

CESIJE

Centre d'Etudes sur la Situation des Jeunes en Europe
CESIJE asbl



Sandra Biewers

Patrice Joachim

Projekt Pelikan

***Die Entwicklung eines Systems
der kontinuierlichen Qualitätsregulierung
im Ausbildungssystem der FNEL***

Februar 2007

Editions du CESIJE asbl.

CESIJE

Centre d'Etudes sur la Situation des Jeunes en Europe
CESIJE asbl



Sandra Biewers

Patrice Joachim

Projekt Pelikan

***Die Entwicklung eines Systems
der kontinuierlichen Qualitätsregulierung
im Ausbildungssystem der FNEL***

Februar 2007

Editions du CESIJE asbl.



VIELEN HERZLICHEN DANK

an alle Kommissare, Ausbilder und an alle Chefs (w/m), die sich durch ein Interview oder die Bearbeitung eines Fragebogens an dieser Studie beteiligt haben,

an Amaury Daele, Mitzila Martinez und Jean Donnay für die wissenschaftliche Begleitung

und an Gaston Stoos für die unterstützende Zusammenarbeit.

Im vorliegenden Bericht werden zugunsten eines besseren Leseflusses ausschließlich maskuline Substantive verwendet, jedoch sind stets beide Geschlechter gemeint und angesprochen.

Es werden zudem bewusst Fachbegriffe der FNEL und des Scoutismus verwendet (z.B. „badges“ oder „Chefs“), um die Identifikation mit den Inhalten der Studie möglichst nicht zu verfälschen.

Projekt Pelikan: „Die Entwicklung eines Systems der kontinuierlichen Qualitätsregulierung im Ausbildungssystem der FNEL“

EINLEITUNG	7
1 AUSGANGSLAGE DER STUDIE	7
1.1 RAHMENDATEN DES PROJEKTS	7
1.2 ZEITLICHER ABLAUF DES PROJEKTS	8
1.3 GEGENSTAND DER EVALUATION	9
1.4 AUSGANGSFRAGEN UND ZIELE DER EVALUATION	9
2 METHODOLOGIE DER STUDIE	10
2.1 PARTIZIPATIVES EVALUATIONSVERFAHREN	10
2.2 AUSWAHL UND INTENTION DER EVALUATIONSMETHODEN	11
2.2.1 DOKUMENTENANALYSE.....	12
2.2.2 LEITFADENINTERVIEWS	12
2.2.3 SCHRIFTLICHE BEFRAGUNG.....	13
3 AUSGANGSSITUATION UND ENTWICKLUNG DER FNEL	15
3.1 WERTE UND TRADITION	15
3.1.1 DIE GESELLSCHAFTLICHE BEDEUTUNG DER JUGENDVERBANDSARBEIT	15
3.1.2 WIRKUNGEN DES GESELLSCHAFTLICHEN WANDELS AUF DIE EHRENAMTLICHE VERBANDSARBEIT	16
3.2 ORGANISATION UND STRUKTUR DES VERBANDES	18
3.2.1 AUFBAUSTRUKTUR DER GRUPPEN	19
3.2.2 LEITZIELE DER FNEL	21
3.2.3 METHODEN UND PRINZIPIEN.....	21
4 DAS AUSBILDUNGSSYSTEM DER FNEL	23
4.1 VERTIKALE UND HORIZONTALE AUSRICHTUNG DES AUSBILDUNGSSYSTEMS	23
4.2 VERTIKALE AUSBILDUNGSMODULE – GRUNDAUSBILDUNG UND SPEZIFISCHE AUSBILDUNG.....	24
4.2.1 AUSBILDUNGSTEAMS UND KOMMISSARE	27
4.2.2 KONZEPTIONELLE PLANUNG DER AUSBILDUNGSMODULE	28
4.2.3 INTENTION UND ZIELE DER AUSBILDUNGSMODULE.....	30
4.2.4 METHODISCHE UND DIDAKTISCHE ANSÄTZE	31
4.2.5 WIRKUNGSKONTROLLE UND QUALITÄTSSICHERUNG IN DER AUSBILDUNG	32
4.3 HORIZONTALE AUSBILDUNG – DAS BRANCHENINTERNE ENTWICKLUNGSSYSTEM.....	34
4.4 DIE REGELMÄßIGEN FORTBILDUNGEN - FORMATION CONTINUE.....	34
5 ANALYSE DER MITGLIEDERSTRUKTUR DER FNEL	35
5.1 ALTER UND GESCHLECHT DER MITGLIEDER.....	35
5.2 BESCHÄFTIGUNG UND BERUFLICHE ORIENTIERUNG DER MITGLIEDER	38
5.3 EINTRITTSALTER IN DIE FNEL.....	42
5.4 GRÜNDE FÜR DEN EINTRITT IN DIE FNEL.....	44
5.5 GRÜNDE FÜR DEN VERBLEIB IN DER FNEL	45
5.6 GRÜNDE FÜR DIE UNTERBRECHUNG DER MITGLIEDERSCHAFT IN DER FNEL.....	47
5.7 GRÜNDE FÜR EIN ERNEUTES ENGAGEMENT IN DER FNEL	49
5.8 MÖGLICHE GRÜNDE FÜR EINE KÜNFTIGE BEENDIGUNG DES ENGAGEMENTS.....	50
5.9 ABBILDUNG TYPISCHER „SCOUTSKARRIEREN“ IN DER FNEL	52
5.9.1 ABSOLVIERTE FORMATION CONTINUE	56

