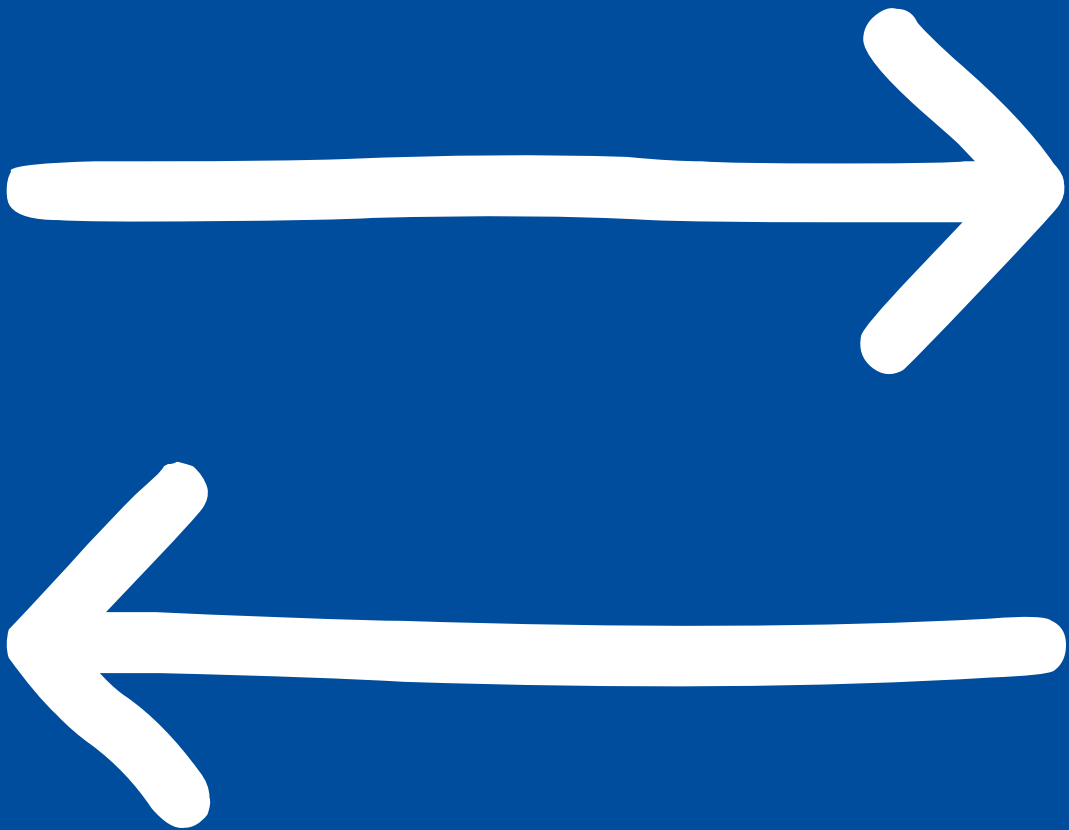
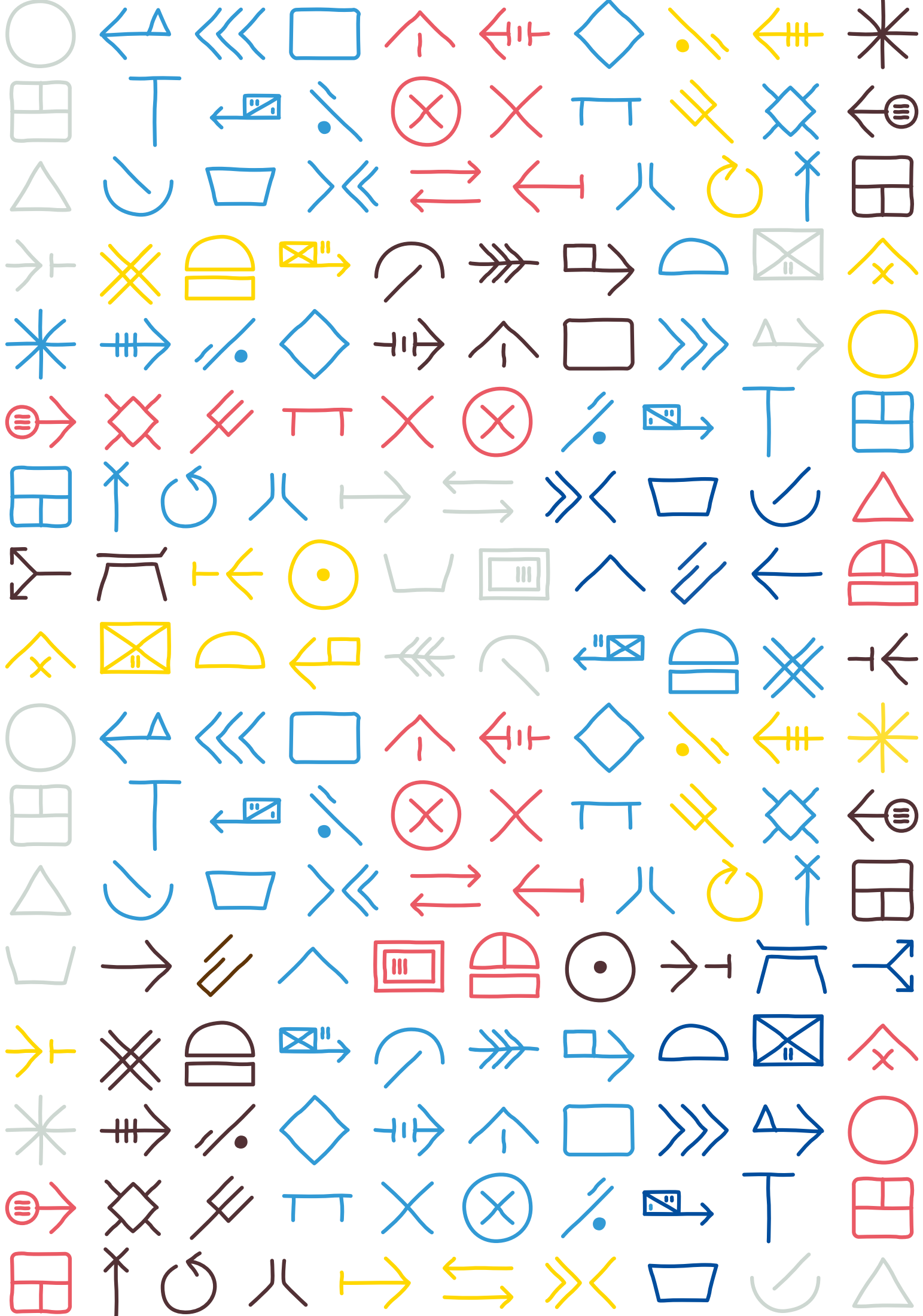


Schulungsrahmenkonzeption des VCP

* tauschen



*



Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	5
2	Definition: Schulung im VCP.....	9
3	Gruppenleitung.....	13
4	Stammesleitung/Leitung eines Ortes.....	17
5	Landesleitung.....	21
6	Bundesleitung und Bundesvorstand.....	27
7	Woodbadge-Training.....	33
8	Zuständigkeiten für Schulung.....	35
9	Glossar.....	37

Einleitung



1 Einleitung

Die vorliegende Schulungsrahmenkonzeption wurde durch die Fachgruppe Schulung in Abstimmung mit den VCP-Ländern, dem Bundesrat und der Bundesleitung entwickelt. Sie wurde von der 47. Bundesversammlung beschlossen.

