

Allgemeine Einführung	4
1. Pädagogische Konzeption	15
2. Bereiche der Persönlichkeitsentwicklung	27
3. Generelle Lernziele	39
4. Entwicklungs- und Altersstufen	53
5. Lernziele der Stufen	67
6. Aktivitäten	77
7. Stufenmethoden	93
8. Das progressive Persönlichkeitsschema	109
Schlussfolgerung: Erwachsene im Verband	121

Impressum

RAP Renewed Approach to Programme

Übersetzung einer Arbeitshilfe des European Scout Office (WOSM), Genf

Herausgeber

Bund der Pfadfinderinnen und Pfadfinder e.V., Bundesvorstand
Robert-Bosch-Str. 10, 35510 Butzbach
Tel. 06033 / 924 90, Fax 06033 / 92 49 10
e-Mail info@pfadfinden.de, Homepage www.pfadfinden.de

Übersetzung

Anja Bryx

Textbearbeitung

Elke Ebert, Roland Baetzel

Bund der Pfadfinderinnen und Pfadfinder e.V.
Butzbach 2002 ©

Diese Publikation wurde vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend aus Mitteln des Kinder- und Jugendplanes gefördert.

Vorwort zur deutschen Übersetzung

Mit RAP – “Renewed Approach to Programme” beschäftigen wir uns auf europäischer Ebene schon seit etlichen Jahren, und verschiedene Elemente kommen auch schon bisher zumindest teilweise im BdP zum Tragen. Mit dem Wunsch innerhalb der Bundesleitung, den RAP-Ansatz stärker zu verfolgen, wurde auch schnell offenkundig, dass fremdsprachige Grundlagenliteratur die Arbeit deutlich mühsamer und langwieriger macht. Mit der Übersetzung des “RAP-User Guide”, dem Handbuch zum RAP-Prozess, soll diese Arbeit erleichtert und damit Erfolgchancen bei der Umsetzung greifbarer werden.

Diese Übersetzung ist eine Arbeitsübersetzung und erhebt keinen Anspruch als literarisches Werk. Sie soll eine Arbeitsgrundlage geben. Einige “Holperigkeiten” wurden bewusst zugelassen – der Aufwand, eine fachterminologisch einwandfreie Ausarbeitung zu erstellen, hätte das Projekt zeitlich wie auch finanziell gesprengt.

Einige Begrifflichkeiten sind nicht kompatibel zur Situation im BdP, einige Passagen entsprechen nicht der praktizierten Pfadfinderinnen- und Pfadfinderarbeit im BdP. Wir sind trotzdem bei der Übersetzung geblieben und haben das Werk nicht be- oder überarbeitet.

Die Zielgruppe dieses Handbuches sind die Bundesleitung und verschiedene Arbeitskreise auf Bundesebene, die sich mit Programmentwicklung befassen, wie z. B. die Stufenarbeitskreise. Von diesem Personenkreis wird erwartet, dass er, aus unserer bisherigen Sicht, mit diesen “Ungereimtheiten” souverän und doch kritisch umgehen kann.

Es bleibt zu wünschen, dass diese Übersetzung nicht in Bücherregalen verstaubt, sondern zum Verständnis von RAP beiträgt und engagiert bei der zukünftigen Programmentwicklung auf Bundesebene eingesetzt wird.

Danken möchte ich Frau Bryx, der Übersetzerin, sowie für die anschließende Durchsicht Elke Ebert (“Zwersch”) und Roland Baetzel (“Moses”), die diese Arbeiten unter großem Zeitdruck erledigt haben.

Klaus Legler (“Schlappi”)
für die BdP-Bundesleitung

Die RAP - Gebrauchsanleitung

Vorwort

Der „*Renewed Approach to Programme*“ – oder kurz gesagt RAP – wurde für Leiterinnen und Leiter bzw. Gruppenleitungen der nationalen Pfadfinderverbände erarbeitet, die an einer Entwicklung oder Verbesserung ihres Pfadfinderprogramms interessiert sind.

Das RAP wurde vom European Scout Office in enger Zusammenarbeit mit dem Interamerican Scout Office und der „Educational Methods Group“ des World Scout Bureau entwickelt.

Wir danken unseren Kollegen im Interamerican Scout Office, und insbesondere ihrem Direktor Gerardo Gonzalés Erba, der den Weg für die MACPRO Methode geebnet und sie entwickelt hat.

Ebenso möchten wir den vielen nationalen Pfadfinderverbänden danken, die durch die Teilnahme an dem RAP-Netzwerk und der Erprobung der hier vorgestellten Methode unsere Partner bei diesem Abenteuer waren. Unser Dank gebührt gleichfalls unseren Kollegen im World Scout Bureau für ihre Unterstützung und Hilfe, insbesondere Malek Gabr, Philippe und Samantha Pijollet, Jim Sharp und Jean-Luc Bertrand.

Zu guter Letzt möchten wir unseren Freunden Ermanno Ripamonti, Mitglied des European Scout Committee, Mircea Stefan, einem wichtigen Mitglied des rumänischen Pfadfinderverbandes, Cercetasii Romaniei, Prof. für Erziehungswissenschaften an der Universität Bukarest, sowie Perrine Lecoy, Familienpsychotherapeut, für ihre wertvollen Ratschläge danken.

Wir hoffen, dass diese Einleitung und die ihr folgenden acht Bausteine des RAP vielen nationalen Verbänden bei dem Verständnis und der Nutzung des RAP helfen werden, so dass wir zusammen unser gemeinsames Ziel, eine „Verbesserung des Pfadfindertums für mehr junge Menschen“, erreichen können.

Dominique Bénard

Regionaldirektor

Jacqueline Collier

Direktorin des Pfadfinderprogramms

März 2000

Allgemeine Einführung

Weltprogrammrichtlinie

Von der 32. Weltkonferenz wurde die Grundlage eines globalen Programmes übernommen. Gemäß dieser wird das Pfadfinderprogramm nicht statisch definiert, sondern sollte den Bedürfnissen und Erwartungen junger Menschen jeder Generation und jedes Landes angepasst werden.

Eine weitgefächerte Definition des Pfadfinderprogrammes

Diese Richtlinie fordert eine breitgefächerte Definition des Konzepts des Pfadfinderprogramms, die alle Erfahrungen junger Menschen einschließt:

- Was – was ein junger Mensch in der Bewegung macht, z. B. seine Aktivitäten;
- Wie – wie es getan wird, z. B. die Methode;
- Warum – die Erziehungsziele in Einklang mit dem Ziel und den Grundlagen der Weltpfadfinderbewegung.

Basis sind die Bedürfnisse und Erwartungen junger Menschen

Der Vorteil dieser Definition liegt in der Betonung, dass alle Aktivitäten junger Menschen in dieser Bewegung an dem Ziel und den Grundlagen des Pfadfindens orientiert sein müssen und unter Anwendung der Pfadfindermethoden durchgeführt werden.

Das zweite Schlüsselement dieser durch die Weltkonferenz definierten Richtlinie ist, dass sie sich konträr zu einem Programm „für“ junge Menschen auf ein Programm „von“ jungen Menschen bezieht. Demnach handelt es sich um ein Programm, das von den Erwartungen junger Menschen, die hauptsächlich die Vertreter ihrer eigenen Entwicklung und ihres eigenen Glücks sind, ausgeht und mit deren Mitwirkung entwickelt wurde.

Dies beinhaltet jedoch in keiner Weise die Ablehnung einer belebenden und erzieherischen Mitwirkung Erwachsener. Natürlich haben Erwachsene ihren Platz in der Programmentwicklung und Umsetzung, indem sie Möglichkeiten vorschlagen, Alternativen aufzeigen und junge Menschen motivieren sowie ihnen helfen, ihr Potential voll auszuschöpfen.

Ohne die Berücksichtigung der Erwartungen junger Menschen und ohne ihre aktive Mitwirkung bei der Programmentwicklung und im Durchführungsprozess kann dennoch nichts von alledem durchgeführt werden.

Der Grund dafür liegt im tiefen Innern der Pfadfindermagie. 1909 hat Baden-Powell in einer improvisierten Rede an der Universität von Chile sein Erziehungskonzept beschrieben. Er erinnerte daran, dass der Köder, den der Fischer an seinem Angelhaken befestigt (z. B. ein Wurm oder ein Insekt) im allgemeinen nichts mit seinem eigenen Geschmack zu tun hat, sondern im Gegenteil den Geschmack des Fisches treffen sollte.

Mädchen und Jungen werden unterschiedlich von der Bewegung angezogen, weil sie an der harmonischen Entwicklung ihrer Persönlichkeiten interessiert sind. Sie werden PfadfinderInnen, weil ihnen die Möglichkeit geboten wird, aufregenden Aktivitäten nachzugehen.

Eine Aktivität muss jedoch mehr als nur aufregend sein, um zu erziehen. Sie sollte jungen Menschen Hilfestellungen zum Erwerb der Fähigkeiten geben, die sie für ihre eigene Entwicklung brauchen. Erwachsenen kommt hierbei die Rolle zu, die

Motivation und den Enthusiasmus der Jugendlichen zu kanalisieren und in einen natürlichen Erziehungsprozess zu leiten.

Das RAP fördert Pfadfinderprogramme, die auf Erziehungszielen basieren. Nicht nur Erzieher, sondern auch die jungen Menschen selber, sollten sich über die Einstellungen, das Können und die Fähigkeiten bewußt sein, die das Pfadfinderprogramm zur Abrundung ihrer Entwicklung anbietet. Ein Pfadfinderprogramm, das nur Aktivitäten anbietet ohne die Erziehungsziele zu unterstreichen, die diesen zugrunde liegen, riskiert, dem Aktivismus in die Falle zu gehen: Aktivitäten werden um ihretwillen unternommen, werden passiv wiederholt und nehmen qualitativ nach und nach ab. Ein Programm, das sich nicht an Zielen orientiert, kann weder klar verstanden noch neuen Bedürfnissen angepasst werden. Schnell wird es altmodisch werden.

Das Pfadfindertum ist bestrebt, Jugendlichen die Verantwortung für ihre eigene Entwicklung zu geben. Es versucht sie zu ermutigen, für sich selber zu lernen, anstatt passiv standardisierte Anleitungen zu erhalten. Deshalb ist es erforderlich, ihnen zu helfen, sich Erziehungsziele anzueignen, die für ihre eigene Entwicklung von Bedeutung sind.

Ein Pfadfinderprogramm ist im Grunde ein Programm, das auf Zielen basiert, denen die Jugendlichen „treu“ bleiben. Diese Ziele sollten mit dem Alter zunehmend persönlich werden. Junge Menschen treten der Bewegung nicht nur bei, um interessante Aktivitäten zu unternehmen, sondern auch, um Antworten bezüglich ihrer Bedürfnisse und Erwartungen zu finden. Wenn ein Verband nicht mehr in der Lage ist, heranwachsende junge Menschen anzuziehen und seinen Einzugsbereich auf alle unter 14 Jahren einschränkt, ist dies ein Zeichen dafür, dass sein Programm ausschließlich von Erwachsenen ohne Diskussion mit jungen Menschen und ohne Berücksichtigung ihrer Vorstellungen entwickelt wurde.

Anpassung an jede Kultur und jedes Alter

Die Welt der jungen Menschen hat ihre eigene Dynamik, konzentriert sich auf verschiedene und sich ständig verändernde Interessen. Deshalb kann ein Pfadfinderprogramm nicht statisch definiert werden. Gemäß der Weltprogrammrichtlinie hat jeder nationale Verband nicht nur die Freiheit zur Entwicklung seiner eigenen spezifischen Aktionen, Methoden und Erziehungsziele, sondern sollte sein Programm regelmäßig überarbeiten, um es der globalen Entwicklung junger Menschen und der Gesellschaft als Ganzes anzupassen.

Variable und unveränderliche Elemente

Die Stärke der Pfadfinderbewegung liegt in ihrer erstaunlichen Fähigkeit, verschiedene Hintergründe und Kulturen einander in hohem Maße anzugleichen. Aber bedroht diese Flexibilität letztendlich nicht ihre Identität und Einheit?

Angenommen, wir hätten alle die Freiheit die Elemente des Pfadfindens nach Wunsch anzuwenden. Wie sollte es dann möglich sein genug Gemeinsamkeiten zu erhalten, so dass wir immer noch als Mitglieder ein und derselben Bewegung identifiziert werden können?

Die Beantwortung dieser Frage macht die Unterscheidung von fundamentalen, unveränderlichen und veränderlichen Elementen notwendig.

- Ziel, Grundlagen und Methode, wie sie die Weltebene definiert hat, sind die fundamentalen, unveränderlichen Elemente.
- Die variablen Elemente sind die auf den fundamentalen Elementen aufbauenden Pfadfinderprogramme, die sich an den Bedürfnissen jeder Region und Gesellschaft orientieren (Diagramm 1).

Die unveränderlichen und die variablen Elemente stehen nicht wirklich im Gegensatz zueinander. Es ist viel einfacher, etwas einer Vielzahl von Situationen anzupassen, wenn man sich auf klar und gut definierte Grundelemente verlassen kann.

Ein Erziehungssystem

Was ist ein System?

Das erste Merkmal eines jeden Systems ist, dass es auf ein seine Struktur bestimmendes Ziel ausgerichtet ist.

Ein System beinhaltet verschiedene, sich gegenseitig beeinflussende Elemente. Es ist ein dynamisches Ganzes, die Gesamtheit, die größer ist als die Gesamtsumme aller ihrer Komponenten.

Gleichfalls ist ein System auf Grundlagen oder Normen aufgebaut, die das Verhältnis unter den einzelnen Elementen regeln.

Pfadfinden ist ein Erziehungssystem. Anders gesagt, es ist auf das Ziel ausgerichtet, junge Menschen zu erziehen, und kombiniert verschiedene Elemente, die sich unter Berücksichtigung der Grundlagen gegenseitig beeinflussen.

Pfadfinden ist ein offenes Erziehungssystem. Das heisst, dass es in ständiger Wechselwirkung mit seinem sozialen Umfeld steht.

Die verschiedenen Ebenen des Erziehungssystems der PfadfinderInnen

Das Erziehungssystem der PfadfinderInnen kann auf verschiedenen Ebenen interpretiert werden (Diagramm 1):

Die fundamentalen unveränderlichen Elemente

Die fundamentalen Elemente des Pfadfindens, definiert in der World Constitution, beinhalten: Ziel, Grundlagen und Methode. Das Erziehungssystem der PfadfinderInnen erwuchs aus dieser ursprünglichen Quelle. Alle neuen Programme und alle Anpassungen existierender Programme müssen auf diesen unveränderlichen Elementen aufbauen, denn Zielsetzung, Grundlagen und Methode bilden im Wesentlichen die Identität und Einheit der Pfadfinderbewegung.

Die Entwicklung eines Pfadfinderprogrammes

Jeder nationale Verband ist verpflichtet, ein Pfadfinderprogramm, das auf den Grundelementen des Pfadfindertums basiert und die Bedürfnisse und Wünsche junger Menschen berücksichtigt, zu entwickeln und in regelmäßigen Abständen auf den neuesten Stand zu bringen. Diese Bedürfnisse und Wünsche variieren bezüglich des sozio-kulturellen Umfeldes, in dem die Jugendlichen leben. Deshalb ist es für einen Verband unsinnig, ein Programm, das von einem anderen Verband in einem anderen Kontext entwickelt wurde, zu kopieren.

Verbreitung des Pfadfinderprogrammes

Es genügt nicht, ein gutes Programm für junge Menschen zu entwickeln. Es muss auch weit verbreitet werden. Die Verbreitung des Programmes überall im Verband ist eine schwierige Aufgabe. Zu Beginn braucht man Dokumente von hoher Qualität, die in einer klaren und attraktiven Art nicht nur die Leiter, sondern auch die jungen Menschen ansprechen. Aber es ist noch mehr zu tun. Direkter Kontakt zu den Leitern, die für die Durchführung des Programmes verantwortlich sind, muss hergestellt werden, so dass ihnen das Programm vorgestellt und verständlich erklärt werden kann. Die Verbreitung des Programms ist eng mit der Ausbildung und der Förderung der Gruppenleitungen verbunden. Mit anderen Worten, wenn ein Verband sich zur Überarbeitung seines Programmes entscheidet, muss er gleichzeitig an der Entwicklung des Pfadfinderprogramms, an der Erschaffung von Instrumenten zur Förderung der Verbreitung und Rekrutierung und an der Schulung und Förderung lokaler Gruppenleiter arbeiten (siehe Schlussfolgerung: Die Erwachsenen, die wir brauchen).

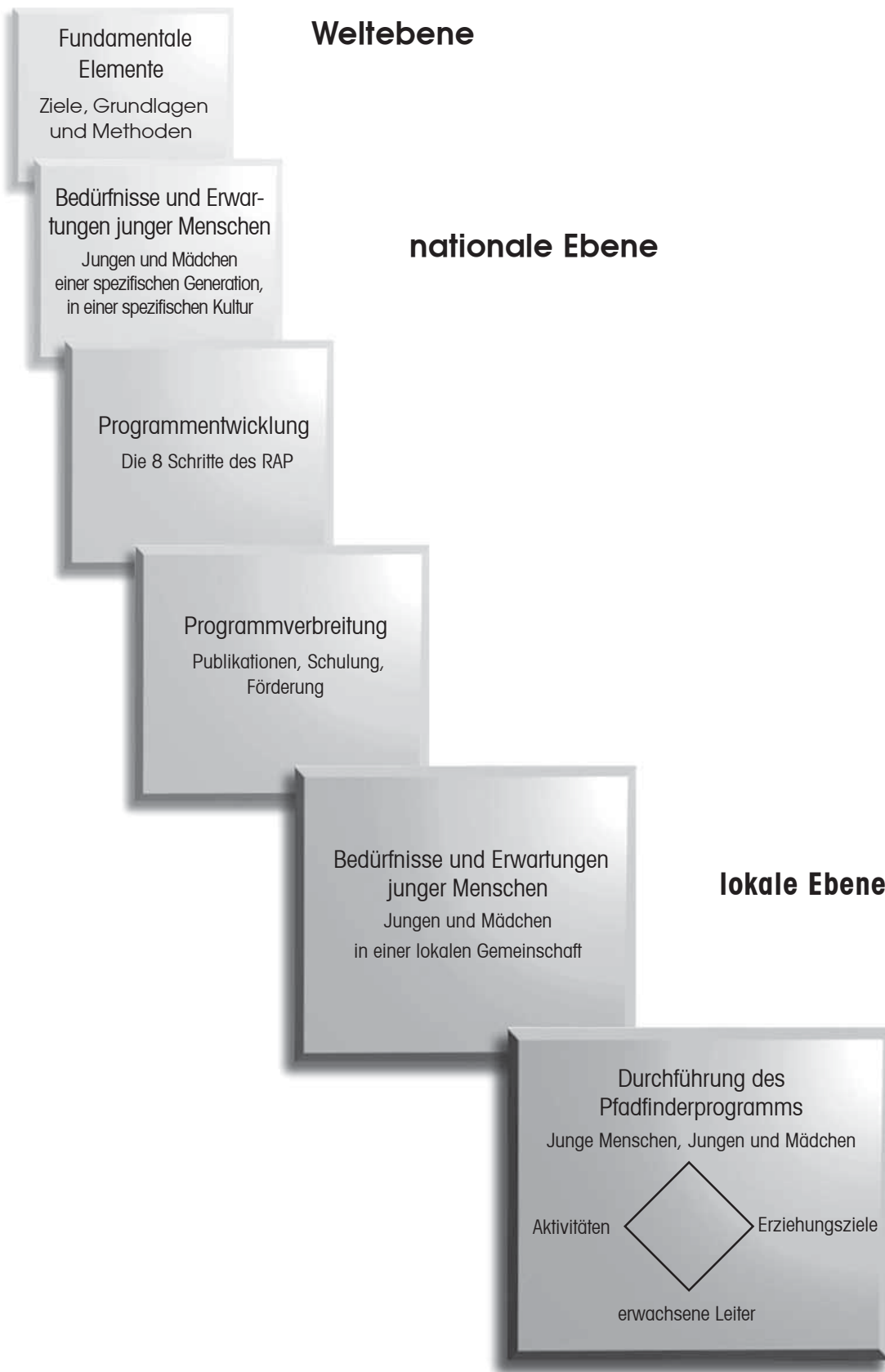


Diagramm 1 – Von den Grundsätzen zur Programmausführung

Durchführung des Pfadfinderprogrammes

Ein gutes Pfadfinderprogramm sollte bestimmte Merkmale haben:

- Loyalität

Die Grundelemente des Pfadfindens sollen respektiert werden (Zielsetzung, Grundlagen und Methode).

- Relevanz

Die Bedürfnisse und die Erwartungen der jungen Menschen, die aktuell in dem betroffenen Land leben, sollen angesprochen werden.

- Machbarkeit

Es soll anpassungsfähig und auf lokaler Ebene leicht durchführbar sein.

Dieser letzte Punkt wird häufig übersehen. Einige Verbände haben theoretisch sehr interessante und attraktive Programme entwickelt. In der Praxis wurde jedoch schnell deutlich, dass sie zu unflexibel und nur schwer durchführbar waren. Man sollte den Vorschlag eines relativ anspruchslosen Programmes, das voraussichtlich von 90 % der Gruppenleitungen erfolgreich durchgeführt werden kann, einem sehr ehrgeizigen Programm, das nur von sehr erfahrenen Gruppenleitern durchgeführt werden kann, vorziehen. Um den Erfolg zu garantieren, sollten die Methoden des Pfadfinderprogramms und die Erwachsenenressourcen eng miteinander verknüpft sein.

Wie bei jeder globalen pädagogischen Bewegung liegt der Erfolg des Pfadfindens in der Fähigkeit diese verschiedenen Ebenen auf eine harmonische und kreative Art zu verbinden, und zwar von der Definition der Grundelemente auf der globalen Ebene bis zur Durchführung des Programmes in einer lokalen Gemeinschaft.

Der neue Ansatz zum Programm (RAP)

RAP ist eine systematische Einführung, die auf den Grundelementen des Pfadfindertums (Ziel, Grundlagen und Methode) basiert und die auf die Anpassung des Pfadfinderprogramms an die Bedürfnisse und Erwartungen jeder Generation abzielt. Es umfasst acht Schritte (Diagramm 2):

Acht Schritte

1. Definition eines Bildungsangebotes, Analyse der aktuellen Bedürfnisse und Erwartungen junger Menschen und Vorstellung einer passenden pädagogischen Antwort darauf im Einklang mit Ziel, Grundlagen und Methode der Bewegung.
2. Identifizierung der Bereiche der Persönlichkeitsentwicklung, Abdeckung aller Bereiche einer individuellen Persönlichkeit.
3. Etablierung allgemeiner Lernziele, die klar die Ergebnisse (für jeden festgestellten Bereich der Persönlichkeitsentwicklung) definieren, die ein junger Mensch erwartungsgemäß bis zum Verlassen der Bewegung erlangt haben kann.
4. Definition von Altersabschnitten und -stufen basierend auf der Analyse der verschiedenen Entwicklungsphasen junger Menschen.
5. Festlegung von realistischen Lernzielen für die Altersstufen in Form von Kenntnissen, Fähigkeiten und Einstellungen, die zu erwerben sind.

6. Entwicklung von Aktionen, die den jungen Menschen Erfahrungen anbieten, die sie zum Erreichen der Lernziele befähigen.
7. Entwicklung von Methoden für eine Stufe, basierend auf der allgemeinen Pfadfindermethode und angepasst an jede Altersstufe.
8. Aufbau eines progressiven Persönlichkeitsschemas, um jungen Menschen bei der Festsetzung ihrer persönlichen Ziele zu helfen und sie zu motivieren, sich weiterzuentwickeln.

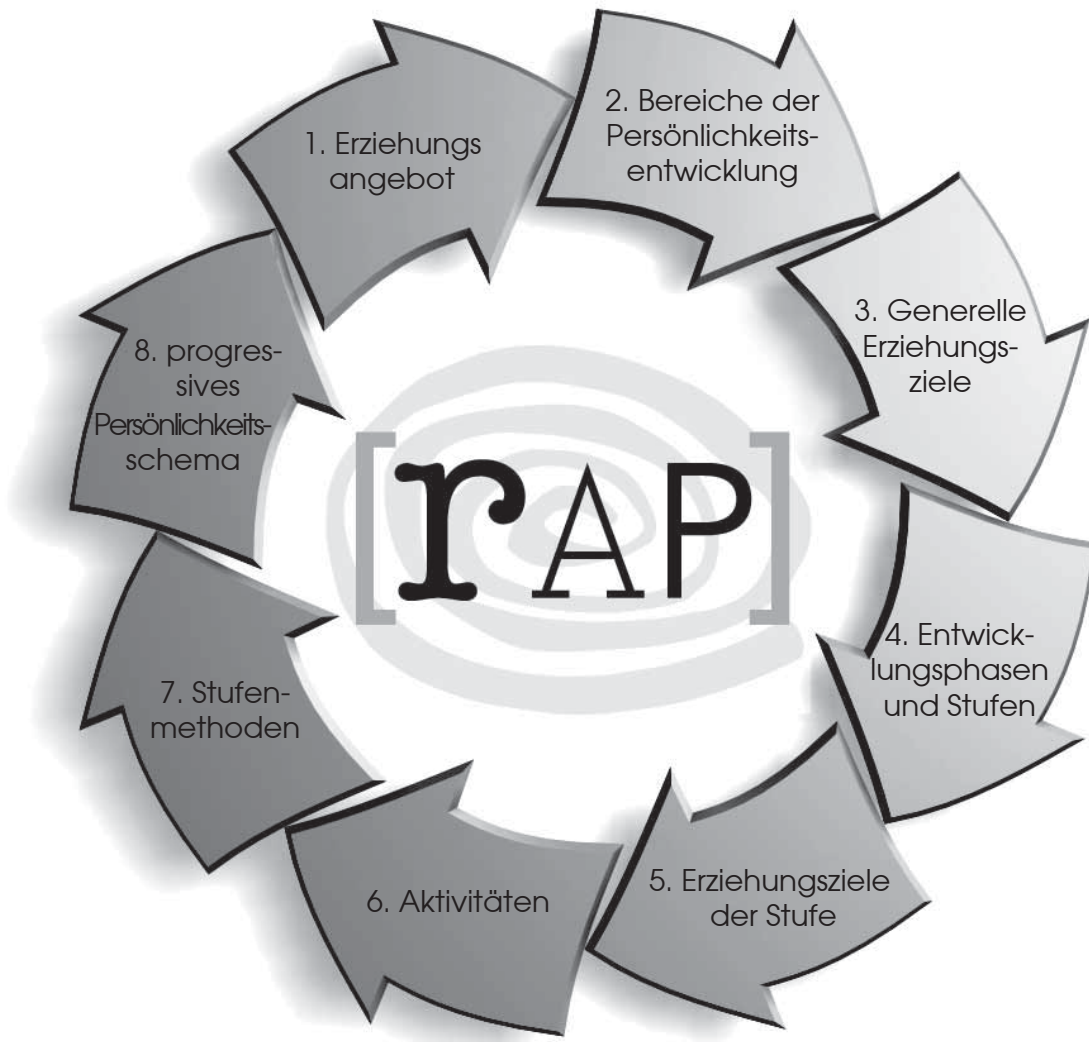


Diagramm 2 – die acht Schritte innerhalb des RAP Prozesses.

Anleitung zur Entwicklung eines Pfadfinderprogramms

Zusammenhang der Stufen

Eines der Merkmale von RAP ist die Betrachtung des Pfadfinderprogramms als ein alle Stufen betreffendes Ganzes. Viele nationale Pfadfinderverbände machen häufig den Fehler, verschiedene Stufenprogramme nebeneinander bestehen zu lassen, ohne dass diese in Zusammenhang stehen. Die Gründe für dieses Problem können oftmals bis zum Ursprung der Bewegung zurückverfolgt werden.

Die Zielgruppe der Pfadfinderbewegung waren zunächst Jugendliche von 12 bis 16 Jahren. Erst in den zwanziger Jahren wurde die Wölflingsstufe für Kinder von 8 bis 12 Jahren geschaffen. Später wurde die Rover-Stufe für junge Erwachsene im Alter von 16 bis 22 Jahren hinzugefügt. Jede Stufe entwickelte natürlich spezifische Elemente, die den besonderen Merkmalen jeder Altersstufe entsprachen. Über die Jahre hinweg entstanden so besondere Traditionen und eine spezifische Kultur. Somit war die notwendige Kontinuität von einer Stufe zur anderen verschwunden oder verschwindend klein geworden. Diese Situation ist sehr schädlich. Der nationale Pfadfinderverband hat kein einheitliches Erziehungsziel mehr, die Lernziele weisen keine Kontinuität auf und der Übergang von einer Stufe zur anderen wird sehr schwierig.

Bis zu einem gewissen Grad sind Unterschiede zwischen den Stufen wünschenswert, um Monotonie vorzubeugen und neues Interesse zu wecken. Es ist jedoch gefährlich, jeder Stufe zu erlauben, sich in ihrer Eigenheit abzukapseln. Gänzlich abgetrennt vom Rest wird mehr und mehr spezielle Methodik entwickelt ohne zu berücksichtigen, was in den Stufen davor oder danach geschieht. Es ist von großer Bedeutung, dass jedes Stufenprogramm mit den anderen Stufenprogrammen vernetzt ist und den allgemeinen Erziehungszielen des Verbandes entspricht.

Somit ist klar, dass, auch wenn ein nationaler Verband die Überarbeitung des Programms nur einer Stufe wünscht, die Wirkung auf die Programme anderer Altersstufen berücksichtigt werden muss, um die notwendige Übereinstimmung als Ganzes zu erhalten. RAP kann für dieses Ziel genutzt werden.

Drei Hauptphasen

Die oben beschriebenen acht Schritte sind nicht Teil eines linearen Prozesses. Tatsächlich könnten sie in drei Hauptphasen zusammengefasst werden (Diagramm 3):

- a. Zielsetzung (Schritt 1, 2 und 3);
- b. Organisation von Altersstufen (Schritt 4 und 5);
- c. Das System bearbeiten (Schritt 6, 7 und 8).

Zielsetzung

Diese Phase betrifft den ganzen Verband. Auf allen Ebenen muss eine eingehende Debatte geführt werden, damit ein breiter Konsens erreicht wird und die Zustimmung aller Führungskräfte zur Existenzgrundlage des Verbandes: sein Bildungsangebot und die angebotenen allgemeinen Erziehungsziele.

Organisation von Altersstufen

Diese Phase ist mehr technischer Natur. Sie beinhaltet die Analyse verschiedener Entwicklungsphasen junger Menschen in einer gegebenen Gesellschaft und zu einem spezifischen Zeitpunkt. Ziel ist es, die Altersabschnitte, die der Verband bei der Festlegung seines Stufensystems und der Weiterentwicklung von einer Stufe zur nächsten berücksichtigen wird, zu identifizieren. Zur Entwicklung dieses Systems und Formulierung der mit den generellen Erziehungszielen zusammenhängenden Lernziele für jede Stufe sollten Experten berufen werden, die Erfahrungen mit jeder Stufe vorweisen können.

Das System bearbeiten

In dieser Phase sollen Wege zum Erreichen der Ziele gefunden werden, wobei die Interessen junger Menschen verschiedenen Alters respektiert werden. Es ist erforderlich, Aktivitäten zu entwickeln, die den gewählten Lernzielen entsprechen, die gesamte Pfadfindermethode jedem Altersabschnitt anzupassen, um die Stufenmethoden zu entwickeln und das Schema persönlichen Fortschritts zu erarbeiten. Diese Phase erfordert Probeläufe mit Pilotgruppen.

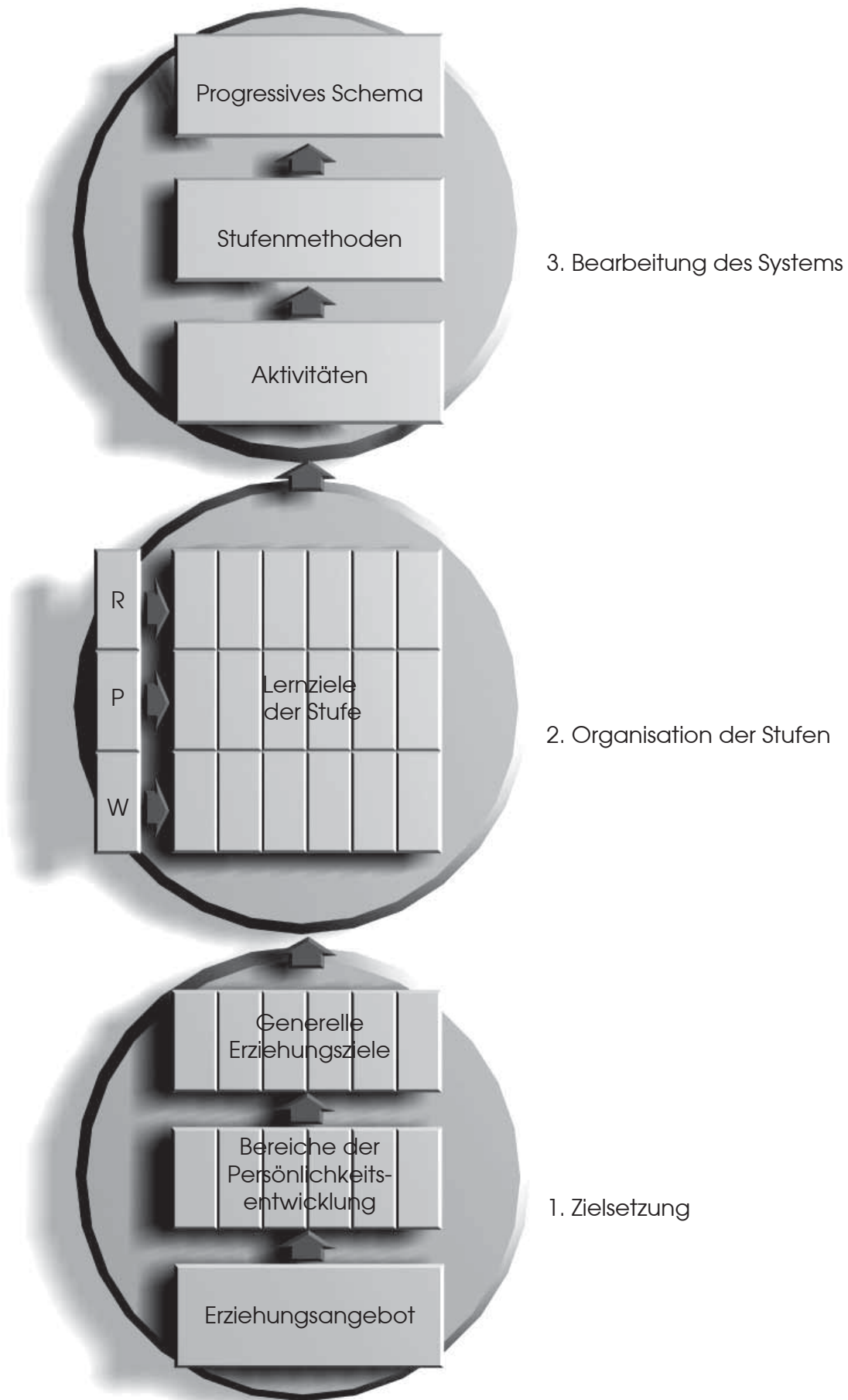


Diagramm 3 – Die drei Hauptphasen des RAP

Das „National Programme Committee“

Jeder nationale Pfadfinderverband sollte ein „National Programme Committee“ oder -Team haben. Dieses Gremium ist für die Beaufsichtigung aller Stufen verantwortlich und garantiert, dass ihre Angebote aufeinander abgestimmt sind.

Das National Programme Committee schließt für gewöhnlich die nationalen Beauftragten der verschiedenen Stufen mit ein und wird von einem Beauftragten geleitet. Erfahrene Leiter anderer Spezialgebiete, wie Seepfadfinder, Pfadfinder mit Behinderten, Koedukation usw., können auch zum Ausschuss gehören.

Die Durchführung des RAP sollte unter der Verantwortung des "National Programme Committee" stehen. Eine enge Zusammenarbeit zwischen dem "National Programme Committee" und dem Nationalen Adult Resources Committee, das für Rekrutierung, Schulung, Förderung und Management der Erwachsenen in der Pfadfinderbewegung verantwortlich ist, ist Voraussetzung.

Organisationsdiagramm

Bevor man mit dieser Einführung beginnt, muss ein dafür geeigneter Aktionsplan geschaffen werden, für den ein Organisationsdiagramm angeboten werden kann (Diagramm 4):

- Das "National Programme Committee" arbeitet unter der Aufsicht der Bundesleitung (Rat oder Komitee) des Verbandes, der es regelmäßig Zwischenberichte vorlegt. Seine Aufgabe wird sein, ein Projekt vorzubereiten, das von der Bundesleitung genehmigt wird, bevor es einem demokratischen

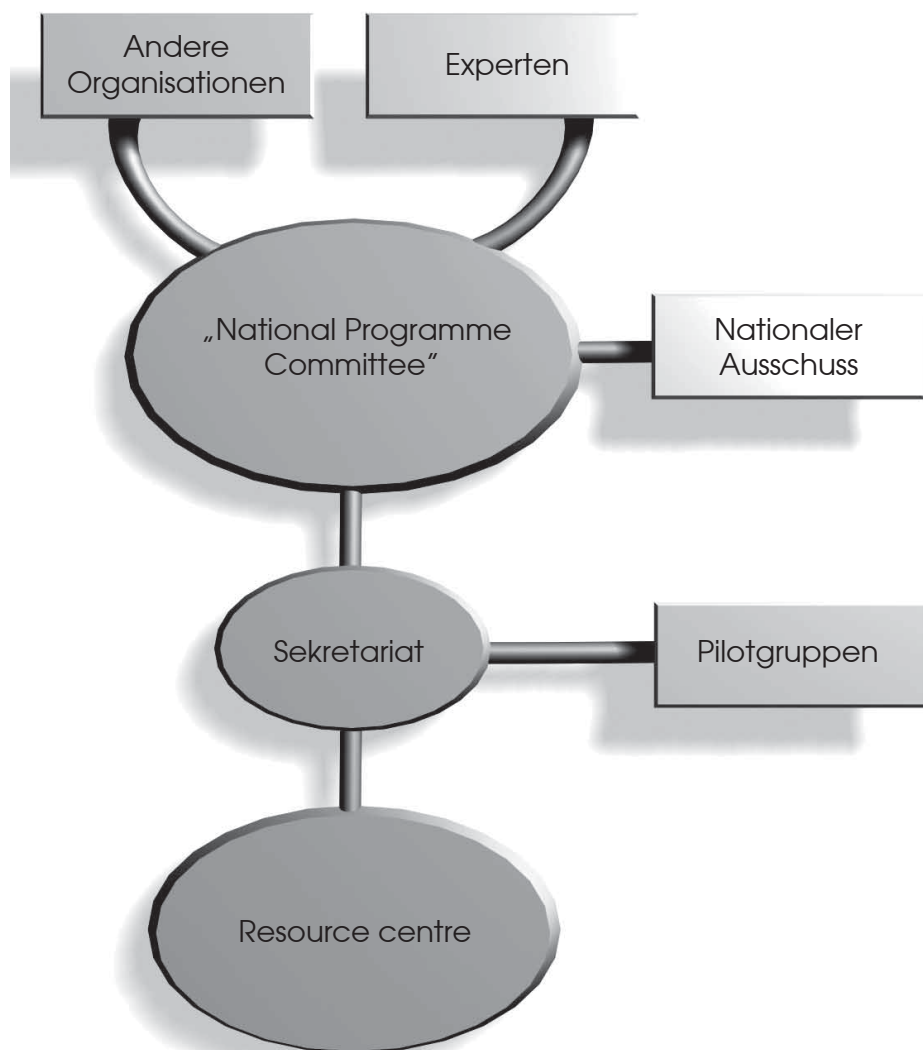


Diagramm 4: Organisationsdiagramm

Entscheidungsgremium wie der Versammlung des Verbandes vorgelegt wird.

- Es ist wichtig, Experten zu finden, die das Komitee bei seiner Arbeit unterstützen können. Dies können interne Experten (Leiter von Pfadfindergruppen, die auf dem einen oder anderen Gebiet der Pfadfinderarbeit besonders qualifiziert sind) oder externe Experten (Soziologen, Pädagogen, qualifizierte Erzieher etc.) sein.
- Pilotgruppen sollten in verschiedenen Regionen ausgesucht werden. Diese Teams sollten erfahrene Gruppenleiter haben, um die Ideen und Vorschläge des Komitees zu testen.
- Es gibt keinen Grund, das Rad neu zu erfinden. Deshalb ist es angebracht, mit anderen Erziehungsträgern (Pfadfinder oder Nichtpfadfinder) im In- oder Ausland zusammenzuarbeiten, mit denen ein Austausch über Erfahrungen oder abgeschlossene Versuche in ähnlichen Bereichen möglich ist.
- Schließlich ist es hilfreich für die Weiterführung der Arbeit, die Sammlung von nützlichen Informationen, das Verfassen und Verteilen von Berichten und die reibungslosen Kommunikation zwischen allen Beteiligten (Ausschussmitglieder, Experten, Pilotgruppen, andere Organisationen etc.), ein ständiges Büro mit mindestens zwei Hauptamtlichen (einem Geschäftsführer und einer Sekretärin).

Aktions- und Haushaltsplan

Die Überarbeitung oder Entwicklung eines Pfadfinderprogrammes, auch wenn es nur teilweise vorgenommen wird, ist eine langwierige und heikle Aufgabe. Die Durchführung der acht Schritte braucht bis zu ihrer Vollendung zwangsläufig einige Monate oder sogar Jahre. Deshalb sind die Erstellung eines Aktionsplans zur Festlegung der verschiedenen Aufgaben und Verteilung der Verantwortlichkeiten sowie die Ausarbeitung eines Zeitplanes sehr wichtig. Ebenso sollte ein entsprechendes Budget vorhanden sein, um die verschiedenen damit verbundenen Kosten wie Tagungen, Reisen, Kommunikation, Qualitätssicherung etc. zu decken.

Die RAP-Hilfsmittel

Bevor man mit der Arbeit beginnt, haben sich die Verantwortlichen innerhalb des "National Programme Committee" zuerst selbst mit dem RAP vertraut zu machen. Für diesen Zweck hat das European Scout Office Folgendes erdacht:

- Die acht Anwendungen des „RAP“, nummeriert von 1 bis 8, die jeden Schritt des Verfahrens vorstellen.
- Als „*Schlussfolgerung: Die Erwachsenen, die wir brauchen*“ eine Präsentation der Adult Resources Policy von WOSM, die mit dem RAP eng verbunden ist.
- „*Die grüne Insel*“: eine erfundene Geschichte zeigt auf, wie eine Arbeitsgruppe auf nationaler Ebene RAP entdeckt und anwendet.

Pädagogische Konzeption

Einführung

Dieser RAP-Baustein wurde zu eurer Unterstützung bei der Entwicklung der Pädagogischen Konzeption eures Verbandes erarbeitet. Dies ist der erste Schritt des RAP-Prozesses. Wir empfehlen, zu Beginn das erste Kapitel des Buches „Die grüne Insel“ zu lesen, das aufzeigt, wie man diese Aufgabe angehen kann. Ihr solltet euer Angebot im Turnus von wenigen Jahren immer wieder überprüfen, um seine Relevanz und Attraktivität zu gewährleisten.

Es ist wichtig, zunächst die Schlüsselemente eines Bildungsangebotes festzulegen.

Konzept

Eine Pädagogische Konzeption ermöglicht euch, einer bestimmten Gesellschaft zu erklären, wie ein Pfadfinderverband den Erziehungsbedürfnissen junger Menschen im Einklang mit Zielsetzung, Grundlagen und Methode der Bewegung gerecht wird.

Ziele

- Vorstellung der Bewegung und was sie jungen Menschen, Eltern und der Gemeinschaft anbietet, sowie die Übernahme einer klaren Verpflichtung diesen gegenüber.
- Aufzeigen der Ziele des Verbandes, so dass Erziehungsziele festgelegt werden können.
- Motivation erwachsener Gruppenleiter, jungen Menschen ein attraktives Programm anzubieten und sich einem bestimmten Stil in der Erziehungsbeziehung ihnen verpflichtet zu fühlen.

Inhalt

- Eine Analyse der Hauptbedürfnisse und Erwartungen junger Menschen sowie der Möglichkeiten und Bedrohungen, mit denen sie im Alltag konfrontiert werden.
- Die Antwort des Pfadfindens darauf sind die vom Verband angebotenen generellen Erziehungsziele und die Qualitäten, die ein junger Mensch erwartungsgemäß erworben haben kann, wenn er oder sie die Bewegung verlässt.
- Die Art des Pfadfinderprogrammes und der von dem Verband angebotenen Leistungen zum Erreichen dieser Ziele und die Art der vorgeschlagenen Beziehung zwischen jungen Menschen und Erwachsenen.

Anleitung zur Entwicklung einer Pädagogischen Konzeption

Es gibt einzelne Schritte, die festgelegt werden können, wenn ein Bildungsangebot entwickelt wird.

1. Durchführung einer Situationsanalyse

Das „National Programme Committee“ oder eine von dem Komitee eingesetzte Arbeitsgruppe sollte damit beginnen, die aktuelle Situation hinsichtlich der Leistungen, die der Verband erbringt, zu analysieren. Ein Pfadfinderverband kann nicht erwarten seine Mitglieder zu halten oder neue anzuziehen, wenn er nicht ihren Bedürfnissen gerecht wird. Ebenso kann er nichts erreichen und von der Unterstützung seiner Partner (Behörden, lokale Gemeinschaften, Kirchen etc) profitieren, wenn er nicht zumindest einigen ihrer Erwartungen gerecht wird. Deshalb ist die Aufstellung einer Liste seiner wichtigsten Nutznießer und Partner notwendig sowie die Identifikation der Erwartungen, die an den Verband gestellt werden.

a. Feststellung von Nutznießern und Partnern

Junge Menschen

Gemäß der Constitution of the World Organization of the Scout Movement ist das Pfadfinden eine pädagogische Bewegung für junge Menschen. Der Begriff „junge Menschen“ bezieht sich auf junge Männer und Frauen im Alter von 26 Jahren und darunter. Das Pfadfinderprogramm ist für höhere Altersstufen nicht mehr geeignet.

Arbeit mit jungen Menschen bedeutet nicht alleine ihre Bedürfnisse und Erwartungen zu analysieren, sondern auch ihnen Gelegenheiten zu geben ihre Standpunkte auszudrücken und am entscheidungsbildenden Prozess der Bewegung teilzunehmen. Dies geschieht zunächst in lokalen Verbänden in einer für jedes Alter geeigneten Form: Wölflinge, Pfadfinder und Rover werden zur Übernahme direkter Verantwortung für den Ablauf in ihrem Team und ihrer Einheit angehalten. Sie nehmen an der Auswahl, der Organisation und der Auswertung ihrer Aktionen teil. Auf diesem Wege werden ihre Interessen, Bedürfnisse und Erwartungen direkt ausgedrückt und analysiert. Die Älteren (Venture scout und Rover) werden sogar ermutigt eine größere Rolle in der Entwicklung und Anpassung des Pfadfinderprogrammes durch die Teilnahme an Beratungstreffen und Foren zu spielen. Dies entspricht der Empfehlung des Gründers unserer Bewegung, die da heißt: Befrage den Jungen.

Jedoch genügt es jungen Menschen nicht, ständig ihre Meinungen innerhalb der Bewegung auszudrücken. Ebenso müssen bessere und systematischere Analysen über die jungen Menschen, die bereits Mitglieder sind, und auch solche, die als Mitglieder gewonnen werden sollen, angefertigt werden.

Die Ziele der Bewegung für alle zu öffnen und der Begriff „junge Menschen“ beinhaltet verschiedene Kategorien:

- Jungen und Mädchen, junge Männer und junge Frauen

Seit wenigstens einem halbem Jahrhundert steht die Pfadfinderbewegung allen jungen Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht offen. Jedoch wurde die erzieherische Wirkung dieser Wahl nicht immer erfolgreich berücksichtigt. Spricht unser Bildungsangebot Mädchen und Jungen gleichermaßen an? Wie können wir sicherstellen, dass wir für beide Geschlechter dieselben Bedingungen schaffen,

und wie können wir ihnen helfen in einem Klima gegenseitigen Verständnisses und Respekts zusammenzuarbeiten?

- Junge Menschen unterschiedlicher Altersstufen mit besonderer Betonung Heranwachsender

In der Tat kann die Pfadfindermethode angewandt werden, sobald ein Kind in der Lage ist, in einer Gruppe mitzuarbeiten, aber sie ist besonders für Jugendliche geeignet. Der Anteil der Jugendlichen unter den Mitgliedern eines Verbandes ist ein guter Indikator für die Qualität ihres Pfadfinderprogrammes.

- Junge Menschen aus verschiedenen soziokulturellen Milieus

Für die Erfüllung ihrer Mission muss die Bewegung Anstrengungen unternehmen, um die, die am ehesten einer Erziehungsförderung bedürfen, zu erreichen. Sie sollte weder die Rekrutierung aus den Reihen der Mittelklasse noch aus den Reihen der Privilegiertesten einschränken. Junge Menschen aus unterprivilegierten Schichten und diejenigen mit körperlichen, geistigen oder sozialen Defiziten haben ebenso das Recht, Pfadfinder zu werden. Die Bewegung muss sehr viel Kreativität in der Anpassung ihres Pfadfinderprogramms und ihrer Strukturen zeigen, um deren Erwartungen gerecht zu werden. Sie muss außerdem garantieren, dass ihr Image junge Menschen unterschiedlicher Herkunft nicht abschreckt.

Partner

- Eltern

Für eine pädagogische Bewegung ist es unentbehrlich, das Interesse der Eltern zu wecken und ihr Vertrauen zu gewinnen. Heutzutage sind viele Eltern sehr über die Erziehung ihrer Kinder besorgt. Sie erwarten von der Schule die Versorgung junger Menschen mit umfangreichem Wissen, aber sie erkennen, dass die Schule ihren Kindern nicht immer den Erwerb von Grundwerten oder die Entwicklung ausgeglichener Persönlichkeiten ermöglichen kann. Deshalb mögen einige Eltern denken, dass es wertvoll ist, eine Jugendbewegung wie das Pfadfindertum zu unterstützen. Ferner können Eltern sehr effektive Unterstützer werden oder eine aktive Rolle innerhalb der Bewegung übernehmen, wenn ihre Erwartungen gebührend erfüllt werden.

- Lehrer/-innen

Viele Pfadfinder in leitenden Positionen sind von Beruf Lehrer oder Erzieher. Sie sehen Pfadfinden als eine natürliche Ergänzung zu ihrer beruflichen Aktivität, besonders seitdem es die Persönlichkeit eines jungen Menschen als Ganzes in den Mittelpunkt stellt und sie befähigt, mehr informelle und wahrscheinlich intensivere Beziehungen zu jungen Menschen zu haben. Deshalb ist es nur natürlich, dass die Pfadfinderbewegung Partner und Verbündete in den Schulen in Form von potentiellen erwachsenen Leitern und als moralische und materielle Unterstützer (Informationen, Einrichtungen, Räumlichkeiten etc) finden sollte.

- Kirchen

Historisch gesehen haben Kirchen und andere religiöse Gruppen der Pfadfinderbewegung beträchtliche Unterstützung gegeben. Vom moralischen wie auch vom materiellen Standpunkt aus haben sie in bedeutendem Maße zu ihrer Entwicklung beigetragen. Ebenso hat die Pfadfinderbewegung viel dazu beigetragen, dass die Dynamik vieler religiöser Gemeinschaften erhalten oder wiederbelebt wurde. Das gilt heute immer noch, und es ist für die Pfadfinderbewegung sehr wichtig, diese Zusammenarbeit zu schätzen.

- Lokale und nationale Behörden

Behörden, ob in kommunalen Gemeinschaften oder auf nationaler Ebene, können die Erziehungs- und Freizeitprobleme junger Menschen nicht gleichgültig sein. Die Pfadfinderverbände sollten sich ihnen als aufmerksame und verantwortungsvolle Partner darstellen. Neben anderen Jugendorganisationen ist es die Rolle der Pfadfinderbewegung, zu der Entwicklung von Richtlinien beizutragen, die

wirklich die Bedürfnisse und Wünsche neuer Generationen berücksichtigen. Ebenso sollte sie zusätzlich zu der moralischen und materiellen Unterstützung, die sie verdient, Anerkennung für ihre Aktivitäten bei den Behörden suchen.