6	AUSSAGEN ZUR QUALITÄT DES AUSBILDUNGSSYSTEMS AUS SICHT DER BETEILIGTEN	57
6.1	ALLGEMEINE QUALITÄTSFAKTOREN DES AUSBILDUNGSSYSTEMS	57
6.2	BEWERTUNG DES LERNEFFEKTES DER FORMALEN AUSBILDUNG.....	60
6.3	BEWERTUNG DER METHODEN, THEMEN UND PÄDAGOGISCHEN ANSÄTZE DER AUSBILDUNG	67
6.4	ASPEKTE, DIE DIE QUALITÄT DER AUSBILDUNG BEEINTRÄCHTIGEN.....	70
6.5	WELCHE KONKRETEN LERNINHALTE WERDEN IN DER PRAXIS ANGEWANDT?	74
6.6	ANWENDUNGSBEISPIELE AUS DER PRAXIS: WIE WERDEN AKTIVITÄTEN VORBEREITET?.....	77
7	BEWERTUNG DER QUALITÄT DER FORTBILDUNGEN - FORMATION CONTINUE.....	78
8	DAS ENTWICKLUNGSSYSTEM DER FNEL.....	80
8.1	AUSSAGEN ZUR ANWENDUNG DES ENTWICKLUNGSSYSTEMS (<i>PROGRESSIONSSYSTEM</i>)	80
8.2	ANWENDUNGSPROBLEME DES BRANCHENINTERNEN ENTWICKLUNGSSYSTEMS	81
9	ANALYSE DER ERGEBNISSE	82
10	HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	91
10.1	VORSCHLÄGE ZUR VERBESSERUNG DES ORGANISATIONS- UND REGELSYSTEMS	91
10.2	VORSCHLÄGE ZUR VERBESSERUNG DER INHALTE UND METHODEN DER AUSBILDUNGSMODULE.....	94
10.3	VORSCHLÄGE ZUR VERBESSERUNG DER REGELMÄSSIGEN FORTBILDUNG - FORMATION CONTINUE ..	96
10.4	VORSCHLAG ZUR VERBESSERUNG DES BRANCHENINTERNEN ENTWICKLUNGSSYSTEMS	96
11	EINFÜHRUNG EINES KONTINUIERLICHEN QUALITÄTSREGULIERUNGSSYSTEMS	97
11.1	URSPRUNG UND THEORETISCHER KONTEXT DER METHODIK.....	97
11.2	BEACHTUNG DER VERBANDSPEZIFISCHEN RAHMENBEDINGUNEN DER FNEL.....	99
11.3	IMPLEMENTIERUNG EINES KREISLAUFS DER KONTINUIERLICHEN QUALITÄTSREGULIERUNG	100
	LITERATURVERZEICHNIS	106
	ABBILDUNGSVERZEICHNIS	107
	VERZEICHNIS DER GRAFIKEN UND TABELLEN	107
	ANHANG	108
	GLOSSAR	115

Einleitung

Der vorliegende Bericht beinhaltet die Zusammenfassung der Ergebnisse des Projekts Pelikan: „Die Entwicklung eines Systems der kontinuierlichen Qualitätsregulierung im Ausbildungssystem der FNEL.“

Die im Rahmen des Projekts durchgeführte Evaluationsstudie bezieht sich erstens auf die Analyse der verbandsinternen Strukturen des luxemburgischen Pfadfinderverbandes *Fédération Nationale des Eclaireurs et Eclaireuses du Luxembourg* (FNEL) und der verbandspolitischen Ist-Situation, in der sich die Jugendbewegung aktuell befindet. Zweitens befasst sie sich mit der Analyse und Bewertung des internen Ausbildungssystems des Verbandes und macht diesbezüglich drittens Vorschläge für die Entwicklung und Implementierung eines Systems der kontinuierlichen Qualitätsentwicklung im Sinne einer *Lernenden Organisation*.

