

Gilwell-Ticket

Pädagogische Grundlage der Leiter*innen-Ausbildung

Vorschläge zur Weiterentwicklung unseres Ausbildungsverständnis

Urs Joller v/o Scretch

Gilwellkurs 2024

Inhaltsverzeichnis

1	Ziele des Tickets.....	3
2	Pädagogische Grundlagen der verschiedenen Organisationen.....	3
2.1	<i>Pädagogische Grundlagen in der PBS.....</i>	<i>4</i>
2.2	<i>Ausbildungsverständnis J+S und Magglinger Ausbildungsmodell.....</i>	<i>6</i>
2.3	<i>WAGGGS Leadership Development Framework.....</i>	<i>8</i>
2.4	<i>WOSM Wood Badge Framework.....</i>	<i>9</i>
2.5	<i>Zwischenfazit.....</i>	<i>11</i>
3	Entwicklungsorientierte Bildung.....	13
4	Vorschläge zur Weiterentwicklung der Ausbildungsgrundlagen.....	15
4.1	<i>Klärung des Verhältnisses vom Pfadiprofil und der Ausbildung.....</i>	<i>15</i>
4.2	<i>Kompetenzorientierte Ausgestaltung der Ausbildung.....</i>	<i>16</i>
4.3	<i>Abgleichen der eignen Ausbildung mit dem Wood Badge Framework.....</i>	<i>16</i>
4.4	<i>Entwicklungsorientierte Bildung als pädagogisches Paradigma der PBS.....</i>	<i>17</i>
5	Fazit.....	17
	Literaturverzeichnis.....	18
	Abbildungsverzeichnis.....	19
	Tabellenverzeichnis.....	19

1 Ziele des Tickets

Das vorliegende Ticket will dazu beitragen, dass die künftige Weiterentwicklung der Grundlagen der Leiter*innenbildung in Kenntnis des (Erwachsenen-)Bildungsverständnisses der PBS, des Bundesamtes für Sport bzw. Jugend+Sport sowie der beiden internationalen Verbände WAGGGS und WOSM erfolgen kann. Eine Orientierung an diesen zentralen Partnerorganisationen ermöglicht es der PBS, deren Grundlagenarbeit und Ressourcen besser zu nutzen und bei der Weiterentwicklung unserer Bildungsangebote auf gemeinsame Ziele hinzuwirken. Darüber hinaus soll mit dem Vorschlag der entwicklungsorientierten Bildung ein pädagogisches Paradigma vorgestellt werden, das den Bedürfnissen der Pfadibewegung entspricht und den Anschluss an die Erziehungswissenschaften ermöglicht.

Die folgenden drei Ziele werden mit diesem Ticket verfolgt:

1. **Aufarbeitung der pädagogischen Grundlagen**, welche für die Leiter*innen-Ausbildung in der PBS relevant sind. Im Zentrum stehen dabei das Pfadiprofil, das Ausbildungsmodell und die Expert*innen-Broschüren der PBS sowie das Ausbildungsverständnis von J+S und das Magglinger Ausbildungsmodell vom Bundesamt für Sport. Zudem wird kurz auf das Leadership Development Framework von WAGGGS und das Wood Badge Framework von WOSM und deren Ausbildungsverständnis eingegangen.
2. **Diskussion der entwicklungsorientierten Bildung**, inwiefern diese ein geeignetes pädagogisches Verständnis für die Durchführung von Angeboten in der Leiter*innen-Ausbildung darstellt und welche Erfahrungen aus der bisherigen Praxis damit für die Pfadi nutzbar gemacht werden können.
3. **Formulierung von Vorschlägen** zur Weiterentwicklung des Ausbildungsverständnisses der PBS und der Leiter*innen-Ausbildung auf der Grundlage der erarbeiteten Dokumente und der wissenschaftlichen Literatur zur entwicklungsorientierten Bildung.

2 Pädagogische Grundlagen der verschiedenen Organisationen

In diesem Kapitel werden die verschiedenen Dokumente vorgestellt, die die pädagogischen Grundlagen der Ausbildung bilden. Dabei werden vier Organisationen berücksichtigt. Zuerst werden die relevanten Dokumente der PBS selbst betrachtet. Dabei handelt es sich um das Pfadiprofil, welches grundsätzlich die pädagogische Grundlage für alle Aktivitäten der PBS darstellt. Diese sind somit auch für die Leiter*innen-Ausbildung relevant. Die zentralen Dokumente für die Ausbildung selbst sind das

Ausbildungsmodell, welches die Organisation und die Ziele der Ausbildung in der Pfadi regelt. Schliesslich sind die Expert*innen-Broschüren zentrale Dokumente, weil sie zentral genutzt werden, um konkrete Aus- und Weiterbildungsangebote für Leiter*innen zu erarbeiten und sie dienen der Ausbildung von Kursleiter*innen. Diese Dokumente sind deshalb besonders relevant, wenn wir das aktuelle Ausbildungsverständnis der PBS betrachten wollen.

In einem zweiten Teil wird auf die Grundlagen von Jugend+Sport eingegangen. Wenn auch nicht für alle Leiter*innen-Kurse relevant, so passiert doch der allergrösste Teil der Pfadi-Ausbildung in Zusammenarbeit mit Jugend+Sport. J+S formuliert in seinem Ausbildungsverständnis, wie es sich eine zeitgemässe Ausbildung im Rahmen von Jugend+Sport vorstellt. Dieses Ausbildungsverständnis basiert auf dem Magglinger Ausbildungsmodell, welches die didaktischen Grundlagen für das gesamte Bundesamt für Sport darstellt und somit indirekt ein wichtiges Dokument für die Leiteraus- und Weiterbildung ist. Im dritten Abschnitt wird auf das Ausbildungsverständnis der World Association of Girl Guides and Girl Scouts (WAGGGS) eingegangen, die dieses in ihrem Leadership Development Framework formuliert, welches auf dem dazugehörigen Leadership Model basiert, welches das Führungsverständnis dazu formuliert.