- Firmen

Auch Firmen können ein großes Interesse haben, die Pfadfinderbewegung zu unterstützen, um jungen Menschen Hilfestellungen beim Erwerb nützlicher Fähigkeiten zu geben und so das eigene Image zu verbessern. Eine Partnerschaft mit einem erfolgreichen und populären Unternehmen, das die Werte der Pfadfinderbewegung teilt, kann Pfadfinder für junge Menschen und andere Partner attraktiver machen.

- Andere Jugendorganisationen

Auch andere Jugendorganisationen haben wertvolle Erfahrungen im Umgang mit jungen Menschen. Durch das Eingehen von Partnerschaften mit diesen Organisationen können Wissen und Kenntnisse geteilt werden, und die Pfadfinderbewegung könnte eine stärkere Rolle in der Jugendpolitik spielen.

b. Identifizierung von Bedürfnissen und Erwartungen

Zwei oder drei Mitglieder des Komitees sollten für die Beschaffung aller relevanten Statistiken und Umfragen über Kinder und junge Menschen im Land verantwortlich sein. Dies wird ein klares Bild über die Anzahl der Mädchen und Jungen jeder Altersstufe und über den Anteil der Pfadfinder unter ihnen ergeben.

Verfügbare Statistiken

Informationen quantitativer Natur können aus verfügbaren Statistiken entnommen werden, wie z. B.:

- Einteilung der jungen Menschen nach Berufsgruppen ihrer Eltern,
- Schulerfolg oder Durchfallrate (Anteil der jungen Menschen, die verschiedene Schullaufbahnen mit oder ohne Qualifikation abschließen, nach Berufsgruppen),
- Hauptgesundheitsprobleme von Kindern und Jugendlichen (Statistiken des Schulgesundheitsdienstes oder des Gesundheitsministeriums),
- Familienzusammensetzung: Anzahl der Kinder pro Familie, Prozentsatz der Scheidungen, Alleinerziehende etc.),
- Prozentsatz der jugendlichen Mitglieder in ehrenamtlichen Organisationen: Sportvereine, Kulturvereine etc.

Ebenso gibt es verfügbare Umfragen über die Interessen und Erwartungen junger Menschen, die äußerst interessante Punkte hervorheben können, wie z. B. bevorzugte Freizeitaktivitäten, Hauptprobleme in Familie oder Schule, Erwartungen an und Beziehungen zu Erwachsenen, Zukunftsfragen, Werte etc.

Um die Erwartungen von Eltern zu ermitteln, könnte der Kontakt zu Eltern-Lehrer-Verbänden nützlich sein. Auch Familienverbände führen Umfragen unter ihren Mitgliedern durch, deren Ergebnisse für die Pfadfinderbewegung von Interesse sein könnten.

Spezifische Umfragen und Fragebögen

Es ist eine Überlegung wert, eine spezifische Umfrage bei jungen Menschen im allgemeinen oder Mitgliedern der Pfadfinderbewegung im Besonderen durchzuführen. Einzelne Pfadfinderverbände in Europa haben schon Umfragen dieser Art durchgeführt. Die Kosten solcher Umfragen sind verhältnismäßig hoch, aber die Hilfe privater Partner (Firmen, Stiftungen) oder öffentlicher Partner (Universitäten, Forschungsinstitute, Bildungs- oder Gesundheitsministerium) könnte in Anspruch genommen werden. Es ist denkbar, dass soziologische Institute an einer Zusam-

menarbeit mit einem Pfadfinderverband interessiert sind. Ein Institut könnte Teams von Freiwilligen zur Verfügung stellen, die für die Durchführung von auf Fragebögen basierenden Interviews mit jungen Menschen geschult werden. Es ist auch möglich, dass einige Jugendorganisationen gemeinsam eine solche Umfrage durchführen, z. B. im Rahmen des nationalen Jugendrates. In jedem Fall sollte der Pfadfinderverband darauf bestehen, in die Pilotgruppe eingebunden zu werden, damit er die für ihn relevantesten Fragestellungen einbringen kann.

Obwohl eine Umfrage unter jungen Menschen außerhalb der Bewegung interessanter ist, weil sie nicht ein spezielles Spektrum der Bevölkerung abdeckt, ist eine interne Umfrage ebenso nützlich. Diese ermöglicht, die Interessen und Erwartungen jugendlicher Mitglieder kennenzulernen und festzustellen, in welchem Umfang der Pfadfinderverband dem entspricht.

Eine solche Umfrage ist möglich, indem ein Fragebogen etwa in der Pfadfinderzeitung veröffentlicht wird, oder der Fragebogen wird allen örtlichen Gruppen zugesandt und dort in eingehenden Diskussionen ausgefüllt. Umfragen dieser Art können auch einen speziellen Teil beinhalten, der die Erwartungen und Ansichten der Eltern abdeckt.

Professionelle fachliche Unterstützung ist für die richtige Vorbereitung von Fragebögen oder Interviews unentbehrlich. Ab dem frühesten Stadium der Entwicklung einer Umfrage ist es notwendig zu berücksichtigen, welche Methoden sich für den Verband bei der Bearbeitung und Vorstellung der gesammelten Daten am besten eignen. Die Partnerschaft mit einer Universität oder einer Fachhochschule ist sicherlich der beste einzuschlagende Weg.

Rat kann man sich auch von Pfadfinderverbänden holen, die solche internen Umfragen erfolgreich durchgeführt haben.

Symposien und Gremien

Umfragen sind vermutlich nicht der beste Weg, um die Erwartungen der anderen Partner der Bewegung zu ermitteln. Dazu veranstaltet man besser Symposien auf regionaler und nationaler Ebene, auf denen Pfadfinderführer in Diskussionsrunden mit Vertretern der Kirchen, kommunaler Behörden, Lehrern etc. diskutieren können. Solche Tagungen ermöglichen diesen Partnern, ihre Erwartungen bezüglich der Erziehung junger Menschen durch die Pfadfinderbewegung deutlich zu machen.

Das „National Programme Committee“ wird für solche Symposien ein Hintergrundpapier zur Unterstützung des Verbandes erarbeiten müssen. Die Ergebnisse der zuvor unter Jugendlichen und Eltern durchgeführten Umfragen können den Diskussionsgruppen vorgetragen werden, um deren Reaktionen und Kommentare einzuholen.

2. Diskussion der Erkenntnisse

Wenn die Ergebnisse der Fragebögen und Symposien bearbeitet worden sind, kann eine Liste der Bedürfnisse und Erwartungen junger Menschen einerseits und der Erwartungen der verschiedenen Partner andererseits aufgestellt werden (Diagramm 5). Nur die Schlüsselemente sollten aufgelistet werden.

Danach ist festzustellen, ob der Pfadfinderverband in der Lage ist, jede/s dieser Bedürfnisse oder Erwartungen auf die eine oder andere Art zu erfüllen. Die Liste kann benutzt werden, um Diskussionen auf allen Ebenen des Verbandes anzuzuregen.

Es ist wichtig, so viele Ebenen des Verbandes wie möglich in die Diskussion, die Formulierung und die Annahme der Pädagogischen Konzeption einzubeziehen. Nationale und regionale Konferenzen wie auch Ausbildungskurse für Gruppenleitungen oder Workshops sorgen für ideale Gelegenheiten zum Austausch von Meinungen und zur Unterbreitung von Vorschlägen.

Die Mitglieder sollten über das Feedback der Umfragen und die Liste der Bedürfnisse und Erwartungen diskutieren und feststellen, ob die aktuelle Antwort ihres

Verbandes angemessen oder verbesserungswürdig ist. Die Ideen sollten unter verschiedenen Überschriften (junge Menschen, Eltern, Behörden etc.) notiert und von dem „National Programme Committee“ gesammelt werden, um in die Pädagogische Konzeption integriert zu werden.

Beispiele im Hinblick auf junge Menschen

- Junge Menschen im Alter von 12 – 16 Jahren haben ein großes Interesse an Aktivitäten im Freien und am Umweltschutz. Das Programm für diese Stufe betont das Zelten und andere Aktivitäten im Freien, aber unternimmt nicht genug hinsichtlich der Umwelterziehung.
- Junge Menschen im Alter von 16 – 22 Jahren befassen sich sehr mit ihrer beruflichen Zukunft. Nichts wurde bis jetzt unternommen, um diesem Bedürfnis gerecht zu werden. Die Altpfadfinder sollten Elemente der Berufsberatung und Arbeitserfahrung integrieren.

Beispiele im Hinblick auf die Eltern

- Eltern und einige Lehrer haben Angst, dass das Pfadfinden zuviel Zeit im Leben der Kinder einnimmt, so dass ihre Schulausbildung darunter leidet. Bis jetzt wurde dieser Punkt nicht berücksichtigt. Die Art und Weise, in der sich das Pfadfinderprogramm günstig auf den Erfolg junger Menschen in der Schule auswirkt, sollte effektiver hervorgehoben werden.
- Viele Eltern, unterstützt durch Vertreter der Kirchen, erwarten von Pfadfindern eine solide Erziehung in spirituellen und moralischen Werten. Das Pfadfinder-

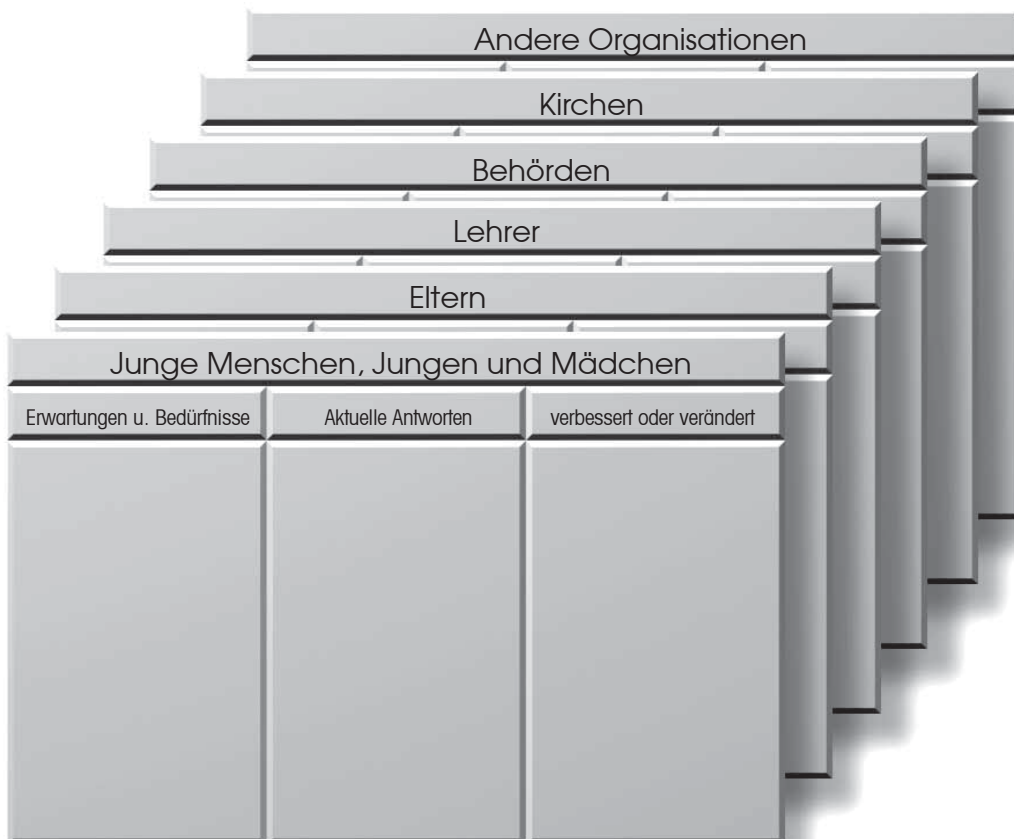


Diagramm 5 – Unsere Nutznießer und Partner

versprechen und das Gesetz sind in jeder Stufe ein wichtiges Element, aber die Gruppenleitungen fühlen sich völlig überfordert, sobald es sich um spirituelle Erziehung handelt. Auf diesem Gebiet müssen Anstrengungen unternommen werden.

Beispiele im Hinblick auf öffentliche Behörden

- Bei mehreren Gelegenheiten während der Symposien haben Behördenvertreter ihr Interesse an gemeinsam mit dem Pfadfinderverband organisierten Projektentwicklungen z. B. Bauen von Spielplätzen für Kinder in unterprivilegierten Stadtteilen, Renovierung historischer Monumente etc. bekundet. Sie sind an allem interessiert, das zur staatsbürgerlichen Bildung und Verantwortung beitragen kann. Dieses Element des Programms sollte gepflegt und verstärkt werden.

3. Entwerfen des Angebots

Wenn diese Arbeit beendet ist, hat der Verband eine Liste von Bedürfnissen, Wünschen und Erwartungen, die junge Menschen und Partner der Bewegung genannt haben, sowie die Antworten des nationalen Pfadfinderverbandes darauf. Dies ist die Basis, um ein Bildungsangebot zu entwerfen.

In Kapitel 1 des Buches „Die grüne Insel“ entwirft ein „National Programme Committee“ ein Bildungsangebot für seinen Verband. In diesem Beispiel wird folgender Plan für den Textentwurf angenommen:

1. Wer sind wir?
2. Welchen Schwierigkeiten stehen junge Menschen gegenüber?
3. Welche Entwicklungsmöglichkeiten gibt es?
4. Was wollen wir tun?

Dieses Beispiel ist nicht fiktiv. Das Bildungsangebot, das im Buch „Die grüne Insel“ vorgestellt wird, wurde tatsächlich an einem Wochenende von den Führern eines neuen Verbandes in einem osteuropäischen Land entworfen. Viele Wege können zu einem solchen Textentwurf führen. Die Vorschläge des Pfadfindens, um konkrete Antworten auf die Erwartungen und Bedürfnisse junger Menschen in einer bestimmten Situation zu geben, müssen jedoch klar erkennbar sein. Dabei müssen Begriffe benutzt werden, die jedem sofort verständlich sind.

Wenn der Text von dem „National Programme Committee“ entworfen wurde, muss er den Führungsgremien des Verbandes vorgelegt werden. Danach wird er zur Beratung und Rücksprache unter allen Leitern zirkulieren, bevor er von der Hauptversammlung des Verbandes offiziell angenommen wird. Dies war die Methode, die von der European Region zur Entwicklung einer „Charta für das Pfadfinderinnen- und Pfadfindertum in Europa“ angewandt wurde, die nach Diskussion und Neufassung von der 8. Pfadfinderkonferenz in Salzburg 1995 angenommen wurde (Anhang 2).

Kapitel 1

DIE PFADFINDERBEWEGUNG

Artikel I

Definition

1. Die Pfadfinderbewegung ist eine freiwillige, nicht-politische, Erziehungsbewegung für junge Menschen. Sie steht allen ungeachtet ihrer Herkunft, Rasse oder Religion offen, gemäß dem Ziel, den Grundlagen und der Methode, die von ihrem Gründer erdacht wurden und unten angeführt werden.

Zielsetzung

2. Das Ziel der Pfadfinderbewegung ist es, zur Entwicklung junger Menschen beizutragen, damit sie ihre vollen physischen, intellektuellen, sozialen und geistigen Fähigkeiten als Individuen, als verantwortungsbewusste Bürgerinnen und Bürger und als Mitglieder ihrer örtlichen, nationalen und internationalen Gemeinschaften einsetzen können.

Artikel II

Grundlagen

1. Die Pfadfinderbewegung basiert auf den folgenden Grundlagen:
- Verpflichtung gegenüber Gott
Festhalten an spirituellen Grundlagen, Treue zur Religion, die diese ausdrückt, und Anerkennen der Pflichten, die daraus erwachsen.
 - Verpflichtungen gegenüber anderen
 - Loyalität gegenüber seinem Land in Übereinstimmung mit dem Wirken für lokalen, nationalen und internationalen Frieden, für Verständigung und Zusammenarbeit.
 - Mitarbeit an der Entwicklung der Gesellschaft mit Achtung und Respekt vor der Würde seines Nächsten und der Unversehrtheit der Natur.
 - Verpflichtung gegenüber sich selbst
Verantwortung für die eigene Weiterentwicklung übernehmen.

Festhalten an Versprechen und Gesetz

2. Von allen Pfadfinderorganisationen wird verlangt, dass sie Pfadfinderversprechen und -gesetz verwenden, die in einer modernen, ihrer Kultur angepassten Sprache und von der Weltorganisation genehmigten Fassung eben die Prinzipien der Verpflichtung gegenüber Gott, gegenüber anderen und sich selbst enthalten, wie vom Gründer vorgegeben:

The Scout Promise

On my honour I promise that I will do my best
To do my duty to God and the King
(or to God and my Country);
To help other people at all times;
To obey the Scout Law.

The Scout Law

1. A Scout's honour is to be trusted.
2. A Scout is loyal.
3. A Scout's duty is to be useful and to help others.
4. A Scout is a friend to all and a brother to every other Scout.
5. A Scout is courteous.
6. A Scout is a friend to animals.
7. A Scout obeys orders of his parents, Patrol Leader or Scoutmaster without question.
8. A Scout smiles and whistles under all difficulties.
9. A Scout is thrifty.
10. A Scout is clean in thought, word and deed.

Artikel III

Methode

Die Pfadfindermethode ist ein System fortschreitender Selbsterziehung basierend auf:

- Gesetz und Versprechen
- „Learning by doing“
- Mitgliedschaft in kleinen Gruppen (z. B. Sippe), die unter der Führung Erwachsener fortlaufendes Entdecken, Übernehmen von Verantwortung und Erziehung zu Selbstständigkeit durch Charakterbildung, den Erwerb von Fertigkeiten, Selbstvertrauen, Zuverlässigkeit und die Fähigkeit zu Zusammenarbeit und Führung beinhaltet.
- Fortschreitende und attraktive Programme verschiedenster Aktivitäten, die auf den Interessen der Teilnehmer aufbauen wie Spielen, nützliche Fertigkeiten und Dienst an der Gemeinschaft, die größtenteils im Freien in Kontakt mit der Natur stattfinden.

Wir helfen jungen Menschen, sich weiterzuentwickeln:

- indem wir uns im Rahmen der Konventionen zu den Rechten von Kindern und Jugendlichen für die Förderung junger Menschen und die Verteidigung ihrer individuellen Freiheiten einsetzen;
- indem wir einen Beitrag zur Entwicklung eines persönlichen Moralsystems und spiritueller Werte leisten und dazu die Teilhabe an aufeinander aufbauenden Programmen ermöglichen, die auf partnerschaftlicher Selbsterziehung unter Gleichaltrigen basieren;
- indem wir sie zur direkten Augeindersetzung mit unserer natürlichen Umwelt ermutigen, und zwar im Sinne eines vertieften Verständnisses ihrer Beziehung zur Umwelt und des folglich notwendigen Respektes davor;
- indem wir ihnen eine positive, auf Vertrauen basierende Beziehung zu Erwachsenen anbieten, in der sie als junge Menschen einen angemessenen, erzieherischen Umgang finden und Antworten für die Entwicklung ihrer sexuellen Reife, emotionaler Bedürfnisse und des allgemeinen Wohlergehens.

Wir helfen bei der Weiterentwicklung der Gesellschaft:

- indem wir Jugendinformationsdienste bereitstellen, denn junge Menschen können sich nur dann voll in eine Gesellschaft einbringen, wenn sie über ihre Möglichkeiten und über die Angelegenheiten, die sie direkt oder indirekt betreffen, vollständig informiert sind;
- indem wir zur Demokratie erziehen, da Gesellschaften nur dann funktionieren können, wenn junge Menschen an Entscheidungsprozessen beteiligt sind, welche letztlich ihr Leben beeinflussen;
- indem wir Chancengleichheit praktizieren, nämlich jede Person, ohne Rücksicht auf Geschlecht, Herkunft, Rasse, Glaube, Fähigkeiten oder Wohlstand, ermutigen und unterstützen, ihr volles physisches, intellektuelles, soziales und spirituell-geistiges Potential zu entfalten;
- indem wir Partnerschaften mit Randgruppen suchen und schaffen, wodurch junge Menschen und Erwachsene aus Randgruppen der Gesellschaft in unseren Organisationen willkommen sind und offen akzeptiert werden, wenn sie gewillt sind, die Ursachen ihres Ausschlusses aus der Gesellschaft zu hinterfragen und zu überwinden.

Wir helfen Europa zu wachsen:

- indem wir jungen Menschen bei der Überwindung ihrer Mobilitätsschranken helfen, die sich z.B. durch den beschränkten Zugang zu Informationen und Kommunikationsnetzen, fehlende Transport- oder Unterkunftsmöglichkeiten ausdrücken;
- indem wir uns Fremdenfeindlichkeit und Rassismus durch interkulturelles Lernen junger Menschen stellen, das nationalistische Stereotypen hinterfragt und eine Erziehung zu Frieden und Toleranz vermittelt;
- indem wir aktiv zur Entwicklung einer besseren und effektiveren Jugendpolitik in Europa beitragen, namentlich zum Wohle der gesamten jungen Generation, nicht nur zum Vorteil unserer Mitglieder;
- indem wir innerhalb und über Europas Grenzen hinaus Brücken der Freundschaft bauen, d. h. mit dem Wachsen Europas muss auch die Freundschaft der jungen Europäer mit allen ihren Nachbarn in der ganzen Welt wachsen.

Ein Bildungsangebot

Interamerican Scout Organization

(Auszüge)

Der Mann und die Frau, die wir sein möchten

Unser Ziel ist, dass jeder junge Mensch, der die Erfahrung in der Pfadfinderbewegung gemacht hat, immer sein oder ihr Bestes gibt,

um ein freier und rechtschaffener Mensch zu sein,

mit reinen Gedanken und ehrlichem Herzen,
mit starkem Willen, verantwortungsbewusst und selbstsicher,
mit einer persönlichen Verpflichtung für sein Leben,
verlässlich und zu seinem Wort stehend;

um anderen bereitwillig zu dienen

als ein Teil seiner Gemeinschaft,
die Rechte anderer Menschen zu verteidigen,
der Demokratie und dem Fortschritt verpflichtet,
Gerechtigkeit liebend und Frieden fördernd,
menschliche Arbeit schätzend,
seine Familie auf Liebe aufbauend,
sich seiner eigenen Würde und der anderer bewusst seiend,
mit jedermann freudig und herzlich teilend;

um eine kreativer Mensch zu sein,

der die Welt in einem besseren Zustand verlässt, als er sie vorgefunden hat,
und nach Unversehrtheit der Natur strebt,
ständig lernt und nach noch unbekanntem Wegen forscht,
der seine Arbeit gut macht,
und, frei von Besitzstreben, unabhängig von materiellen Dingen ist.

Ein spiritueller Mensch

mit einem metaphysischen Lebensbezug,
der Gott sein Herz öffnet,
der seinen Glauben freudig lebt und ihn zu einem Teil seines Lebensalltags macht
und der, offen für Dialog und Verständigung,
die religiöse Überzeugung anderer respektiert.

Bereiche der Persönlichkeitsentwicklung

Einführung

Dieser RAP-Baustein soll euch bei der Durchführung des zweiten Schrittes des RAP-Prozesses, der Definition von Bereichen der Persönlichkeitsentwicklung, helfen. Ihr könnt auch die Kapitel 2-8 des Buches „Die grüne Insel“ zu Rate ziehen.

Bedenkt, dass die Bereiche der Persönlichkeitsentwicklung nicht willkürlich definiert wurden, sondern in Übereinstimmung mit dem Zweck von Pfadfinden. Sie wurden klar definiert, als die Bewegung gegründet wurde, und berücksichtigen alle Dimensionen der menschlichen Persönlichkeit.

In „Aids to Scoutmastership“ schrieb Baden-Powell:

„Das Ziel des Pfadfindertrainings ist die Verbesserung des Standards unserer zukünftigen Staatsbürger, besonders in Bezug auf Charakter und Gesundheit. Auch soll der Dienst an die Stelle des eigenen Ich treten und die Jungen individuell, moralisch und körperlich leistungsfähig gemacht werden, um diese Effizienz für den Dienst am Nächsten zu nutzen.“

In Artikel 1 der Constitution of the World Organization of the Scout Movement wird der Zweck der Pfadfinderbewegung wie folgt zusammengefasst:

„Das Ziel der Pfadfinderbewegung ist ihr Beitrag zur Entwicklung junger Menschen, der Erlangung ihrer völligen physischen, intellektuellen, sozialen und geistigen Fähigkeiten als Individuen, als verantwortungsvolle Bürger und als Mitglieder ihrer lokalen, nationalen und internationalen Gemeinschaften.“

Das RAP kennt sechs Bereiche der Persönlichkeitsentwicklung:

- körperliche Entwicklung;
- intellektuelle Entwicklung;
- emotionale Entwicklung;
- soziale Entwicklung;
- spirituelle Entwicklung;
- charakterliche Entwicklung.

Der von uns vorgeschlagene Hauptbereich ist der, den wir emotionale Entwicklung nennen. Dies ist kein Abweichen von der ursprünglichen Absicht des Gründers, denn in seinen Schriften betonte er oft den Begriff des Glücks und die „Fähigkeit, sich zu freuen“ sowie den Ausdruck der eigenen Persönlichkeit. Wir denken, dass der für das Wohlbefinden jedes Einzelnen wesentliche Bereich der Emotionen und Gefühle im Pfadfinderprogramm generell etwas vernachlässigt wurde und im Mittelpunkt des neuerlichen Interesses stehen sollte.

Konzepte

Pfadfinden berücksichtigt alle Dimensionen der menschlichen Persönlichkeit und bestimmt deshalb einzelne Entwicklungsbereiche.

Jeder junge Mensch wird ermutigt, Verantwortung für seine eigene Entwicklung zu übernehmen.

Die Erziehungsziele der Pfadfinderbewegung basieren auf den Entwicklungsberei-

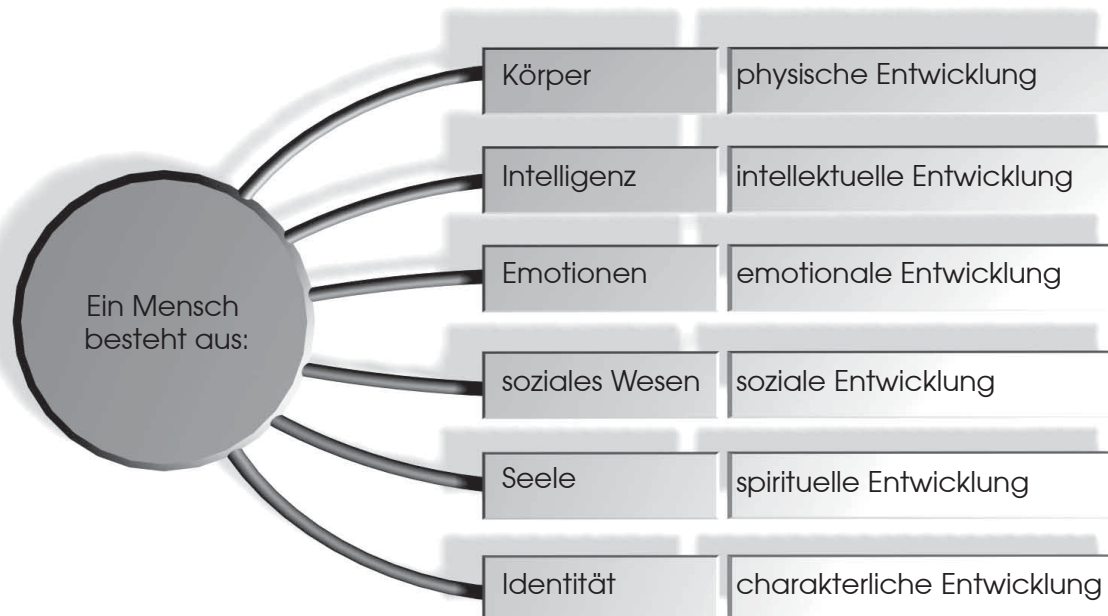


Diagramm 6 – Bereiche der Persönlichkeitsentwicklung

chen, die nicht als separate Elemente gesehen werden sollen, sondern als Teile eines Ganzen.

RAP schlägt das in Diagramm 6 gezeigte Modell vor.

Diese sechs Dimensionen wurden zur Erleichterung der Analyse nebeneinander als separate Bereiche vorgestellt. Tatsächlich sind sie alle miteinander verbunden und bilden ein Ganzes, nämlich die menschliche Persönlichkeit.

Das sei an einem konkreten Beispiel aufgezeigt: das Basteln eines Würfels aus Karton. Beginnt mit der Zeichnung der sechs Außenflächen des Würfels in der Form eines Kreuzes auf dem Karton. Die sechs Flächen sind identisch und in einer Ebene, so wie die sechs Entwicklungsbereiche, die oben beschrieben sind. Jedoch ist es notwendig, jede der sechs Flächen mit den anderen an verschiedenen Schnittflächen zu verbinden, um einen Würfel zu bauen (Diagramm 7). Genauso interagieren die sechs Bereiche bei der Persönlichkeitsentwicklung miteinander, können aber nur aus verschiedenen Perspektiven richtig beschrieben werden.

Am Anfang jeder Entwicklung scheint der Körper zu stehen: Emotionen, Intelligenz und Sozialcharakter. Mittels seiner Sinne und seines Körpers entdeckt der Einzelne die Welt und kommuniziert mit anderen. Die physische Entwicklung selber wird jedoch durch Emotionen und soziale Beziehungen beeinflusst. Störungen wie Fettleibigkeit entstehen oft durch emotionale oder Beziehungsprobleme. Die geistige Dimension steht mit dem Sinn des Lebens in Beziehung. Sie kann sich nicht unabhängig von den Beziehungen des Einzelnen zu anderen und zu sich selbst entwickeln. Sie basiert auf Geselligkeit, Intelligenz und Gefühlsleben. Schließlich ist der Charakter die Größe, die alle Seiten in einer Person vereint und seine oder ihre Identität formt.

Es wäre ein ernster Fehler, würde man jeden Entwicklungsbereich unabhängig von den anderen betrachten. Die menschliche Persönlichkeit kann nicht in Scheiben geschnitten werden. Der schrittweise Aufbau einer Identität des Kindes und dann des jungen Menschen und die Entwicklung seiner oder ihrer eigenen Autonomie ist dagegen das Ziel der Erziehung, d. h. die Fähigkeit, alle diese Aspekte seiner oder ihrer Persönlichkeit in einem klaren Lebensplan zu vereinen. Aus diesem Grund betonte Baden-Powell die Entwicklung des Charakters so sehr.

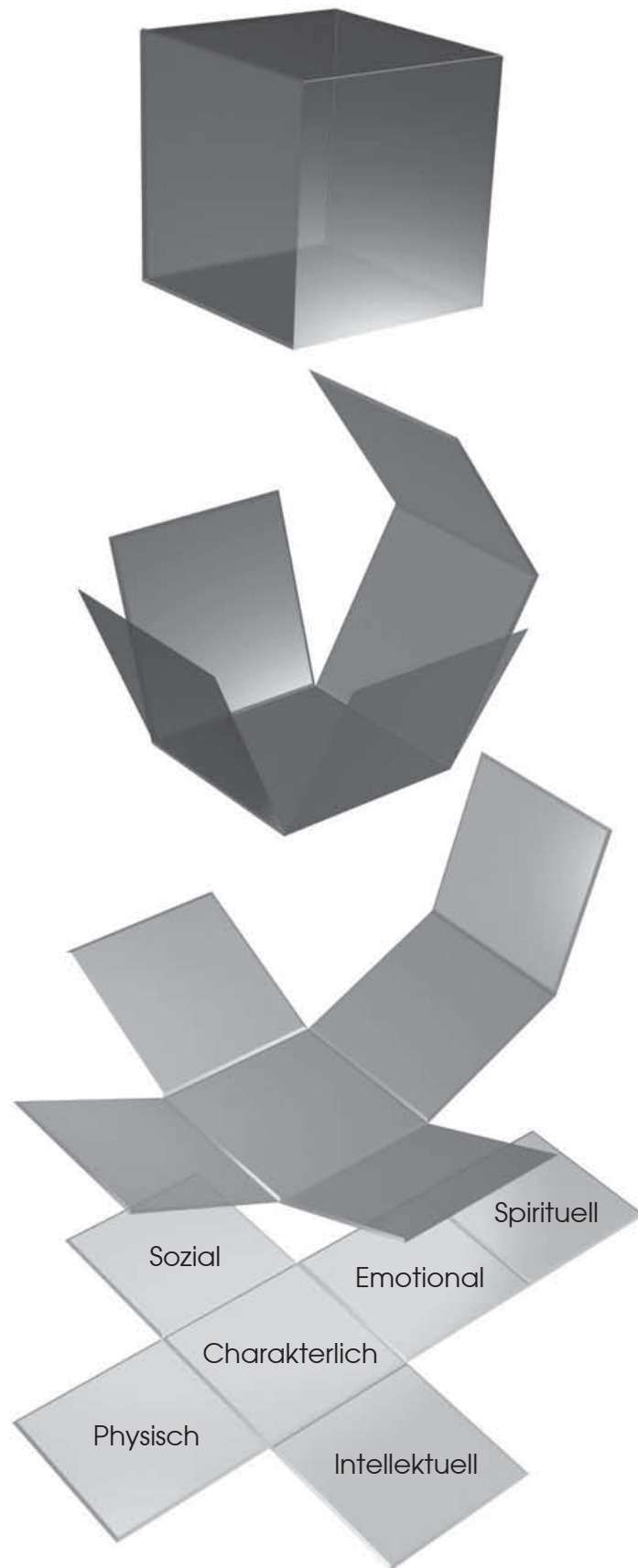


Diagramm 7 – Ein Würfel als Beispiel für die Bereiche der Persönlichkeitsentwicklung

Wenn wir uns mit Erziehungszielen beschäftigen, werden wir daraus Schlüsse ziehen müssen. Wir können ein Erziehungsziel definieren, das auf einen Hauptbereich der Entwicklung abzielt, aber in Wirklichkeit beeinflusst es auch andere Bereiche. Wir können nicht ausschließlich unseren Körper, unseren Charakter oder unsere soziale Natur entwickeln. Ganz gleich welchen Bereich wir anstreben, wird die Persönlichkeit als ein Ganzes betroffen.

Wir behandeln hier die unveränderlichen Grundelemente, wie sie in der Einleitung des RAP definiert sind. Deshalb müssen nationale Verbände auf dieser Stufe keine große Erfindungsgabe beweisen, sondern überprüfen, ob ihre zukünftigen Programme alle Bereiche einer individuellen Persönlichkeit abdecken.

Am Ende dieses RAP-Bausteins ist eine Zusammenfassung der Elemente, die in „Die grüne Insel“ vorgeschlagen werden, zu finden. Für jeden Entwicklungsbereich hält sie eine Definition bereit und schlägt Bildungswege vor, die während des nächsten Schrittes zur Definition der allgemeinen Erziehungsziele des Pfadfinderprogramms genutzt werden könnten (RAP-Baustein 3: Generelle Erziehungsziele).

Definition

Wir haben versucht, jeden Bereich der Persönlichkeitsentwicklung auf möglichst einfache und konkrete Art und Weise in pädagogischen Termini zu definieren. Man muss diesem Vorschlag nicht folgen, auch andere Ideen oder komplexere Vorschläge sind möglich.

Bildungswege

In jedem Bereich der Persönlichkeitsentwicklung ist es notwendig, pädagogische Prioritäten unter Berücksichtigung der Bedürfnisse und Wünsche junger Menschen in ihrem besonderen sozialen und kulturellen Kontext zu erkennen. Zu jedem Bildungsweg können dann zugehörige Erziehungsziele gebildet werden. Auch hierzu sind einige Beispiele gegeben, es sollten jedoch Formulierungen gewählt werden, die der Situation junger Menschen in einem Land am besten entsprechen. So schlagen wir für den Bereich intellektuelle Entwicklung drei Prioritäten oder Bildungswege vor: Informationssammlung, Informationsbearbeitung, Problemlösung. Diese Wahl basiert auf den Bedürfnissen junger Menschen in unserer Gesellschaft der Massenkommunikation. Wir wollen sie ermutigen, für sich selbst zu denken, anstatt sich von den Medien beeinflussen zu lassen. Andere dringende Bedürfnisse sind erkennbar und auf verschiedene Bildungswege übertragbar. RAP zeigt Vorgehensweisen auf, nicht den Inhalt, und will die Phantasie und die Kreativität der Anwender anregen.

Wie man Bereiche der Persönlichkeitsentwicklung definiert

In den Kapiteln 2-8 des Buches „Die grüne Insel“ verbringen Ewa, Vladimir und deren Freunde mit Professor Kessel ein Wochenende auf dem Lande, um etwas über diese Bereiche der Persönlichkeit zu lernen. einen Großteil des Buches nimmt der Versuch ein, einen Überblick über die menschliche Entwicklung aus pädagogischer Sicht zu geben, die dem ursprünglichen Entwurf von Baden-Powell entspricht.

Wir empfehlen, die Kapitel 2-8 des Buches „Die grüne Insel“ sorgfältig zu lesen und eine Teamdiskussion zur Bestimmung der neuen Elemente, die zur Bereicherung eures Pfadfinderprogramms übernommen werden sollen, anzuschließen. Das könnte z. B. im „National Programme Committee“ geschehen.

Ein zweiter Vorschlag – der sicher lohnender ist, aber auch anspruchsvoller – wäre, dem Beispiel der Charaktere in „Die grüne Insel“ zu folgen und ein zwei- oder dreitägiges Seminar zum Thema „Bereiche der Persönlichkeitsentwicklung“ durchzuführen. An diesem Seminar sollten Fachleute für Jugend- und Erziehungsfragen teilnehmen, wie zum Beispiel:

- Ärzte, Gesundheitsexperten und/oder Sportfachleute für den Bereich der körperlichen Entwicklung;
- Erzieher/-innen und/oder Lehrer/-innen für den Bereich der intellektuellen Entwicklung;
- Psychotherapeuten und/oder Fachleute für künstlerischer Ausdrucksweisen für den Bereich der emotionalen Entwicklung;
- Soziologen, Sozialarbeiter und/oder Familienberater für den Bereich der sozialen Entwicklung;
- Philosophen/Philosophinnen und/oder Experten/Expertinnen verschiedener Religionen für den Bereich der spirituellen Entwicklung;
- Psychologen/Psychologinnen und/oder Erzieher/-innen für den Bereich der charakterlichen Entwicklung.

Die Fachleute sollten sorgfältig ausgewählt werden und mit den verschiedenen Entwicklungsstufen von der Kindheit bis zur Jugend, einschließlich der Adoleszenz, gut vertraut sein. Kompetente Pfadfinderleiter mit guter Erfahrung bezüglich aller Altersgruppen sollten ebenfalls eingeladen werden.

Jeder Teilnehmer sollte im voraus eine Kopie von Kapitel 2 des Buches „Die grüne Insel“ und dieses RAP-Bausteins erhalten, um eine aktive Diskussionsbeteiligung aller zu gewährleisten. Zweck der Diskussion ist, den Inhalt der verschiedenen Entwicklungsbereiche, die verschiedenen Entwicklungsphasen, die pädagogischen Schlüsselfragen für jedes Alter und Geschlecht entsprechend den Gegebenheiten nach Land und Kultur zu klären, sowie die zu wählenden Bildungswege, aus denen letztlich die generellen Erziehungsziele des Programms formuliert werden.

Schritt 2 des RAP-Verfahrens wurde vor allem entwickelt, um das zukünftige Pfadfinderprogramm auf ein solides Fundament zu stellen. Dies ist ein wesentlicher Schritt, der es ermöglicht, die Erziehungsziele auf einem klaren Verständnis der individuellen Entwicklung aufzubauen.

Definition

Für die Entwicklung und die Funktionen des eigenen Körpers Verantwortung übernehmen.

Bildungswege

a. Erkennen von Bedürfnissen

- Die Funktionen seines Körpers verstehen.
- Die Veränderungen, die in seinem Körper geschehen, verstehen.
- Die Beziehung zwischen dem eigenen Körper und der Umwelt, seine Bedürfnisse und seinen natürlichen Rhythmus (Sauerstoff, ausgewogene Ernährung, Schlaf) verstehen.
- Seinen Körper respektieren, Mißbrauch vermeiden.

b. Erhaltung (fit und gesund bleiben)

- Gesundheitspflege, Hygiene.
- Ernährung.
- Bewegung.

c. Leistungsfähigkeit

- Entwickeln der eigenen Sinne: Tasten, sehen, riechen, hören, schmecken.
- Entwickeln seiner Widerstandskraft, Stärke, Geschmeidigkeit, Behändigkeit, Selbstkontrolle.
- Ausgleichen von Defiziten.

Intellektuelle Entwicklung

Definition

Entwickeln der Fähigkeit zu Denken, Neuerungen einzuführen und Information zur Anpassung an neue Situationen nutzen.

Bildungswege

a. Sammlung von Informationen

- Neugierde.
- Erforschung.
- Untersuchung.
- Beobachtung.

b. Verarbeitung von Informationen

- Daten analysieren.
- Sortieren und klassifizieren.
- Einprägen.

c. Problemlösung

- Erfindungsgeist und Kreativität.
- Experimentieren.
- Hypothesen und Schlussfolgerung.

Emotionale Entwicklung

Definition

Das Erkennen der eigenen Gefühle und Lernen sie auszudrücken, um einen Zustand des inneren Friedens, des Gleichgewichts und emotionaler Reife zu erreichen und zu bewahren.

Bildungswege

a. Selbstfindung und -bewußtsein

- Erkennung und Akzeptanz der eigenen Gefühle.
- Selbstentdeckung.

b. Ausdruck der eigenen Persönlichkeit

- Ausdruck der eigenen Gefühle unter Benutzung verschiedener kreativer Mittel.

c. Verantwortung und Selbstkontrolle

- Kontrolle von Gefühlen und Empfindungen, um die eigene Integrität und die anderer zu respektieren.
- Verantwortungsbewusste Reaktion auf Gefühle, die an einen selbst gerichtet sind.
- Aggressionskontrolle.

Soziale Entwicklung

Definition

Aneignung des Konzeptes der gegenseitigen Abhängigkeit von anderen und Entwicklung der eigenen Fähigkeit zu Mitarbeit und Führung.

Bildungswege

b. Beziehungen und Kommunikation

- Entwicklung eines Sinnes für Beziehungen zu anderen (Unterschiede akzeptieren, willkommen heißen und zuhören).
- Erwerb von Kommunikationskompetenzen.
- Führung gleichwertiger Partnerschaften zwischen Männern und Frauen.
- Ablehnung sozialer und nationalistischer Klischees und Vorurteile.

b. Zusammenarbeit und Führung

- Zusammenarbeit lernen: Entwickeln von Teamgeist; Übernehmen einer Rolle innerhalb der Gruppe; Entwickeln, Respektieren und Beurteilen gemeinsamer Regeln; Verstehen von gegenseitiger Abhängigkeit und Wechselwirkungen; Durchführung eines gemeinsamen Projektes; Übung von staatsbürgerlichem Verhalten.
- Verantwortung beim Dienst an anderen übernehmen.

c. Solidarität und Dienst

- Entdecken der gegenseitigen Abhängigkeit zwischen Individuen und Gemeinschaften.
- Entwickeln eines Zugehörigkeitsgefühls zu immer größer werdenden Gemeinschaften.
- Entwickeln eines Gefühls für Dienste und Allgemeinwohl: Übernahme der Werte von Demokratie und sozialer Gerechtigkeit.

Spirituelle Entwicklung

Definition

Erwerb eines tieferen Wissens und Verständnisses für das geistige Erbe der eigenen Umwelt, Entdeckung der geistigen, dem Leben Sinn gebenden Wahrheit und Ziehen von Schlussfolgerungen für den eigenen Alltag bei Toleranz für die religiöse Wahl anderer.

Bildungswege

a. Empfang

- Zuhören.
- Aufnahmefähig anderen gegenüber sein.
- Mitleid zeigen.

b. Wunder

- Sensibel gegenüber den Wundern der Natur und des Lebens sein.
- In ihnen eine geistige Wahrheit erkennen.

c. Arbeit

- Eine aktive Rolle in seiner Gemeinschaft spielen.
- Verantwortlichkeiten teilen.
- Zusammenarbeit mit anderen zum Erreichen von Verbesserungen.

d. Weisheit

- Eigenverantwortung entwickeln.
- Fähigkeit zur Selbstdisziplin.

e. Würdigung

- Die Bedeutung vergangener Erlebnisse erkennen, sie ausdrücken und sie feiern können.

d. Geistige Entdeckung

- Das geistige Erbe seiner Gemeinschaft erforschen und entdecken.
- Daraus Folgerungen für das eigene Leben ziehen.

Charakterliche Entwicklung

Definition

Erkennen der Eigenverantwortung und des Rechts auf Entwicklung, Lernen und Wachsen auf der Suche nach Glück bei gleichzeitigem Respekt anderen gegenüber. Lernen, sich selbst zu behaupten, seine eigenen Entscheidungen zu treffen, Ziele zu setzen und die notwendigen Schritte, um diese zu erreichen, zu erkennen.

Bildungswege

a. Identität

- Sich selbst entdecken und behaupten; Ziele für die eigene Weiterentwicklung setzen.

b. Autonomie

- Selbst in der Lage sein, Dinge zu beurteilen, sowie Entscheidungen und Wahlen zu treffen, und die Folgen akzeptieren können.

c. Verpflichtung

- In der Lage sein, Risiken zu beurteilen und entsprechend handeln zu können; sich selbst zu einem Projekt verpflichten und trotz Schwierigkeiten daran festhalten.

Generelle Lernziele

Einführung

Dieser dritte RAP-Baustein wurde erarbeitet, um euch bei der Entwicklung der allgemeinen Bildungsziele für euren Bund zu helfen. In „Die grüne Insel“, Kapitel 9, könnt ihr lesen, wie das „National Programme Committee“ diese Aufgabe angeht.

Pfadfinden hat ein klares Ziel: Jungen Leuten bei der Entwicklung ihrer Möglichkeiten zu helfen, so dass sie zur Entwicklung der Gesellschaft beitragen können. Ein nationaler Pfadfinderverband stellt dieses Ziel in seinem Bildungsangebot, das auf einer Analyse der Bedürfnisse junger Menschen einer spezifischen Zeit und in einem spezifischen sozio-kulturellen Kontext basiert, dar. Eure Lernziele sind ein konkreterer und genauere Ausdruck dieses Ziels. Für jeden Bereich der Persönlichkeitsentwicklung definiert ihr klar die Ergebnisse, die eine junge Person erwartungsgemäß erreicht haben kann, wenn er die Bewegung verlässt, das Programm der Ranger-Rover-Stufe abgeschlossen hat. Diese Resultate sollten von dem jungen Menschen selbst, von den Gleichaltrigen und den erwachsenen Leitern wahrgenommen werden.

Mit „generelle Lernziele“ sind die Ziele gemeint, die am Ende der Zeitspanne, in der die Pfadfinderbewegung ein Individuum in seiner persönlichen Entwicklung fördert, erreicht worden sein sollten. Die Ältererstufe ist äußerst wichtig; sie ermöglicht, dass die generellen Lernziele des Verbandes etabliert und ausgewertet werden. Die Ältererstufe eines Pfadfinderverbandes geht meistens von 18 bis 25 Jahren, abhängig von den jeweiligen Möglichkeiten. Die Altersgrenze sollte nicht höher liegen um sicher zu stellen, dass Pfadfinden eine Jugendbewegung bleibt. Die Ältererstufe sollte nicht nur als ein Reservoir von Führungskräften angesehen werden, sondern als integrierter Teil des Verbandes. Eine Erwachsenenstufe kann eine große Anzahl von jungen Menschen bei der Stange halten und ist Beweis für ein qualitativ gutes Jugendprogramm, da junge Leute ihre eigene Wahl treffen, im Gegensatz zu Kindern, wo die Eltern oft entscheiden, wie sie ihre Freizeit verbringen sollen.

Generelle Lernziele definieren klar die Ergebnisse, die zu erreichen sind. Ein Verband ist nur dann in der Lage auszuwerten, ob die Lernerfahrung, die er jungen Menschen anbietet, effektiv ist oder nicht, und kann nur erkennen, wie sie verbessert werden kann, wenn er diese Lernziele hat. Wenn sie formuliert worden sind, ist es möglich, verwandte Lernziele für die anderen Stufen einzuführen und somit eine reibungslose Weiterentwicklung von einer Stufe zur nächsten sicher zu stellen.

Konzepte

1. Was ist ein Lernziel?

Ein Lernziel ist das Ergebnis, das am Ende eines pädagogischen Prozesses erwartet wird und sich im Sinne von neuen Fähigkeiten, die man erwerben kann, ausdrückt. Es kann quantitativ sein, in diesem Fall definiert es erwünschte Änderungen in ihrer Menge, oder qualitativ, in diesem Fall definiert es die erwünschten Änderungen in ihrer Qualität.

Auf dieser Stufe ist es wichtig, klar zwischen verschiedenen Konzepten zu unterscheiden:

- Bildungsgrundlagen – Werte, die einen Bildungsansatz unterstreichen;

- Erziehungsfeld – Intention des Erziehers;
- Lernziel – Fähigkeiten, die ein Lernender am Ende eines Lernprozesses erworben haben sollte;
- Grundvoraussetzungen – Wissen, Haltungen oder Fähigkeiten, die unbedingt erforderlich sind, um eine neue Phase eines Bildungsprozesses zu beginnen.

Erziehungsfelder stellen für gewöhnlich den Erzieher in den Mittelpunkt, indem sie die Angelegenheiten, die ihm oder ihr wichtig sind, oder seine oder ihre Intentionen ausdrücken, wohingegen Lernziele den Schüler in den Mittelpunkt stellen, indem sie seinen oder ihren Weiterentwicklungsprozess und Leistungen ausdrücken.

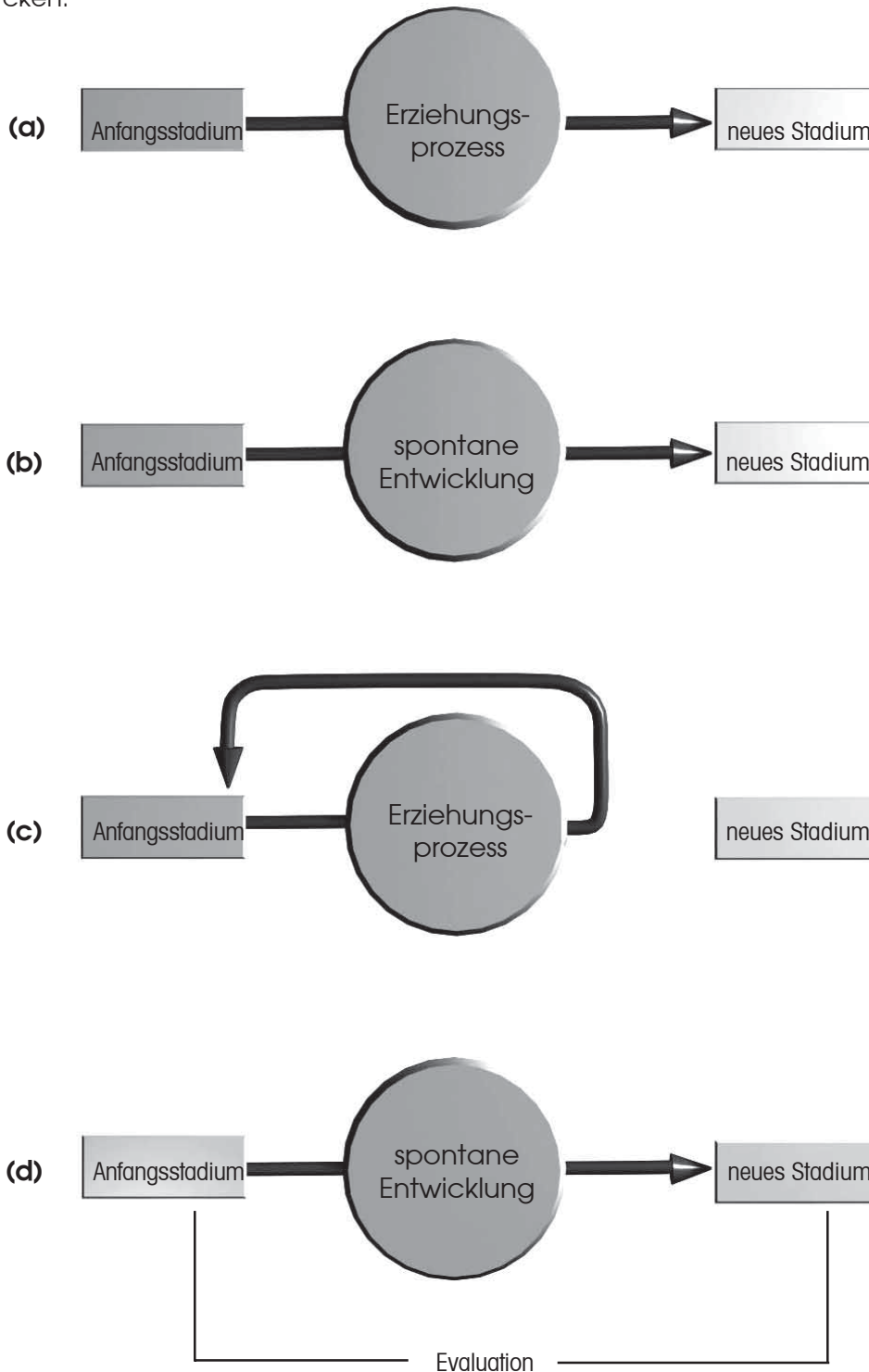


Diagramm 8 – Ein Erziehungsprozess

Erziehung zielt im Allgemeinen darauf ab, den Lernenden von einem anfänglichen Zustand in einen neuen Zustand zu führen. Ein Schüler ist unfähig etwas zu tun, bevor der Lernprozess begonnen hat, wohingegen er im dann Prozess diese Fähigkeit erwirbt.