Die Schulungsrahmenkonzeption ist ein Orientierungsrahmen für die Schulungsarbeit innerhalb des VCP. Mit der Konzeption wird ein gemeinsames Verständnis von Schulung beschrieben.

Sie bildet die Grundlage, die Schulungsarbeit in Zukunft gemeinsam weiter zu entwickeln.

Zielgruppe sind daher alle, die sich im VCP auf den verschiedenen Ebenen mit Schulung beschäftigen, diese durchführen, konzeptionell entwickeln oder an diesbezüglichen Entscheidungen politisch beteiligt sind.

1.1 Intentionen

Alle, die im VCP ein Amt oder eine Funktion übernehmen, tragen Verantwortung: für sich, für die anvertrauten Kinder und Jugendlichen, für den übernommenen Aufgabenbereich und für den Verband. Mit einem bundesweiten Schulungskonzept mit gemeinsamen Inhalten signalisiert der Verband seinerseits seine **Verantwortung** den eigenen Mitgliedern und Dritten gegenüber.

Schulung unterstützt die*den Einzelne*n darin, sich auf ihre*seine Aufgaben im Verband vorzubereiten und sich mit diesen zu entwickeln. Das kommt der*dem Einzelne*n und damit dem VCP insgesamt zugute. Ein bundesweites Konzept schafft **Verlässlichkeit**, da überall ein Zugang zu Schulungen möglich ist, die sich an den Anforderungen an eine Funktion orientieren.

Mit einem Rahmen, der von Bundes- und Landesebene getragen wird, verdeutlicht der VCP den Stellenwert, den er der Schulung beimisst. Durch die Beschreibung von Schulungsbedarfen auf allen Ebenen wird das **Bewusstsein** gestärkt, dass in allen Funktionen Unterstützung und persönliche

Entwicklung durch Schulung erfolgen kann. Entsprechend der Aufgabe und Ebene werden unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt.

Ein bundesweiter Rahmen ermöglicht eine **gerechte** Schulungsarbeit. Ziel ist es, allen, unabhängig von ihrem jeweiligen Wohnort, die Möglichkeit zu geben, sich gleichermaßen durch Schulung auf die von ihnen übernommene Aufgabe vorzubereiten und sich durch Schulung Kompetenzen und Inhalte anzueignen, die bei der Bewältigung übernommener Aufgaben helfen.

Mit einem gemeinsamen Rahmen ist es für alle Verbandsebenen, die Schulungen anbieten, einfacher, sich in der Schulungsarbeit zu **vernetzen**. Seien es Länder oder auch Bezirke, Gaue und Regionen. Dies bedeutet zum einen die Möglichkeit, in der Schulungsarbeit zu kooperieren oder Schulung über die eigenen Grenzen hinaus anzubieten oder zu besuchen. Zum anderen ist die Basis für eine Diskussion geschaffen, Schulungen und deren Inhalte an sich ändernde Bedingungen und Anforderungen anzupassen. Beides fördert die Möglichkeit zur Öffnung, den Austausch und den Zusammenhalt im Verband.

1.2 Charakter und Aufbau

Die Schulungsrahmenkonzeption ist ein lebendiges Dokument, das ständig weiterentwickelt wird. Änderungen bedürfen dennoch eines Bundesversammlungsbeschlusses. Die Schulungsübersicht ab Kapitel 10 ist diesbezüglich nicht Teil der Schulungsrahmenkonzeption und wird jährlich aktualisiert. Dieser Teil führt die Schulungen auf, die im VCP im kommenden Jahr stattfinden sollen. Diese bleiben natürlich nicht sehr lange aktuell, weshalb dieser Teil jährlich aktualisiert und zusammen mit dem konzeptionellen Teil herausgegeben wird.

Es ist der ausdrückliche Wunsch, dass die Konzeption zu Vernetzung, Diskussion und Kooperation einlädt. Daraus ergibt sich, dass sie kein abgeschlossenes Werk ist, sondern sich stetig

weiterentwickeln wird. Diese Entwicklung erfolgt in Abstimmung zwischen und mit den Ländern und den zuständigen Gremien des VCP.

In Zukunft erweiterbar sind aus jetziger Sicht speziell die Kapitel 4 bis 7, die den Rahmen für die Schulung von Gruppen-, Stammes-/Orts-, Landes- und Bundesleitung beschreiben. Schulung im VCP findet für weitaus mehr als nur diese Leitungsaufgaben statt. Die Schulungsrahmenkonzeption beschränkt sich aber zunächst auf die vier genannten Leitungsfunktionen. Damit sind zum einen alle Ebenen des Verbandes in den Blick genommen. Zum anderen ist die Vorbereitung, Ausbildung und Unterstützung für die Leitung zwar nicht der einzige, aber doch ein Schwerpunkt der Schulung im Verband.

Die Leitung von Bezirken, Gauen bzw. Regionen hat im VCP eine gewisse Sonderstellung. Zum einen gibt es diese Struktur als Ebene zwischen Land und Stamm/Ort nicht in allen VCP-Ländern. Zum anderen hat diese Ebene je nach Land auch eine sehr unterschiedliche Funktion und Größe, sowohl bezogen auf die Mitgliederanzahl als auch auf die räumliche Ausdehnung.

Die Aufgaben und Anforderungen an die Leitungen bewegen sich zwischen denen einer Stammes-/Orts- und einer Landesleitung. Darum kann je nach den konkreten Gegebenheiten die Gestaltung einer Schulung durch eine Auswahl aus den »Aufgaben und Anforderungen der Stammes-/Orts- beziehungsweise der Landesleitung« erfolgen.

Definition: Schulung im VCP

2

2 Definition: Schulung im VCP

2.1 Zwecke von Schulung

Ganz allgemein lässt sich sagen: Schulung dient dem Pfadfinden. Pfadfinden ist eine pädagogische Idee. Sie hat das Ziel, junge Menschen in ihrer individuellen Entwicklung zu selbstbestimmten Persönlichkeiten zu stärken. Schulung hat den Zweck, Menschen darin zu unterstützen, diese Idee umzusetzen.