Als Grundlage für die Untersuchung des ersten Evaluationsschwerpunkts, der allgemeinen gesellschaftspolitischen und verbandspolitischen Entwicklung der FNEL, werden in den nachfolgenden Kapiteln die allgemeinen Rahmenbedingungen des Verbandes, seine Werte und Traditionen, die gesellschaftspolitischen Hintergründe der Jugendverbandsarbeit sowie die konkrete Beschreibung des Aufbaus und der Struktur des Verbandes vorgenommen.

Im zweiten Schwerpunkt werden anschließend die Struktur und die Besonderheiten des Ausbildungssystems näher beleuchtet und es werden Aussagen zur Qualität allgemein, zu den Lerneffekten und dem Nutzen der Ausbildung für die Gruppen und Branchen dargestellt.

Die Ergebnisse einer schriftlichen Befragung münden in der Analyse der Mitgliederstruktur, der Zusammenfassung der Eintrittsgründe, der Verbleibgründe und der Gründe für einen möglichen Austritt aus der FNEL. Zudem werden mögliche Karrierewege (Parcours) innerhalb des Verbandes abgebildet.

Eine Auswertung von Interviewaussagen mit dem Schwerpunkt der Bewertung der Qualität und der Lerneffekte des Ausbildungssystems schließen sich dem an. Zusammenfassend wird eine Analyse der erhobenen Daten vorgenommen.

Die Ergebnisse dienen als Basis der Definition von Handlungsempfehlungen für die weitere Arbeit der FNEL. Hierauf aufbauend liefert das letzte Kapitel abschließend einen praktischen Lösungsvorschlag zur Entwicklung und Installation eines Systems der kontinuierlichen Qualitätsregulierung im Ausbildungssystem der FNEL. Die Implementierung von Ansätzen der Selbstevaluation, deren Ergebnisqualität operativ und normativ durch eine entsprechende Gremienstruktur gewährleistet wird, ist der Kern des Konzeptes. Ziel ist dabei die langfristige und systemimmanente Regulierung und Sicherung der Qualität des Ausbildungssystems.

1 Ausgangslage der Studie

1.1 Rahmendaten des Projekts

Die FNEL stellte im März 2005 eine Anfrage für eine externe Evaluation an das CESIJE, als luxemburgisches Jugendforschungsinstitut. Gegenstand des einjährigen Evaluationsprojekts waren die Entwicklungen und Veränderungen der Mitgliederstruktur innerhalb der FNEL sowie das verbandsinterne Ausbildungssystem.

Bis zum 29.05.2005 wurden die spezifischen Fragestellungen und die Rahmenbedingungen des Projekts in mehreren explorativen Gesprächen zwischen Vertretern des Kommissariats der Ausbildung und dem Kommissariat Générale seitens der FNEL und dem CESIJE generiert.

Am 29.07.2005 wurde die Konvention zwischen der FNEL und dem CESIJE als Grundlage der Evaluationsstudie „Projet pélican: Le développement d’un système de régulation de qualité permanent de la Formation des Chef/taines“ – Projekt Pelikan: die Entwicklung eines Systems der kontinuierlichen Qualitätsregulierung im Ausbildungssystem der FNEL“ unterzeichnet. In gegenseitigem Einverständnis wurde festgelegt, dass der Abschlussbericht des Evaluationsprojektes in deutscher Sprache verfasst werden soll.

Der Name „Pelikan“ hat einen symbolischen Charakter, der mit der Ideologie des Scoutismus korreliert: er ist den Gedichten von Alfred de Musset und Robert Desnos über den Pelikan entnommen und symbolisiert nicht nur den festen Willen, für einander und für die nachfolgenden Generationen einzustehen, sondern auch, sich für die Idee der Übertragung von Wissen, Werten und Traditionen zu engagieren. Zudem finden Metaphern und Tiergeschichten auch im praktischen Alltag des Scoutismus, bzw. in den Gruppen und Branchen der FNEL Anwendung, so dass die Metapher des Pelikans auch vor diesem Hintergrund als passend erschien.