Wenn der Schüler vom Anfangszustand auf sich selber gestellt in einen neuen Zustand wechselt, macht das nicht Erziehung aus. Z. B. werden junge Menschen im Alter von 9 bis 12 Jahren normalerweise schnell größer. Kein Erzieher kann sich rühmen, dieses Ergebnis erreicht zu haben (Diagramm 8b).

Wenn der neue Zustand mit dem Anfangszustand überein stimmt, hat kein Lernen stattgefunden. Wenn der Schüler nichts Neues gelernt hat, heißt das, dass er lediglich einen Umweg gemacht hat und an den Anfang zurückgekehrt ist (Diagramm 8c).

Es ist auch möglich, sich eine Situation vorzustellen, in der der Erzieher glaubt, dass der junge Mensch eine neue Fähigkeit entwickelt hat, während er diese tatsächlich schon zuvor erworben hatte. Darum ist es wichtig, einen Lernprozess vorher und nachher zu bewerten (Diagramm 8 d).

Normalerweise wird eine Bewertung nach einer Lernerfahrung gemacht. Das Hauptinteresse liegt darin herauszufinden, was die Lernenden daraus gewinnen. Das macht die anschließende Bewertung aus. Es ist jedoch genauso wichtig, eine Bewertung des Anfangszustandes (vor der Lernerfahrung) vorzunehmen: Haben die jungen Leute, die ich fördere, schon die angebotenen Fähigkeiten? Anders gesagt, was ist der Ausgangspunkt jeder einzelnen jungen Person? Die vorausgehende Bewertung ermöglicht es, zu prüfen, ob die Lernenden schon das geforderte Basiswissen (oder Vorkenntnisse) haben, das es ihnen ermöglicht, die neuen Fähigkeiten zu erwerben.

2. Zwei Hauptstrategien

Es gibt zwei Hauptstrategien der Erziehung:

a. Den Ausgangspunkt des Lernenden als Grundlage nehmen

Die jungen Leute haben diesen oder jenen Wissensstand, und es wird ihnen geholfen, soviel Fortschritt als möglich zu machen. Dies heißt im Sinne von Intention oder Erziehungsfeldern ausgedrückt: Versuche, soviel Kreativität wie möglich zu entwickeln. Dies ist die Logik hinter den traditionellen Lehrplänen der Schule. Sie sind nicht derart gestaltet, dass alle Schüler ihren Inhalt völlig kennen. In Wirklichkeit behält eine geringe Anzahl von Schülern wenig oder nichts, eine geringe Anzahl der Schüler behält alles oder fast alles, die größte Anzahl liegt zwischen diesen beiden Möglichkeiten. Dies führt zur berühmten Gauß-Kurve (Diagramm 9).

Diese Strategie akzeptiert das Prinzip, dass das Programm nicht von allen beendet wird. Tatsächlich ist das Ziel, Individuen in ein System zu setzen und sie in Relation zu anderen einzustufen. Somit ist im Diagramm 9 Paul schwächer als Denise, die stärker als Gerard ist. Danach kann über Paul gesagt werden, er liege unter dem Durchschnitt der Gruppe (er hat nicht bestanden), während Gerard dem Durchschnitt nahekommt und Denise über dem Durchschnitt der restlichen Gruppe liegt. Die Schüler werden nicht in Relation zu sich selbst, sondern im Verhältnis zu anderen oder einer externen Norm (dem Gruppenniveau) eingestuft. Das ist normative Bewertung.

b. Den neuen Zustand, den die Schüler erreichen sollen, als Ausgangspunkt nehmen

In diesem Fall versucht ein Erzieher zu bestimmen, welche Fähigkeiten (Wissen, Kenntnisse, Haltungen) er von allen Schülern am Ende des Lernprozesses erwartet. Diese werden in Form von Lernzielen formuliert.

Wenn der Erzieher die Fähigkeiten, die der Lernende erwerben soll, sorgfältig definiert hat, muss er den Weg, der der vom Ausgangsstadium zum neuen Stadium führen wird, ausarbeiten. Er wird „rückwärts gehen“: Mit dem generellen

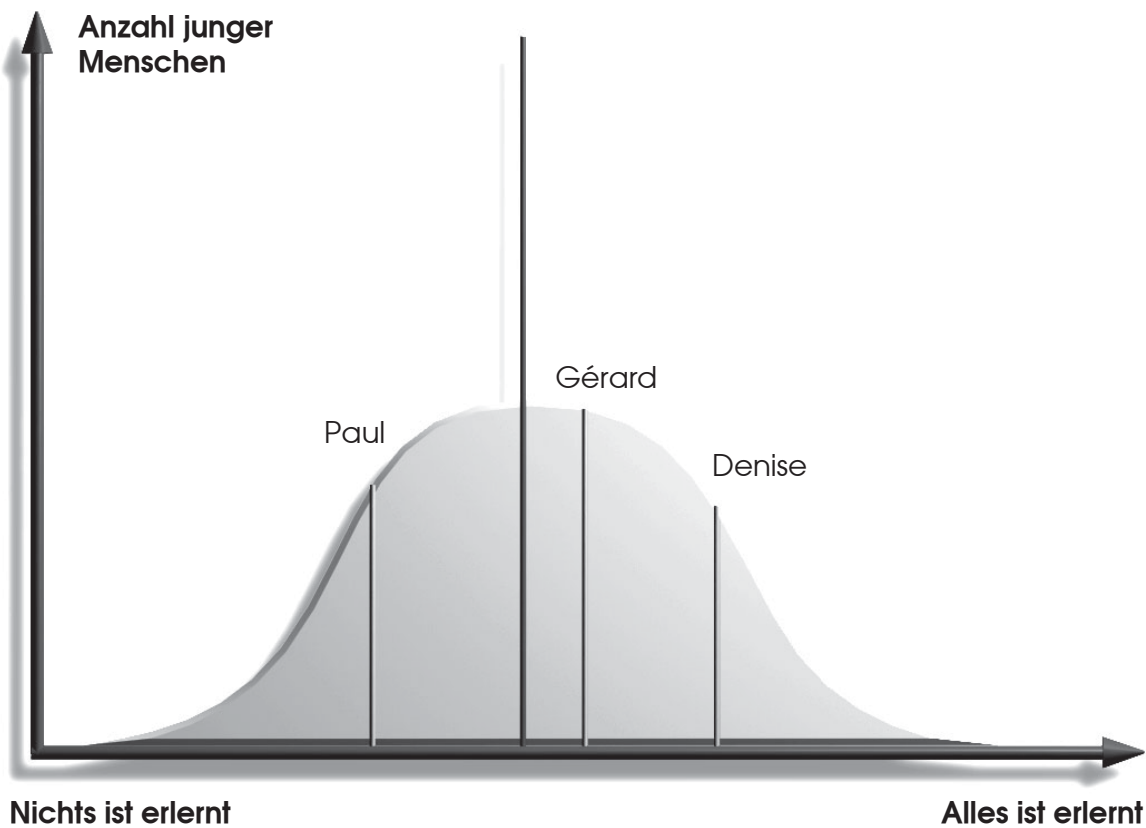


Diagramm 9 – Normative Evaluation

Lernziel beginnend, wird er die aufeinander folgenden Schritte vom Ende des Prozesses bis zu seinem Anfang festlegen (Zwischenziele), die der Lernende erreichen muss, um eine bestimmte Fähigkeit zu erlangen. Dies ist der vom RAP beabsichtigte Ansatz.

Ein generelles Lernziel definiert (in Form einer Fähigkeit, die ein junger Mensch erwerben soll) eines der Ergebnisse, die nach Abschluss der letzten Phase des Pfadfinderprogrammes erwartet werden.

Jedes generelle Lernziel wird entsprechend den Möglichkeiten jeder Altersstufe und in mehrere Stufen-Lernziele (oder Zwischenziele) abgeleitet (Diagramm 10).

Da Pfadfinden eine Bewegung der Selbsterziehung ist, werden die Lernziele, die der nationale Verband vorgeschlägt, im ständigen Dialog zwischen dem jungen Menschen und dem ihn fördernden älteren Leiter den besonderen Bedürfnissen jeden Individuums angepasst und können so persönliche Lernziele werden. Das wird in dem RAP-Baustein 8, persönlicher Entwurf der Weiterentwicklung, genauer untersucht.

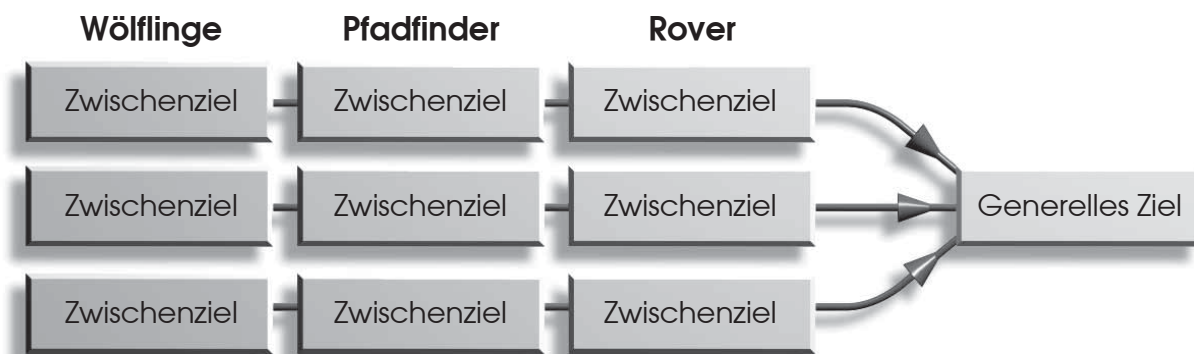


Diagramm 10 – Stufenziele führen zu generellen Erziehungszielen

3. Warum ist es notwendig allgemeine Lernziele zu definieren?

Die Definition von generellen Lernzielen ermöglicht uns,

- das Ziel des Pfadfindens, jungen Leuten beim Erreichen ihrer vollen Fähigkeiten zu helfen, in realistischen, messbaren Schritten darzustellen. Am wichtigsten ist weder die Aktivität noch die Methode, sondern der junge Mensch selber und seine Entwicklung.
- zusammenhängende Lernziele für alle Altersgruppen festzulegen (Lernziele der Stufen).
- eine solide Basis für die Bewertung persönlichen Fortschritts in allen Bereichen der Entwicklung zu schaffen (RAP-Anwendung 8: Persönlicher Fortschrittsentwurf).
- alle erwachsenen Leiter der Bewegung auf ein gemeinsames Ziel zu verpflichten.

4. Verschiedene Typen eines generellen Lernziels

In jedem der sechs Entwicklungsbereiche (körperlich, intellektuell, emotional, sozial, spirituell und charakterlich) ist es notwendig, in Übereinstimmung mit dem Bildungsangebot des Verbandes zu formulieren, dass

- Wissen zu erwerben ist (wissen).
- Fähigkeiten zu erwerben sind (machen).
- Haltungen zu entwickeln sind (sein).

5. Eigenschaften eines guten Lernzieles

Ein gutes Lernziel ist in klarer, einfach verständlicher Sprache geschrieben und hat die folgenden Eigenschaften:

- Spezifisch (S) – es wird nur ein Thema behandelt und klar ausgedrückt, genaue Begriffe;
- Messbar (M) - es wird in Form von wahrnehmbarem Verhalten ausgedrückt;
- Erreichbar (achievable = A) – es entspricht den Fähigkeiten der jungen Leute, auf die es sich bezieht, und kann unter den gegebenen Umständen (Zeit, Quellen) erreicht werden;
- Relevant (R) – es entspricht den zuvor erkannten Bedürfnissen junger Leute;
- Zeitlich begrenzt (timed = T) – eine Frist wird festgelegt.

Anleitung zur Darstellung genereller Lernziele

Bei der Formulierung genereller Lernziele sollten folgende Schritte berücksichtigt werden:

1. Prioritäten erkennen und Unterstützung suchen

a. Überprüfen bisheriger Arbeit

Die bereits vom „National Programme Committee“ geleistete Arbeit wird es ermöglichen, die Prioritäten junger Leute verschiedener Altersstufen und beider Geschlechter zu erkennen: Durch die Analyse der Bedürfnisse junger Menschen, gesehen im spezifisch sozio-kulturellen Kontext, und die Erwartungen von Partnern; durch das Bildungsangebot, das die von dem nationalen Pfadfinderverband angebotenen Dienstleistungen vorstellt; Besser: durch die pädagogische Konzeption, die die Möglichkeiten des nationalen Pfadfinderverbandes vorstellt; durch die Identifikation verschiedener Bereiche persönlicher Entwicklung und der Bildungswege innerhalb jedes Entwicklungsbereiches. Die Ergebnisse dieser Arbeit sollten überprüft und diskutiert und die relevantesten Bildungswege herausgefiltert werden. Es empfiehlt sich, drei bis sechs Wege für jeden Entwicklungsbereich auszuwählen.

b. Festlegen einer Altersgrenze

Vor dem Versuch, generelle Lernziele zu formulieren, ist es erforderlich, eine obere Altersgrenze für die Mitgliedschaft von Erwachsenen im Verband festzulegen. Um dies tun zu können, müssen verschiedene Faktoren berücksichtigt werden, einschließlich der spezifischen Bedürfnisse junger Leute in der Gesellschaft, in der sie leben, anderer Jugendeinrichtungen und der in dem Verband verfügbaren Mittel. Da dieses Problem den Verband als Ganzes betrifft, müssen verschiedene andere Entscheidungsträger in die Debatte einbezogen werden. Wenn kein Konsens gefunden werden kann, sollte das „National Programme Committee“ eine theoretische Altersgrenze festlegen, z. B. 18, 20, 22 oder 25 Jahre, um es in die Lage zu versetzen, einen klaren Rahmen für das Jugendprogramm zu entwickeln.

c. Unterstützer finden

Die Formulierung von Lernzielen ist eine schwierige und zeitraubende Aufgabe. Es könnte sinnvoll sein, Leute um Rat und Unterstützung zu bitten, die darauf spezialisiert sind, Jugendliche der zuvor festgelegten Altersstufe (18-25 Jahre) zu erziehen. Die Experten sollten sicherstellen, dass die Ziele deutlich dargestellt, die richtige Terminologie angewandt wird, und dass diese S.M.A.R.T (spezifisch, messbar, erreichbar, relevant und zeitlich begrenzt) sind.

2. Berücksichtigung der Bedürfnisse von Mädchen und Jungen

Da die allgemeinen Lernziele schrittweise abnehmen und in jedem Alter entsprechende Begriffe beinhalten sollten, ist es nützlich, zu diskutieren, ob sie auch bezüglich des Geschlechts des jeweiligen Jugendlichen variieren sollten. Sollte es spezifische Lernziele für Mädchen und Jungen geben?

Unterschiede zwischen den Geschlechtern, wie z. B. physiologische sowie Unterschiede im Entwicklungsrhythmus (RAP-Baustein 4: Altersgruppen), sollten nicht ignoriert werden. Die meisten traditionellen Gesellschaften beruhen auf der Existenz von unterschiedlichen Rollen der Geschlechter. Sogar im heutigen Europa bekleiden viele Frauen die traditionelle Hausfrauenrolle, sind für den Haushalt und die Erziehung der Kinder verantwortlich. Jedoch wird die traditionelle Rollenverteilung der Geschlechter immer öfter in Frage gestellt. Die Menschen sind nicht

länger gewillt, Diskriminierung zu akzeptieren. Es ist schwer zu verstehen, warum es Frauen verweigert wird, bestimmte soziale Rollen oder Beschäftigungen innezuhaben.

Von der erzieherischen Seite gesehen liegt das wichtigste Problem darin, jedem Individuum zu ermöglichen, seine vollen Möglichkeiten auszuschöpfen, ohne sich auf traditionelle männliche oder weibliche Rollen beschränken zu müssen.

Die Kontinuität dieser sozialen Rollen hat zweifellos starken Einfluss auf die Erziehung beider Geschlechter gehabt. Sogar heute mögen das Aufwachsen in der Familie und der Einfluss von traditionellen sozialen Strukturen dazu führen, dass man unterschiedliche Lernziele für Mädchen und Jungen vorzieht. Bei Jungen mag Kämpfen, Konkurrenzgeist, die Fähigkeit, sich durchzusetzen und Konflikten die Stirn bieten zu können, betont werden, bei Mädchen Geselligkeit, vermittelnde Fähigkeiten und Beziehungen.

Diese unterschiedlichen Erziehungsansätze basieren häufig auf angenommenen natürlichen Unterschieden zwischen Mädchen und Jungen, obwohl sie tatsächlich nur durch den Einfluss der traditionellen Teilung sozialer Rollen verursacht werden.

Wenn wir Mädchen und Jungen helfen wollen, alle ihre Möglichkeiten auszuschöpfen, ist es notwendig, diese traditionellen Lernprozesse auszugleichen. Das heißt, dass Jungen Gelegenheiten haben sollten, ihre Fähigkeiten in Beziehungen und der Kommunikation zu entwickeln. Und Mädchen sollten die Möglichkeit haben, ihre Durchsetzungskraft, ihren Konkurrenzgeist und ihre Fähigkeiten, mit Konflikten umzugehen, entwickeln zu können.

Deshalb gibt es keinen Grund, verschiedene Lernziele für Mädchen und Jungen zu definieren, aber die gesetzten Lernziele sollten individuellen Bedürfnissen angepasst sein. Wir werden dies im RAP-Baustein 8: Schema persönlichen Fortschritts, deutlicher untersuchen.

3. Formulierung genereller Lernziele

a. Schulung

Es ist empfehlenswert, einige Übungen zu machen, um das Formulieren von Lernzielen zu üben. Es mag nützlich sein, mit der Aufstellung einer Liste von Verben

Wissen	Fähigkeiten	Haltungen
erklären	fähig sein zu	akzeptieren
beschreiben	demonstrieren	respektieren
erforschen	zeigen	bewerten
erkennen	teilnehmen	verhalten
ordnen	entwickeln	beurteilen
mitteilen	schaffen	anerkennen
ausdrücken	machen	würdigen
entdecken	durchführen	aktiv werden
analysieren	übernehmen	sich verpflichten

zu beginnen, die bei der Formulierung von Zielen benutzt oder nicht benutzt werden sollten.

Einem einfachen Rat folgend, sollte man nur Verben gebrauchen, die eine Handlung beschreiben, die wahrnehmbar ist (Diagramm 11). Es sollten keine Verben wie wissen, verstehen oder lernen benutzt werden, denn es ist nicht klar, ob ein Individuum weiß oder versteht, ausgenommen er ist fähig zu erklären oder zu zeigen.

b. Untersuchung von Beispielen

Am Ende dieser Anwendung sind einige Beispiele genereller Lernziele für jeden Bereich der Persönlichkeitsentwicklung finden. Es könnte für das „National Programme Committee“ nützlich sein, die Relevanz dieser Beispiele zu diskutieren, bevor eigene Ziele formuliert werden. Ebenso könnten Beispiele von anderen nationalen Pfadfinderverbänden oder anderen pädagogischen Organisationen hinzugezogen werden.

c. Ziele entwerfen

Für jeden ausgesuchten Bildungsweg sollten ein oder mehrere Lernziele in Form von Wissen, Fertigkeiten und Haltungen, die erreicht werden sollen, formuliert werden.

Beispiel:

Untersucht im RAP-Baustein 2: Bereiche der Persönlichkeitsentwicklung den Hinweis auf körperliche Entwicklung, in dem drei Lernziele vorgeschlagen werden.

- Zuerst sind Bedürfnisse festzustellen. Definiert entsprechend dem Bildungsweg ein Lernziel. Wir schlagen vor:

Kann den biologischen Hauptprozess, der seinen/ihren Körper regelt, beschreiben, akzeptiert seine/ihre körperlichen Fähigkeiten und schützt aktiv seine/ihre Gesundheit.

- Für den zweiten Weg, Aufrechterhaltung, schlagen wir vor:

Bewertet seine/ihre Erscheinung, achtet auf seine/ihre persönliche Hygiene und die seiner/ihrer Umgebung, hält sich an eine geeignete und ausgewogene Ernährung und erreicht eine ausgewogene Zeiteinteilung zwischen Ruhephasen und physischen, intellektuellen und sozialen Aktivitäten.

- Für den dritten Weg, Effizienz, schlagen wir vor:

Entwickelt seine/ihre Sinne (Sehen, Hören, Schmecken, Riechen, Tasten) und körperliche Fitness, gleicht Unfähigkeiten aus.

Mit den anderen Entwicklungsbereichen ist genauso zu verfahren.

Körperliche Entwicklung

Bildungswege	Lernziele
	1. Akzeptiert seinen/ihren Anteil der Verantwortung für die harmonische Entwicklung seines/ihrer Körpers.
Bedürfnisse feststellen	2. Kann den biologischen Hauptprozess, der seinen/ihrer Körper regelt, beschreiben, akzeptiert seine/ihre körperlichen Fähigkeiten und schützt seine/ihre Gesundheit.
Erhaltung	3. Bewertet seine/ihre Erscheinung, achtet auf seine/ihre persönliche körperliche Hygiene und die seiner/ihrer Umgebung, hält sich an eine geeignete und ausgewogene Ernährung und erreicht eine ausgewogene Zeiteinteilung zwischen Ruhephasen und physischen, intellektuellen und sozialen Aktivitäten.
Effizienz	4. Entwickelt seine/ihre Sinne (Sehen, Hören, Schmecken, Riechen, Tasten) und physische Fitness, Gebrechen ausgleichend.

Intellektuelle Entwicklung

Bildungswege	Lernziele
Sammeln von Information	1. Entwickelt einen Sinn für Neugierde und sammelt systematisch Informationen, um sein/ihr Wissen zu erweitern.
Umgehen mit Informationen	2. Kann Informationen analysieren und zuordnen und sie für seine/ihre praktische Erfahrung und Umwelt verwenden.
Problemlösung	3. Kann sich verschiedenen Situationen anpassen, die Fähigkeit zu Denken, zur Erneuerung und zum Abenteuer entwickeln. 4. Kann Probleme durch die Anwendung von Hypothesen, Experimenten und Schlussfolgerungen lösen. 5. Zeigt Erfindungsgabe und Kreativität durch Nutzung von technischen und handwerklichen Kenntnissen. 6. Wertet Wissenschaft und Technologie als Wege, um Leute, die Gesellschaft und die Welt zu verstehen und ihnen zu helfen.

Emotionale Entwicklung

Bildungswege

Lernziele

Selbst-Entdeckung und -Bewusstsein

1. Kann seine/ihre Gefühle erkennen und akzeptieren und versteht ihre Gründe und die Wirkungen, die sie auf andere Menschen haben können.

Ausdruck der Persönlichkeit

2. Kann verschiedene Arten von Gefühlen durch eine Mannigfaltigkeit kreativer Techniken (z. B. Musik, Tanz, Theater, Malerei, Dichtung, Rollenspiel) ausdrücken.

Verantwortlichkeit und Selbstkontrolle

3. Verhält sich anspruchsvoll und ist anderen Menschen gegenüber herzlich ohne gehemmt oder aggressiv zu sein, seine/ihre Integrität und die anderer respektierend.

4. Akzeptiert und respektiert die eigene Sexualität und die anderer als Ausdruck der Liebe.

5. Weiß die guten Dinge des Lebens zu schätzen, um Schwierigkeiten zu kompensieren und einen Zustand von emotionalem Gleichgewicht und Glück zu erhalten.

Soziale Entwicklung

Bildungswege

Lernziele

Beziehungen und Kommunikation

1. Ist stark interessiert, andere Lebenswege zu erforschen; betrachtet Unterschiedlichkeit eher als Bereicherung denn als Bedrohung; kann sexuelle und ethnische Klischees erkennen und ihnen trotzen.

2. Kann verschiedene Gründe für Konflikte feststellen, meistert Konflikte durch Verhinderung und Kenntnisse der Konfliktbeilegung und wendet diese im Alltag an, um zum Frieden beizutragen.

Zusammenarbeit und Führung

3. Kann als Teil eines Teams arbeiten, kommuniziert effektiv, bringt kollektive Projekte zustande/kann damit umgehen und dient aktiv in der Gesellschaft durch Beeinflussung des Änderungsprozesses zum Wohl der Allgemeinheit.

Solidarität und Dienst

4. Kann erklären wie alles in der Welt ein Teil eines im Zusammenhang stehenden und ausgewogenen Systems ist und dass Entwicklung die gegenseitige Abhängigkeit vieler menschlicher und Umweltfaktoren betrifft. Kann lokale Aktionen mit einem weitergefassten globalen Kontext verbinden.

5. Kann die Grundlagen der Menschenrechte und die vielen Wege, auf denen sie durch soziale, ökonomische, politische und kulturelle Faktoren verletzt oder gefördert werden können, erklären und kann sie auf sein/ihr Leben anwenden und entsprechend handeln.

Spirituelle Entwicklung

Bildungswege

Lernziele

**Empfang, Verwunderung,
Arbeit, Weisheit**

1. Sucht eine geistige Realität durch Entdecken der Naturwunder; versetzt sich in andere Menschen hinein; arbeitet mit anderen zusammen, um die Welt zu verbessern; trägt Verantwortung für die eigene Entwicklung.

Verehrung

2. Kann die spirituelle Bedeutung persönlicher und kollektiver Erfahrungen erkennen und erklären.

Spirituelle Entdeckung

3. Erforscht das spirituelle Erbe seiner/Ihrer Gemeinschaft und kommuniziert mit jedem ungeachtet seines religiösen Glaubens; versucht, eine enge Gemeinschaft unter den Menschen zu etablieren.

4. Macht seine/Ihre spirituellen Prinzipien zu einem Teile seines/ihrer Alltags und erreicht Übereinstimmung zwischen seinen Prinzipien, seinem persönlichen Leben und seiner Mitwirkung in der Gesellschaft.

Charakterliche Entwicklung

Bildungswege

Lernziele

Identität

1. Erkennt seine/ihre Möglichkeiten und Grenzen, hat ein kritisches Bewusstsein sich selbst gegenüber, akzeptiert wie er/sie ist und bewahrt ein gutes Bild von sich selbst.

Autonomie

2. Geht freudig und mit einem Sinn für Humor an das Leben heran.

3. Trägt Verantwortung für die eigene Entwicklung und setzt sich Ziele, die er/sie zu erreichen sucht.

4. Zeigt ein kritisches Bewusstsein der Welt um ihn/sie herum, kann eine eigene Wahl treffen und die Konsequenzen akzeptieren.

Verpflichtung

5. Drückt Ansichten klar aus, übernimmt Verpflichtungen und hält trotz Schwierigkeiten daran fest.

6. Strengt sich an, um finanziell unabhängig zu werden; schätzt seine/ihre Arbeit und die Arbeit anderer.

Entwicklungs- und Altersstufen

Einführung

In Aids to Scoutmastership schrieb Baden-Powell:

„In diesem schwierigen Alter ist das, was für einen sechzehnjährigen Jugendlichen gut ist, für einen fünfzehnjährigen Jungen weniger gut und kann für einen dreizehn- oder vierzehnjährigen noch schlimmer sein. Selbst wenn die Pfadfindererziehung für ältere und jüngere Jugendliche die gleichen vier Ehrgeiz hat (Charakter, Handfertigkeiten, Gesundheit, Altruismus), variieren die Details der Ausführung entsprechend den verschiedenen Entwicklungsstufen des Kindes.“

So wurde das Pfadfinderprogramm von Anfang an auf eine spezifische Art für jede Altersstufe entwickelt. Aber welche Altersstufen sollten belassen werden? Die Pfadfindermethode war ursprünglich für junge Heranwachsende im Alter von 12 bis 16 Jahren gedacht. Für die jungen Menschen dieser Altersgruppe hat Baden-Powell 1907 sein erstes experimentelles Zeltlager auf Brownsea-Insel organisiert. Bald danach hatte er das Gefühl, die Bewegung auf Jüngere ausweiten zu müssen: für Wölflinge, ursprünglich im Alter von 8 bis 11 Jahren; dann für ältere Jugendliche, die Rover, im Alter von 17 bis 20 Jahren. Die Pfadfinderbewegung unterscheidet traditionell drei Altersstufen: Kindheit (8-11), Pubertät (12-16), Jugend (17-20).

Weltweit haben viele Pfadfinderverbände diese traditionelle Einteilung in drei Altersstufen beibehalten. Ein wichtiger Teil der Arbeit zur Aktualisierung des Programms ist jedoch die Frage, ob die schon in eurem Verband bestehende Stufeneinteilung den verschiedenen Entwicklungsstufen eines Kindes wie auch den in der Schule und im sozialen System favorisierten Altersgruppierungen entsprechen.

Die Einrichtung eines ausgewogenen und geeigneten Systems von Altersstufen ist die Voraussetzung für die Formulierung von Lernzielen und die Schaffung eines progressiven Persönlichkeitsschemas.

Dieser vierte RAP-Baustein soll bei dieser Aufgabe unterstützen. Im 10. Kapitel des Buches „Die grüne Insel“ ist zu lesen, wie die Mitglieder des „National Programme Committee“ ein Stufensystem für ihren Verband eingerichtet haben und auf welche Schwierigkeiten sie dabei stießen.

Konzepte

1. Entwicklungsphasen

Psychologen haben einzelne aufeinanderfolgende Phasen in der Entwicklung von Kindern und jungen Menschen festgestellt. Die verschiedenen Bereiche der Persönlichkeitsentwicklung, die wir vorher identifiziert haben (physisch, intellektuell, affektiv, sozial, spirituell und charakterlich) beeinflussen sich in bestimmten Zeiträumen gegenseitig, um einen vorläufigen Zustand des Gleichgewichts oder Ungleichgewichts zu schaffen, der Phase genannt wird. Diese Phasen stellen aufeinanderfolgende Stufen im Integrationsprozess der verschiedenen Entwicklungsbereiche dar.

Obwohl bestimmte konstante Faktoren beobachtet werden können, sind Entwicklungsstufen nicht allgemeingültig. Soziologische und ökonomische Faktoren haben Einfluss auf rein physiologische und psychologische Faktoren, indem sie der Kultur und der Epoche gemäß verschiedene Rhythmen und Schritte schaffen.

Außerdem können die Entwicklungsstufen, abhängig von den ausgewählten Kriterien (psychologisch, sozial etc), auf verschiedene Weisen analysiert werden.

Um auf die Bedürfnisse und Erwartungen junger Menschen in bestmöglicher Weise einzugehen, ist deshalb u. U. eine regelmäßige Hinterfragung und Überprüfung der Relevanz der Entwicklungsphasen nötig. Von Anfang an sollte zur Kenntnis genommen werden, dass ein Kind kein kleiner Erwachsener ist. In jedem Alter hat er/sie besondere Eigenschaften und Interessen. Es ist daher notwendig, die Lernziele gemäß der Möglichkeiten, die der junge Mensch erreicht hat, einzuteilen.

Vor dem Erreichen des 7. Lebensjahres

Es ist nachvollziehbar, dass z. B. die Fähigkeit eines Kindes, vor dem 7. Lebensjahr in einer Gruppe mitzuarbeiten, sehr begrenzt ist. Dies ist ein wichtiges Problem, das Berücksichtigung bei der Planung und Entwicklung eines Programms für die Biber-Stufe erfordert. Eines der Schlüsselemente der Pfadfindermethode (das Gruppensystem) kann nicht wirklich vor dem 7. oder 8. Lebensjahr durchgeführt werden (RAP-Baustein 7: Stufenmethoden).

Spätere Kindheit

Bestimmte Phasen, wie die späte Kindheit von 7/8 bis 10/11 Jahren, können einfach festgestellt werden. Diese Phase wird durch einen bestimmten Grad an Stabilität gekennzeichnet. Sie wird sogar als kindliche Reife bezeichnet. Das Kind ist in seinem Körper entspannt, zeigt intellektuelle Neugier, akzeptiert die Autorität der Erwachsenen und ist leicht in eine Gruppe zu integrieren. Das ist das Wölflingsalter.

Pubertät

Die Stabilität wird im Alter zwischen 10 und 12 Jahren (bei Mädchen früher, bei Jungen später) durch das Auftreten vieler Veränderungen gestört. Beide, Mädchen wie Jungen, werden auf einer persönlichen Ebene (Beschleunigung des Körperwachstums, Beginn der Pubertät, eine neue Phase logischen Denkens) und der sozialen Ebene (Ende der Grundschule und Beginn der weiterführenden Schule in vielen Ländern) davon betroffen. Diese Phase bezeichnen manche Psychologen als die Krise der frühen Jugend, die sich in der Ablehnung von Kindheitsregeln, dem Anzweifeln der Autorität der Erwachsenen, die Hinwendung zu kleineren sozialen Gruppierungen, etc. zeigt.

Adoleszenz

Zwischen 13 und 15 Jahren wird eine neue Phase mit dem Erwerb sexueller Reife, dem Einsetzen der Geschlechtsidentität und der Entwicklung abstrakten logischen Denkens erreicht. Jedoch dauert die Umstrukturierungsphase, die im Alter von 11 oder 12 Jahren beginnt, länger an, d. h. dass erst im Alter von 16 oder 17 allmählich ein neues Gleichgewicht erreicht wird. Zwischen 11 und 16 wird eine ziemlich un stabile Phase wahrgenommen, während der Entwicklungsrhythmus abhängig vom Geschlecht (Mädchen erreichen schneller die Reife) und unter dem Einfluss von sozialen und kulturellen Faktoren stark variiert. Dies erklärt den großen Spielraum von Stufensystemen, die von Verbänden genutzt werden. Dennoch wird normalerweise zwischen früher Adoleszenz von 10/11 bis zu 14/15 und später Adoleszenz von 14/15 bis zu 17/18 unterschieden. Danach beginnt die Jugend mit ihrer größten Herausforderung, nämlich der, Erwachsenenrollen zu übernehmen und völlig in die Gesellschaft integriert zu werden.

2. Altersstufen

Wie oben angegeben, umfasst das traditionelle System drei Altersstufen:

- Wölflinge im Alter von 7/8 bis 11/12 Jahren;
- Pfadfinder im Alter von 11/12 bis 16/17 Jahren;
- Rover im Alter von 16/17 bis 21/22 Jahren.

Dieses System wird seit langer Zeit genutzt und kann immer noch in vielen Ländern angetroffen werden. Es entspricht den drei Hauptphasen der Entwicklung:

- Kindheit;
- Adoleszenz;
- Jugend.

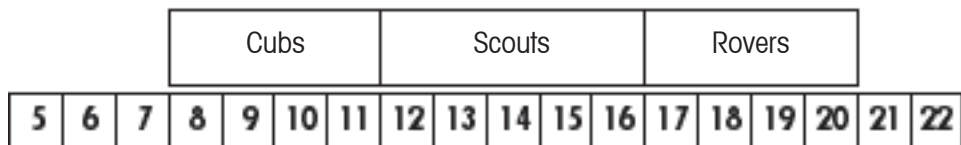
Die mittlere Altersstufe, die Pfadfinderstufe, hatte ursprünglich den größten Altersabstand von den Jüngsten bis zu den Ältesten (5-6 Jahre). Wie zuvor erwähnt, war die Ursache hierfür, dass diese Altersstufe den ursprünglichen Kern der Bewegung darstellte und das Rückgrat für den Rest war. Außerdem führte diese Altersstufe zur größten Ausbildung eines wesentlichen Elementes der Pfadfindermethode, dem System kleiner Gruppen.

Verschiedene Modelle

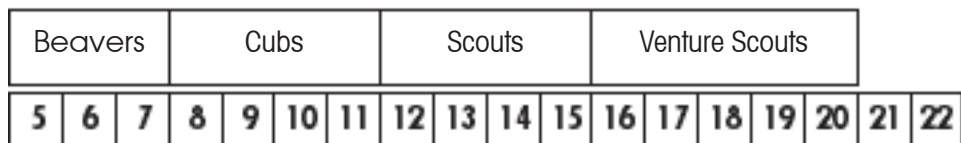
Im heutigen Europa können verschiedene Modelle angetroffen werden. Diagramm 12 stellt einige der wichtigsten Modelle dar.

Einzelne Verbände, wie der britische, haben eine Biber-Stufe für die 5-, 6- und 7-jährigen hinzugefügt. Andere, wie der dänische, haben ein System mit sehr eng definierten Altersstufen entwickelt. Offensichtlich gibt es alle möglichen Arten, die von nationalen, sozialen und kulturellen Merkmalen abhängen. Dennoch ist es wichtig, verschiedene Kriterien zu berücksichtigen, bevor man eine abschließende Wahl trifft.

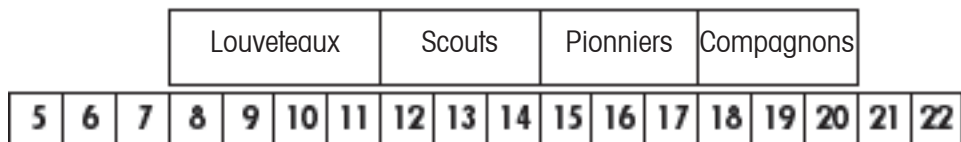
(a) Das traditionelle Modell



(b) Das britische Modell



(c) Das französische Modell



(d) Das dänische Modell

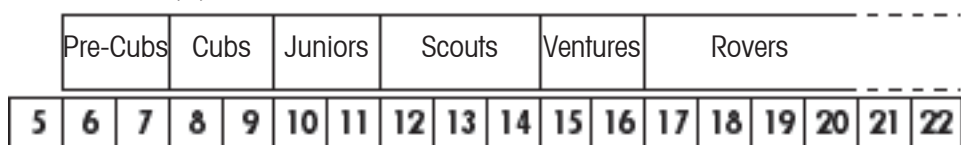


Diagramm 12 – Verschiedene Stufenmodelle

a. Die ganze Dauer der angebotenen Pfadfindererfahrung und Gleichgewicht zwischen den Altersstufen

Wir haben gesehen, dass Pfadfinden ursprünglich für die Altersgruppe der 12- bis 16-jährigen entwickelt wurde. Später wurden die Wölflings- und die Rovestufe hinzugefügt, was die Dauer der Pfadfindererfahrung von 5 auf 12 Jahre verlängerte. Dieser Trend hat sich über die Jahre verstärkt, und in manchen Verbänden erreicht sie nun 15 Jahre oder mehr. Diese Zeitspanne ist theoretisch, denn in Wirklichkeit bleibt nur ein kleiner Teil der jungen Menschen über den gesamten Zeitraum. Einerseits ist es schwierig, Programme anzubieten, die hinreichend attraktiv und variabel sind, um alle Altersstufen abzudecken, andererseits führen die Konkurrenz anderer Aktivitäten und Veränderungen der persönlichen Situation (Umzug, Schulwechsel etc.) zum Ausscheiden.

Da der Beitritt in den jüngeren Altersstufen häufig eher die Entscheidung von Eltern als eine persönliche Wahl ist, gibt es im Allgemeinen einen Verlust von Mitgliedern zwischen den jüngeren und älteren Stufen. Die Verlängerung der theoretischen Dauer der Pfadfindererfahrung durch die Einführung einer Biber-Stufe zieht in der Regel eine starke Reduzierung der über 14-jährigen in der Bewegung nach sich. In einigen Verbänden stellen die 5- bis 10-jährigen mehr als 75% der Mitglieder. Dies gibt Pfadfinderverbänden das Bild einer Kinderbewegung und schreckt noch mehr Jugendliche und junge Erwachsene ab.

b. Durchführung des Gruppensystems

In allen Altersstufen sind junge Menschen in kleinen Gruppen organisiert, jede unter der Verantwortung eines jungen Menschen. Das Ziel dieses Systems ist, wie Baden-Powell selbst erklärte, jungen Menschen eine maximale Summe von Verantwortung zu geben, während man ihnen die volle Entwicklung ihrer eigenen Interessen ermöglicht (RAP Anwendung 7: Gruppenmethode).

Das Gruppensystem kann man von zwei Seiten beschreiben:

1. Die Peer Group

Gleichaltrige junge Menschen teilen gemeinsame Interessen und sind gewillt, in kleinen Gruppen zusammen zu arbeiten (Rudel, Sippe/Gilde oder Team). Dies ermöglicht es jungen Menschen, Beziehungen unter Gleichaltrigen (peers) zu entwickeln. Im Diagramm 13 wird dies auf der horizontalen Achse sichtbar.

2. Leitung

Die kleine Gruppe wird von einem jungen Menschen angeführt. Es liegt in seiner oder ihrer Verantwortung, die Gruppe zu managen und seine/ihre Erfahrung und Wissen an die jüngeren Mitglieder weiterzugeben. Das schafft eine andere Art von Beziehung, die auf einer bestimmten Ebene von Ungleichheit basiert: die Beziehung zwischen Jüngeren und Älteren oder zwischen neuen und alten Mitgliedern. Im Diagramm 13 wird dies auf der vertikalen Achse sichtbar.

Daher schafft das Gruppensystem ein doppeltes System natürlicher Schulung:

Durch Zusammenarbeit in einer Peer Group (Lernen durch Interaktion und wechselseitigen Einfluss) und durch Übermittlung von Erfahrung und Wissen von den Ältesten zu den Jüngsten.

Diese beiden Aspekte, Peer Group und Führung, mögen sich widersprechen. Wenn der Peer Group Vorrang gegeben wird, werden sich Teams aus jungen Menschen des gleichen Alters zusammensetzen (Diagramm 13 a). Das Ergebnis wäre eine schwache Führung, da die Unterschiede in Reife und Erfahrung zwischen dem Gruppenführer und den anderen Gruppenmitgliedern gering wäre. Wenn die Priorität auf Führung gesetzt wird, besteht die Tendenz, einem älteren Jugendlichen, der schon eine Menge Erfahrung hat, die Verantwortung im Umgang mit dem Team zu geben. Das bedeutet, dass ein größerer Unterschied in Alter und Interessen unter den Gruppenmitgliedern bestünde und der Aspekt der Peer Group ganz verschwinden könnte.

Zwei negative Folgen können sich einstellen: Wenn der Älteste und der Jüngste weit auseinanderliegende Interessen haben, wird es schwer sein, für alle interessante Aktivitäten zu entwickeln. Da es einfacher ist, Aktivitäten für die Jüngeren anzubieten, würden die Ältesten das Interesse verlieren und die Gruppe verlassen. Die Verbände, die ein System sehr weit gefächerter Altersstufen (besonders in der mittleren Stufe) haben, verlieren häufig die 14-15-jährigen. Nur die, die die Rolle eines Sippenführers übernehmen, bleiben. Als Ergebnis des Altersunterschiedes tendieren diese Führer dazu, den jüngeren Mitgliedern gegenüber zuviel Autorität anzuwenden. Daraus resultiert ein Ungleichgewicht sowohl beim Treffen von Entscheidungen, wie auch bei der Teilung der Verantwortung in einer Gruppe. Bei dieser Funktionsweise besteht das Risiko, autoritär und undemokratisch zu sein und nicht länger der Erziehungsbedürfnisse sowohl von jüngeren wie auch älteren Mitgliedern gerecht zu werden.

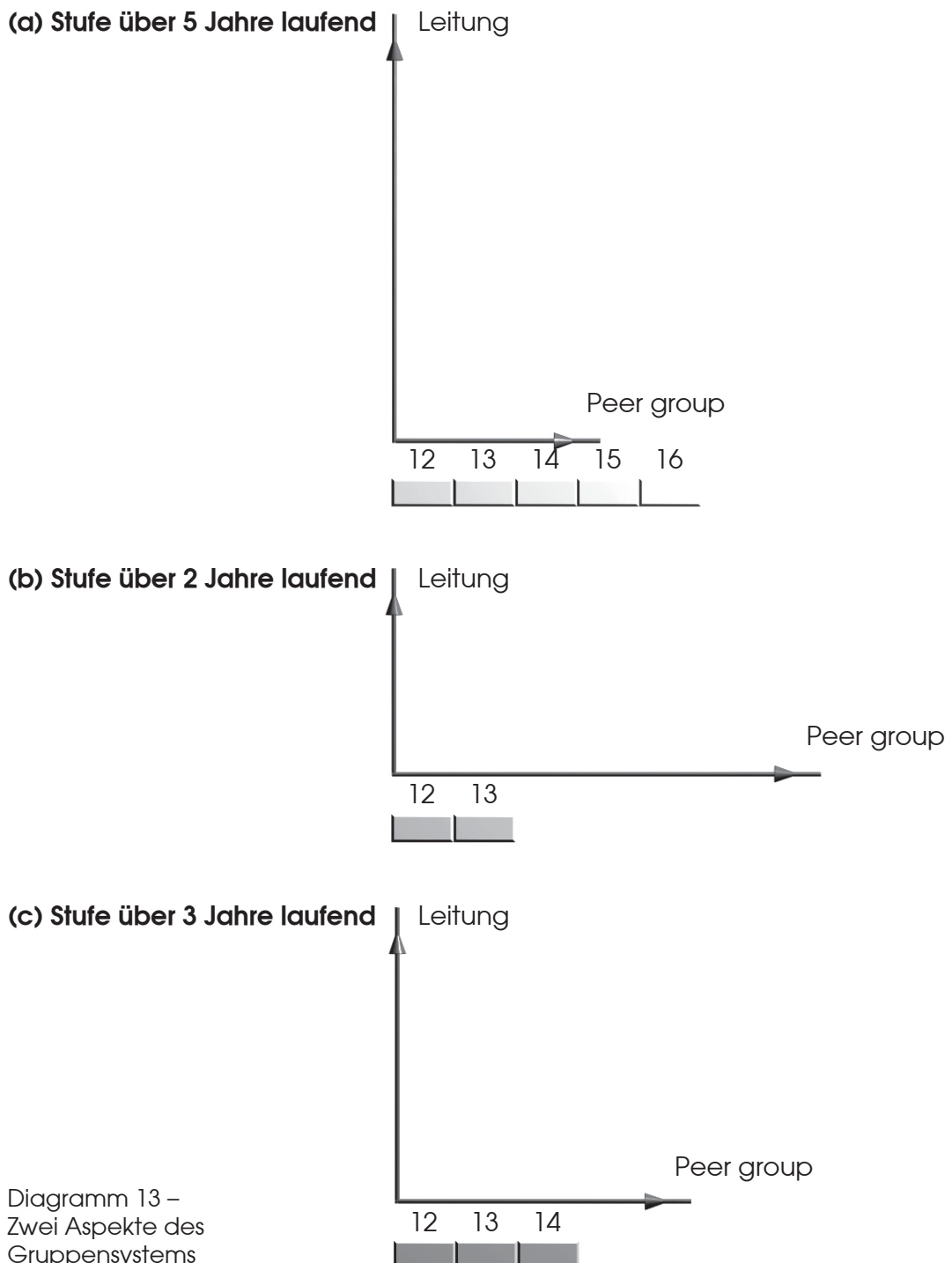


Diagramm 13 –
Zwei Aspekte des
Gruppensystems

Im Gegensatz dazu wird die Absicht, die hinter Peer Groups steht, dominieren, wenn der Altersunterschied in einer Altersstufe reduziert wird (Diagramm 13 b). In diesem Fall werden sich die Interessen innerhalb einer Gruppe mehr angleichen, wird es leichter, Aktivitäten zu organisieren, und die Gruppe wird demokratischer funktionieren, indem sie alle Mitglieder in die Entscheidungsfindung und Verantwortungsteilung mit einbezieht. Andererseits wird jedes Jahr ein großer Teil der Gruppe aus Newcomern bestehen, und es wird schwierig sein, Erfahrung, Wissen und „Traditionen“ weiterzugeben.

Deshalb sollte darauf geachtet werden ein Gleichgewicht zwischen diesen beiden Aspekten zu erhalten (Diagramm 13 c).

Anleitung zur Bildung von Altersstufen

Prüfe die Eignung des Stufensystems deines Verbandes und schlage ggf. Änderungen vor.

1. Beurteilung des bestehenden Systems

Als erstes ist das bestehende Altersstufensystem zu bewerten.

Wie verteilt sich die Anzahl der Mitglieder auf die Altersstufen?

Prüfe die Mitgliederstatistiken. Sind die Mitglieder mehr oder weniger gleich in den Altersstufen vertreten oder ist ein Ungleichgewicht zwischen bestimmten Altersstufen festzustellen? In Verbänden, die ein gutes Gleichgewicht unter ihren Altersstufen haben, stimmt die Zahl der unter 12-jährigen mit der Anzahl der über 12-jährigen ungefähr überein. Wenn jedoch ein bedeutendes Ungleichgewicht zwischen diesen beiden Zahlen besteht, z. B. ein Verhältnis von 2/3 unter 12 zu 1/3 über 12 (Diagramm 14 a), ist die Überarbeitung des Programms der höheren Stufen notwendig.

Ebenso interessant ist die sorgfältige Prüfung der Verbindungen zwischen den Altersstufen (Diagramm 14 b), z. B. wie sich die 11- bis 12-jährigen auf Wölflings- und Pfadfinderstufe verteilen oder die 16- bis 17-jährigen auf Pfadfinder- und Roverstufe (im Fall eines traditionellen Systems). Dieser Vergleich ermöglicht zu prüfen, ob die Angebote für die älteren Jahrgänge attraktiv genug sind.

Das Beispiel in Diagramm 14 zeigt eine bedeutsame Überschneidung von Wölflings- und Pfadfinderstufe. Dies könnte bedeuten, dass die Sippenangebote für Wölflinge nicht attraktiv genug sind. Weiter sind die 15- und 16-jährigen fast gleich stark auf Pfadfinder- und Roverstufe verteilt, was ebenso auf ein Problem hinweist.

Wie ist die Altersverteilung in jeder Stufe?

Als nächstes sollte berücksichtigt werden, wie die Jahrgänge innerhalb einer jeden Stufe verteilt sind. In Diagramm 14 ist bei einem dreistufigen Modell ein Ungleichgewicht zwischen den 12- bis 13- und den 14- bis 15-jährigen in der Pfadfinderstufe zu erkennen. Ein anderes Modell (z. B. vier Stufen) könnte das Problem lösen.

Wie ist der Zu- und Abgang in den einzelnen Altersstufen?

Es kommt vor, dass junge Menschen von der Bewegung angezogen werden, bald aber von der geringen Qualität des Programms enttäuscht sind. In diesem Fall gibt es jedes Jahr einen sehr hohen Prozentsatz an neuen Mitgliedern. Es mag schwer sein, dies zu entdecken, da es versteckt abläuft. Die Durchführung von

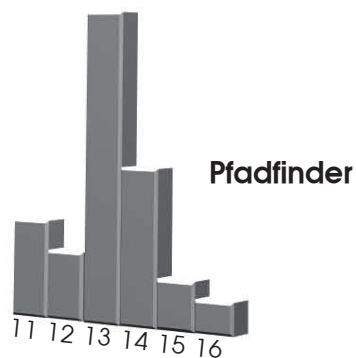
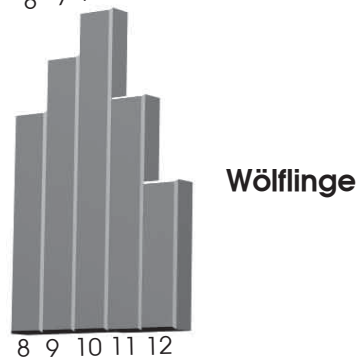
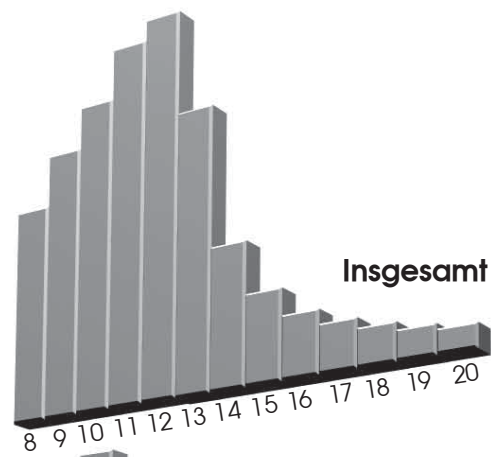


Diagramm 14 – Analyse der Mitgliederverteilung

Umfragen in einigen Stämmen ist deshalb nötig, damit das Verhältnis zwischen den Mitgliedern, die jedes Jahr kommen, und denen, die jährlich gehen, geprüft werden kann.