Der vierte Abschnitt widmet sich dem Wood Badge Framework der World Organization of the Scout Movement (WOSM), welches die Ziele für die Leiter*innen-Ausbildung sowie das grundlegende Verständnis dieser präsentiert.

In einem letzten Schritt werden die unterschiedlichen Verständnisse der vier Organisationen verglichen und Gemeinsamkeiten bzw. Unterschiede herausgearbeitet.

2.1 Pädagogische Grundlagen in der PBS

Das Pfadiprofil ist das zentrale pädagogische Dokument der Pfadiarbeit in der PBS. Es hält fest, dass die Pfadiarbeit pädagogische Ziele verfolgt und stellt die verbindlichen Grundlagen für die Pfadiarbeit und somit für alle Pfadiaktivitäten dar (Pfadibewegung Schweiz, 2011, S. 4).

Als zentrales Leitziel wird die ganzheitliche Entwicklung des Menschen formuliert. Um dies zu gewährleisten, werden einzelne Entwicklungsbereiche und methodische Umsetzungen unterschieden. In all diesen fünf Beziehungen und sieben Methoden sollen die Teilnehmer*innen der Pfadiaktivitäten Anregungen von aussen erhalten, denn so können sie ihr Potenzial erkennen und viele Fähigkeiten und Möglichkeiten erleben, damit sie sich entfalten können (Pfadibewegung Schweiz, 2011, S. 5).

Weiter werden fünf Altersstufen definiert, in denen das Pfadiprogramm stattfindet, „[u]m den Bedürfnissen der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen gerecht zu werden“ (Pfadibewegung Schweiz, 2011, S. 11).

Obwohl die Pfadi-Ausbildung bereits in der Pfadi und der Piostufe beginnt, werden die meisten Ausbildungskurse für junge Erwachsene in der Roverstufe angeboten. Die genaue Ausgestaltung der einzelnen Stufen wird in den jeweiligen Stufenbroschüren vertieft. Die Roverstufe definiert drei Rollen, in denen sich die Rover in der Pfadfinderbewegung bewegen. Sie sind entweder Leiterinnen und Leiter und leiten aktiv, sie sind Teilnehmende und erleben Pfadi aktiv oder sie sind Ressource und helfen, unterstützen und sind Quelle im Pfadibetrieb (Pfadibewegung Schweiz, 2019, S. 8). Die Rolle der Ausbildungskurse in Bezug auf die Rollen wird wie folgt ausgeführt. So befinden sich die Rover während der Teilnahme an der Aus- und Weiterbildung oft in der Rolle der Teilnehmenden. Jedoch „bleiben die erworbenen Fähigkeiten und das erworbene Wissen als Ressource personengebunden nach dem Kurs bestehen und werden optimalerweise für unterschiedliche Funktionen genutzt“ (Pfadibewegung Schweiz, 2019, S. 25).

Die konkrete Ausgestaltung der Ausbildung ist im Ausbildungsmodell geregelt. Dieses wiederum basiert auf dem Pfadiprofil (Pfadibewegung Schweiz, 2024, S. 5). Zudem sind bei Ausbildungskursen, die in Zusammenarbeit mit Jugend+Sport angeboten werden, auch die Anforderungen und Vorgaben von J+S zu berücksichtigen (Pfadibewegung Schweiz, 2024, S. 11). Das Ausbildungsmodell selbst unterscheidet verschiedene Kurse, die jeweils spezifische Rahmenbedingungen wie Zielgruppe, Kursdauer und beispielsweise auch Anforderungen an das Leitungsteam stellen. Inhaltlich werden diese durch Leit- und Ausbildungsziele definiert. Wobei die Leitziele „aus den fachlichen Bedürfnissen der Teilnehmenden abgeleitet“ werden und eine offene Formulierung aufweisen und somit nicht überprüfbar sind (Pfadibewegung Schweiz, 2024, S. 15). Diese Leitziele werden dann in entsprechenden Ausbildungszielen konkretisiert und „umschreiben, welche Fähig- und Fertigkeiten die TN erwerben oder vertiefen sollen“ (Pfadibewegung Schweiz, 2024, S. 15).

Weitere Ausführungen zur Gestaltung von Ausbildungskursen werden in den Expert*innen-Broschüren gemacht, die zur Ausbildung von Kursleiter*innen und zur Begleitung der Vorbereitung von Ausbildungskursen verwendet werden.

Die Expert*innen-Broschüre spricht davon, dass eine Unterscheidung zwischen Ausbildungskurs und Pfadialltag gemacht werden kann. Sie unterscheiden sich insofern, als dass „in den einzelnen Ausbildungsblöcken nicht nur ein Erlebnis stattfindet, sondern dass dabei auch ein Lernzuwachs bei den Teilnehmenden stattfindet“ (Pfadibewegung Schweiz, 2016a, S. 5). Diese Unterscheidung ist erstaunlich, wenn man bedenkt, dass laut Pfadiprofil allen Erlebnissen in der Pfadi ein pädagogischer Wert zugeschrieben wird. Dieses Zitat zeigt jedoch einmal mehr, dass es offensichtlich einen Unterschied zwischen der Pädagogik im Pfadiprogramm und in den Ausbildungskursen gibt. Wie dieser pädagogische Wert in den Ausbildungskursen umgesetzt wird, zeigt folgendes Zitat aus den Broschüren:

„Die TN sammeln neue Erfahrungen, entwickeln neue Fähigkeiten und Fertigkeiten und entwickeln bestehende weiter, vertiefen ihr Wissen, lernen eigene Grenzen kennen, lernen neue Techniken und Methoden, tauschen sich über Erlebnisse in ihrer Pfadibiographie aus und ziehen daraus Schlüsse für ihre künftige Tätigkeit als Leitende. Gegen Ende eines Ausbildungskurses entscheidet das Kursteam mit der Qualifikation, ob sich die TN für die jeweilige neue Funktion eignet. Mit ihrer Qualifikationsentscheid «Kurs bestanden» respektive «Kurs nicht bestanden» bestätigt oder verneint es die fachlichen Entwicklungsschritte der TN“ (Pfadibewegung Schweiz, 2016b, S. 5).

