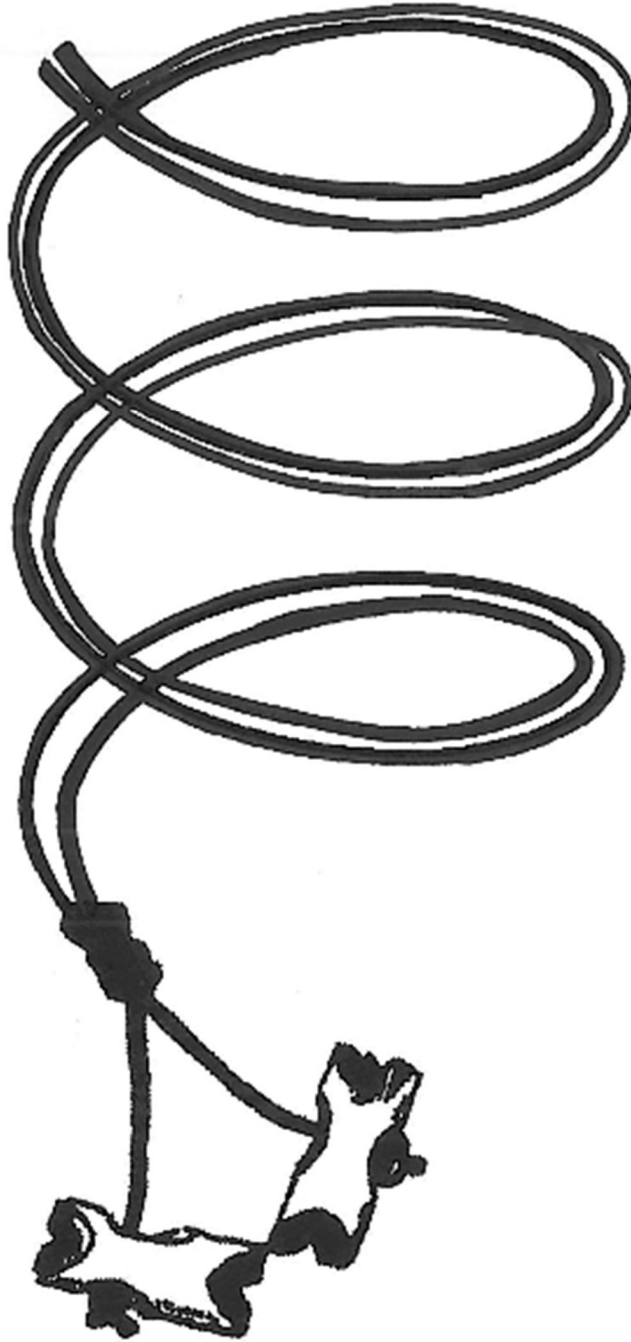


## **Analyse der Methode Spirale zur Kursplanung**



## **Analyse de la méthode de la spirale pour la planification des cours**

*Groupe de projet:*

*Manfred Olm v/o Castor*

*Lucien Blandenier v/o Marmotte*

*Sandra Widmer v/o Talpa*

*Evelyn Kallweit v/o Wega*

# TABLE DES MATIÈRES

<b>1</b>	<b>GEMEINSAME ANALYSE DER SPIRALE</b>	<b>3</b>
1.1.	STÄRKEN DER SPIRALE	3
1.2.	SCHWÄCHEN DER SPIRALE	3
1.3.	ANWENDUNG DER SPIRALE	4
<b>2</b>	<b>INDIVIDUELLE ARBEITSERGEBNISSE</b>	<b>5</b>
<b>2.1.</b>	<b>CASTOR</b>	<b>5</b>
2.1.1.	CONTEXTE	5
2.1.2.	ORIGINES	5
2.1.3.	LES ENJEUX DANS LE MOUVEMENT SCOUT DE SUISSE	5
2.1.4.	DESCRIPTION DE LA SPIRALE EN FORMATION	6
2.1.5.	REPERES	8
2.1.5.1	LA SPIRALE DE LA VIE : L'ADN	9
2.1.5.2	LA SPIRALE POUR ALLER VITE ET DROIT	9
2.1.5.3	LA STABILITE DE LA SPIRALE : COQUILLE ET IGLOO	9
2.1.5.4	LA SOUPLESSE ET L'ENERGIE DU RESSORT	9
2.1.5.5	LES POLARITES COMPLEMENTAIRES	9
2.1.5.6	CHACUN SON CHEMIN	9
<b>2.2.</b>	<b>MARMOTTE</b>	<b>9</b>
2.2.1.	CRITIQUE DE LA VERSION ACTUELLE	10
2.2.2.	REMARQUE FINALE SUR LA VERSION ACTUELLE :	13
2.2.3.	PROPOSITION DE NOUVELLE SPIRALE	13
2.2.4.	RESUME DES PROPOSITIONS	17
<b>2.3.</b>	<b>TALPA UND WEGA</b>	<b>17</b>
2.3.1.	VORSCHLAG FÜR EINE NEUE KURSPLANUNGSMETHODE	17
2.3.1.1.	WARUM EINE NEUE KURSPLANUNGSMETHODE?	17
2.3.1.2.	WORIN UNTERSCHIEDET SICH DIE NEUE KURSPLANUNGSMETHODE VON DER „SPIRALE“?	17
2.3.1.3.	WELCHE SCHRITTE GIBT ES IN DER NEUEN KURSPLANUNGSMETHODE?	18
2.3.1.4.	WORUM GEHT ES IN DEN EINZELNEN KURSPLANUNGSSCHRITTEN?	21
2.3.1.5.	WOMIT WERDEN DIE KURSLEITER/INNEN ARBEITEN?	24
2.3.1.6.	WIE KANN DER FORTSCHRITT VON EINER ZUR NÄCHSTEN KURSPLANUNG DARGESTELLT WERDEN?	24
2.3.1.7.	WEITERFÜHRENDE GEDANKEN	25
2.3.2.	SAMMLUNG METHODISCHER UMSETZUNGEN DER ALTEN SPIRALE	25

# 1 GEMEINSAME ANALYSE DER SPIRALE

La première phase, pendant la semaine du cours, était constituée des éléments suivants:

- rappel du fonctionnement de la spirale
- échanges d'idées sur son principe
- points forts et points faibles de la méthode (cf. 1.1 et 1.2)
- causes pistes de solution en lien avec des difficultés d'utilisation de la spirale (cf. 1.3)
- élaboration du plan de travail et répartition des tâches entre les membres du groupe pour la suite du projet

## 1.1. STÄRKEN DER SPIRALE

- Vollständigkeit; sie beinhaltet (fast) alles
- Sicherer Weg, an den man sich halten kann
- Bild der Spirale zeigt den Persönlichen Fortschritt im Kursleiten und das Wiederkehrende
- Aufteilung der Kursplanung in kleine Schritte hilft/vereinfacht, Handlungsanleitung
- Möglichkeit sich mit dem Kurs intensiv auseinanderzusetzen, sich gut einzudenken, die Ziele und Inhalte zu verinnerlichen
- Ist abgestimmt auf das Ausbildungsmodell (Bedürfnisse, Aufgaben/Funktionen, Leitziele, Ausbildungsziele).
- „Adressaten-/Kundenorientierte Kurse“ da die TN Ausgangspunkt sind, Durch den Schritt der Bedürfnisabklärung werden unsere Kurse kundengerecht
- Strukturiertes Vorgehen wird angeregt
- Gute Stütze für einen Kursleiter, der das erste Mal einen Kurs leitet (oder für MitleiterInnen, die das erste Mal dabei sind)
- Es wird deutlich, dass eine Kursplanung immer auf der Auswertung des letzten Kurses aufbaut.

## 1.2. SCHWÄCHEN DER SPIRALE

- Schwierigkeit, die einzelnen Schritte innerhalb der Spirale genau zu erklären und voneinander abzugrenzen
- Keine Hinweise, wie die Kursplanung abgekürzt werden kann; keine Priorisierung der einzelnen Schritte
- Es wird kaum Handlungsanleitung gegeben, wie man mit schon bestehenden Zielen (Leit- und Ausbildungsziele aus dem Ausbildungsmodell) arbeiten kann.
- Die Anwendung der Spirale braucht viel Zeit. Man kann sich in einigen Punkten verlieren. Diese Zeit fehlt dann bei der weiteren Kursvorbereitung.
- Einstieg mit einer Kursequipe, die schon mal zusammen geleitet hat, ist nicht vorgesehen.
- Es ist anspruchsvoll, bei der Anwendung die Dinge so klar zu formulieren, dass es deutlich wird, ob es sich um Ziele/Inhalte handelt.
- Es wird nicht klar, dass die Spirale auch auf Ebene der Kursleitung angewendet werden kann (z.B. zur Teambildung).
- Die Blockziele kommen nicht vor. Der Umgang mit Blockziel/Inhalt resp. die Abgrenzung wird nicht klar.

- Unlogischer Ablauf: Bedürfnisse – Leitziele – Ausbildungsziele (B – AZ wäre naheliegender)
- Standortbestimmung/Aufgaben und Funktionen: Begriff nicht klar vor/nach Kurs (in franz. Ausgangspunkt?)
- Bedürfnisse: unklarer Begriff (Ausbildungsbedarf, persönliche Bedürfnisse; besoins/attentes/désirs...)
- Keine Unterscheidung zwischen Kurszielen und Leitzielen.  
Für die übergeordneten Kursziele wird kein weiterführender Weg beschrieben.
- Wenn man selber Ziele formuliert, gibt es oft viel zu viele, diese sind oft schon viel zu konkret.  
Im Ausbildungsmodell: Die AZ sind sehr unterschiedlich formuliert, die einen sind schon sehr konkret, die anderen sehr allgemein.
- Es ist schwierig, bei der Formulierung der Ausbildungsziele nicht schon Inhalte festzulegen.
- Es hat wenige konkrete und hilfreiche Beispiele und Visualisierungen.
- Die Darstellung der Spirale ist nicht korrekt (gleiche Schritte nicht übereinander).
- Die Zielhierarchie wird nicht ganz deutlich.
- Bild der kleinen Spirale zwischen Programmgestaltung und Auswertung ist in der neuen Version der Broschüre nicht mehr vorhanden.
- Deutsche und französische Variante der Spiralbroschüre entsprechen sich nicht.
- Schritt Inhalte: Es ist nicht beschrieben, wie in Ausbildungsthemen eingeteilt werden sollte/kann.
- Gewisse Punkte sind nicht vorgesehen in der Spirale z.B. Reflexion während der Arbeit.
- Es ist unklar, zu welchem Zeitpunkt die geltende Checkliste (PBS, J+S) beigezogen werden soll.
- Die Grafik suggeriert einen linearen Ablauf. Eine Kursplanung ist jedoch kein linearer Ablauf, die Reihenfolge der einzelnen Kursplanungsschritte ist nicht fix.

