

Antrag

Initiator*innen:

Titel: **Änderung Schulungsrahmenkonzeption des VCP**

Antragstext

1 Die Bundesversammlung möge beschließen:

2 Die Schulungsrahmenkonzeption des VCP wie folgt zu ändern:

3 Das Woodbadge-Training im VCP richtet sich an erwachsene Mitarbeiter*innen mit
4 mindestens Jugendleitercardausbildung oder vergleichbaren Qualifikationen ab der
5 Stammesebene im VCP.

6 Im Woodbadge-Training setzen sich die Teilnehmer*innen mit ihren eigenen
7 Fähigkeiten und Fertigkeiten, Stärken und Schwächen auseinander, um diese in
8 ihren Führungsaufgaben gezielt einzusetzen und damit reflektiert umzugehen.
9 Neben der eigenen Standortbestimmung setzen sich die Teilnehmer*innen mit ihrer
10 eigenen Erfahrung in Führung auseinander und reflektieren diese insbesondere
11 innerhalb der Rahmenbedingungen, die VCP, aber auch der Ring deutscher
12 Pfadfinder*innenverbände sowie WAGGGS und WOSM für ihre Arbeit geben. Sie werden
13 gestärkt, die verbandliche Entwicklung aktiv mitzugestalten.

14 WOSM nennt drei verschiedenen Versionen des Woodbadge-Trainings, je nachdem, für
15 welche Rolle die Person ausgebildet wird. Für Erwachsene, die neue Entwicklungen
16 in das Jugendprogramm implementieren und anwenden, wird das traditionsreiche
17 Woodbadge mit 2 Holzperlen verliehen. Für Erwachsene, die andere bei der
18 Implementierung unterstützen und konzeptionelle Umsetzungsideen entwickeln, gibt
19 es das Woodbadge mit 3 Holzperlen. Für Personen, die die nationale Organisation
20 strategisch weiterentwickeln und Neukonzeptionen entwickeln wird das Woodbadge

21 mit 4 Holzperlen verliehen.

22 Überlagert man diese Zielgruppendefinition mit unserer Schulungsrahmenkonzeption
23 und den dort beschriebenen Anforderungen an Leitungen ab der Stammesebene,
24 ergibt sich eine eindeutige Beziehung zwischen diesen beiden:

- 25 • Personen, die „neue Entwicklungen in das Jugendprogramm implementieren und
26 anwenden“ entsprechen dem Niveau einer Stammesleitung (Punkt 4 der SRK).
27 Der Kurs muss die Teilnehmenden auf die dort beschriebenen Aufgaben und
28 Anforderungen vorbereiten. Diese Personen arbeiten mit anderen Leitungen
29 zusammen unmittelbar in der Kinder- und Jugendarbeit. Da die Ausbildung
30 von Stammesmitarbeitenden Länderaufgabe ist, findet diese Form der
31 Woodbadgeausbildung in den Ländern statt. Wo ein VCP Land zu klein ist, um
32 diese Ausbildung selbst zu leisten, werden Kooperationen zwischen mehreren
33 Ländern gebildet, um die Ausbildung der Stammesmitarbeitenden sicher zu
34 stellen.

- 35 • Personen, die andere bei der Implementierung unterstützen und
36 konzeptionelle Umsetzungsideen entwickeln entsprechen der Arbeit von
37 Leitenden auf Landesebene (z.B. Landesleitungen, Schulungsbeauftragte,
38 Stufenarbeitsbeauftragte usw. - Punkt 5 der SRK). Der Kurs muss die
39 Teilnehmenden auf die dort beschriebenen Aufgaben und Anforderungen
40 vorbereiten. Diese Personen leiten in der Regel andere Erwachsene an bzw.
41 bilden sie aus und entwickeln Konzeptionen zur Unterstützung der
42 Stammesebene wie z.B. Schulungskonzeptionen, praktische Arbeitshilfen etc.

- 43 • Personen, die den Pfadfinderverband strategisch weiterentwickeln und
44 Neukonzeptionen entwickeln entsprechen der Arbeit von Leitenden auf
45 Bundesebene (Bundesleitung, Beauftragte der Bundesleitung wie z.B.
46 Bundeslagerleitung, Fachgruppensprecher*innen - Punkt 6 der SRK). Der Kurs
47 muss die Teilnehmenden auf die dort beschriebenen Aufgaben und
48 Anforderungen vorbereiten.
49 Diese Personen leiten in der Regel andere Erwachsene an bzw. bilden sie
50 aus und arbeiten in der Organisationsentwicklung des VCP.

51 Eine Übersicht über die Zielgruppen und die Zuordnung zu den entsprechenden
52 Woodbadgekursen finden sich in (Abbildung x).