Weiter wird darauf eingegangen, dass Kursleiter*innen spezifische Kompetenzen mitbringen müssen, damit sie den Anforderungen in Ausbildungskursen gerecht werden können. Diese Kompetenzen gliedern sich in Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Selbstkompetenz und Sozialkompetenz (Pfadibewegung Schweiz, 2016a, S. 4)

Darüber hinaus geben die Broschüren einen Einblick in das Grundverständnis der PBS von Lernen und Lehren. So wird Lernen definiert als „das absichtliche oder beiläufige Erwerben von Wissen und Fertigkeiten, bzw. das Einprägen von diesen ins Gedächtnis“ (Pfadibewegung Schweiz, 2016a, S. 7) definiert. Und unter Lehren versteht man „die Tätigkeit, jemand anderem Kenntnisse oder Fertigkeiten beizubringen oder jemanden während einer Aktivität anzuleiten“ (Pfadibewegung Schweiz, 2016a, S. 7) verstanden. Im Folgenden wird auf lernförderliche Faktoren in der Ausbildung eingegangen. Diese werden durch folgende Faktoren begünstigt (Pfadibewegung Schweiz, 2016a, S. 7–11):

- Aktive Auseinandersetzung mit dem Thema
- Anknüpfen an Vorwissen
- Neues Wissen repetieren und sichern
- In der Anwendung üben
- Von- und miteinander lernen
- Nach eigenen Vorlieben lernen
- Positive Einstellung
- Aufmerksam und konzentriert bleiben
- Richtiger Umgang mit Druck
- Motivation

2.2 Ausbildungsverständnis J+S und Magglinger Ausbildungsmodell

Jugend+Sport ist, wie bereits erwähnt, ein zentraler Partner der Pfadibewegung Schweiz. Über die gemeinsamen Ausbildungskurse und die Subventionierung von Pfadilagern hat die Entwicklung von

Jugend+Sport auch Einfluss auf die Entwicklung der Pfadi in der Schweiz. Zentral ist dabei das J+S-Ausbildungskonzept. Dieses besteht seit 2019 und beschreibt die Hauptaufgaben, welche J+S-Leiter*innen und J+S-Expert*innen wahrnehmen (Bundesamt für Sport BASPO, 2024).

Das J+S-Ausbildungsverständnis definiert vier Handlungsfelder, welche die Hauptaufgaben kennzeichnen. Diese sind Vermitteln, Fördern, Innovieren und Umfeld pflegen. Jeder dieser Handlungsbe-
reiche ist in Handlungsfelder und konkrete, praxisorientierte Handlungsempfehlungen unterteilt.

Das Bildungsverständnis leitet sich aus dem Magglinger Ausbildungsmodell ab, welches „die gemein-
same Stossrichtung aller Ausbildungen, von den J+S-Ausbildungen über die sportwissenschaftlichen
Studien bis hin zur Trainerausbildung“ beschreibt (Bundesamt für Sport BASPO, 2019, S. 3).



Abbildung 1: Grafische Darstellung vom Ausbildungsverständnis von Jugend+Sport (Bundesamt für Sport BASPO, 2024)

Das Ausbildungsmodell geht von 3 Prämissen aus (Bundesamt für Sport BASPO, 2019, S. 8):

- Ganzheitlicher Bildungsanspruch: Es wird auf einen umfassenden Entwicklungsprozess gezielt. Dafür ist der Lehr- und Lernprozess immer dialogisch.
- Vom Individuum ausgehen: Die Lernenden weisen unterschiedliche Voraussetzungen voraus. Diese sollen beachtet werden.
- Aus die kompetente Bewältigung von Anforderungen zielend: Das Ziel jeder Ausbildung ist es, dass die Absolvent*innen den Anforderungen, welchen ihnen in ihrem Sportalltag gestellt werden kompetent bewältigen können.

Im Zentrum der Ausbildung stehen die Kompetenzen der Lehrenden und Lernenden. Diese basieren auf ihrem fachlichen Wissen und Können sowie ihrer Haltung (Bundesamt für Sport BASPO, 2019, S. 11).

Das Magglinger Ausbildungsmodell unterscheidet Curricula, Angebot, Nutzung und Ertrag als relevante Teile. Dabei stellen die Curricula die individuellen Rahmenbedingungen der Bildungsangebote dar. Die Angebote gliedern sich ebenfalls in die vier Handlungsbereiche und die dazugehörigen zehn Handlungsfelder. Die Nutzung stellt die individuelle Lernaktivität der Lernenden dar, die von ihrer Motivation und Lernbereitschaft sowie ihren bereits vorhandenen Kenntnissen, Fähigkeiten und Einstellungen abhängt. Der Bildungsertrag schliesslich realisiert sich im kompetenten Handeln in ihren Rollen.

2.3 WAGGGS Leadership Development Framework

Das WAGGGS Leadership Development Framework stellt das Verständnis von Leadership des Verbandes dar und soll den Mitgliedsorganisationen helfen, ihr Leadership-Training für alle Zielgruppen anzubieten.

Ausgangspunkt ist die Definition von Leadership: „Leadership ist ein gemeinsamer Weg, der uns befähigt, zusammenzuarbeiten und positive Veränderungen in unserem Leben, im Leben anderer und in der Gesellschaft insgesamt zu bewirken“ (Cardona und Verhoeven, 2021, S. 5).