### 1.3. ANWENDUNG DER SPIRALE

Die Spirale wird manchmal

- gar nicht angewendet.
- starkt verkürzt angewendet.
- nur von einem Teil der Kursleitung angewendet.

Gründe	Massnahmen
... weil die Spirale nicht bekannt ist (in Vorbasiskursen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• in Vorbasiskursen Ausbildner als KL einsetzen (oder TN mit neuem Spektrumkurs!)</li> <li>• vereinfachte Variante der Spirale in Vorbasiskurs-Leitfäden?</li> </ul>
... weil sie nicht verstanden wurde	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formulierungen/Begriffe in der Broschüre anpassen</li> <li>• Logischere Abfolge für die Schritte innerhalb der Spirale suchen</li> <li>• am Topkursleitertreffen Topkursleiter sensibilisieren/auf den gleichen Stand bringen</li> <li>• Art der Vermittlung im Topkurs analysieren/überdenken</li> </ul>
... weil die KL keine Lust hat (sich eingeeengt fühlt, sich nicht seriös vorbereiten will, ...)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• andere Kursleiter einsetzen ;-)</li> <li>• Lösungsansätze bieten für eine sinnvolle Priorisierung der Schritte resp. Verkürzung der Spirale</li> <li>• Flexibilität der Spirale aufzeigen (in Topkurs und Broschüre)</li> </ul>
... weil die KL Sinn/Ziel/Vorteile nicht sieht	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorteile (und Schwierigkeiten) aufzeigen (in Topkurs und Broschüre)</li> <li>• Imagekampagne ;-)</li> </ul>

## 2 INDIVIDUELLE ARBEITSERGEBNISSE

### 2.1. CASTOR

#### 2.1.1. CONTEXTE

Le mouvement Scout de Suisse a mis en place une méthode appelée « méthode de la spirale » pour la réalisation des cours de formation.

Ce document précise :

- les origines de cette méthode,
- les enjeux pour la formation,
- ce qu'est la méthode spirale pour le mouvement
- des repères pour aller plus loin

#### 2.1.2. ORIGINES

La notion de spirale a été développée dans plusieurs domaines, avant d'exister dans le mouvement :

- l'apprentissage, notamment des mathématiques
- la réalisation de logiciels
- la psychologie
- le management

L'apprentissage en spirale consiste à découvrir les concepts complexes (par exemple, le zéro) en les revisitant plusieurs fois à intervalles réguliers. Ainsi, les programmes de mathématiques pour les plus jeunes sont, depuis les années 90, conçus sur ce principe.

Barry Boehm propose en 1988 un modèle en spirale pour le développement de logiciels, en proposant, par implémentation de versions successives, une succession de cycles qui permet un produit de plus en plus complet.

Le psychologue américain Clare W. Graves a décrit un modèle intitulé « spirale dynamique » qui décrit l'évolution des comportements et qui explique pourquoi et comment les hommes et les sociétés changent. Ce modèle repose sur quelques principes : les niveaux d'existence, la transition entre les niveaux se fait généralement quand la solution devient le problème, l'évolution des niveaux se fait sur deux axes : l'un est centré sur soi et l'autre centré sur le collectif...

En management, le modèle précédent est souvent utilisé afin de permettre de changer ou de progresser en continu et en minimisant les conflits. La représentation de la spirale permet de concilier l'impression/le désir/le besoin de « tourner en rond » et celui de « progresser ». Elle permet aussi à chacun de « monter en marche » d'une spire sans avoir à tout comprendre tout de suite.

#### 2.1.3. LES ENJEUX DANS LE MOUVEMENT SCOUT DE SUISSE

L'ensemble des formateurs du mouvement est un groupe qui partage des valeurs, des motivations, du plaisir, un agenda et une organisation.

Pour autant, chacun est formateur pour ses propres enjeux.

Voici quelques un de ceux qui ont induit la méthode spirale :

### Permettre l'innovation en formation

L'innovation dans le scoutisme provient souvent de l'action répétée sur le terrain.

En formation, un ou plusieurs participants se trouvent devant une situation inédite ou sans solution a priori. Il(s) trouve(nt) alors une voie nouvelle qui permet un résultat.

Les méthodes proposées par le mouvement doivent permettre cette innovation de tous les instants et de tous les participants et bien entendu le partage profitable de ces innovations.

### Assurer un cadre de formation commun, continu et cohérent

Le cadre de formation sert les buts du mouvement et des organisations scoutées.

Il a donc besoin d'être commun et partagé. Pour permettre à chacun de s'y retrouver et de progresser, ce cadre doit aussi assurer une certaine continuité et de la cohérence dans les méthodes utilisées, dans son évolution.

### Proposer des méthodes accessibles pour chaque formateur

Chaque formateur doit pouvoir accéder facilement à la méthode de réalisation d'un cours afin de la comprendre, la servir et l'améliorer.

### Permettre à un formateur d'entrer dans une démarche commune sans forcément tout comprendre

Quand un adulte arrive dans une démarche commune de formation pour devenir formateur, il doit pouvoir le faire naturellement et efficacement même s'il ne comprend pas tout.

C'est bien entendu du ressort de chaque arrivant de regarder pour analyser et comprendre mais c'est aussi du ressort de chaque formateur expérimenté de proposer un cadre qui permette d'agir sans avoir tout compris ou sans devoir tout remettre en question.

### Ne pas avoir l'impression de « tourner en rond »

Nombre de formateurs ont l'impression, à chaque nouveau cours, de refaire toujours la même chose, de « tourner en rond ». Certains préfèrent changer de cours ou de cadre plutôt que de recommencer de former dans le même cours. Et pourtant, un formateur expérimenté dans un cours permet, s'il est facilitateur des autres formateurs, également la progression de tous.

*« Hâtez-vous lentement, et sans perdre courage,  
Vingt fois sur le métier remettez votre ouvrage,  
Polissez-le sans cesse, et le repolissez,  
Ajoutez quelquefois, et souvent effacez. »*  
Nicolas Boileau, de l'art poétique, 1674

### Aller plus loin, plus vite

Certains formateurs cherchent à approfondir leur connaissance, leur pratique. Certains aiment aller plus loin mais aussi plus vite. Pour cela, ils cherchent comment s'affranchir des obstacles ou turbulences que sont les autres formateurs, un cadre rigide proposé par le mouvement, les préparations répétitives...

## **2.1.4. DESCRIPTION DE LA SPIRALE EN FORMATION**

La méthode de la spirale a été choisie par la commission formation du mouvement pour répondre à tous les enjeux précédents.

## Les principes

Les principes sont simples :

1. utiliser une séquence de tâches commune à tous les cours
2. faire boucler cette séquence pour pouvoir prendre en compte le bilan de la séquence précédente
3. permettre à chacun d'entrer dans le processus à son rythme et quand il veut ; il comprend au fil de l'eau. La répétition du cycle lui permet la consolidation de ses apprentissages.

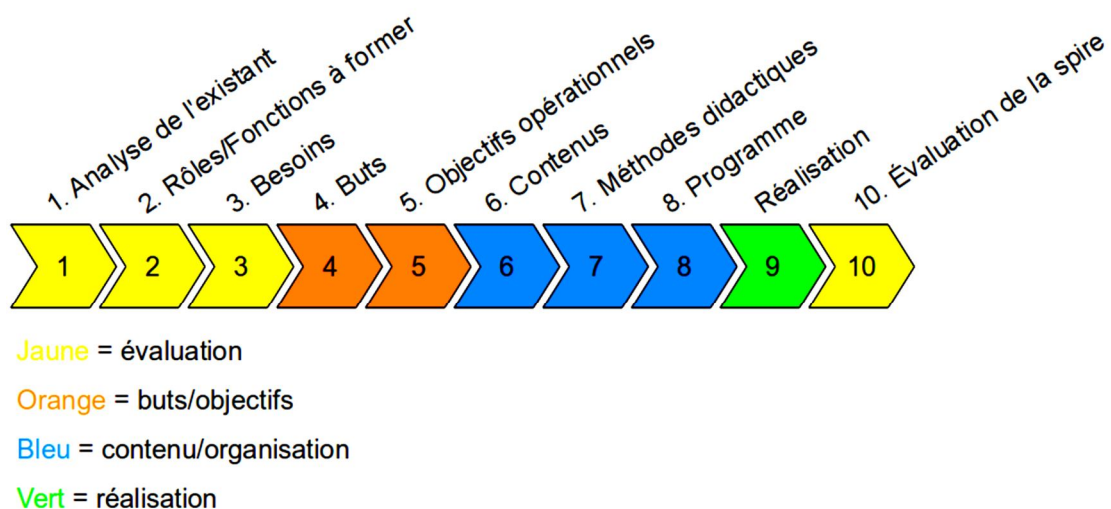
Ces boucles s'inscrivent dans une temporalité qui permet la progression de chaque cours, de chaque formateur, de chaque participant, et donc du mouvement tout entier.

Cette progression fait donc que chacun et chaque cours ne tourne pas en rond mais progresse en bouclant, ce qui induit la métaphore de la spirale.

Chaque boucle devient alors une spire d'une spirale personnelle, d'une spirale du cours etc...

