSG verpflichtend und vermittelt grundlegende Elemente pfadfinderischen Wissens, der Gruppenstundenpraxis und Grundzüge unserer Pädagogik sowie der Identitäts- und Rollenfindung als Leiterin und Leiter.

Mindeststandards

Dieses Konzept legt dazu Mindeststandards fest, die in den unterschiedlichen Ausbildungsorten und Ebenen des Verbandes umgesetzt werden.

Zugleich ist eine Unterscheidung wichtig zwischen dem, was Leitende bei Beginn ihrer Tätigkeit gelernt haben sollen (sozusagen „learning before doing“) und dem, was sie sich als Erfahrung ihrer Tätigkeit aneignen („learning by doing“).

Voraussetzungen

Mindestalter für die verantwortliche Wahrnehmung der Leitung von Gruppen ist 18 Jahre, für die Roverstufe 21 Jahre. Ab diesem Alter ist der Einstieg in die Woodbadge-Ausbildung möglich.

Weitere Voraussetzung für die Ausbildung ist die aktive - bzw. die absehbar bevorstehende - Ausübung einer Leitungstätigkeit.

2.1 Woodbadge-Ausbildung als Basisausbildung für alle

Gliederung	Die Woodbadge-Ausbildung ist die pfadfindertypische, international anerkannte Ausbildung für Leiterinnen und Leiter. Sie gliedert sich nach diesem Konzept in den Einstieg und die Praxisbegleitung, Veranstaltungen zu drei Bereichen (Woodbadge-Module), den Woodbadge-Kurs und die Woodbadge-Reflexion.
Umfang	In einer Zeit, in der sich junge Männer und Frauen überwiegend in kürzeren Zeitspannen engagieren, muss eine Ausbildung in begrenzter Zeit komplett abschließbar sein, will sie einen Nutzen für die Ausübung der Tätigkeit haben. Zugleich hat sie eine Vielzahl an Inhalten zu vermitteln. Das vorliegende Konzept sieht einen Umfang von 12 Stunden für den Einstieg, 42 Pflichtstunden (incl. „Sofortmaßnahmen am Unfallort“) und 20 Kannstunden für den Modulbereich sowie 9 Tage für den Woodbadge-Kurs vor. Diese Ausbildung sollte innerhalb von zwei Jahren zu beenden sein.

2.2 Weiterbildung

Eigenmotivation von Leiterinnen und Leitern	<p>Lernen ist ein lebenslanger Prozess. Deshalb gehen wir davon aus, dass Leiterinnen und Leiter ein Interesse an der ständigen Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen und damit einer qualifizierten Weiterbildung haben.</p> <p>Zudem gehen wir davon aus, dass gut ausgebildete Leiterinnen und Leiter dem Verband länger zur Verfügung stehen, weil sie hier ihre Erfahrungen einbringen können und in der Weiterbildung etwas für ihre eigene Weiterentwicklung tun können. Nicht zuletzt deshalb bietet die Weiterbildung erfahrenen Führungskräften eine Bandbreite, die ihre individuellen Vorlieben und regionale Schwerpunkte berücksichtigt.</p>
Qualifizierung für spezielle Zielgruppen	<p>Ein weiterer Bereich ist die Qualifizierung von Verbandsmitgliedern die weitere Aufgaben wahrnehmen. Dies betrifft z.B. die Vorstände in Stamm, Bezirk und Diözese, Referentinnen und Referenten der Stufen und Facharbeitskreise, Mitglieder in Arbeitskreisen, ...</p> <p>Auch hier ist eine grundlegende Ausbildung, aufbauend auf der Woodbadge-Ausbildung, sinnvoll und notwendig. Umfangreichere und themenspezifische Weiterbildung bietet darüber hinaus oben genannte Chancen auch für diese Zielgruppen.</p>

2.3 Qualifizierung der Ausbilderinnen und Ausbilder

Eine gute, solide und umfangreiche Ausbildung braucht eine ebensolche Qualifizierung der Auszubildenden. Das betrifft Auszubildende auf allen Ebenen: vom Stammesvorstand bis zum Leitungsteam des Kursleitungstraining.

An ihnen wird nicht zuletzt die Umsetzbarkeit und konkrete Ausführung des Ausbildungskonzeptes hängen. Genügend Menschen müssen selber qualifiziert sein, andere auszubilden, um ausreichend Ausbildungsmöglichkeiten anzubieten.

Die Diözesanverbände sorgen für einen regelmäßigen Austausch und die Fortbildung für die Modulteamerinnen und –teamer. Eine entsprechende, mindestens jährlich stattfindende Veranstaltung ist strukturell und inhaltlich abzusichern.

2.4 Vernetzung der Ausbildung

Qualitäts-sicherung	<p>Um bundesweit eine vergleichbare und hohe Qualität der Ausbildung dauerhaft zu gewährleisten, ist eine gute Vernetzung notwendig. Dazu bedarf es geeigneter Veranstaltungsformen in Diözesen und Bund.</p> <p>In Ihnen sollen Absprachen und Weiterentwicklungen zur Ausbildung und des Ausbildungskonzeptes ebenso wie eine kontinuierliche Evaluation und die inhaltliche Fortbildung der Auszubildenden geschehen. In vielen Diözesen gibt es schon heute vergleichbare Angebote, auf Bundesebene erfüllt das „Gaudete“-Wochenende einen Teil dieser Anforderungen.</p>
Unterstützung	<p>Sie gewährleisten zudem das Prinzip der Subsidiarität: Kann eine Ebene die ihr zugeschriebene Verantwortung nicht übernehmen, ist es Aufgabe der nächst höheren Ebene, einzuspringen. Das bedeutet nicht automatisch die Durchführung von Veranstaltungen, sondern z.B. die Suche nach anderen Lösungen.</p>
Absicherung der Ausbildung	<p>Vorrangiges Anliegen ist dabei die Absicherung der Ausbildung. Die dazu notwendige Kontrollfunktion ist deutlich diesem Ziel untergeordnet.</p> <p>Dieser Absicherung dient auch die Weiterführung der AG Ausbildung auf Bundesebene. Ihre Aufgabe ist es, das Ausbildungskonzept und die Umsetzung zu begleiten, regelmäßig zu reflektieren, neue Impulse zu geben und bei Schwierigkeiten frühzeitig zu reagieren.</p>
Vereinheitlichung und Zusammenarbeit	<p>Die Chance einheitlicher, gesamtverbandlicher Standards liegt in der Qualität und Effektivität: Bundesweit werden entsprechende Veranstaltungen vergleichbar. Um personelle, finanzielle und organisatorische Potentiale effektiver nutzen zu können, sind über die Grenzen von Bezirken und Diözesen hinweg Formen der Zusammenarbeit zu entwickeln. Förderung von Ressourcen in den Bezirken, Pools von Fachleuten, Austausch von Konzepten und Erfahrungen, gemeinsam durchgeführte Veranstaltungen sind nur einige Beispiele.</p>
Vernetzung und Begegnung	<p>In den Diözesen, Regionen und auf Bundesebene werden die Ausbildungsangebote auch durch entsprechende Veröffentlichung vernetzt. So können Leiterinnen und Leiter auch über ihren eigenen lokalen Bezug hinaus an Veranstaltungen teilnehmen, die sie besonders interessieren und/oder die bei ihnen nicht angeboten werden. So wird es möglich, dass Leiterinnen und Leiter Teile ihrer Ausbildung an ganz verschiedenen Stellen erfüllen. Wir sehen hierin eine besondere Chance der Begegnung von Leiterinnen und Leitern und damit eine Stärkung des Verbandsbewusstseins.</p>

Anerkennung der Ausbildung

Durch die dadurch gewährleistete hohe Fachlichkeit der Ausbildung wie durch eine klare Beschreibung der Ausbildungsinhalte wird der Ausbildungsabschluss auch gesellschaftlich aufgewertet und kann (z.B. bei Bewerbungen) entsprechend eingesetzt werden.

2.5 Herausforderungen und Grenzen eines gesamtverbandlichen Ausbildungskonzeptes

→ Ziffer 89, 68 und 56 der „Satzung des Verbandes“

Die Satzung unseres Verbandes überträgt der Bundesleitung die Verantwortung für die Woodbadge-Ausbildung und andere verbandliche Ausbildung. Die Durchführung liegt in ihren Händen wie auch in denen der Diözesanleitungen und der Bezirkskonferenzen. Diese Vielfalt von Anbietern ermöglicht eine umfassende und qualifizierte Ausbildung, kann aber auch ein einheitliches Konzept verhindern.