2. Kriterien für ein gut angepasstes Stufensystem

Für eine ungleiche Verteilung der Mitglieder zwischen verschiedenen Altersstufen kann es zwei Gründe geben:

- Das Programm einer Altersstufe ist von niedriger Qualität.

Wenn das der Fall ist, sollten die Lernziele der Altersstufe, ihre Aktivitäten und ihre Anwendung der Methode aktualisiert werden. Wir werden dieses Problem später diskutieren.

- Das Stufensystem ist den Bedürfnissen nicht angepasst.

Was sind die Kriterien für ein gutes Stufensystem?

a. Es respektiert die Phasen der Persönlichkeitsentwicklung eines Kindes

Auch wenn der Entwicklungsrhythmus nicht in allen Kulturen gleich ist, gibt es allgemeine Faktoren, die berücksichtigt werden sollten. Die Vermeidung einer Kinderstufe, die über das Alter von 12 hinaus geht, wie auch einer Jugendstufe, die frühe Adoleszenz zu sehr mit Jugend vermischt, ist wichtig. Hierzu gibt es in jedem Land psychologische Publikationen, die die Entwicklungsphasen beschreiben. Sie sind nützliche Informationsquellen.

b. Es berücksichtigt bestehende soziale Gruppierungen

Wenn die weiterführende Schule für junge Menschen zwischen 12 und 16 Jahren ausgerichtet ist, so ist das ein starkes Argument, auch im Jugendbereich eine entsprechende Altersstufe einzurichten. Es ist stets erforderlich, die theoretische, von Kinderpsychologen erarbeitete Definition von Entwicklungsstufen mit der sozialen Wirklichkeit zu vergleichen. Die Organisation eines Seminars mit Psychologen, Erziehern, Sozialarbeitern und Gruppenleitungen ist ratsam, um dieses Problem zu diskutieren und nützliche Schlussfolgerungen daraus zu ziehen.

c. Es berücksichtigt die Verfügbarkeit Erwachsener

Auch wenn es gute theoretische Gründe gibt, von einem klassischen dreistufigen System zu einem mit vier oder fünf Altersstufen zu wechseln, sollte vor einer Entscheidung geprüft werden, ob Erwachsene in ausreichender Quantität wie auch Qualität zur erfolgreichen Durchführung dieser Reform zur Verfügung stehen.

Viele Verbände wurden hart zurückgeworfen, weil sie versuchten, ihre Pfadfinderstufe (12 bis 17 Jahre) zu schnell in zwei Altersstufen zu teilen. Eine solche Veränderung erfordert ein effizientes System von Leiterrekrutierung und -schulung.

3. Lösungsvorschläge

Wie man einen durchführbaren und gut begründeten Vorschlag vorbereitet:

Durchführbar – der Vorschlag muss an der Wurzel ansetzen. Es wird nötig sein, ihn in einzelnen Pilotgruppen praktisch zu erproben, bevor man allen Details Aufmerksamkeit schenkt.

Gut begründet – der Vorschlag muss vor den höchsten Gremien des Verbandes bestehen. Es ist sicherlich schwer, Entscheidungen zum Stufensystem zu fällen. Aus Gründen der Tradition gibt es gewöhnlich sehr viel Widerstand bei Veränderungen. Die Argumente müssen stichhaltig sein und auf einer detaillierten Analyse der Entwicklungsstufen basieren, sowie den Widerstand gegen Veränderungen berücksichtigen.

Das RAP soll die Kreativität nicht einzuschränken, indem es fertige Lösungen vorgibt. Dennoch lassen sich einige Ratschläge mit auf den Weg zu einer Schlussfolgerung geben:

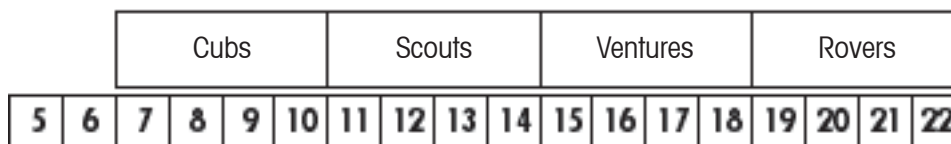
- Entscheidung für Flexibilität

Entwicklungsrhythmen verändern sich entsprechend dem Individuum. Eine Überschneidung von einem Jahr zwischen den Altersstufen gibt dem ganzen System mehr Flexibilität, vereinfacht die Anpassung individueller Bedürfnisse und sichert einen reibungslosen Übergang von einer Stufe in die nächste. Außerdem kann ein solches System den verschiedenen Entwicklungsrhythmen zwischen Mädchen und Jungen angepasst werden. Da z. B. die Pubertät bei Mädchen im Durchschnitt ein Jahr früher als bei Jungen eintritt, sollten Mädchen früher zur nächsten Stufe wechseln.

- Entscheidung für Einfachheit

Nicht zu ehrgeizig sein. Die einfachsten Lösungen sind für gewöhnlich die besten.

(a) 4 Stufen – jede über 4 Jahre laufend



(b) 3 Stufen – jede über 5 Jahre laufend

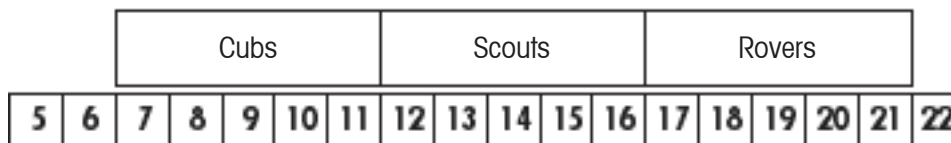


Diagramm 15 – Zwei Wahlmöglichkeiten für Stufen

Ein anspruchsvoller Vorschlag wird für Führungen und junge Menschen schwer zu verstehen und richtig durchzuführen sein.

- Berücksichtigung des wichtigsten Kriteriums

Eine Altersspanne von vier Jahren garantiert ein gutes Gleichgewicht zwischen dem Aspekt der Peer Group und dem der Leitung im Team junger Menschen; sie respektiert die Hauptentwicklungsstufen. Denkt daran, dass mit jeder Altersstufe, die es gibt, auch mehr Erwachsene verfügbar sein müssen. Die Lösungen der Punkte a. und b., die in Diagramm 15 gezeigt werden, erfüllen mehr oder weniger diese Kriterien.

Die erste Lösung berücksichtigt die drei Hauptentwicklungsstufen (Kindheit, Jugend und Jugend an der Grenze zum Erwachsensein) mehr, weil sie erlaubt, zwischen der frühen und späten Jugendphase zu unterscheiden. Sie erfordert jedoch mehr verfügbare Ältere.

Die zweite scheint passender für neue Verbände zu sein. Da jede Altersstufe eine Altersspanne von bis zu fünf Jahren abdecken kann, wird der Führungsaspekt vorgezogen, jetzt bleibt ein gewisses Gleichgewicht erhalten. Es erfordert weniger Erwachsene.

4. Eine Entwicklungsstrategie

Ein Stufensystem auszuwählen, bedeutet für einen Verband nicht nur eine grundsätzliche pädagogische Festlegung. Es bedeutet auch, eine Entwicklungsstrategie zu wählen. Kein Verband kann alles gleichzeitig tun. Er muss Prioritäten setzen, wie z. B.:

Den jüngeren Altersstufen Vorrang gewähren

Dadurch erlangt man schneller zurück, was man investiert hat. Die Zahl der Mitglieder in der Wölflingsstufe, und noch mehr in der Biber-Stufe (5–7 Jahre), kann sehr schnell wachsen. Die Entscheidung, einer Wölflingsmeute beizutreten, wird viel mehr von den Eltern als von den Kindern selbst getroffen. Es gibt eine starke soziale Forderung nach Beaufsichtigung der Kinder in ihrer Freizeit. Außerdem ist es gemeinhin leichter, ein Programm für diese Altersgruppe als für Jugendliche und junge Erwachsene durchzuführen.

Einige negative Effekte können jedoch aufgezeigt werden.

- Der erste ist ein Schneeballeffekt. Verursacht durch ein Ungleichgewicht zugunsten jüngerer Altersstufen wird der Verband als eine Bewegung für Kinder angesehen werden, was zum Verlust Jugendlicher führen wird.

- Der zweite negative Effekt wird bei erwachsenen Gruppenleitungen liegen. Indem man jüngere Altersstufen vorrangig behandelt, wird es eine starke Verlockung für örtliche Gruppenleitungen geben, junge Erwachsene oder sogar Jugendliche als Gruppenleiter einzusetzen. Folglich gibt es einige Verbände, die eine große Anzahl an Führungskräften haben, die 15 bis 18 Jahre alt sind.
- In diesem Alter kann man ein guter Organisator von Aktivitäten sein, hat aber nicht genug Lebenserfahrung, um ein echter Erzieher zu sein. Wenn der Verband nicht versucht, dies durch die Entwicklung der Stufe für 16- bis 20-Jährige auszugleichen und durch erhebliche Anstrengungen zur Anwerbung und Ausbildung älterer Führungskräfte, wird er gezwungen sein, seine Programmaktivitäten den Möglichkeiten seiner Führungskräfte anzupassen. Das Stufenprogramm wird nach und nach zu einem Katalog sich wiederholender Aktivitäten schrumpfen.
- Dadurch werden die älteren Stufen sich nicht mehr weiter entwickeln. Die Biber- und die Wölflingsstufe (5-12 Jahre alt) werden vier Fünftel der Mitglieder stellen, und die Pfadfinderstufe, die dann die älteste Stufe darstellt, wird in Wirklichkeit nicht mehr über 14- oder 15-Jährige hinausgehen. Man kann mit dieser Situation zufrieden sein, aber das bedeutet, Versagen zu akzeptieren.

Den älteren Stufen Vorrang gewähren

Die andere Möglichkeit besteht darin, Jugendliche und junge Erwachsene vorrangig zu behandeln. Dies bedeutet sicherlich, Herausforderungen zu akzeptieren. In diesem Alter ist der Beitritt zur Bewegung eine persönliche Entscheidung. Jeder Jugendliche, der vom Programm enttäuscht ist, wird sie verlassen. Junge Menschen verlangen mehr und sind schwieriger zu fördern.

Folglich erhält man viel langsamer zurück, was man investiert hat. Es mag mehr als zehn Jahre voller Anstrengungen bedürfen, um einige tausend Mitglieder im Alter von 16-20 Jahren zu gewinnen. Dennoch stellt dies auf lange Sicht eine erfolgreiche Strategie dar:

- Erstens, weil es dem ursprünglichen Ziel der Bewegung entspricht. Man sollte sich immer daran erinnern, dass Pfadfinden zum Ziel hat, jungen Menschen dabei zu helfen, eine kreative Rolle in der Gesellschaft zu spielen. Dieses Ziel kann nicht erreicht werden, wenn ein Programmangebot nur Kinder bis zu 14 Jahren zufrieden stellt.
- Zweitens, weil sie durch das Erreichen der Lernziele in der Älterenstufe das Programm für die jüngeren Stufen entwickelt. Bezüglich der Erziehung wird Erfolg an den Ergebnissen gemessen, die im Alter von 18-20 Jahren, nicht im Alter von 13-14 Jahren erreicht werden. Die Relevanz eines Lernzieles für Kinder zu messen, ist nicht möglich, wenn man nicht gleichzeitig berücksichtigt, was dies für die Entwicklungsschritte bis ins Erwachsenenalter bedeutet, anders gesagt für 19- bis 20-Jährige (RAP-Baustein: Generelle Lernziele).
- Die Entwicklung der Älterenstufe wird die Stufe der Jugendlichen begrenzen, indem sie ihr den angemessenen Platz als eine Stufe zwischen Kindheit und Jugend zuweist.
- Starke Pfadfinder- und Rovergruppen werden ein Gleichgewicht zwischen den Altersstufen garantieren und dem optimalen Zustand von 50 Prozent der Mitglieder über und 50 Prozent unter 12 Jahren nahe kommen.
- Schließlich wird die Entwicklung einer Älterenstufe positive Wirkung auf erwachsene Leiter haben. Einerseits wird das den Bedarf an jungen Führungskräften verringern, andererseits wird es den Führungsnachwuchs stärken. Es ist bemerkenswert, dass die Verbände in Europa mit einer starken Älterenstufe sowohl die dynamischsten sind wie auch die erfolgreichsten Programme für jede Altersstufe entwickeln.

Erste und zweite Kindheit

Alter	Bereiche der Persönlichkeitsentwicklung		
	Physisch	Intellektuell	Emotional
<i>Geburt</i>	Gewicht 3-4 kg: Höhe 50 cm. Fortschreitende Entwicklung der Körperhaltung, des Greifens und des Gehens.	Sensitiv-motorische Phase: Von Reflexen, Aufbau von Verhaltensmustern, Wahrnehmungen und Bewegungen kombinierend, um ein Ziel zu erreichen.	Elementare emotionale Reaktionen: Phasen der Zufriedenheit und Unzufriedenheit. Vergnügen wird mit Saugen assoziiert (orale Phase). 3 Monate: Lächeln als Antwort auf menschliche Gesichter.
<i>6-9 Monate</i>	Aufrecht stehen	Aktionsspiele	Erkennen der Mutter
<i>10-12 Monate</i>	Erste Schritte		
<i>2 Jahre</i>	Reinlichkeit (Kontrolle des Schließmuskels)	Mentale Darstellung von Verhaltensweisen. Auftreten symbolischer Spiele. Erwerb von Vorstellungen von Objekten, Raum, Zeit und der Beziehung zwischen Ursache und Wirkung.	Analphase: gefühlsmäßiger Wert verbunden mit Kontrolle des Schließmuskels.
<i>3 Jahre</i>	Wachstum wird langsamer		Genitale Phase: Interesse an Genitalien. Masturbation. Neugier bezüglich der Unterschiede der Geschlechter.
<i>4 Jahre</i>			Gefühlsmäßige Identifikation mit den Eltern und älteren Geschwistern basierend auf Vertrauen und Bewunderung. Künstlerische Fertigkeiten werden entwickelt.
<i>5-7 Jahre</i>	Präzision in Bewegungen und Gleichgewicht werden erworben.	Intuitives Denken (Bejahung ohne Demonstration).	Latente Phase. Die sexuelle Energie orientiert sich an anderen Zielen.

Erste und zweite Kindheit

Alter	Bereiche der Persönlichkeitsentwicklung		
	Sozial	Spirituell	Charakterlich
<i>Geburt</i>	Keine Unterscheidung zwischen sich und anderen. Sofortige Nachahmung.		
<i>6-9 Monate</i>	Angst vor Fremden.		
<i>10-12 Monate</i>	Verzögerte Nachahmung.		
<i>2 Jahre</i>	Auftreten symbolischer Funktionen (Fähigkeit nicht vorhandene Dinge vorzubringen). Erste Worte (20 Wörter im Alter von 2 Jahren).	Die ersten Erfahrungen mit Beziehungen schaffen die Grundlage auf dem das erste Bild Gottes aufgebaut wird.	Keine Wahrnehmung der eigenen Person
<i>3 Jahre</i>	Ichbezogenes Reden; Interesse am eigenen Erscheinungsbild; Schüchternheit	Akzeptanz der elterlichen Anordnungen und Wertvorstellungen. Konfusion zwischen Elternbild und Gottesvorstellung	Identifikation mit dem gleichgeschlechtlichen Elternteil (Ödipus Komplex). Erschaffung eines Über-Ichs.
<i>4 Jahre</i>		Anthropomorphe, magische und egozentrische Religiosität.	
<i>5-7 Jahre</i>	Sprachentwicklung (2.500 Worte). Regeln werden als ungreifbar und von Erwachsenen festgelegt angesehen. Moralische Wirklichkeit: Fehler werden nach dem Schaden, den sie verursachen, beurteilt. Vorsätze werden ignoriert. Akzeptanz moralischer Normen.	Wahrnehmen von Gut und Böse, Richtig und Falsch verbunden mit der Religion.	

Späte Kindheit, Adoleszenz und Jugend

Alter	Bereiche der Persönlichkeitsentwicklung		
	Physisch	Intellektuell	Emotional
7-10 Jahre	Langsameres Wachstum. Behagliches Gefühl im eigenen Körper.	Intellektuelle Neugier. Entwicklung der Fähigkeit basierend auf konkreten Daten logisch zu denken. Vorstellung von Bewahrung, Fähigkeit zu klassifizieren, Reihen zu bilden und zu zählen.	Latente Phase. Gefühlsmäßiges Gleichgewicht. Gefühlsmäßige Bindung, die über die Familie hinaus geht.
10-11 Jahre (Mädchen) 11-12 Jahre (Jungen)	Einsetzen der Pubertät; Beschleunigung des Wachstums (zuerst Größe, dann Gewicht); Unbeholfenheit. Erscheinen sekundärer sexueller Merkmale.	Phase konkreter logischer Arbeitsweise. Entwicklung der Fähigkeit logischen Denkens basierend auf abstrakten Daten.	Erwachen sexueller Impulse mit Einsetzen der Pubertät. Starke aber verwirrende Emotionen. Bedürfnis nach Freundschaft. Bedürfnis sich als Individuum zu behaupten. Identifikation mit Helden.
13-15 Jahre	Unwohlsein im eigenen Körper. Sexuelle Reife.	Phase formaler logischer Arbeitsweisen wird erreicht (Denken durch Hypothesen und Schlussfolgerungen).	Erwachen des Ödipus Komplexes; Entwicklung einer sexuellen Identität. Krise des Heranwachsens, Idealismus und Depression. Alter der (zwischen-geschlechtlichen) Freundschaften. Anziehungskraft des anderen Geschlechts (früher bei Mädchen).
15-16 Jahre			Solidarität mit Peers. Sorgen, starke Reizung. Bedürfnis von Sicherheit, Erfolg und Talenten.
17-20 Jahre	Körperliches Wachstum ist vollendet.		Beziehungen werden auf Intimität und Ergänzungen begründet. Gefühlvolle Beziehungen.

Späte Kindheit, Adoleszenz und Jugend

Alter	Bereiche der Persönlichkeitsentwicklung		
	Sozial	Spirituell	Charakterlich
7-10 Jahre	Gegenseitiger Austausch. Annahme verschiedener Rollen: Fähigkeit, sich selbst in der Situation eines anderen vorzustellen. Versuch des Kindes, sich einer Gruppe anzupassen und Anerkennung zu finden.	Akzeptanz des spirituellen Erbes der Familie. Anpassung an die übliche Moral. Orientierung zu Gesetz und Ordnung.	Durch die Anpassung an eine Vielzahl von Situationen (Schule, Gruppen) entdeckt das Kind sich selbst als eine Persönlichkeit mit vielen Facetten. Es gewinnt ein tieferes Verstehen seiner selbst.
10-11 Jahre (Mädchen) 11-12 Jahre (Jungen)	Regeln der Kindheit werden in Frage gestellt. Fähigkeit, neue Regeln durch wechselseitiges Einverständnis zu schaffen. Etablierung von Gruppen zum Zweck gemeinsamer Aktivitäten.	Entwicklung moralischer Autonomie. Akzeptanz moralischer Grundsätze in Form von Aufteilung der Rechte und Verantwortlichkeiten in einer Gruppe.	Widerspruchsphase und Ablehnung früherer Identifikationen.
13-15 Jahre	Phase sozialer Destrukturierung. Rebellion gegen Autorität. Anstrengungen zum Definieren persönlicher moralischer Werte werden unternommen. Wahrnehmung von Verbindlichkeit und demokratischer Akzeptanz der Gesetzgebung.	Religiöse Praktiken der Kindheit werden infrage gestellt. Gebrauch von Symbolen, um spirituelle Bedeutung auszudrücken. Individuelle Wahrnehmung von Prinzipien (persönlicher Ehrencodex).	Identitätskrise. Suche nach neuen Vorbildern, um die persönliche Identität zu entwickeln (Heldenverehrung).
15-16 Jahre	Bildung in sich geschlossener Gruppen basierend auf wechselseitigem Vertrauen. Suche nach einer gemeinsamen Identität.	Interesse an Ideologien und Religionen. Akzeptanz allumfassender Werte (Menschenrechte).	Aufbau eines Selbstbildes. Entwicklung persönlicher Autonomie.
17-20 Jahre	Erkennen von Bereicherung durch das Akzeptieren individueller Unterschiede. Suche nach einer sozialen Rolle. Problem der sozialen und beruflichen Integration.	Orientierung zu einer allgemeinen Ethik. Anpassung an die Gruppe.	Bestätigung persönlicher Auswahl. Suche nach einer sozialen Rolle.

Lernziele der Stufen

Einführung

Dieser fünfte RAP-Baustein soll Hilfe geben zur Entwicklung von Lernzielen für alle Altersstufen eines Verbandes. In Kapitel 11 des Buches „Die grüne Insel“ ist zu lesen, wie das „National Programme Committee“ ein Gitter von Lernzielen, ausgehend von den allgemeinen Zielsetzungen, ausgearbeitet hat, angefangen von den Altpfadfindern bis hin zu den Stufen der Jüngeren. Die Art des Gitters ist nützlich für Leitungskräfte und junge Menschen. Es hilft ihnen, ihre persönlichen Ziele zu beurteilen, und motiviert sie, Fortschritte zu machen. Dieser Punkt wird genauer untersucht, wenn wir die Stufenmethoden und das progressive Schema behandeln.

Konzepte

1. Was ist ein Stufenziel?

Stufenziele definieren für jeden Bereich der Persönlichkeitsentwicklung die Ergebnisse, die ein junger Mensch erwartungsgemäß erreicht hat, wenn er oder sie das Programm einer bestimmten Stufe durchlaufen hat. Sie folgen denselben Bildungswegen wie die generellen Lernziele, um eine reibungslose Weiterentwicklung von einer Stufe zur nächsten zu garantieren. Stufenziele können auch als Zwischenziele betrachtet werden, die Schritt für Schritt, von einer Altersstufe zur nächsten, zu den generellen Lernzielen führen.

2. Absicht

- Dem Ziel der Pfadfinderbewegung Ausdruck geben, jungen Menschen zu helfen, ihre ganzen Fähigkeiten in realistischen, messbaren Zeitspannen entsprechend den Bedürfnissen junger Menschen in jeder Altersstufe zu entfalten.
- Den Zusammenhang zwischen den Lernzielen jeder Stufe und den generellen Zielsetzungen, wie in der Pädagogischen Konzeption festgelegt, sicherstellen.
- Junge Menschen ermutigen, persönliche Fortschritte in allen Entwicklungsbereichen zu erzielen, und sie mit einer Grundlage ausstatten, auf der sie ihre eigenen Ziele formulieren und ihre eigenen Fortschritte beurteilen können.
- Einen klaren Rahmen für erwachsene Gruppenleitungen zum Gebrauch in ihrer Jugendarbeit bereitstellen.
- Zu Dialog und einer offenen, vertrauensvollen Beziehung zwischen jungen Menschen und Erwachsenen ermutigen.

3. Inhalt

In den sechs Bereichen der Entwicklung (physisch, intellektuell, affektiv, sozial, spirituell und charakterlich) definieren die Stufenziele das Wissen, die Fertigkeiten und die Einstellungen, die erworben werden sollen. Dabei berücksichtigen sie die Entwicklungsphasen und die Merkmale jeder Altersstufe. Sie passen zu dem Bildungsangebot und den generellen Lernzielen.

Anleitung zur Entwicklung der Lernziele einer Stufe

Es gibt einzelne Schritte, die bei der Formulierung von Lernzielen einer Stufe identifiziert werden können.

1. Überprüfung früherer Arbeit

Die Identifikation der generellen Lernziele, die schon vorher für jede Entwicklungsstufe festgelegt wurden, wie auch der Entwicklungsphasen, muss vor dem Beginn der Darstellung von Stufenzielen stattfinden. Ein Gitter, das die generellen Lernziele für jede Entwicklungsphase und die Stufen beinhaltet, sollte so angelegt sein, dass die Stufenziele gemäß ihrer Darstellung eingefügt werden können.

2. Darstellung von Stufenzielen

Um junge Menschen zu motivieren, sollten die Stufenziele für sie eine Herausforderung und erreichbar sein. Ziele verschiedener Entwicklungsbereiche reagieren wechselseitig aufeinander. Einige Ziele können Verhalten verstärken, das naturgemäß auf einer bestimmten Entwicklungsstufe erwartet werden kann, wohingegen andere Merkmale stimulieren können, die naturgemäß nicht auf dieser Stufe erwartet werden. Für jede Stufe und für jeden Bildungsweg ist die Definition einzelner Ziele erforderlich, die zu den generellen Erziehungszielen führen und die den Bedürfnissen der jungen Menschen in diesem spezifischen Alter und den formulierten Zielen in dem Bildungsangebot entsprechen. Auf den generellen Erziehungszielen basierend, sollten zuerst die Ziele für die Wölflingsstufe formuliert werden, dann die für die anderen Stufen.

Die folgende Methode kann genutzt werden (Diagramm 16):

- a. Wähle einen Entwicklungsbereich, z.B. intellektuelle Entwicklung.
- b. Wähle einen Bildungsweg, z.B. das Sammeln von Informationen.
- c. Notiere die generellen Lernziele, die schon für diesen Entwicklungsbereich und diesen Bildungsweg formuliert sind, z.B.:

Entwickelt seine/ihre Neugier und sammelt systematisch Informationen, um sein/ihr Wissen zu vergrößern.

- d. Definiere ein Lernziel für die Juniorenstufe auf demselben Bildungsweg. Um dies zu tun, sollten die Bedürfnisse und Fähigkeiten dieser Altersstufe berücksichtigt werden. Etwa im Alter von 9-10 Jahren z.B., beginnt ein Kind auf eine logische Art und Weise, mit konkreten Dingen umzugehen: Er oder sie ist auf alles neugierig, und mag es, Sammlungen anzulegen. Es ist wichtig, dieses Interesse zum Vorteil zu nutzen. So könnte man schreiben:

Ist in der Lage, Einzelheiten zu beobachten und Objekte hinsichtlich genauer Kriterien zu sammeln und zu klassifizieren.

- e. Definiere nun ein Lernziel für die Zwischenstufe. Berücksichtige dabei die Bedürfnisse und Fähigkeiten dieser Altersstufe:

Zeigt Interesse, sein/ihr Wissen über Dinge, die um ihn/sie herum vorgehen, zu erweitern.

- f. Achte darauf, dass die drei Ziele progressiv sind, von dem am wenigsten schweren (Juniorenstufe) bis zum schwersten (Altpfadfinder). Benutze einfache Wörter und Verben, um generelle Lernziele zu formulieren.
- g. Wiederhole das Verfahren für jeden Bildungsweg in jedem Entwicklungsbereich. Es empfiehlt sich, mindestens zwei Ziele für jeden Bildungsweg in jedem Entwicklungsbereich aufzuschreiben.
- h. Das generelle Lernziel sollte dem letzten Schritt der Ranger-Rover-Stufe entsprechen.

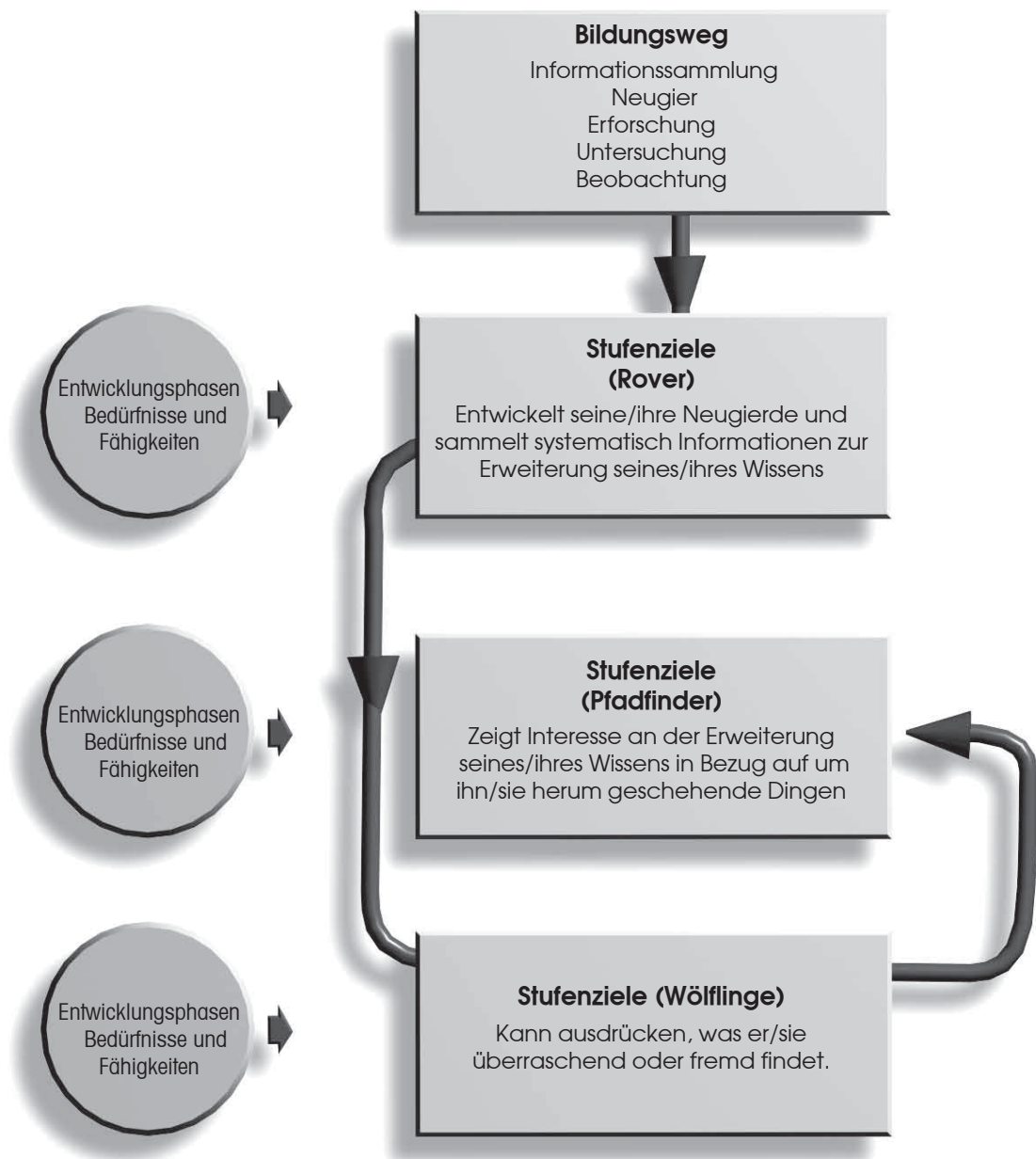


Diagramm 16 – Entwicklung von Erziehungszielen der Stufe

3. Wieviele Ziele werden gebraucht?

Vor Beginn muss festgelegt werden, wieviele Lernziele pro Altersstufe festgesetzt werden sollen. Zwei Lernziele für jede Altersstufe und jeden Bildungsweg scheinen das Minimum zur Sicherung der Weiterentwicklung zu sein.

Nehmen wir an, drei Bildungswege seien für jeden Entwicklungsbereich etabliert worden. Das wären dann zwei Ziele für jeden Bildungsweg und für jede Altersstufe, die zusammen ein Ganzes von sechs Zielen für jeden Entwicklungsbereich oder 36 Lernziele für jede Altersstufe ergeben. Dies ist schon eine empfehlenswerte Anzahl.

Die Zahl der gewählten Ziele wird ein entscheidender Faktor beim Aufbau des progressiven Persönlichkeitsschemas sein (RAP-Anwendung 8: progressives Persönlichkeitsschema). Wenn zu wenig Ziele angegeben sind, ist die Progression in der Stufe über einzelne Jahre nicht gesichert. Wenn zu viele angegeben sind, wird dies Weiterentwicklung schwierig oder sogar unmöglich machen.

Man sollte sich in Erinnerung rufen, dass jeder junge Mensch unter normalen Umständen in der Lage sein sollte, alle in seiner/ihrer Stufe angebotenen Lernziele bei Verlassen der Stufe ohne Schwierigkeiten erreicht zu haben.

Physische Entwicklung

Bildungswege	Pfadfinder/innen	Wölflinge	Rover/Ranger
	Hält sich selbst fit.	Beurteilt die Risiken seines/ihres Handelns.	Akzeptiert seine/ihre Verantwortung für die harmonische Entwicklung seines/ihres Körpers.
Bedürfnisse identifizieren	Erkennt die Veränderungen, die in der Entwicklung im eigenen Körper geschehen.	Zeigt, dass er/sie weiß, wo seine/ihre wichtigsten Körperteile liegen.	Ist sich der biologischen Prozesse, die in seinem/Ihrem Körper ablaufen, bewusst.
Aufrechterhaltung (fit und gesund bleiben)	Ergreift geeignete Maßnahmen im Falle von Krankheit oder Unfall.	Entwickelt gute Gewohnheiten, um seine/ihre Gesundheit zu schützen.	Schützt seine/ihre Gesundheit, akzeptiert seine/ihre körperlichen Möglichkeiten.
Effizienz	Wählt eine sportliche Disziplin und trainiert in Übereinstimmung mit deren Techniken.	Nimmt an sportlichen Aktivitäten teil, kennt ihre Regeln und akzeptiert das Verlieren.	Entwickelt seine/ihre Sinne (Sehen, Hören, Schmecken, Riechen, Tasten) und körperliche Fitness, kompensiert dabei alle Unzulänglichkeiten.

Intellektuelle Entwicklung

Bildungswege	Wölflinge	Pfadfinder/innen	Rover/Ranger
Informationen sammeln	Kann ausdrücken, was ihn/sie überrascht oder ihm/ihr fremd ist.	Zeigt Interesse an der Erweiterung seines/ihrer Wissens über Dinge, die um ihn/sie herum geschehen.	Entwickelt seine/ihre Neugier und sammelt systematisch Informationen, um sein/ihr Wissen zu erweitern.
Informationen verarbeiten	Erklärt die Folgerungen, die er/sie aus Geschichten, Märchen und den Charakteren in ihnen zieht.	Zeigt die Fähigkeit, eine Situation von verschiedenen Standpunkten aus analysieren.	Kann Informationen analysieren und klassifizieren und sie auf seine/ihre Erfahrung und Umwelt anwenden.
Problemlösung	Zeigt Interesse, die Gründe für Phänomene, die er/sie sieht, herauszufinden. Beschreibt, wie die Objekte, die er/sie kennt, gebraucht werden.	Kann die Hauptelemente eines Problems erkennen. Wendet die besonderen Fähigkeiten, die er/sie gelernt hat, im Alltag an.	Kann Probleme lösen mit Hilfe von Hypothesen, deren Austestung und Schlussfolgerungen ziehen, lösen. Zeigt Erfindungsgabe und Kreativität durch Nutzung seiner/ihrer fachlichen und handwerklichen Kenntnisse.

Emotionale Entwicklung

Bildungswege	Wölflinge	Pfadfinder/innen	Rover/Ranger
Selbstentdeckung und -bewusstsein	Identifiziert und beschreibt seine/ihre Emotionen und Gefühle.	Identifiziert die Ursachen für seine/ihre Reaktionen und Impulse.	Kann seine/ihre Emotionen erkennen und akzeptieren und versteht die Ursachen und die Wirkungen, die sie auf andere haben können.
Ausdruck der eigenen Persönlichkeit	Nimmt an Dramen, Possenspielen und anderen Ausdrucksformen teil.	Drückt seine/ihre künstlerischen Interessen und Fähigkeiten durch verschiedene Medien aus.	Kann verschiedene Arten von Emotionen durch die Nutzung einer Vielzahl kreativer Techniken ausdrücken (z.B. Musik, Tanz, Theater, Malen, Poesie, Rollenspiele).
Verantwortung und Selbstkontrolle	Akzeptiert an ihn/sie in guter Absicht gerichtete Kritik.	Unternimmt Anstrengungen, um seine/ihre Reaktionen zu kontrollieren und sein/ihr Verhalten zu festigen.	Kann die guten Dinge des Lebens würdigen, um Schwierigkeiten zu kompensieren und ein Stadium emotionalen Gleichgewichts und Glücks aufrecht zu erhalten.
	Sagt, was er/sie denkt, ohne seine/ihre Kameraden zu verletzen oder sich über sie lustig zu machen.	Entdeckt den Wert von Freundschaft und seiner/ihrer Freunde und vermeidet in seinen/ihren Beziehungen überempfindlich zu sein.	Verhält sich positiv und ist anderen gegenüber gütig ohne gehemmt oder aggressiv zu sein, seine/ihre Integrität und die anderer respektierend.
	Zeigt, dass er/sie die körperlichen Unterschiede zwischen Männern und Frauen als etwas natürliches akzeptiert hat.	Kann seinen/ihren Gefährten auf natürliche Weise richtige und angemessene sexuelle Informationen geben.	

Soziale Entwicklung

Bildungswege	Wölflinge	Pfadfinder/innen	Rover/Ranger
Beziehungen und Kommunikation	Respektiert anderer Menschen Meinungen.	Ist offen für verschiedene Meinungen, soziale Klassen und Lebenswege.	Ist stark daran interessiert, andere Lebenswege zu erforschen und betrachtet Ungleichheit als Bereicherung statt als Bedrohung. Kann geschlechtliche und ethnische Klischees erkennen und ihnen trotzen.
Zusammenarbeit und Führung	Akzeptiert Regeln und zeigt Sinn für Fairness im Spiel. Erfüllt die ihm/ihr zugewiesenen Pflichten im Ganzen.?	Kann die Rolle eines Vermittlers im Falle eines Konfliktes in seiner/ihrer Sippe/Gilde spielen. Kann gemeinschaftlich Entscheidungen treffen und sich mit der Gruppe danach richten.	Kann eine Vielzahl von Ursachen für Konflikte erkennen, beherrscht Konfliktprävention und besitzt Fähigkeiten, Konflikte zu lösen, und nutzt diese im Alltag, um zu Frieden beizutragen. Kann als Teil einer Gruppe arbeiten, wirksam kommunizieren, gemeinsame Projekte durchführen und aktiv in der örtlichen Gemeinschaft für das allgemeine Wohl tätig sein.
Solidarität und Dienst	Leistet jeden Tag einen kleinen individuellen Dienst.	Macht Vorschläge und hilft bei der Organisation von Projekten im Sozialdienst, die von der Sippe/Gilde durchgeführt werden.	Kann die Grundlagen der Menschenrechte und die Vielzahl von Wegen, auf denen sie durch soziale, ökonomische, politische und kulturelle Faktoren abgelehnt oder gefördert werden können, erklären. Wendet diese in seinem/ihrer Leben an und handelt entsprechend.

Spirituelle Entwicklung

Bildungswege	Wölflinge	Pfadfinder/innen	Rover/Ranger
Empfang Wunder Arbeit Wissen	Bewundert und genießt die Natur.	Bereitet Aktivitäten vor und führt sie aus, die ihn/sie dazu befähigen, eine spirituelle Wirklichkeit in der Natur zu entdecken.	Sucht nach einer spirituellen Wirklichkeit durch: die Entdeckung der Wunder der Natur; Hineinversetzen in andere Menschen; Zusammenarbeit mit anderen, um die Welt zu verbessern; Übernahme von Verantwortung für seine/ihre eigene Entwicklung.
	Bemerkt und erkennt die guten Taten seiner/ihrer Gefährten	Ist bereit, anderen Menschen um ihn/sie herum zuzuhören und von ihnen zu lernen	
Verehrung	Nimmt aktiv an Meditationen oder Gebeten teil.	Nimmt mit seiner Sippe/ihrer Gilde an gemeinsamen Aktivitäten teil, die seinen/ihren Glauben und seine/ihre spirituelle Erfahrung ausdrücken.	Kann die spirituelle Bedeutung persönlicher und kollektiver Erfahrungen erkennen und erklären.
	Zeigt Interesse an Hintergrundwissen der Religion seiner/ihrer Familie.	Vertieft sein/ihr Wissen über die Religion oder die Spiritualität, zu der er/sie sich bekennt.	Erforscht das spirituelle Erbe seiner/ihrer Gemeinschaft und kommuniziert mit jedem, ungeachtet seiner Religion, auf der Suche nach Gemeinsamkeiten.
Spirituelle Entdeckung	Versteht, dass sich der Wert seines/ihrer Glaubens in seinen/ihrer Haltungen gegenüber Freunden und Familie ausdrückt.	Teilt mit Menschen verschiedener Glaubensrichtungen ohne sie zu diskriminieren.	Macht seine/ihre spirituellen Grundlagen zu einem Teil seines/ihrer Alltags, erlangt eine Übereinstimmung zwischen seinem/ihrer persönlichen Leben und seiner/ihrer Teilnahme an der Gesellschaft.
		Beharrt auf Verpflichtungen, die aus Glaubens- oder spirituellen Gründen übernommen wurden.	

Charakterliche Entwicklung

Bildungswege	Wölflinge	Pfadfinder/innen	Rover/Ranger
Identität	Weiß zu schätzen, wozu er/sie fähig ist.	Akzeptiert Kritik über sein/ihr Verhalten und ist zu ihrer Bewertung fähig.	Erkennt seine/ihre Möglichkeiten und Grenzen, hat ein kritisches Selbstbewusstsein, akzeptiert wie er/sie ist und bewahrt ein gutes Image.
Autonomie	Akzeptiert freudig Schwierigkeiten.	Erkennt seine/ihre Fähigkeit, über seine/ihre Grenzen hinauszugehen. Bietet Schwierigkeiten freudig die Stirn und bewältigt sie. Kann seine/ihre eigenen Entscheidungen treffen und sie durchführen.	Geht freudig und mit Sinn für Humor das Leben an. Zeigt ein kritisches Bewusstsein über seine/ihre Umwelt, kann seine/ihre eigene Wahl treffen und die Folgen akzeptieren. Bemüht sich, finanziell unabhängig zu werden, und bewertet seine/ihre eigene Arbeit und die Arbeit anderer.
Verpflichtung	Entdeckt nach und nach, dass seine/ihre Pfadfinderwerte sich in seinen/ihren Haltungen gegenüber Gefährten und Freunden widerspiegeln. Erfüllt im allgemeinen die Aufgaben, die er/sie übernimmt.	Strengt sich immer an, konsequent zu sein. Erfüllt die Verantwortungen, die ihm/ihr gegeben werden. Sucht Informationen, um seine Wahl über Studien und Berufstätigkeit zu treffen.	Übernimmt Verantwortung für seine/ihre Entwicklung und setzt sich Ziele. Kann die persönliche Zeit verwalten, die gesetzten Prioritäten respektieren. Drückt eigene Ansichten ausdrücklich aus, übernimmt Verpflichtungen und hält auch bei Schwierigkeiten an ihnen fest. Unternimmt Anstrengungen, einen eigenen Lebensstil festzulegen und plant seine soziale und berufliche Integration.

Aktivitäten

Einführung

Erwachsene haben unglücklicherweise die Tendenz sich lehrerhaft zu verhalten, wenn sie mit jungen Menschen umgehen, und beziehen sich damit auf ihre eigene vergangene Erfahrung. Aber diese Belehrungen langweilen junge Menschen! Sie sind nicht ohne weiteres damit einverstanden, still zu sitzen und Erwachsenen zuzuhören. Sie möchten selber etwas tun, experimentieren und aktiv sein. Das Pfadfinden erkennt den Wert der spontanen Aktivität junger Menschen. Aids to Scoutmastership beginnt mit einer langen, von Baden-Powell aus einem Text eines britischen Erziehers und Experten in aktiven Methoden ausgewählten Aufzählung (M. Casson in Teacher's world). Hier ein Auszug:

Das Interesse des Lehrers liegt in Ruhe und Sicherheit und Anstand. Das Interesse der Jungen liegt genau entgegengesetzt: Zugunsten von Lärm und Wagnis und Aufregung.

Spaß, Kämpfen und Ernähren! Das sind die drei unentbehrlichen Elemente in der Welt der Jungen...

Laut der öffentlichen Meinung in Boydom ist es eine elende Verschwendung von Zeit und Tageslicht, vier Stunden täglich an einem Pult im Haus zu sitzen. Hat irgendjemand jemals einen Jungen gekannt – einen normalen, gesunden Jungen, der seinen Vater gebeten hat, ihm ein Pult zu kaufen? Oder hat irgendjemand jemals einen Jungen gekannt, der draußen herumlieft, zu seiner Mutter ging und sie inständig darum bat, im Haus sitzen zu dürfen? Mit Sicherheit nicht. Ein Junge ist kein Schreibtischhengst. Er ist kein Stubenhocker. Er ist weder ein Pazifist noch geht ihm Sicherheit über alles, noch ist er ein Bücherwurm, noch ein Philosoph. Er ist ein Junge – Gott segne ihn – bis zum Rand gefüllt mit Spaß und Kampf und Hunger und sehnt sich nach Unfug und Lärm und Beobachtung und Aufregung. Wenn nicht, dann ist er nicht normal. (Der Begriff „Junge“ steht für „junger Mensch“. Dieses Zitat ist für beide Geschlechter verwendbar.)

Von Anfang an war Pfadfinden als aktive Erziehung definiert. Ein Schlüsselement des Pfadfindens ist learning by doing. Aktivitäten sind der sichtbarste Teil des Pfadfinderprogrammes. Sie geben wieder, was junge Menschen beim Pfadfinden machen. Die Aussicht mit Freunden an aufregenden Aktivitäten teilzunehmen ist einer der Hauptgründe, warum ein junger Mensch Pfadfinder wird. Die Aktivitäten sind der Motor der Pfadfindererfahrung.

*Das Kind möchte etwas **tun**. Also lassen Sie es uns durch Lenkung in die richtige Richtung und die Erlaubnis der Ausführung nach seinem gusto dazu ermutigen. Lassen Sie ihn Fehler machen. Seine Erfahrung wird durch Fehler geformt.*

(Baden-Powell, Headquarters Gazette, Januar 1916)

Das Pfadfinden berücksichtigt die spontane Aktivität eines Kindes wie Spiele, Erforschung, Bauen etc., um die Erziehung exzellent zu unterstützen. Die Gruppenleitung versucht den Interessen der jungen Menschen durch das Angebot attraktiver Aktivitäten zu entsprechen, um das von ihm oder ihr zuvor festgelegte Lernziel zu erreichen.

Ist es unmöglich, Jungen als Jungen zu behandeln? Können wir Grammatik und Geschichte und Erdkunde und Arithmetik nicht den Bedürfnissen der Jungen anpassen? Können wir die Weisheit der Erwachsenen nicht in die Sprache der Jungen übersetzen? Hat der Junge im Grunde nicht Recht,

seinen eigenen Sinn für Gerechtigkeit und Leistung und Abenteuer zu behalten? Stellt er nicht die Aktion vor das Lernen, wie er es tun sollte? Ist er nicht wirklich ein erstaunlicher kleiner Arbeiter, indem er Sachen alleine macht, weil ihm intelligente Führung fehlt? Wäre es nicht erheblich besser, wenn die Lehrer für eine gewisse Zeit Schüler würden und das erstaunliche Leben der Jungen kennenlernten, das sie gegenwärtig vergeblich zu zügeln und unterdrücken versuchen? Warum gegen den Strom schwimmen, wenn der Strom im Grunde genommen in die richtige Richtung fließt? (M. Casson, wie oben)

Der Pfadfindercharakter einer Aktivität wird nicht so sehr dadurch bestimmt, was junge Menschen durch sie lernen, als durch die Lernziele, die seine Richtung bestimmen (das Warum) und durch die Nutzung der Pfadfindermethode (das Wie).

Konzepte

1. Definition

Eine Aktivität ist ein Fluss von Erfahrungen, die einem jungen Menschen die Möglichkeit eröffnet, Wissen, Fähigkeiten und Haltungen entsprechend eines oder mehrerer Lernzielen zu erwerben.

2. Aktivitäten und Lernziele

Zwischen Aktivitäten und Lernzielen gibt es eine Doppelbeziehung:

- Eine Aktivität mag angesichts eines früher bestimmten Lernzieles gewählt worden sein. Zwei Beispiele: Die Organisation einer Show während eines Lagerfeuers, um Fähigkeiten im mündlichen und körperlichen Ausdruck, der Organisation und der Zeiteinteilung (Sinn für Geschwindigkeit und Verbindungen zwischen den verschiedenen Präsentationen) zu entwickeln oder der Bau einer Brücke über einen Fluss, um handwerkliche Fähigkeiten, Organisationsfähigkeiten und Gemeinschaftsarbeit zu entwickeln etc.
- Es ist auch möglich, eine vollendete Aktivität zu bewerten und die Lernziele, die durch sie erlangt wurden, zu erkennen. Ein Beispiel: Daniel wollte mit seinem Team Verantwortung übernehmen und eine Wandzeitung während eines Zeltlagers machen. Von der abschließenden Bewertung ausgehend wurde deutlich, dass er in der Lage war, kurze Artikel basierend auf genauen und amüsanten Beobachtungen, illustriert mit lebendigen Sketchen, zu schreiben. Seine Zeitung erweckte das Interesse eines jeden. Daniel konnte neue Fähigkeiten der Kommunikation erwerben und stellte sie in den Dienst der Gruppe: Er verdiente sein Journalisten-Abzeichen.
- Eine Pfadfinderaktivität ist im weitesten Sinn nicht eine einzige Aufgabe, die junge Menschen zusammen ausführen. Eine Pfadfinderaktivität bietet jungen Menschen die Möglichkeit, auf ein gemeinsames Ziel hinzuarbeiten, indem sie eine Vielzahl von Rollen ausprobieren, die einerseits den Bedürfnissen, Begabungen und Interessen jedes Individuums angepasst sind, und andererseits wechselseitige Unterstützung und Stimulation erlaubt.

3. Aktivitäten und Jungen und Mädchen

Persönliche Erfahrung

Auch wenn sich eine Aktivität an dem Erreichen eines bestimmten Lernzieles orientiert, wird die aus ihr erwachsende Erfahrung für jeden Teilnehmer zweifellos unterschiedlich sein. Die Erfahrung wird durch die Persönlichkeit, den persönlichen Hintergrund, Bestrebungen und besondere Interessen jedes jungen Mensch gefärbt. Deshalb mag der wahre erzieherische Einfluss auf jedes Individuum sich von den beabsichtigten Zielen substantiell unterscheiden.

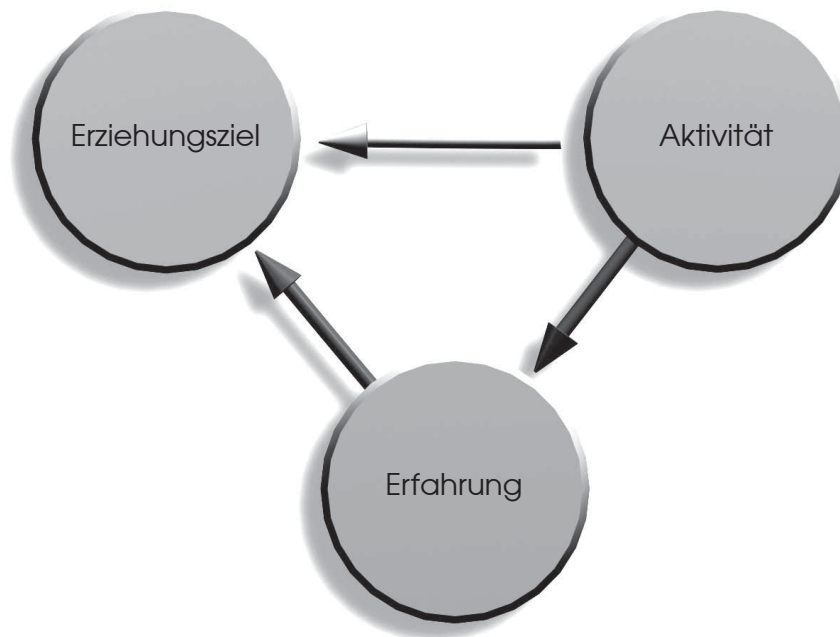


Diagramm 17 – Lernen durch persönliche Erfahrung

Deshalb ist es wichtig sowohl die Theorie (Ziele, Ergebnisse, die der Verband erreichen möchte) wie auch die Praxis (die wirkliche Erfahrung) in Erinnerung zu behalten, um Neuordnungen vorzunehmen, wenn diese nötig sind (Diagramm 17).