## La séquence commune à tous les cours

Voici une schématisation de cette séquence :



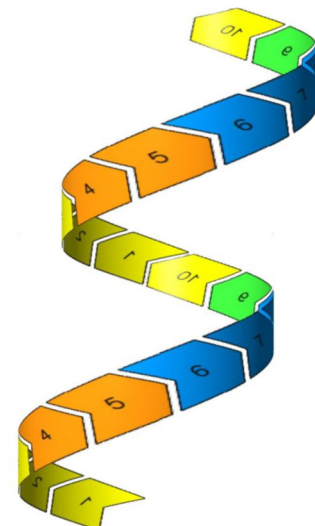
### La séquence commune à tous les cours : la spire de cours

On y trouve des étapes de quatre types :

- de l'évaluation ou analyse
- de la mise en perspective
- de la préparation de contenu et de l'organisation
- de la réalisation

et la séquence suivante de dix étapes :

1. l'analyse de l'existant (cours précédent, nombre et âge des participants, équipe de formateur prévues, dates, nombre de jours...)
2. l'analyse des rôles et fonctions à former dans le cours



3. l'expression de besoin au vu de l'existant et du profil à former
4. le choix des buts du cours
5. la définition des objectifs opérationnels du cours, c'est à dire que l'on peut atteindre et évaluer
6. la définition des contenus
7. le choix des méthodes didactiques pour chacun des contenus et le cours en général
8. la programmation des temps de cours durant la durée du cours
9. la réalisation du cours, l'objet de la spire
10. l'évaluation de la spire

Cette séquence peut paraître longue à mettre en place.

Son intérêt est de permettre à chacun des formateurs :

- de prendre le temps de s'appropriier le cours,
- de comprendre la démarche globale de formation du mouvement,
- de ne rien oublier dans la préparation d'un cours,
- de pouvoir arriver dans l'équipe à n'importe quel moment et adhérer à la dynamique commune sans être perdu,
- de pouvoir faire évoluer un cours en fonction de l'existant, des besoins et des analyses nouvelles.

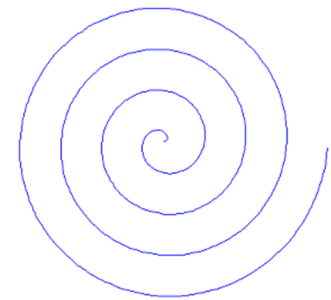
Le mouvement a publié des documents sur chacun des cours et sur cette « spire » pour ne pas avoir tout à réinventer à chaque fois et se nourrir des expériences et analyses des formateurs précédents.

De même, le mouvement se nourrit de toutes les expériences à venir pour compléter, pour chacun des cours, les documents existants avec le retour d'expérience de chacun.

### 2.1.5. REPERES

#### Spirale et hélice

Quelle différence fait-on entre spire, spirale et hélice ? Littré précise que la spirale est "une courbe plane, qui s'écarte toujours plus du point autour duquel elle fait une ou plusieurs révolutions". Alors que la spire, synonyme d'hélice, est "une courbe résultant de l'enroulement d'une ligne droite sur un cône ou sur un cylindre". Le sillon du disque est donc une spirale ; celui d'une vis, une spire ou une hélice. Littré note aussi que l'usage tend à les utiliser indifféremment.



une spirale

#### Les métaphores de la spirale

« La spirale est, en somme, tout ce qui permet d'avancer, sans violence et sans à-coup, presque de son propre élan, avec une dépense d'énergie infiniment moindre qu'en ligne droite. » François Roux, 1993, Revue française de Yoga.

L'image de la spirale a inspiré de nombreux auteurs et elle se retrouve tout autour de nous à l'état naturel.



une spire ou une hélice



Quelques métaphores spirituelles autour de cette spiralité :

#### **2.1.5.1 LA SPIRALE DE LA VIE : L'ADN**

La structure en double hélice de l'ADN est découverte en 1953. L'ADN est une molécule présente dans toutes les cellules vivantes, qui renferme l'information nécessaires au développement et au fonctionnement d'un organisme.

#### **2.1.5.2 LA SPIRALE POUR ALLER VITE ET DROIT**

La lumière se déplace en ligne droite dans tout milieu transparent homogène.

Certains avancent des modèles dans lesquels les photons ont un trajet en hélice, pendant dans l'espace de la trajectoire du fleuve en méandre dans la plaine pentue.

Pour aller droit et vite malgré les turbulences, la nature prend un chemin détourné fait de méandres et de spires.

#### **2.1.5.3 LA STABILITE DE LA SPIRALE : COQUILLE ET IGLOO**

Les coquilles des mollusques est une belle spirale.

L'igloo est construit sur une spirale ; chaque nouveau bloc peut ainsi s'appuyer sur le précédent dès le deuxième bloc, ce qui assure une grande stabilité lors de la construction et donne la possibilité de monter une voute sans avoir besoin de la cintrer.

#### **2.1.5.4 LA SOUPLESSE ET L'ENERGIE DU RESSORT**

Certains ressorts sont une succession de spires. Ils servent d'amortisseurs pour rendre plus souple et plus agréable le mouvement.

Le ressort, c'est aussi cette énergie potentielle qui attend de jouer son rôle.

#### **2.1.5.5 LES POLARITES COMPLEMENTAIRES**

Dans une spirale ou un hélice, il y a deux polarités en oeuvre : un mouvement de rotation et un mouvement d'éloignement. C'est la combinaison des deux qui rend ce trajet aussi beau car il est simple à expliquer et difficile à produire.

#### **2.1.5.6 CHACUN SON CHEMIN**

Le double escalier hélicoïdal de Léonard de Vinci nous montre comment deux trajets peuvent s'imbriquer sans se croiser. L'hélice comme la spirale permettent cette belle métaphore sur le cheminement possible de chaque être humain : imbriqué, dans le même sens mais sans se croiser.

## **2.2. MARMOTTE**

Mon travail spécifique dans ce projet s'est déroulé en deux temps. Dans la première, j'ai effectué une critique de la version romande de la spirale. Pour chacune des étapes de la spirale, j'ai relevé des problèmes, incohérences que cette version présente. J'ai fait directement des propositions de changements. J'ai également présenté des considérations générales sur la méthode.

Dans la deuxième partie, j'ai synthétisé ces remarques dans une nouvelle version, accompagnée d'un schéma explicatif pour les étapes du milieu et les plus sujettes à interprétation dans les diverses spirales.

### 2.2.1. CRITIQUE DE LA VERSION ACTUELLE

Cette version intitulée « Principes de base pour la Spirale » est issue du cours Top romand et se présente sur une 2 pages A4.

*La version originale est commentée, soit par point précis, soit de manière générales sous forme de « remarques » suite au paragraphe concerné. Pour les points précis, la zone commentée se trouve [entre crochets] et est numérotée.*

### Base de la spirale

[La spirale est une approche systématique de la préparation d'un cours. On passe méthodiquement par les différentes étapes décrites ci-dessous en étant attentif à la formulation de chaque point. Cela permettra à tous les membres de la maîtrise d'être sur la même longueur d'onde et cela aidera à proposer une formation cohérente].

*C'est vrai, mais la spirale n'est pas centrée uniquement sur le cours mais aussi sur les formateurs. C'est un outil pour permettre aux formateurs d'élaborer et s'approprier un cours. Il faut que ça ressorte dans la formulation.*

La Spirale perd une partie de son sens si l'évaluation qui la termine n'est pas prise en compte lors de la prochaine formation du même genre. Il est donc important que l'évaluation soit transmise à la maîtrise suivante.

*Remarque sur l'introduction :*

*La spirale n'est pas une méthode fixée. Son principe même veut qu'elle puisse évoluer. Il est possible de varier le temps que l'on passe par étape d'une année à l'autre selon l'équipe de formateurs ou des changements de besoins.*

*Il est toutefois important que toute la spirale (même rapidement) soit faite à chaque année et d'expliquer son déroulement à tous les formateurs afin qu'ils puissent donner du sens aux objectifs et contenus transmis.*

### Déroulement de la spirale

*Remarque avant le point 1. Rôle*

*Il manque le point de départ « Standortbestimmung » en allemand. Traduction Léo : Examen de la situation initiale.*

#### 1. [Rôle]<sup>2</sup>

Dans cette partie, nous définissons le rôle que remplit le participant type dans son activité scout, évidemment par rapport au cours de formation qui est préparé

*Phrase clé :* dans son activité scout, le participant à notre cours remplit le rôle suivant : ...

<sup>2</sup> *Il faut parler de Fonction pour éviter les malentendus avec la version allemande. Car le terme « Rolle » a une autre signification que celle que nous avons en français.*

## 2. Besoins

[En reprenant chacun des rôles définis auparavant, on décrit tous les points dont le participant a besoin afin de remplir pleinement ses rôles. On sépare en connaissances (savoir), compétences (savoir-faire) et attitudes (savoir-être)].<sup>3</sup>

*Phrase clé* : [pour remplir son rôle, le participant a besoin des connaissances, des compétences et attitudes suivantes : ...]<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Les notions de savoir, savoir-faire et savoir-être sont trop floues et peuvent être confondues avec des objectifs de formation si on va trop dans le détail. Les besoins doivent être généraux.

### *Remarque / complément*

Les besoins peuvent se situer sur 3 niveaux :

1. Les besoins personnels des participants pendant ou après le cours (p.ex. : échanger, rencontrer des nouvelles personnes, passer un bon cours, se ressourcer)
2. Les besoins de la maîtrise (p. ex : avoir une bonne préparation, avoir un échange avec les participants, ...)
3. Les besoins spécifiques ou besoin du mouvement par rapport aux rôles futurs des participants (p. ex : savoir gérer une unité, assurer sa relève, organiser des bonnes activités, communiquer avec les médias, ...).

Ce sont essentiellement les besoins du mouvement qui vont servir de base pour l'élaboration des objectifs de formation.

Tous les besoins ne doivent pas forcément avoir des objectifs de formation relatifs mais, un contrôle une fois les contenus et le programme élaborés devra être fait pour s'assurer que les besoins personnels des participants et de la maîtrise puissent être atteints.

## 3. Buts

C'est une étape un peu à part du processus de la spirale. La maîtrise exprime là ces désirs par rapport à l'ambiance et aux méthodes de travail pendant le cours

*Phrase clé* : la maîtrise veut mettre les accents suivants pour la durée du cours: ...

### *Remarque / complément*

Les buts tels que formulés ici ne s'inscrivent pas dans la logique d'une spirale. Ils correspondent en fait à des besoins personnels des participants ou de la maîtrise. Ce point pourrait être intégré aux besoins comme proposé dans les commentaires des besoins.