Forderung an alle Ebenen

Die Bereitschaft von Leiterinnen und Leitern zur Ausbildung braucht neben der eigenen Motivation auch das Bewusstsein für die Notwendigkeit von Ausbildung, die Kenntnis der Ausbildungsmöglichkeiten und die Förderung z.B. durch Stammesvorstände. Sie ist damit in hohem Maße angewiesen auf die Unterstützung aller verbandlichen Ebenen.

Die Stammesvorstände tragen eine besondere Verantwortung. Sie sind es, die Leiterinnen und Leiter berufen, sie in der Regel vorher ansprechen und für sie Verantwortung tragen. Das bedeutet die Notwendigkeit einer eigenen Ausbildung für sie und die Unterstützung durch Arbeitsmaterialien etc.

Gestaltungsmöglichkeiten

Das gesamtverbandliche Ausbildungskonzept kann nur ein verbindendes Gerüst der Ausbildung in Stämmen, Bezirken, Diözesen und Bund zur Verfügung stellen. Als solches bietet es hinreichend Gestaltungsmöglichkeiten für die verschiedenen Situationen vor Ort und die Gegebenheiten im Team. Diese Gestaltungsmöglichkeiten gilt es verantwortungsvoll zu nutzen und zu füllen.

“Learning by doing”

→ vgl. Ziffer 28 der „Satzung des Verbandes“, S. 29 der „Ordnung des Verbandes“

Ein Konzept, das Ziele und Inhalte beschreibt, Orte, Zeiten und Verantwortlichkeiten definiert, kann nie das einfangen, was wir pfadfinderisch mit „learning by doing“ umschreiben. Neben den Inhalten der Ausbildung sind deshalb die Erfahrungen unersetzbar, die Leiterinnen und Leiter durch ihre Tätigkeit, durch das Miteinander im Team, durch Leitungsrunde und Stammesvorstände erfahren.



Teil 2

Rahmenkonzept für den Einstieg und die Modulausbildung

Die Woodbadge-Ausbildung als die Basisausbildung unseres Verbandes gliedert sich, wie oben beschrieben, in den Einstieg und die Praxisbegleitung in der Einstiegsphase, Veranstaltungen zu drei inhaltlichen Bereichen (Woodbadge-Module) sowie den Woodbadge-Kurs und die Woodbadge-Reflexion. Das folgende Rahmenkonzept beschreibt die ersten beiden Teile dieser Ausbildung.

1. Anlage des Rahmenkonzeptes

Orientierung und Überblick

Das vorliegende Konzept benennt Ziele und Inhalte für den Einstieg und die Modulausbildung unseres Verbandes. Es gliedert diese in verschiedene Bereiche und ermöglicht dadurch einen Leitfaden für die Basisausbildung von Leiterinnen und Leitern.

Das Konzept ist aufgeteilt

- in die Einstiegsphase mit dem Einstieg und der Prozessbegleitung und
- drei Modulbereiche zu den Themenblöcken „Leiterin und Leiter als Person“, „Gruppe, Kinder und Jugendliche“ und „Sachthemen“.

Die Inhalte der Modulbereiche sind weiter untergliedert in verschiedene thematische Bausteine.

Ausgestaltung

Wie aus diesen Bausteinen Veranstaltungen werden, liegt in der Hand der jeweiligen Anbieter. Sie entscheiden, ob z.B. Wochenendseminare, Abendveranstaltungen etc. durchgeführt werden, ob Bausteine zusammengefasst oder ausgeweitet werden. Das gilt ebenso für die methodische Ausgestaltung. Für beides zeigt das Konzept lediglich Möglichkeiten auf. Leiterinnen und Leiter haben dadurch eine große Offenheit bei der Wahl von Veranstaltungen und Anbietern. Darüber hinaus werden in den Publikationen des Verbandes („Leitungsordner“ etc.) konkrete Methoden zur Umsetzung beschrieben.

Zertifizierung und Qualitätssicherung

Das Modulsystem lebt davon, dass Leiterinnen und Leiter an verschiedenen Stellen Ausbildung wahrnehmen können. Deshalb müssen nicht nur Inhalt und Ziele vergleichbar sein, sondern braucht es auch eine einheitliche Zertifizierung. Diese wird vom Leiter der Veranstaltung (inhaltlich Verantwortlicher) und vom jeweiligen Vorstand (politisch Verantwortlicher) gemeinsam ausgestellt. Die Zuständigkeiten sind im folgenden geregelt (siehe Punkt 5. und 6.).

Zertifizierungssystem

Zum Zertifizierungssystem gehören das Nachweisheft (Nachweis des Besuchs einzelner Ausbildungsveranstaltungen, mit kurzen Inhaltsangaben), Ausbildungsbescheinigungen (Zertifikate, die auch außerverbandlich, z.B. in Bewerbungen, verwendet werden können), die Woodbadge-Abzeichen (wie bisher) und das Leitungshandbuch (Ringordner, in den entsprechend zu den Bausteinen Handreichungen mit Methodentipps, Literaturhinweisen etc. einsortiert werden können). Entsprechendes gilt für die Ausbildung der Ausbilder/innen.

Leitungshandbuch

2. Auswahl und Gewichtung von Inhalten

Schwierigkeiten bei der Auswahl	<p>Bestehende große Unterschiede in der Praxis der Ausbildung wie der Blick auf sehr unterschiedliche Personen, die ausgebildet werden sollen, machen eine Auswahl und Gewichtung der Ausbildungsinhalte schwierig.</p> <p>Neben der grundlegenden Frage, was Leiterinnen und Leiter für ihre Tätigkeit brauchen, legte die AG Ausbildung folgende Ansätze zugrunde:</p>
Beschränkung auf das Notwendigste	<p>Nicht alle müssen alles wissen oder können. Nicht zuletzt der Teamgedanke im Leiten von Gruppen lässt uns darauf vertrauen, dass notwendige spezielle Kompetenzen entsprechend vorhanden sind. Darüber hinaus können diese Kompetenzen im Rahmen der Weiterbildung erworben werden. In der Basisausbildung sind die in unseren Augen unabdingbaren Voraussetzungen zu vermitteln.</p>
Bedürfnis- und Teilnehmerorientierung	<p>Je nach (pfadfinderischer) Vorerfahrung bringen die Teilnehmenden an Ausbildungsveranstaltungen sehr unterschiedliche Kompetenzen mit. Dies ist nicht nur eine Herausforderung an die Gestaltung der Veranstaltungen und ihre Ausrichtung auf die Teilnehmenden. Es bedeutet auch, dass bestimmte Kompetenzen bereits an anderen Stellen erworben wurden oder noch erworben werden (z.B. Erste Hilfe). Nicht alles müssen die entsprechenden Ebenen unseres Verbandes selber leisten – und es muss auch nicht jede Leiterin und jeder Leiter alles „noch einmal“ machen, nur weil Kompetenzen außerhalb des Verbandes erworben wurden.</p>
Verbindlichkeit und zeitlicher Rahmen	<p>Eine für alle Leiterinnen und Leiter verbindliche Ausbildung braucht einen zeitlichen Rahmen, der überschaubar und leistbar ist. Mit 54 Stunden im Pflichtbereich der Modulausbildung (incl. Einstieg) ist der Rahmen eng gesetzt. Mehr an Inhalt erscheint an vielen Stellen wünschenswert, ist aber in einem solchen Rahmen nicht möglich.</p>

3. Struktur der Ausbildung

Leiter/in werden	<p>Die Ausbildung zur Leiterin oder zum Leiter ist ein Prozess. Am Beginn steht die Frage von außen oder die eigene Frage, Leitung wahrnehmen zu wollen oder zu sollen. Bereits hier ist eine entsprechende Unterstützung im Sinne von Entscheidungsfindung und Orientierung notwendig.</p>
Einstieg	<p>Im Einstieg stehen die Motivationsklärung und die bewusste Entscheidung zum Leiter/in sein im Vordergrund. Zudem vermitteln sie erste Grundlagen und geben ein erstes Handwerkszeug an die Hand.</p>
Praxisbegleitung	<p>Wenn die Leiterin oder der Leiter die ersten eigenen Schritte in der Leitung tun, ist eine begleitende und beratende Unterstützung unerlässlich. Diese geschieht durch den Stammesvorstand und in der Leitungsrunde. Diese werden in einer eigenen Weiterbildung dazu geschult und von Bund und Diözesen mit entsprechendem Arbeitsmaterial unterstützt.</p>
Berufung	<p>Auf dieser Grundlage erfolgt die Berufung der Leiterin / des Leiters durch den Stammesvorstand. Mit dieser ersten Anerkennung übernehmen die Leiterinnen</p>

→ vgl. Ziffer 31 der „Satzung des Verbandes“

und Leiter auch ihre Verantwortung. Entsprechende Rituale heben die Bedeutung der Leiterinnen und Leiter für unseren Verband heraus und binden das Tun der einzelnen Leiterinnen und Leiter zurück an das Gesamt des Stammes (Leiter- / innenversprechen...).