Das Leadership Development Framework grenzt sich explizit von traditionellen Leadership-Programmen ab, indem es sein Modell nicht auf den Erwerb von Kompetenzen und Wissen aufbaut (Cardona & Verhoeven, 2021, S. 6). Vielmehr konzentriert sich das Framework auf die Entwicklung von Werten und positiven Verhaltensweisen der Pfadis. Die Autorinnen betonen, dass es zwar in bestimmten Situationen spezifische Kompetenzen für Führung braucht, dass es aber letztlich auf Einstellungen und Verhalten ankommt, damit „empowering leadership“ (Cardona & Verhoeven, 2021, S. 6) möglich ist. Das Framework basiert auf sechs Leadership Mindsets, die als Werkzeug eingesetzt werden, um Leadership in der Praxis bewusst zu machen (Cardona & Verhoeven, 2021, S. 8) Jedes Leadership Mindset ist eine spezifische Perspektive, die es ermöglicht, Reaktionen, Entscheidungen und Verhalten bewusst zu machen und damit zu beeinflussen. Sie zielen darauf ab, Führungserfahrungen in der Pfadi bewusster zu machen und damit eine bewusste Führungspraxis zu trainieren. Die sechs Mindsets sind:

- Leading yourself – reflective mindset
- Leading relationships - collaborative mindset
- Leading for innovation – creative & critical thinking mindset
- Leading for impact – responsible action mindset
- Leading for girls’ empowerment – gender equality mindset
- Leading in context – worldly mindset

Neben den Leadership Mindsets, die unterschiedliche Aspekte von Führung betonen, verfügt das Modell zusätzlich über 10 Leadership Outcomes (Cardona & Verhoeven, 2021, S. 9). Diese sind im Gegensatz zu den Mindsets durchnummeriert. Die 10 Outcomes sind:

1. sich selbst wohlwollend behandeln
2. sich selbst herausfordern, um andere Perspektiven zu verstehen und zu berücksichtigen
3. aus den eigenen Gefühlen und Erfahrungen lernen
4. mit anderen zusammenarbeiten, um Räume zu schaffen, in denen sich alle voll einbringen können
5. jedem einzelnen Mädchen die Möglichkeit geben, Führungsqualitäten zu entwickeln
6. geschlechtsspezifische Erwartungen hinterfragen
7. sich die notwendigen Informationen beschaffen, um Kontexte zu verstehen
8. das eigene Verhalten an den Kontext anpassen
9. innovativ sein, um positive Wirkungen zu erzielen
10. Entscheidungen auf der Grundlage eigener Werte treffen.

Das Framework wird nun so umgesetzt, dass die TN in einem ersten Schritt das Modell und die sechs Mindsets verstehen sollen. Anschliessend soll das Modell kontinuierlich geübt werden, bis die sechs Mindsets verinnerlicht sind. In einem nächsten Schritt wird das Führungsverhalten weiter geübt und im Laufe der Zeit an den 10 Outcomes gearbeitet. An diesem Punkt beginnt ein lebenslanger Lernprozess, der es ermöglicht, immer wieder auf das Framework zurückzukommen und sich vertieft mit den Mindsets und dem Framework auseinanderzusetzen (Cardona & Verhoeven, 2021, S. 10).

2.4 WOSM Wood Badge Framework

WOSM verfügt über mehrere Dokumente, welche sich mit der Rolle von Erwachsenen in der Pfadi auseinandersetzen. So ist eines der acht Elementen der Scout Method «adult support» (World Organization of the Scout Movement, 2019, S. 14). Die Scout Method ist die pädagogische Grundlage der Pfadiarbeit nach WOSM. So sollen „Erwachsene, junge Menschen bei der Schaffung von Lernmöglichkeiten unterstützen und durch eine Kultur der Partnerschaft diese Möglichkeiten in sinnvolle Erfahrungen umsetzen“ (World Organization of the Scout Movement, 2019, S. 21). Die Rolle der Erwachsenen wird in der Adults in Scouting World Policy (World Organization of the Scout Movement, 2018) näher ausgeführt. Diese beinhaltet auch ein Kapitel zum Thema Training, also Ausbildung. Laut der Policy soll das Training den Teilnehmenden ermöglichen, relevante Kompetenzen zu entwickeln (World Organization of the Scout Movement, 2018, S. 26). Es ist die Aufgabe der nationalen Verbände ein Ausbildungssystem anzubieten, das alle relevanten Kompetenzen vermitteln soll, auf alle

Funktionen im Verband vorbereiten soll und die persönliche Entwicklung aller Ehrenamtlichen ermöglichen soll (World Organization of the Scout Movement, 2018, S. 26).

Die Ausbildung sollte auch zu einer Anerkennung der Qualifikation führen. Es wird empfohlen, die Wood Badge Symbole als Anerkennung für die absolvierte Ausbildung zu verwenden. Die Verwendung der Symbole trägt zur Einheit der Bewegung bei (World Organization of the Scout Movement, 2018, S. 28).

Mit dem Wood Badge Framework hat die WOSM einen konkreten Vorschlag zur Umsetzung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung vorgelegt (World Organization of the Scout Movement, 2020, S. 4). Dabei soll das Framework auch „die Probleme der Anerkennung unserer Ausbildungssysteme durch externe Gremien und Akteure ausserhalb der Bewegung“ angehen (World Organization of the Scout Movement, 2020, S. 4).

Die Ziele des Frameworks sind es, einen Rahmen für die Ausbildung, Entwicklung und Anerkennung von Erwachsenen in der Pfadiarbeit zu schaffen und sie mit den für ihre Rolle notwendigen und wesentlichen Kompetenzen auszustatten. Das Framework fördert auch ein gemeinsames Verständnis in der gesamten Organisation über die Ausbildung von Erwachsenen (World Organization of the Scout Movement, 2020, S. 11).

