

# Antrag

**Initiator\*innen:** Bundesrat (dort beschlossen am: 13.04.2025)

**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 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 den die nationale  
20 Organisation strategisch weiterentwickeln und Neukonzeptionen entwickeln wird

21 das Woodbadge 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 Stammesführung. Diese Personen  
27 arbeiten mit anderen Leitungen zusammen unmittelbar in der Kinder- und  
28 Jugendarbeit. Da die Ausbildung von Stammesmitarbeitenden Länderaufgabe  
29 ist, findet diese Form der Woodbadgeausbildung in den Ländern statt. Wo  
30 ein VCP Land zu klein ist, um diese Ausbildung selbst zu leisten, werden  
31 Kooperationen zwischen mehreren Ländern gebildet, um die Ausbildung der  
32 Stammesmitarbeitenden sicher zu stellen.
  
- 33 • Personen, die andere bei der Implementierung unterstützen und  
34 konzeptionelle Umsetzungsideen entwickeln entsprechen der Arbeit von  
35 Leitenden auf Landesebene (z.B. Landesleitungen, Schulungsbeauftragte,  
36 Stufenarbeitsbeauftragte usw.) Diese Personen leiten in der Regel andere  
37 Erwachsene an bzw. bilden sie aus und entwickeln Konzeptionen zur  
38 Unterstützung der Stammesebene wie z.B. Schulungskonzeptionen, praktische  
39 Arbeitshilfen etc.
  
- 40 • Personen, die den Pfadfinderverband strategisch weiterentwickeln und  
41 Neukonzeptionen entwickeln entsprechen der Arbeit von Leitenden auf  
42 Bundesebene (Bundesleitung, Beauftragte der Bundesleitung wie z.B.  
43 Bundeslagerleitung, Fachgruppensprecher\*innen). Diese Personen leiten in  
44 der Regel andere Erwachsene an bzw. bilden sie aus und arbeiten in der  
45 Organisationsentwicklung des VCP.

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

48 WOSM baut auf vier »Lernfelder« (Learning Areas) für das Woodbadge-Training:  
49 Führung (leadership), Management (management), Kommunikation (communication) und  
50 Grundlagen unseres Pfadfindens (fundamental scouting). Diese Themen ziehen sich  
51 durch alle Formen des Woodbadgetrainings, allerdings ändern sich je nach  
52 Zielgruppe Blickwinkel und Thementiefe:

53 Führung

- 54 • Aspekte von Führung

- 55 • Leitungsverständnis im VCP
- 56 • Mitarbeiter\*innen begleiten, leiten und führen können
- 57 • Entscheidungskompetenz
- 58 • Abgrenzung der eigenen Leitungskompetenz zu anderen
- 59 • Sich und die eigenen Bedürfnisse dabei immer auch selbst im Blick zu haben

#### 60 Management

- 61 • Langfristiges, strategisches Denken
- 62 • Organisiert und strukturiert arbeiten
- 63 • Eigenes Zeitmanagement entwickeln
- 64 • Unterscheidung und Anwendung von Zielen
- 65 • Grundlagen des Projektmanagements anwenden

#### 66 Kommunikation

- 67 • Mich und andere wertschätzen
- 68 • Positive Feedbackkultur leben
- 69 • Umgang miteinander in Gremien

#### 70 Grundlagen unseres Pfadfindens

- 71 • Auseinandersetzung mit den Zielen, Methoden und der Tradition des VCP
- 72 • Auseinandersetzung mit den Rahmenbedingungen, die die Ring- und  
73 Weltverbände vorgeben
- 74 • Auseinandersetzung mit dem Evangelium Jesu Christi als Grundlage unserer

75 Arbeit im Verband

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

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

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

99 Auf den Kurs folgt in der Projektphase die Durchführung eines selbstgewählten,  
100 praktischen Projektes, inklusive einer Dokumentation und Reflexion der  
101 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.

## **Anhang [PDF]**

# Mitarbeitende

Bundesebene



Woodbadge 4

Landesebene



Woodbadge 3

Schulung auf  
Landesebene



Woodbadge 3

konzipiert für Schulungsmitarbeitende

Durchführung im Rahmen des  
eigenen Woodbadgeprojektes

Stammesebene



Woodbadge 2

Angeboten durch  
Bundesschulung