Erfahrung entsteht, wenn es eine Wechselwirkung zwischen dem jungen Menschen und einer Situation in seinem oder ihrem Leben gibt, die Gelegenheiten zum Entdecken oder Lernen schafft. Folglich ist es persönliche Erfahrung, die erzieht, nicht die Aktivität selbst.

Der Begriff „learning by doing“ ist etwas irreführend. Es ist unmöglich, die genaue Beziehung zwischen einer Aktivität und einem Lernziel zu bestimmen. Natürlich würde jeder Erzieher gerne die Aktivität finden, die direkt einem gegebenen Lernziel entspricht. Dennoch ist die Wirklichkeit sehr viel komplexer. Jeder junge Mensch wird eine Aktivität auf seine/ihre Art erfahren und der resultierende erzieherische Einfluss wird von einem Individuum zum anderen weit abweichen. Wir können uns in eine Erfahrung weder einmischen, noch können wir sie manipulieren oder sie mit Bestimmtheit voraussagen, da es sich um das Ergebnis einer intimen persönlichen Beziehung zwischen einer jungen Mensch und der Wirklichkeit handelt.

Wir können jedoch Schritte unternehmen, die garantieren, dass eine Aktivität Erfahrungen herbeiführt oder erlaubt, die wahrscheinlich zum Erwerb des gewünschten Wissens, Fähigkeiten und Haltungen führen.

4. Aktivitäten und die Peer-group

Aktivitäten dienen als Motor für die Gruppenbildung – junge Menschen kommen zusammen, interagieren und lernen sich kennen, indem sie an Aktivitäten teilnehmen (Ideen teilen, Entscheidungen fällen, in einer Gruppe zusammenarbeiten, Verantwortung und Probleme teilen, Quellen und Talente zusammenlegen, bewerten und Erfolge feiern etc.). Um das Leben in der Gruppe zu stimulieren, sollten die Aktivitäten Gelegenheiten schaffen, auf eine konstruktive Art zu interagieren.

Peer-Erziehung ist besonders effektiv, wenn junge Menschen bei einer Aktivität, die eine substantielle Summe an Anstrengungen von jedem Individuum fordert, wirklich motiviert sind. Jedem jungen Menschen ist so bewusst, dass die Aktivität

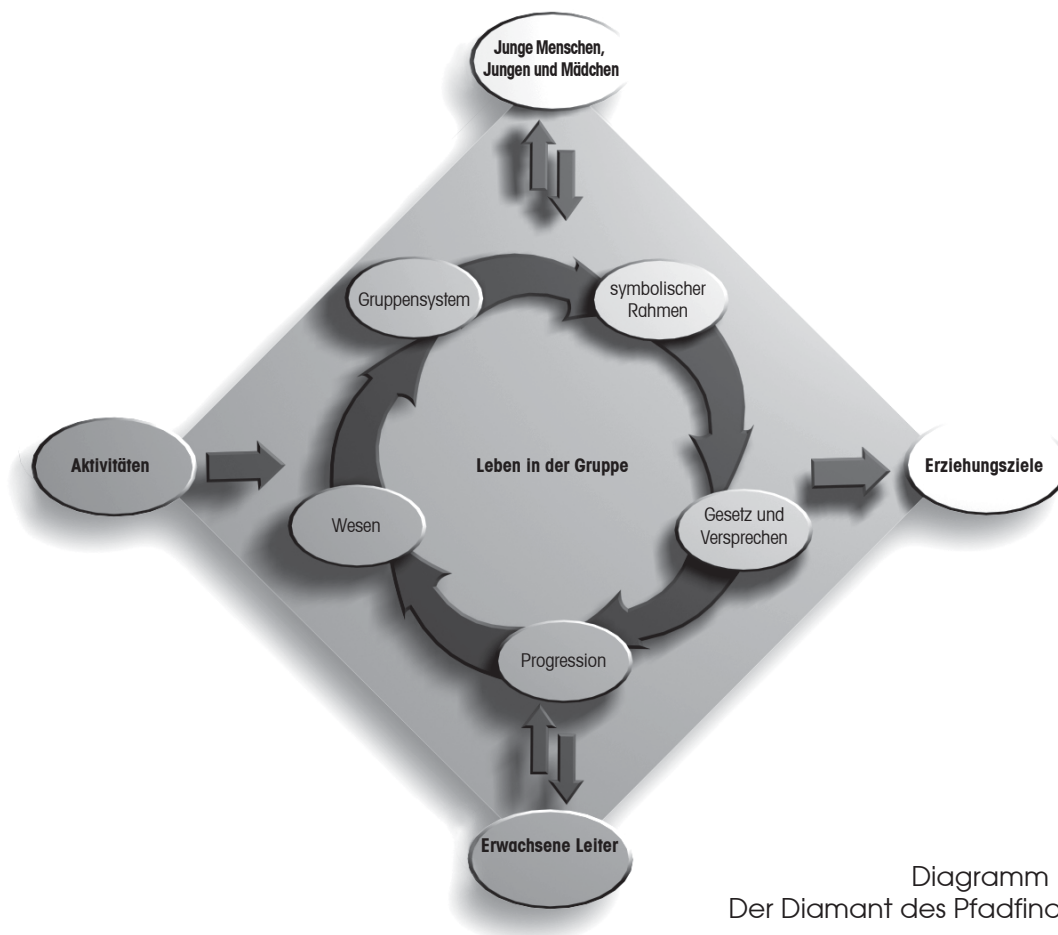


Diagramm 18 –
Der Diamant des Pfadfindens

nicht von alleine geschieht. Es braucht die Zusammenlegung individueller Talente, den Erwerb oder das Teilen verschiedener Fähigkeiten und die faire Teilung von Verantwortung. Um die Aktivität am Laufen zu halten, wird es nötig sein, jedem bei Schwierigkeiten zu helfen. Das Erfolgsgefühl ist kollektiv, „wir haben es geschafft“ (was die Verbindungen unter den Mitgliedern verstärkt), und individuell, „Ich hätte nicht gedacht, dass ich das machen kann“ (Dankbarkeit gegenüber jedermanns Anstrengung, jedes Individuum kann ausprobieren und etwas Ungewöhnliches erreichen).

5. Aktivitäten und der ältere Gruppenleiter

Jede Aktivität bezieht einen Prozess mit ein – sie wurde ausgewählt, geplant, organisiert, durchgeführt und ausgewertet. Auswertung schafft ein sinnvolles Feedback, um zukünftige Aktivitäten verbessern zu können und neue Ideen zu produzieren.

Es gibt zwei Wege eine Aktivität auszuwählen:

- 1) Die Gruppenleitung bereitet eine Aktivität vor und bietet sie den jungen Menschen an. Diese bietet ihnen Lernmöglichkeiten die in Einklang mit den Lernzielen für diese Sektion stehen und den Interessen entsprechen, die in der Gruppe geäußert wurden.
- 2) Sie ermutigt die jungen Menschen, ihre Interessen zu äußern, und hilft ihnen dann, sich eine Aktivität auszudenken, die ihnen entgegenkommt. Die Gruppenleitung wird versuchen, die Erziehungsmöglichkeiten zu identifizieren, die die Aktivität anbieten könnte, um diese Möglichkeiten mit den Stufenzielen zu verbinden.

In der Praxis auf lokaler Ebene werden diese beiden Ansätze wahrscheinlich kombiniert. Verbände tendieren zur Entwicklung von Aktivitäten, die sowohl

neuen Gruppen oder solchen in Schwierigkeiten, wie auch neuen Leitern angeboten werden können. Da sowohl die Leiter wie auch die jungen Menschen an Erfahrung gewinnen und eine klarere Idee davon bekommen, was sie machen können, fällt es ihnen leichter, an neue Ideen für Aktivitäten zu denken.

Was auch immer seine Quelle ist, eine genaue Untersuchung des Aktivitätenangebots ist zur Feststellung der Art und Weise, wie bei der Durchführung aus allen Elementen der Pfadfindermethode vollständig Gewinn gezogen werden kann, notwendig.

Auf lokaler Ebene sollte die Gruppenleitung bedenken, wie die persönlichen Lernziele jedes jungen Menschen während der Aktivität berücksichtigt werden können.

Junge Menschen sollten so viel wie möglich in den ganzen Organisationsprozess einer Aktivität einbezogen werden (von ihrer Auswahl bis zu ihrer Auswertung) und nicht nur während der Durchführungsphase, denn jede Stufe eines Prozesses kann zum Lernen beitragen. Der Grad der Teilnahme wird sicher von der Entwicklungsstufe der jungen Menschen abhängen. In der jüngsten Stufe wird sich die Teilnahme der Kinder bei der Gestaltung der Aktivität auf die Auswahl eines Aktionstypus unter mehreren anderen beschränken.

6. Verschiedene Aktionsarten

- *Variable und nicht variable Aktivitäten*

Es gibt zwei Hauptarten von Aktionen, wenn man das Leben in der Gruppe berücksichtigt: variable und „starre“ Aktivitäten. Die ersteren zielen auf eine Stimulation neuer Erfahrungen ab: Erforschen, Wandern, Bauen, Dienst an der Gemeinschaft etc. Die letzteren zielen auf die Erhaltung des Zusammenhaltes und des reibungslosen Funktionierens ab: Entspannungsspiele, praktische Aufgaben (Kochen, Proviant, aufräumen), Treffen des Sippenrates, Treffen des Gildenrates, Evaluierungskonferenzen, Zeremonien etc. Der zweite Typus wiederholt sich häufiger als der erste.

Beide sind essentiell für das Leben in der Gruppe und die persönliche Weiterentwicklung. Der Schlüssel ist ein gutes Gleichgewicht zwischen den beiden Arten. Wenn variable Aktivitäten einander schnell folgen, wird die Gruppe ermüden, und Konflikte werden sich in der Zeit ohne geplante Möglichkeiten zur Regulierung der Interaktion unter den Gruppen und unter den jungen Menschen selbst zeigen. Wenn unvariable Aktivitäten das ganze Programm ausfüllen, besteht das Risiko, dass Langeweile einsetzt und sich das Leben in der Gruppe verschlechtern wird.

- *Von Aktionen zu Projekten*

Wie zuvor erwähnt, sollten die Beteiligung und der Grad der Verantwortung älterer Gruppenleitungen nach und nach zurückgehen, damit junge Menschen mehr Fähigkeiten und Erfahrung erwerben und so mehr Verantwortung übernehmen können. Diese Entwicklung zielt nicht darauf ab, die Aufgabe der älteren Gruppenleiter einfacher zu machen. Tatsächlich entspricht das einem fundamentalen Ziel des Pfadfindens, nämlich dem, jungen Menschen zu helfen die Verantwortung für sich selbst zu übernehmen.

Arten von Aktivitäten variieren gemäß ihrer Komplexität und dem Grad der Teilnahme und Verantwortung junger Menschen. Diagramm 19 bietet einen Weg zur Klassifikation von Aktivitäten, der auf zwei Kriterien basiert: Auf dem Grad der Teilnahme junger Menschen an Entscheidungen und der Organisation und die Dauer und Komplexität der Aktivität.

Auf der elementarsten Ebene haben wir das, was wir eine gelenkte Aktivität nennen können. Es ist die Gruppenleitung, die die Aktion vorbereitet, organisiert und anbietet. Dies ist ein essentieller Schritt, besonders mit einer neuen Gruppe oder mit jungen Kindern. Dieser Typus von Aktivität wird im allgemeinen nur für kurze Zeit übernommen. Wenn sie gut durchgeführt wird und gute Ergebnisse

aufweist, wird die Gruppe angespornt und selbstsicherer (vorausgesetzt, sie entspricht den Interessen der jungen Menschen). Der erzieherische Einfluss dieser Art von Aktivität ist notwendigerweise beschränkt: Sie ist für gewöhnlich auf den Erwerb praktischer Fähigkeiten beschränkt. Da die meiste Verantwortung beim Vorbereiten und Organisieren der Aktivität von einem Älteren übernommen wird, ist es schwierig alle Elemente der Pfadfindermethode (besonders das Gruppensystem) zu nutzen.

Wenn die Aktivität etwas länger dauert und jede Sippe befähigt, eine bestimmte Rolle in ihrer Durchführung (oder bei ihrer Vorbereitung) zu spielen, ist die nächste Stufe erreicht, nämlich die einer mitwirkenden Aktivität. Dieser Typus von Aktivität hat einen höheren pädagogischen Inhalt. Sie bietet jungen Menschen die Chance, verschiedene Rollen auszuprobieren und einen größeren Verantwortungsbereich zu übernehmen, was die Mitwirkung erhöht und die Erfahrung bereichert.

Auf dem höchsten Stand der Mitwirkung kann die Aktivität als Projekt angesehen werden. In diesem Fall sind die jungen Menschen auf allen Ebenen - Auswahl, Vorbereitung und Organisation - in die Durchführung involviert. Ein Projekt kombiniert in der Regel verschiedene Aktivitäten zu einem Thema oder mit einem gemeinsamen Ziel über eine ziemlich lange Zeit.

Ein Beispiel für eine solche Aktivität könnte Kanufahren sein. Es dauert nur kurze Zeit, und junge Menschen spielen normalerweise eine beschränkte Rolle bei der Vorbereitung. Wenn man andererseits diese Aktivität mit anderen kombiniert (wie

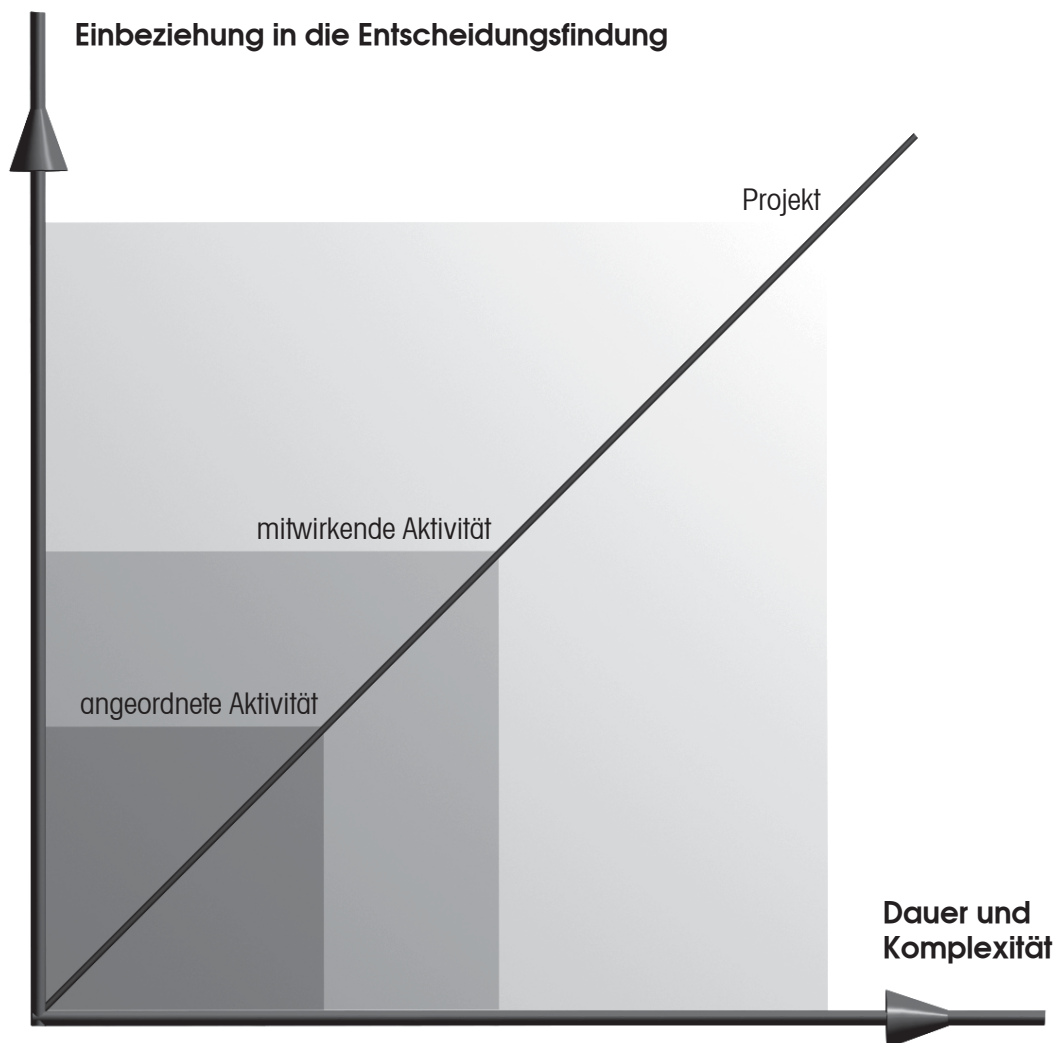


Diagramm 19 – Von Aktivitäten hin zu Projekten

das Fotografieren von Vögeln, im Fluss angeln, ein Lager organisieren, schwimmen und einen anderen Schwimmer retten lernen oder Flussufer erforschen) ist es möglich, ein Projekt Flussexpedition zu organisieren. Als Teil dieses Projektes wäre jede Sippe für verschiedene Aufgaben verantwortlich, jeder junge Mensch würde reale Verantwortung übernehmen und ein wirkliches Abenteuer erleben. Jede Aktivität hätte ihr eigenes Ziel, das zum Projektziel beitragen würde. Der erzieherische Inhalt des Projektes wäre viel reicher als der einer einzelnen Aktivität.

Es ist natürlich nur möglich, die Projektstufe mit einer Gruppe von jungen Menschen zu erreichen, die schon in der Lage sind, einfache Aktivitäten auszuführen.

Eine Tatsache muss betont werden: Je mehr junge Menschen in Auswahl, Vorbereitung und Organisation einer Aktivität einbezogen werden, umso intensiver und mannigfaltig wird ihre Erfahrung sein und umso mehr werden sie dabei lernen.

7. Die Charakteristika einer erzieherischen Aktivität

Eine gute erzieherische Aktivität hat vier Merkmale:

- *Sie stellt eine Herausforderung dar.*

Die Aktivität sollte einige Schwierigkeiten enthalten, Kreativität und Erfindungsgabe erfordern und den/die Teilnehmer/in ermutigen, sein oder ihr Bestes zu geben. Die Herausforderung sollte dennoch im Rahmen der Möglichkeiten und dem Reifegrad der jungen Menschen bleiben.

- *Sie ist attraktiv.*

Die Aktivität sollte das Interesse und den Wunsch der jungen Menschen, an ihr teilzunehmen, wecken, weil sie ihn oder sie anspricht, weil sie originell ist oder weil er oder sie sich zu den Werten, die die Aktivität enthält, hingezogen fühlt. Die Interessen junger Menschen ändern sich gemäß ihrer Entwicklungsphasen, wie auch gemäß ihres sozio-kulturellen Hintergrundes. Deshalb ist es notwendig, einen großen Bereich von möglichen Aktivitäten passend zu verschiedenen Situationen anzubieten.

- *Sie ist lohnend.*

Die Teilnahme an einer Aktivität sollte dem jungen Menschen das Gefühl geben, einen Nutzen für sich aus ihr gezogen zu haben: Vergnügen, weil er/sie an einer aufregenden Sache teilgenommen hat, Stolz, weil er/sie etwas zum ersten Mal getan hat oder weil er/sie etwas unerwartet erreicht hat, Freude, weil die Gruppe seinen/ihren Beitrag erkennt.

- *Sie ist nützlich.*

Die Aktivität sollte Erfahrungen schaffen, die junge Menschen ermutigt, neue Sachen zu entdecken und zu lernen. Eine Aktivität, die nur spontan ist, Handlung zu ihrem eigenen Wohl einbezieht oder sich wiederholt, ist nicht immer edukativ. Das Hauptmerkmal einer erzieherischen Aktivität ist, dass es eine junge Mensch in die Lage versetzt, sich weiterzuentwickeln.

Einzelne Aktivitäten können zu ein und demselben Ziel beitragen. Das heißt, dass die erwünschte Veränderung von verschiedenen Winkeln erbracht und verstärkt kann.

Andererseits kann eine gut gewählte Aktivität gleichzeitig beim Erreichen verschiedener Ziele helfen, sogar solche in verschiedenen Entwicklungsstufen.

Es ist ein Fehler zu glauben, dass es Aktivitäten gibt, die pfadfinderspezifisch sind, und andere, die es nicht sind. Das Akzeptieren dieses Gedankens heißt, Aktivitäten auf eine selektive Liste zu begrenzen, was früher oder später zu Langeweile führt. Nicht ihr Inhalt macht eine Aktivität pfadfinderspezifisch, sondern die Methode, die zur Durchführung angewandt wurde, und das ihr zugrunde liegende Edukationsziel.

8. Aktivitäten auswerten

Aktivitäten werden auf zwei Ebenen ausgewertet (Diagramm 20):

- Erstens die Art und Weise, in der die Aktivität vorbereitet und durchgeführt wurde,
- Zweitens die Erfahrung, die unter Berücksichtigung der Beziehungen innerhalb der Gruppe und zwischen den jungen Menschen und den älteren Gruppenleitern durch die Aktivität geschaffen wurde, sowie das Wissen, die Fähigkeiten und Haltungen, die jedes Individuum als Ergebnis der Erfahrung erlangen konnte.

Es versteht sich von selbst, dass junge Menschen eine Schlüsselrolle bei der Bewertung der Aktivität selber mit ihrer persönlichen Erfahrung spielen müssen. Jungen Menschen dabei zu helfen, ist ein wichtiger Teil der Leiterschulung.

Anleitung zum Entwurf von Aktivitäten

Die Qualität eines Pfadfinderprogramms hängt stark von der Qualität der Aktivitäten ab. Zu viele Pfadfinderverbände übersehen diese Tatsache. Sie haben ein interessantes Bildungsangebot, relevante Lernziele und innovative Stufenmethoden, aber sie investieren nicht genug Überlegungen um sicherzustellen, dass ihre Aktivitäten variieren und von hoher Qualität sind. Die Bildungsgrundlagen sind gut, aber ihre Nutzung ist mittelmäßig. Junge Menschen werden durch die Pfadfinderidee angezogen, aber verlieren an Motivation, wenn die Aktivitäten ihren Erwartungen nicht entsprechen, und gehen dann weg. Eine rapide Umschichtung von Mitgliedern liegt hauptsächlich an der mangelnden Qualität der Aktivitäten.

Aus diesem Grund betont das RAP verstärkt die Aktivitäten. Zur Veranschaulichung dieses Punktes könnte man eine/n gute/n Führer/in als jemanden definieren, der/die junge Menschen sowohl verstehen wie auch ihnen beim Erreichen von Lernzielen helfen kann, sowie erfinderisch und kreativ bei der Organisation von Aktivitäten ist.

Von einer Gruppenleitung wird nicht nur erwartet, dass sie die Grundlagen der Bewegung und ihre Methode erklären kann, sondern auch, dass sie Wölflingen konkret zeigen kann, wie man einen Drachen baut, wie man eine Sippenwanderung mit Pfadfindern, bei der man erklärt, wie ein Rucksack gepackt wird organisiert, oder wie man Rovern hilft eine Gruppe aufzubauen.

Die Schulung von erwachsenen Gruppenleitungen scheint diesen Aspekt manchmal zu übersehen.

Es ist unmöglich, die Gruppenleitungen in allen Aktivitäten zu schulen, aber es ist möglich, ihnen bei der Entwicklung ihrer eigenen Kreativität und ihrer persönlichen



Diagramm 20 – Bewertung von Aktivitäten

Ressourcen zu helfen. Ein guter Weg, dies zu tun, ist ein System von Handouts über Aktivitäten, aufgelistet und klassifiziert, auf nationaler Ebene zu entwickeln.

Die Interamerican Scout Region hat ein solches System, das eine gute Ideenquelle sein könnte, erfolgreich entwickelt.

Entwicklung von Handouts über Aktivitäten

Zu Beginn muss eine Gruppenleitung gut ausgewählte Aktivitäten anbieten. D.h., dass er oder sie Zugang zu einer so weit als möglich gefassten Ideensammlung für ein Betätigungsfeld haben muss.

Um diesem Bedürfnis gerecht zu werden, schlägt das RAP die Entwicklung einer großen Sammlung von Handouts über Aktivitäten vor. Ein Handout gibt eine kurze, aber vollständige Präsentation der Elemente, die für die Durchführung einer Aktivität essentiell sind. Jedes Handout betont einen spezifischen Entwicklungsbereich und ist für eine besondere Stufe bestimmt (während es erkennbar auch zu Entwicklung in anderen Bereichen beitragen kann, da sie eng miteinander verbunden sind).

Leiterschulungen sollen Gruppenleitungen ermutigen, neue Aktivitäten zu sammeln und zu erfinden, und ihre eigenen Handouts über Aktivitäten zu verfassen. Ein Netzwerk könnte aufgebaut werden, um den Gruppenleitern zu ermöglichen, die von ihnen verfassten Handouts miteinander zu teilen.

Die Elemente eines Handouts über Aktivitäten

1. Identifikation: Name, Illustration, Regeln, Altersstufen, Entwicklungsbereich, Veröffentlichungsdatum.
2. Generelle Präsentation: Ort, Dauer, Teilnehmerzahl, Materialien.
3. Ziele: Ziele der Aktivität selber, Lernziele der Sektion zu der die Aktivität beitragen kann.
4. Beschreibung der Aktivität: Voraussetzungen, Vorbereitung, Durchführung.
5. Auswertung

Die Handout-Sammlung

Diese Aktivitäten mögen gemäß den Prioritäten des nationalen Pfadfinderverbandes verschiedene Aktionsfelder und Themen abdecken, wie z.B.:

- Natur und Umwelt,
- Entwicklung von Engagement für die Gemeinschaft,
- technische und handwerkliche Fähigkeiten,
- neue Technologien,
- künstlerischer Ausdruck,
- Friedensbildung,
- Entwicklungsbildung,
- Gesundheit,
- affektive und sexuelle Erziehung,
- interkulturelles Lernen,
- Erziehung für Mitwirkung, Demokratie und Menschenrechte,
- Integration junger behinderter Menschen.

Entspannungsspiele und Lieder ergänzen diese Aktivitäten, ohne dass sie in den Handouts ausdrücklich erwähnt werden.

Resource centre und Netzwerk

Der beste Weg für die Herstellung einer großen Zahl von Handouts besteht im Aufbau eines Netzwerkes unter Einbeziehung der Gruppenleitungen wie auch der jungen Menschen (Wölflinge, Pfadfinder, Ranger/Rover), um deren Vorschläge und Kritikpunkte zu sammeln.

Ein resource centre kann etabliert und unter die Verantwortung des „National programme committee“ gestellt werden. Seine Ausrüstung sollte geeignet sein Dokumentationen zu sammeln und Veröffentlichungen zu produzieren (Diagramm 21). Der/die Sekretär/in des National programme committee sollte dort in Verbindung mit den Mitgliedern des Netzwerkes arbeiten und die folgenden Aufgaben übernehmen:

- Abrufen neuer Ideen durch Einladung an die Mitglieder des Netzwerkes, Ideen, die mit spezifischen Zielen für eine besondere Sektion verbunden sind, vorzuschlagen;
- Sammeln aller Ideen, ihre Analyse und die Selektion der Interessantesten, z.B. jene, die den Interessen einer besonderen Altersspanne entsprechen und relevant für das zu prüfende Lernziel sind;
- Führung einer Gruppe von Experten und Spezialisten (Schriftsteller, Künstler etc.), die für die Vorbereitung und Herausgabe der Handouts verantwortlich sind;
- Aufrechterhaltung der Verbindung unter den Netzwerkmitgliedern zur Verbreitung, praktischen Austestung und Bewertung der Handouts;
- Organisation einer Datenbank zur Klassifizierung der Handouts und ihrer Verbreitung in schriftlicher Form in Papierform und/oder über das Internet.

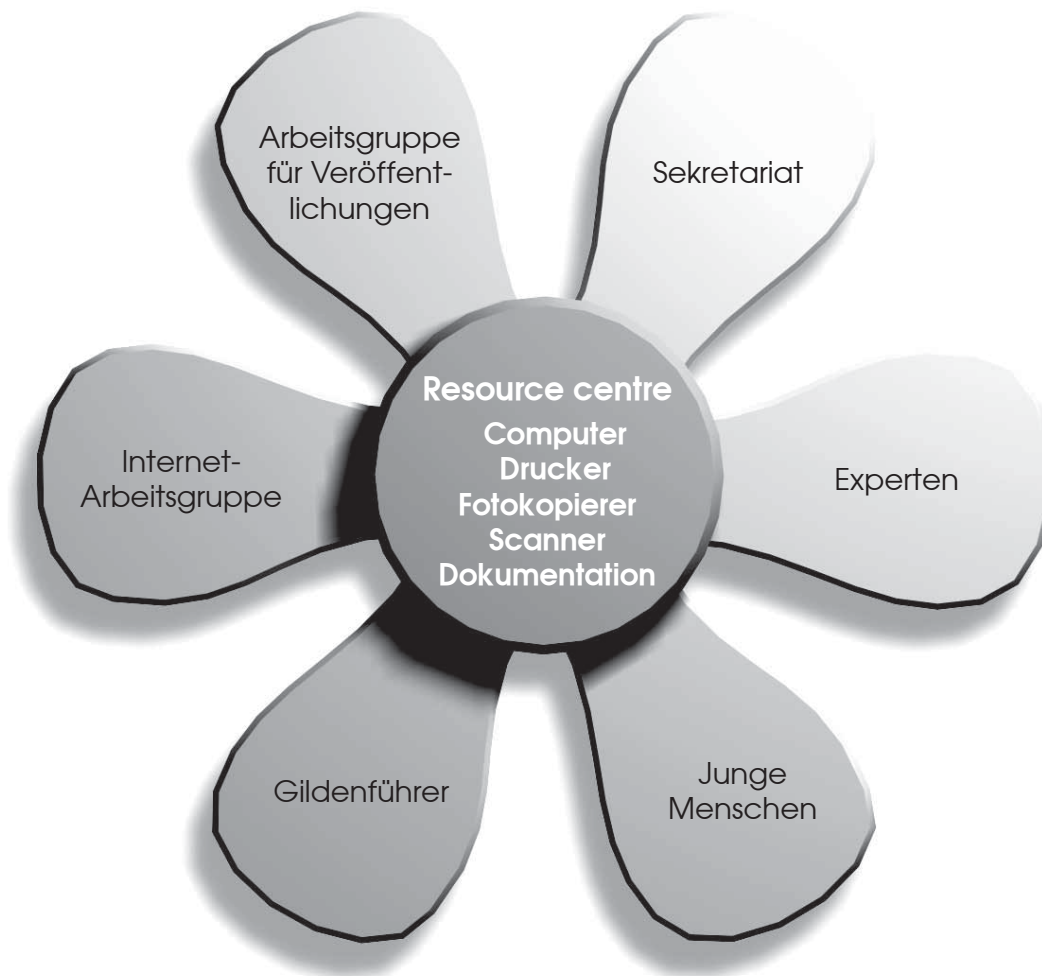


Diagramm 21 – Ein resource centre

Physische Entwicklung

Altersstufe	Stufenziele	Aktivität
Wölflinge	Nimmt an sportlichen Aktivitäten teil, kennt deren Regeln und akzeptiert es, zu verlieren.	Die "Olympiade" Jedes Rudel repräsentiert ein anderes Land und muss seine Ausrüstung, Fahne und Kämpfer, vorbereiten, um in verschiedenen Sportveranstaltungen zu wetteifern.
Pfadfinder/-innen	Unternimmt entsprechende Maßnahmen im Krankheitsfall oder bei einem Unfall.	Sicherheitskurs Ein Fahrradkurs wird auf kleinen Straßen und Wegen organisiert. Die Teilnehmer müssen die Straßenverkehrsordnung beachten, Fragen über Sicherheitsregeln beantworten und in simulierten Unfällen lebensrettende und Erste Hilfe-Maßnahmen anwenden.
Ranger/Rover	Schützt seine/ihre Gesundheit und akzeptiert seine/ihre Fähigkeiten.	Ausstellung über die "Gesundheit junger Menschen" Die Rover interviewen Gesundheitsexperten (Krankenhausmitarbeiter, Ärzte, Sozialarbeiter etc.) über die Gesundheitsprobleme Jugendlicher und junger Menschen. Sie machen eine Ausstellung über die Gesundheit junger Menschen im Jugendzentrum ihrer Stadt. Dies ermöglicht es ihnen verschiedene Kommunikationsarten zu nutzen: Aufnahmen, Interviews, Fotografien machen, entwickeln und vergrößern, Videoproduktionen.

Intellektuelle Entwicklung

Altersstufe	Stufenziele	Aktivität
Wölflinge	Ist in der Lage Details zu beobachten und Objekte zu sammeln und gemäß genauen Kriterien zu klassifizieren.	Naturlehrpfad In einem Wald oder Park erhält jedes Rudel eine Liste von Dingen, die es finden und identifizieren soll. Beispiel: 3 Wildpflanzen, 3 Insekten, 3 Blätter von verschiedenen Bäumen, eine Feder, 1 Tier-spur. Jedes Rudel bildet ein Team, das die Entdeckungen vorstellt, den Namen des Tieres oder der Pflanze nennt und deren Charakteristika beschreibt.
Pfadfinder/-innen	Zeigt die Fähigkeit eine Situation von verschiedenen Standpunkten aus zu analysieren.	Die "Kriminalszene" 2 Gruppen konkurrieren: Die "Banditen" und die "Detektive". Die "Banditen" müssen eine "Kriminalszene" vorbereiten, z. B. Hinweise an verschiedenen Orten verstecken, die bei einem Verbrechen hinterlassen wurden: Fußspuren, Materialteile, Haare etc. Die "Detektive" müssen diese Hinweise finden und analysieren, um herauszufinden, was geschah und wer schuldig ist.
Ranger/Rover	Zeigt Erfindungsgabe und Kreativität durch den Gebrauch seiner/ihrer technischen und handwerklichen Fähigkeiten.	"Erfindermesse" Diese Aktivität kann alle zwei Jahre auf Bezirksebene organisiert werden. Junge Menschen von 17-21 Jahren sind eingeladen, ihre Erfindungen auszustellen. Die Messe ist für alle Rover und Ranger wie auch für andere junge Menschen in demselben Alter zugänglich. Es kann auch ein spezielles Thema wie "Transport", "Kommunikation", "Roboter", "Energiesparen" etc. gestellt werden. Lokale Unternehmen könnten die Veranstaltung sponsorn und Preise für die drei besten Erfindungen vergeben.

Emotionale Entwicklung

Altersstufe	Stufenziele	Aktivität
Wölflinge	Akzeptiert an ihn/sie in der Gruppe in gutem Geist gerichtete Kritik.	Das "Meutenmagazin" Jeden Abend im Lager hat ein anderes Rudel einen Sketch über die Hauptereignisse des Tages zu erarbeiten. Dabei sollen die kleinen Fehler jeder Person auf humorvolle Art und Weise dargestellt werden.
Pfadfinder/-innen	Drückt seine/ihre künstlerischen Interessen und Fähigkeiten durch verschiedene Medien aus.	Das "Kunst- und Literaturfestival" Während zweier Tage im Zeltlager werden kreative Workshops organisiert: Malen, Schauspielern, Dichten, Skulpturen schaffen etc. Ein Festival wird organisiert, um die Produktionen der verschiedenen Workshops vorzustellen.
Ranger/Rover	Kann seine/ihre Emotionen erkennen und akzeptieren und versteht die Ursachen und die Wirkung, die sie auf andere Menschen haben können.	Das "Theater der Emotionen" Mit der Hilfe eines Experten (z. B. eines Schauspielschülers) spielen die Ranger/Rover verschiedene Emotionen durch und bereiten eine Schau über dieses Thema für die Gruppenfeier vor.

Soziale Entwicklung

Altersstufe	Stufenziele	Aktivität
Wölflinge	Begeht jeden Tag eine gute Tat.	Die gute Tat Jeder Wölfling hat einen kleinen Dienst in seiner Nachbarschaft zu verrichten. Er schlägt ihn dem Rudel vor, und die Wölflinge organisieren mit Erlaubnis des Gruppenleitung den Dienst unter sich selbst, wenn möglich, ohne gesehen zu werden.
Pfadfinder/-innen	Ist offen für verschiedene Meinungen, soziale Klassen und Biographien.	Die Forscher Jede Sippe sucht sich ein Dorf, einen Stadtteil oder eine kleine Region aus, die sie erforscht. Wenn sie einen Tag dort verbracht hat, müssen die Pfadfinder/-innen etwas mitbringen, das sie an die Besonderheit ihres Forschungsgebiets erinnert: Ein Interview mit einem älteren Menschen über die Lebensstile und Gewohnheiten der Vergangenheit, ein Interview mit einem Fremden oder einem ungewöhnlichen Menschen, eine Fotografie oder einen Sketch von einem typischen Gebäude, ein Bericht über einen seltenen oder speziellen Beruf etc.
Ranger/Rover	Ist in der Lage als Teil der Gruppe zu arbeiten, kommuniziert effektiv, führt kollektive Projekte aus und dient aktiv der lokalen Gemeinschaft, indem er/sie den Prozess der Änderung hin zum Allgemeinwohl beeinflusst.	Entwicklungsprojekt für die Gemeinschaft Jede Runde muss ein soziales Bedürfnis in ihrer lokalen Gemeinschaft feststellen, einen Bericht ausarbeiten über das, was sie entdeckt haben (das Problem, seine Ursachen und Wirkungen), und ein Projekt vorschlagen, um dem abzuweichen. Die Ranger/Rover wählen das Projekt, das ihnen am besten gefällt und organisieren selbst seine Durchführung.

Spirituelle Entwicklung

Altersstufe	Stufenziele	Aktivität
Wölflinge	Bemerken und erkennen die guten Taten seiner/ihrer Kameraden.	Die Wandzeitung der Meute In ihrem Heim machen die Wölflinge eine "Wandzeitung". Jedes Rudel kann abwechselnd für sie verantwortlich sein oder ein "Herausbergremium" kann aufgebaut und jeden Monat gewechselt werden. Es ist eine große Papier- oder Papptafel, auf der die von der Meute und von den Wölflingen gemachten Veranstaltungen aufgenommen und mit Zeichnungen und Fotos illustriert werden. Eine Kolumne heißt "Sie haben es getan". Dort werden die guten Taten aufgelistet, die von verschiedenen Wölflingen ausgeführt wurden.
Pfadfinder/-innen	Bereitet Aktivitäten vor und führt sie aus, die ihn/sie befähigt eine Spirituelle Realität in der Natur zu entdecken.	Wunder Im Lager oder bei einem Wochenendausflug muss eine Sippe einen besonders schönen Platz in der Natur entdecken und die ganze Gilde einladen, ihn zu besuchen und zu bewundern. Ein Moment der Stille sollte geplant sein, und dann könnte ein die Wunder der Natur präsentierender Text gelesen werden, gefolgt von einer Diskussion und einem Lied.
Ranger/Rover	Vertieft sein/ihr Wissen über die Religion oder die Spiritualität, zu der er/sie sich bekennt. Teilt mit Menschen anderer Religionen ohne Diskriminierung.	Die Gläubigen Jede Runde muss eine Gemeinschaft von Gläubigen ausfindig machen (Gemeinde, Tempel, Gebetsgruppe, Synagoge, Moschee, religiöse Gemeinschaft etc.) und vorstellen, was diese Gemeinschaft und ihren Glauben inspiriert. Eine Feier zum Vorstellen der Präsentationen wird organisiert und Einladungen werden an die Vertreter der verschiedenen Glaubensgemeinschaften geschickt.

Charakterliche Entwicklung

Altersstufe	Stufenziele	Aktivität
Wölflinge	Entdeckt nach und nach, dass seine/ihre Pfadfinderwerte in seiner/ihrer Haltung gegenüber Kameraden und Freunden wieder gespiegelt werden.	Die „Trümpfe“ der Meute Die Meutenführer machen große Blätter fertig, die Spielkarten darstellen. Auf jeder Karte steht eine der Wölflingsregeln. Die Karten werden an die Wand gehängt, jeder Wölfling ist eingeladen, darauf jeweils den Namen eines Wölflings, dessen Verhalten am besten dieser Regel entspricht, zu schreiben. Als nächstes schaut sich jeder die Karten an und diskutiert: Welche Karten tragen die meisten Namen und warum? Gibt es leere Karten und warum? Kann etwas verbessert werden? Wie können wir das zusammen tun?
Pfadfinder/-innen	Ist in der Lage selber Entscheidungen zu treffen und sie auszuführen.	Die Tafel persönlicher Projekte Im Heim macht jede Sippe in ihrer Ecke eine Übersicht mit persönlichen Projekten. Jeden Monat schreibt jeder ein Projekt auf, das er machen möchte, um sich zu verbessern: Etwas tun, was er zuvor noch nie getan hat, etwas Neues lernen, einen Mangel oder einen Fehler ausbessern, eine Beziehung zu jemand ändern etc. Einmal im Monat diskutiert die Sippe über die Projekte, und jeder Pfadfinder ist eingeladen zu bewerten, was er oder sie getan hat.
Ranger/Rover	Macht Anstrengungen seinen/ihren Lebensstil festzulegen und seine/ihre soziale und berufliche Integration zu planen.	„Internet-Zukunftsabend“ Jede Gruppe sucht einen Ort, der mit Computer und Internetzugang ausgestattet ist, wo sie sich für einen Abend treffen kann. Bei einem Brainstorming erzählt jeder von seinen Zukunftsträumen. Alle Ideen werden notiert und die entsprechenden Informationen dazu im Internet gesucht. Jede Gruppe stellt ihre Entdeckungen auf einem Poster vor. Dabei könnte eine Diskussion über Berufsaussichten, Probleme und nützliche Tipps stattfinden.

Stufenmethoden

Einführung

Die Pfadfindermethode ist das „Wie“ des Programmes. In ihr ist weitgehend definiert, wie die Absicht, die Grundlagen und die Lernziele des Pfadfindens in jeder Sektion in die Praxis umgesetzt werden soll.

Die constitution of the World Organization der Pfadfinderbewegung (Kapitel I, Artikel III) definiert die Pfadfindermethode wie folgt:

... ein System der progressiven Selbsterziehung durch:

- Ein Versprechen und ein Gesetz.
- Learning by doing.
- Mitgliedschaft in kleinen Gruppen (z.B. die Sippe/Gilde), fortlaufende Entdeckung und Akzeptanz von Verantwortung unter der Führung eines Erwachsenen und Schulung hin zu Selbstkontrolle gerichtet auf die charakterliche Entwicklung, den Erwerb von Kompetenz, Selbstsicherheit, Zuverlässigkeit inklusive der Möglichkeiten, sowohl miteinander zu arbeiten wie auch zu leiten.
- Progressive und attraktive Programme verschiedener Aktivitäten basierend auf den Interessen der Teilnehmer, Spiele, nützliche Fertigkeiten, Dienste für die Gemeinschaft beinhaltend, die größtenteils im Freien stattfinden.

Konzepte

Die Definition der Pfadfindermethode, wie sie in der World Constitution gegeben wird, erfordert weitere Erklärung. Es ist eine sehr weitgehende Definition, formuliert in nüchternen legalen Begriffen, die die vier fundamentalen Elemente der Pfadfindermethode darlegen.

Ein Versprechen und ein Gesetz

Das Versprechen und das Gesetz werden als erste dieser Grundelemente vorgestellt. In der Tat verstehen viele Außenstehende dieses Element der Pfadfindermethode, das ihnen rätselhaft erscheint, nicht richtig.

Paragraph 2 des Artikel II der WOSM Constitution (Festhalten an einem Versprechen und einem Gesetz) erklärt, dass

von allen Mitglieder der Pfadfinderbewegung verlangt wird, dass sie Pfadfinder-versprechen und -gesetz befolgen, die sprachlich und kulturell an die Zivilisation jeder nationalen Pfadfinderorganisation angepasst und von der Weltorganisation gebilligt wurden, und die die Grundlagen der Verpflichtungen gegenüber Gott, gegenüber anderen und sich selbst, inspiriert von dem Versprechen und dem Gesetz, die sich der Gründer der Pfadfinderbewegung wie folgt erdacht hat, wiedergeben.

Das ursprüngliche Versprechen und Gesetz, die von Baden-Powell vorgeschlagen wurden, werden dann als eine historische Referenz zitiert.

Die Verpflichtung gegenüber Gott, anderen und sich selbst gegenüber sind die drei fundamentalen Elemente der Bewegung. Das Versprechen ist eine feierliche Verpflichtung („Bei meiner Ehre verspreche ich, dass ich mein Bestes tun werde, um ...“), wohingegen das Gesetz die Grundlagen und Ziele der Pfadfinderbewegung in Form einer Art Verhaltenskodex darlegt (es gereicht einem Pfadfinder zur Ehre, wenn man ihm vertraut; ein Pfadfinder ist loyal; ein Pfadfinder ist

verpflichtet, nützlich zu sein und anderen zu helfen etc.).

Deshalb beginnt die Pfadfinder methode mit der Frage an einen jungen Menschen, der der Bewegung angehören möchte, ob er persönlich an einem Verhaltenskodex basierend auf den Grundlagen des Pfadfindens festhalten würde.

Pfadfinden bedeutet, dass die Grundlagen und Zielfelder nicht in Händen der Erwachsenen bleiben, sondern jungen Menschen in einer sie ansprechenden Sprache direkt angeboten werden sollten, um sie zur Übernahme der Verantwortung für ihre eigene Entwicklung zu bewegen. Damit Pfadfinden ein System der Selbsterziehung bleibt, wobei Kinder und junge Menschen für ihre eigene Entwicklung verantwortlich sind, müssen sie über die Erziehungsziele der Bewegung direkt informiert werden (das ist das Ziel des Gesetzes), und sie müssen die persönliche Verpflichtung abgeben, ihr Bestes zu tun, um diese Ziele zu erreichen (das ist das Ziel des Versprechens).

Dies erfordert Formulierungen des Versprechens und des Gesetzes in verständlichen Bezeichnungen, d.h. entsprechend der Kultur und dem Alter der jungen Menschen, für die sie gedacht sind.

Das Versprechen und das Gesetz sind keine heiligen Offenbarungen, die nun für immer gelten, um eingerahmt an die Wand gehängt und dann vergessen zu werden. Sie sollten angepasste und fein abgestimmte Instrumente sein, um die in sie gesetzten Erwartungen erfüllen zu können. Folglich überlässt die World Constitution klugerweise jeder nationalen Organisation die Formulierung von Gesetz und Versprechen in Worten, die zu den jungen Menschen ihres Landes passen.

Um zu garantieren, dass die Ziele der Bewegung in einer geeigneten und verständlichen Art ausgedrückt werden, ist daher für jedes Land, selbst für jede Stufe, die Nutzung eines anderen Textes erlaubt und auch empfehlenswert. Die Übereinstimmung dieser Texte mit der Absicht und den Grundlagen der Bewegung wird vom Constitutions´ Committee of the World Organization geprüft.

Learning by doing

Baden-Powell bot sein Modell jungen Menschen unter dem Begriff Scouting (Pfadfinden) an, weil, wie bei den Pionieren im Wilden Westen oder den Forschern, das Wort „Scout“ ein Synonym für Aktion und Abenteuer ist.

Pfadfinden basiert nicht auf einer Folge von Unterrichtsstunden und Examen. Um ein Erziehungsfeld zu erreichen, beginnt der Pfadfinderleiter nicht Lektionen zu erteilen. Er oder sie bietet den jungen Menschen eine Aktivität an, die ihnen Entdeckungen und die tatsächliche Erprobung der Qualitäten, Haltungen, Fertigkeiten und des Wissens , bei deren Erwerb der Leiter ihnen helfen möchte, erlaubt.

Wenn Kommentare abgegeben oder Lektionen gelernt werden müssen, werden sie nach, nicht vor der Aktivität stattfinden. Ein junger Mensch wird in der Tat leichter verstehen, was ihm oder ihr gesagt wird, wenn dies mit einem Erlebnis in Verbindung gebracht werden kann, das er oder sie tatsächlich gemacht hat (RAP Anwendung 6: Aktivitäten).

Pfadfinden teilt die Jungen in Cliques, was im Spiel, bei Unfug oder faulenz ihre natürliche Organisation ist.

(Aids to Scoutmastership)

Gemäß Baden-Powell kann jeder eine beliebig große Gruppe von jungen Menschen instruieren, wenn er eine laute Stimme hat, aber wenn man sie wirklich erziehen will (d.h. ihnen keine oberflächliche Schulung aufbürden, aber es ihnen ermöglichen ihre Charaktere von innen heraus zu bilden), dann kann man nur eine kleine Anzahl gleichzeitig unterstützen.

Gruppensystem

Bei traditionellen Lernmethoden ist eine Schulklasse eine unorganisierte Gruppe ohne eine Struktur, die zwischen Lehrer und Schülern liegt.

Im Gegensatz dazu ist eine Pfadfindertrupp in einzelne Gruppen (Sippen/Gilden oder Rudel) von 6 bis 8 jungen Menschen geteilt. Das Hauptziel dieser Strukturierung ist, Interaktion und Gelegenheiten zur Kooperation zwischen den jungen Menschen zu erhöhen. Im Gegensatz zur öffentlichen Meinung gibt es weniger Möglichkeiten für Interaktion und Kooperation, wenn die Gruppe größer ist. Am Ende fühlt sich jeder isoliert und bedroht in einer Menschenmenge.

Dies ist leicht anhand des Beispiels einer Gemeinschaftserfahrung wie die einer Gruppenmahlzeit demonstriert. Wenn du ein spezielles Gericht mit einer Gruppe von Freunden oder Familienmitgliedern organisieren möchtest, könntest du entscheiden, die Mahlzeit um einen großen Tisch herum einzunehmen, um den Familiensinn, der sie verbindet, zu zeigen. Das Ergebnis wird genau das Gegenteil sein von dem, was du beabsichtigst. Tatsächlich werden sich Gäste aufgrund der Größe des Tisches nur mit ihren beiden unmittelbaren Nachbarn unterhalten können.

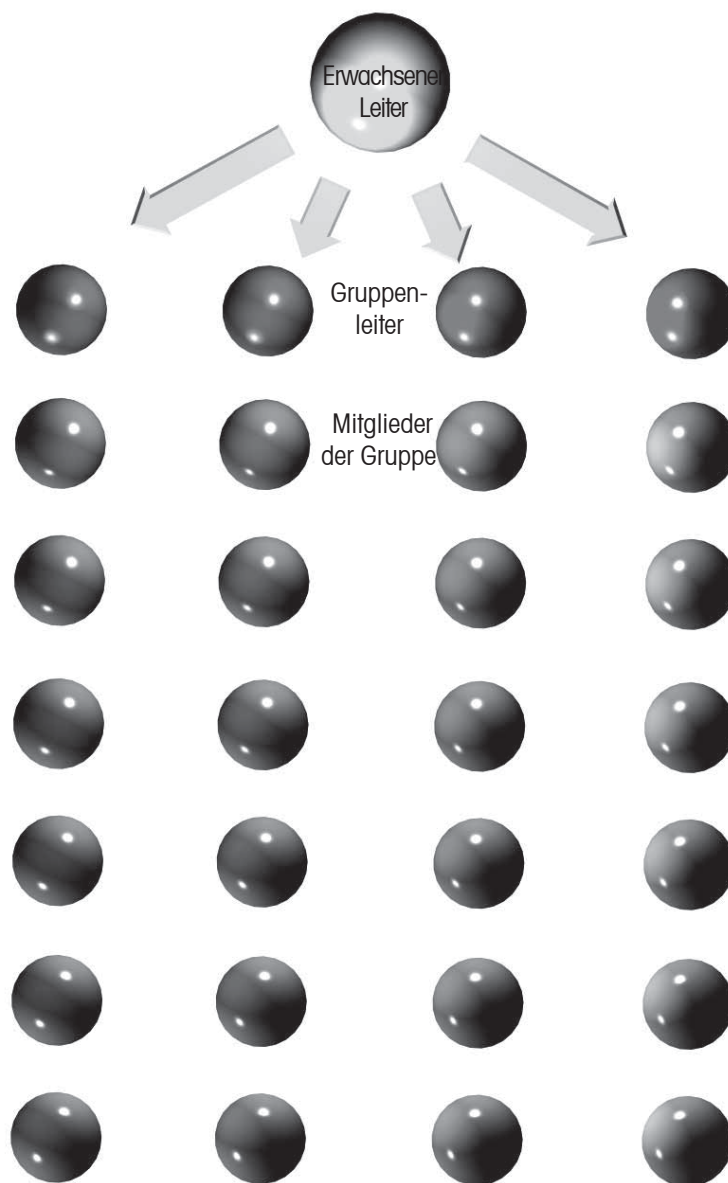


Diagramm 22 – Ein pyramidales System

Wenn du jedoch im Gegensatz dazu die Gäste um 3 oder 4 kleine Tische anordnest, eröffnest du ihnen paradoxerweise mehr Möglichkeiten zu interagieren. In diesem Fall kann sich jeder Gast einfach mit 6 oder 7 anderen Menschen unterhalten.