Unser Verständnis von Pfadfinden hat mit Blick auf Schulung damit zwei Aspekte. In Bezug auf die Kinder und Jugendlichen als Adressat*innen der pfadfinderischen Pädagogik gesehen heißt es: Schulung hilft allen, die Leitungs- oder sonstige Aufgaben übernehmen, die pfadfinderische Methode umzusetzen. Gleichzeitig ist das Ausüben dieser Tätigkeiten selbst Pfadfinden im Sinne eines andauernden persönlichen Entwicklungsprozesses. So gesehen hat Schulung nicht nur eine Funktion für das Pfadfinden, sondern ist selbst ein Element des Pfadfindens.

Basierend auf diesen Überlegungen unterscheiden wir verschiedene Funktionen von Schulung.

Grundlegende Funktion

Schulung ist eine der Grundlagen guter Arbeit im VCP.

Als systematische Weitergabe von Idee und Praxis von Pfadfinden ist Schulung das wichtigste Element, die Qualität von Pfadfinden zu erhalten und zu verbessern.

Schulung für Aufgaben und Funktionen

Schulung ist eine zielgerichtete Maßnahme zur Vorbereitung auf Aufgaben und Funktionen im Verband und in diesem Sinne Aus- und Weiterbildung.

Sie kann aber auch Begleitung bei der Ausübung der Aufgaben sein.

Im Einzelfall kann die Teilnahme an einer funktionsorientierten Schulung verbindlich für die

Übernahme einer Aufgabe gemacht werden (z. B. JuLeiCa-Ausbildung für die Aufgabe als Gruppenleitung).

Schulung ist ein Angebot des Verbands, das die Schulungsteilnehmer*innen darin unterstützt, spezifische Kenntnisse zu erwerben.

Sowohl ihre Inhalte als auch das Erlebnis Schulung steigern die Motivation der Teilnehmer*innen zur Ausübung ihrer Funktion.

Nicht zuletzt fördert die Teilnahme an Schulungen die Vernetzung und den Austausch mit anderen.

Schulung als Möglichkeit zur persönlichen Entwicklung

Daneben dient Schulung auch der Entfaltung der*des Einzelnen und muss nicht mit der Übernahme einer konkreten Aufgabe verbunden sein.

Neben anderen Lernfeldern, dem eigenen Stamm oder Fahrt und Lager etc., ist Schulung als spezifisches Lernfeld im Gesamtkontext Pfadfinden zu verstehen. Dort erfährt die*der Einzelne Unterstützung, Hilfestellung und Begleitung in der persönlichen Entwicklung. Ein Element von Schulungsarbeit ist die Reflexion praktischer Arbeit. Durch eine Loslösung vom Einzelfall können generalisierte Wissensbestände und Handlungsoptionen entstehen, die auch auf andere Lebensbereiche übertragen werden können. Schulung bietet den Schulungsteilnehmer*innen so Unterstützung in ihrer persönlichen Entwicklung. In diesem weiteren Verständnis ist Schulung immer auch ein Lernfeld für diejenigen, die die Schulung anbieten und durchführen.

2.2 Pädagogisches Konzept und inhaltliche Elemente

Eine Grundannahme dieser Konzeption ist, dass für erfolgreiche Schulungsarbeit bewusst gesetzte Ziele hilfreich sind. Sie sind Grundlage für die

methodische Umsetzung in der Schulung. Die Schulungsziele für Leiter*innenschulungen leiten sich aus den Aufgaben und Anforderungen ab, die das jeweilige Amt bzw. die jeweilige Funktion mit sich bringt. Die Aufgaben und Anforderungen sind in Kapitel 3 dargestellt. Damit ist nicht die Erwartung ausgedrückt, dass ein*e Einzelne*r alle Anforderungen und Aufgaben erfüllen muss oder kann. Ziel ist, den Rahmen abzustecken, in welchen Bereichen und mit welcher Ausrichtung Schulung Lerninhalte oder Unterstützung anbieten kann.

Schulung vermittelt Kenntnisse, Fertigkeiten, Fähigkeiten und Werte. Sie orientiert sich dabei am Selbstverständnis des VCP (Aufgabe und Ziel¹), an den Grundlagen der Pfad-

finder*innenbewegung und am Evangelium. Weitere Wesentliche Orientierungspunkte für die Schulungsarbeit sind die Lebenswelten der Teilnehmer*innen, die Stufenkonzeption², das gelebte Pfadfinden sowie jugendpolitische und gesellschaftliche Themen.

Schulung reflektiert und abstrahiert auch das eigene erlebte Pfadfinden und ordnet es damit in das pädagogische Konzept von Pfadfinden ein. Schulungen sollen dabei einen Methodenmix aus Wissensvermittlung, eigenständiger Erarbeitung, Austausch und Reflexion nutzen.

¹ Verband Christlicher Pfadfinderinnen und Pfadfinder (2014): Aufgabe und Ziel, Kassel.

² Verband Christlicher Pfadfinderinnen und Pfadfinder (2014): Pfadfinden macht Spaß! Pfadfinderisches Leben in verschiedenen Altersstufen. Die Stufenkonzeption des VCP, Kassel.

Gruppenleitung

3

3 Gruppenleitung

Die Gruppe ist die kleinste Organisationseinheit im VCP. In ihr findet Pfadfinden an erster Stelle statt. Sie ist die Basis. Das Konzept des Zusammenlebens und -erlebens, und damit der Möglichkeit, voneinander zu lernen und sich zu entwickeln, ist ein grundlegendes Element der pfadfinderischen Methode.

Der Gruppenleitung, ob allein oder zu mehreren, fällt damit die größte pädagogische Aufgabe zu. Sie schafft den Raum und den Rahmen für das, was in der Gruppe geschieht, und ist gleichzeitig Vorbild.

Die Themen und Inhalte orientieren sich an den beschriebenen Aufgaben und Anforderungen. Der VCP bietet mit der Arbeitshilfe »Kurs halten« eine Hilfestellung, wie in der Schulung von Gruppenleitungen Ziele gesetzt, methodisch umgesetzt und evaluiert werden können. Die Gruppenleitungsschulung im VCP entspricht oft den JuLeiCa-Richtlinien bzw. ist ihnen angepasst.

Die Ausbildung zur Ersten Hilfe ist häufig wegen des dafür erforderlichen Stundenumfanges ausgegliedert und kann auch gut extern erfolgen.

3.1 Aufgaben und Anforderungen

Die Aufgaben und damit verbundene Anforderungen an eine Gruppenleitung sind in der folgenden Übersicht zusammengestellt. Wie bereits betont, wird damit nicht eine Erwartung an die*den Leiter*in ausgedrückt, sondern daraus ergeben sich Themenfelder für die Schulung. Die Übersicht soll daher als Anregung und Unterstützung zur Gestaltung, Konzeption und Überarbeitung von Schulungen gesehen werden.