Leiter/in sein

Die weitere Ausbildung geschieht begleitend zur aktiven Leitungstätigkeit. Die neuen Leitungskräfte sammeln Erfahrungen in ihrer Tätigkeit, reflektieren sie im Team und in der Leitungsrunde und erlangen dadurch neue Kompetenzen.

Daneben vermittelt die Ausbildung in den verschiedenen Modulen weitere Kompetenzen, die sich in die Felder der eigenen Person, der Auseinandersetzung mit der Gruppe, den Kindern und Jugendlichen sowie verschiedene Sachthemen gliedert. Die einzelnen Module sind untergliedert in verschiedene Bausteine.

International anerkannte/r Leiter/in

Weitergeführt wird die Ausbildung mit dem Woodbadge-Kurs und der Woodbadge-Reflexion. Nach deren erfolgreicher Absolvierung erfolgt die Woodbadge-Ernennung. Damit erwerben die Leiterinnen und Leiter zugleich die internationale Anerkennung.



4. Überblick über Einstieg und Module

Modul/Baustein	Inhalt	Umfang	
		muss	kann
Einstieg		12	
Schritt 1	Grundlagen des Leiterseins, Motivation & Ausbildung in der DPSG	2	
Schritt 2	Gestaltung und Organisation von Gruppenstunden	10	
Praxisbegleitung		ohne Zeitvorgabe	
Modul 1	Leiter/in als Person	11	
Baustein 1.a	Pfadfinderische Identität und persönlicher Stil	5	
Baustein 1.b	Teamarbeit	3	
Baustein 1.c	Spirituelle Kompetenzen	3	
Modul 2	Gruppe, Kinder und Jugendliche	17	
Baustein 2.a	Lebenswelt von Kindern und Jugendlichen Pädagogik der DPSG	5	
Baustein 2.b	Mädchen und Jungen, Geschlechtsbewusste Gruppenarbeit	4	
Baustein 2.c	Pfadfinderische Grundlagen: Pfadfinderische Methodik	8	
Modul 3	Sachthemen	14	20
Baustein 3.a	Pfadfinderische Grundlagen: Geschichte und Hintergründe	5	
Baustein 3.b	Sofortmaßnahmen am Unfallort (Erste Hilfe)	6	
Baustein 3.c	Haftung und Versicherung	3	
Baustein 3.d	Planung und Durchführung von Maßnahmen		6
Baustein 3.e	Pfadfindertechniken		14

5. Der Einstieg

Schritt 1

Grundlagen des Leiterseins, Motivation und Ausbildung in der DPSG

Ziele	<p>Die Leiterin/der Leiter ...</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ versteht die Grundlagen des Leiterseins ◆ kennt ihre/seine Motivation zur Leitungsübernahme und den Grad ihrer/seiner Begeisterung ◆ hat eine Übersicht über die Woodbadge-Ausbildung und Weiterbildung in der DPSG und kennt die Ausbildungsebenen ◆ versteht die Bedeutung der Woodbadge-Ausbildung für ihre/seine Leitungstätigkeit
Inhalte	<p>Grundlagen des Leiterseins</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ „Leitung“ – was heißt das? ◆ Leitungsverantwortung übernehmen ◆ Bedeutung der eigenen Person <p>Motivation/Begeisterung</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Motivation / was motiviert mich? ◆ Möglichkeiten zur Frustrationsbewältigung / Schutz vor burn-out / eigene Grenzen erkennen ◆ Erwartungen, Wünsche und Befürchtungen als Gruppenleiter/in <p>Übersicht über und Bewusstsein für Ausbildung</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Das Ausbildungs- und Weiterbildungskonzept der DPSG: Aufbau, Ausbildende, Inhalte, Ziele und Angebote/Termine
Ort der Ausbildung	Stamm
Ausbilder/innen	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Stammesvorstand (verantwortlich) ◆ Bezirksvorstand, Mitglieder Bezirksleitung
Mögliche Formen	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Abendveranstaltung als Anstoß, weitere Reflexion in Praxisbegleitung ◆ Wochenende mit Schritt 2
Wichtigkeit	Muss
Zeitaufwand	ca. 2 Zeitstunden

Schritt 2

Gestaltung und Organisation von Gruppenstunden

Ziel	<p>Die Leiterin/der Leiter ...</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ ist in der Lage, Gruppenstunden selbständig vorzubereiten, durchzuführen und nachzubereiten.
Teilziele	<p>Die Leiterin/der Leiter ...</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ kennt Möglichkeiten und Elemente eines Gruppenstundenablaufs ◆ hat sich mit Fragen der „Gruppenkultur“ auseinandergesetzt und kennt Möglichkeiten zur Gestaltung einer stilvollen Gruppenatmosphäre ◆ kennt das Modell der Gruppenphasen und das damit verbundenen Verhalten von Gruppenmitgliedern ◆ kennt die Begriffe Motivation und Animation und weiß um deren Bedeutung in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ◆ kennt ein Grundrepertoire an altersgemäßen Spielen, Liedern und kreativen Methoden ◆ kennt die Bedeutung von Partizipation von Kindern und Jugendlichen und wichtige Umsetzungsmöglichkeiten ◆ kennt die Bedeutung der Elternarbeit (je nach Stufe) in der DPSG ◆ kennt die Bedeutung der Reflexion mit Kindern und Jugendlichen und ein paar Methoden ◆ kennt wichtige lokale Unterstützungsmöglichkeiten
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Ablaufelemente zur Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von Gruppenstunden und deren Umsetzungsmöglichkeiten ◆ Bedeutung der Gruppenstunde als Element der kontinuierlichen Arbeit (in Ergänzung zu Lager und Fahrt) ◆ Stil und Gruppen-/Truppkultur als besonderes Kennzeichen pfadfinderischer Pädagogik (welche Gestaltungselemente sind möglich; wiederkehrende Elemente und Rituale, was ist unter Motivationsaspekten zu beachten, Beteiligung von Kindern / Jugendlichen an Vorbereitungen usw.); ◆ Methoden zur Gestaltung von Gruppengesprächen mit Kindern (z.B. Aufmerksamkeitsspanne, Gesprächsregeln, Sprechersymbol/„Redestab“ usw.); ◆ Modell der Gruppenphasen (Orientierung, Positions- und Rollenklärung, Vertrautheit und Intimität; Differenzierung; Ablösung); Transfer auf die eigene Gruppensituation ◆ ggf. Konfliktanalyse und Umgang mit Konflikten ◆ die Begriffe Motivation und Animation, deren Gemeinsamkeiten und Unterschiede; ◆ Gestaltungsaspekte von Animation (= alle Sinne ansprechen, Stimmungen dämpfen oder puschen etc.); ◆ nach Bedarf und Vorkenntnissen der Teilnehmer/innen möglichst praktische Vermittlung von Spielen und kreativen Methoden (z.B.: Musik + Lieder, Tanz, Reflexion, religiösen Impulsen) zur Gestaltung der Gruppenstunden; ◆ Vorstellen von Hilfsmitteln (Spiele- und Methodenbücher, Planspiele etc.); ◆ Anleiten von Spielen; ◆ ◆ Möglichkeiten zur Partizipation von Kindern und Jugendlichen; ◆ praktische Gestaltungsmöglichkeiten (Kleingruppensystem, Meuten- bzw. Trupprat, Abstimmungsmethoden, ...) ◆ stufenspezifisch: Elternarbeit (u.a. Informationsrechte der Eltern und Umgang damit, Mitarbeit & Einbindung der Eltern) ◆ Begriff „Reflexion“ und wichtigste Bedingungen ◆ Bedeutung der Reflexion in der Gruppenarbeit ◆ methodische Beispiele zur Reflexion