Eine Sippe/Gilde ist keine Subdivision der Gruppe. Sie ist die zugrunde liegende Einheit, die Struktur, auf der die Gruppe aufgebaut ist, und die jedem Individuum erlaubt, besser an dem Leben und Ablauf der Gruppe als Ganzes teilzunehmen. Dank der Interaktion zwischen den Sippen/Gilden mittels eines Systems von Delegationen und Beratungen gibt es aktive Teilnahme innerhalb der kleinen Gruppe, dann in der großen Gruppe.

Innerhalb der autonomen Gruppe, die jede Sippe/Gilde repräsentiert, hat jeder junge Mensch eine Rolle auszufüllen, eine reale Verantwortung, die für das Leben der kleinen Gruppe entscheidend ist. Deshalb hat jede Sippe z.B. einen Sekretär, einen Quartiermeister, einen Sanitäter etc., sowie einen Sippenführer, der kein Erwachsener, sondern ein junger Mensch ist, der von den anderen akzeptiert wird, während er für die kleine Gruppe verantwortlich ist. Der Sippenführer ist kein Autokrat. Er oder sie ruft den Sippenrat zusammen, um jedem die Gelegenheit zu geben, am Entscheidungsprozess und am ganzen Gruppenleben teilzunehmen. Die Gilde (der Trupp) selbst, die mehrere Sippen einschließt, wird von einem Rat, der sich aus erwachsenen Leitern und mehreren Sippenführern zusammensetzt, geleitet. Diese ganze Struktur nannte Baden-Powell das Sippensystem, welches er selbst als ein System der Selbstkontrolle beschrieb (Diagramm 23):

Das Sippensystem macht jedem Jungen deutlich, dass er individuelle Verantwortung für das Wohl der Sippe hat. Es führt dazu, dass jede Sippe sieht, dass sie definitiv Verantwortung für das Wohl des Trupps trägt.

(Aids to Scoutmastership)

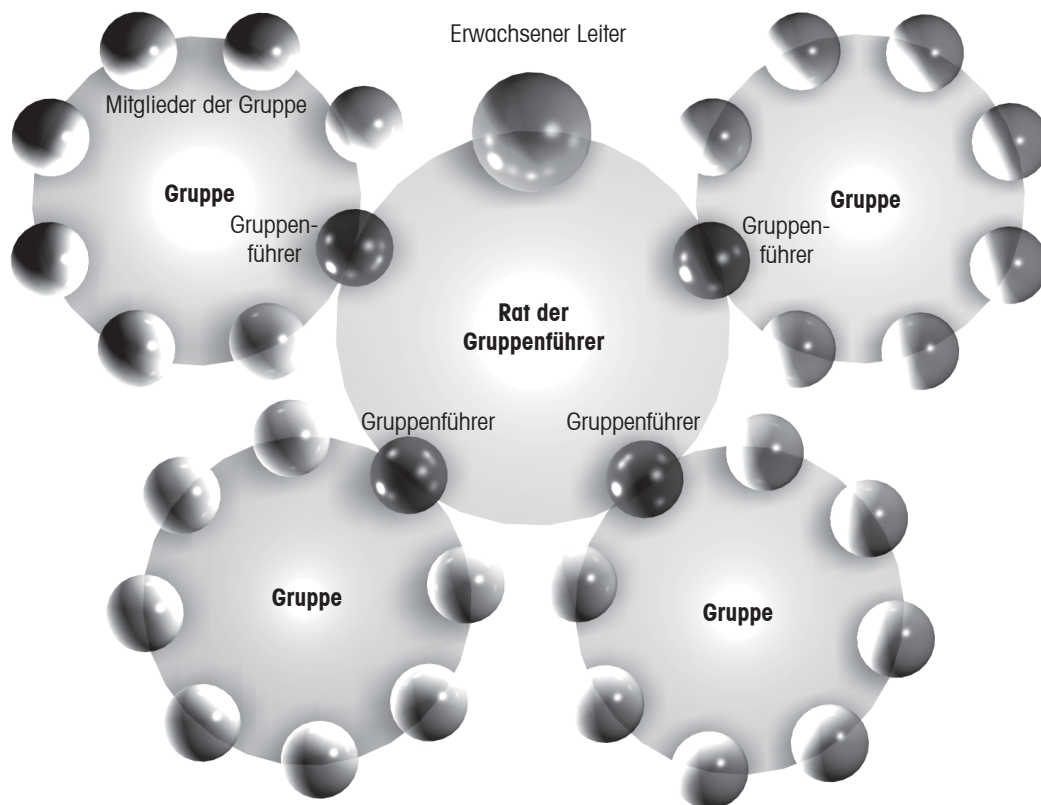


Diagramm 23 – Ein Gruppensystem

Das Sippensystem sollte nicht mit einem pyramidalen und autoritärem Kommandosystem verwechselt werden, in dem die einzige Rolle des Sippenführers wäre, die Befehle von den Erwachsenen an die anderen jungen Menschen weiterzugeben (Diagramm 22).

Die militärartige Struktur ist das diametrale Gegenteil von Baden-Powells Ideen.

Dank des Systems der Mitwirkung ist es möglich, jungen Menschen Entdeckung, schrittweise Akzeptanz von Verantwortung und Schulung hin zu Selbstkontrolle zu erlauben. Beim Üben realer Verantwortung innerhalb der Gruppe erwerben junge Menschen neue Fähigkeiten und entwickeln ihre Persönlichkeiten. Dadurch lernen sie, sich als aktive Mitglieder der Gemeinschaft, die anderen dienen und sowohl kooperieren wie auch führen können, zu benehmen.

Natürlich müssen diese Grundlagen jeder Altersstufe angepasst werden. Der Grad der Mitwirkung der älteren Pfadfinder (Venture Scout, Rover) wird größer als der von jungen Mitgliedern sein (Pfadfinder, Wölflinge).

Erwachsene sind nicht dafür verantwortlich, alles zu tun und zu organisieren. Sie sind Berater (unter Erwachsenenführung), die dafür sorgen, dass die jungen Menschen mit Verantwortung betraut werden. Der erwachsene Leiter garantiert, dass junge Menschen die von ihnen benötigten Sicherheitsbedingungen vorfinden, wie auch die Mittel, um ihren Interessen entsprechende aufregende Aktivitäten auszuführen. Natürlich ist er oder sie dafür verantwortlich, dass das Edukationsziel der Bewegung erreicht wird, und muss jedem jungen Menschen in seiner Weiterentwicklung helfen.

Progressive und stimulierende Programme

Das vierte Schlüsselement der Pfadfindermethode ist die Entwicklung progressiver und stimulierender Aktionsprogramme.

Wie schon erwähnt ist Pfadfinden aktive Erziehung. Die Zielfelder der Bewegung werden durch Aktivitäten erlangt. Dennoch müssen diese Aktivitäten bestimmten Kriterien gerecht werden: Erstens müssen sie stimulieren, dann nützlich sein, schließlich progressiv (RAP Anwendung 6: Progressives Persönlichkeitsschema).

Leben in der Natur

Aktivitäten finden hauptsächlich draussen in der Natur und gemäß der World Constitution statt. Die Natur, ein Klub, Labor und Tempel bilden gemäß der Beschreibung Baden-Powells die favorisierten Rahmen für Pfadfinderaktivitäten.

Vor allen Dingen eröffnet eine natürliche Umgebung ein Feld von aufregenden Aktivitäten, die jedem Altersabstand angepasst werden können: Wandern, erforschen, beobachten der Pflanzen- und Tierwelt, Zelten etc. Dies sind grundlegende Pfadfinderaktivitäten.

Leben in der Natur ist immer eine überaus bereichernde Gruppenerfahrung. Junge Menschen müssen zusammen die wichtigsten Aufgaben des Alltags ausführen: ihre Route festlegen, einen Zeltplatz auswählen und das Lager aufschlagen, Mahlzeiten bereiten, sich vor schlechtem Wetter schützen etc. Junge Menschen (besonders Adoleszente) lieben die Tatsache, dass ihnen Aktivitäten im Freien und beim Zelten die Möglichkeit geben, etwas zusammen zu schaffen und alle Aspekte einer Mikrogesellschaft in ihrem eigenen Umfang zu erfahren. Es ist paradox, dass Aktivitäten in der Natur ein außerordentliches Sozialisierungsmittel sind.

Auf einer tieferen Ebene ist das Leben in der Natur an sich eine Möglichkeit, die Wunder der Natur und der Schöpfung zu entdecken. Es erlaubt einem jungen Menschen, den Platz des Menschen im Universum zu entdecken und Zugang zur spirituellen Dimension zu gewinnen.

Ein symbolischer Rahmen

Der symbolische Rahmen (Spielidee) ist ein wichtiges Element der Pfadfinder-methode, das nicht in der World Constitution erwähnt wird, zumindest nicht direkt.

In dem ihm eigenen Humor erklärte Baden-Powell genau, warum ein symbolischer Rahmen nötig ist:

Hätten wir es beim Namen genannt, nämlich eine „Gesellschaft zur Verbreitung moralischer Attribute“, hätten sich Jungen nicht gerade darauf gestürzt. Aber es Pfadfinden zu nennen und ihm die Gelegenheit zu geben, ein noch unentwickelter Pfadfinder zu werden, war etwas völlig anderes.

(Lessons from the Varsity of Life)

Ein symbolischer Rahmen bezieht sich auf alle Elemente einer Bedeutung, z.B. der Name der Stufen (Wölfling, Pfadfinder, Rover) und Identifikationsmerkmale wie die Uniform, Abzeichen, Lieder, Geschichten und Zeremonien. Alle diese Elemente helfen dabei einen Hintergrund, eine Atmosphäre zu formen, der die Werte und die Absicht der Bewegung trägt und den jungen Menschen zugänglicher macht, was abstrakte Erklärungen niemals könnten. Der symbolische Rahmen erlaubt es jungen Menschen den Zweck der Bewegung anzunehmen und Subjekte, im Gegensatz zu Objekten, des Erziehungssystems des Pfadfindens zu werden.

Natürlich ist der symbolische Rahmen für jede Altersstufe anders, denn er muss dem Level an Verständnis und den Interessen jeder Altersstufe angepasst werden.

Obwohl durch nationale Verbände viele symbolische Rahmen erfunden und mit Erfolg angewandt wurden, ist es immer noch interessant die ursprünglichen von Baden-Powell vorgeschlagenen symbolischen Rahmen zu sehen und festzustellen, wie eng sie den drei grundlegenden Entwicklungsstufen wie Kindheit, Adoleszenz und Jugend, entsprechen.

Mowgli, das Kind der Wildnis, und das Dschungelbuch

Baden-Powell fand die symbolische Kraft der Wölflingsstufe in Rudyard Kiplings berühmten Dschungelbuch, das eine erstaunliche Bildungsgeschichte ist. Sein Held, Mowgli, ist ein „wildes“ Kind, das von Menschen verlassen und von einem Rudel Wölfe adoptiert wurde.

Daran ist so faszinierend, dass Kiplings Geschichte auf der Legende der „Wolfskinder“ oder „Wildkinder“ basiert, die eine der seltsamsten und tiefsten Parabeln über Erziehung ist. In Indien wie auch in einigen europäischen Staaten werden Geschichten über Kinder erzählt, die verlassen oder ausgesetzt und von Tieren, für gewöhnlich von Wölfen, adoptiert wurden (z.B. „Das wilde Kind“ von Aveyron, das im 19. Jahrhundert von dem Pädagogen Itard adoptiert wurde). Nun ist bekannt, dass diese Kinder wahrscheinlich missbraucht wurden und niemals Nutzen aus positiven Beziehungen zu Erwachsenen oder einer normalen Erziehung ziehen konnten. Klinische Untersuchungen zeigten, dass sie unter irreversiblen geistigen Defekten und affektiven Störungen leiden. Wenn diese Kinder bei Wölfen aufgewachsen sind, muss es sich bei ihnen leider um die grausamste Spezies handeln: zweibeinige Wölfe, die von der menschlichen Art. Diese Fälle beweisen eins: der „kleine Mann“, wie Kipling ihn nannte, kann nur dann heranwachsen und ein richtiger Mann werden, wenn ihm vom ersten Schrei an genug Sorgsamkeit und Affektion innerhalb einer positiven Beziehung in der menschlichen Gesellschaft entgegengebracht werden.

In der kollektiven Vorstellungskraft der meisten Gesellschaften ist der Wolf ein grausames und fast diabolisches Tier. Er ist ebenso ein soziales Tier, das in einem Rudel lebt und jagt. Die Gesellschaft der Wölfe ergibt scheinbar ein wildes Bild der menschlichen Gesellschaft. Die Menschen projizieren die dunklen und bösen Aspekte ihrer eigenen Instinkte und die Verbrechen ihrer eigenen Gesellschaft auf

Wölfe: wie allgemein gesagt wird – „der Mensch ist sein eigener Wolf“.

Die Geschichte von Mowgli kehrt diesen Trend um und bietet Kindern, die beginnen, echtes soziales Leben im Alter von 7-8 zu erfahren, den symbolischen Rahmen, den sie brauchen, um verstehen zu können, was Pfadfinden ihnen in ihrem Alter bieten kann. Um sich zu entwickeln, muss der Wölfling, wie Mowgli, das „Gesetz des Dschungels“ lernen und akzeptieren und die Entwicklungsmöglichkeiten, die es bietet, er muss verstehen wie ein Rudel als kindergroße Minigesellschaft mit seinen eigenen Strukturen („Rudel“, the „Ratsfelsen“ etc.) funktioniert, und schließlich muss er mit der Hilfe von Erwachsenen, die auch in der Lage sind in das Kinderspiel einzugreifen, indem sie die Persönlichkeiten von Mowglis Freunden annehmen: „Balou“, „Akela“, „Bagheera“ etc. ein bestimmtes Niveau an Selbstverwaltung erfahren.

Der berühmte Psychotherapeut Bruno Bettelheim (Autor von Psychoanalyse von Märchen) demonstrierte, dass symbolische Sprache benutzt wird, um die Welt und die Charaktere in Märchen zu porträtieren, um es einem Kind zu ermöglichen, seine oder ihre eigenen Ängste zu erforschen und zu meistern und mit affektiven Beziehungen in seinem oder ihrem Unterbewußtsein zusammenzusetzen. Desgleichen ist das Dschungelbuch ein Märchen, dass symbolische Sprache gebraucht, um einem Kind zu erklären, wie man ein Teil des sozialen Lebens wird, seinen oder ihren Platz in der Gruppe einnimmt, Beziehungen zu anderen Kindern und Erwachsenen entwickelt, neue Dinge lernt und Autonomie entwickelt. Pfadfinden nutzt das Dschungelbuch, um Kindern sein Bildungsangebot für die Wölflingsstufe, die Elemente der Pfadfinder methode und die Meutenstrukturen zu erklären.

Robinson Crusoe

In Aids of Scoutmastership beschreibt Baden-Powell selbst das Entwicklungsmodell, das er für junge Jugendliche vorsieht:

Mit dem Begriff „Pfadfinden“ sind die Arbeit und die Attribute von Hinterwäldlern, Forschern, Jägern, Seefahrern, Fliegern, Pionieren und Grenzbewohnern gemeint.

Beim Beobachten junger Adoleszenter kann man drei Interessen ausmachen, die in diesem Alter besonders stark sind:

- Liebe zu Abenteuer und Forschung,
- Wunsch, sich Territorium anzueignen und es zu organisieren,
- Cliquesmentalität.

Natürlich existieren diese Interessen auch in anderen Altersstufen, aber sie nehmen einen speziellen Platz unter den spontanen Aktivitäten von jungen Adoleszenten ein. Baden-Powell war dies bewußt, da es zahlreiche Autoren gab, die über junge Menschen dieses Alters schrieben. Tatsächlich können die drei Themen Forschung, Territorium und Gruppe/Gang in einer großen Anzahl von Romanen wie Huckleberry Finn von Mark Twain und Treasure Island von Robert-Louis Stevenson gefunden werden. Die Art und Weise, in der Jugendgangs organisiert sind und operieren beinhalten die gleichen Elemente: ein Territorium mit den Zeichen der Gang, ein geheimer Treffpunkt, Rituale und Regeln.

Daraus kann man schließen, dass diese Interessen tiefe psychologische Bedürfnisse ausdrücken, die für diese Altersstufe charakteristisch sind. Frühe Adoleszenz ist in der Tat ein Alter rapider Veränderungen in allen Bereichen der Persönlichkeitsentwicklung (physisch, intellektuell, sozial, affektiv, spirituell und charakterlich). Die Stabilität der späten Kindheit wird infrage gestellt. Der junge Adoleszent fühlt sich, als ob er oder sie an der Schwelle einer neuen Welt ist, die erforscht und erobert werden muss, um seine oder ihre Identität aufzubauen. Dies ist für die junge Mensch, seine oder ihre Familie und Freunde sowohl aufregend wie auch besorgniserregend. Abenteuer und Forschung werden besonders wichtig. Nichts spricht junge Menschen dieses Alters mehr an als das Unbekannte zu konfrontieren. Die Entdeckung und Eroberung neuer Territorien wie eine Mansarde, ein Waldstück oder ein Keller, um ein Lager aufzuschlagen, reflektieren das Bedürfnis die eigene

Identität aufzubauen. Schließlich erhält die junge Mensch durch ihre Mitgliedschaft in einer Gang eine nochmalige Bestätigung, dass er oder sie nicht alleine ist und dass andere die gleichen Ängste und Träume haben. Innerhalb der Gang versuchen die Mitglieder nicht sich voneinander abzugrenzen. Tatsächlich schließen sie sich zusammen, weil sie sich ähneln. Sie suchen nach allem, was diese Gruppenidentität stärkt: einen Namen, Initiationsriten, ähnliche Abzeichen und Kleidung, einen Geheimcode etc.

Pfadfinden wurde ursprünglich für junge Adoleszente erdacht. Der unbestreitbare Erfolg, den es hatte wurde durch die Tatsache verursacht, dass es ihre tiefen Aspirationen und Interessen erfüllt.

Das Pfadfindermodell ist extrem gut an die Dynamik der Altersstufe angepasst. Welcher 12 – 14jährige hat keine kleine „Clique“ von Freunden (vom gleichen Geschlecht) gebildet und einen geheimen Platz tief im Wald etabliert? In diesem Alter träumen die Kinder von der Rekonstruktion einer menschlichen Gesellschaft in kleinem Rahmen in einer Ecke, wie das Robinson Crusoe auf seiner Insel machte.

Odysseus

In den meisten Kulturen ist die späte Adoleszenz das Alter der Reisen. Es ist die Zeit, in der junge Menschen ihre Familie für eine Weile verlassen und die Welt entdecken möchten. Sie fühlen das Bedürfnis ihren Horizont zu erweitern und ihr Wissen über die Menschen und die Gesellschaft zu vergrößern. Der französische Dichter Ronsard beschrieb dieses Bedürfnis mit den folgenden Worten:

Glücklich ist der, der wie Odysseus eine lange Reise gemacht oder das Vlies erobert hat und zurückgekommen ist, voll von Brauchbarkeit und Vernunft, um unter seinen Eltern den Rest seines Alters zu leben.

Es ist als ob junge Menschen gehen müssen und sehen wie Menschen anderswo leben, bevor sie ihren eigenen Platz in der Gesellschaft finden, wie im Mythos von Odysseus. Deshalb schlug Baden-Powell richtigerweise den Namen Rover für die Altpfadfinder vor. Roving ist ein Symbol für das kommende Leben für das sich eine junge Mensch vorbereitet:

Mit Roving meine ich nicht endloses Wandern, vielmehr sollt ihr Euren Weg durch vergnügliche Schritte/Spuren mit einem definitiven Objekt in Sicht und einer Idee der Schwierigkeiten und Gefahren, die ihr wahrscheinlich auf Eurem Weg antreffen werdet, finden.

(Roving to Success)

Für junge Menschen ist Roving auch eine Möglichkeit, sich selbst zu organisieren und Ideen voneinander abprallen zu lassen, indem sie ihre Beobachtungen und Entdeckungen teilen und ihre Autonomie entwickeln. Es gibt ihnen die Gelegenheit, andere Kulturen, Lebensstile und Horizonte zu entdecken und ihre Erfahrung über die Welt zu vergrößern. Roving ist ein Abenteuer, das nicht länger symbolisch oder imaginär ist, da es jungen Menschen ermöglicht wirklich Erwachsenenrollen durch Dienst und Gemeinschaft entwickelnde Aktivitäten auszutesten. Es etabliert Verbindungen von Solidarität jenseits sozialer, kultureller nationaler oder ethnischer Barrieren und ermutigt zu sozialer und beruflicher Integration. Es ist ein Abenteuer im Innersten des realen Lebens.

Das Leben ist kurz: jetzt wird viel davon von Menschenn verschwendet, die nur noch dahingegitieren, entweder nicht sehr zufrieden oder damit zufrieden. Wohingegen ein bisschen Herumstreifen auf diesem wundervollen Globus, auf dem sie sich befinden, ihren Blick erweitern kann und ihnen diese größeren Sympathien geben kann, die die Seele des Individuums und seinen guten Willen, und Frieden in der Welt entwickeln.

(African Adventures)

Es ist klar, dass der symbolische Rahmen kein unbedeutendes oder imaginäres Element der Pfadfindermethode ist. Um ihn bedeutsam? zu machen, anders

gesagt, um das Bildungsangebot der Bewegung weiterzugeben, muss es mit den tief verwurzelten Bedürfnissen junger Menschen in jedem Alter korrespondieren und ihr Interesse und ihren Enthusiasmus wecken.

Eine natürliche Methode

Pfadfinden erreicht heutzutage mehr als 25 Millionen junger Menschen. Es wird geschätzt, dass es seit seinem Beginn zur Erziehung von mehr als 250 Millionen Individuen beigetragen hat. Die Dauer und die Ausdehnung der Pfadfinder-methode in der ganzen Welt, innerhalb sehr verschiedener Kulturen und sozialen Umwelten, beweist ihre Relevanz.

Die Pfadfindermethode ist leicht durchzuführen und generell effektiv, weil sie vor allem natürlich ist. Die meisten Elemente, die sie enthält, sind aus den spontanen Aktivitäten junger Menschen gezogen.

Baden-Powell schrieb, dass das Spiel der erste große Lehrer ist. Auch beschrieb er Pfadfinden als ein Spiel voller Spass.

Lass uns kurz dieses Konzept des Spiels und seine Bedeutung für die Erziehung bedenken.

Spielen wird oft als sinnlose Aktivität ohne wirkliche Wichtigkeit definiert. Es wird als Gegensatz zur Arbeit gesehen, die eine seriöse Aktivität darstellt. Dennoch sollte diese Frage genauer untersucht werden.

Das Spielen macht fast alle spontanen Aktivitäten des Kindes aus.

Es ist ein Synonym für Freiheit und Vergnügen. Dies ist aber kein Grund seine Nützlichkeit zu verneinen.

Tatsächlich stimmen alle Kindheitsexperten nun überein, dass das Spiel für die Entwicklung des Kindes wichtig ist. Lassen Sie uns dieses Phänomen kurz untersuchen.

Aktionspiel

Die ersten Spiele, das ein Kind spielt (sogar vor der Geburt) sind Aktionsspiele. Das Kind scheint aus der Übung seiner oder ihrer physischen Möglichkeiten – bewegen seiner oder ihrer Gliedmaßen, fangen und werfen eines Objektes, kriechen, gehen, springen, klettern etc. – Vergnügen abzuleiten.

Diese Art von Spiel enthält zwei Elemente: physische Aktion in einem gegebenen Raum. Das erlaubt dem Kind seine oder ihre sensomotorischen Fertigkeiten zu entwickeln und den Raum um ihn oder sie herum zu untersuchen. Das Aktionsspiel hat bewiesen, dass es nützlich für die Entwicklung der physischen Möglichkeiten und sensomotorischen Koordination, für das Meistern des Gleichgewichts und des Gehens ist. Aber es trägt auch zur intellektuellen Entwicklung bei, indem es dem Kind zu Entdeckung und Verständnis der logischen Sequenzen verhilft, die eine Aktion erfolgreich machen.

Symbolisches Spielen

Zwischen 18 Monaten und 2 Jahren lernt das Kind abwesende Objekte und Ereignisse zu visualisieren. Er oder sie erwirbt, was Psychologen die Visualisationsfunktion nennen. Er oder sie kann ein Objekt als Symbol für etwas anderes nutzen, z.B. eine Streichholzschachtel für ein Auto. Das Kind lernt mit Visualisation und Symbolen umzugehen und erlernt zusätzlich rapide das Sprechen. Symbolisches Spielen setzt ein, charakterisiert durch das Phänomen der Visualisation oder Identifikation: das Kind stellt sich vor jemand anderes zu sein, gibt sich selbst eine Rolle, die nicht seiner gewöhnlichen Rolle entspricht. Er oder sie benutzt Objekte, um verschiedene Funktionen und Situationen zu visualisieren. Durch das Spielen mit Puppen und Marionetten untersucht er oder sie z.B. die Beziehung zwischen Vater, Mutter und Kind, indem er oder sie „Vati“ oder „Mami“ der Puppen und Marionetten ist.

Symbolisches Spielen ermöglicht dem Kind das Erforschen kulturellen Raumes und das intuitive Verständnis für affektive Beziehungen. Außerdem wird er oder sie durch die Identifizierung mit einem Modell, dessen Qualitäten das Kind erwerben möchte, motiviert sich selbst zu übertreffen und sich zu entwickeln. Symbolisches Spiel ist ein Schlüsselement affektiver und charakterlicher Entwicklung (Aquisition von Autonomie).

Soziales Spiel

Um das 7. oder 8. Jahr herum lernt das Kind ehrlich innerhalb der Gruppe zu kooperieren und soziales Spiel setzt ein. Dies wird von drei Schlüsselementen charakterisiert: die Akzeptanz von Regeln, die die Pflichten und Rechte der Gruppenmitglieder festlegen; die Bildung von Arbeitsgruppen; die Verteilung von Rollen, die es jedem Mitglied erlauben zum Erfolg des Ganzen beizutragen.

Alle diese Begriffe/Gedanken sind essentiell für die Integration in die Gesellschaft. Soziales Spielen ist ein Schlüsselement von sozialer Entwicklung.

Weit weg davon eine sinnlose Aktivität ohne Wichtigkeit zu sein, ist spielen, wie wir gerade gesehen haben, eine Aktivität, die essentiell für die Entwicklung eines Kindes ist. Es trägt zur physischen, intellektuellen, affektiven und sozialen Entwicklung bei.

Die Elemente des Spiels

Die drei Hauptarten von Spielen (Aktionsspiel, symbolisches Spiel und soziales Spiel) erscheinen in der Entwicklung eines Kindes nacheinander und werden einander zugefügt.

In allen Arten von Spiel kann man beobachten, dass die Dynamik des Individuums mit den Elementen der ihn umgebenden lebenden Umwelt konfrontiert wird: Konfrontation mit der physischen Umwelt (Aktionsspiel), Konfrontation mit der kulturellen und relationalen Umwelt (symbolisches Spiel) und Konfrontation mit der sozialen Umwelt (soziales Spiel). Spielen ist ein Lern- und Entwicklungsfaktor weil es ein Kind befähigt sein oder ihre Umwelt zu entdecken und seine oder ihre inneren Fähigkeiten zu erforschen.

In Englisch, wie auch in verschiedenen anderen Sprachen, hat das Wort „Spiel“ verschiedene Bedeutungen. Es kann sowohl eine „Aktivität, um Vergnügen zu haben“ meinen, wie auch „Freiheit oder Bewegungsfreiraum“. „Da wird gespielt“ heisst nicht, dass man steif ist, sondern dass man sich bewegen und Initiativen ergreifen kann. Adoleszenten und Erwachsenen lieben es auch zu spielen. Sie spielen Karten, Schach oder Basketball, zeichnen oder malen eine Landschaft, arbeiten an ihrem Auto oder spielen ein Stück Musik. In diesem Sinne ist ein Spiel alles, was freiwillig ausgeführt wird und durch das eine Mensch seine oder ihre Kreativität ausdrückt.

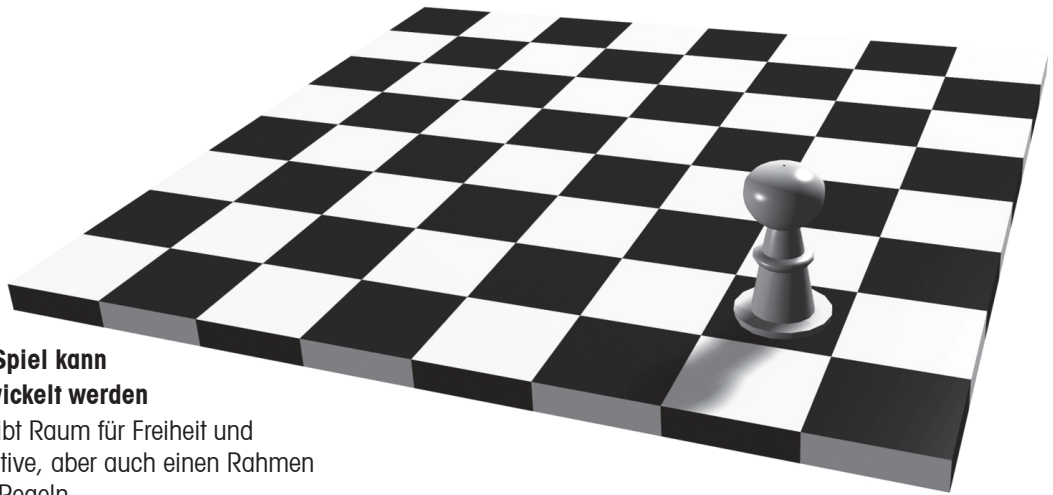
Schließlich zeigt jede Situation, in der eine Mensch etwas unerwartetes antrifft, Initiative, oder ist eine Herausforderung, ist eine Situation, in der „gespielt wird“. Solche Situationen sind Lern- und Entwicklungsfaktoren.

Spiel und erzieherische Beziehungen

Das Konzept des Spiels rückt auch den Begriff der erzieherischen Beziehungen ins Licht. Welche Einstellungen und welche Art von Beziehung sollte ein Erwachsener zu jungen Menschen haben, um ihre Entwicklung zu fördern?

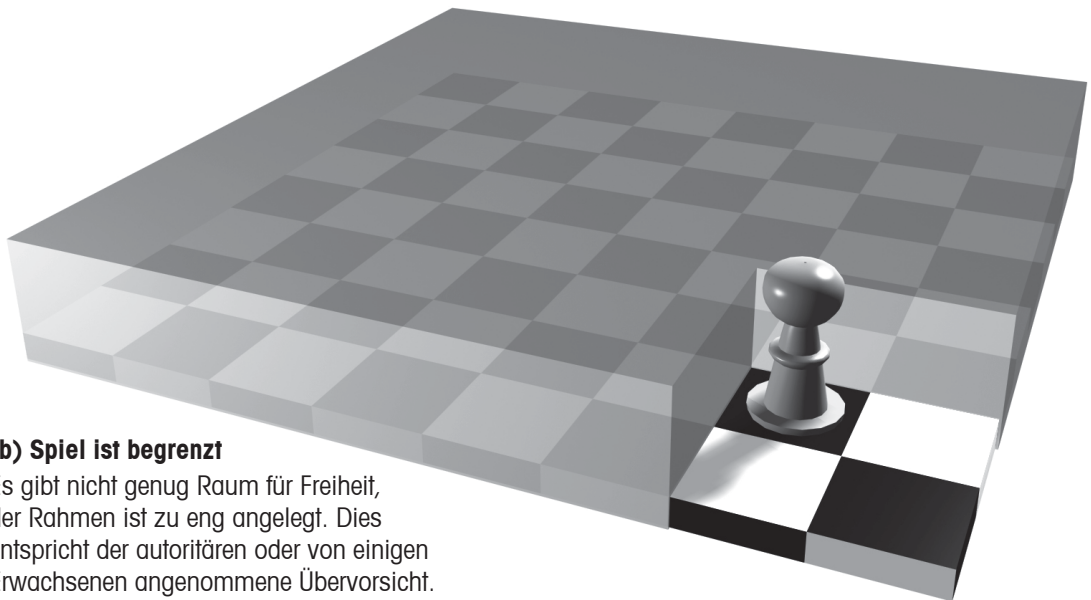
Die Antwort auf diese Frage ist einfach. Der erwachsene Leiter sollte so viele Spiele wie möglich anbieten, immer unter Berücksichtigung der Fähigkeiten der jungen Mensch.

Es gibt zwei Wege, um Spiel einzuschränken und dadurch die Entwicklungsmöglichkeiten zu limitieren. (Diagramm 24):



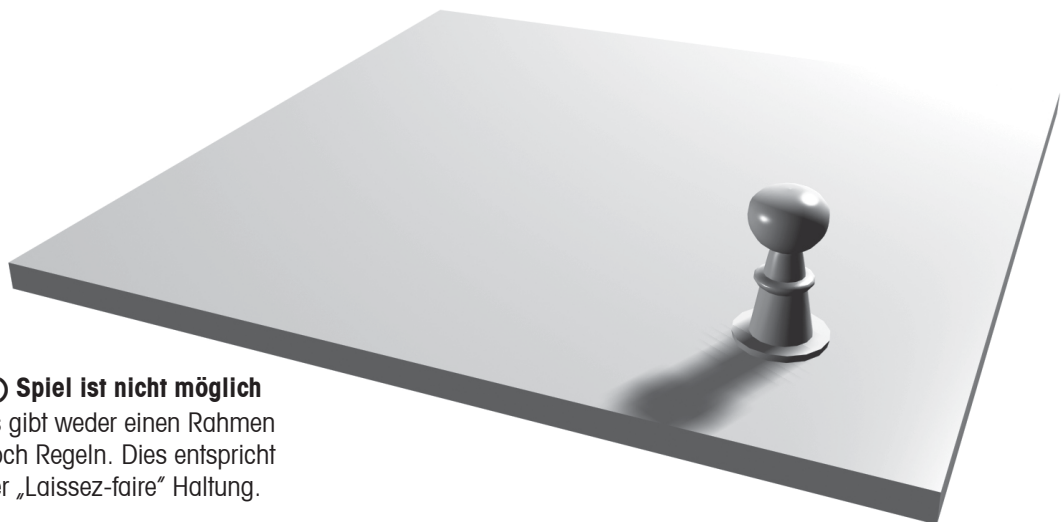
(a) Spiel kann entwickelt werden

Es gibt Raum für Freiheit und Initiative, aber auch einen Rahmen und Regeln.



(b) Spiel ist begrenzt

Es gibt nicht genug Raum für Freiheit, der Rahmen ist zu eng angelegt. Dies entspricht der autoritären oder von einigen Erwachsenen angenommene Übervorsicht.



(c) Spiel ist nicht möglich

Es gibt weder einen Rahmen noch Regeln. Dies entspricht der „Laissez-faire“ Haltung.

Diagramm 24 – Spielen oder nicht spielen

- Abblocken jeder Möglichkeit für Initiative und Erforschung. Es gibt keine Spiele mehr, denn alles ist in einem rigiden Rahmen vorbestimmt. Dies ist die Haltung eines autoritären Regierungssystems und Überprotektion/Übervorsicht, die von einigen Erwachsenen übernommen wurde.
- Spiel kann auch verboten werden, wenn die Etablierung eines Rahmens oder Regeln abgelehnt wird. Spielen findet nicht mehr statt, weil es nicht länger eine Konfrontation zwischen der Dynamik des Individuums und der Realität gibt. Das ist ein „Laissez-faire“ Ansatz.

Elemente des Spiels und der Pfadfindermethode

Es ist interessant festzustellen, dass eine Verbindung zwischen den verschiedenen Elementen des Spiels, wie sie nacheinander erscheinen, und den Elementen der Pfadfindermethode gibt:

1. Das Versprechen und das Gesetz – das zentrale Element
2. Learning by doing
3. Mitgliedschaft in kleinen Gruppen (Teams und Räte)
4. Die Präsenz eines Erwachsenen, der berät und führt
5. Leben in der Natur
6. Persönlicher Fortschritt/Wachstum
7. Der symbolische Rahmen

Diese Elemente interagieren miteinander. Sie bilden ein System (Diagramm 25). Jedes Element verstärkt die Effektivität der anderen, und wenn eines dieser Elemente fehlt oder schlecht genutzt wird, ist das ganze System destabilisiert.

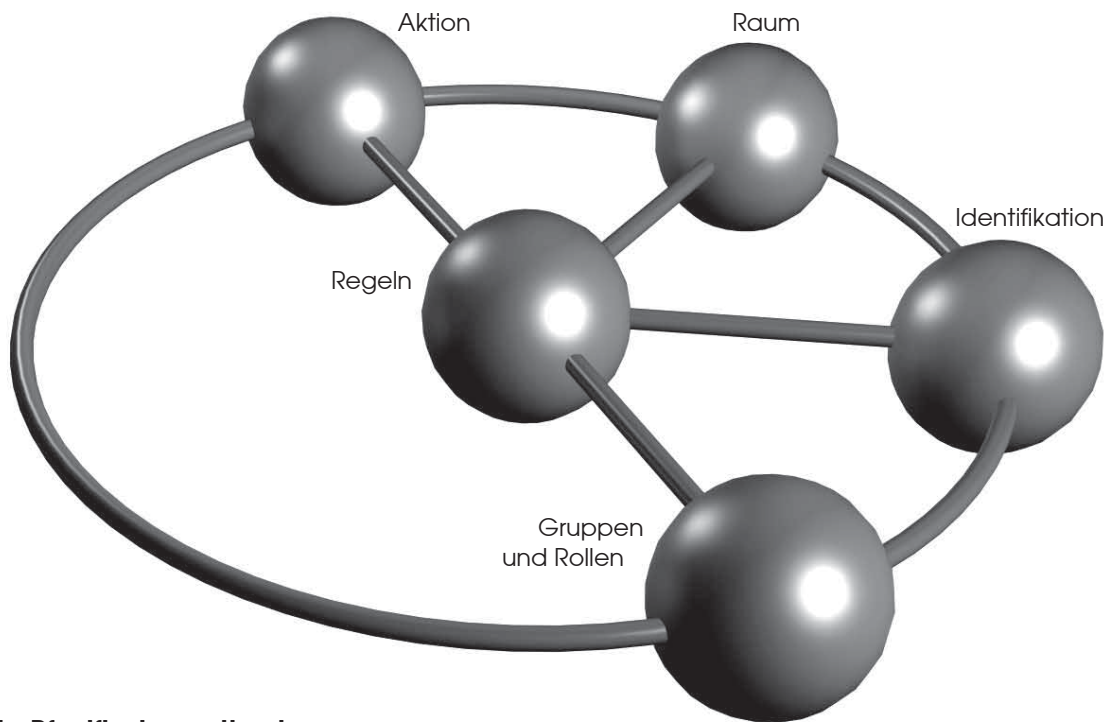
Deshalb ist Pfadfinden eine natürliche Methode basierend auf Spiel und die spontane Aktion des Kindes. Es wurde entwickelt, um ihn oder sie mit Hilfe von Erwachsenen, die eine führende und vereinfachende Rolle spielen, vollständig zur Entwicklung seines oder ihres Charakters zu führen.

Dies ist mit der Definition des Pfadfindens, die Baden-Powell gab, eng verbunden:

Pfadfinden ist ein lustiges Spiel im Freien, wobei junge Männer und Jungen zusammen als ältere und jüngere Brüder Abenteuer erleben können, indem sie Gesundheit und Glück, Handwerk und Hilfsbereitschaft in die Hand nehmen.

(The Scouter, Januar 1931)

Spontanes Spiel



Die Pfadfindermethode

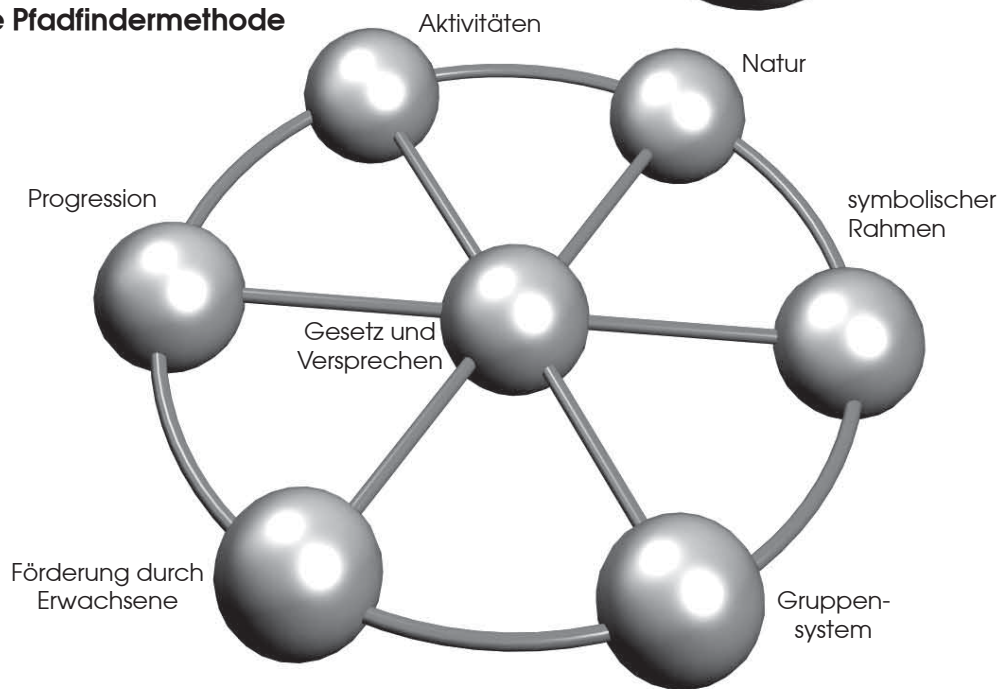


Diagramm 25 – Elemente des Spiels und der Pfadfindermethode

Anleitung zur Entwicklung von Stufenmethoden

Die Stufenmethoden sind lediglich eine Adaption der Elemente der Pfadfinder-methode an die Charakteristika jeder Altersstufe.

Bei den 7 bis 8jährigen sind alle Elemente des sozialen Spiels vorhanden. Dennoch entwickelt sich das Spiel mit dem Alter. Die Spielelemente (Aktion, Identifikation, Raum, Gruppen, Rollen und Regeln) werden anders wahrgenommen.

Ausweitung des Rahmens

Zunächst auf die unmittelbare Familie und Umwelt begrenzt erweitern sich die Lebens- und Spielräume. Dieselbe Evolution findet beim Pfadfinden statt.

Aktivitäten und Camps werden in zunehmend größerem Aktionsrahmen organisiert und bieten die Möglichkeit zunehmend variierenden Kontakts und Entdeckung. Im Rover-Alter befähigen internationale Versammlungen und Dienst- oder Solidaritätsaktivitäten junge Menschen sich der interkulturellen Dimension bewusst zu werden.

Von der Vorstellung zur Realität

Die Vorstellungskraft eines kleinen Kindes wird durch den Zauber von Legenden beflügelt. Am Ende der Kindheit und dem Beginn der Adoleszenz identifizieren sich Mädchen und Jungen leicht mit hauptsächlich imaginären Helden, deren Qualitäten und Erfolg sie nachzueifern suchen. In der Adoleszenz stammen die Charaktere, mit denen sich der Teenager identifiziert aus dem wahren Leben: Meister, aktuelle Stars, Wissenschaftler etc. „Spiel“ nimmt einen Platz? in der Realität ein. Die junge Mensch spielt nicht länger „Cowboy und Indianer“, sondern bereitet einen Ausflug mit dem Mountain-Bike vor.

Von der kleinen Gruppe zur Gesellschaft

Die Aktivitäten und das Leben der Gruppe bilden einen Teil eines immer größer werdenden Netzwerk von Beziehungen, in dem die jungen Menschen selbst größere Verantwortung übernehmen. Nach und nach bringen die Aktivitäten die jungen Menschen in direkten Kontakt mit dem realen sozialen Leben und erlauben ihnen wahre Erwachsenenrollen durch sozialen Dienst oder Entwicklungsprojekte der Gemeinschaft zu erfahren.

Von den Spielregeln zu den universellen Werten

Durch das Leben in der Meute entdecken Wölflinge das Pfadfindergesetz als Spielregel. Das Pfadfindergesetz hilft jungen Adoleszenten Werte des Lebens wie Loyalität, Vertrauenswürdigkeit etc. zu entdecken. Durch ihre Projekte gewinnen Rover direkte Erfahrung der Bedeutung universeller Werte wie Demokratie, das Recht der Andersartigkeit, Toleranz etc.

Anpassung der Elemente der Pfadfindermethode an jede Altersstufe

Alle Elemente der Pfadfindermethode müssen in angepasster Form in jeder Stufenmethode vorkommen. Sie werden gemäß den Charakteristika jeder Altersstufe angepasst, so wie die Fähigkeit zu Autonomie, Grad der Verantwortungsübernahme?, Bedürfnis emotionaler Sicherheit, Ausdrucksformen, Fähigkeit zur Kooperation innerhalb der Gruppe etc. Folglich wird auch die Rolle der Erwachsenen innerhalb der Gruppe gemäß der fraglichen Altersstufe variieren (Diagramm 26).

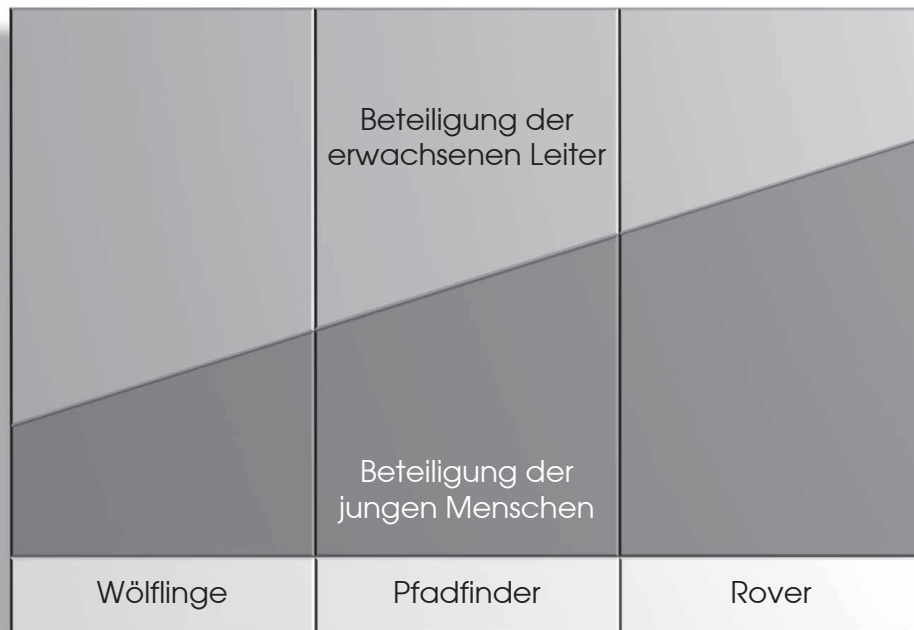


Diagramm 26 – Zunehmende Beteiligung junger Menschen an Entscheidungsprozessen

Kontinuität

Es ist wichtig zu unterstreichen, dass zwischen den Altersstufen Kontinuität herrschen sollte:

- Die Stufenlernziele sind progressiv und führen zu denselben generellen Lernzielen.
- Die Elemente der Pfadfindermethode werden in allen Altersstufen genutzt.

In diesem Sinne ist es keine gute Idee für jede Altersstufe eine Art separierte, in sich geschlossene Organisation zu werden, die mit den anderen Sektionen nicht genügend interagiert.

Das National Programme Committee spielt bei der Definition und Bewertung der generellen Lernziele und der Vereinfachung der Kooperation zwischen Sektionen eine Schlüsselrolle.

Abwechslung

Es ist genauso wichtig, Pfadfinden für junge Menschen jeder Altersstufe in verschiedener Art und Weise anzubieten, um ihre Neugier zu wecken.

Deshalb sollten einige Abwechslungen zwischen zwei Stufen bestehen. Die Uniform, die symbolischen Elemente, die Aktivitäten und der Lebensstil der Gruppe müssen verschieden genug sein, um Langeweile, die aufkommen würde, wenn ein identisches Angebot für jeden zwischen 7 und 20 gemacht würde, zu vermeiden.

Die Art, wie die Elemente der Methode sich von einer Altersstufe zur anderen entwickeln, kann anhand der Tafel* auf der folgenden Seite geklärt werden.

*Überall in diesem Dokument verwenden wir aus Gründen der Einfachheit das klassische Stufensystem „Wölflinge“, „Pfadfinder“ und „Rover“. Damit soll keine Gegenposition zu nationalen Verbänden aufgebaut werden, die andere Altersstufen und symbolische Bezüge verwenden, um den spezifischen psycho-soziologischen Charakteristika und der Kultur ihres Landes Rechnung zu tragen.

Pfadfinder- methode	Wölflinge	Pfadfinder	Ranger/Rover
Versprechen und Gesetz	Greifbare Verhaltensregeln – kurze Texte, einfaches Vokabular, das für Kinder leicht verständlich ist.	Ein Verhaltenskodex in einfachen Begriffen, der aber schon universelle Werte vermittelt.	Eine "Charta", die auf Menschenrechten und universellen Werten basiert.
Sippen-system	Kleingruppen (Rudel) existieren, aber ihre Autonomie ist noch gering. Der "Ratsfelsen" bringt die Rudel und die erwachsenen Leiter zusammen, um die Gruppe zu organisieren.	Das Gruppensystem (Sippen/Gilden) wird voll praktiziert. Jedes Team hat Anweisungen, wie gemeinsame Aktivitäten auszuführen sind. Der Sippenführerrat fungiert als Kontrollinstanz für die Gilde.	Das Team erhält größeres Gewicht. Die meisten Aktivitäten finden auf dieser Ebene statt. Der Führungskreis ist das Kontrollorgan. Die Ranger/Rover-Versammlung wird von einem/einer gewählten Vorsitzenden geleitet. Erwachsene spielen eine beratende und fördernde Rolle.
Symbolischer Rahmen	Das Dschungelbuch.	Erforschung, Entdeckung, Scouts im "Wilden Westen". Die Geschichte von Robinson Crusoe.	Die Kundschaft, die Roverwache.
Natur	Hinführung zur Natur und Zelten.	Natur ist der favorisierte Hintergrund für Aktivitäten. Einführung in Ökologie.	Aktivitäten in der freien Natur, Berghajks, Umweltschutz.
Learning by doing	Kurze Spiele und Rudelaktivitäten. Die imaginäre Welt spielt eine wichtige Rolle.	Aktivitäten können über einen langen Zeitraum hinweg entwickelt werden. Die Sippen erhalten vorbereitende Aufgaben. Sie beginnen, Dienste für die Gemeinschaft zu übernehmen. Die imaginäre Welt spielt immer noch eine große Rolle.	Aktivitäten werden mehr in die soziale Welt integriert. Sie erlauben jungen Menschen Erwachsenenrollen auszutesten. Reisen, soziale Erkundung und Dienst an der Gemeinschaft spielen eine große Rolle.
Progression	Das progressive Schema basiert auf der Symbolik des Dschungels und des Rudels. Sozialisation spielt eine sehr wichtige Rolle.	Das progressive Schema legt jetzt Wert auf den Erwerb von Fähigkeiten, die von den Erwachsenen anerkannt werden.	Das progressive Schema schätzt den Erwerb von Fähigkeiten und Wissen, die den direkten Zugang zu Erwachsenenrollen erleichtern werden und die Übernahme von Verantwortung in der Gesellschaft.
Rolle der Erwachsenen	Erwachsene spielen eine wesentliche Rolle bei der Planung und Auswertung von Aktivitäten. Sie versuchen, den Kindern soweit möglich reale Verantwortung zu übertragen. Sie sorgen für physische und emotionale Sicherheit.	Erwachsene teilen sich Verantwortung mit den jungen Menschen. Die Gilde operiert wirklich wie eine kleine Republik von jungen Menschen. Erwachsene sorgen jedoch für die notwendige physische und emotionale Sicherheit.	Erwachsene unterstützen und beraten. Von den jungen Menschen wird erwartet, dass sie eine Schlüsselrolle beim Organisieren, Planen und Bewerten von Aktivitäten einnehmen.