Les buts sont des objectifs à long terme et généraux qui ne sont pas spécifiques, contrairement aux objectifs de formation (prochaine étape).

Les buts sont ensuite subdivisés en différents objectifs de formations (voir étape suivante).

La définition précise des buts est difficile. C'est une étape intermédiaire entre les besoins et les objectifs de formation. En regardant le modèle de formation, il est possible d'insérer les buts dans les besoins ce que cela n'apporte de confusion.

Une solution est peut-être de placer ce point de la spirale en élargissant l'étape des besoins. Ceci permettrait une meilleure clarification des étapes et éviterait des confusions. Ceci amènerait quand même la question de la

*formulation des objectifs de formation puisqu'ils ne se feraient plus sur les buts. (C'est peut-être pour ça que dans la version romande, les buts étaient considérés comme qqch à part).*

#### **4. Objectifs**

Il s'agit maintenant pour la maîtrise de se définir des objectifs par rapport aux besoins définis. Ces objectifs doivent être ambitieux mais atteignables et vérifiables. Ce sont les objectifs de formation, [c'est à dire ce que l'on veut qu'il reste à long terme après le cours]<sup>4</sup>.

*Phrase clé* : à la fin du cours, le participant sera capable de : ...

<sup>4</sup> *Proposition de reformulation* : Les objectifs de formation correspondent à des compétences et connaissances (et attitudes ?) que le participant doit avoir acquis après le cours.

*Remarque / complément*

*Les objectifs de la spirale devraient être formulés de sorte que les participants les comprennent et qu'ils puissent faire l'auto-évaluation facilement après le bloc de formation ou à la fin du cours.*

#### **5. Contenus**

Ce sont les énoncés des activités de formation que l'on trouvera dans le programme du cours. Cela permet souvent de regrouper des objectifs. Il s'agit ensuite de déterminer la durée que la maîtrise voudra consacrer à chaque contenu, ce qui permet de définir les poids que l'on donnera à chaque partie du cours. C'est à la fin de cette étape qu'il est possible de définir un thème pour le cours.

*Phrase clé* : titre des tranches horaires du programme: ...

*Remarque / complément*

*Différencier ce qui est en lien avec la formation (besoin spécifique) et ce qui est en lien avec les besoins des participants et de la maîtrise mais sans but de formation précis (dynamique du cours). Proposition* : parler de blocs de formation et de moment de cours.

#### **6. Méthodes**

Pour chaque partie de l'animation du cours, il faut définir une méthode qui aidera à atteindre les objectifs fixés plus haut. Il faut essayer de tenir compte du thème éventuellement choisi et choisir des méthodes variées et adaptées aux lieux.

*Remarque / complément*

*Préciser que pour certains blocs de formation ou contenus, la méthode n'est pas prioritaire et peut s'adapter selon les besoin d'équilibre du programme de la journée.*

#### **7. Programme**

Il s'agit maintenant de remplir la grille du programme en respectant les conditions demandées par J+S et le MSdS. Il faut vérifier à obtenir à un certain équilibre dans le programme.

## 8. Evaluation

A la fin du cours, tous les participants seront appelés à s'exprimer afin que la maîtrise puisse savoir si :

- Les objectifs ont été atteints et dans quelle mesure ?
- Les méthodes choisies ont aidé à faire passer le contenu ?
- L'ambiance du cours était bonne et propice à la formation et à la progression de chacun ?
- L'attitude de chacun a permis au cours de bien se dérouler.

Cette évaluation permettra d'améliorer le prochain cours.

*Remarque / complément*

*Selon les cours, l'évaluation ne prend pas la même place. Pour les cours supérieurs, l'évaluation fait quasiment partie du contenu lui-même. Des évaluations journalières peuvent avoir lieu. La méthode d'évaluation doit alors être aussi variée.*

*L'évaluation doit aussi être faite par la maîtrise elle-même.*

### 2.2.2. REMARQUE FINALE SUR LA VERSION ACTUELLE :

Une des causes que la spirale est mal ou peu utilisée et qu'elle est mal comprise et par ce fait nécessite du temps (juste pour se mettre d'accords par ce qu'on entend par besoins, buts et objectifs).

La méthode de la spirale doit donc être simple et bien expliquée pour qu'elle puisse être bien utilisée. Une réponse à cela est de la simplifier en réorganisant les étapes et en les reformulant.

La spirale sous forme actuelle (romande) se focalise essentiellement sur les participants et la formation. Pour qu'elle soit une méthode complète, il faut qu'elle se focalise également sur les formateurs et leurs besoins, sur un même niveau que les participants.

Etape de la vérification.

Une fois les contenus et/ou le programme établis, il se fait souvent une vérification pour s'assurer que tous les besoins / buts / objectifs soient pris en compte dans le programme. Cette étape se fait parfois naturellement mais il serait bien de la formaliser par une vraie étape.

### 2.2.3. PROPOSITION DE NOUVELLE SPIRALE

#### 1. Situation initiale

La situation initiale sert à définir dans quel cadre se déroule le cours : quelle expérience personnelle, scoute et professionnelle ont les participants et la maîtrise, le cours a t'il déjà eu lieu, quels sont les éventuelles contraintes ou points auxquels il faut être attentif.

*Phrase clé* : Dans quel contexte se déroule le cours

#### 2. Fonction

Dans cette partie, nous définissons la fonction que le participant sera amené à assumer après le cours.

*Phrase clé* : dans son activité scoute, le participant au cours remplit la fonction suivante : ...

### 3. Besoins

Les besoins d'un cours sont répartis en trois catégories:

1. Les besoins personnels des participants pendant ou après le cours  
*Phrase clé* : les participants ont les besoins personnels suivants pour passer un bon cours : ... (p.ex : échanger, rencontrer des nouvelles personnes, passer un bon cours, se ressourcer, )  
max 3-5 points
2. Les besoins de la maîtrise  
*Phrase clé* : la maîtrise a les besoins suivant, veut mettre l'accent sur les points suivants : ... (p. ex : avoir une bonne préparation, avoir un échange avec les participants, ... )  
max 3-5 points
3. Les besoins spécifiques ou besoins du mouvement par rapport aux fonctions futures des participants. Ces besoins sont formulés sous la forme de domaine d'activités ou tâches générales que le participant devra assumer.  
*Phrase clé* : dans son activité, le participant a besoin de compétences dans les domaines suivants : ... (p. ex : Contact avec les parents, gestion de l'unité, gestion de projet, administration d'un cours, ...).  
Entre 4 et 7 points

### 4. Objectifs de formation

Il s'agit maintenant pour la maîtrise de se définir des objectifs de formation par rapport aux besoins du mouvement définis (point 3 des besoins). Ces objectifs doivent être ambitieux mais atteignables et concret. Les objectifs de formation correspondent à des compétences et connaissances que le participant doit avoir acquis après le cours.

Il faut définir entre 3 et 4 objectifs de formation par besoin du mouvement.

*Phrase clé* : à la fin du cours, le participant sera capable de : ...

### 5. Contenus

Les contenus comprennent les blocs de formation et les moments de cours.

1. Les objectifs de formation sont regroupés en bloc de formation traitant d'un même sujet (par exemple : « Randonnée » ou « Gestion de l'unité »).
2. Les moments de cours comprennent les autres activités du cours n'ayant pas attrait directement à la formation mais répondant à des besoins des participants et de la maîtrise. Ils contribuent au vécu du cours (par exemple : apéro échange, veillée route)

*Phrase clé* : titre des blocs de formation et moment de cours du programme: ...

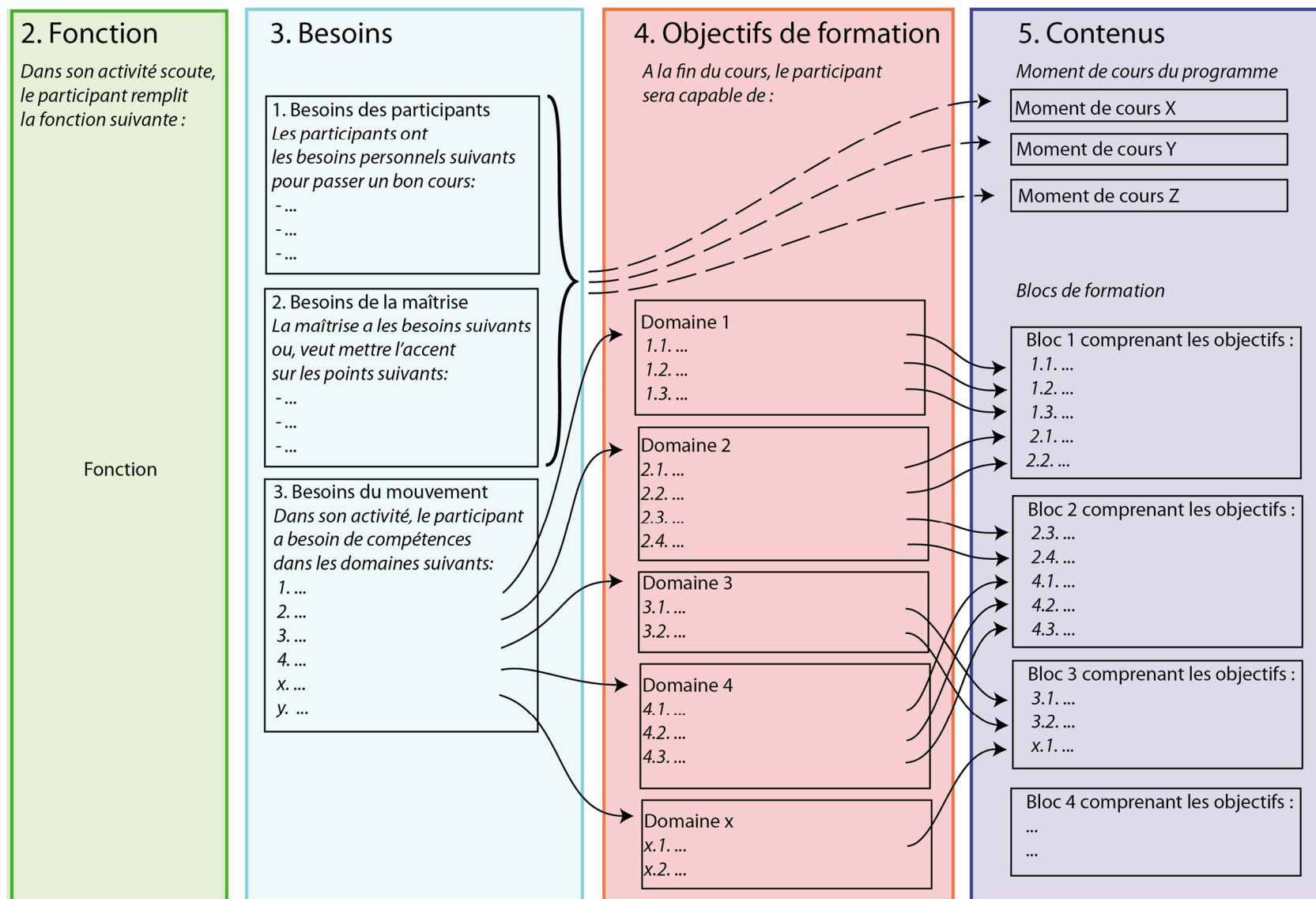
### 6. Méthodes

Pour chaque partie bloc de formation, il faut définir une méthode et une durée du bloc qui aidera à atteindre les objectifs fixés plus haut. Il faut essayer de tenir compte du thème éventuellement choisi et