	<ul style="list-style-type: none"> ◆ nach Bedarf: lokale Unterstützungs- und Entlastungsmöglichkeiten, z.B.: <ul style="list-style-type: none"> ◆ personell: Experten für gruppenstundenrelevante Informationen; ◆ materiell: wo gibt es Videokameras? Wie komme ich an Papierrollen? usw.); ◆ Unterstützungsmöglichkeiten, insbesondere bei Unfällen
Ort der Ausbildung	Stamm / Leiterrunde bzw. Bezirk
Ausbilder/innen	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Stammesvorstand (verantwortlich), erfahrene Leiter/innen ◆ Bezirksvorstand, Mitglieder der Bezirksleitung ◆ ggf. Diözesanarbeitskreise; Bildungsreferent/innen des Verbandes
Mögliche Formen	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Reihe von Abendveranstaltungen ◆ zwei Tagesveranstaltungen ◆ eine Wochenendveranstaltung
Wichtigkeit	Muss
Zeitaufwand	ca. 10 Zeitstunden

Praxisbegleitung

Ziele des Prozesses	Die Leiterin/der Leiter ... <ul style="list-style-type: none"> ◆ macht die Erfahrung von Begleitung und Lernerfolgen ◆ kann Probleme aus dem Gruppenalltag mit erfahrenen Leiter/innen lösen ◆ kann Situationen verstehen, erlangt Orientierung ◆ kann mit den eigenen Kräften haushalten ◆ ist entlastet und geschützt vor Überforderung und „Burn-out“
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Themen ergeben sich aus dem Gruppenstundenalltag, z.B. <ul style="list-style-type: none"> ◆ „Erste_Hilfe“ bei schwierigen Kindern – Möglichkeiten zum Schutz vor Überforderung; ◆ Mehrheitsprinzipien, Umgang mit Minderheiten usw. bei Entscheidungen ◆ Transfer theoretischer Inhalte in die eigene Praxis (was ist übertragbar, was nicht? was ist zu beachten?) ◆ Zielgeleitetes Vorgehen (Ziele definieren/fixieren/Zielerreichung überprüfen) ◆ Selbstreflexion (z.B. Wie verhalte ich mich in der Gruppe?, Wie leite ich?, Was läuft, was nicht? Warum? Wie läuft es besser?) und transparentes Arbeiten (anderen Einblick in die eigene Gruppenarbeit gewähren) ◆ Auf sich selbst achten
Ort der Ausbildung	Stamm
Ausbilder/innen	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Stammesvorstand (verantwortlich) ◆ Erfahrene Leiter/innen im Leitungsteam & Stamm
Wichtigkeit	Muss
Zeitaufwand	Die Begleitung sollte als Prozess im ersten Jahr des Leiter/innen-Daseins regelmäßig stattfinden, anfangs stärker und bis zum Ende der Modulausbildung nach Bedarf.

6. Die Module

Modul 1

Leiterin und Leiter als Person

Baustein 1.a

Pfadfinderische Identität und persönlicher Stil

Ziel	<p>Die Leiterin/der Leiter ...</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ weiß um die Bedeutung ihrer/seiner eigenen pfadfinderischen Identität, eines eigenen Stils als Pfadfinder/in und als Leiter/in. (Nur wenn der/die Leiter/in sich ihrer/seiner selbst bewusst ist, kann sie/er eine gute Gruppenarbeit machen.)
Teilziele	<p>Die Leiterin/der Leiter ...</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ kennt und versteht den Begriff „Leitung“, „Leitungsverständnis“ ◆ kennt verschiedene Leitungsstile und kann einen eigenen Standpunkt dazu entwickeln ◆ kann ein eigenes "Erziehungsziel" formulieren ◆ kann reflektieren, inwiefern der eigene Lebensstil als pfadfinderisch gekennzeichnet ist ◆ kennt die „Grundlinien unserer Lebensauffassung“ und hat sich mit den Inhalten auseinandergesetzt ◆ kann die Bedeutung der eigenen Person, insbesondere in der Rolle als Frau oder Mann, als Vorbild/Lernmodell erkennen und das eigene Verhalten daraufhin reflektieren
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Leitungsbegriff, Unterscheidung Führung/Leitung, aktive und passive Leitungswahrnehmung, Verantwortlichkeit und Orientierung geben als Gesichtspunkte; ◆ Exemplarische Erarbeitung eines eigenen Erziehungsziels ◆ Raum zur Betrachtung des eigenen Lebensstils und Kennzeichen eines allgemeinen, pfadfinderischen Lebensstils; ◆ Pfadfinderische Werte und Wertevermittlung; ◆ Möglichkeiten der eigenen politischen Mitwirkung in der DPSG bzw. darüber hinaus; ◆ Modelllernen: Vorbildfunktion reflektieren und klären (z.B. Umgang mit Alkohol und Zigaretten, Mülltrennung, Lebensstil, ...).
Ort der Ausbildung	Bezirk
Ausbilder/innen	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Bezirksvorstand ◆ Mitglieder Bezirksleitung ◆ Bildungsreferent/innen des Verbandes
Wichtigkeit	Muss
Zeitaufwand	ca. 5 Zeitstunden

Baustein 1.b

Teamarbeit

Ziele	Die Leiterin/der Leiter ... <ul style="list-style-type: none">◆ hat Kenntnisse von der effektiven und gewinnbringenden Nutzung des Teams◆ ist für die Notwendigkeit von Teamarbeit sensibilisiert◆ ist sensibilisiert für die Wertschätzung seiner/ihrer Mitleiter/innen
Teilziele	Die Leiterin/der Leiter ... <ul style="list-style-type: none">◆ kennt den Nutzen des Teams◆ kennt Hilfen zur Gestaltung von Teams◆ versteht die eigene Rolle in Teamgefüge◆ kennt erste Möglichkeiten zur Teamentwicklung◆ reflektiert ihre/seine Konfliktfähigkeit◆ kann die Feedback-Regeln in der Kommunikation anwenden
Inhalte	<ul style="list-style-type: none">◆ Grundsätze der Teamarbeit (z.B. Verantwortungsbereiche abstecken / Zuständigkeiten innerhalb der Truppleitung klären);◆ Methodisches Arbeiten im Team (z.B. Umgang mit Zeit, Ergebnisprotokollierung, Reflexionsmethoden, ...)◆ Selbsterfahrung bzw. Selbstreflexion als Möglichkeit zur Erhöhung der Teamfähigkeit im Leitungsteam und in der Leiterrunde◆ Maßnahmen zur Teamentwicklung◆ ggf. Umgang mit Konflikten im Team bzw. der Leiterrunde; Konfliktfähigkeit◆ Aspekte respektvoller Kommunikation◆ Umgang mit Feedback (Feedback-Regeln)
Ort der Ausbildung	Stamm, Bezirk
Ausbilder/innen	<ul style="list-style-type: none">◆ Bezirksvorstand, Mitglieder der Bezirksleitung◆ Bildungsreferent/innen des Verbandes,
Mögliche Formen	<ul style="list-style-type: none">◆ Maßnahmen zur Teamentwicklung z.B. als Coaching-Prozess: Bezirk oder Stamm;◆ „Tandems“ für neue Leitungsteams durch ältere Gruppenleiter/innen: Stamm;◆ Bezirkskurse zur Vermittlung theoretischer Kenntnisse und Möglichkeit zur kritischen Reflexion, weil hier ein größerer Abstand zur Arbeit im Stamm erzeugt werden kann;
Wichtigkeit	Muss
Zeitaufwand	ca. 3 Zeitstunden