Damit ist nicht der Anspruch verbunden, dass sämtliche Inhalte in einer Schulung abgedeckt werden müssen.

3.2 Schulung

Die Schulung zur Gruppenleiter*in geschieht im VCP häufig in Form eines Wochenkurses. Teilnehmer*innen haben häufig eine Zeit als Mitglied in einer Gruppe erlebt. Angesichts der Fülle der Themen ist ein solcher Zeitrahmen für diese Schulung angemessen. Eine längere gemeinsame Zeit schafft die Möglichkeit für ein gutes Vertrauensverhältnis im Kurs und erlaubt es, Schulungsinhalte in praktischen Tätigkeiten, die reflektiert werden, zu vermitteln.

Aufgaben einer Gruppenleitung

Verantwortung wahrnehmen

- Für sich selbst
- Die Aufgabe als Gruppenleitung
- Die Gruppe und den Stamm/Ort

Vertretung und Vernetzung

- Kommunizieren und ansprechbar sein
- Ansprechpartner*in für Eltern sein
- Präsenz im Stamm/Ort
- Teilnahme an Stammesgremien
- Evtl. Delegation auf Bezirks- und Landesebene
- Teilnahme an Veranstaltungen anderer Ebenen des VCP

Prävention

- Kindeswohl im Bewusstsein haben
- Achtsam sein für mögliche Grenzverletzungen, sexualisierte Gewalt und Machtmissbrauch
- Aktiv werden bei tatsächlichen Vorfällen

Finanzen

- Gruppenkasse führen oder Delegation überwachen

Inhaltliche Gestaltung

- Stufengerechtes Programm planen und durchführen
- Stufenübergänge der Gruppenmitglieder begleiten und planen
- Fahrt oder Lager durchführen
- Gruppenstunden planen und durchführen
- Jahresplanung für die Gruppe
- Zusammenarbeit mit anderen Gruppen und dem Stamm/Ort
- Spiritualität in der Gruppenarbeit erfahrbar machen

Zukunftsplanung

- Die eigenen Perspektiven im Blick haben
- Einarbeitung neuer Gruppenleitungen

Öffentlichkeitsarbeit

- Aktiv Werbung machen im Ort

Schulung

- Schulungsangebote annehmen auf Bezirks- und Landeseben

Spiritualität

- Den eigenen Glauben reflektieren
- Auseinandersetzung mit religiösen Werten und Inhalten

Anforderungen an eine Gruppenleitung

Kenntnisse

- Rechtliches Grundverständnis von Aufsichtspflicht und Haftung
- Verbandliche Geschichte/Konzepte in Grundzügen kennen
- Stufenkonzept für die Stufe der eigenen Gruppe kennen
- Christliches Grundverständnis des VCP
- Aufgabe und Bedeutung von Führen und Leiten einer Gruppe
- Gruppenprozesse
- Grundlagen der Entwicklungspsychologie
- Lebenswelt der Gruppenmitglieder
- Bedeutung von Elternarbeit

Fähigkeiten

- Gruppenstunden planen und gestalten
- Pfadfinderisches Erziehungskonzept und Methoden anwenden
- Leitung situationsgerecht ausüben
- Mit einer Gruppe und einzelnen Gruppenmitgliedern umgehen
- Im Team arbeiten
- Gruppe nach außen vertreten
- Kommunizieren
- In Konfliktsituationen vermitteln oder Hilfe holen
- Auf sich selbst achten
- Erste Hilfe leisten
- Pfadfinder*innentechnik anwenden und beibringen

Arbeitsweisen

- Führung im Dialog
- Pfadfinder*innenpädagogik und Methodenvielfalt
- Zeitmanagement (Aufgabenmanagement)
- Sich selbst und die eigene Arbeit reflektieren
- Partizipation fördern

Stammesleitung/Leitung eines Ortes

4

4 Stammesleitung/Leitung eines Ortes

Der Stamm gibt nach der Gruppe den Raum für die Erfahrung, dass die*der Pfadfinder*in Teil einer größeren Gemeinschaft ist. Der Stamm schafft die Möglichkeit, die Stufen von Kind bis Ranger*Rover zu erleben und in die größer werdende Verantwortung zu wachsen. Er ist die pfadfinderische Heimat vor Ort und kann diese auch bleiben.

Wer die Aufgabe der Stammesleitung/Leitung eines Ortes übernimmt, hat häufig schon Erfahrung aus der Mitarbeit im Stamm/Ort und/oder in der Leitung einer Gruppe. Die Leitung eines Stammes/Ortes eröffnet dem gegenüber oft einen neuen und erweiterten Informations- und Verantwortungsbereich. Der Schwerpunkt ist nicht mehr das pädagogische Programm für die Kinder und Jugendlichen. Die Stammesleitung/Leitung eines Ortes ist vielmehr für den Rahmen dieser Arbeit zuständig.

forderungen orientieren. Reflektierende Anteile gewinnen an Gewicht.

Die konkrete Ausgestaltung kann unterschiedlich aussehen. Es sind modulare Systeme wie eine »Pfadi-Uni«, aber auch strukturierte Kurswochen oder die zeitliche Verteilung auf mehrere Termine (Wochenenden) denkbar.

4.1 Aufgaben und Anforderungen

Die Übersichten über Aufgaben und Anforderungen an eine Stammesleitung/Leitung eines Ortes stellen keine Erwartungen an die einzelne Person dar, sondern stecken den Rahmen für die Schulung ab. Die Übersicht soll als Anregung und Unterstützung zur Gestaltung, Konzeption und Überarbeitung von Schulungen gesehen werden. Damit ist nicht der Anspruch verbunden, dass sämtliche Inhalte in einer Schulung abgedeckt werden müssen.