<p>choisir des méthodes variées et adaptées aux lieux.</p> <p>Pour certains blocs de formation, la méthode n'est pas prioritaire et peut s'adapter selon les besoins d'équilibre du programme de la journée. On peut donc revenir si la définition de certaines méthodes une fois le programme établis.</p>
<p><b>7. Programme</b></p> <p>Il s'agit maintenant de remplir la grille du programme en respectant les conditions demandées par J+S et le MSdS. Il faut vérifier à obtenir à un certain équilibre dans le programme.</p>
<p><b>8. Vérification</b></p> <p>Une fois le programme établi, il faut vérifier que tous les besoins et objectifs de formation soient considérés par le programme proposé.</p>
<p><b>9. Réalisation</b></p> <p>Le cours est réalisé. Il faut se garder le droit de faire des modifications ou adaptation si le besoin s'en fait ressentir.</p>
<p><b>10. Evaluation</b></p> <p>L'évaluation se fait d'une part par les participants et d'autre part par la maîtrise.</p> <p><u>Evaluation des participants</u></p> <p>Les participants doivent pouvoir s'exprimer afin que la maîtrise puisse savoir si :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les objectifs étaient pertinent, ont été atteints et dans quelle mesure ?</li> <li>• Les méthodes choisies ont aidé à faire passer le contenu ?</li> <li>• L'ambiance du cours était bonne et propice à la formation et à la progression de chacun ?</li> <li>• L'attitude de chacun a permis au cours de bien se dérouler.</li> </ul> <p><u>Evaluation de la maîtrise</u></p> <p>Sur cette base, la maîtrise effectue à son tour aussi une évaluation pour répondre aux mêmes questions ainsi qu'aux suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Est-ce que les besoins des participants, de la maîtrise et spécifiques ont été atteints</li> <li>• Est-ce que l'organisation au sein de la maîtrise était bonne</li> <li>• A t'il manqué des compétences nécessaires au sein de la maîtrise</li> <li>• Quels sont les points à améliorer</li> </ul> <p>C'est aussi lors de l'évaluation que les membres de la maîtrise peuvent annoncer leur souhait de participer ou non au cours de l'année suivante.</p>

Une proposition de schéma pour les étapes 2 à 5 se trouve sur la page suivante

## Proposition de schéma pour la spirale - projet Gilwell 2011





## **2.2.4. RESUME DES PROPOSITIONS**

Les propositions émanantes de mon travail sont qu'il faut simplifier la spirale pour éviter les confusions entre des étapes trop proches. En effet, on remarque souvent en discutant avec les formateurs que les étapes du but, des besoins et des objectifs sont fortement soumises à interprétation et se recoupent parfois.

De plus, la compréhension de ces étapes devrait être le plus indépendant possible de la formulation, mais devrait se faire par une logique de succession des étapes, aidée par des graphiques.

Pour éviter ces confusions, la première proposition est de n'utiliser que le terme « fonction » et pas « rôle ».

Ensuite, je propose une reformulation des besoins. Les besoins seraient séparés en : 1) besoins des participants ; 2) besoin de la maîtrise (reprenant en partie les buts de cours) ; 3) les besoins du mouvement, à partir des quels les formateurs pourront développer directement les objectifs de formation.

Les besoins des participants et de la maîtrise ne serviront pas de base pour l'élaboration des objectifs de formation mais pourront être utilisés pour définir des moments de cours, alors que les objectifs de formations seront la base des blocs de formation.

## **2.3. TALPA UND WEGA**

### **2.3.1. VORSCHLAG FÜR EINE NEUE KURSPLANUNGSMETHODE**

#### **2.3.1.1. WARUM EINE NEUE KURSPLANUNGSMETHODE?**

Die aktuelle Kursplanungsmethode „Spirale“ wird in der Realität kaum angewendet, wie sie im Hilfsmittel „Ausbildungskurse planen“ der PBS beschrieben wird.

Mögliche Gründe dafür sind im Protokoll der ersten Projektphase festgehalten.

Wir haben uns damit auseinandergesetzt, wie man den im Protokoll der ersten Projektphase beschriebenen Schwächen der „Spirale“ begegnen kann. Daraus ist der vorliegende Vorschlag für eine neue Kursplanungsmethode entstanden.

#### **2.3.1.2. WORIN UNTERSCHIEDET SICH DIE NEUE KURSPLANUNGSMETHODE VON DER „SPIRALE“?**

Unser Hauptanliegen war, eine neue grafische Darstellung zu finden, welche die Kursplanung nicht als linearen Ablauf darstellt. Es muss aus der Grafik ersichtlich werden, dass die Abfolge einzelner Schritte der Kursplanung eingehalten, die Schritte jedoch nicht zwingend immer in der gleichen Reihenfolge durchlaufen werden müssen. Je nach Vorliebe und Erfahrung der Kursleitung oder Zeitplan kann ein anderer Weg sinnvoll sein.

Aus diesem Grund wird in der neuen Kursplanungsmethode bewusst auf eine Nummerierung der Schritte verzichtet. Die Pfeile hingegen verdeutlichen, welche Schritte vorausgesetzt werden, bevor ein Schritt angepackt werden kann.

Im Weiteren war es für uns wichtig, einzelne Schritte der Kursplanung besser voneinander abzugrenzen resp. neu zu definieren. (siehe 2.3.1.3. und 2.3.1.4.)

Damit klar wird, dass einzelne Schritte der Kursplanung auch in Bezug auf die Kursleitung gemacht werden sollten, zeigt die neue Grafik dafür einzelne Kästchen. So wird deutlich, dass in die Kursplanung sowohl Standort und Bedürfnisse der Teilnehmenden wie auch Standort und Bedürfnisse der Kursleitungsmitglieder einfließen.

Zusätzlich zeigt die neue Grafik alle Dokumente, die im Laufe der Kursplanung entstehen resp. eine Rolle spielen. Sie ermöglicht damit einen besseren Überblick und greift den Kritikpunkt auf, dass die Checkliste nicht in der „Spirale“ abgebildet ist.

Dokumente-Nummern:

- 1 Qualifikationskriterien
- 2 Übersicht über die Ausbildungsblöcke
- 3 Picasso
- 4 Detailprogramm
- 5 Kursregeln

### 2.3.1.3. WELCHE SCHRITTE GIBT ES IN DER NEUEN KURSPLANUNGSMETHODE?

Spirale	Neue Kursplanungsmethode	
Standortbestimmung	Standort TN Standort Team	Analyse
Aufgaben/Funktion	Künftige Funktion	
Bedürfnisse	Bedürfnisse TN Bedürfnisse Team Kursregeln	
Leitziele	-	
Ausbildungsziele	Ausbildungsbedarf	
Inhalte	Inhalte Ausbildungsbereiche	Planung
Methoden	-	
Programmgestaltung	Kursgestaltung Grobprogramm Blöcke	Durchführung
Durchführung		
Auswertung		Auswertung

Am augenfälligsten ist wohl, dass die neue Kursplanungsmethode zwischen *Schritten* und *Phasen* der Kursplanung unterscheidet. Die Kursplanung wird in 4 Phasen unterteilt: Analyse, Planung, Durchführung und Auswertung. Für die Phasen Analyse und Planung werden einzelne Schritte der Kursplanung vorgeschlagen.

