

»» Gesamtverbandliches Ausbildungskonzept



3.2 Ausbildung der Vorstände



Beschluss der
Bundesleitung der DPSG
vom 25. April 2010



»» Vorwort

Dem vorliegenden Konzept zur Ausbildung der Vorstände liegt zugrunde, was im Gesamtverbandlichen Ausbildungskonzept so beschrieben ist:

„Lernen ist ein lebenslanger Prozess. Deshalb gehen wir davon aus, dass Leiterinnen und Leiter ein Interesse an der ständigen Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen und damit einer qualifizierten Weiterbildung haben.

Zudem gehen wir davon aus, dass gut ausgebildete Leiterinnen und Leiter dem Verband länger zur Verfügung stehen, weil sie hier ihre Erfahrungen einbringen können und in der Weiterbildung etwas für ihre eigene Weiterentwicklung tun können. Nicht zuletzt deshalb bietet die Weiterbildung erfahrenen Leitungskräften eine Bandbreite, die ihre individuellen Vorlieben und regionale Schwerpunkte berücksichtigt.

Ein weiterer Bereich ist die Qualifizierung von Verbandsmitgliedern die weitere Aufgaben wahrnehmen. Dies betrifft z.B. die Vorstände in Stamm, Bezirk und Diözese, Referentinnen und Referenten der Stufen und Facharbeitskreise, Mitglieder in Arbeitskreisen, ...

Auch hier ist eine grundlegende Ausbildung, aufbauend auf der Woodbadge-Ausbildung, sinnvoll und notwendig. Umfangreichere und themenspezifische Weiterbildung bietet darüber hinaus oben genannte Chancen auch für diese Zielgruppen.“

Wir hoffen, mit diesem Konzept eine gute Grundlage für die Ausbildung von Vorständen in den Diözesen zu legen.

Die Bundesleitung der DPSG



»» 1. Einbindung in das Gesamtverbandliche Ausbildungskonzept

Das Gesamtverbandliche Ausbildungskonzept mit dem Einstieg und der Praxisbegleitung, der Modulausbildung und dem Woodbadge-Kurs mit der Woodbadge-Reflexion ist die Basisausbildung für die Gruppenleiterinnen und -leiter in der DPSG. Damit legt es zugleich die Grundlage für all die, die nach oder neben ihrer Tätigkeit in der Gruppenleitung weitere Funktionen im Verband wahrnehmen.

Denn neben dieser grundlegenden Ausbildung in dem, was Leiterinnen und Leiter brauchen, um gut Gruppen leiten zu können, braucht es für die „besonderen“ Aufgaben in der DPSG auch eine je eigene Ausbildung.

Vorstände in der DPSG haben die Möglichkeit, nach der Modulausbildung einen eigenen Woodbadge-Kurs zu besuchen und damit auf die Vorstandssituation zugeschnitten ihre Basisausbildung zu beenden.

Die im Folgenden beschriebene Ausbildung ist als Weiterbildung im Sinne des Gesamtverbandlichen Ausbildungskonzeptes angelegt. Als solche kann sie auf eine solide Basisausbildung, die Woodbadge-Ausbildung, aufbauen.

Zugleich ist sie auch für solche Vorstände eine sinnvolle Ausbildung, die unmittelbar – sprich: ohne Woodbadge-Ausbildung – in ihr Amt einsteigen. Auch sie können und sollen an dieser für sie spezifischen Ausbildung teilnehmen.

»» 2. Die Verantwortung des Vorstandes

Die Aufgaben des Stammesvorstandes beschreibt die Satzung der DPSG wie folgt:

Aufgaben des Vorstandes sind:

- die Leitung des Stammes im Rahmen der Ordnung, Satzung und Beschlüsse des Verbandes, des Diözesanverbandes, des Bezirks und des Stammes;
- die Vertretung des Stammes;
- die Berufung der Leitungsteams der Wölflingsmeuten, Jungpfadfinder- und Pfadfindertrupps nach Anhörung der Stammesleitung und nach Anhörung der Mitglieder dieser Gruppen;
- die Einrichtung und Leitung einer Leiterrunde;
- die Durchführung der Ausbildung im Rahmen des Gesamtverbandlichen Ausbildungskonzeptes;
- die Berufung von Fachreferenten und Fachreferentinnen;
- die Führung der Kasse des Stammes und die Rechnungslegung, soweit kein Rechtsträger vorhanden ist.