4.2 Schulung zur Stammesleitung/Leitung eines Ortes

Einen Stamm/Ort zu leiten bedeutet besonders für junge Menschen, die diese Aufgabe übernehmen, viel Neues. Darum sollte sich die Schulung zur Stammesleiter*in/Leiter*in eines Ortes inhaltlich eng an den benannten Aufgaben und An-

Aufgaben einer Stammesleitung/Leitung eines Ortes

Verantwortung wahrnehmen

- Für sich selbst
- Die Aufgabe der Stammesleitung
- Den Stamm/Ort und den VCP

Mitarbeiter*innen führen

- Mitarbeiter*innen koordinieren und führen
- Delegieren
- Motivation und Wertschätzung
- Auf Schulung oder Fortbildung achten

Vertretung und Vernetzung

- Regelmäßig kommunizieren und ansprechbar sein
- Im Stamm
- Im VCP (Bezirks-/Regions-/Gaubene, Landesebene)
- Extern (Eltern, Kirche, Gemeinde, Politik)

Gremien (z. B. Stammesversammlung, Stammesleitungsrunde)

- Sitzungsleitung
- Entscheidungen vorbereiten

Prävention

- Kindeswohl im Bewusstsein haben
- Achtsam sein für mögliche Grenzverletzungen, sexualisierte Gewalt und Machtmissbrauch
- Aktiv werden bei tatsächlichen Vorfällen
- Netzwerk/Kontakte für Krisenfälle haben

Verwaltung

- Überblick über die Finanzen des Stammes haben
- Überblick über Stammesmitglieder haben

Inhaltliche Gestaltung

- Auf stufenspezifisches Programm achten
- Die Gruppenarbeit unterstützen
- Stamm mit einbinden
- Programm planen und durchführen (z. B. Fahrten, Lager, Tagesaktivitäten etc.)
- Jahresplanung
- Spiritualität im Stamm/Ort erfahrbar machen

Weiterentwicklung/Zukunftsplanung

- Mitgliederwachstum fördern
- Nachfolge und Amtsübergabe planen
- Aufgabenverteilung im Stamm/Ort im Blick haben

4 Stammesleitung/Leitung eines Ortes

Öffentlichkeitsarbeit

- Den Stamm darstellen
- Über Aktionen berichten

Krisenintervention

- Kommunikation und Koordination in Krisenfällen
- In Konfliktsituationen vermitteln
- Hilfe holen

Schulung

- Schulungsangebote wahrnehmen
- Mitarbeiter*innen die Chance zur Weiterbildung geben

Spiritualität

- Den eigenen Glauben reflektieren
- Auseinandersetzung mit religiösen Werten und Inhalten

Anforderungen an eine Stammesleitung/Leitung eines Ortes

Kenntnisse

- Satzungen und Ordnungen des VCP
- Stufenkonzeption
- Rechtliche Rahmenbedingungen (z. B. Aufsicht, Führungszeugnisse, Versicherungen, Jugendschutzgesetz)

Fähigkeiten

- Teamfähigkeit
- Entscheidungen treffen oder herbeiführen
- Konflikte moderieren
- Unterschiedliche Standpunkte einnehmen/verstehen
- Argumentieren, reden und zuhören
- Feedback geben und nehmen
- Sitzungen leiten und moderieren
- Kommunizieren
- Ressourcen planen und einschätzen
- Auf sich selbst achten
- Sich Hilfe holen

Arbeitsweisen

- Führung im Dialog
- Zeitmanagement/Aufgabenmanagement
- Reflexion der eigenen Tätigkeit
- Feedbackkultur und konstruktive Fehlerkultur fördern
- Zielorientiert arbeiten
- Schwerpunkte und Prioritäten setzen
- Projekte planen und steuern
- Partizipation fördern

Landesleitung

Schulungsrahmenkonzeption des VCP

5

5 Landesleitung

Das föderale System in Deutschland zeigt sich nicht nur in den politischen und kirchlichen Strukturen, sondern auch im Aufbau des VCP. Daraus ist eine bunte Vielfalt in den VCP-Ländern gewachsen. Diese zeigen sich in den verschiedenen vorhandenen Organisationsformen und gelebten Traditionen, aber auch darin, dass die Zuständigkeit und Verantwortlichkeit für den Bereich Schulung von Land zu Land unterschiedlich gestaltet sind.

Wer die Aufgabe der Landesleitung übernimmt, bringt in der Regel eine Reihe von Erfahrungen in Leitungsverantwortung mit. Dennoch eröffnet die Leitung eines Landes im Gegensatz zur Stammes-/Ortsebene ein deutlich weiteres Aufgaben- und Verantwortungsfeld.

5.1 Aufgaben und Anforderungen

Die nebenstehende Übersicht soll als Anregung und Unterstützung zur Gestaltung, Konzeption und Überarbeitung von Schulungen gesehen werden. Damit ist nicht der Anspruch verbunden, dass sämtliche Inhalte in einer Schulung abgedeckt werden müssen.

5.2 Schulung für Landesleitungen

Menschen, die über längere Zeit in verschiedenen Funktionen den VCP mitgestaltet haben, bringen jede*r für sich Erfahrungen und aus der Tätigkeit gewonnene Fähigkeiten und Kenntnisse mit. Das entspricht dem Grundkonzept pfadfinderischen Lernens: Learning by Doing. Dieser Lernprozess ist mit Übernahme einer Aufgabe nicht abgeschlossen. Die neue Tätigkeit ist auch immer ein weiteres Lernfeld im persönlichen Entwicklungsprozess.

Ein festes Schulungsformat »Landesleitung« ist im VCP nicht verankert. Gründe dafür sind:

Selten wechseln die Leitungen in verschiedenen Ländern zur gleichen Zeit. So entsteht auch kaum ein gleichzeitiger Bedarf, der eine genügend große Kursgruppe zusammenbringen würde. Die zeitlichen Anforderungen der Aufgabe machen es schwer, gemeinsame Termine für eine Schulung zu finden. Es ist gut vorstellbar, dass mehrere Länder gemeinsam Schulungen durchführen oder an einem bestimmten Thema ausgerichtete Schulungen für Leitungen verschiedener Länder angeboten werden.

Umfang, Inhalt und Termine sind den individuellen Gegebenheiten anzupassen. Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten, die Schulung zu organisieren. Denkbar sind Wochenenden mit mehreren Blöcken, einzelne Einheiten zu verschiedenen Terminen oder Formate wie eine »Pfadi-Uni«. Auch das Woodbadgetraining (siehe Kapitel 7) bietet die Möglichkeit einer vertiefenden Reflexion der eigenen Tätigkeit.

Aufgaben einer Landesleitung

Verantwortung wahrnehmen

- Für sich selbst
- Die Aufgabe als Landesleitung
- Den VCP

Mitarbeiter*innen führen

- Mitarbeiter*innen gewinnen und halten
- Mitarbeiter*innen (ehrenamtlich und hauptberuflich) koordinieren, führen und steuern
- Teambuilding und Motivation
- Potentiale erkennen und fördern
- Administrative Aufgaben

Vernetzung

- Regelmäßig kommunizieren, ansprechbar sein
- Vernetzung im Land (Stämme/Orte, Bezirke/Gaue/Regionen)
- Im VCP (Bundesebene, andere Länder)
- Extern (rdp, Landesjugendring, Kirche, Politik)
- Kooperationen

Repräsentation

- Präsenz im Land
- Vertretung in den Gremien des Verbandes
- Außenvertretung des VCP wahrnehmen
- Vertretung in RDP/RdP

Gremienarbeit

- Berichten und Rechenschaft geben
- Sitzungen leiten
- Entscheidungen vorbereiten