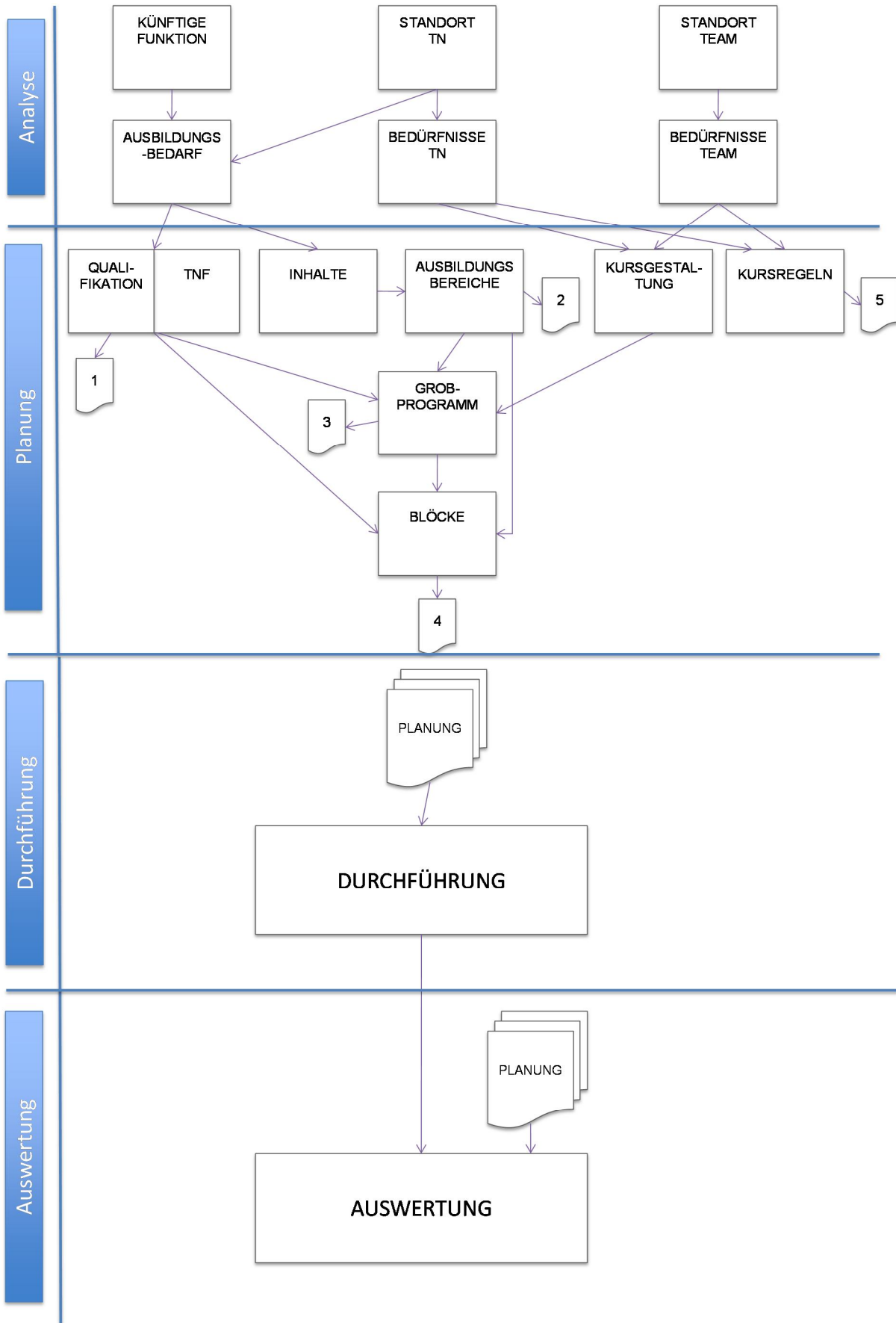
Auf Ebene der Schritte der Kursplanung fällt auf, dass unterschieden wird zwischen „Standort“ resp. „Bedürfnissen“ der Teilnehmenden und des Teams. Dies soll verhindern, dass eine Kursleitung vergisst, ihren eigenen Standort und die Bedürfnisse der einzelnen Kursleitungsmitglieder angemessen in der Planung des Kurses zu berücksichtigen.

Der Schritt „Leitziele“ entfällt. Da das Ausbildungsmodell der Pfadi Bewegung Schweiz für jeden Kurs vorbildhafte Ausbildungsziele formuliert, ist es sinnvoll, auch mit diesen zu arbeiten. Die Leitziele werden in der neuen Kursplanungsmethode im Schritt „Künftige Funktion“ als Hilfsmittel eingesetzt.

Der Schritt „Inhalte“ wird unterteilt in zwei Schritte. Die neue Kursplanungsmethode unterscheidet die Schritte „Inhalte“, in welchem Inhalte gesucht werden, welche ermöglichen, die Ausbildungsziele zu erreichen und den Schritt „Ausbildungsbereiche“, in welchem die Inhalte zusammengefasst werden und die einzelnen Bereiche genauer angedacht werden.

Der Schritt „Methoden“ entfällt. Die Methoden spielen in der neuen Kursplanungsmethode insbesondere im Schritt „Blöcke“ eine Rolle.

Wo möglich wurden die Bezeichnungen der einzelnen Schritte der Kursplanung übereinstimmend mit den Abschnitten im Ausbildungsmodell gewählt.



#### **2.3.1.4. WURUM GEHT ES IN DEN EINZELNEN KURSPLANUNGSSCHRITTEN?**

##### Künftige Funktion

Kernfragen: Auf welche zukünftige Funktion zielt der Kurs ab?  
Was muss ein TN in dieser Funktion können?

Hilfsmittel: Ausbildungsmodell, Funktion  
Ausbildungsmodell, Leitziele

In diesem Schritt geht es darum, dass sich die Kursleitung darüber im Klaren wird, was für einen Kurs sie zusammen leiten werden und auf welche Funktion der Kurs die TN vorbereiten soll.

##### Standort TN

Kernfrage: Wer kommt in unseren Kurs?

Hilfsmittel: Ausbildungsmodell, Teilnahmebedingungen  
Kursanmeldungen (falls schon vorhanden)  
Pfadiprofil

In diesem Schritt geht es darum, dass sich die Kursleitung mit den Teilnehmenden auseinandersetzt und sich fragt, welche Erfahrungen und Ressourcen sie aus ihrem privaten und schulischen/beruflichen Leben sowie ihrem Pfadileben in den Kurs mitbringen.

##### Standort Team

Kernfrage: Wer leitet unseren Kurs?

Hilfsmittel: -

In diesem Schritt geht es darum, dass sich die Kursleitung mit sich selbst auseinandersetzt und sich fragt, welche Erfahrungen und Ressourcen die einzelnen Kursleitungsmitglieder in den Kurs einbringen können.

##### Bedürfnisse TN

Kernfrage: Was brauchen die TN, um sich im Kurs wohl zu fühlen?

Hilfsmittel: Ausbildungsmodell, Bedürfnisse  
Pfadiprofil

In diesem Schritt geht es darum, dass sich die Kursleitung überlegt, welche unterschiedlichen, persönlichen Bedürfnisse die TN haben.

##### Bedürfnisse Team

Kernfrage: Was brauchen die Kursleitungsmitglieder, um sich im Kurs wohl zu fühlen?

Hilfsmittel: -

In diesem Schritt geht es darum, dass sich die Kursleitung überlegt, welche Bedürfnisse die einzelnen Kursleitungsmitglieder im Kurs aber auch während der Kursplanung haben.

### Kursregeln

Kernfrage: Welche Regeln müssen eingehalten werden, dass sich alle wohl fühlen und die Ziele erreicht werden können?

Hilfsmittel: -

In diesem Schritt geht es darum, dass die Kursleitung bereits vor dem Kurs den Rahmen der Kursregeln absteckt. Insbesondere im Umgang mit Suchtmitteln ist dies wichtig. Es sollen aber auch Regeln für die Zusammenarbeit in der Kursleitung definiert werden.

### Ausbildungsbedarf

Kernfrage: Was müssen die TN für ihre zukünftige Funktion lernen?

Hilfsmittel: Ausbildungsmodell, Bedürfnisse  
Ausbildungsmodell, Ausbildungsziele

In diesem Schritt geht es darum, herauszufinden, was die TN am Ende des Kurses wissen und können müssen, um ihre zukünftige Funktion erfolgreich ausführen zu können. Die Kursleitung beschäftigt sich dazu mit den fachlichen Voraussetzungen der TN sowie den Ausbildungszielen des entsprechenden Kurses.

### Kursgestaltung

Kernfrage: Wie können die Bedürfnisse der TN und des Teams im Kurs berücksichtigt werden?

Hilfsmittel: -

In diesem Schritt geht es darum, dass sich die Kursleitung überlegt, wie den verschiedenen Bedürfnissen am besten Rechnung getragen werden kann. Diese Diskussion hat einen Einfluss auf den Kursrahmen, die Einkleidung, die Blockverteilung unter den Kursleitungsmitgliedern und die Methodenwahl im Kurs.

### Inhalte

Kernfrage: Mit welchen Inhalten können die Ausbildungsziele des Kurses erreicht werden?

Hilfsmittel: Ausbildungsmodell, Ausbildungsziele  
ev. Schwerpunkte der Pfadibewegung Schweiz  
• ev. Vorgaben des Kantonalverbandes

In diesem Schritt geht es darum, Inhalte festzulegen, welche im Kurs vermittelt werden.

### Ausbildungsbereiche

Kernfragen: Welche Inhalte können zu einem Ausbildungsbereich zusammen gefasst werden?

Wie viel Zeit soll in die einzelnen Inhalte investiert werden?  
Welche Reihenfolge muss bei der Vermittlung der Inhalte eingehalten werden?

Hilfsmittel: Checkliste

In diesem Schritt geht es darum, Inhalte zu Ausbildungsbereichen zusammen zu fassen. Die Ausbildungsbereiche wiederum werden in einzelne Blöcke gegliedert und ein ungefährer Zeitbedarf muss abgeschätzt werden.

### Qualifikation

Kernfrage: Welches sind die Mindestanforderungen, um den Kurs zu bestehen?

Hilfsmittel: Ausbildungsmodell, Ausbildungsziele

In diesem Schritt geht es darum, Qualifikationskriterien für den Kurs zu erarbeiten. Ausserdem muss sich die Kursleitung Gedanken dazu machen, wie und wann sie die Erfüllung der Qualifikationskriterien überprüfen kann.

### Teilnehmendenförderung (TNF)

Kernfrage: Wie stellen wir sicher, dass die TN am Ende des Kurses ein wertvolles Feedback erhalten?

Hilfsmittel: -

In diesem Schritt geht es darum, dass sich die Kursleitung Gedanken dazu macht, wie das Feedback entsteht, welches die TN am Kursende erhalten. Dazu gehört auch die Diskussion der Fragen, wie und wann die Teilnehmenden im Kurs beobachtet werden, wie die gemachten Beobachtungen festgehalten werden und wie die Feedbackgespräche organisiert werden.

### Grobprogramm

Kernfragen: Wie können die Blöcke der verschiedenen Ausbildungsbereiche in der Woche angeordnet werden?

Hilfsmittel: -

In diesem Schritt geht es darum, die Blöcke über die Kurswoche zu verteilen. Dabei müssen verschiedenen Dinge berücksichtigt werden (Beobachtungskonzept aus den Schritten „Qualifikation“ und „TNF“, Überlegungen aus dem Schritt „Kursgestaltung“).

### Blöcke

Kernfragen: Wie sehen unsere Blöcke im Detail aus?