53 WOSM baut auf vier »Lernfelder« (Learning Areas) für das Woodbadge-Training:
54 Führung (leadership), Management (management), Kommunikation (communication) und
55 Grundlagen unseres Pfadfindens (fundamental scouting). Diese Themen ziehen sich
56 durch alle Formen des Woodbadgetrainings, allerdings ändern sich je nach

57 Zielgruppe Blickwinkel und Thementiefe:

58 Führung

- 59 • Aspekte von Führung
- 60 • Leitungsverständnis im VCP
- 61 • Mitarbeiter*innen begleiten, leiten und führen können
- 62 • Entscheidungskompetenz
- 63 • Abgrenzung der eigenen Leitungskompetenz zu anderen
- 64 • Sich und die eigenen Bedürfnisse dabei immer auch selbst im Blick zu haben

65 Management

- 66 • Langfristiges, strategisches Denken
- 67 • Organisiert und strukturiert arbeiten
- 68 • Eigenes Zeitmanagement entwickeln
- 69 • Unterscheidung und Anwendung von Zielen
- 70 • Grundlagen des Projektmanagements anwenden

71 Kommunikation

- 72 • Mich und andere wertschätzen
- 73 • Positive Feedbackkultur leben
- 74 • Umgang miteinander in Gremien

75 Grundlagen unseres Pfadfindens

- 76 • Auseinandersetzung mit den Zielen, Methoden und der Tradition des VCP
- 77 • Auseinandersetzung mit den Rahmenbedingungen, die die Ring- und
78 Weltverbände vorgeben
- 79 • Auseinandersetzung mit dem Evangelium Jesu Christi als Grundlage unserer
80 Arbeit im Verband

81 Das Woodbadge soll im VCP als lebenslange Persönlichkeitsentwicklung verstanden
82 werden, daher ist das WAGGGS Leadership Modell Teil des Woodbadge.

83 Das WAGGGS Leadership Modell setzt allein auf Werte und Verhalten. Die sechs
84 definierten Leadership Mindsets (Reflective, Worldly, responsible action, gender
85 equality, collaborative und creative & critical thinking) fordern zur ständigen
86 Auseinandersetzung mit der täglichen Pfadfinder*innenarbeit auf. Das Modell geht
87 davon aus, dass Pfadfinder*innen bei der konsequenten Anwendung der
88 verschiedenen Sichtweisen auf ihre Arbeit, die von WOSM angepeilten Kompetenzen
89 auf jeden Fall erwerben. Das Modell macht aber die Notwendigkeit der
90 unermüdlichen Weiterarbeit am eigenen Verhalten und der eigenen Persönlichkeit
91 deutlich und ermöglicht es eben nicht, sich auf einmal nachgewiesenen
92 Kompetenzen auszuruhen.

93 Die Inhalte und Ziele des Woodbadge-Trainings werden während des Kurses durch
94 Arbeitseinheiten mit praktischen und theoretischen Elementen umgesetzt. So kommt
95 durch den Einsatz sowohl von Pfadfinder*innentechniken, vielfältigen
96 Moderationsmethoden, Übungen als auch durch Vorträge, Diskussionsrunden, Arbeit
97 in Kleingruppen oder im Plenum und Reflexionseinheiten ein bunter Mix von
98 Methoden zur Anwendung. Begleitet wird die Kurslaufzeit durch ein individuelles
99 Coaching der Teilnehmenden, in dem die Teilnehmenden sich Ziele für ihre
100 persönliche Entwicklung setzen und ihre Fortschritte reflektieren können. Um den
101 zeitlichen Ressourcen einer erwachsenen, meist berufstätigen Zielgruppe gerecht
102 werden zu können, findet die Kursdurchführung für die Woodbadge 3 und 4 Kurse in
103 drei Modulen an drei Wochenenden verteilt über ein Jahr statt.

104 Auf den Kurs folgt in der Projektphase die Durchführung eines selbstgewählten,
105 praktischen Projektes, inklusive einer Dokumentation und Reflexion der
106 Ergebnisse.

Begründung

Seit der 47. Bundesversammlung hat der VCP eine Schulungsrahmenkonzeption, die den

Orientierungsrahmen für Schulungsarbeit innerhalb des VCP darstellt. Die Ausführungen zum Woodbadge-Training basieren auf dem damals aktuellen Woodbadge Framework von WOSM.

Im Jahr 2020 hat WOSM ein neues Woodbadge-Framework veröffentlicht, welches die Fachgruppe Woodbadge zum Anlass genommen hat, um das Woodbadge-Konzept des VCP zu aktualisieren. Bei der Aktualisierung wurde außerdem berücksichtigt, dass...

... Teilnehmende mit unterschiedlichen Bildungsniveaus weder unter- noch überfordert mit dem Kurs sind.

... der Kurs die Qualifikation für die ausgeübte Funktion oder Aufgabe fördert.

... das neue Konzept drei Versionen des Woodbadge-Trainings vorsieht, jenachdem für welche Funktion die Teilnehmenden ausgebildet werden.