Das Framework basiert auf drei Ausbildungsprogrammen auf: Wood Badge, Wood Badge 3 und Wood Badge 4 (World Organization of the Scout Movement, 2020, S. 12). Diese unterscheiden sich in ihrer Zielgruppe und den vermittelten Kompetenzen (siehe Tabelle 1). Die Absolvent*innen der einzelnen Ausbildungsprogramme erhalten dann jeweils 2, 3 oder 4 Wooden Beads als Zeichen der Anerkennung (World Organization of the Scout Movement, 2020, S. 16).

Für die drei Ausbildungsprogramme gibt es zudem Listen mit den entsprechenden Kompetenzen, die pro Programm vermittelt werden sollen. Diese Kompetenzen sind in fünf Kategorien unterteilt: Pfadfinderische Grundlagen, Führung und Management, Projektmanagement, Kommunikation, Erwachsenenbildung (World Organization of the Scout Movement, 2020, S. 15).

Tabelle 1: Wood Badge Training Scheme (World Organization of the Scout Movement, 2020, S. 12–13)

	Zielgruppe	Kompetenzerwerb für:
Wood Badge	Alle Erwachsenen, welche in der Pfadi leiten oder eine Unterstützungsrolle haben.	Leiten und Unterstützen von TN und anderen Leiter*innen
Wood Badge 3 (WB3)	Erwachsene, welche in einer Management-, Planungs- oder Implementierungsrolle sind.	Durchführen von Ausbildung, grösseren Events, Prävention und Diversität & Inklusion
Wood Badge 4 (WB4)	Erwachsene, welche im Verband eine konzeptuelle und strategische Arbeit leiten.	Strategisches Arbeiten im Verband, Erstellen von Betreuungsstrukturen, Weiterentwicklung des Ausbildungssystems, Leitung von Grossanlässen

2.5 Zwischenfazit

Vergleicht man die verschiedenen Dokumente, so fallen einige Gemeinsamkeiten und Unterschiede auf (vgl. Tabelle 2). So zeigt sich, dass mit dem Pfadiprofil und dem WAGGGS Leadership Development Framework zwei der Dokumente konkret das Ziel verfolgen, ein pädagogisches Konzept für die gesamte Pfadiarbeit anzubieten. Demgegenüber zielen das Ausbildungsmodell und die Ausbildungsbroschüren der PBS sowie das Magglinger Ausbildungsmodell und das WOSM Wood Badge Framework auf die Ausbildung von Ehrenamtlichen ab. Sowohl das Magglinger Ausbildungsmodell als auch das Wood Badge Framework sind kompetenzorientiert. Die Ausbildungsunterlagen der PBS sind diesbezüglich vage formuliert. So werden in den Ausbildungsbroschüren relevante Kompetenzen von Kursleiter*innen ausgewiesen (Pfadibewegung Schweiz, 2016a, S. 4), wenn es dann aber um die Vermittlung in den Kursen geht, wird von Wissen oder Fähigkeiten und Fertigkeiten gesprochen. Das Ausbildungsmodell spricht von Ausbildungsinhalten mit unterschiedlichen Vertiefungsstufen, die durch die Ausbildungsziele ausgewiesen werden.

Tabelle 2: Übersicht zu den pädagogischen Grundlagedokumenten von PBS, Jugend+Sport, WAGGGS und WOSM

	Pfadiprofil	PBS Ausbildungsmodell und-broschüren	Magglinger Ausbildungsmodell	WAGGGS Leadership Development Framework	WOSM Wood Badge Framework
Übergeordnetes Ziel	Ganzheitliche Entwicklung	Qualitativ hochwertige Ausbildung	Kompetente Bewältigung von Anforderungen	Erweiterung der Leadership-Fähigkeiten	Qualitativ hochwertige Ausbildung
Was wird vermittelt?	Persönliche Entwicklung	Wissen, Fähig- und Fertigkeiten	Kompetenzen	Werte & Verhaltensweisen	Kompetenzen
Zielgruppe	Alle in der Pfadi	Ausbildung Teilnehmer*innen	Alle in der Ausbildung vom BASPO involvierten Personen	Alle in der Pfadi	Erwachsene in der Pfadi
Strukturierung der Ausbildung:	Methoden & Beziehungen	Einzelne Kurse mit Leit- und Ausbildungszielen	Handlungsbereiche & -felder	Mindsets & Outcomes	Ausbildungsprogramme & Kompetenzziele
Bildungsverständnis	Non-formales Verständnis	Formales Verständnis	Formales Verständnis	Non-formales Verständnis	Formales Verständnis
Abstraktionsgrad	Abstrakt	Konkret	Abstrakt	Abstrakt	Abstrakt & konkret

Vergleicht man die drei Dokumente in ihrer Komplexität, so fällt auf, dass das Ausbildungsmodell der PBS das mit Abstand komplexeste der drei Dokumente ist. Es beschreibt ein sehr differenziertes Ausbildungssystem. Demgegenüber erscheint das Wood Badge Framework, das drei Ausbildungsprogramme mit den dazugehörigen Kompetenzen beschreibt, deutlich weniger komplex. Das Magglinger Ausbildungsmodell wiederum ist als übergeordnetes Dokument entsprechend abstrakt gehalten. Das Wood Badge Framework unterscheidet sich von den anderen Dokumenten dadurch, dass es sich an Erwachsene richtet. Die anderen Dokumente haben alle eine breitere bzw. nicht über das Alter definierte Zielgruppe.

Das WAGGGS Leadership Development Framework ist insofern interessant, als es sich bewusst von den Ansätzen von Jugend+Sport und WOSM abgrenzt und das weniger formalisierte und insbesondere nicht kompetenzorientierte Lernen ins Zentrum seines Frameworks stellt. Zudem wird Leadership als etwas verstanden, das in der Pfadi immer gelehrt und gelernt wird. Und eben nicht (nur) in Ausbildungskursen.