Prävention

- Kindeswohl im Bewusstsein haben
- Achtsam sein für mögliche Grenzverletzungen, sexualisierte Gewalt und Machtmissbrauch
- Aktiv werden bei tatsächlichen Vorfällen
- Netzwerk/Kontakte für Krisenfälle haben

Inhaltliche Gestaltung

- Umsetzung der Stufenkonzeption fördern und verfolgen
- Gesamtkontexte (verbandsweit, verbandsübergreifend, gesellschaftlich) bedenken
- Landesveranstaltungen (z. B. Landeslager) initiieren
- Impulse geben
- Landeszusammenhalt stärken

5 Landesleitung

- Partizipation fördern
- Qualität der Arbeit im Land und den Stämmen im Blick haben

Weiterentwicklung/Zukunftsplanung

- Evaluation der Arbeit und Projekte
- Stämme unterstützen
- Stammesgründung begleiten
- Langfristige Ziele setzen und verfolgen
- Mitgliederwachstum fördern
- Nachfolge und Amtsübergabe planen
- Zukünftige Aufgabenverteilung

Öffentlichkeitsarbeit

- Das Land darstellen
- Kommunikation in das Land

Strukturierung der Arbeit

- Planung der Vorhaben der Amtszeit/Jahresplanung
- Delegieren
- Ressorts und Arbeitsgruppen einrichten
- Projektplanung und -steuerung

Krisenintervention

- In Krisenfällen Maßnahmen ergreifen, koordinieren und kommunizieren
- In Konfliktsituationen vermitteln

Schulung

- Schulungsangebote schaffen (für Landes- und Stammesebene)

Jugendpolitik

- Interessen des Verbandes kennen und vertreten
- Lobbyarbeit für Kinder- und Jugendarbeit betreiben

Anforderungen an eine Landesleitung

Kenntnisse

- Rechtliches Grundwissen haben
- Satzungen und Ordnungen des VCP kennen
- Rechtliches Hintergrundwissen (Arbeitgeber*in) haben
- Verbandliche Geschichte/Konzepte kennen
- Kirchen-/Jugendpolitische Handlungsfelder kennen

Fähigkeiten

- Strategisch denken und handeln
- Entscheidungen treffen oder herbeiführen

- Konzeptionell denken
- Im Team unter Stress arbeiten
- Konflikte moderieren, Konflikte aushalten
- Unterschiedliche Standpunkte einnehmen/verstehen
- Argumentieren, reden und zuhören
- Feedback geben und nehmen
- Sitzungen leiten und moderieren
- Kommunizieren können
- Ressourcen planen und einschätzen
- Auf sich selbst achten

Arbeitsweisen

- Führung im Dialog
- Als Team führen
- Zeitmanagement/Aufgabenmanagement
- Reflexion der eigenen Tätigkeit
- Feedbackkultur und konstruktive Fehlerkultur fördern
- Zielorientiert arbeiten
- Schwerpunkte und Prioritäten setzen
- Projekte planen und steuern
- Innerhalb von Strukturen (politisch) arbeiten
- Partizipation fördern

Bundesleitung und Bundesvorstand

6

6 Bundesleitung und Bundesvorstand

In der Satzung des VCP werden (in den §§ 20 bis 25) Wahl, Aufgaben und Arbeitsweisen von Bundesvorstand und Bundesleitung beschrieben. Um aus den Aufgaben Anforderungen für die Schulung ableiten zu können, liefert die Satzung lediglich ein Gerüst. Aus der Praxis der Arbeit ergeben sich weitere Aufgaben und Anforderungen.

In der Satzung werden Bundesvorstand und Bundesleitung in ihren Zuständigkeiten, besonders was rechtliche und finanzielle Verantwortung angeht, unterschieden. Mit Blick auf mögliche Schulung für eine Bundesleitung ist diese Differenzierung allerdings nicht relevant.

- Möglichkeit, das Woodbadgetraining als Angebot der Reflexion und Begleitung zu nutzen

6.1 Schulung der Bundesleitung

Wie schon bei den vorigen Ebenen erwähnt, tritt kaum jemand eine Leitungsaufgabe voraussetzungslos an. Das trifft für die Bundesleitung mehr als auf jedes andere Amt im VCP zu. Mitglieder der Bundesleitung können in der Regel schon auf einen längeren Werdegang im VCP und auch in anderen Kontexten (Ausbildung, Beruf) blicken.

Das, was jede*r in die Aufgabe mitbringt, ist sehr unterschiedlich. Schulungsbedarfe sind an dieser Stelle sehr spezifisch. Diesen würde eine fertige Schulung »Bundesleitung« wahrscheinlich nur schwer gerecht. Darum sind folgende Elemente empfehlenswert:

- Selbsteinschätzung anhand der Anforderungen
- Punktuelle, spezifische Schulungen, wenn der Wunsch oder Bedarf besteht
- Diese können für Einzelne oder Mehrere, im oder außerhalb des Verbandes organisiert sein
- Angebote auf internationaler Ebene (WAGGGS, WOSM)
- Möglichkeit eines Mentoring oder Coachings

Aufgaben einer Bundesleitung

Verantwortung wahrnehmen

- Für sich selbst
- Die Aufgabe als Bundesleitung
- Den VCP und die Idee Pfadfinden

Mitarbeiter*innenführung

- Mitarbeiter*innen gewinnen und halten
- Mitarbeiter*innen (ehrenamtlich und hauptberuflich) auf Bundesebene koordinieren, führen, steuern
- Teambuilding und Motivation
- Potentiale erkennen und fördern
- Administrative Aufgaben

Vernetzung

- Regelmäßig kommunizieren, ansprechbar sein
- Entwicklungen in den Ländern kennen
- Extern (RDP/RdP, DBJR, Kirche, Politik)
- Kooperationen

Repräsentation

- Präsenz im Verband
- Außenvertretung des VCP wahrnehmen
- Vertretung in RDP/RdP
- International

Gremienarbeit

- Berichte und Rechenschaft geben
- Sitzungsleitung
- Entscheidungen vorbereiten

Prävention

- Maßnahmen zum Schutz des Kindeswohls fördern
- Achtsamkeit für mögliche Grenzverletzungen, sexualisierte Gewalt und Machtmissbrauch bewusst halten
- Regelmäßige Auseinandersetzung einfordern

Finanzsteuerung

- Haushalt planen, kontrollieren und steuern
- Mittel- und langfristige Finanzplanung

Inhaltliche Gestaltung

- Beachten und »leben« der Verbandsstrategie
- Verbandsziele beachten
- Gesamtkontexte (verbandsweit, verbandsübergreifend, gesellschaftlich) im Blick haben

6 Bundesleitung und Bundesvorstand

- Bundesveranstaltungen (z. B. Bundeslager) initiieren
- Änderungsprozesse initiieren
- Partizipation fördern
- Qualität der Arbeit im Verband im Blick haben
- Bundeszusammenhalt stärken