Baustein 1.c

Spirituelle Kompetenzen

Ziele	Die Leiterin/der Leiter ... <ul style="list-style-type: none"> ◆ ist sich ihrer/seiner eigenen Spiritualität bewusst ◆ kann spirituelle Situationen schaffen und deuten
Teilziele	Die Leiterin/der Leiter ... <ul style="list-style-type: none"> ◆ kann ihre/seine Spiritualität reflektieren, entwickelt eine eigene spirituelle Sichtweise und kann diese kommunizieren ◆ entwickelt einen Zugang zu eigenen spirituellen Fähigkeiten / Wurzeln des eigenen Glaubens ◆ setzt sich mit Fragen von Glauben und Ökumene auseinander (i.S.v. Einstellung – Werthaltung – Identität) ◆ entwickelt ihre/seine Fähigkeit (weiter), spirituelle Momente und Situationen wahrzunehmen und deuten zu können ◆ entwickelt Fähigkeiten und Fertigkeiten, um spirituelle Momente zu schaffen ◆ kennt Gottesdienstaufbau & -ablauf in groben Schritten ◆ kennt spirituelle Formen als Abendveranstaltungen oder Teil von Wochenend-Veranstaltungen; Religiöse Impulse, z.B. Morgen-/ Abendrunden, Tischgebete ◆ lernt deren Bedeutung kennen und entwickelt ein Sinnbewusstsein vs. Zwang/Pflicht ◆ kennt altersgerechte Lieder und Texte ◆ kennt wichtige Hintergründe, wie die DPSG in der katholischen Kirche verwurzelt und eingebunden ist
Inhalte	Auseinandersetzung mit der eigenen Spiritualität <ul style="list-style-type: none"> ◆ Selbstreflexion ◆ Kommunikation in der Gruppe der Ausbildungsteilnehmer/innen ◆ der eigene Glaube jedes einzelnen, Ausformung, Darstellung, Gestaltung ◆ Ökumene Deuten spiritueller Situationen <ul style="list-style-type: none"> ◆ Spirituelle Momente und Situationen ◆ Basiswissen über Gottesdienstaufbau und -ablauf ◆ Sinn und Gestaltungsformen von Morgen- und Abendrunden, Gebeten ◆ Texte mit religiöser Deutungsmöglichkeit für alle Altersstufen ◆ Die "katholische" Geschichte der DPSG
Ort der Ausbildung	Stamm, Bezirk
Ausbilder/innen	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Leiter/innen, Kurat/innen, ◆ Pastoralreferent/innen, Arbeitskreise Spiritualität
Wichtigkeit	Muss
Zeitaufwand	ca. 3 Zeitstunden

Modul 2**Gruppe, Kinder und Jugendliche**

Baustein 2.a

**Lebenswelt von Kindern und Jugendlichen
& Pädagogik der DPSG****Ziele****Die Leiterin/der Leiter ...**

- ◆ kennt die Lebenssituation der Kinder bzw. Jugendlichen ihrer/seiner Altersstufe
- ◆ weiß um die Bedeutung von Wertschätzung und Achtsamkeit für seine/ihre Gruppenmitglieder
- ◆ kennt pädagogische Ansätze der DPSG

Teilziele**Die Leiterin/der Leiter ...**

- ◆ erkennt die Bedeutung der Lebenswelt von Kindern und Jugendlichen für die pädagogische Arbeit in der DPSG;
- ◆ hat Interesse an der Lebenssituation der Kinder bzw. Jugendlichen („Look at the boy / girl“) entwickelt;
- ◆ ist sensibilisiert für ein angemessenes Nähe-und-Distanz-Verhalten gegenüber Kindern und Jugendlichen
- ◆ kennt die wesentlichen pädagogischen Ansätze der eigenen Stufe und hat einen Überblick über die anderen Stufenpädagogiken
- ◆ weiß um die Grundhaltung der Notwendigkeit zur Weiterbildung („leitungslangen Lernens“)

Inhalte

- ◆ Kennzeichen der Lebenswelt von Kindern / Jugendlichen: Bedingungen für das Aufwachsen im gesellschaftlichen Umfeld des Stammes. (städtisch – ländlich; soziale Milieus), aktuelle Rolle und Situation von Elternhaus und Schule, Jugendkulturen im Umfeld, ...
- ◆ Nähe- und Distanzverhalten (sensibler Umgang mit Grenzen)
- ◆ Macht, Ohnmacht, Abhängigkeiten im Verhältnis von Gruppenleitung und Gruppenmitgliedern
- ◆ Einführung in die spezielle Pädagogik der eigenen Stufe und Einführung bzw. Überblick über die Ansätze der anderen Stufen
- ◆ Einführung in die pädagogischen Materialien der DPSG zur Pädagogik der jeweiligen Stufe;
- ◆ Politisches Handeln als Teil des pädagogischen Konzeptes der DPSG
- ◆ Hinweis auf unterstützende Materialien und Veranstaltungen zur Weiterbildung in diesem Thema

Ort der Ausbildung

Bezirk

Ausbilder/innen

- ◆ Stufenleitung im Bezirk und der Diözese
- ◆ Erfahrene/ehemalige Leiter/innen (Teamer/innen-Pool)
- ◆ Stadtjugendpfleger/in, Mitarbeiter/innen der Jugendämter, Jugendhilfeplaner/in (wegen der lokalen Lebensbesonderheiten)
- ◆ Bildungsreferent/innen, BDKJ-Fachreferent/innen

Wichtigkeit

Muss

Zeitaufwand

ca. 5 Zeitstunden

Baustein 2.b

Mädchen und Jungen; Geschlechtsbewusste Gruppenarbeit

Ziele	Die Leiterin/der Leiter ... <ul style="list-style-type: none">◆ weiß und versteht, was „Koedukation“ heißt◆ versteht die Bedeutung der Unterschiedlichkeit der Geschlechter◆ ist für Bedürfnisse und Möglichkeiten von Mädchen/Frauen und Jungen/Männern sensibel
Teilziele	Die Leiterin/der Leiter ... <ul style="list-style-type: none">◆ hat eine eigene Einstellung und Position zu Koedukation entwickelt◆ kennt Möglichkeiten der Arbeit mit geschlechtshomogenen und geschlechtsheterogenen Gruppen◆ ist sensibel für die eigene Wirkung auf Mädchen oder Jungen als Frau oder Mann◆ hat Bewusstsein für sexualisierte Gewalt und „grenzverletzende“ Handlungen und Situationen
Inhalte	Koedukation und Unterschiedlichkeit der Geschlechter <ul style="list-style-type: none">◆ Was ist Koedukation?◆ Entwicklung der Koedukation in der DPSG◆ Bedeutung von Koedukation für den Verband◆ geschlechtsspezifische Entwicklung von Jungen und Mädchen vor dem Hintergrund von gesellschaftlichen Geschlechterrollen-Stereotypen◆ Vorstellung verbandlicher Materialien zum Thema◆ Was ist in der Praxis (Gruppenstunde / Lager) zu beachten? Berücksichtigung der Unterschiede in den Altersstufen◆ spezielle Spiele zur Geschlechteridentität / Koedukation◆ wann und wie arbeite ich in geschlechtshomogenen / geschlechtsheterogenen Gruppen? Sensibilisierung für Bedürfnisse und Möglichkeiten von Mädchen/Frauen und Jungen/Männern <ul style="list-style-type: none">◆ Sensibler Umgang mit Grenzen◆ Respekt vor der Person des Mädchens oder des Jungens◆ Bewusstheit für die Verletzbarkeit und Schutz der kindlichen Würde
Ort der Ausbildung	Bezirk
Ausbilder/innen	<ul style="list-style-type: none">◆ erfahrene/ehemalige Leiter/innen (Teamer/innen-Pool)◆ Stufenleitung im Bezirk & Diözese◆ Stadtjugendpfleger/in,◆ Gleichstellungsbeauftragte der Kommunen◆ Frauenreferentinnen / Männerreferenten / Genderbeauftragte◆ Bildungsreferent/innen, BDKJ-Fachreferent/innen
Wichtigkeit	Muss
Zeitaufwand	ca. 4 Zeitstunden