3 Entwicklungsorientierte Bildung

Entwicklungsorientierte Bildung ist ein Bildungsparadigma, das sich als Weiterentwicklung der Kompetenzorientierung versteht. Der Begriff der Entwicklung wird von den Autoren auf folgende Definition gebracht. Der Begriff der Entwicklung wird von den Autoren auf folgende Definition gebracht: „Entwicklung ist ein integraler Prozess der ganzen Person, in den sich alles (sonstige) Lernen ›einverleibt‹“ (Arn & Munsch, 2022a, S. 137).

Das Paradigma versteht sich in einer historischen Entwicklung von der Wissensorientierung über die Kompetenzorientierung hin zur Entwicklungsorientierung (siehe Abbildung 2). Dabei versteht sich die entwicklungsorientierte Bildung explizit als Fortsetzung der beiden vorhergehenden Paradigmen. So wie die Kompetenzorientierung Wissen als Teil von Kompetenzen (neben Fertigkeiten und Einstellungen) versteht, so versteht die Entwicklungsorientierung Kompetenzen als Teil von Entwicklung (Arn & Munsch, 2022b, S. 23). Kompetenzen gewinnen also durch den Paradigmenwechsel weiter an Bedeutung, da sie in grössere Entwicklungen eingebettet sind (Arn & Munsch, 2022a, S. 138).

Was aber unterscheidet nun Kompetenzen von den Themen, mit denen sich die entwicklungsorientierte Bildung auseinandersetzt? Arn und Munsch (2022b, S. 24) betonen den Unterschied darin, dass Kompetenzen operationalisierbar sind. So kann angegeben werden, wie viel Arbeit üblicherweise investiert werden muss, um eine Kompetenz zu erwerben. Es können geeignete Verfahren entwickelt werden, die das Erlernen bestimmter Kompetenzen ermöglichen, und schliesslich kann festgestellt werden, ob eine Person über bestimmte Kompetenzen verfügt. Anders verhält es sich mit den Themen der

Entwicklungsorientierung. Als Beispiele für solche Themen werden Verantwortung, Kreativität und kritisches Denken genannt. Das ist etwas anderes. Diese drei Beispiele sind eben nicht operationalisierbar im Sinne einer Kompetenz. Dennoch würde niemand den Wert dieser Themen für eine ganzheitliche Bildung in Frage stellen.

Sie lehnen auch die Idee ab, den Kompetenzbegriff zu erweitern, um diese Ziele abzubilden. So wurde mit Begriffen wie überfachliche Kompetenzen oder Future Skills versucht, durch eine Erweiterung des Kompetenzbegriffs Themen wie Kreativität oder Verantwortung in den Kompetenzbegriff zu integrieren (Arn & Munsch, 2022b, S. 34). Vielmehr geht es in ihrem Verständnis darum, die Andersartigkeit dieser Themen zu berücksichtigen und in die Gestaltung der pädagogischen Praxis zu integrieren. Dies versucht das Paradigma der Entwicklungsorientierung.

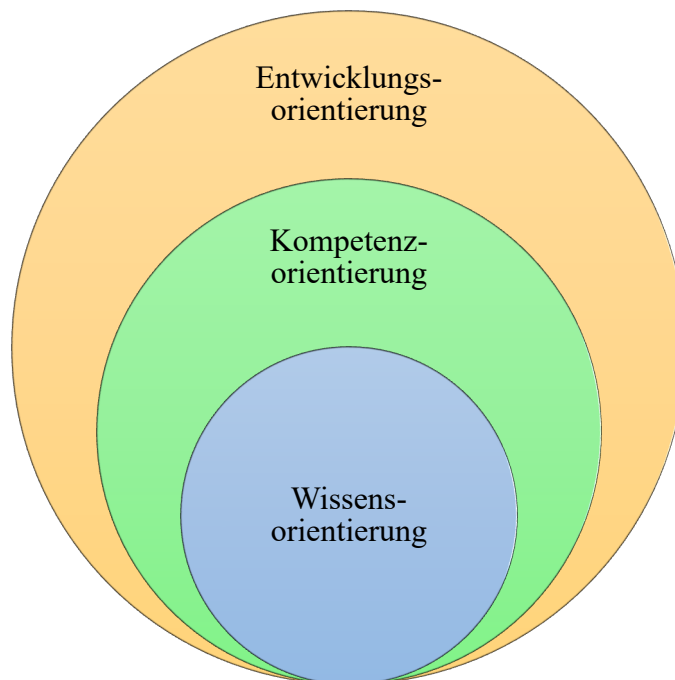


Abbildung 2: Entwicklung von Wissens- über Kompetenz- zu Entwicklungsorientierung (eigene Darstellung)

Aus der Perspektive der Pfadi erscheint das Paradigma der entwicklungsorientierten Bildung vertraut. So liegen ihr Anspruch auf die Entwicklung der ganzen Person und das im Pfadiprofil für die Arbeit in der PBS formulierte Ziel der „ganzheitliche[n] Entwicklung der Person“ (Pfadibewegung Schweiz, 2011) nahe beieinander. Auch die Praxis des Lernens in der Pfadi weist eine Nähe zu den Ideen der entwicklungsorientierten Bildung auf. So versucht die Pfadi ihren Teilnehmenden einen grossen Freiraum zu bieten, sich in verschiedenen Bereichen zu entwickeln, dabei auch Wissen und Kompetenzen zu erwerben, aber auch als ganze Person individuell zu wachsen. Durch ihre Beziehungen und Methoden verfügt die Pfadi über Mittel, die es ihr ermöglichen, vielfältige und bereichernde Lernmöglichkeiten zu schaffen. Der Ansatz der entwicklungsorientierten Bildung ist auch für Ausbildungskurse

interessant. So wird in der entwicklungsorientierten Bildung auf eine starke Lernendenorientierung gesetzt. Das heisst, der Lernende als Individuum soll im Mittelpunkt des Lernens stehen. Dies entspricht auch dem Anspruch an die Beziehung zwischen Kursleiter*innen und Kursteilnehmer*innen in der Leiter*innen-Ausbildung. Diese Beziehung ist im Sinne des Stufenmodells als Beziehung zwischen Rovern zu verstehen und somit nicht hierarchisch strukturiert.