Weiterentwicklung/Zukunftsplanung

- Evaluation der Arbeit und Projekte
- Verband inhaltlich weiterentwickeln
- Mitgliederwachstum fördern
- VCP-Länder unterstützen
- Nachfolge und Amtsübergabe planen
- Zukünftige Aufgabenverteilung planen
- Vorausschauende Personalentwicklung

Öffentlichkeitsarbeit

- Den Verband darstellen
- Kommunikation in den Verband

Strukturierung der Arbeit

- Planung der Vorhaben der Amtszeit
- Delegieren
- Ressorts und Arbeitsgruppen einrichten
- Projektplanung und -steuerung
- Ressourcen einschätzen und planen

Krisenintervention

- In Krisenfällen Maßnahmen ergreifen, koordinieren und kommunizieren
- In Konfliktsituationen vermitteln

Schulung

- Schulungs- und Fortbildungsangebote schaffen
- Zugang zu externen Schulungs- und Fortbildungsangeboten eröffnen

Jugendpolitik

- Sich mit Kirchen-/Jugendpolitischen Handlungsfeldern befassen
- Interessen des Verbandes kennen und vertreten
- Lobbyarbeit für Kinder- und Jugendarbeit betreiben

Anforderungen an eine Bundesleitung

Kenntnisse

- Rechtliches Grundwissen haben
- Satzungen und Ordnungen des VCP kennen
- Rechtliches Hintergrundwissen (als Arbeitgeber*in) haben
- Verbandliche Geschichte/Konzepte kennen
- Politische, jugendpolitische und kirchliche Zusammenhänge verstehen

Fähigkeiten

- Strategisch denken und handeln
- Entscheidungen treffen oder herbeiführen
- Konzeptionell denken
- Im Team unter Stress arbeiten
- Konflikte moderieren, Konflikte aushalten
- Unterschiedliche Standpunkte einnehmen/verstehen
- Argumentieren, reden und zuhören
- Feedback geben und nehmen
- Sitzungen leiten und moderieren
- Kommunizieren können
- Ressourcen planen und einschätzen
- Auf sich selbst achten können

Arbeitsweisen

- Führung im Dialog
- Als Team führen
- Zeitmanagement/Aufgabenmanagement
- Reflexion der eigenen Tätigkeit
- Feedbackkultur und konstruktive Fehlerkultur fördern
- Zielorientiert arbeiten
- Schwerpunkte und Prioritäten setzen
- Projekte planen und steuern
- Innerhalb von Strukturen (politisch) arbeiten
- Partizipation fördern

Woodbadge-Training

Schulungsrahmenkonzeption des VCP



7 Woodbadge-Training

Das Woodbadge-Training im VCP richtet sich vornehmlich an aktuelle und zukünftige Mitarbeiter*innen auf Landes- und Bundesebene. Es ist zudem offen für alle Erwachsenen im VCP.

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

WOSM nennt vier »Lernfelder« (Learning Areas) für das Woodbadge-Training: Führung (leadership), Management (management), Kommunikation (communication) und Grundlagen unseres Pfadfindens (fundamental scouting). Diese setzen wir im Training insbesondere mit folgenden Themen um:

Führung

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

Management

- Langfristiges, strategisches Denken
- Organisiert und strukturiert arbeiten
- Eigenes Zeitmanagement entwickeln
- Unterscheidung und Anwendung von Zielen
- Grundlagen des Projektmanagements anwenden

Kommunikation

- Mich und andere wertschätzen
- Positive Feedbackkultur leben
- Umgang miteinander in Gremien

Grundlagen unseres Pfadfindens

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

Die Inhalte und Ziele des Woodbadge-Trainings werden während des Kurses durch Arbeitseinheiten mit praktischen und theoretischen Elementen umgesetzt. So kommt durch den Einsatz sowohl von Pfadfinder*innentechniken, Methoden aus der Gruppenarbeit, Übungen und Exkursionen als auch durch Vorträge, Diskussionsrunden, Arbeit in Kleingruppen oder im Plenum und Reflexionseinheiten ein bunter Mix von Methoden zur Anwendung.

Auf den Kurs folgt in der Projektphase die Durchführung eines selbstgewählten, praktischen Projektes, inklusive einer Dokumentation und Reflexion der Ergebnisse. In dieser Phase werden die Trainees von eine*r Mentor*in durch persönliche Begleitung unterstützt.

Zuständigkeiten für Schulung



8 Zuständigkeiten für Schulung

Schulung findet im VCP auf allen Ebenen statt. Das Schulungssystem ist daher so vielfältig wie der gesamte Verband. Viele regionale Besonderheiten und Traditionen zeigen sich auch in der Umsetzung von Schulungen. Diese sollen durch die Schulungs-

rahmenkonzeption wertgeschätzt werden. Die folgende Tabelle hält deshalb die Absprachen mit den Ländern darüber fest, wer welche Ebenen von Schulungen durchführt und wer die Inhalte für die jeweilige Zielgruppe festlegt.