Hilfsmittel: Broschüre Methodische Hinweise

In diesem Schritt geht es darum, die Blöcke zu planen und schriftlich als Detailprogramm festzuhalten.

### 2.3.1.5. WOMIT WERDEN DIE KURSLEITER/INNEN ARBEITEN?

Das Kernelement der neuen Kursplanungsmethode ist die neue Grafik.

Als weiteres Produkt, das die Kursleiter/innen in den Händen halten, können wir uns eine A5-Broschüre vorstellen.

Auf jeder Seite wird je ein Schritt der Kursplanung genauer erklärt.

Aufbau einer Seite:

- Bezeichnung des Schrittes
- Voraussetzungen\*
- Kernfragen
- Methodische Umsetzungsideen
- Produkte
- Hilfsmittel
- Weiterarbeit\*

\*Der Punkt Voraussetzungen gibt an, welche Schritte der Kursplanung bereits durchlaufen sein müssen, bevor man den entsprechenden Schritt anpackt. Der Punkt Weiterarbeit empfiehlt einen oder mehrere Schritte, die als nächstes angepackt werden sollten.

Die Bezeichnungen der einzelnen Schritte, Produkte sowie Voraussetzungen und Empfehlungen zur Weiterarbeit sind in der Grafik ersichtlich.

Die Kernfragen und Hilfsmittel finden sich in der Kurzbeschreibung der einzelnen Schritte weiter oben im Text.

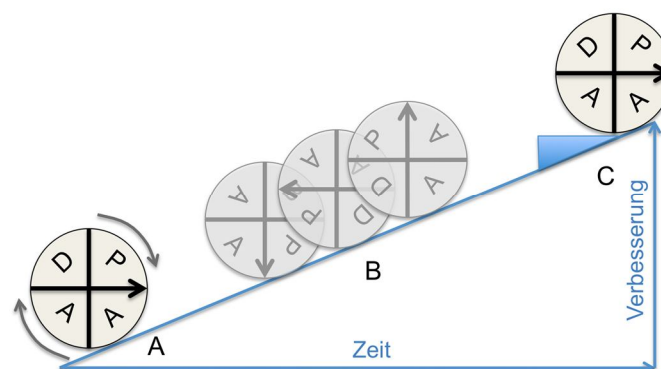
Die Sammlung methodischer Umsetzungsideen muss von einem nachfolgenden Projektteam noch erstellt werden. Wir erachten diesen Punkt als sehr wichtig. (siehe dazu 2.3.2.)

Zusätzlich könnte die Broschüre auch eine Auswahl an Auswertungsmethoden beinhalten. Diese könnten einerseits bei Zwischenstopps in der Kursplanung andererseits bei der Kursauswertung zur Anwendung kommen.

### 2.3.1.6. WIE KANN DER FORTSCHRITT VON EINER ZUR NÄCHSTEN KURSPLANUNG DARGESTELLT WERDEN?

Einer der Vorteile der „Spirale“ ist die Tatsache, dass sie einen Fortschritt von einer Kursplanung zur nächsten verdeutlicht. Eine erneute Kursplanung baut immer auf der Auswertung des vorangehenden Kurses auf.

Um dieses Prinzip auch in der neuen Kursplanungsmethode darzustellen, schlagen wir folgende grafische Lösung vor:





- A: Position zu Beginn eines Kurses
- B: Drehung im Verlauf der Kursplanung, -durchführung und -auswertung
- C: Position zu Beginn des nächsten Kurses (sofern die Ergebnisse gesichert wurden)

Bei diesem Modell ist die Reihenfolge der Phasen der Kursplanung (Analyse-Planung-Durchführung-Auswertung) fix, was der Realität entspricht. Es gibt jedoch keine Reihenfolge der einzelnen Kursplanungsschritte vor, was einer der Nachteile der Spirale ist.

Ausserdem ist die ansteigende Linie ein weit verbreitetes und leicht verständliches Symbol für Fortschritt. Die Schwierigkeit zu verstehen, wie die einzelnen Schlaufen der Spirale aufeinander zu liegen kommen, entfällt.

Der Spickel nach einer kompletten Umdrehung des Rades macht deutlich, dass Fortschritt nur möglich ist, wenn Anstrengungen unternommen werden. Einerseits gehört dazu die schriftliche Festhaltung der Auswertung und die Archivierung der Dokumente, welche in der Kursplanung entstanden sind (Qualifikationskriterien, Picasso, ...). Andererseits muss gewährleistet sein, dass die Erkenntnisse aus der Auswertung und bewährte Dokumente den Weg in die nächste Kursplanung finden.

Das vorgeschlagene Modell lehnt sich an das Modell PDCA resp. den Demingzyklus an (Quelle: <http://de.wikipedia.org/wiki/Demingkreis>).

#### **2.3.1.7. WEITERFÜHRENDE GEDANKEN**

In der Beschreibung der neuen Kursplanungsmethode könnte ausserdem die Frage aufgegriffen werden, welche Schritte mit der ganzen Kursleitung durchlaufen werden sollten und welche dem Team lediglich als Resultat vorgeschlagen werden können. Dies könnte in der Grafik allenfalls auch durch die Farbe/Dicke der Kästchen dargestellt werden.

Ebenfalls thematisiert werden sollte, wie die Auswertung resp. erarbeitete Dokumente eines vorherigen Kurses in eine erneute Kursplanung einfließen können.

Mindestens genauso wichtig scheint uns jedoch die Auswertung während des Kursplanungsprozesses. Eine Empfehlung und Darstellung von sinnvollen Momenten für eine kurze Zwischenbilanz wäre hier sehr hilfreich.

Bezüglich Namensgebung scheint es in unseren Augen wichtig, dass eine neue Bezeichnung für die neue Kursplanungsmethode gefunden wird. Die Bezeichnung „Spirale“ hat oft für Verwirrung gesorgt und ist oftmals mit negativen Erfahrungen behaftet.

Im Laufe der Arbeit ist auch die Frage aufgetaucht, ob eine Methode, welche nebst der Planung auch die Analyse, die Durchführung und die Auswertung umfasst KursPLANUNGsmethode genannt werden sollte...

#### **2.3.2. SAMMLUNG METHODISCHER UMSETZUNGEN DER ALTEN SPIRALE**

Es erscheint uns sehr wichtig, in einer zukünftigen Kursplanungsbroschüre auch zu beschreiben, wie die einzelnen Schritte methodisch gestaltet werden können. Wir haben mit einem Fragebogen, den wir einzelnen Personen zugeschickt haben, eine Sammlung an Methoden für die einzelnen Schritte

zusammengetragen. Allerdings beruhen die Angaben noch auf dem alten Ablauf, da nur dieser bei den Kursleitern bekannt ist. Herausgekommen ist eine Sammlung von Methoden, vermischt mit dem konkreten Inhalten, die in diesem Spiralschritt gemacht wurden. Diese Sammlung kann als Grundlage für eine Anpassung an die neue Version dienen.

### **I Standortbestimmung/ II Aufgaben-Funktion/ III Bedürfnisse**

#### **A TN-Theater**

Zwei Gruppen spielen eine „typische“ Person vor dem Kurs und zwei Gruppen spielen dieselben Personen nach dem Kurs. Aufgrund dieser Beispiele im Plenum diskutieren, welche Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen die TN schon haben und was ihnen noch fehlt. Aufgrund der Ergebnisse dieser Diskussion besprechen wir danach die resultierenden Bedürfnisse. Die „Theatermethode“, lockert die Stimmung im neuen Kursteam auf, sie ist eine erste „Minitambildung“.

Fokus Kursteam:

Am Anfang sammeln wir Erwartungen an den Kurs und Stärken/Schwächen (Beispiel Methode: Kärtchen mit Adjektiven zu Stärken und Schwächen verteilen) im Leitungsteam. Aufgrund der Stärken und Schwächen definieren wir dann Rollen im Kursteam und jeder erarbeitet einen persönlichen Fortschritt (=Gestaltete Aufzählung, die während dem Kurs im Leiterbereich aufgehängt wird)

#### **B ist/soll/will**

Auf einem Packpapier wird in der Mitte eine Person gezeichnet. Am oberen Rand wird ein Zeitstrahl mit den Positionen „vor dem Kurs“, „im Kurs“ und „nach dem Kurs“ aufgezeichnet. Anschliessend wird in den Bereichen „vor dem Kurs“ und „nach dem Kurs“ die Standortbestimmung (Ist / Soll – Zustand) notiert. Aufgrund der Standortbestimmung und der Definition von aktuellen Aufgaben und zukünftiger Aufgaben der TN werden anschliessend die Bedürfnisse der TN (an den / im Kurs) (will) hergeleitet.

Idealerweise finden diese drei Schritte in einem einzigen Höck statt, da diese meines Erachtens eng zusammenhängen.

#### **C Standortbestimmung:**

Ausgangspunkt sind die Auswertung des letzten Kurses und die Stärken und Schwächen der Kursleitung (vorbereitet); noch keine Gedanken zu den TN

Aufgabe/Funktion und Bedürfnisse:

Schwerpunkt Funktionen; Kärtchen mit gezeichneten TN (Stereotypen) mit Funktionen, die sie im Moment innehaben ⇒ pro TN Bedürfnisse formulieren (keine Unterscheidung zwischen persönlichen Bedürfnissen und Ausbildungsbedarf)

Ausbildungsziele und Bedürfnisse (!)

Die die im AuMo steht, sind sowieso abgedeckt. Ziele ausgedrückt und auseinandergeschnitten  
Übrige Ausbildungsziele: Wie müssen wir das „verkaufen“/erklären, da die TN es nicht als eigenes Bedürfnisse erkennen.

„Drittperson PBS“ resp. die Kursleitung hat ev. auch Bedürfnisse, die abgedeckt werden müssen.

Welche Bedürfnisse sind jetzt noch nicht abgedeckt?

Wo können wir das mit Methoden/Kursgestaltung abdecken?  
Bedürfnisse, die immer noch offen sind: Wollen wir das abdecken? Sollen wir dazu ein Ziel formulieren? Oder bieten wir das nicht?