1.2 Zeitlicher Ablauf des Projekts

Der zeitliche Rahmen des Projekts bezog sich auf den Zeitraum Juni 2005 bis Juni 2006.

Die explorative Phase wurde dazu genutzt, den Evaluationsgegenstand, die Ziele und die konkreten Fragestellungen der Studie sowie die Auswahl der sozialwissenschaftlichen Methoden der Evaluation festzulegen. Die Erhebungen der Daten erfolgte im Zeitraum zwischen Juli 2005 und Februar 2006, die Auswertung der Daten und die Dokumentationsphase schlossen sich hieran an.

In der nachfolgenden grafischen Übersicht werden der Zeitverlauf und die Arbeitsphasen des Projekts dargestellt.

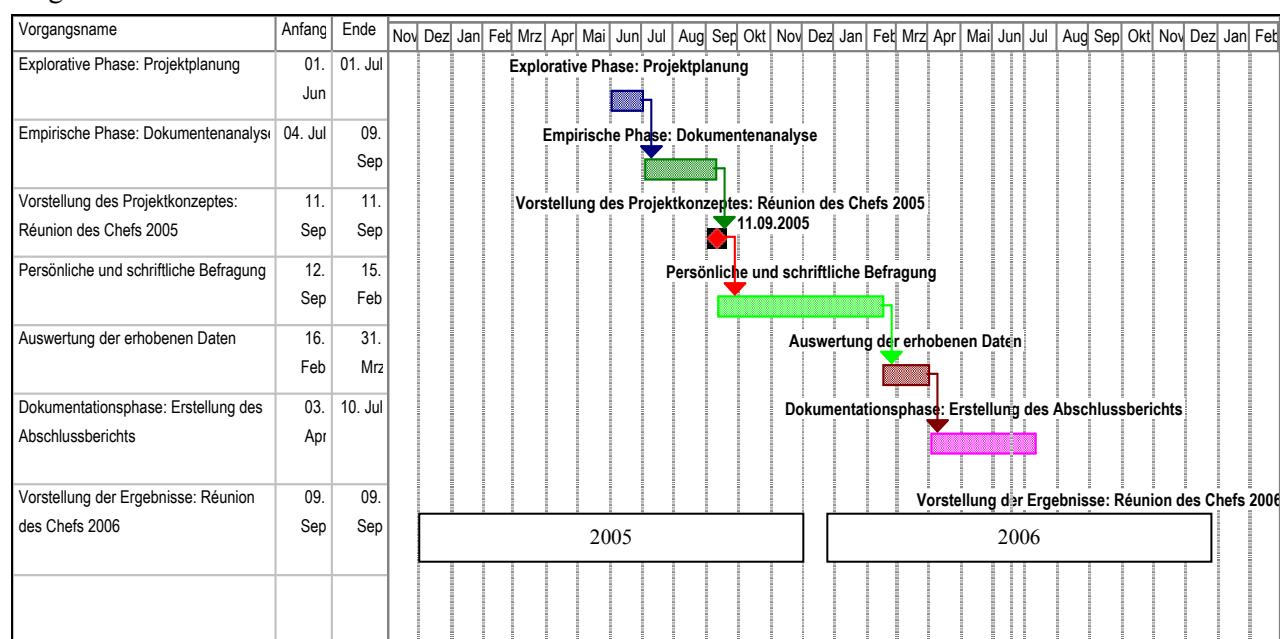


Abb.1: Übersicht über den zeitlichen Projektverlauf

1.3 Gegenstand der Evaluation

Der Gegenstand des Evaluationsprojekts richtet sich auf drei Schwerpunkte:

a) Die Analyse der Wirkungen der aktuellen gesellschaftspolitischen und der verbandspolitischen Entwicklungen

Zum einen richtet sich der Blick der Studie auf das Organisationssystem der FNEL und seine Mitgliederstruktur und versucht auf aktuelle Fragestellungen bezüglich der hohen Fluktuation der Mitglieder und der im Verband aktiv engagierten Jugendlichen und Erwachsenen zu antworten sowie typische „Scoutskarrieren“ zu beschreiben.