Für diese vielfältigen Aufgaben, die ähnlich für Vorstände im Bezirk und in der Diözese gelten, sind eine Reihe von Kompetenzen im Bereich der Fach- und Methodenkompetenzen, der Selbst- und der Sozialen Kompetenzen notwendig. Das nachfolgende Konzept soll helfen, diese entsprechend für die Vorstandsarbeit auszubilden.

Damit soll der Vorstand befähigt werden, den Stamm (Bezirk, Diözese) als Ganzes im Blick zu haben und zu leiten, aber auch die Leiterrunde leiten und die einzelnen Leiterinnen und Leiter begleiten zu können.

Dabei gilt vor allem: diese Aufgabe muss der gesamte Vorstand leisten. Im Sinne des Teamgedankens im Leitungsverständnis der DPSG heißt dies dann auch: nicht jede/r muss alles können!

Die nachfolgenden Inhalte gelten deshalb für das Gesamt-Team – für den oder die Einzelne/n gilt es zu entscheiden, wo die eigenen Schwerpunkte in der Vorstandsarbeit liegen und welche Weiterbildung dafür notwendig ist. Wichtig ist, auf diese Punkte genau zu sehen und entsprechende Aus- und Fortbildungsangebote zu besuchen – nur so kann der Einzelne der Verantwortung des Amtes gerecht werden.



»» 3. Inhalte der Vorständeausbildung

Entsprechend der Aufgaben des Vorstandes gliedert sich die Vorständeausbildung in drei verschiedene Bereiche:

- Der Leiterrunde schreibt die Ordnung der DPSG eine wichtige Rolle zu. Sie zu leiten steht im Mittelpunkt des ersten Bereichs. Dazu gehört auch die eigene Rolle in der Leitung sowie die Fach- und Methodenkompetenz für die Leitung einer Erwachsenengruppe.
- Ein weiterer Bereich konzentriert sich auf die einzelnen Leiterinnen und Leiter und die Aufgaben des Vorstandes, diese zu begleiten, zu fördern und auszubilden sowie insgesamt eine Personalplanung des Stammes (Bezirk, Diözese) zu gewährleisten.
- Ein dritter Bereich beschäftigt sich mit der Vielfalt der Vorstandsaufgaben im Blick auf die Planung, die Administration und Verwaltung sowie die öffentlichen Bezüge der Vorstandsarbeit. Fragen nach der Vision für den Stamm (Bezirk, Diözese) haben hier ebenso ihren Platz wie Fragen von Abrechnung und Zuschüssen sowie der Außenvertretung.

Je nach Zusammensetzung der Kursgruppe und der Bedürfnisse des/der einzelnen Teilnehmer/in kann die Gewichtung der drei Bereiche sehr unterschiedlich sein. Dies wird insbesondere nach den jeweiligen Vorkenntnissen und den eigenen Rollenzuschreibungen in der Kursgruppe variieren. Evtl. bietet sich bei einzelnen Teilen auch eine Aufteilung der Gruppe in die verschiedenen Bereiche an. Auch die zeitliche Dauer wird im Konzept bewusst nicht festgelegt, da sie je nach Inhalt und Bedürfnissen der Teilnehmer/innen sehr unterschiedlich sein kann.

Wichtig sind auch Möglichkeiten und Formen zum Austausch und zur Kollegialen Beratung, da diese auch später in der Vorstandstätigkeit von Bedeutung sind.

Weitere wichtige Inhalte für die Ausbildung von Vorständen – z.B. im Blick auf die Selbst- und die soziale Kompetenz, auf Rollenklärung und Rollensicherheit, ... – finden sich nicht hier, sondern im Woodbadge-Kurs für Vorstände.

Zudem werden die wichtigen Inhalte im Blick auf das Leiten von Gruppen in den Modulen der Woodbadge-Ausbildung vermittelt.

»» 4. Zielgruppe

Zielgruppe für diese Ausbildung sind Frauen und Männer, die in einem Vorstandsamt tätig sind oder sich für ein solches interessieren und darauf vorbereiten wollen.

Grundsätzlich ist es sinnvoll, dass diese die Basisausbildung der DPSG, die Woodbadge-Ausbildung, selbst abgeschlossen haben. Bewusst soll sie aber auch offen sein, für alle, die ein Vorstandsamt übernehmen – auch ohne eigene Woodbadge-Ausbildung.