Das progressive Persönlichkeitsschema

Einführung

Während der Entwicklung oder der Aktualisierung unseres Pfadfinderprogramms haben wir bis jetzt einzelne Schritte unternommen:

- Schaffung unseres Bildungsangebotes basierend auf den fundamentalen Elementen des Pfadfindens und den Lernbedürfnissen junger Menschen in unserem Land.
- Definition der Bereiche der Persönlichkeitsentwicklung und der Bildungswege, die in jedem betont werden müssen.
- Etablierung der generellen Lernziele unseres Verbandsprogramms.
- Identifizierung der verschiedenen Altersphasen in der Kindesentwicklung und folglich die Etablierung unserer Stufe.
- Definition der Lernziele für jede Stufe.
- Sammlung von Vorschlägen zu Aktivitäten, die das Interesse junger Menschen wecken und zum Erreichen der Lernziele beitragen.
- Entwicklung oder Adaption der Methoden für jede Stufe basierend auf der fundamentalen Pfadfindermethode.

Wir müssen nun den letzten, besonders wichtigen Schritt machen, da ohne ihn wirkliches Lernen nicht stattfinden wird: Ein progressives Persönlichkeitsschema entwickeln. Die RAP-Anwendung 8 soll bei dieser Aufgabe helfen.

Konzept

Jedes Individuum in den Mittelpunkt stellen.

Beim Pfadfinden zählt jedes Individuum mehr als alles andere.

Warum sich über individuelles Training sorgen? ... Weil es der einzige Weg ist, auf dem man erziehen kann. Sie können jede beliebige Zahl von Jungen instruieren, tausend zur selben Zeit, wenn Sie eine laute Stimme und attraktive Methoden der Disziplinierung haben. Aber das ist kein Training – das ist nicht Erziehung.

(Aids to Scoutmastership)

Es ist klar, dass die Sippenführung sowohl der Gruppe wie auch den Individuen in ihr Aufmerksamkeit schenken muss. Aber wir sollten nicht vergessen, dass die Gruppe nur das Mittel ist. Das ultimative Ziel heißt jedoch, jedem Individuum bei der Entwicklung seiner oder ihrer vollen Potentiale zu helfen. Wenn wir über Persönlichkeitsentwicklung reden, impliziert dies nicht den Wunsch perfekte kleine Individualisten auszubilden. Die Art von Mann und Frau, die Pfadfinden zu fördern sucht, ist sowohl autonom wie auch anderen gegenüber hilfsbereit. Die Qualität einer Gemeinschaft und ihr Entwicklungspotential kann an der Qualität ihrer Individuen gemessen werden.

Deshalb ist das progressive Persönlichkeitsschema kein Wettbewerbssystem. Baden-Powell betonte diesen Aspekt sehr. Gemäß seiner Worte sollte unser Ziel sein, folgendes in jedem jungen Menschen zu entwickeln:

Ehrgeiz und Hoffnung, und das Erfolgserlebnis, das ihn zu größeren Unternehmungen antreibt.

The Scouter, Oktober 1923

Die Stärken jedes Einzelnen bedenken

Mit der Entwicklung jedes Individuums befasst zu sein, bedeutet nicht elitäres Denken. Jedes beliebige Individuum ist dazu nicht nur in der Lage, sondern hat auch das Recht, dies zu tun. Pfadfinden will keine Modellkinder erschaffen. Es soll für alle offen sein und besonders für die, die es am meisten brauchen.

In "Aids to Scoutmastership" beschreibt Baden-Powell seine Vision der Entwicklung eines Kindes und die Rolle, die er für die erwachsenen Leiter vorgesehen hat:

Auch in einem schlechten Charakter stecken fünf Prozent Gutes. Der Sport besteht darin, daraus 80 oder 90 Prozent zu machen.

Wenn wir uns schließlich dazu entschieden haben, die individuelle Entwicklung hervorzuheben, geschieht dies, weil jeder Mensch Verantwortung für seine oder ihre eigene Entwicklung übernehmen muss. Ohne die Bindung des Individuums an das Lernen ist Erziehung unmöglich.

Das Geheimnis vernünftiger Erziehung ist jeden Schüler dazu zu bringen für sich selbst zu lernen, anstatt ihm Wissen in stereotyper Form einzubläuen.

(Aids to Scoutmastership)

Progression basierend auf Lernzielen

Die ersten Versuche zur Konstruktion eines progressiven Schemas ergaben Listen von Aktivitäten mit zunehmender Schwierigkeit, aufgestellt und klassifiziert gemäß verschiedenen Kategorien wie handwerkliche Fähigkeiten, Ausdruck, Beobachtung, Leben in der Natur etc. In jeder Kategorie mussten junge Menschen einen Test bestehen, um zu beweisen, dass sie das nötige Wissen und die Fähigkeiten erworben hatten.

Der Vorteil dieses pragmatischen Ansatzes ist, dass er Gruppenleiter mit einem Katalog von Aktivitäten versorgt, auf den sie auf der Suche nach Ideen zurückgreifen können, und das gleichzeitig ein einfaches System zur Einschätzung der Weiterentwicklung jedes jungen Mensch schafft. Er hat jedoch auch seine Nachteile. Der ernsteste von ihnen ist, dass er Menschen dazu bringt, Aktivitäten als ein Ziel in sich selbst zu betrachten und das beabsichtigte Lernziel vergessen. Eine andere Gefahr besteht darin, dass die praktische Anwendung des Pfadfindens auf einen Katalog wiederholbarer Aktivitäten, die die Interessen junger Menschen nicht berücksichtigen, reduziert wird.

Deshalb schlägt das RAP vor, zwischen Lernzielen auf der einen Seite und Aktivitäten, durch die sie erreicht werden können, auf der anderen Seite zu unterscheiden. Das progressive Schema ist vor allem ein sich darauf beziehender Rahmen, der zur Orientierung und Einschätzung der Weiterentwicklung jedes jungen Mensch geschaffen wurde. Dennoch sollte ihm nicht unterwürfig Folge geleistet werden. Der Rahmen für Pfadfinderaktivitäten ist unbegrenzt und die erste Priorität besteht darin, die Interessen und Aspirationen der jungen Menschen zufriedenzustellen. Es wäre ein schwerer Fehler, sie auf einen begrenzten und wiederholbaren Katalog zu beschränken, kontrolliert von dem Muss, eine bestimmte Anzahl von Abzeichen zu gewinnen. Junge Menschen wirken in der Bewegung mit, um aufregende Abenteuer zu erleben und nicht um Mini-Diplome abzulegen.

Deshalb bestehen wir auf einem Punkt: Die Entwicklung eines progressiven Schemas in Form von Tests zur Einschätzung, ob junge Mensch zur Ausführung der Aktivitäten, z. B. Benutzung von Karte und Kompass, Aufbau eines Zeltes etc., fähig ist oder nicht, ist gefährlich. Tatsächlich vermischt das Aktivität und Ziel, und der Rah-

men der Aktivitäten wird wahrscheinlich begrenzt auf den Inhalt des "Aufgabenbuches". Es ist besser für das progressive Schema, eine Vielfalt von Lernzielen anzubieten, die in Form von zu erwerbenden Haltungen, Fähigkeiten und Wissen beschrieben sind (*RAP-Baustein 3: Generelle Lernziele* und *RAP-Baustein 5: Lernziele der Stufen*). So sind die erwachsenen Leiter und die jungen Menschen nicht gezwungen, alle Arten von Aktivitäten mitzumachen. Gleichzeitig haben sie genügend spezifische Anhaltspunkte zur Bewertung der Weiterentwicklung jedes jungen Menschen als Ergebnis dessen, was er mitgemacht hat.

Rollenmodelle und Interaktion mit Peers

Lernziele allein sind jedoch für die Förderung und Bewertung von persönlichem Fortschreiten nicht genug. Es gibt zwei Motoren, die junge Menschen zu Weiterentwicklung treiben: Einerseits das Beispiel seiner oder ihrer älteren Mitmenschen (andere junge Menschen oder Erwachsene), andererseits die Interaktion in seiner oder ihrer "Peer group". Der berühmte Schweizer Psychologe Jean Piaget illustriert diesen Punkt in einem nicht sehr bekannten Text, in welchem er Pfadfinden lobt (*Moral Education at School*, Payot, 1997). Er schreibt über moralische Erziehung in diesem späten Stadium, aber es ist möglich, diese Idee auf andere Erziehungsbereiche auszudehnen, ohne seine Aussagen falsch darzustellen. Er unterscheidet zwischen (wie er es nennt) "unilateralem Respekt" (z. B. Respekt, der von jungen Menschen gegenüber ihren älteren Mitmenschen gezeigt wird oder Einfluss eines Erwachsenen auf einen Jungen) und "wechselseitigen Respekt" (z. B. der reziproke Einfluss, den zwei Menschen von gleichem Status aufeinander ausüben).

Baden-Powell verstand sehr gut, dass Rollenmodelle nicht alles sind, sondern dass Beziehungen zwischen Individuen die wahre Quelle moralischer Imperative sind. Außerdem, und dies ist nicht die letzte seiner Leistungen, verstand er auch, dass moralische Verpflichtung nur eine Stufe der Bewusstseinsentwicklung repräsentiert, und dass unilateraler Respekt vom ersten Moment an von wechselseitigem Respekt gemildert werden muss, bis der letztere definitiv den ersteren in den Hintergrund drängt. Darum ist ein Pfadfinderführer im Idealfall kein Kommandeur, sondern ein Trainer.

Der Sippenführer soll weder ein Schulmeister noch ein kommandierender Offizier sein, noch Pastor, noch Dozent ... Es soll einfach ein junger Mensch sein, d. h., er muss den Jugendgeist in sich tragen und muss fähig sein, sich als erstes auf eine richtige Ebene mit seinen Kindern und Jugendlichen begeben zu können.

Hier können wir die beiden in dem RAP-Baustein 7 definierten Aspekte "Führung" und "peer group" erkennen. Einerseits gibt es das Beispiel und den Einfluss von älteren Mitmenschen (oder Rollenmodell) und andererseits Kooperation in einer Gruppe von Gleichen. Wenn ein älterer Führer einem jüngeren Mitglied die Ziele von Pfadfinden erklärt oder daran erinnert, hört dieses zu, weil es die Haltung des unilateralen Respekts, wie Piaget ihn beschreibt, annimmt. Dieser Respekt basiert auf der Tatsache, dass der ältere oder erfahrenere Mensch ein lebendes Beispiel für das ist, was er vorschlägt. Der junge Mensch versteht und akzeptiert die Lernziele, weil sie über eine zwischenmenschliche Beziehung vermittelt werden und er das Angebot klar verstehen kann, indem er den Menschen, der das Angebot macht, als Vorbild sieht.

Wenn dies soweit käme, würde ein junger Mensch totale Abhängigkeit von älteren Mitmenschen riskieren. Deshalb sträuben sich viele Erzieher, auch im pfadfinderischen Bereich, Lernziele vorzuschlagen oder verstehen sich selbst als Ausübender einer Rolle. Es ist jedoch wichtig daran zu denken, dass es so etwas wie Erziehung ohne Lernziele nicht gibt, und dass das Kind sich zur Entwicklung seiner Autonomie mit genügend Modellen identifizieren muss. Wie Piaget deutlich machte, ist jedoch der Ausgleich zwischen "unilateralem Respekt" und "wechselseitigem Respekt" notwendig. Während der Kooperation innerhalb der "peer group" testet ein junger Mensch die Nützlichkeit der Annahme einer besonderen Einstellung oder die Entwicklung einer besonderen Fertigkeit aus. Dazu einmal

mehr ein Zitat von Piaget, worin er beschreibt, was er "Selbstkontrolle" nennt, oder was wir Pfadfinder als "Gruppensystem" bezeichnen.

Durch die Formulierung ihrer eigenen Gesetze zur Sicherung der Schuldisziplin, durch die Wahl ihrer eigenen Verwaltung, die für die Einhaltung dieser Gesetze verantwortlich ist und die Bildung der Judikative durch sich selbst mit der Macht, Verstöße zu ahnden, wird den Kindern die Gelegenheit gegeben, durch Ereignisse zu lernen, was es heißt, dem Gesetz zu folgen, zu einer sozialen Gruppe zu gehören und persönliche Verantwortung zu akzeptieren.

Was Piaget als Teilnahme an bestimmten experimentellen Klassen beschreibt, wird in Pfadfindergruppen seit Jahrzehnten umfassend praktiziert. Innerhalb der "peer group" wird Aktion durch den Begriff der Gegenseitigkeit kontrolliert. Piaget stellt fest, dass Kooperation unter Individuen zu wechselseitiger Kritik führt, welche die Objektivität der Urteile verstärkt und jeden jungen Menschen befähigt, mehr über sich zu erfahren.

Die Lernziele sind nicht länger nur ein Modell, das von einem Erwachsenen vorgeschlagen wurde. Die Anstrengungen, die jedes Individuum zur Erfüllung der von ihm übernommenen Verantwortlichkeiten unternimmt, und die Meinungen, die durch die Gruppe bei kollektiven Bewertungen ausgedrückt werden, gewinnen durch das Gruppenleben an Bedeutung. So mit dem Rest der Gruppe interagierend wird der junge Mensch nach und nach die ihm oder ihr angebotenen Lernziele in seine oder ihre eigenen Pläne zu integrieren können.

Das Ziel des progressiven Persönlichkeitsschemas

Das progressive Persönlichkeitsschema muss jeden jungen Menschen befähigen, mit der Hilfe von erwachsenen Leitern durch drei essentielle Phasen zu gehen:

- Verstehen der Lernziele
- Personifizieren der Lernziele und Einschätzen ihres Fortschrittes
- Anerkennung seiner oder ihrer Weiterentwicklung

Verstehen der Lernziele

In "Aids to Scoutmastership" schrieb Baden-Powell:

Es hat nicht den geringsten Nutzen, das Pfadfindergesetz zu predigen oder es als Befehle an eine Menge von Jungen weiterzugeben: jeder Verstand verlangt seine spezielle Darstellung von ihnen ...

Dies gilt auch für Lernziele. Der erwachsenen Gruppenleitung fällt die Präsentation und Erklärung der Lernziele, welche die Bewegung jungen Menschen anbietet, zu. Dies sollte in passenden Worten geschehen, sobald sich der junge Mensch der Gruppe anschließt. Anstatt eine formelle Erklärung abzugeben, sollte der Leiter die Form einer freundlichen Unterhaltung wählen, während er die Bedeutung der vorgeschlagenen Lernziele für den Alltag und die Erwartungen des jungen Menschen erklärt. Gleichzeitig sollte der Leiter ihm oder ihr ein "Aufgabenbuch" geben.

Personifizieren der Lernziele und Einschätzen des Fortschrittes

Wenn die Lernziele erklärt worden sind, ist die Mitwirkung an den Aktivitäten und das Gruppenleben am wichtigsten. Die Ziele sind nicht vergessen, aber sie treten in den Hintergrund. Eigentlich sollte noch einmal betont werden, dass junge Menschen nicht wegen ihrer Erziehung Pfadfinder werden, sondern um Spaß zu haben, Freunde zu finden und neue Dinge durch aufregende Aktivitäten zu entdecken.

Eine Pfadfindergilde sollte nicht wie eine Schule funktionieren, in der jedes Indivi-

duum davon besessen ist, Tests und Examen zu bestehen, sondern wie eine fröhliche Clique von Freunden, die begierig auf neue Entdeckungen und Abenteuer sind. Persönliche Progression entsteht natürlich durch die Mitwirkung an Aktivitäten und dem Gruppenleben.

Dies kann jedoch nicht ohne die Unterstützung eines erwachsenen Leiters stattfinden, die in drei Formen erfolgen kann:

- a. Beobachtung jedes jungen Menschen, um Veränderungen, neue Einstellungen und Fertigkeiten gemäß ihrem Auftreten zu entdecken. Motivierung und Schulung von Leitern, junge Menschen zu beobachten, sollte eines der Hauptziele in Bezug auf die Leiterschulung sein.
- b. Organisation kollektiver Bewertungen innerhalb jedes Teams sowie der ganzen Gruppe, um sowohl die Aktivitäten wie auch den Grad der Mitwirkung und die neuen Fähigkeiten des einzelnen auszuwerten.
- c. Zwanglose Diskussionserlebnisse mit jedem jungen Menschen, um ihm oder ihr zu helfen, sich bewusst zu machen, was er oder sie schon erreicht hat und welche Herausforderungen vor ihm oder ihr liegen. Diese Intervention von Erwachsenen sollte auf die Entwicklung der Autonomie der jungen Menschen abzielen, d.h., auf die Fähigkeit, sich selbst einzuschätzen und Entscheidungen bezüglich seiner oder ihrer eigenen Entwicklung zu fällen.

Erkennen des persönlichen Fortschrittes

Junge Menschen haben das Bedürfnis, dass ihr Fortschritt sowohl von Erwachsenen wie auch von ihren Altersgenossen gesehen wird. Dies ist ein grundlegendes Mittel zur Stärkung ihres Selbstbewusstseins und motiviert sie, sich weiterzuentwickeln. Dennoch sollten wir eine Warnung von Baden-Powell nicht vergessen:

Pfadfinden ist keine Show, bei der oberflächliche Ergebnisse durch die Belohnung mit Verdienstabzeichen, Medaillen etc. gewonnen werden.

(Aids to Scoutmastership)

Der frenetische Kampf um Zertifikate oder anhaltender Wettbewerb zum Sammeln einer möglichst großen Zahl von Abzeichen hat nichts mit echtem persönlichem Fortschritt zu tun. Dennoch sollten die Exzesse einiger keine Entschuldigung für die Abschaffung aller Arten von Anerkennung sein. Es ist notwendig, eine vernünftige und einfache Art zu finden, um den Fortschritt anzuerkennen.

Eine gute Lösung könnte der Aufbau eines Doppelsystems sein, das einerseits die Anerkennung des Erreichens von Lernzielen ermöglicht und andererseits den Erwerb spezieller Fertigkeiten, die besonderen Interessen und dem Ausfüllen von Rollen innerhalb der Gruppe entsprechen, markiert.

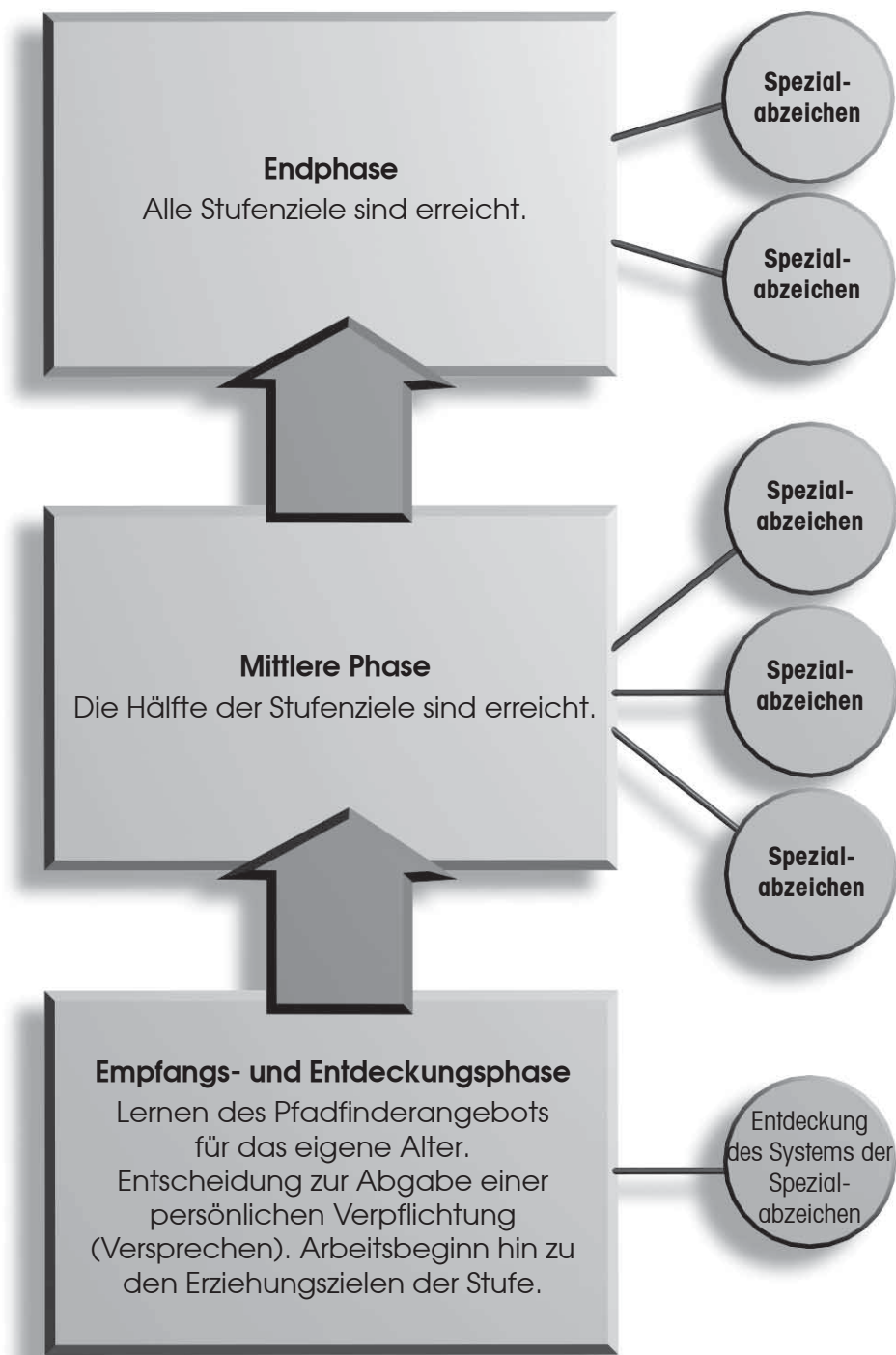


Diagramm 27 – Progressphasen und ein System der Abzeichenvergabe

Anleitung zur Entwicklung eines progressiven Persönlichkeitsschemas

Planung des Schemas

Das progressive Persönlichkeitsschema muss für jeden, besonders für junge Menschen, klar, einfach verständlich und leicht durchführbar sein. Es basiert auf zwei komplementären Elementen:

- Stufen der Weiterentwicklung
- Spezialabzeichen

Stufen der Weiterentwicklung

Die erste Aufgabe ist, die aufeinanderfolgenden Phasen zu definieren, die junge Menschen benötigen, um die Lernziele in jeder Stufe zu erreichen. Drei oder vier Phasen können definiert werden, z. B.:

a. Die Einführungs- und Entdeckungsphase

Während dieser Phase lernt der junge Mensch kennen, was die Pfadfinderbewegung ihm bieten kann, und geht die persönliche Verpflichtung ein, sein Bestes zu geben, um gemäß den Grundlagen der Pfadfinderbewegung zu leben. Das Versprechen wird gegeben und der junge Mensch beginnt dann mit der Arbeit hin zu den Lernzielen dieser Stufe.

b. Die Zwischenphase

Der junge Mensch erreicht ungefähr die Hälfte der Stufenziele.

c. Die Endphase

Die junge Mensch erreicht alle Stufenziele.

Die verschiedenen Stufen der Weiterentwicklung und die entsprechenden Abzeichen beziehen sich gewöhnlich auf die Namen des symbolischen Hintergrundes der fraglichen Stufe. Für die Wölflingsstufe können die folgenden Beispiele genutzt werden:

- Phase 1 – Tender-pad wolf
- Phase 2 – Trail-finding wolf
- Phase 3 – Hunting wolf

(Cub Scout Leader's Handbook, Interamerican Scout Region)

Entsprechend könnte das Thema "Erforschung" für Pfadfinder genutzt werden:

- Phase 1 – Novice
- Phase 2 – Pathfinder
- Phase 3 – Explorer

Für Rover haben einige Verbände das Thema des Handwerkers im Mittelalter mit der Wanderschaft von Stadt zu Stadt, um die Geheimnisse eines Gewerbes zu erlernen, ausgewählt:

- Phase 1 – Apprentice
- Phase 2 – Companion
- Phase 3 – Service Rover

Andere Verbände haben sich für neutralere Begriffe entschieden:

- Phase 1 – Discovery stage
- Phase 2 – Research stage
- Phase 3 – Service stage

Während der dritten Phase wird von dem jungen Menschen erwartet, dass er seine Fertigkeiten für andere innerhalb wie außerhalb der Gruppe einsetzt ("Dienst").

Natürlich bleibt es jedem Verband überlassen, die Begriffe zu finden, die für die Kultur des speziellen Landes geeignet sind. Es ist wichtig, Namen zu vermeiden, die obskur oder lächerlich wirken.

Abzeichen können als Symbol für jede Stufe vergeben werden. Wenn dies geschieht, sollten sie so entworfen werden, dass sie zu dem genutzten symbolischen Hintergrund passen.

Damit es nicht zu schulmäßig wirkt, ist die Vergabe von Tüchtigkeitsabzeichen an die Entscheidung geknüpft, auf ein Ziel hinzuarbeiten, statt auf das Erreichen eines Zieles. D. h., der neue Wölfling erhält sein "tender-pad wolf"-Abzeichen, wenn er die Verpflichtung eingeht, die Lernziele der Meute zu erlernen, und sich auf das Versprechen vorzubereiten. Der Wölfling, der diese Ziele verstanden und sich zu ihrem Erwerb verpflichtet hat, erhält das "trail-finding wolf"-Abzeichen, um seine oder ihre Absicht, 50 % der Lernziele der Meute zu erlangen, zu zeigen. Wenn dies erreicht wurde, wird er das "hunting wolf"-Abzeichen erhalten, um seine Absicht, alle Ziele zu erreichen und ein erfahrener Wölfling zu werden, anzuzeigen. Der Vorteil dieses Ansatzes ist, dass ein junger Menschen das letzte Tüchtigkeitsabzeichen nicht erst kurz vor dem Verlassen der Stufe erhält.

Spezialabzeichen

Das zweite Element wird traditionell Spezialabzeichen genannt. Baden-Powell betonte das System der Abzeichen sehr. Es ermutigt junge Menschen, ihre eigenen Interessen und persönlichen Stärken zu erforschen. Ferner kann es ihnen helfen einen Werdegang zu wählen, indem es sie zum Experimentieren mit und Entdecken echter Berufe wie Mechaniker, Reporter, Ökologe, Programmierer, Buchhalter etc. gemäß den Fähigkeiten ihres Alters befähigt.

Die zwei Elemente des progressiven Persönlichkeitsschemas sollten so geplant werden, dass sie sich gegenseitig stärken: Das Erreichen eines Lernzieles kann einen jungen Menschen motivieren sich auf bestimmten Gebieten zu spezialisieren. Der Erhalt eines Spezialabzeichens kann einem jungen Menschen helfen, auf ein Lernziel hinzuarbeiten.

Wie zuvor erwähnt, sollte die Entscheidung, ob ein Progress- oder ein Spezialabzeichen verliehen wird, während der Beurteilungsphase, die Teil der Stufenmethode ist, getroffen werden (RAP-Baustein 7: Stufenmethoden). Sowohl die peer group wie auch die erwachsenen Leiter sollten einbezogen werden. Die Leiter sollten die Gruppe ermutigen, den Fortschritt jedes Individuums zu erkennen und die Rolle der Fürsprecher zu spielen, um eine vernünftige und objektive Bewertung durch die Gruppe zu garantieren.

Der beste Weg, persönlichen Fortschritt einzuschätzen und anzuerkennen, ist die Beobachtung des Verhaltens jedes jungen Menschen innerhalb oder außerhalb der Gruppe und deren Übernahme von Verantwortlichkeiten. Das wichtigste ist nicht das durch einen Test gemessene Erreichen eines einheitlichen Zieles, sondern die Bewertung der Anstrengung jedes jungen Menschen und der Fortschritt, den er oder sie bezüglich seiner oder ihrer eigenen Entwicklung gemacht hat.

*Unser Maßstab für das Verdienen von Abzeichen ist nicht das Erlangen eines bestimmten Qualitätsgrades des Wissens oder Könnens, sondern die Summe der von einem Menschen gemachten Anstrengungen, dieses Wissen oder Können zu erwerben.
(Aids to Scoutmastership)*

Herstellung von Begleitmaterial

Zur Unterstützung dieser Arbeit benötigt der Verband "Aufgabenbücher" für junge Menschen, wie auch Handbücher für die Leiter, die dieselben Elemente mit detaillierteren Erklärungen beinhalten.

"Aufgabenbuch" für junge Menschen

Dieses erklärt in einer der Altersstufe angemessenen Sprache

- das Angebot für die Stufe (symbolischer Hintergrund und Gruppenorganisation),
- die Lernziele,
- das progressive Schema.

Leiterhandbücher

Diese erklären die Elemente des progressiven Schemas und geben praktische Ratschläge zu deren Durchführung wie z. B.

- das "Aufgabenbuch" zur Vorstellung der Lernziele der Stufe gegenüber jedem jungen Menschen genutzt werden soll und ihm hilft, sie in seiner speziellen Situation zu übernehmen.
- die geplanten Aktivitäten zur Identifikation des Beitrages bestimmter Lernziele analysiert werden sollen.
- das Führungsteam organisiert werden soll, so dass jeder junge Mensch beobachtet werden und sein Fortschritt eingeschätzt werden kann.
- das Gruppenleben organisiert werden soll, damit jeder junge Mensch die Möglichkeit hat, die Aktivitäten mit der Hilfe von Erwachsenen zu evaluieren und den Prozess der Gruppe und jedes Individuums einzuschätzen und ihn anerkennen zu können.

Versorgung mit praktischem Training

Die Schulung, die den Leitern durch Tagungen und Kurse angeboten wird, soll sie befähigen, alle diese Elemente effizient durchzuführen. Da das Pfadfinden in erster Linie eine Erziehung durch Aktion ist, ist es essentiell, jungen Menschen bei der Teilnahme an erfolgreichen Aktivitäten zu helfen. Sonst können keine Lernziele erreicht werden. Das erste Ziel der Schulung sollte daher die Gewähr sein, dass erwachsene Leiter kompetent Aktivitäten organisieren können. Während der zweiten Phase ihrer Schulung sollten sie lernen, wie sie die Fähigkeiten und Bedürfnisse junger Menschen analysieren und die gewählten Aktivitäten den zu erreichenden Lernzielen anpassen können. Dies ist die Rolle eines wahren Pädagogen.

Leiter zu schulen ein Programm effektiv durchzuführen ist ein guter Weg, um ihnen die Vorbereitung und das Umgehen mit dem Programmzyklus zu ermöglichen. Dies ist die Art und Weise, nach der das Gruppenleben organisiert ist. Es gibt 5 Phasen:

a. Einschätzen und Vorbereiten von Aktivitätsangeboten

Die Leiter analysieren die erlangten Ergebnisse am Ende des vorausgegangenen Zyklus. Sie bewerten, wie gut die Stufenmethode angewendet wurde, wie erfolgreich die Aktivitäten gewesen sind und den Fortschritt, den die Mädchen und Jungen beim Erreichen ihrer Lernziele gemacht haben. Der Überblick hilft ihnen bei der Identifikation von Prioritäten für den nächsten Zyklus, besonders welche Art von Aktivität, welche Bereiche der Persönlichkeitsentwicklung und welche Lernziele hervorzuheben sein werden.

b. Vorschlag und Auswahl der Aktivitäten

Die Rolle der Leitungen ist es, jungen Menschen Orientierung zu geben und ihre Kreativität zu stimulieren, so dass die von der Gruppe unternommenen Aktivitäten

den Interessen der Individuen entsprechen und zu den Lernzielen führen.

In neuen oder jüngeren Gruppen können die Leiter direkt Aktivitäten vorschlagen. In erfahreneren oder älteren Gruppen sollten die Leiter einen demokratischen Prozess etablieren, um die jungen Menschen zu befähigen, eine aktive Rolle beim Teilen von Ideen und der Auswahl der zu organisierenden Aktivitäten zu spielen.

c. Organisation und Vorbereitung der Aktivitäten

Wenn die Aktivitäten ausgewählt wurden, müssen sie in den Gruppenkalender eingetragen werden und über die Verantwortlichkeiten jeder Gruppe, die individuellen Rollen und die notwendigen Quellen etc., muss entschieden werden.

Die Leiterrunde ist für die Komplettierung dieser Aufgabe mit Hilfe der erwachsenen Leitung verantwortlich. Wichtig ist, dass die Aktivitäten Jedermanns Interesse erwecken und sorgfältig vorbereitet sind, so dass sie wahrscheinlich erfolgreich sein werden.

d. Ausführung und Bewertung der Aktivitäten und Überwachung des persönlichen Fortschrittes

Diese Phase sollte die meiste verfügbare Zeit eines Programmzyklus beanspruchen. Junge Menschen wollen am liebsten etwas tun. Alle Elemente der Pfadfindermethode (das Gruppensystem mit seinen Rollen und Räten, der Spielhintergrund etc.) werden genutzt, um jungen Menschen die vollkommene Einbeziehung bei der Durchführung der Aktivitäten und Evaluationen innerhalb der Gruppe zu ermöglichen.

Die Aktivitäten werden sowohl von den jungen Menschen, wie auch den Leitern in der Reihenfolge, in der sie durchgeführt wurden, evaluiert: während der Aktivität selbst, am Ende und auch einige Zeit danach.

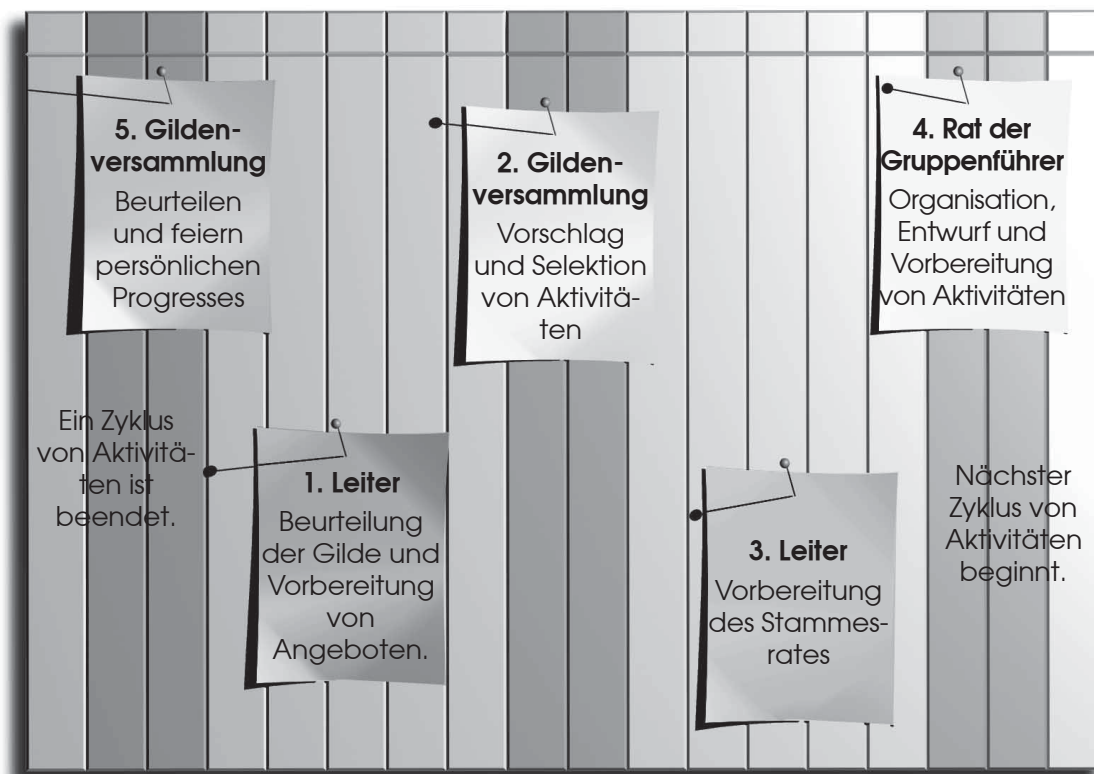


Diagramm 28 - Der Programmzyklus

Die Einschätzung persönlichen Fortschrittes ist etwas anders. Überall während dieser Phase fördern die Leiter jedes Individuum und jedes Team und überwachen die persönliche Erfahrung jedes Mitgliedes, wie er oder sie zum Gruppenleben beiträgt und wie gut er oder sie sich weiterentwickelt. Die aktuellen Schlussfolgerungen der zu überwachenden Aufgabe werden nur am Ende des Programmzyklus gezogen, da die Feststellung, ob die Anordnungen verschiedener Aktivitäten jedem jungen Menschen geholfen haben, besondere Ziele zu erreichen, Zeit braucht.

e. Identifikation und Anerkennung persönlichen Fortschrittes

In der Endphase soll der Fortschritt festgestellt werden, den jeder junge Mensch zum Erreichen der Stufenziele gemacht hat. Dies wird hauptsächlich durch ein Gespräch zwischen dem jungen Menschen und dem ihn unterstützenden erwachsenen Leiter erfolgen und basiert auf Beobachtungen, die während der Aktivitäten und der Auswertungen in der Gruppe gemacht wurden.

Wenn der Leiter meint, dass der junge Mensch die aktuelle Progresstufe erfolgreich vollendet hat, wird das Abzeichen der nächste Progresstufe verliehen. Egal welches Ergebnis erzielt wird, es wird immer ein Fest gefeiert, um die Beendigung des Programmzyklus und das Erreichte zu feiern.

Erwachsene im Verband

Du hast gerade die acht RAP-Schritte gelesen, die es dir ermöglichen sollen, das Pfadfinderprogramm deines Verbandes zu entwickeln oder zu aktualisieren. Bevor du mit dieser Aufgabe beginnst, musst du jedoch eins realisieren, nämlich dass nichts im Bereich der Programmentwicklung getan werden kann, ohne gleichzeitig zu fragen, wo die älteren, erfahrenen Pfadfinder herkommen. Es ist witzlos, das Pfadfinderprogramm verbessern zu wollen, wenn du nicht sicher bist, dass die notwendigen älteren Gruppenführer zu seiner Durchführung vorhanden sind. Deshalb bieten wir mit dieser Schlussfolgerung ein Diskussionspapier bezüglich einer Strategie zur Absicherung der Mitarbeit von Erwachsenen an. Dieses Dokument basiert auf der Politik, die von der Weltkonferenz und mit den Weltkonferenz-Resolutionen 5/90 (Paris), 4/93 (Bangkok) und 8/93 (Bangkok) beschlossen wurde. Es wurde ferner beeinflusst durch die Publikation "The Leaders We Need" der Interamerican Scout Region wie auch von den Ergebnissen des "Summer Get-Together" der European Region in Malaga/Spanien 1996.

Die Probleme

Die verschiedenen Älterenfunktionen

Die verschiedenen Aufgaben, die Ältere innerhalb des Pfadfinderverbandes ausführen, können in drei Funktionen gegliedert werden:

- Leiter, die das Pfadfinderprogramm durchführen,
- Leiter, die für die Verbreitung des Pfadfinderprogramms verantwortlich sind,
- Management.

Die für die Durchführung des Pfadfinderprogramms verantwortlichen Leiter sollen garantieren, dass jedes Kind und jeder junge Mensch die Möglichkeiten zur Selbstentwicklung in allen Aspekten seiner oder ihrer Persönlichkeit (physisch, intellektuell, sozial, spirituell, emotional und charakterlich) hat. Dies geschieht durch Organisation von Aktivitäten, die den Bedürfnissen, Wünschen und Fähigkeiten junger Menschen verschiedenen Alters angepasst sind, durch Festlegung relevanter Lernziele und durch Etablierung fördernder Beziehungen zwischen Erwachsenen und jungen Menschen und unter den jungen Leuten selber.

Die für die Verbreitung des Pfadfinderprogramms verantwortlichen Leiter sollen garantieren, dass die für die Durchführung Verantwortlichen die Informationen, die Quellen, das Wissen und die Fähigkeiten haben, um das Pfadfinderprogramm gut durchführen zu können.

Die für die Organisation und das Management zuständigen Leiter sind für die Schaffung der notwendigen logistischen, administrativen und finanziellen Unterstützung der jungen Menschen und Erwachsenen verantwortlich.

Obwohl diese Funktionen klar trennbar sind, kombinieren viele Jobs innerhalb der Struktur eines Pfadfinderverbandes Aufgaben, die mit mehr als einer dieser drei Gruppen korrespondieren. Dies betrifft den Gruppenleiter, der, während er eine essentielle Verwaltungsfunktion hat, eng in die Durchführung des Pfadfinderprogramms einbezogen ist. Es gibt eine ganze Menge anderer Beispiele, in denen Personen Jobs haben, die verschiedene Funktionen betreffen. So ist es z. B. völlig normal, wenn ein für die Mitgliederwerbung zuständiger Leiter auch Verantwortlichkeiten im direkten Umgang mit jungen Menschen und der Verwaltung hat.

Eines ist jedoch sicher und muss von allen klar verstanden werden, nämlich dass die wichtigste Funktion des Pfadfindens, einer pädagogische Bewegung für junge

Menschen, die des Jugendgruppenleiters ist. Auf dieser Basis haben sich alle anderen Funktionen als Dienstleister für den Jugendgruppenleiter zu verstehen und wurden zur Förderung seines Erfolges entwickelt.

Wenn ein Verband dieses Prinzip übersieht, verfällt er in bürokratisches Funktionieren. Die Mission, d. h. die Erziehung von Jungen und Mädchen, wird zweitrangig, und das Funktionieren oder die Verwaltung des Verbandes wird zur Priorität. Die Tendenz in diese Richtung zeigt sich u. a. in der Anzahl junger Menschen pro erwachsenem Leiter. Normalerweise ergibt sich ein Verhältnis von ungefähr sechs oder sieben jungen Menschen zu einem Erwachsenen, obwohl einige Verbände ein Verhältnis von drei zu eins haben. Solche Verbände haben jedoch Mühe bei der Rekrutierung von Leitern, was einfach heißt, dass die für die Verwaltung des Verbandes auf Bezirks- und Landesebene verantwortlichen Teams exzessiv ausgedehnt sind. Wenn der Gruppenführer Erfahrung erwirbt und einen bestimmten Grad an Erfolg in seiner Arbeit zeigt, ist er von der Struktur "absorbiert" worden und findet sich auf Bezirks- oder Landesebene wieder. Folglich sind die meisten Leiter unerfahrene Anfänger, die nicht lange an einer Stelle bleiben. Zur Überwindung dieser Schwierigkeit tendiert man zur Stärkung der Förderstruktur, was nur zu einem mangelhaften Kreislauf führt, d. h. umso jünger und schlechter die Gruppenführer sind, desto größere Anstrengungen werden unternommen, um die Unterstützung und die Trainingsstruktur durch Entfernen der guten Gruppenführer von ihren Funktionen zu verstärken. Dieser mangelhafte Kreislauf muss durch Belassen guter Leiter in ihren Funktionen als Gruppenführer und durch Kleinhalten der Bezirks- und Landesteams durchbrochen werden.

Gruppenführerprofile

Es gibt hauptsächlich zwei Profile von Gruppenführern

Der Aktionsleiter od. bei Aktivitäten Aufsichtführende

Dieser Leiter ist oft neu in der Gruppe der 18 bis 25jährigen. Von ihm wird vor allem erwartet, dass er jungen Menschen bei der Durchführung von hochqualifizierten Aufgaben helfen kann. Solche Leiter müssen ein gutes praktisches Wissen haben und geschickt in einigen Führungs- und Outdoor-Techniken wie z. B. Zelten, Pionierarbeit, Wandern etc. sein. Das Basistraining für Gruppenführer sollte sie befähigen, diese Stufe zu erreichen.

Der pädagogische Berater

Vom erfahreneren Leiter wird erwartet, als Erzieher zu fungieren. Das Wort Erziehung soll nicht gefürchtet werden. Tatsächlich wird es von Baden-Powell auf fast jeder Seite des Buches *Aids to Scoutmastership* gebraucht. Ein Erzieher zu sein bedeutet, die Bedürfnisse und Sehnsüchte junger Menschen einschätzen, Lernziele verstehen und handhaben und die Beziehung zwischen den Lernzielen und den Aktivitäten meistern zu können. Traditionell wird der Begriff *Gildenführer* (trifft es nicht ganz) bei den Pfadfindern benutzt, um die Art des Leiters zu beschreiben. Ein *Gildenführer* ist ein Meister des Pfadfindens und der Erfolg des Pfadfinderprogramms hängt davon ab, ob der Verband *Gildenführer* in den Stämmen oder nur auf leitender Ebene hat.

Ein pädagogischer Berater zu sein erfordert eine bestimmte Reife und Erfahrungsebene. Obwohl Ausnahmen bezüglich dieser Regel bekannt sind, erreichen junge Menschen im Alter von 18 bis 20 Jahren selten diese Stufe. Solche Leiter finden sich eher in der Gruppe der 25 bis 45jährigen.

Die Anwerbung von Erwachsenen

Das Alter von 18 bis 25 ist oft eine un stabile Lebensphase. Studium, Arbeitssuche, Familiengründung etc. bringen häufige und manchmal unerwartete Veränderungen mit sich. Deshalb meinen einige Leute, es sei zu schwer Leiter in dieser Altersspanne neu zu werben. Dies ist jedoch nicht der Fall. Verbände, die dies getan

haben, haben erlebt, dass diese jungen Leiter eine sehr enge Bindung zu ihrer Aufgabe haben und bereit sind dem Pfadfinden viel Zeit zu widmen. Selbst wenn diese jungen Leiter aus eigenem Wunsch ausscheiden, wenn sie eine Familie gründen oder einen herausfordernden Job finden, kommen sie oft zurück, wenn ihre Kinder das (Biber- oder)Wölflingsalter erreicht haben.

Ist die Anwerbung älterer Leiter möglich? Natürlich! Männer und Frauen zwischen 30 und 40 Jahren sind oft mit ihren Jobs überlastet, da sie in der Berufswelt Karriere machen. In den letzten Jahren hört man alltäglich Sätze wie: "Ich möchte in meine Freizeit zu meiner Persönlichkeitsentwicklung beitragen", "Ich möchte Freizeit sinnvoll nutzen" oder "Meine Freizeit soll qualitativ gut sein". Dies zeigt, dass Menschen in diesem Alter nicht nur ihre Arbeit in den Mittelpunkt stellen, sondern zunehmend die Relevanz ihrer Freizeit. Genau diese Art von Mensch ist es, die das Pfadfinden als Erzieher anziehen kann.

Ist die Rekrutierung von Erwachsenen, die nie Pfadfinder waren, möglich? Hier ist die Antwort ebenfalls ja! Heute gibt es ebenso den Beweis dafür wie zu dem Zeitpunkt, als die Pfadfinderbewegung gegründet wurde. Wie hätte Pfadfinden jemals gegründet und entwickelt werden können, wenn unsere Vorgänger entschieden hätten Leiter nur aus früheren Pfadfindern zu rekrutieren? Erzogen werden und Erzieher sein sind zwei völlig verschiedene Situationen. Jemand mag ein exzellenter Pfadfinder gewesen sein, ist aber nicht in der Lage ein guter Erzieher zu sein. Das Ziel der Altpfadfinder ist nicht die Erleichterung der Anwerbung der Leiter für die Bewegung, sondern junge Menschen zur Übernahme einer kreativen und dynamischen Rolle in der Gesellschaft vorzubereiten. Einige werden Gruppenleiter, andere nicht. Ebenso bringt die berufliche oder verbandsverwandte Erfahrung vieler Menschen exzellente Erzieher für das Pfadfinden hervor. Die Rekrutierung dieser Menschen sollte nicht ungenutzt bleiben.

Das Erzieherteam

Am besten bildet man sicherlich Teams, die einzelne junge Leiter zwischen 18 und 25 Jahren umfassen, die von ein oder zwei erfahreneren Leitern unterstützt werden. Einige Verbände versuchen gerade zur Ausfüllung letztgenannter Rollen Paare zu rekrutieren. Dies hat zwei Vorteile.

1. Die Verpflichtung eines Paares wird besser akzeptiert und unterstützt, da die Betroffenen nicht getrennt sind und gemeinsam agieren.
2. Ein Paar kann effektiver mit Situationen der Koedukation umgehen. Der Mann und die Frau ergänzen sich in Aktionen und in ihrer Beziehung zu den jungen Menschen, besonders den Heranwachsenden, ist ausgeglichener und reicher.

Wenn ein solches Erzieherteam zusammengestellt wird, werden die Rollen normalerweise unter den jungen Leitern, die hochwertige Aktivitäten dynamisch durchführen können, und den älteren Leitern, die die notwendige Distanz und Reflexion für eine ehrliche erzieherische Beziehung schaffen können, ausgeglichen aufgeteilt.

Der Stamm: eine Erziehungsgemeinschaft

In dieser Hinsicht ist die Bedeutung des Stammes als Erziehungsgemeinschaft ein wichtiger Aspekt. Er ist die einzige Struktur, die das ganze Bildungsangebot der Bewegung stufenübergreifend durchführen kann, um den konkreten Bedürfnissen junger Menschen in der Realität der lokalen Situation gerecht zu werden.

Der Gruppenleiter ist sowohl Manager (da er oder sie den Stamm wie einen lokalen Verband managen muss) wie auch Erzieher. Seine oder ihre erste Pflicht ist die Garantie einer stufenübergreifenden, richtigen Durchführung des Bildungsangebots der Bewegung, von der Kindheit bis zur Jugend. Es ist seine oder ihre Pflicht die verschiedenen Erzieherteams für jede Stufe zusammen zu stellen und zu fördern. Dies geschieht auf der Basis, auf der er oder sie eine wirkliche Gemeinschaft

von erwachsenen Erziehern, die derselben Sache verpflichtet sind und die gleichen Ziele teilen, etablieren muss.

Innerhalb der Bewegung wird hauptsächlich der Stamm als Struktur für erwachsene Leiter gefördert. Ein guter Stamm ist die erste Bedingung für den Erfolg des Bildungsangebotes der Pfadfinder und deshalb sollte es die erste Pflicht nationaler Verbände sein Stämme aufzubauen und dynamisch zu fördern.

Die Strategie zur Sicherung der Mitarbeit von Erwachsenen

Die Weltkonferenzen in Paris (1990) und Bangkok (1993) übernahmen und billigten die Richtlinie erwachsene Leiter betreffend der Weltorganisation der Pfadfinderbewegung unter dem Namen *Adults in Scouting*. Das Weltbüro der Pfadfinderbewegung hat viele Dokumente veröffentlicht, die diese Richtlinie vorstellen und seine Durchführung vereinfacht. Im folgenden wird beschrieben, wie sich diese Strategie zu dem Pfadfinderprogramm und der RAP -Durchführung verhält.

Adults in Scouting

„*Adults in Scouting*“ ist ein systematischer Ansatz zur Verwaltung von erwachsenen Leitern, der zur Stärkung der Effizienz, der Verpflichtung und der Motivation erwachsener/älterer Leiter entwickelt wurde. Dies betrifft die Erstellung besserer Pfadfinderprogramme, während gleichzeitig die Verwaltung des Verbandes verbessert wird. Dieser Ansatz deckt den ganzen Prozess ab dem Beitritt eines Leiters bis zu dem Moment seines Austritts aus dem Verband ab (Diagramm 29).

- Definition der Bedürfnisse erwachsener/älterer Leiter
- Auswahl und Anwerbung
- Etablierung einer klaren wechselseitigen Vereinbarung
- Einführung in die Funktion und Ernennung für eine begrenzte Zeit (Formatierung Zeilenabstand????)
 - Effektive Förderung und Schulung unter Berücksichtigung der Persönlichkeitsentwicklung der Leiter
- Evaluation der durchgeführten Arbeit
- Entscheidungsfindung am Ende der Amtszeit, d. h. entweder Fortsetzung in der gleichen Funktion, in einer anderen Funktion oder Verlassen des Verbandes

Jeder dieser Schritte ist unten kurz beschrieben, um zu zeigen, wie entscheidend die Strategie *Adults in Scouting* bezüglich des Erfolges und der Entwicklung des Pfadfinderprogramms ist.