In der Literatur zur entwicklungsorientierten Bildung haben sich in den vergangenen Jahren verschiedene Autor*innen mit unterschiedlichen theoretischen, aber insbesondere auch praktischen Fragen auseinandergesetzt. Dabei geht es um Themen wie Qualifikationen oder Aufgaben entwicklungsorientiert erarbeitet werden können oder wie autonomes Lernen möglich wird (Burk & Stalder, 2023). Als Pfadi können wir hier einen wichtigen Beitrag leisten, da sich der bisherige Diskurs stark an formalen Bildungskontexten orientiert.

4 Vorschläge zur Weiterentwicklung der Ausbildungsgrundlagen

Ausgehend von der Auseinandersetzung mit den ersten beiden Zielen in den vorangegangenen Kapiteln werden in diesen Abschnitten Vorschläge zur Weiterentwicklung der pädagogischen Grundlagen der Leiter*innen-Ausbildung formuliert. Ziel dieser Vorschläge ist es, konkrete Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen, die sich für die Weiterentwicklung ergeben. Wo es sinnvoll ist, werden auch Anknüpfungspunkte an die Strategie 2025+ der PBS aufgezeigt.

4.1 Klärung des Verhältnisses vom Pfadiprofil und der Ausbildung

Wie sich bei der Erarbeitung des Tickets gezeigt hat, besteht ein gewisses Spannungsfeld zwischen dem im Pfadiprofil formulierten Anspruch, die pädagogische Grundlage aller Pfadiaktivitäten zu sein. Dieser Anspruch wird auch im Ausbildungsmodell der PBS bekräftigt (Pfadibewegung Schweiz, 2024, S. 5). Inwiefern das Pfadiprofil aber tatsächlich Grundlage der Leiter*innen-Ausbildung ist (abgesehen davon, dass es einen Ausbildungsinhalt darstellt), wird aus den aktuellen Ausbildungsbroschüren und dem Ausbildungsmodell leider nicht klar.

Eine Klärung des Verhältnisses von Pfadiprofil und Ausbildungspraxis wäre daher anzustreben. Dies könnte im Rahmen der Überarbeitung der Ausbildungsbroschüren geschehen. Gegebenenfalls müsste diese Klärung zu einem Grundsatzverständnis der Leiter*innen-Ausbildung erweitert werden, sollte sich zeigen, dass die im Rahmen des Pfadiprofils bereitgestellten pädagogischen Grundlagen für die Ausbildung nicht ausreichend sind.

4.2 Kompetenzorientierte Ausgestaltung der Ausbildung

Das Ausbildungsmodell der PBS basiert heute stark auf einem wissensorientierten Ausbildungsverständnis. Wie dieses Ticket zeigt, haben sich mit Jugend+Sport und WOSM zwei zentrale Partnerorganisationen kompetenzorientierte Ausbildungsgrundlagen gegeben. Auch in der übrigen Schweizer Bildungslandschaft hat sich ein kompetenzorientiertes Bildungsverständnis durchgesetzt. Ein Beispiel dafür ist der sprachregional harmonisierte Lehrplan 21, der Kompetenzen für die obligatorische Schule formuliert. Dass Kompetenzen auch für die PBS eine wichtige Rolle spielen, zeigt sich daran, dass in der Strategie 2025+ einer der strategischen Schwerpunkte dem Thema Kompetenzen gewidmet ist. Trotz dieser Schwerpunktsetzung bleiben einige Fragen offen. So ist derzeit nirgends geklärt, was die PBS überhaupt unter einer Kompetenz versteht. Der Begriff wird zwar bereits an verschiedenen Stellen verwendet (z.B. im Pfadiprofil oder in den Ausbildungsbroschüren), ohne dass dabei klar wird, welches Kompetenzverständnis die PBS hat. Bei der Klärung dieser Frage für den Verband sollte man sich am Verständnis von WOSM und BASPO orientieren, um eine Anschlussfähigkeit an deren Verständnisse zu gewährleisten. Im Sinne der Anschlussfähigkeit an die Bildungslandschaft empfiehlt es sich, das Ausbildungsmodell kompetenzorientiert zu überarbeiten. Damit kann im Sinne der Strategie 2025+ die Anerkennung der in der Pfadiausbildung erworbenen Kompetenzen verbessert werden.

4.3 Abgleichen der eigenen Ausbildung mit dem Wood Badge Framework

Mit dem Wood Badge Framework hat WOSM eine gut verständliche Grundlage für die Ausbildung von erwachsenen Pfadis bzw. im Schweizer Kontext von Rovern geschaffen. Natürlich hat es mit seiner Abstufung in drei Ausbildungsprogramme nicht die Komplexität des PBS-Ausbildungsmodells. Aber z.B. die Identifizierung der fünf Kompetenzbereiche des Wood Badge könnte für die Systematisierung eines kompetenzorientierten Ausbildungsmodells hilfreich sein.

Das Framework bietet aber auch die Möglichkeit, das eigene Ausbildungsmodell kritisch zu hinterfragen, Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu erkennen und damit einen Beitrag zur Verbesserung des eigenen Ausbildungssystems zu leisten. Darüber hinaus könnte es interessant sein, äquivalente Ausbildungen zu identifizieren, um die Anerkennung der eigenen Ausbildung im globalen und europäischen Kontext zu stärken. Dies würde dann auch eine Anpassung der Anerkennungszeichen mit den Wooden Beads an die aktuellen international einheitlichen Standards ermöglichen.