b) Die Analyse und Bewertung des verbandsinternen Ausbildungssystems

Zum anderen erfolgt eine Bewertung der Qualität des Ausbildungssystems der FNEL, der durch die Ausbildung erzielten konkreten Lerneffekte und des Outcomes, also der Wirkungen der Ausbildungsmodule auf die alltägliche Praxis innerhalb der Gruppen und Branchen. Zudem werden die Qualität der regelmäßigen Fortbildungen (Formation Continue) und des brancheninternen Entwicklungssystems analysiert und bewertet.

c) Die Entwicklung eines Systems der kontinuierlichen Qualitätsregulierung für das Ausbildungssystem

Drittens geht es um die Entwicklung und Implementierung eines System der kontinuierlichen Regulierung und Sicherung der Qualität des Ausbildungssystems auf der Basis von Handlungsempfehlungen, die durch diese Studie vorgenommen werden. Hierbei handelt es sich um ein Kreislaufsystem aus Zielentwicklung und -überprüfung, um die systematische Erhebung und Auswertung von Daten sowie die Festlegung von Maßnahmeplänen für die Umsetzung der Ziele.

1.4 Ausgangsfragen und Ziele der Evaluation

Die Ausgangsfragen, die sich die FNEL bezüglich der Themenschwerpunkte stellt und der Nutzwert, der durch die Evaluation erbracht werden soll, richten sich (a) im Bezug auf die aktuellen gesellschaftlichen und verbandspolitischen Entwicklungen darauf,

- welche Phänomene die derzeitige hohe Fluktuation innerhalb des Verbandes bewirken,
- welche Gründe für den Eintritt, den Verbleib und den möglichen Austritt der Mitglieder aus der FNEL vorliegen und
- welche allgemeinen Typen von „Karrieren“ sich innerhalb des Systems der FNEL abbilden lassen (Parcours) und welche Karrieren die Personen, die sich in einer Branchencheffunktion engagieren, seit ihrem Eintritt in die FNEL durchlaufen haben.

Neben diesen strukturellen Fragen richtet sich die Evaluation (b) auch auf die Feststellung qualitativer Aspekte des Ausbildungssystems, seiner einzelnen Ausbildungsmodule, der Formation Continue und des brancheninternen Entwicklungssystems (Progressionssystem). Konkrete Fragen sind dabei,

- wie die Qualität der methodischen und didaktischen Ausbildungsgestaltung zu bewerten ist,
- wie der Nutzen der Ausbildungsinhalte für die Praxis bewertet wird und welche konkreten

Lerneffekte dabei erzielt und tatsächlich angewandt werden sowie

- welche Bedeutung die Formation Continue für die Ausbildung hat.
- Neben dem Blick auf die Qualität des Ausbildungssystems soll die Evaluation zudem die Frage nach der Intensität der Lern- und Entwicklungsmöglichkeit innerhalb der Gruppen und Branchen beantworten.

Der dritte Aspekt, die Entwicklung des Systems der kontinuierlichen Qualitätsregulierung (c) wird schliesslich als konkreter Handlungsvorschlag verstanden, der sich aus den vorausgehenden Analysen ergibt.

2 Methodologie der Studie

Im nachfolgenden Kapitel werden die Rahmenbedingungen der Evaluation, die Auswahl und Intention der Analyseverfahren sowie die Methoden der Evaluationsstudie kurz erläutert.

2.1 Partizipatives Evaluationsverfahren

Die partizipative Vorgehensweise des CESIJE kennzeichnet sich durch zwei Merkmale: a) das Projekt wurde gemeinsam mit den Verantwortlichen der FNEL geplant und durchgeführt und b) im Fokus der Analyse stehen die Bedürfnisse der Programmteilnehmer (Gruppen- Branchenchefs; Kommissare und Ausbilder) (Fitzpatrick 2004; S. 142).

Diese Vorgehensweise wurde gewählt, da durch eine partizipativ angelegte Evaluation die Validität der Evaluationsergebnisse wesentlich verbessert werden kann, da sowohl die Vorgehensweisen, die Maßnahmen als auch die Ergebnisse während des gesamten Prozesses validiert und/oder diskutiert werden können (Stockmann 2004; S. 13).