»» 5. Leitungsteam

Das Leitungsteam für die einzelnen Bausteine setzt sich zusammen aus erfahrenen Vorständen und Fachleuten für die einzelnen Bereiche. Die Vorstände bringen vor allem ihre eigenen Vorstandserfahrungen ein und gewährleisten die Einbindung in die DPSG. Externe Fachleute ergänzen dies mit ihrer jeweiligen Fachlichkeit in einzelnen Bereichen. Eine möglichst paritätische Besetzung des Teams entspricht unserem Verständnis von Leitung.

Verantwortlich für die Zusammenstellung der Leitungsteams wie für die Gewährleistung der Ausbildung ist der Diözesanvorstand.

Im Modul-Leitungstraining (MLT) werden grundlegende Fähigkeiten zur Leitung im Modulbereich der Woodbadge-Ausbildung vermittelt. Diese Ausbildung empfiehlt sich auch für die Leitungen der Bereiche in der Vorstände-Ausbildung (vgl. Konzept 2. Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder).

»» 6. Ziele und Inhalte der Ausbildung

Wichtige Inhalte auch für Vorstände werden in der Woodbadge-Ausbildung im Modulbereich vermittelt. Insbesondere die Bausteine

- 1.a *Identität und Führungsstil*
- 1.b *Teamarbeit*
- 1.c *Gesellschaftliches Engagement*
- 2.d *Gewalt gegen Kinder und Jugendliche – Prävention und Intervention*

sollten für Vorständen neben den folgenden Inhalten Grundvoraussetzung sein.



Bereich: **Leiterrunde**

Der Vorstand ...

- setzt sich mit der Rolle als Leitungsperson auseinander
- kann Erwachsenengruppen leiten

Ziele

Der Vorstand ...

- kann sein/ihr Verständnis von Leitung in Erwachsenengruppen benennen.
- kennt die Möglichkeiten, Gefahren und Grenzen der Einflussnahme von Leitung.
- ist sich des Spannungsfeldes bewusst, zugleich Teil der Gruppe als auch ihre Leitung zu sein.
- weiß um die besonderen Bedürfnisse der Leiterrunde als eigenständiger Gruppe.
- erkennt Potentiale und Konflikte in der Gruppe und kann angemessen mit ihnen umgehen.
- kann Erwartungen an die Leiterrunde formulieren.
- besitzt Fähigkeiten im Bereich Moderation und Sitzungsleitung.
- ist in der Lage, mit der Leiterrunde zu verschiedenen Themen und Inhalten zu arbeiten.
- ist in der Lage, Feedback zu geben, anzunehmen und zu erbitten

Teilziele

Rolle als Leitungsperson

- Macht und Ohnmacht der Leitung
- Vertiefung des Themas Leitung & Führung
- Reflexion des Positionswechsels
- Motivation zur Aufgabenübernahme

Inhalte

Leitung von Erwachsenengruppen

- Gruppenphasen
- Gruppenmodelle (z.B. TZI)
- Erkennen von Potentialen, Interessen und Bedürfnissen
- Konfliktregelung/Interessenausgleich
- Methoden der Moderation und Sitzungsleitung
- Methoden des inhaltlichen Arbeitens (KG-Arbeit, kreatives Arbeiten, Rollenspiele, etc.)
- Stil und Kultur

Bereich: **Leiterinnen und Leiter**

Ziele **Der Vorstand ...**

- ist in der Lage, die Leiterinnen und Leiter zur Umsetzung ihrer Aufgaben zu befähigen.
- kann die Anforderungen an den Stammesvorstand im Rahmen des Ausbildungskonzeptes erfüllen.
- weiß um die Bedeutung und Wege von Personalplanung.

Teilziele **Der Vorstand ...**

- weiß um die Bedeutung der Stärken und Schwächen des/der Einzelnen im Kontext der Leiterrunde.
- weiß um die Lebenswirklichkeit (junger) Erwachsener.
- weiß einzuschätzen, in welcher Art und in welchem Umfang Delegation möglich ist.
- erkennt Überforderungen bei sich und Anderen und ist in der Lage, sich Hilfe zu holen und diese anzunehmen.
- weiß um Erfordernisse der Stufenarbeit und kann die Leiterinnen und Leiter darin unterstützen.
- kann junge Leiterinnen und Leitern an- und begleiten (Einstieg).
- kann Leiterinnen und Leiter zur Aus- und Weiterbildung motivieren.
- kennt Formen des Krisenmanagements.
- achtet auf die langfristige personelle Entwicklung der Leiterrunde und sichert die „Nachwuchsplanung“.
- fördert die Attraktivität der Leiterrunde als Gruppe und weckt dadurch Interesse an der Gruppenleitung.
- den Ausstieg von Leiter/innen und deren Abschied zu gestalten und sie weiter mit dem Stamm in Verbindung zu halten