4.4 Entwicklungsorientierte Bildung als pädagogisches Paradigma der PBS

Wie im Ticket beschrieben, bietet das Paradigma der entwicklungsorientierten Bildung als Grundlage für die Pfadiarbeit in der Schweiz viele Chancen. Einerseits deckt sich das Ziel der ganzheitlichen Entwicklung mit dem pädagogischen Ziel der PBS. Zum anderen könnte die entwicklungspolitische Bildung eine Inspiration für neue Lehr- und Lernformen im gesamten Verband sein. Mit der expliziten Betonung der Relevanz der Kompetenzvermittlung ist das Paradigma sowohl mit der aktuellen Verbandsstrategie als auch mit einem allfälligen kompetenzorientierten Ausbildungsmodell in der Leiter*innen-Ausbildung kompatibel. Das WAGGGS Leadership Development Framework kann auch im Sinne einer entwicklungsorientierten Bildung verstanden werden, insofern Führung als umfassenderes Entwicklungsthema verstanden wird.

In diesem Sinne ist zu prüfen, inwieweit die entwicklungsorientierte Bildung ein Potential für die Weiterentwicklung der pädagogischen Grundlagen der PBS darstellen kann. Eine Möglichkeit scheint die Positionierung der PBS als innovative und ganzheitliche Bildungsorganisation zu sein, was im Sinne des strategischen Schwerpunkts Kompetenzen der Strategie 2025+ erscheint. Zudem könnten die Erfahrungen anderer Akteur*innen aus der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit dazu beitragen, die Aus- und Weiterbildung in der Pfadi zugänglicher zu machen, was im Sinne des strategischen Schwerpunkts Diversität und Inklusion ist.

5 Fazit

Dieses Gilwell-Ticket versucht, einen Beitrag zur Weiterentwicklung der pädagogischen Grundlagen der PBS insbesondere im Bereich der Leiter*innen-Ausbildung zu leisten. Dazu wurden dreizehn Dokumente von PBS, BASPO/J+S, WAGGGS und WOSM aufgearbeitet und systematisch gegenübergestellt. Zudem wurde ein Einblick in die entwicklungsorientierte Bildung gegeben, die nach ersten Analysen spannende Potenziale für die Weiterentwicklung der pädagogischen Grundlagen der Pfadi bietet. Aus diesen Überlegungen heraus wurden vier Vorschläge formuliert, wie die Erkenntnisse dieses Tickets in die Arbeit des Verbandes einfließen können. Ich hoffe, mit diesem Ticket ein wichtiges Thema innerhalb unseres Verbandes sichtbar zu machen und Möglichkeiten aufzuzeigen, wie wir uns als Verband weiterentwickeln können, um auch in Zukunft eine hoch anerkannte Bildungsorganisation zu sein, die zusammen mit starken Partnern einer wachsenden Zahl von Kindern und Jugendlichen eine Bildung fürs Leben ermöglichen kann.

Literaturverzeichnis

- Arn, C., & Munsch, J.-P. (2022a). Von der Kompetenzorientierung zur Entwicklungsorientierung – ein Paradigmenwechsel. In W. Burk & C. Stalder (Hrsg.), *Entwicklungsorientierte Bildung: Ein Paradigmenwechsel* (1. Aufl, S. 129–143). Beltz Verlagsgruppe.
- Arn, C., & Munsch, J.-P. (2022b). Wissensorientierung, Kompetenzorientierung, Entwicklungsorientierung Stationen in unserem gemeinsamen Bildungsverständnis. In W. Burk & C. Stalder (Hrsg.), *Entwicklungsorientierte Bildung: Ein Paradigmenwechsel* (1. Aufl, S. 22–36). Beltz Verlagsgruppe.
- Bundesamt für Sport BASPO (Hrsg.). (2019). *Das Magglinger Ausbildungsmodell*.
- Bundesamt für Sport BASPO. (2024, März 19). *J+S-Ausbildungsverständnis*. <https://www.jugendund-sport.ch/de/js-ausbildungsverstaendnis>
- Burk, W., & Stalder, C. (Hrsg.). (2023). *Entwicklungsorientierte Bildung in der Praxis* (1. Auflage). Juventa Verlag.
- Cardona, E., & Verhoeven, A. (2021). *The Leadership Development Framework* (World Association of Girls Guides and Girl Scouts (WAGGGS), Hrsg.).
- Pfadibewegung Schweiz (Hrsg.). (2011). *Pfadiprofil. Die pädagogischen Grundlagen der Pfadibewegung Schweiz*.
- Pfadibewegung Schweiz (Hrsg.). (2016a). *Ausbildungsblöcke planen, durchführen und auswerten*.
- Pfadibewegung Schweiz (Hrsg.). (2016b). *Rückmelden, Qualifizieren und Fördern im Ausbildungskurs*.
- Pfadibewegung Schweiz (Hrsg.). (2019). *Die Roverstufe – Bewusst Handeln*.
- Pfadibewegung Schweiz (Hrsg.). (2024). *Ausbildungsmodell der Pfadibewegung Schweiz*.
- World Organization of the Scout Movement (Hrsg.). (2018). *Adults in Scouting World Policy*.
- World Organization of the Scout Movement (Hrsg.). (2019). *The Scout Method*.
- World Organization of the Scout Movement (Hrsg.). (2020). *Wood Badge Framework and Wood Badge Competencies*.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Grafische Darstellung vom Ausbildungsverständnis von Jugend+Sport (Bundesamt für Sport BASPO, 2024).....	7
Abbildung 2: Entwicklung von Wissens- über Kompetenz- zu Entwicklungsorientierung (eigene Darstellung).....	14

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Wood Badge Training Scheme (World Organization of the Scout Movement, 2020, S. 12–13)	11
Tabelle 2: Übersicht zu den pädagogischen Grundlagedokumenten von PBS, Jugend+Sport, WAGGGS und WOSM	12