Baustein 2.c

Pfadfinderische Grundlagen: Pfadfinderische Methodik

Ziele	<p>Die Leiterin/der Leiter ...</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ kennt die Methodik der pfadfinderische Kinder- und Jugendarbeit und (in Ansätzen) die Pädagogik und Erziehungsziele der DPSG ◆ kennt Grundbegriffe zur Gestaltung von Gruppenstunden
Teilziele	<p>Die Leiterin/der Leiter ...</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ erlangt Sicherheit durch die Kenntnis des Kerns der pfadfinderischen Pädagogik (Pfadfinderische Methode); ◆ erweitert seine pfadfinderische Identität durch das Herausarbeiten der pfadfinderspezifischen Erziehungsmethoden bzw. –elemente ◆ kennt die wesentlichen Elemente der Projektmethode, ◆ kennt und versteht die Chancen <i>und Grenzen</i> von Mitbestimmung und –gestaltung
Inhalte	<p>Die vier Elemente der Pfadfinderischen Methode:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Arbeit mit dem Groß- und Kleingruppensystem: Trupprat, Sippen- und Kornett-System / Arbeiten mit demokratischen Strukturen 2. Pfadfinderversprechen & Gesetz (DPSG: „Grundlinien unserer Lebensauffassung“): Sinn und Zweck, eigene Haltung dazu entwickeln, Möglichkeiten der Gestaltung und Umsetzung ; 3. Learning by doing: Hintergrund und Umsetzung dieses Prinzips vom Wölfling bis zum Leiter / zur Leiterin; 4. Fortschreitende attraktive Programme (in der DPSG: Orientierungspädagogik): aufeinander aufbauende Angebote in der Erziehung in den Altersstufen, Abenteuer, „Look at the boy/girl“, Spiele – Erlernen von Fähigkeiten – Engagement in der Gemeinschaft, Leben in der Natur, etc.; <ul style="list-style-type: none"> ◆ Grundkenntnisse der Projektarbeit und Projektmethode: Vertiefung einzelner Methoden, z.B. Animation, Sinn und Zweck von Reflexion; verschiedene Reflexionsmethoden, Animationsmethoden, ... ◆ Altersstufen und Stufenwechsel (siehe auch „Fortschreitende attraktive Programme“) ◆ Bedeutung von Lager, Fahrt, Hike ... als besondere Elemente pfadfinderischer Pädagogik (siehe auch „Fortschreitende attraktive Programme“) ◆ Mitbestimmung: Bedeutung der Partizipation im Verband & konkrete Methoden zur Umsetzung, Ideen für die Gestaltung von Stammesversammlungen
Ort der Ausbildung	Bezirk
Ausbilder/-innen	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Bezirksvorstand ◆ Stammesvorstand ◆ Bildungsreferent/innen des Verbandes ◆ Mitglieder Bezirksleitung
Wichtigkeit	Muss
Zeitaufwand	ca. 8 Zeitstunden

Modul 3

Sachthemen

Baustein 3.a

Pfadfinderische Grundlagen: Geschichte und Hintergründe

Ziele

Die Leiterin/der Leiter ...

- ◆ kennt die Geschichte der Pfadfinderbewegung in groben Zügen
- ◆ setzt sich mit erzieherischen Grundhaltungen der Pfadfinderbewegung auseinander
- ◆ kennt Aufbau und Ziele des Verbandes

Teilziele

Die Leiterin/der Leiter ...

- ◆ lernt die Geschichte der Pfadfinderbewegung kennen und kann Hintergründe verstehen;
- ◆ kann über das Kennenlernen der Geschichte Entwicklungen nachvollziehen und heutige Ausprägung der DPSG verstehen und sie sich darüber stärker zu eigen machen;
- ◆ kennt die strukturelle Einbindung der DPSG in die deutsche Pfadfinderlandschaft (RdP, Abgrenzung von anderen Verbänden und Bünden)
- ◆ kennt die strukturelle Einbindung der DPSG in die Weltpfadfinderbewegung und versteht den pädagogischen Nutzen aus der internationalen Bewegung
- ◆ lernt wichtige wiederkehrende internationale Maßnahmen kennen,
- ◆ hat einen Anstoß bekommen, die **Wertehaltungen** der DPSG mit den eigenen (erneut) zu messen und seine eigenen weiter zu entwickeln

Inhalte

Grundlagen zu Geschichte und Struktur:

- ◆ Geschichte der Pfadfinderbewegung: Gründung und Gründungsidee, wesentliche Veränderungen und Entwicklungen, wichtige Persönlichkeiten und ihre Verdienste, herausragende Veranstaltungen für die Entwicklung
- ◆ Geschichte der DPSG: Geschichte der deutschen Jugendbewegung, Gründung und Gründungsidee, wesentliche Veränderungen und Entwicklungen, wichtige Persönlichkeiten und ihre Verdienste, herausragende Veranstaltungen für die Entwicklung
- ◆ Aufbau und Gliederung des Verbandes: Vom Stamm bis zum Bund, vom Wölfling bis zum Vorstand
- ◆ Vorstellung der „Ordnung des Verbandes“ und „Satzung des Verbandes“
- ◆ Einbindung in außerverbandliche Strukturen und deren Strukturen: WOSM, RdP, BDJ, DBJR und für die Diözese bzw. Bezirk relevante Gremien und Organisationen; Möglichkeiten der politischen Mitwirkung;

Grundlagen der pfadfinderischen Erziehungsidee:

- ◆ Überblick über die Pfadfinderische Methode (Gesetz und Versprechen, Learning by doing, Bildung kleiner Gruppen, Fortschreitende attraktive Programme) und die Idee hinter der Methode
- ◆ Eckpunkte aus der Ordnung des Verbandes: Unsere Grundlagen (Erziehungsverständnis, Miteinander von Mann und Frau, Junge Menschen und Erwachsene gemeinsam auf dem Weg), Unsere Mitverantwortung als Verband, Stufenorientierungen
- ◆ Grundlagen der internationalen Arbeit:
 - ◆ Inhaltliche Begründung internationaler Pfadfinderarbeit („Friedenspfadfinder“, interkulturelle Horizonterweiterung)
 - ◆ Regeln internationaler Zusammenarbeit in der Weltpfadfinderbewegung
 - ◆ Wiederkehrende Internationale Events und Teilnahmemöglichkeiten daran (Jamboree, Rover Moot, sonstige Veranstaltungen)

Verwirklichungen der Wertehaltung der DPSG:

- ◆ Prinzipien der Pfadfinderbewegung (Pflicht gegenüber Gott, Pflicht gegenüber Dritten, Pflicht gegenüber sich selbst)
- ◆ Demokratie-Verständnis in der DPSG
- ◆ Politisches Handeln
- ◆ Schwerpunkte des Verbandes: Behindertenarbeit, Entwicklungsfragen, Interkulturelles Lernen (Geschichte, Entwicklungen und Hintergründe, aktuelle Bedeutung, ggf. eigene [diözesane] Projekte und Partnerschaften)
- ◆ Jahresaktionen
- ◆ Kluffrage/-ordnung: Bedeutung & Sinn

Ort der Ausbildung

Bezirk

Ausbilder/innen

- ◆ Bezirksvorstand, Mitglieder der Bezirksleitung
- ◆ Stammesvorstand
- ◆ Bildungsreferent/innen des Verbandes
- ◆ Erfahrene Leiter/innen bei internationalen Begegnung

Wichtigkeit

Muss

Zeitaufwand

ca. 5 Zeitstunden

Baustein 3.b

Sofortmaßnahmen am Unfallort (Erste Hilfe)**Ziel****Die Leiterin/der Leiter ...**

- ◆ ist befähigt zur Notversorgung von Wunden und lebensrettenden Sofortmaßnahmen im Lager und Gruppenalltag

Teilziele**Die Leiterin/der Leiter ...**

- ◆ hat bei der Erstversorgung bei Unfällen Sicherheit erlangt
- ◆ lernt medizinische Notsituationen einschätzen
- ◆ weiß, wann was zu tun ist

Inhalte

- ◆ (lebensrettende) Sofortmaßnahmen am Unfallort

Verantwortlich

Stammesvorstand

Ausbilder/innen:

Fachleute (Malteser Hilfsdienst, Johanniter, DRK, ASB, Rettungssanitäter, Feuerwehr usw.)

Wichtigkeit

Muss

Anmerkung

Empfehlenswert ist es, diesen Baustein auszulagern. Kurse der verschiedenen Rettungsdienste werden regelmäßig angeboten; ggf. selbst in Kooperation mit Hilfsdiensten (MHD) anbieten.