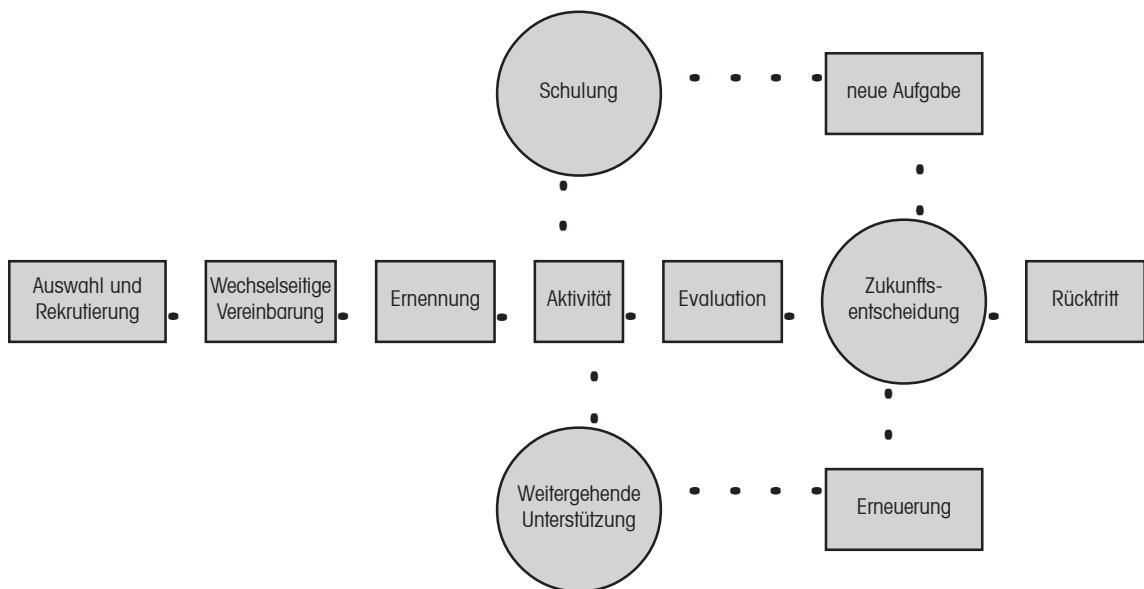


Diagramm 29 – Das Management der verfügbaren Erwachsenen

1. Auswahl und Anwerbung

Der erste Schritt des Modells ist die Anwerbung. Das Ziel des Verbandes ist es, von einer genügenden Anzahl von Leitern eine Verbindlichkeit einzuholen ??? und die Zuteilung des richtigen Jobs an die richtige Person. Das Ziel dieses Kapitels ist das beispielhafte Angebot eines systematischen Prozesses zur Anwerbung Erwachsener. Dieser Prozess wird eine Reihe von Schritten von der Einschätzung der Bedürfnisse bis zur Verpflichtung, Ernennung und Integration in das Ausbildungssystem der neuen Mitarbeiter beinhalten.

Die Probleme der Anwerbung muss man realistisch betrachten. Daraus folgt, dass das Angebot ? hier an das erfahrungsgemäß Mögliche angepasst wurde. Trotzdem stellt der vorgeschlagene Prozess eine erhebliche Herausforderung dar, da es Pfadfinderverbänden im allgemeinen an Erfahrung in der systematischen Anwerbung Älterer/Erwachsener fehlt.

Das Ziel/der Zweck der Rekrutierung ist die richtige Person für den richtigen Job auszuwählen. Das mag durch Anwerbung von außerhalb oder innerhalb der Bewegung am Besten geschehen. Jedoch ist es wichtig daran zu denken, dass das Ziel des Pfadfindens nicht die Erziehung von Leitern, sondern die Entwicklung junger Menschen zu ihrem vollständigen Potential ist. Somit steht es nicht fest, dass die besten Leiter innerhalb der Bewegung gefunden werden. Sie können genauso gut außerhalb unter Menschen, die generell mit der Entwicklung junger Menschen befasst sind, gefunden werden. Welcher Ansatz auch immer gewählt wird, die Rekrutierung ist ein wichtiger Teil des Managements von erwachsenen Leitern.

Der Rekrutierungsprozess kann in drei Phasen eingeteilt werden:

- Einschätzung der Bedürfnisse und Definition des Jobs,
- Finden der richtigen Person für den Job,
- Integration der neuen Person in den Job.

Alle drei Phasen des Rekrutierungsprozesses sollen, entweder auf direktem Wege oder durch Unterstützungsaktionen, auf allen Ebenen des Verbandes für die drei Arten von o.g. Leitern durchgeführt werden. Deshalb werden die Ergänzungs-

papiere an die drei üblichen institutionellen Ebenen (Gruppen-, Bezirks- und nationale Ebene) gerichtet sein. (schau hier nochmal genau drüber)

Phase 1: Bedürfnisse einschätzen

Diese Phase verbindet die Schritte von der Prüfung der Aufgaben bis zur genauen Definition der benötigten älteren/erwachsenen Leiter in einer Stellenbeschreibung.

Prüfung der Aufgaben, die von Älteren/Erwachsenen durchgeführt werden

Dieser Schritt ist einfach durchführbar. Die Aufgaben müssen durchgesehen und aufgelistet werden. Man kann sich kontinuierlich wie auch periodisch einen Überblick über die Aufgaben verschaffen. Für dynamische Verbände ist dieser Schritt praktisch zweitrangig, da die Erfahrung zeigt, dass man Veränderungen zur Verbesserung der Durchführung vornehmen muss. Um jedoch gewährleisten zu können, dass dieser Punkt gründlich berücksichtigt wird, empfehlen wir, dass Verbände sich alle drei bis fünf Jahre einen formalen Überblick verschaffen.

Anfertigung der Stellenbeschreibung

Wenn die auszuführenden Aufgaben klar definiert sind, sollten sie einem spezifischen Job zugeteilt werden. So sind die Erwartungen klar, die an die Person gerichtet werden, die diese Funktion ausführt oder ausführen wird. Aufgaben sollten gemäß der Art des Jobs zusammengefasst werden.

Dabei sollte die Versuchung, sie gemäß den Fertigkeiten der aktuell die zu prüfenden Job besetzenden Menschen zu verteilen, vermieden werden. Dies vermeidet die Anpassung der Job an existente Personen und die Einschränkung zukünftiger Möglichkeiten, passende Leute zu finden. Auch muss die Anstrengung unternommen werden, die Verbindung inkompatible Funktionen zu verhindern.

Wenn die Aufgaben um einen neuen oder existenten Job gruppiert sind, werden leichte Anpassungen an die Ordnung und Präsentation eine Stellenbeschreibung für diesen Arbeitsplatz hervorbringen. Eine Stellenbeschreibung für jeden Job zu haben bedeutet

- eine Basis zu haben, auf der man das Profil der gesuchten Person etabliert,
- Verwirrung zwischen Job und die sich daraus ergebenden persönlichen Konflikte zu vermeiden,
- klare Richtlinien für spätere Bewertung und Einschätzung zu haben.

Ein Profil der passenden Person für den Job wird dann in der Stellenbeschreibung gezeichnet. Das Profil sollte sowohl die persönlichen Charakteristika (Begabungen und Einstellungen) wie auch die funktionellen (Wissen und Fähigkeiten) beinhalten, die die Person zur erfolgreichen Ausführung der dem Job zugeordneten Funktion braucht.

Neben der Definition von Profilen ist es ratsam, Parameter und Indikatoren aufzuzeichnen, um bestimmen zu können, ob die Person die erforderlichen Charakteristika und Fähigkeiten hat. Dies erleichtert die Identifikation der besten Person für den Job unter einzelnen Bewerbern. Um mit einer realistischen Gestaltung des Profils arbeiten zu können, ist es ratsam festzustellen, ob die Charakteristika wichtig oder nützlich sind. Sonst geht man leicht in die Falle ein perfektes, aber unrealistisches Arbeitsprofil zu definieren.

Phase 2: Rekrutierung

Diese Phase beinhaltet Schritte zur Identifikation der Quellen, die die erforderlichen Erwachsenen zur Verfügung stellen können, die planende ausführende Kommunikation sowie die Unternehmung spezieller Aktionen zur Rekrutierung und Auswahl gemäß dem Profil, das für diesen Job gezeichnet wurde.

Quellenidentifikation

Die Quelle, sei es ein Ort, eine Aktivität, eine Berufsgruppe oder ein sozialer Sektor, aus dem die benötigten Erwachsenen hervorgehen, hängt von der Stellenbeschreibung und dem für diese Personen gezeichneten Profil ab. Wenn man jemandem die Verantwortung eines Schatzmeisters übertragen will, ist es empfehlenswert, diese Person unter den Eltern zu suchen, die in finanziellen oder kaufmännischen Sektoren arbeiten. Wenn ein Bezirk einen Erwachsenen für institutionelle Beziehungen braucht, ist solch eine Person sehr wahrscheinlich unter Persönlichkeiten der Gemeinde auf dem öffentlichen oder privaten Sektor zu finden. Dasselbe gilt für die nationale Ebene: Wenn ein Leiter zur Durchführung des Pfadfinderprogramms erforderlich ist, können Schulen oder Fachleute, die auf dem Feld der Erziehung arbeiten, eine gute Quelle sein. Wenn Trainer gebraucht werden, können sie unter Experten für Erwachsenenschulung gesucht werden, natürlich ohne Beeinträchtigung (nicht ganz klar, finde ich) anderer möglicher Quellen.

Man sollte daran denken, dass die Suche umso schwieriger ist, je spezifischer eine Quelle gewählt wird. Aber die Wahrscheinlichkeit, dort die geeignete Person zu finden, ist größer/am größten. Wenn die Quelle unspezifisch ist, wird die Suche einerseits einfacher und mehr Menschen werden motiviert, doch nicht alle werden für das erforderliche Profil geeignet sein. Keine Situation muss speziell vermieden, aber die Vor- und Nachteile einer jeden sowie die Zeit, die Quellen und die verfügbaren Kontakte, um die richtige Person zu finden, sollten berücksichtigt werden.

Quellen teilen sich in zwei Kategorien - intern und extern. Das hängt davon ab, ob sie innerhalb oder außerhalb der nationalen Pfadfinderorganisation liegen.

Die wichtigsten internen Quellen sind:

- Gegenwärtige Leiter, die in ihrem aktuellen Job unterfordert sind.
- Freunde, Bekannte oder Verwandte von Leitern (ob sie zuvor Pfadfinder waren oder nicht spielt keine Rolle), die generell durch Erzählungen des Leiters motiviert sind und von ihm in den Verband eingeführt werden.
- Eltern und Verwandte junger Pfadfinder, die immer eine Quelle für erwachsene Leiter darstellen und für gewöhnlich durch die Ergebnisse, die sie bei ihren Kindern oder jungen Verwandten gesehen haben, motiviert sind.
- Menschen, die mit Institutionen verbunden sind, die die Pfadfindergruppen finanziell unterstützen und die durch ihre Einbeziehung in die Kreise, in denen die Gruppen operieren, mehr über den Bund wissen möchten und an seinem Erfolg zum Wohl ihrer eigenen Institution interessiert sind.

Die wichtigsten externen Quellen sind:

- Frühere Leiter, die, wenn sie genommen werden, einige Zeit brauchen, um ihre Fertigkeiten zu aktualisieren, da die Erfahrung zeigt, dass sie nach Rückkehr zu den Pfadfindern zur genau derselben Arbeitsweise tendieren wie vorher, was Veränderungs- und Entwicklungsprozesse erschweren oder interpersonelle Konflikte verursachen kann.
- Fachleute, die sich mit Erziehung befassen wie Grundschullehrer, Lehrer verschiedener Spezialgebiete, Psychologen, Sonderschullehrer, Sozialarbeiter, Familienberater etc., die wegen ihrer Einbeziehung in Lehr- und Lernprozesse zu einer größeren Neigung zur Pfadfinderbewegung tendieren.
- Studenten in Aus- und Weiterbildung, die sich in einer Lebensphase befinden, in der sie - richtig motiviert - wahrscheinlich bereit sind, viel Zeit in ehrenamtliche Arbeit zu investieren.
- Spirituelle Berater verschiedener Konfessionen, die, dank ihres Interesses an der spirituellen Entwicklung junger Menschen, wahrscheinlich zu der Mitwirkung an dem Verband neigen.

- Menschen, die in gemeinnützigen Organisationen wie Organisationen für soziale und das Gemeinwohl betreffende Entwicklung, NGOs oder Hilfs- oder Wohltätigkeitsorganisationen, die sensibel für soziale Dinge sind, arbeiten oder aushelfen.
- Viele andere soziale Sektoren, deren Wahl nicht nur von dem Profil der erforderlichen Person abhängt, sondern auch von den Beziehungen des Verbandes zu verschiedenen Quellen und der Phantasie/dem Einfallsreichtum des Leiters diese zu identifizieren.

Erwähnenswert ist, dass wenn nur ein oder zwei Jobs auszufüllen sind und passende Menschen identifiziert wurden, die Bestimmung von Quellen ein unnötiger Schritt sein kann. Für die Massenrekrutierung ist der Schritt der Quellenidentifikation jedoch unerlässlich.

Spezifische Rekrutierung und Auswahl für das definierte Profil

Beispiel:

Ein Verband braucht Leiter zur Durchführung des Pfadfinderprogramms in populären Teilen des Bezirks. Deshalb haben sich seine Anstrengungen an eine Zielgruppe von Angestellten und Arbeitern der lokalen Industrie gerichtet. Eine Reihe von Radio- und Presseinterviews sind zu diesem Zweck übertragen worden und schriftliches Material (was wäre besser?) wurde in Umlauf gebracht. Dies hatte das Bewußtsein erhöht, aber es ist unwahrscheinlich jemanden dadurch zu motivieren aus eigener Initiative die Bewegung zu kontaktieren. Deshalb hatte der Verband gleichzeitig auch persönliche Werbung wie Besuche, Ausstellungen und Konferenzen auf Werksgeländen organisiert. Während dieser Präsentationen haben die die Bewegung unterstützenden Leiter einige Personen kontaktiert, die Anfangsinteresse gezeigt haben. Alles, was der Verband nach diesem ersten Kontakt unternimmt, ist spezifisch auf diese Menschen gerichtet, da Individuen Teil der individuellen Rekrutierung sind.

Es kann sowohl über kollektive wie auch über persönliche Unterstützung nachgedacht werden. Folglich erfordert dieser Teil des Prozesses zahlreiche Mitarbeiter des Verbandes, die für den Job gemäß des Umfangs des Rekrutierungsprozesses geschult wurden. Rekrutierung erfordert einige Kenntnisse und sollte schnell durchgeführt werden bevor anfängliche Interessen verloren gehen.

Aktionen für individuelle Rekrutierung können folgendes enthalten:

- Persönliche Interviews und Unterhaltungen, um die interessierte Seite besser kennen zu lernen,
- Besuch der Pfadfindergruppe oder der relevanten Struktur des Verbandes, so dass die Person ein "Gefühl" für den Ort/die Stelle bekommen kann,
- Einladungen zu speziellen Veranstaltungen oder geselligen Versammlungen, damit sich der zukünftige neue Leiter als Teil eines warmherzigen, angenehmen Teams fühlt,
- Ausstattung der Person mit spezifischem Lesematerial, um ihn oder sie mit den Werten der Pfadfinderbewegung und dem Inhalt des Jobs vertraut zu machen,
- Teilnahme an Pfadfinderaktivitäten im Freien,
- Gesprächen oder audio-visuellen Präsentationen beiwohnen,
- Besuch von Ausbildungsgeländen und -zentren.

Während dieser Phase des gegenseitigen Kennenlernens werden als Hilfestellung zur Entscheidung pro oder contra der betreffenden Person, Informationen gesammelt. In dieser Phase sollte der Verband auch darauf vorbereitet sein, alle Fragen der potentiellen neuen Person (Leiter passt besser, im engl. Ist es aber auch Person) zu beantworten. Eine interessierte Person mag schon einige Informationen über Pfadfinden gesammelt haben und deshalb sehr spezifische Fragen über die Arbeit haben. Sie sollten auf die Beantwortung folgender Fragen vorbereitet sein:

- Was soll ich machen?
- Was beinhaltet es?
- Wo und wann?
- Mit wem werde ich zusammenarbeiten?
- Welche Hilfe werde ich bekommen?
- Welches Material und welche Einrichtungen sind verfügbar?
- Welche/n Einsatz/Verbindlichkeiten erwartet ihr von mir?
- Was werde ich rausbekommen?

Das Ziel des Selektionsprozesses ist die Gewähr, dass der am besten geeignete Erwachsene für den Job ausgewählt wird und das Risiko ungeeignete Personen zu nehmen eingeschränkt wird.

Wenn irgendeine Unsicherheit über die Eignung der Person besteht, gibt es spezifische Instrumente und Methoden wie Interessensfragebögen, Evaluationsrichtlinien etc., um Dich bei der Entscheidungsfindung zu unterstützen. Welche dieser Methoden genutzt wird hängt vom Umfang des Rekrutierungsprozesses und der fraglichen institutionellen Struktur ab. Es wäre z. B. unwahrscheinlich, dass eine Pfadfindergruppe einen Persönlichkeitstest benutzen würde, um einen Hilfsgildenführer / stellv. Gildenführer auszuwählen. In jedem Fall sollte der interessierten Partei zur Vermeidung von Misstrauen gleich von Anfang an bewußt sein, dass der Verband all diese Instrumente zur Auswahl von älteren/erwachsenen Leitern einsetzt. Eine ehrlich an der Mitwirkung interessierten Person sollte nicht überrascht sein, dass ein mit der Erziehung junger Menschen befasster Verband sorgfältig bei der Auswahl ihrer erwachsenen Mitglieder ist.

Phase 3 – Integration

Die dritte und letzte Phase des Rekrutierungsprozesses verbindet die letzten Schritte von der wechselseitigen Vereinbarung mit der ausgesuchten Person bis zu seiner oder ihrer Integration in die Arbeit des Verbandes. Diese Phase ist eng mit der Einführungspassage in Teil II verbunden.

Wechselseitige Vereinbarung und Verpflichtung

Wenn die Person ausgewählt worden ist, müssen der Wortlaut und die Bedingungen der Vereinbarung geklärt werden. Diese wechselseitige Vereinbarung spezifiziert die gegenseitigen Verpflichtungen beider Parteien wie folgt:

1. Der spezifische Job, den die Person besetzen wird,
2. die Probezeit, der er oder sie sich unterziehen muss. Diese Zeit deckt sich mit der ersten Schulungsphase. Eine Probezeit von sechs Monaten bis zu einem Jahr ist empfehlenswert.
3. Die Grundbedingungen unter der der Erwachsene arbeiten wird: die für den Job bestimmten Aufgaben, die Ziele für diese Zeitdauer, der Rahmen, in dem der Erwachsene arbeiten wird und die geschätzte Zeit, die er dem Job opfern muss.
4. Die Art der "Arbeitsunterstützung", den die Person für seine oder ihre Arbeit vom Verband erhalten wird.
5. Die Bewertungsmaßnahmen und wann sie durchgeführt werden.
6. Bedingungen der Verlängerung, der Neuzuweisung und Rücktritt vom Job.

Die gegenseitige Vereinbarung gipfelt in einer beiderseitigen Verpflichtung, in der sich die Parteien formal verpflichten alles zur Erfüllung ihrer Verpflichtung zu tun. Es sollte festgelegt werden, dass die Person nach einer angemessenen Zeitspanne in das Schulungssystem eintritt, da dies ein fundamentaler Teil der Verpflichtung ist.

Der Verband sollte für die gegenseitige Vereinbarung ein Standardformular erarbeiten und bestimmte Standardklauseln schaffen, aber es sollte flexibel genug sein, um verschiedenen institutionellen Ebenen und einer Vielzahl von Situationen angepasst zu werden. Die gegenseitige Vereinbarung wird von dem Erwachsenen und dem Vertreter des Verbandes unterschrieben.

Es ist klar, dass die Erarbeitung der gegenseitigen Vereinbarung nicht während einer Stunde an einem Abend stattfinden kann, sondern ein Prozess über eine längere Zeitspanne ist. Dies gibt dem neuen Mitarbeiter die Zeit sich das notwendige Verständnis und die notwendige Erfahrung zum Abschluss und zur Unterzeichnung der gegenseitigen Vereinbarung anzueignen.

Ernennung

Wenn die gegenseitige Vereinbarung abgeschlossen und die Verpflichtung erfolgt ist, ernennt der Bevollmächtigte die Person gemäß den internen Regeln des Verbandes und verleiht ihr die jeweilige Urkunde oder das Zertifikat.

Wenn die rekrutierte Person das formell geforderte Trainingsniveau für eine aktive Mitgliedschaft nicht erreicht hat, wird er oder sie dem Verband als Helfer beitreten. D. h., dass der Erwachsene keine Rechte oder Pflichten in dem Verband hat als die, die in der gegenseitigen Vereinbarung spezifiziert wurden. Wenn er oder sie das von den internen Regelungen geforderte Training vollendet hat, wird er oder sie ein aktives Mitglied mit allen rechten im Verband, einschließlich des aktiven und passiven Wahlrechts bezüglich repräsentativer Jobs.

Es empfiehlt sich die Ernennung jeder Person nur für einen Posten, damit die Funktion mit der erforderlichen Sorgfalt und Hingabe ausgeführt werden kann, insbesondere dann, wenn er oder sie erst vor kurzem rekrutiert worden ist und immer noch die für die Funktion erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen erwerben muss.

2. Einführung, Ausbildung und Unterstützung

Die Durchschnittszeit, die ein Leiter in vielen Verbänden bleibt, ist nicht lang. Dies ist hauptsächlich Folge einer schlechten Einführung in die Bewegung und der durchzuführenden Aufgabe. Schulung und Unterstützung sind zwei völlig verschiedene Dinge, dennoch sind beide für den Leiter essentiell. Man könnte sagen, Schulung ist das Instrument durch das der Erwachsene den Bedürfnissen der Bewegung gerecht wird, und Unterstützung das Instrument durch das die Bewegung den Bedürfnissen des Erwachsenen gerecht wird.

Einführung

Wenn der Leiter rekrutiert ist sollte er oder sie in den neuen Job eingeführt werden. Neue Leiter, insbesondere die von außerhalb des Verbandes, werden eine gute Einführung wichtig finden. Viele neue Leiter werden eine gründliche Einführung über Erziehungsgrundlagen und Grundkenntnisse von dem Verband erwarten. Für einen neuen Leiter ist es oft eine große Befriedigung grundlegende Pfadfinderaktivitäten wie Aufschlagen eines Zeltes, Kochen auf dem offenen Feuer etc. auszuprobieren. Je schneller sich der Neuling bei dem was er oder sie macht ruhig und sicher fühlt, umso besser wird er oder sie die durchzuführende Arbeit machen können.

Verschiedene Bedürfnisse

In dieser Phase ist es sehr wichtig den verschiedenen Bedürfnissen des neuen Leiters und der Bewegung gegenüber sensibel zu sein. Dies ist die persönlichste Phase im Schulungsprozess. Wenn der oder die neue Mitarbeiter/in vormals Pfadfinder war, ist es wahrscheinlich unnötig ihm oder ihr beizubringen wie man Knoten bindet, aber die Erklärung einiger Grundlagen könnte nötig sein. Ebenso dürfte es unnötig sein, dem neuen Mitarbeiter der Schatzmeister in dem Bezirk werden soll und in seinem oder ihrem Berufsleben Bankier ist, Grundlagen des Rechnungswesens beizubringen. Dennoch könnte es für einen Newcomer notwendig sein, etwas über die Organisation des Bezirks und die im System genutzten Formen zu wissen.

Anfangsphase

Sofort nach der Ernennung nimmt der Leiter innerhalb einer festgelegten Zeitspanne seine Arbeit auf und beginnt gleichzeitig mit dem Trainingssystem. Diese Phase ist effektiv der Beginn des Ausbildungssystems.

Generelle Merkmale

1. Der/die Leiter/in sollte diese Phase in dem Gefüge verbringen, das ihn oder sie rekrutiert hat.
2. Diese Phase ist auf allen Gebieten im Ausbildungssystem gleich, ob der Erwachsene Funktionen zur Durchführung und Verbreitung des Pfadfinderprogramms als Leiter oder Manager zu übernehmen hat.
3. Die Zeitspanne ist nicht festgelegt, sollte aber normalerweise 30 Tage nicht unter- oder überschreiten.
4. Sie besteht aus den folgenden Abschnitten:
 - Einführung in das Team,
 - Teilnahme an einem Informationslehrgang,
 - Erarbeitung eines persönlichen Entwicklungsplanes, der auch einen Aktionsplan enthält.

Die Rolle des Teams

Das Team sollte den Neuling während der Elementarstufe des Schulungsprozesses begleiten und unterstützen.

Die begleitende Rolle des Teams besteht aus:

- Einem Informationslehrgang mit dem Neuling beiwohnen.
- Beurteilung der vorausgegangenen Schulung und Erfahrung des Neulings und damit verbundenen Fähigkeiten für die Funktion, die er oder sie früher erworben haben kann.
- Ausarbeitung eines persönlichen Entwicklungsplanes mit dem Neuling gemäß den geforderten Trainingsmodulen und Zustimmung zu den erforderlichen Untermauerungen und Korrekturen des Planes während des Schulungsprozesses.
- Unterstützung des Newcomers vor und nach der Teilnahme an dem elementaren Trainingslehrganges.
- Gebührende Kontrolle und Begleitung des Anfängers/Neulings während der praktischen Phase der ihm oder ihr zugeteilten Arbeit.
- Generell alles, was als notwendig erachtet wird, dem Teilnehmer zu helfen, die Fähigkeiten, die für den Job nötig sind, und die das persönliche Training laut dem Profil der Arbeit erfordert zu erwerben.

Der Informationslehrgang

Der Informationskurs ist Teil der Anfangsphase und hat folgende Merkmale:

- Er kann überall im Gefüge des Verbandes stattfinden. D. h., dass er in einer Pfadfindergruppe durch die Leiter dieser Gruppe oder in dem nationalen Büro für Leiter, die auf dieser Ebene ihre Arbeit begonnen haben, abgehalten werden kann.
- Die Anzahl der Teilnehmer kann von einer kleinen Gruppe mit vier zu einer Gruppe mit 30 oder 40 variieren. Wenn nötig kann er sogar individuell sein.
- Die einzigen formalen Anforderungen an den Lehrgang sind, dass er von einer dafür qualifizierten Person durchgeführt werden muss und dass sein Inhalt durch das Ausbildungssystem festgelegt wird.
- Er ist ein Standardkurs und sollte nicht länger als acht Stunden dauern, so dass er an einem Tag abgehalten werden kann. Er könnte auch in verschiedene Sitzungen unterteilt werden wie z. B. zwei Abende über zwei Wochen.

Das Ziel des Lehrganges ist es dem Teilnehmer einen Überblick über den Verband und die Basisinformationen, die er oder sie braucht, zu geben. Sein Inhalt zentriert sich auf das "zur Ausbildung gehörende Angebot", eine Erklärung der Art und Weise, wie der Pfadfinderverband auf die Bildungs/Erziehungsbedürfnisse junger Menschen in einer bestehenden Gemeinschaft laut Zielsetzung, Grundlagen und Methode des Bundes antwortet. Er sollte auch über Geschichte, Struktur und Erwachsenenrolle in der Bewegung und der Organisation informieren.

Der Inhalt ist kompakt und sollte auf dynamische Art präsentiert werden. Die angewandte Methode ist im wesentlichen/hauptsächlich aktiv und besteht aus folgendem:

- Kurze, konkrete und lebendige Präsentationen,
- Audio-visuelles Material. Dies könnte von dem Verband zur Verfügung gestellt werden und sollte für alle strukturellen Ebenen verfügbar sein.
- Übungen, Diskussionen und Aktivitäten der Teilnehmer gemäß Richtlinien, die ebenfalls vom Verband für alle Ebenen zur Verfügung gestellt werden können.
- Genaues und graphisches Material zur Unterstützung derjenigen, die die Sitzung abhalten sowie Hilfsmaterial für die Teilnehmer.

Plan der Persönlichkeitsentwicklung

Wie oben erwähnt ist der Plan zur Persönlichkeitsentwicklung Teil des team book?. Der Plan zur Persönlichkeitsentwicklung ordnet die Weiterentwicklung der Gruppenmitglieder durch Schulung, Aktivitäten und Erfahrungen, die zur Vervollständigung des Leiterprofils für den fraglichen (?) Job nötig ist.

Der Plan sollte den speziellen Umständen der praktischen Phase oder der Zeit in dem Job angepasst werden und kann währenddessen reduziert, ausgedehnt oder untermauert werden. Er ist auf die Funktion für die der Leiter beauftragt wurde abgestimmt: zur Durchführung oder Verbreitung des Pfadfinderprogramms oder für das Management. Wenn der Neuling sich für einen Funktionswechsel entscheidet, wird es nötig sein, seine oder ihre Ernennung zurückzuziehen und einen neuen Plan der Persönlichkeitsentwicklung zu erstellen. Wenn sie relevant sind, sollten jedoch vollendete Module und neu erlernte Kenntnisse in einem neuen Plan eingebunden werden.

Konkret besteht der Plan aus einer Seite des team book. Der Verband könnte Standardformulare drucken. Dieser Teil des Planes ist eng mit dem Ausbildungssystem verbunden. Deshalb sollte der Verband ein Dokument erstellen, das die Ziele und den Inhalt aller Trainingsmodule beinhaltet.

Schulung

Das Ausbildungssystem des Verbandes sollte so beschaffen sein, dass es die drei o.g. Arten von Erwachsenen schult, nämlich:

- Leiter, die das Pfadfinderprogramm durchführen;
- Leiter, die das Pfadfinderprogramm verbreiten;
- Manager.

Generelle Kriterien

1. Die Schulung liegt in der Verantwortung der ganzen nationalen Pfadfinderorganisation und jedem seiner Leiter. Diese Aufgabe kann keiner einzelnen spezialisierten Gruppe delegiert werden ohne den Rest des Gefüges einzubeziehen.. In diesem Sinne wird das Konzept einer lernenden Organisation als fundamental für die Ausbildung empfohlen. **(Häh?)**
2. In dem Verband erstreckt sich die Ausbildung über den ganzen Lebenslauf eines Erwachsenen und zur Vermeidung der Tendenz sie nur für einen Zwischenschritt oder eine Übergangsphase zu halten müssen Anstrengungen unternommen werden.
3. Schulung sollte so personifiziert werden, dass sie die individuellen Bedürfnisse der Leiter sowie den kulturellen und sozialen Kontext, in dem sie agieren unter Berücksichtigung der Funktionen, die sie erfüllen, und ihrer individuellen Fähigkeiten, Begabungen und Bedürfnisse, anspricht.
4. Die personifizierte Schulung ist am leichtesten durch flexible Lehrpläne und administrative Systeme durchzuführen.
5. Ausbildungsprozesse müssen ihre Schwerpunkte auf das Lernen an sich setzen. Inhalte dienen dabei nur als Hilfsmittel, um Lernmethoden zu vermitteln, die das selbstständige Aneignen von Wissen und Fertigkeiten erleichtern. (Special thanks to Pu)
6. Das Ausbildungssystem sollte auch die Fähigkeit fördern umzulernen, um sich den wechselnden Gegebenheiten der Realität anpassen zu können.
7. Ungeachtet ihrer soliden Erziehungsbasis sollte die Schulung in der Pfadfinderbewegung, die normalerweise von ehrenamtlichen Erziehern in ihrer Freizeit durchgeführt wird, dynamisch sein und aktive und attraktive Wege des Lernens aufzeigen, die den Prozess in ein echtes Vergnügen verwandeln. Das bringt die Betonung von Meinungswechseln und den Erwerb neuer Kenntnisse der Trainer mit sich.
8. Einer der geeignetesten Wege flexibler Entwicklung und personifizierter Schulung erfolgt durch ein System von Trainingsmodulen, das parallel zur Arbeitshilfe und ergänzend zu formalen Lehrgängen läuft.
9. Die Fähigkeiten oder Kenntnisse, die die Leiter außerhalb des Verbands vor oder während ihres Pfadfinderleitertrainings erwarben, sollten in dem entsprechenden Leiterprofil beurteilt und eingebunden werden.
10. Ein Plan zur Persönlichkeitsentwicklung ist erforderlich um die Personifizierung der Schulung zu gewährleisten. Dieser Plan wird zwischen dem Leiter und dem Rest des Teams festgelegt und bestimmt den Gang des Erwachsenen durch die Trainingsmodule oder Kurse, Aktivitäten oder Erlebnisse, die als nötig angesehen werden, um ein Erwachsenenprofil entsprechend der auszuführenden Funktion zu erstellen.
11. Formelle Qualifikationsstandards durch die der Lernprozess organisiert, beurteilt und zertifiziert wird, können durch Aufstellen von Forderungen etabliert werden. Diese Forderungen garantieren elementare Schulung und das Setzen von dynamischen Zielen, die weitergehendes Training motivieren und somit rigide Kontrolle und exzessive Bürokratie im System verhindern.

12. Die Mitwirkung pädagogischer Organisationen oder Systeme von außerhalb des Bundes sollte bedacht werden. Diese Organisationen können die Module oder Schulungsbereiche übernehmen oder vorbereiten, die ihr spezifisches Fachwissen erfordern.
13. Leiter sollten direkt mit verschiedenen Richtungen im Ausbildungssystem gemäß ihrer persönlichen Wahl und nach einer gemeinsamen Einführungsphase beginnen können. Sie sollten nicht eine dieser Richtungen durchmachen müssen, um andere zu erreichen. Dieses Konzept ist als horizontaler Zugang bekannt.
14. Es wird vorgeschlagen die Schulung progressiv zu dezentralisieren, um sie räumlich so nah wie möglich am Arbeitsplatz des Leiters stattfinden zu lassen, und Verantwortung an die verschiedenen strukturellen Ebenen des Verbandes weiterleiten zu können.
15. Dezentralisierung beinhaltet Stärkung in das Vertrauen gegenüber der Leitung auf mittlerer Stufe und an der Basis.
16. Das Ausbildungssystem sollte auf der Schulung in Teams basieren, entweder in dem Team zu dem der Leiter gehört oder in Teams die für dieses Ereignis geschaffen wurden. Der grundlegende Punkt dabei ist von -, durch - und miteinander zu lernen.

Verbindungen mit dem Pfadfinderprogramm

Da das Programm einen direkten Einfluß auf Pfadfinder hat, ist es sehr wichtig, dass das Ausbildungssystem eng mit dem Pfadfinderprogramm verbunden ist. Jugendleiter müssen die direkte Verbindung zwischen Schulungsthemen und ihrer leitenden Rolle in dem Stamm verstehen. Das Ausbildungssystem sollte die Prioritäten des Pfadfinderprogramms widerspiegeln. Wenn der Verband z. B. Entwicklung der Gemeinschaft oder Umweltproblemen eine hohe Priorität geben will, sollten dies ebenfalls Themen im Ausbildungssystem sein.

Dies soll jedoch nicht bedeuten, dass das Ausbildungssystem Aktivitäten in den Mittelpunkt stellt. Es ist wesentlich, ein Gleichgewicht zwischen den fundamentalen Grundlagen, die einen stabilen Rahmen schaffen, und den Aktivitäten, die an die spezifischen Bedürfnisse angepasst sind, zu finden. Wenn die fundamentalen

Thema	Dauer
1. Geschichte der Pfadfinderbewegung und des Verbandes	30 min.
2. Definitionen und fundamentale Werte	60 min.
3. Grundlagen der Pfadfinderbewegung	60 min.
4. Generelle Konzepte des Pfadfinderprogramms	60 min.
5. Die Verbindung zwischen Edukationszielen und Aktivitäten	60 min.
6. Profil des jungen Menschen beim Austritt aus der Bewegung	60 min.
7. Verbandsstruktur	45 min.
8. Die Rolle der Erwachsenen in der Pfadfinderbewegung	60 min.
9. Die Rolle der Erwachsenen in verschiedenen Aktionsrichtungen: Durchführung des Pfadfinderprogramms, Verbreitung oder Management des Pfadfinderprogramms	40 min.

Diagramm 30 – Ein Informationslehrgang

Grundlagen zu sehr betont werden, mögen die Leiter eine klare Idee über die Erziehungsziele haben, die sie zu erreichen wünschen, und wie sie die Pfadfinder-methode nutzen sollen, aber sie sind vielleicht nicht in der Lage, Aktivitäten zu entwickeln, die junge Menschen anziehen und herausfordern. Wenn andererseits die Aktivitäten zu sehr betont werden, mögen Leiter sehr gut in der Durchführung von Aktivitäten sein, aber das garantiert nicht, dass junge Menschen ihr volles Potential entwickeln.

Verschiedene Ansätze

Wenn ein Ausbildungssystem aufgebaut oder angepasst wird, muss daran gedacht werden, dass das System kein Ziel an sich ist, sondern dass es eine Vielzahl von Lernmöglichkeiten schaffen und an die Benutzer appellieren soll. Ein Ausbildungssystem kann auf vielen verschiedenen Wegen aufgebaut werden. Das wichtigste Kriterium ist jedoch, dass das System sowohl die Bedürfnisse der Leiter des Verbandes wie auch die Bedürfnisse der Bewegung widerspiegelt.

Einige bevorzugen ein streng lineares System, in dem der Leiter einer gewissen Anzahl von auf einander folgenden Lehrgängen beiwohnen soll. Das gibt den Leitern eine klare Vorstellung welche Kursteilnahmen von ihnen erwartet werden, und der Verband kann sich sicher sein, dass sie alle wichtigen Aspekte des Pfadfindens in sich aufnehmen werden.

Um jedoch die in früheren Erlebnissen gewonnen Fertigkeiten, das Wissen und die Einstellungen zu berücksichtigen, sollte ein modulares System entwickelt werden. Aus diesem entnimmt der Leiter die benötigten Module, um die Kluft zwischen schon erlangten Fertigkeiten und Wissen und den Forderungen der Bewegung auszufüllen.

Es gibt natürlich viele andere Systeme die dazwischen liegen. Auch muss bedacht werden, dass ein Ausbildungssystem nicht von Tag zu Tag geändert wird, da das System langfristige Prioritäten unterstützen muss. Die Zeitspanne, in der ein Ausbildungssystem geändert wird, dauert oft mehrere Jahre, weil es auf allen Ebenen des Verbandes akzeptiert und durchgeführt werden muss.

Schulungsmotivation

Es kann sehr schwierig sein, einen Leiter zu motivieren, einen Kurs zu besuchen. Wenn der Verband klare Erwartungen hat, ist es für die Leiter leichter zu ermessen, ob sie ihre Arbeit gut machen oder mehr Übung brauchen. Ebenso wichtig ist es, die Ausbildung attraktiv zu gestalten. Dies kann dadurch geschehen, dass gewisse Teile der Schulung neben dem Schulsystem oder dem Business-sektor anerkannt werden. Dass die Persönlichkeitsentwicklung durch das Pfadfinden in den Mittelpunkt gestellt wird, könnte auch ein überzeugendes Argument sein.

Idealerweise sollten Erwachsene der Schulung beiwohnen, weil sie dies wollen und sie die Relevanz der behandelten Themen sehen können. Anders gesagt, das Individuum sowie das Team sollten sich dazu ermutigt fühlen, die durch die Schulungssitzungen angebotenen Bildungsmöglichkeiten zu nutzen. Hinsichtlich dieser Sache spielt das Team eine wichtige Rolle. Schulung sollte ein Teil des Planes der Persönlichkeitsentwicklung sein und sowohl im Plan des Teams und des Individuums festgelegt werden.

Förderung

Wie zuvor erwähnt könnte die Förderung als die Verpflichtung der Organisation, den Bedürfnissen der Erwachsenen gerecht zu werden, gelten. Um diese Bedürfnisse identifizieren zu können ist es wichtig, den Leiter persönlich zu kennen, und deshalb ist das Team der naheliegendste Ort um Förderung zu leisten.

Natürlich kann das Team nicht alle Kenntnisse haben, die nötig sind, um allen vorstellbaren Bedürfnissen gerecht zu werden. Das kollektive Wissen und die Fertigkeiten des Teams sollten jedoch genügen, um anfängliche Unterstützung zu leisten und erfahrenere Menschen oder eine Schulungssitzung über das erforderliche

Thema zu identifizieren. Ein Förderer/eine unterstützende Person ist auch eine Schlüsselperson während dieser Phase.

Förderung in seinem eigenen Umfeld

Der Verband muss realistische Erwartungen an die Leiter haben. Ein durchschnittlicher Gildenführer wird ein Treffen pro Woche mit den Pfadfindern und einige Planungstreffen haben. Ferner mag er oder sie einmal im Monat eine Wochenendfahrt oder ein Sommerlager haben. Wenn der Gildenführer auch eine Familie, einen Job und vielleicht ein anderes Hobby hat, ist es unwahrscheinlich, dass viel Zeit für Schulung bleibt. Deshalb ist es wichtig, passendes Training und Unterstützung zu günstigen Zeiten anbieten zu können. Von einem Leiter zu erwarten, dass er einmal pro Jahr an einem Schulungskurs für die Dauer eines Wochenendes teilnimmt, mag realistisch sein oder nicht, je nachdem, in welcher Situation der Leiter sich befindet und welche Bedürfnisse er hat. Ein Weg, um das Training erreichbarer zu machen, ist, es im eigenen Umfeld des Leiters abzuhalten. So ist es z. B. durch das Schulungsangebot an einem Abend eines Werktages an einem nahegelegenen Ort möglich, den Grad des Wissens und der Kenntnisse im Verband als Ganzes zu erhöhen. Solch ein Ort könnte ein regulärer Pfadfindertreff oder sogar das Zuhause des Leiters sein.

Die Rolle des Teams

Wie schon erwähnt ist das Team die Hauptquelle der Förderung des einzelnen Erwachsenen. Das Ziel ist sowohl das Individuum wie auch das Team als Ganzes zu entwickeln. Natürlich ist das Team keine Expertengruppe in allen Dingen, aber es hat unzweifelhaft das beste Wissen über die lokalen Umstände und kann wahrscheinlicher eine gute Lösung für ein spezifisches lokales Problem finden als ein außenstehender Experte, der die lokalen Umstände nicht kennt.

Unterstützung kann das Folgende beinhalten, wenn auch nicht ausschließlich:

- Beobachtung, Ermutigung und Hilfe bei der Teilnahme des Leiters an einer vereinbarten Schulung,
- Vorschlag und Zustimmung zu einer zusätzlichen Schulung,
- Bewertung der parallelen Schulung, die der Teilnehmer während des Schulungsprozesses und außerhalb der Pfadfinderbewegung erlangt,
- Beobachtung des Teilnehmers bei der Arbeit in dem Job und Hilfestellung bei der Anwendung seines oder ihres neuen Wissens und neuer Kenntnisse,
- Vorschläge für weitere Aktionen machen: Lesematerial, Interviews, Besuche, Teilnahme an Gesprächen, Seminare etc.,
- Vorschlagen, dass der Teilnehmer zusätzliche zeitlich begrenzte Verantwortlichkeiten bei anderen Aktivitäten übernimmt, was demonstrieren könnte, wieviel er oder sie gelernt hat,
- Verifizieren und zertifizieren, dass der Teilnehmer das Profil des jeweiligen Grades erreicht hat.

Unterstützung sollte in einer kontinuierlichen und ermutigenden Präsenz bestehen. Es ist keine bürokratische, administrative Aufgabe, die auf das Unterzeichnen von Testbögen hinausläuft. Sie sollte freundlich, auf das Lernen fokussiert und ohne Einschränkung und Druck durchgeführt werden. Das Team sollte während des Prozesses eine angenehme, freundliche, zur Ausbildung gehörende Atmosphäre schaffen.

Unterstützung hat keine festgelegte Dauer. Das Ziel ist die Verbesserung der in den Stufen ausgeführten Arbeit. Somit handelt es sich um einen wechselseitigen Entwicklungsprozess.

3. Die Reflexion

Um die Qualität des Pfadfindens kontinuierlich zu verbessern ist es notwendig auch ständig zurückzuschauen. Das Ziel dieses Prozesses ist die Bewertung der Aktivitäten und die Einschätzung der Mitglieder des Teams. Dies garantiert, dass der Mitarbeiter die für diese Phase festgelegten Ziele erreicht und dass Ältere/Erwachsene so lange wie möglich in dem Bund bleiben. Ebenso soll es Erwachsenen ermöglichen Zugang zu geeigneten Jobs zu erhalten und über ihre Zukunft in dem Verband zu entscheiden. Dieser Prozess beginnt, sobald ein Erwachsener für eine Aufgabe im Verband ernannt worden ist, findet neben der Schulung statt und endet nur, wenn der Leiter seinen Job verlässt.

Die Vorteile der Bewertung und Einschätzung für das Individuum und den Verband können folgendes beinhalten:

- Ältere/Erwachsene setzen Richtlinien effektiver in die Praxis um,
- Scharfsinnige Erwachsene die sich darüber im Klaren sind, was sie tun und welche Perspektiven sie haben,
- Mehr verpflichtete Erwachsene arbeiten innerhalb einer offeneren Kultur (?),
- Bessere Kontrolle und Ausrichtung der Arbeit mit einem stärkeren organisatorischen Charakter,
- Klarere Ziele für die allumfassende Arbeit und für den Arbeitsplan des Individuums,
- Realistische Ziele werden auf allen Ebenen festgelegt,
- Erwachsene bemühen sich konstant um eine Verbesserung ihrer Ausführungen und die ihrer Gruppe in der Entwicklung bei der Arbeit mit jungen Menschen,
- Bessere Motivation und Befriedigung im Job für jeden,
- Effektiverer und effizienterer Gebrauch von Quellen.

Wie in früheren Phasen spielt das Team eine Schlüsselrolle beim Rückblick. Wie der Prozess formuliert sein soll ist wahrscheinlich eine kulturelle Frage. Es ist empfehlenswert, dass sich das Team häufig trifft, um aktuelle Aktivitäten zu verfolgen. Der Prozess sollte durch

Arbeitsbögen, die das Team book begleiten, unterstützt werden.

Bewertung und Einschätzung der Ausführung

Bewertung besteht aus regelmäßigen Aktionen, die bei spezifischen, zuvor festgelegten Gelegenheiten durchgeführt werden, auf Informationsbeschaffung abzielen, die Durchführung der vereinbarten Aufgaben auf ihre Effektivität hin prüfen und neue Formen der Förderung aufbauen. Sie zeigt die Qualität entweder der Arbeit selbst oder den Beitrag der Individuen an ihr. Sie sollte unterstreichen, was wir "gute Praxis" nennen und eine Methode schaffen, um gute, schlechte oder mangelhafte Praxis zu messen. Die Bewertung sollte zu Schlussfolgerungen und Empfehlungen für zukünftige Verbesserungen führen.

Einschätzung beinhaltet Lob und klares, konstruktives, kritisches Feedback. Sie sollte ein doppelter Prozess sein. Wir können uns selbst loben, von einem Gleichgestellten oder von einem höher stehenden gelobt werden. Einschätzung ist ein Prozess bei dem ein Individuum folgendes gewinnt:

- Ein klareres Bild wie er oder sie die Sache ausgeführt hat,
- besseres Wissen über Stärken und Schwächen,
- ein klares Bild von dem, was als nächstes geschieht sowohl in Bezug auf zukünftige

tige Arbeitsziele und Persönlichkeitsentwicklung als auch durch Schulung und Förderung.

Bewertung und Einschätzung sind systematische und fortlaufende Aktivitäten und ein integrierender Teil des nachfolgenden Prozesses. Da das Ziel darin besteht, den neuen Mitarbeiter so gut wie möglich zu informieren, um seine oder ihre Förderung zu verbessern und seine oder ihre Leistung zu optimieren, könnte man sagen, dass es folgende Funktionen erfüllt:

- *Diagnose*, da es überprüft wie die Ergebnisse der Älteren/Erwachsenen zu diesen Zielen stehen und dadurch den Umfang überwacht, in welchem die angebotenen Ziele während der Schulung und dem nachfolgenden Prozess erreicht worden sind.
- *Veränderung* des Prozesses bezüglich seiner Struktur, seiner Wirkung und der genutzten Quellen, um ihn effektiver zu machen.
- *Voraussicht* der Möglichkeiten des neuen Funktionärs (passt das besser?), um festzulegen bei welchen Aspekten er oder sie besondere Unterstützung braucht und die Entscheidungen, die über seine oder ihre Zukunft gefällt werden, zu untermauern.
- *Überprüfung* der Leistung, um festzustellen wieviel Anstrengungen unternommen wurden, um das für den Job erforderliche Profil zu erreichen.

Bewertung und Einschätzung sind natürlich und spontan in der normalen Arbeit eines Teams von Erwachsenen verbunden. Sie sollten als Förderung der Persönlichkeitsentwicklung gesehen werden und nicht als ein zu überwindendes Hindernis. Sie sollten auf der Basis der festgelegten Aufgaben und der Unterstützung, zu der sich die Parteien in der gegenseitigen Vereinbarung verpflichtet haben, durchgeführt werden. Da der Erwachsene an der Definition der Vereinbarung mitwirkt, gibt es eine zusätzliche Motivation, die gemachten Verpflichtungen zu erfüllen.

Die Betonung darauf, dass Bewertung (wg. Einheitlichkeit geändert) und Einschätzung ein doppelter Prozess sind, ist sehr wichtig. Es ist teilweise eine Bewertung und Einschätzung des betroffenen Erwachsenen, aber auch eine Bewertung und Einschätzung des Verbandes. Wie zuvor erwähnt sollte die wechselseitige Vereinbarung eine Liste über das, was der Verband dem Erwachsenen als Hilfe für die Durchführung seiner oder ihrer Aufgaben anbieten kann, beinhalten.

Ein Teil des Bewertungs- und Einschätzungsprozesses wird automatisch informell sein. Es ist umso besser je mehr Kenntnisse das Team bezüglich der Beurteilung und Einschätzung hat. Dennoch sollten Sitzungen festgelegt werden, um ein formelles Forum zu schaffen, in dem die Organisation und die Atmosphäre Bewertung und Einschätzung erleichtern. Es ist oft leichter, systematisch vorzugehen und über wenig erfreuliche Dinge zu sprechen, wenn die Umgebung formeller ist.

Gute Praxis in Bewertung und Einschätzung besteht, wenn Erwachsene

- sich über ihre Rolle im klaren sind,
- klare Ziele im Umgang mit jungen Menschen haben,
- Zielen auf kreativen Wegen entgegenzutreten,
- Feedback von Erwachsenen und jungen Menschen annehmen,
- Strukturen haben, um das gegebene Feedback umzusetzen,
- sich über die Erfolgskriterien eines Arbeitsteils klar sind,
- sich über die Leistungskriterien von Ehrenamtlichen klar sind.

Entscheidungen für die Zukunft

Diese Entscheidungen sind das Ergebnis der Einschätzung der Leistung der Erwachsenen und basieren auf der wechselseitigen Vereinbarung. Diese Einschätzung mag dazu führen, dass ein Erwachsener seine Arbeit verlängert, dass er oder sie für eine andere Arbeit neu ernannt wird oder sich von dem Verband zurückzieht.

Verlängerung

Das ist die Bestätigung, dass der Erwachsenen in demselben Job für eine neue Zeitspanne weiterarbeitet. Diese Entscheidung ist nur möglich, wenn der Leiter es wünscht, seine oder ihre Leistung die Eignung für den Job zeigt und der Verband seine oder ihre Dienste braucht.

Eine Verlängerung sollte nicht stillschweigend vorgenommen werden. Sie erfordert ein formelles Verfahren, in dem die wechselseitige Vereinbarung überprüft und eine neue formuliert werden kann, in der die erworbenen Erfahrungen berücksichtigt und die zu verbessernden Leistungsaspekte eingeschlossen werden. Es werden fast sicher auch neue persönliche Ziele und ein neuer Plan zur Persönlichkeitsentwicklung für den Erwachsenen benötigt.

Neuerliche Ernennung

Diese Entscheidung kann auf dem Wunsch des Erwachsenen oder des Verbandes basieren. Die Basisgrundlage besteht darin die richtige Person für die Arbeit gefunden zu haben. Es ist unwahrscheinlich, dass ein Erwachsener neue Herausforderungen suchen wird und somit einen neuen Job. Neuerliche Ernennung erfordert eine neue gegenseitige Vereinbarung, einen neuen Plan der Persönlichkeitsentwicklung und Integration in ein neues Team. Es ist sehr wichtig einen gründlichen Ablauf während des ganzen Prozesses zu gewährleisten.

Rücktritt

Diese Entscheidung sollte als eine absolut normale Meinung im Management der verfügbaren Erwachsenen gesehen werden. Der Rücktritt eines Erwachsenen, der die Dauer seiner oder ihrer Arbeit beendet und weiter im Verband arbeiten möchte, ist eine persönliche Entscheidung und absolut akzeptabel.

Dennoch gibt es Fälle in denen die Rücktrittsentscheidung Frustration verursacht. Um die negativen Effekte einer solchen Entscheidung zu lindern, sollte zuvor die Möglichkeit festgestellt werden und der Erwachsene sollte sich von Anfang an der Kriterien bewußt sein, die dazu benutzt werden, eine solche Entscheidung zu treffen.

Erkenntnis

Wie auch immer die Entscheidung in Hinblick auf den Erwachsenen ausfällt, es sollte immer eine formelle Erkenntnis über die ausgeführte Arbeit geben.