Zielgruppe	Welche Ebene kümmert sich um die Durchführung der Schulung?	Wer legt die Inhalte der Schulung fest?
Gruppenleitungen mit entsprechenden Anforderungen je nach Stufe (Kinderstufe/Pfadfinder*innenstufe/Ranger*Rover-Stufe).	Verantwortung liegt beim Land. Durchführung auch von anderen Ebenen im VCP oder in Kooperation mit anderen Trägern möglich (z. B. evangelische Jugend).	Wird von den Ländern festgelegt auf Grundlage der JuLeiCa-Anforderungen.
Stammesleitungen/Leitungen eines Ortes; Stammesmitarbeiter*innen/Mitarbeiter*innen eines Ortes je nach Aufgabenbereich und Verantwortung (z. B. Kassenverantwortliche, Materialverantwortliche, Stufenverantwortliche, R*R-Mentor*innen, ...)	Verantwortung liegt beim Land. Durchführung auch von anderen Ebenen im VCP oder in Kooperation mit anderen Trägern möglich (z. B. evangelische Jugend).	Wird von den Ländern festgelegt. Auf Grundlage der in der Schulungsrahmenkonzeption (SRK) genannten Anforderungen.
Regions-/Bezirks-/Gau-/mit entsprechenden Anforderungen je nach Position (Bsp.: Fach-/Dienstaufsicht der Landesleitung); – Mitarbeiter*innen auf Regions-/Gau-/Bezirksebene je nach Aufgabenbereich und Verantwortung (z. B. LVV, Stufenverantwortliche, Schulungsteamer*innen, ...)	Verantwortung liegt beim Land. Durchführung auch von anderen Ebenen im VCP oder in Kooperation mit anderen Trägern möglich.	Wird von den Ländern festgelegt auf Grundlage der in der SRK genannten Anforderungen.
Landesebene je nach Aufgabenbereich und Verantwortung (z. B. LVV, Stufenverantwortliche, Schulungsteamer*innen, ...)	Verantwortung liegt beim Land. Durchführung auch von anderen Ebenen im VCP oder in Kooperation mit anderen Trägern möglich. Woodbadge-Verantwortung liegt beim Bund.	Wird von den Ländern festgelegt auf Grundlage der in der SRK genannten Anforderungen. Für die Themen Persönlichkeitsentwicklung, Reflexion und Projektmethode gibt es das Schulungsformat Woodbadge-Training, das bestimmte, von internationaler Ebene vorgegebene Anforderungen hat. Inhalte liegen bei den Woodbadgebeauftragten.
Landesleitungen mit entsprechenden Anforderungen je nach Position (Bsp.: Fach-/Dienstaufsicht der Landesleitung)	Verantwortung liegt beim Land. Durchführung auch von anderen Ebenen im VCP oder in Kooperation mit anderen Trägern möglich.	Werden in Zusammenarbeit zwischen den Ländern und dem Bund festgelegt auf Grundlage der in der SRK genannten Anforderungen.
Bundesführung (Bundesleitung + Bundesrat) und Führungsmitarbeiter*innen auf Bundesebene; Mitarbeiter*innen auf Bundesebene ohne Führungsverantwortlichkeit je nach Aufgabenbereich und Verantwortung (z. B. Fachgruppenmitarbeiter*innen, ...)	Verantwortung liegt beim Bund.	Werden von der Bundesleitung aufgrund der in der SRK definierten Anforderungen festgelegt. Beachtung der Anforderungen von WOSM/WAGGGS. Für die Themen Persönlichkeitsentwicklung, Reflexion und Projektmethode gibt es das Schulungsformat Woodbadge-Training, das von internationaler Ebene vorgegebene Anforderungen hat. Inhalte liegen bei den Woodbadgebeauftragten.

Glossar

9

Anforderungen: Fertigkeiten, Wissen und Ressourcen, die eine bestimmte Aufgabe verlangt. In gewissem Sinne beschreiben Anforderungen die Voraussetzungen für die Erfüllung einer Aufgabe. Dabei muss aber auch klar sein, dass diese nie zu hundert Prozent erfüllbar sind. Gleichzeitig zeigen sie auf, in welchem Bereich man durch die Aufgabe gefordert wird und sich dadurch auch entwickeln kann.

Bildungsprozess: Wir verwenden den Begriff Bildung in einem weiten Verständnis. Danach verstehen wir Bildung als lebenslangen Prozess, der der Entwicklung der Persönlichkeit dient. Aus unserer Sicht ist Bildung mehr als nur Schule oder Ausbildung. Als das Ziel von Bildung sehen wir selbstständige, problemlösungsfähige und lebensstüchtige Persönlichkeiten, die sich mit ihrer Umwelt auseinandersetzen, deren Zustand hinterfragen und diese im Sinne aller Menschen positiv verändern. Bildungsprozesse vollziehen sich in Beziehungszusammenhängen und sozialen Systemen.

Gelebtes Pfadfinden: Die Praxis des Pfadfindens auf allen Ebenen. In ihr spiegeln sich das Selbstverständnis des VCP, die Grundlagen der Pfadfinder*innenbewegung genauso wie individuelle Ausprägung und Traditionen.

Generalisiertes Wissen/generalisierte Handlungsoptionen: Die Übertragung vom Einzelfall aufs Allgemeine.

Kompetenz: Die Fähigkeit, in konkreten Situationen angemessen zu handeln. Kompetenzen beinhalten die eigene Entscheidungsfähigkeit, was angemessenes Handeln in der Situation bedeutet. Sie zeigen sich nur im tatsächlichen Handeln. Angemessen zu handeln bedeutet für uns als Pfadfinder*innen, auch über die konkrete Situation hinaus zu sehen und das Ziel zu haben, die Welt besser zu hinterlassen, als wir sie vorgefunden haben.

Learning by doing: Ist eine der Grundideen in der pfadfinderischen Pädagogik. Es bezeichnet das Aneignen oder Verbessern von Fertigkeiten und Wissen durch Ausprobieren und praktische Anwendung. Durch das entgegengebrachte Vertrauen und die persönliche Beteiligung am Lernprozess wirkt das Lernen besonders nachhaltig. Durch zusätzliche Reflexion kann das Lernen vertieft werden.

Lebenswelten: In diesem Zusammenhang verstehen wir darunter die unterschiedlichen »Welten«, in denen sich Kinder und Jugendliche bewegen, die unterschiedlich »funktionieren« und in denen jeweils eigene Regeln gelten wie Familie, Schule, Sportverein, soziale Medien usw.

Lernfeld: Kann zweierlei bedeuten: Der Ort oder Zusammenhang, in dem Lernen geschieht, oder ein bestimmtes, übergeordnetes Thema von Lerninhalten. Zum Beispiel »Führung«.

Methode: In pädagogischer Absicht gewählter Weg, anderen Menschen bestimmte Erkenntnisse und Informationen anzubieten oder sich erarbeiten zu lassen. Anders gesagt: Methoden sind das Transportmittel, um Schulungsinhalte zu vermitteln.

Persönlichkeitsentwicklung: Kein Mensch gleicht dem anderen. Persönlichkeit ist das, was die*den Einzelne*n ausmacht. Jede*n Einzelne*n darin zu unterstützen, die eigenen Möglichkeiten zu entfalten, die man hat, ist die Grundidee des Pfadfindens. Dahinter steht das Menschenbild, dass die Übereinstimmung mit sich selbst zu Lebenszufriedenheit führt. Nach unserem Verständnis gehört dazu nicht nur der Blick auf die eigenen Bedürfnisse, sondern auch auf die der Mitmenschen.

Qualität der Verbandsarbeit: Wie gut gelingt es, die Idee von Pfadfinden in unserer Arbeit umzusetzen? Es geht dabei um unser Selbstverständnis, aber auch um Erwartungen anderer (der Kinder und Jugendlichen selbst, der Eltern, des gesetzlichen Rahmens, ...). Dazu gehört, sich bewusst darüber zu sein, was Pfadfinden bedeutet und leisten kann, die Praxis regelmäßig zu reflektieren, Gutes zu stärken und weiter zu entwickeln, wenn nötig, weniger Gutes auch zu korrigieren.

Reflexion: Blick auf das eigene Denken und Handeln und die eigene Rolle in der Gruppe und Gesellschaft. Dadurch entsteht die Möglichkeit, bewusster zu agieren und neue Strategien zu entwickeln.

Von der 47. Bundesversammlung vom 16. bis 18. Juni 2017 als Ordnung beschlossen.