Zeitaufwand

Kursdauer "Lebensrettende Sofortmaßnahmen am Unfallort":
4 Doppelstunden á 90 min = **6 Zeitstunden Minimum**

Empfehlung:

Kursdauer "Erste Hilfe": 8 Doppelstunden = 12 Zeitstunden

Baustein 3.c

Haftung und Versicherung

Ziele	<p>Die Leiterin/der Leiter ...</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ erlangt grundlegendes Wissen über Aufsichtspflicht, Haftung und Verhalten bei Versicherungsfragen ◆ weiß verantwortlich mit anvertrautem Geld umzugehen;
Teilziele	<p>Die Leiterin/der Leiter ...</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ erlangt Sicherheit bei der Ausübung der Leitungstätigkeit hinsichtlich rechtlicher Bedingungen ◆ lernt Risiken kennen und Spaß am Abenteuer behalten ◆ ist sich ihrer/seiner Rechte und Pflichten bewusst ◆ hat grundlegende Kenntnisse über die Führung einer Gruppenkasse ◆ ist informiert, was im Fall der Fälle zu tun ist und wo Unterstützung zu bekommen ist
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Was ist Aufsichtspflicht? Wie komme ich ihr als Leiter nach? Wann besteht eine Verletzung der Aufsichtspflicht? ◆ In welchem Ausmaß bin ich als Leiter wann für was haftbar? ◆ Welche Rechte habe ich? Wie sichere ich mich am besten ab? ◆ welche Gesetzesregeln habe ich zu berücksichtigen? ◆ Jugendschutzgesetz ◆ wie ist das Procedere bei Versicherungsfällen? Was muss ich bei wem melden? Welcher Versicherungsschutz besteht über die DPSG? ◆ Umgang mit Gruppengeldern: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Abrechnung von Kosten ◆ Verwahrung von Geldern (Begriff der Veruntreuung) ◆ Kommunale Zuschüsse und ggf. Berichtspflicht
Ort der Ausbildung	Stamm, Bezirk
Ausbilder/innen	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Stammesvorstand (verantwortlich) ◆ Rechtsexperten aus Stammes- oder Bezirksumfeld ◆ Referent/innen aus (kath.) Jugendämtern
Wichtigkeit	Muss
Zeitaufwand	ca. 3 Zeitstunden (je nach Bundesland u.U. bestimmte Zeitaufgaben)

Baustein 3.d

Planung und Durchführung von Maßnahmen

Ziele	<p>Die Leiterin/der Leiter ...</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ kennt die Aufgaben des Leitungsteams bei der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Maßnahmen ◆ lernt die Sichtweise von Fahrt und Lager als Projekt einer bestehenden Gruppe kennen ◆ kennt Rechte, Pflichten und Grenzen in gesundheitlichen Fragen
Teilziele	<p>Die Leiterin/der Leiter ...</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ erlangt mehr Handlungssicherheit durch praxisorientierte Erfahrungen ◆ lernt Wege zur Organisation und Durchführung internationaler Maßnahmen kennen, inkl. der besonderen Zuschussmöglichkeiten ◆ ist in Kostenkalkulationen eingeführt und kann eigenständig Abrechnungen von Lager/Fahrten erstellen ◆ ist über die lokalen/kommunalen Zuschussgeber und -verfahren informiert ◆ Kennt seine Kompetenzgrenzen und Handlungsspielräume im Bezug auf die Medizinische (Erst-)Versorgung des Kindes (Arztbesuch, Krankenhaus) ◆ kennt Maßnahmen zur Hygiene im Lager ◆ berücksichtigt spezifische Bedürfnisse von Mädchen und Jungen
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Mitbestimmungsmöglichkeiten der Kinder/Jugendlichen bei einer Maßnahme ◆ Organisatorische Aspekte ◆ Programmplanung ◆ Einbeziehen der Eltern, Absprachen (z.B. Medikamente), Absicherung ◆ Checkliste: Was muss alles bei Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung beachtet werden? ◆ Bedürfnisse von Mädchen und Jungen: angemessene sanitäre Anlagen, geschlechtshomogene Rückzugsräume, schambesetzte Themen u.s.w. ◆ Organisation und Durchführung internationaler Maßnahmen ◆ Rechte und Pflichten, Möglichkeiten zur Absicherung ◆ typische Verletzungen im Lager ◆ Was tun bei Durchfall und Fieber? Was tun bei Zeckenbiss? ◆ Welche Medizin kommt mit auf die Fahrt? ◆ Notfallmaßnahmen am Kind ◆ Wie schaffe ich es, Ruhe zu bewahren ◆ Finanzplanung zur Durchführung einer Fahrt/eines Wochenendes/ Sommerlagers usw. ◆ Abrechnung von Veranstaltungen ◆ Beantragung und Abrechnung von Zuschüssen - bei welchen Institutionen (Pfarrei, Kommune, ...)?; Antragsprocedere: Fristen, Formulare, Unterschriftsberechtigung, etc.; Abrechnungsprocedere: Ausfüllen von Teilnehmerlisten, Belege sammeln, etc.
Ort der Ausbildung	Stamm, Bezirk
Ausbilder/innen	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Leiter/innen mit Lagerleitungs-Erfahrung ◆ Bildungsreferent/innen des Verbandes ◆ Mitglieder Bezirksleitung
Wichtigkeit Zeitaufwand	Kann ca. 6 Zeitstunden

Baustein 3.e

Pfadfindertechniken

Ziel	Die Leiterin/der Leiter ... <ul style="list-style-type: none">◆ hat im Gebrauch und in der Anwendung der Techniken (mehr) Sicherheit erlangt
Teilziele	Die Leiterin/der Leiter ... <ul style="list-style-type: none">◆ hat einen Überblick über die Bandbreite der Möglichkeiten;◆ ist neugierig, selbständig etwas auszuprobieren;◆ kann Pfadfindertechniken & -tricks hinreichend sicher anwenden, um sie an Kinder und Jugendliche weiter zu vermitteln;◆ weiß sich „draußen“ sicher zu bewegen (statt sich in der „feindlichen Natur“ fremd zu fühlen);◆ kennt unterstützende Literatur zur selbständigen Erarbeitung und Vertiefung der einzelnen Themen;◆ erwirbt<ol style="list-style-type: none">1. eine verantwortungsbewusste Haltung zum Schutz von Teilnehmer/innen,2. einen verantwortlichen Umgang mit Material und◆ einen schonenden Umgang mit und rücksichtsvolles Verhalten in der Natur;
Inhalte	<ul style="list-style-type: none">◆ Seile und Knoten; Materialpflege;◆ Aufbau verschiedener Zelttypen / Pflege von Zeltmaterial / Wesentliches bei der Lagerplatzwahl / was ist beim Abbau zu beachten;◆ Holzbearbeitung / allgemeine Sicherheitshinweise / was ist bei der Anleitung von Kindern zu beachten / Wartung und Aufbewahrung des Arbeitsmaterials;◆ Feuerstellen, Sicherheitsvorkehrungen („learning by burning“);◆ Lagerbauten (Bannermast, Lagertor, Sitzgelegenheiten und Tische, Lagertürme, Brücken, Waschstellen usw.); Sicherheitsvorkehrungen;◆ Karte, Kompass, Wegzeichen, Orientierungstechniken (z.B. Himmelskörper, Vegetation, ...);◆ Kochen im Lager / Kochen mit Gas / Kochen auf offenem Feuer/ selbstgebaute Öfen usw./ einfache und anspruchsvolle Lagerrezepte;
Ausbilder/innen	◆ Leiter/innen mit Vorkenntnissen („Spezialisten“)
Ort der Ausbildung	Stamm, Bezirk
Wichtigkeit	Kann
Zeitaufwand	ca. 14 Zeitstunden

7. Besondere Fragestellung: Quereinsteiger/innen

Fehlende eigene Erfahrung

Die meisten Leiterinnen und Leiter unseres Verbandes waren als Kinder und Jugendliche bereits Pfadfinderinnen und Pfadfinder und bringen entsprechend eigene Erfahrungen und Vorkenntnisse mit.

Jungen Frauen und Männern, die von außerhalb des Verbandes kommen und als sogenannte „Quereinsteiger/innen“ Leitung wahrnehmen wollen, fehlt diese Erfahrung. Ihnen fehlt grundlegendes Wissen der Pädagogik und des Leitungsverständnisses unseres Verbandes. Sie gehen daher mit anderen Voraussetzungen in unsere Ausbildung hinein.

Mögliche Formen der Einbindung

Um Quereinsteiger/innen als Leiterinnen und Leitern eine gute, auch verbandliche Grundlage zu geben, sind verschiedene Formen möglich. Diese reichen von zusätzlichen Veranstaltungen, die sie befähigen, am „normalen“ Programm teilzunehmen über spezielle Zeiten im Rahmen der „normalen“ Module bis hin zu Ausbildungsgängen (z.B. in einer Diözese) speziell für diese Zielgruppe.