**D** Zuerst wird geklärt, wie die Funktion(en) heisst (z.B. Lagerleiter), die die Kurs-TN nach dem Kurs ausfüllen werden. Dann welche Aufgaben (Teamleitung, Qualitätssicherung bei Lagerblöcken) diese Funktion beinhaltet. Dies soll keine extrem detaillierte Aufstellung geben, sondern eine Übersicht. Danach wird geschaut, wer in unseren Kurs kommt.(Methode: von typischen Kurs-Tn Kärtchen

zeichnen mit Funktion, Erfahrung und „Beruf“ vor dem Höck vorbereiten. Sie dienen als Diskussionsgrundlage für die folgenden Fragen) Wo stehen die TN jetzt? Welche Kenntnisse und Fähigkeiten haben sie schon? (Standortbestimmung) Aus dem Vergleich, der Aufgaben und dem jetzigen Standort ergeben sich die fachlichen Bedürfnisse (Ausbildungsbedarf). Danach soll auf jeden Fall noch ein Blick auf die persönlichen Bedürfnisse der TN geschaut werden. Was wünschen sie sich für den Kurs?

#### IV Leitziele

**A** Präsentation der Leitziele durch das Kurskader. Danach Kurzdiskussion im Plenum. Aufgrund des relativ hohen Abstraktionsgrades dieser Ziele, liegt unser Fokus bei der Planung jedoch bei den Ausbildungszielen und dem Ableiten der Inhalte. Daher halten wir diesen Punkt relativ knapp.

**B** Auf der Basis der („fachlichen“) Bedürfnisse der TN werden die Leitziele in zwei Kleingruppen (ca. 4 Personen) erarbeitet. Anschliessend werden die Ergebnisse der beiden Gruppen einander vorgestellt und mit den von der PBS vorgegebenen Leitzielen abgeglichen. Falls erhebliche Abweichungen zwischen selber erarbeiteten und vorgegebenen Leitzielen, wird diskutiert, warum dies so ist (aus meiner Erfahrung sind die Abweichungen nur begrifflicher Natur).

☒ Methodik:

Diskussion in Kleingruppen, anschliessend Diskussion im Team (8 Personen)

#### **C** Kursziele (!)

Alle Ziele werden den Kurszielen zugeordnet (neue müssen platziert werden, gegebene können überprüft resp. neu zugeordnet werden). Überprüfung: Stimmen die AZ mit den Grundideen des Kurses überein (Leitziele)

Die Ziele des Kantonalverbandes (z.B. Schwerpunkte) wurden als separate Ziele formuliert und neben die Leitziele gestellt.

**D** Nach der Diskussion der ersten 3 Schritte setzt sich die Kursleitung zusammen und fragt sich, was ist uns besonders wichtig für den gemeinsamen Kurs. Mit dem Ergebnis dieser Diskussion ((z.B. geführt mit Hilfe eines Mindmap auf Packpapier, mit Kärtchen, auf die man das Wichtige festhält,...) kann die Kursleitung eigenständige Leitziele formulieren. So enthalten die Leitziele ev. nicht mehr alle Punkte, die der Kurs ausbilden soll, es sind dann nur noch die Schwerpunkte. Es wird dann allenfalls Ausbildungsziele geben, die nicht direkt einem Leitziel zugeordnet werden können. Es werden dann wahrscheinlich auch Ziele formuliert, die nicht direkt die Ausbildung betreffen (z.B. zum Thema Einkleidung oder Motivation der TN). Diese „Kursziele“ sind ebenso wichtig und machen einen Pfadikurse aus.

#### V Ausbildungsziele

**A** Werden nach den Leitzielen vorgestellt und mit den J+S-Vorgaben verglichen und diskutiert.

**B** Die Ausbildungsziele werden in Streifen geschnitten und den verschiedenen Leitzielen zugeordnet. Anschliessend werden sie nummeriert, um die Zuordnung anschliessend notieren zu können. Die Ausbildungsziele werden danach priorisiert (im Hinblick darauf, dass die Ziele entsprechend ihrer Priorisierung mehr oder weniger Platz im Kurs erhalten werden...)

☒ Methodik: ???, Diskussion

**D** Die Ausbildungsziele wurden regelmässig von der Kursleitung gemeinsam aufgeschrieben. Erst am Schluss wurden die PBS-Vorgaben angeschaut und als Überprüfungs-Hilfsmittel für die eigenen Ziele genommen. Das hat jeweils nur funktioniert, wenn ein Grossteil der Kursleitung schon Erfahrung hat im jeweiligen Kurs hatte.

## VI Inhalte

**A** Die Ausbildungsziele (und verwandte J+S-Inhalte) werden auf 3 Gruppen verteilt (bei der Gruppeneinteilung wird darauf geachtet, dass mindestens ein Kurskader in jeder Gruppe ist). Innerhalb der Gruppen werden danach Inhalte aus den Ausbildungszielen und J+S-Vorgaben abgeleitet und auf Post-its gesammelt. Danach: Zusammentragen, abgleichen und diskutieren.

**B** Die Inhalte werden vom gesamten Team zusammengetragen. Dazu werden die Inhalte auf Post-its notiert (Methodik: „Brainstorming“). Anschliessend werden die verschiedenen Inhalte den Ausbildungszielen zugeordnet. Danach werden einzelne Blöcke gebildet (höher gewichtete Ausbildungsziele werden dabei durch längere bzw. mehrere Blöcke abgedeckt).

**C** Ausbildungsziele zu Blöcken zusammen bringen.  
Ziele, die übrig geblieben sind: Können wir das mit Methoden abdecken? Müssen wir neue Blöcke erfinden? (z.B. WC-Zeitung ;-)

**D** Die Ausbildungsziele wurden alle auf ihre Inhalte hin untersucht. Die Inhalte wurden den Zielen entsprechend nummeriert (damit die Zugehörigkeit sichtbar bleibt). Aus den Inhalten wurden dann die Blöcke zusammengestellt.

## VII Methoden

**A** Wir gestalten jeweils einen kurzen Input zum Thema Methoden und verweisen danach auf die relevanten Quellen (bspw. Broschüre „Methodische Hinweise“). Zentral ist für mich, dass man beim Durchbesprechen des gesamten Programms auf eine sinnvolle Methodenvielfalt achtet und gegebenenfalls noch Änderungen vornimmt.

**B** Die Blöcke mit ihren definierten Inhalten und Blockzielen werden von den Blockverantwortlichen (2-3 Personen) individuell geplant. Dazu findet ein Planungswochenende statt, in welchem sämtliche Blöcke zumindest einmal „angedacht“ werden. Die verwendete Methode wird in einem Picasso zu den jeweiligen Blöcken eingetragen, sodass ersichtlich wird, wann welche Methoden verwendet werden. Ziel dieser Aktion ist es, zu viele Wiederholungen innerhalb eines Tages bzw. des Kurses insgesamt zu verhindern.

**D** Die Methoden bestimmte die Blockleitung beim Blockplanen selber. Damit es viele Varianten gibt, haben wir gemeinsam Ideen gesammelt. Die üblichen Methoden wie Rotationsblock und Powerpoint wurden jeweils „rationiert“ und 2-3 Blöcken zugeteilt, die sie dann verwenden durften, alle anderen mussten etwas anderes suchen.

## VIII Programmgestaltung

**A** Auf Basis der vorherigen Schritte, werden Post-its für jeden Block erstellt (verschiedene Farben für verschiedene Blocktypen.) Dann werden zuerst die Fixpunkte auf einem grossen Packpapierpicasso eingefügt und danach die restlichen Blöcke. Diese erste Picassoversion überprüfen wir dann in Subgruppen auf die Punkte der Checkliste (S.27) und auf das Abdecken der Ausbildungsziele (als Qualitätssicherung). Aufgrund der Erkenntnisse der Subgruppen überarbeiten wir den Picasso.

**B** Die konkrete Programmgestaltung ist Sache der Blockverantwortlichen, vgl. oben.

**D** Die in Schritt Inhalte entstandenen Blöcke werden mit der Post-it Methode auf einen Packpapier-Picasso eingeordnet und damit deren Länge bestimmt.

## IX Durchführung

**A** - Wir fördern die Selbstverantwortung der TN in enger Anlehnung an die Broschüre „Hilfsmittel für Ausbildungskurse“.

- Allgemein ist jeweils der Tageschef für den reibungslosen Ablauf des Kurstages verantwortlich. Er koordiniert und hat auch die Kompetenz zu entscheiden, falls eine Absprache nicht möglich ist.

**B** Bei der Durchführung des Kurses wird eine möglichst grosse Methodenvielfalt gesetzt. „Langweilige Methoden“ wie Frontal, PPP oder ähnliches kommen dabei genauso zum Einsatz wie spielerische oder sonstige Methoden.

### **X Auswertung**

**A** Die Auswertung erfolgt bei uns auf mehreren Ebenen mittels mehrerer Elemente. Laufende Kurzauswertung in Gruppenstunden mit den TN. Anonyme Fragebogen für die TN am Schluss des Kurses. Möglichkeit des Feedbacks durch die TN im TNFG. Mit dem Kursteam werten wir jeweils an den Höcks im Kurs kurz diejenigen Sachen aus, wo eine Auswertung im Bezug auf den weiteren Verlauf des Kurses Sinn macht. Nach dem Kurs gibt es einen Auswertungshöck, wo Programm und Allgemeines detailliert ausgewertet werden. Zusätzlich werden auch die Rückmeldungen der TN besprochen.

**B** Bei der Durchführung des Kurses wird eine möglichst grosse Methodenvielfalt gesetzt. „Langweilige Methoden“ wie Frontal, PPP oder ähnliches kommen dabei genauso zum Einsatz wie spielerische oder sonstige Methoden.

**D** Wir haben jeweils in der Gruppenstunde im Kurs selber schon bei den TN nachgefragt und täglich in der Kursleitung zusammengetragen. Nach dem Kurs haben wir dann vor Allem noch vereinzelte Blöcke (die, die noch Diskussionsstoff gaben) nochmal diskutiert. Dann noch die Allgemeinen Themen wie Heim, Planungsphase und Höcks,... Ansonsten haben wir vor Allem das Kursteam ausgewertet, indem wir uns, in 2er Gesprächen, gegenseitig ein Feedback gegeben haben.

Legende: A Adler, B Perfekt, C Fiffan, D Talpa