**Leiterinnen und Leiter**

- Kompetenzeinschätzung/-förderung
- Kollegiale Beratung
- Lebenswelt und -gefühl (junger) Erwachsener
- Möglichkeiten und Grenzen von Delegation und Aufgabenteilung
- Möglichkeiten der Unterstützung vor Ort (z.B. Dekanats- bzw. Regionalstellen, Diözesanbüro)
- Grundzüge der Stufenpädagogik

Ausbildung

- Aufgaben des Stammesvorstandes im Ausbildungskonzept
- Gesprächsführung
- Bedeutung der Ausbildung für Leiterinnen und Leiter
- Unterstützungsmöglichkeiten (seitens des Vorstand) für die Ausbildung

Personalplanung und -führung

- Umgang mit personellen Engpässen (Prioritätensetzung, Mindestanforderungen, kreative Lösungsansätze)
- Umgang mit Krisensituationen (Fahrplan sexualisierte Gewalt, Beratungsmöglichkeiten im professionellen Bereich)
- Personalplanerstellung
- Werbung neuer Leiterinnen und Leiter
- Möglichkeiten von Anerkennung und Dank
- Gestaltung und Atmosphäre von Leiterrunden

Inhalte

Bereich: **Vorstandsaufgaben**

Ziele **Der Vorstand ...**

- ist in der Lage, langfristige Zielsetzung und Planung für die Stammesarbeit vorzunehmen.
- kennt und beherrscht die administrativen und verwaltungsmäßigen Anforderungen an den Stammesvorstand.
- kann den Stamm in der Öffentlichkeit präsentieren und seine Interessen vertreten.

Teilziele **Der Vorstand ...**

- hat eine Vorstellung von der Entwicklung des Stammes und kann im Vorstand und mit der Leiterrunde Ziele setzen.
- kennt die Faktoren, die für die Entwicklung des Stammes von Bedeutung sind und kann sie in Beziehung zueinander setzen.
- kann Planungen und Entwicklungen der kirchlichen und kommunalen Gemeinde in sein/ihr Handeln integrieren.
- kennt Planungsinstrumente und kann diese einsetzen
- kennt Fristen und Zeitrahmen zur Organisation von Veranstaltungen und Aktionen.
- kennt die rechtlichen Rahmenbedingungen der Vorstandstätigkeit.
- kennt die Möglichkeiten der Bezuschussung von Fahrten und Aktionen durch kirchliche, private bzw. staatliche Stellen.
- weiß, wie eine Stammeskasse ordnungsgemäß zu führen ist.
- setzt sich mit den Erwartungen und Bedürfnissen auseinander, die an den Stamm gerichtet werden und kann angemessen reagieren.
- kennt die Grundzüge der Öffentlichkeitsarbeit.
- kennt Bedeutung und Formen der Elternarbeit.
- ist in der Lage, die Belange des Stammes in inner- wie außerverbandlichen Gremien zu vertreten.

**Mittel- und langfristige Planung**

- Visionsbildung und Zielbestimmung
- Finanzielle und personelle Ressourcenplanung
- Strukturen der kommunalen und der kirchlichen Gemeinde kennen und nutzen sowie deren Entwicklungen gestalten
- Projektmanagement, Prioritätensetzung

Administration und Verwaltung

- Haftungsrecht, Aufsichtspflicht, Datenschutz, Fürsorgepflicht
- Versicherungsfragen
- Zuschussmöglichkeiten und -richtlinien
- Kriterien für Sponsoring und Werbung
- Buchführung
- Veranstaltungsplanung

Öffentliche Bezüge

- Umfeldanalyse (Wer hat welche Erwartungen an den Stamm?)
- Kommunikation mit den Eltern (Gestaltung Elternabend und -briefe, Zusammenarbeit Elternbeirat, ...)
- Grundlagen der Öffentlichkeitsarbeit
- Grundlagen der Gremienarbeit / Verhandlungsstrategien

Inhalte