Entsprechende Fragestellungen gelten auch für Quereinsteiger/innen in Funktionen auf Bezirks-, Diözesan- oder Bundesebene. Hier ist gut zu schauen, in wie fern für sie die komplette Basisausbildung sinnvoll ist, ob sie an einzelnen Teilen der speziellen Weiterbildung teilnehmen können oder eine gezielte Ausbildung für eine bestimmte Zielgruppe (z.B. Bezirksvorstände) sinnvoll ist.



Anhang: Querschnittsthemen

Einige Themen sind so bedeutsam, dass sie schlecht als einzelner Baustein oder als eigenes Modul behandelt werden können. In der folgenden Übersicht sind Themen aufgeführt, die an verschiedenen Stellen des Einstiegs und der Modulveranstaltungen erscheinen:

Thema	Modul	Baustein	Inhalte
Spiritualität	Einstieg	Schritt 2	Religiöse Elemente in der Gruppenstunde; Gruppenkultur
	Leiter/in als Person	Pfadfinderische Identität & pers. Stil	eigene christliche Identität eigener Lebensstil
		Spirituelle Kompetenzen	(da natürlich Hauptthema) siehe Inhalte Baustein 1.c
	Gruppe, Kinder & Jugendliche	Lebenswelt und Pädagogik	Christentum im Leben von Kindern und Jugendlichen
		Mädchen & Jungen	Rollenbild der katholischen Kirche
Sachthemen	Geschichte und Hintergründe	Christliche Wurzeln der DPSG Verwirklichung der Werthaltung der DPSG	

Thema	Modul	Baustein	Inhalte
Koedukation	Leiter/in als Person	Pfadfinderische Identität & pers. Stil	Identität und Stil als Leiterin bzw. Leiter; Vorbild für Gruppenmitglieder
		Teamarbeit	Rollenmodell als koedukatives Leitungsteam
	Gruppe, Kinder & Jugendliche	Lebenswelt und Pädagogik	Lebenswelt von Mädchen und Jungen, jungen Männern und jungen Frauen; Stufenpädagogische Ansätze
		Mädchen & Jungen	(da natürlich Hauptthema) siehe Inhalt Baustein 2.b
	Sachthemen	Geschichte und Hintergründe	Entwicklung der DPSG zu einem koedukativen Verband
Planung & Durchführung von Maßnahmen		Bedürfnisse von Mädchen und Jungen im Lager und auf Fahrt	
Pfadfindertechniken		typisch Jungs, typisch Mädchen	

Thema	Modul	Baustein	Inhalte
Stufenpädagogik	Einstieg	Schritt 2	Gruppenstundengestaltung: unter besonderer Betrachtung der jeweiligen Altersstufe
	Leiter/in als Person	Pfadfinderische Identität & pers. Stil	Stufenidentität Leitungsverständnis Erziehungsziel
		Spirituelle Kompetenzen	Spirituelle Elemente für die jeweilige Altersstufe
	Gruppe, Kinder & Jugendliche	Lebenswelt und Pädagogik	siehe Inhalte des Bausteins 2.a unter besonderer Betrachtung der jeweiligen Altersstufe
		Mädchen & Jungen	Stufenspezifische Ansätze in der geschlechterbewussten Gruppenarbeit
		Pfadfinderische Methodik	Stufenspezifische Umsetzung der vier Elemente der pfadfinderischen Methode Stufenspezifische Umsetzung der Projektmethode Stufenwechsel Mitbestimmung bzw. zunehmende Selbstbestimmung
	Sachthemen	Geschichte und Hintergründe	Aufbau und Gliederung der DPSG (Hintergrund für Altersstufen) Ordnung und Satzung des Verbandes (Stufenorientierung)
		Haftung und Versicherung	siehe Inhalt Baustein 3.c unter besonderer Betrachtung der jeweiligen Altersstufe
		Planung & Durchführung von Maßnahmen	Fahrt und Lager als Projekt einer bestehenden Gruppe Altersgerechte Planung und Durchführung

Thema	Modul	Baustein	Inhalte
Körperbewusstsein	Leiter/in als Person	Pfadfinderische Identität & pers. Stil	Eigener Lebensstil: Bewusstsein für den eigenen Körper Vorbildfunktion (Alkohol, Drogen ...)
	Gruppe, Kinder & Jugendliche	Lebenswelt und Pädagogik	Kennzeichen der Lebenswelt von Kindern und Jugendlichen Nähe und Distanzverhalten (sensibler Umgang mit Grenzen) Einführung in die Stufenpädagogik
		Mädchen & Jungen	Körperbewusstsein in Entwicklung geschlechtsspezifische Entwicklung gemischte & getrennte Räume
	Sachthemen	Geschichte und Hintergründe	„Gesundheitserziehung“ in der Entwicklung der Pfadfinderbewegung Wertehaltungen der DPSG Behindertenarbeit
		Sofortmaßnahmen am Unfallort	Wundversorgung etc.
	Planung & Durchführung von Maßnahmen	körperliche Grenzerfahrungen beim Hike, im Lager etc. Alkohol, Nikotin & andere Drogen Hygiene im Lager typische Verletzungen und Krankheiten im Lager	

Thema	Modul	Baustein	Inhalte
Leitung wahrnehmen	Einstieg	Schritt 1	Motivation zur Leitungsübernahme Leitungsverantwortung übernehmen
		Schritt 2	Leitung und Gruppenkultur
	Leiter/in als Person	Pfadfinderische Identität & pers. Stil	Leitungsbegriff, Führung/Leitung; Leitungs- stil, Leitungsprofil, ...
			Möglichkeiten der eigenen politischen Mit- gestaltung
		Teamarbeit	Grundsätze der Teamarbeit Umgang mit Konflikten im Team Kommunikation
	Gruppe, Kinder & Jugendliche	Lebenswelt und Pädagogik	Macht, Ohnmacht, Abhängigkeiten im Ver- hältnis von Gruppenleitung und Gruppen- mitgliedern
			Mädchen & Jungen
		Pfadfinderische Methodik	Leitungswahrnehmung ◆ durch Methodenwahl ◆ in der Mitbestimmung
	Sach- themen	Geschichte und Hintergründe	Historische Entwicklung des Leitungsver- ständnisses in der DPSG Erziehungsverständnis
			Haftung und Versicherung

Zeitplan der Umsetzung

- Einführungsphase** Die Einstiegsphase und erste Module der Woodbadge-Ausbildung werden ab dem 2. Halbjahr 2004 angeboten.
- Erste Woodbadge-Kurse (der neuen Art) werden im Frühjahr 2006 angeboten.
- Hintergrund:** Das Rahmenkonzept zum Woodbadge-Kurs wird bis zur Bundesversammlung 2004 entwickelt. Auf den Bundeskonferenzen 2004 werden Arbeitsgruppen für die stufenspezifische Ausgestaltung gegründet, so dass auf den Bundeskonferenzen 2005 das jeweilige Kurskonzept der Stufen verabschiedet werden kann.
- Verfestigungsphase** Bundesebene und Diözesen verpflichten sich, die Einstiegsphase und Module bis im 2. Halbjahr 2005 umzusetzen.
- Übergang** Ein Übergangszeitraum mit WBK II erstreckt sich bis 2007, damit Leiter/innen, die ihre Woodbadge-Ausbildung nach bisherigem System begonnen haben, die Möglichkeit haben, diese zu Ende zu bringen.
- Wer anschließend mit einem absolvierten WBK I die Woodbadge-Ausbildung beenden will, kann bzw. muss am (neuen) WBK teilnehmen.

Inkraftsetzung

- Inkrafttreten** Die ersten beiden Teile des gesamtverbandlichen Ausbildungskonzeptes treten mit dem Beschluss der Bundesleitung in Kraft. Bei der 66. Bundesversammlung
- Umsetzung** 2003 in Westernohe haben die Diözesanverbände die Selbstverpflichtung zur Umsetzung bekundet und den oben stehenden Zeitplan angenommen.
- Erprobung** Um das Konzept in der Praxis zu erproben und die Ergebnisse des Leiter/innen-Kongresses up2date aufnehmen zu können, wird es in drei Jahren überprüft und gegebenenfalls bearbeitet. Diese Aufgabe wird der AG Ausbildung von der Bundesleitung übertragen.
- Überprüfung**

Bundeszentrum Westernohe,
am 15. Februar 2004

Die Bundesleitung der **DPSG**