Voraussetzung für die Gültigkeit und Geeignetheit der einzelnen Analyseschritte und den gesamten Forschungsvorgang war deshalb ein intensiver Dialog zwischen den Evaluatoren des CESIJE und den Mitgliedern und Verantwortlichen der FNEL (Lamnek; 1995, S. 23).

Diese Kommunikationsbeziehung umfasst eine normative und eine operative Ebene. Schnittstellen beider Ebenen können dadurch hergestellt werden, dass eine Symbiose beider Ebenen im Konstrukt der „Projektgruppe“ definiert wird. Diese Projektgruppe besteht aus zwei Hauptelementen: a) der Steuerungsgruppe und b) der Mitglieder der FNEL.

Als normatives Kommunikations- und Informationsgremium wurde eine Steuerungsgruppe einberufen, die sich aus Vertretern der FNEL und den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen des CESIJE zusammensetzt.

Während des Planungsprozesses der Evaluation diente der Austausch mit der Steuerungsgruppe dazu, die als Basis der Evaluation benötigten Daten über das System der FNEL, ihrer Organisationsstruktur und ihrer Arbeitsweisen zu generieren und ein allgemeines Profil der Organisation abzubilden. Im weiteren Durchführungsverlauf der Evaluation wurden die Informationen und Wirkungen aus dem laufenden Evaluationsprozess durch ihre kontinuierliche Rückkopplung in die Steuerungsgruppe kumuliert und in den Evaluationsprozess implementiert. Hierbei fand das Konzept der formativen,

partizipativen Evaluation Anwendung.

Diesem Verfahren liegt die Intention zugrunde, dass durch die partizipative Zusammenarbeit mit der Steuerungsgruppe die Einführung eines organisatorischen Entwicklungsprozesses erreicht werden soll, der, in Anlehnung an das Konzept der *Lernenden Organisation* (Argyris & Schön; 1994), innerhalb des Verbandes Lerneffekte freigesetzt, die eine nachhaltige, systemimmanente Analyse von Strukturen und Prozessen ermöglichen. Langfristig soll so ein System der kontinuierlichen Qualitätsregulierung eingeleitet werden, das durch die verbandseigenen Strukturen getragen wird.

Dementsprechend wurden in regelmäßigen Abständen Arbeitstreffen zwischen den verantwortlichen Mitarbeitern der FNEL und des CESIJE mit dem Ziel durchgeführt, die Einzelschritte des Evaluationsvorgangs systematisch zu erarbeiten und gleichzeitig die Integration von Lehrschleifen in den Evaluationsvorgang vorzunehmen.

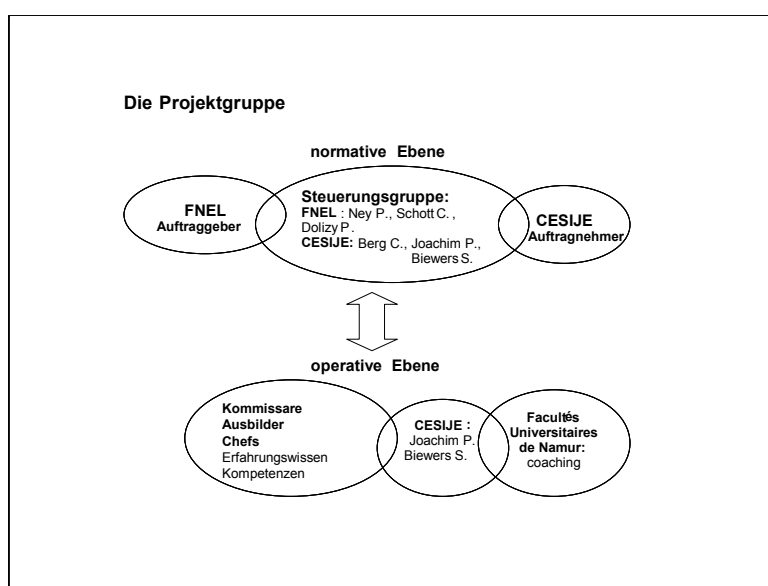


Abbildung 2: Projektgruppe im Projekt „Pelikan“

Auf der operativen Ebene wirkten die Vertreter/innen aus den Gruppen und Branchen, die Kommissare und die Mitglieder der Ausbildungsteams der FNEL als Experten im Sinne einer partizipativen Evaluation an der Diagnose und Analyse der Evaluationsgegenstände mit.

Darüber hinaus wurde von Seiten des CESIJE ein externer Coach und Prozessberater der *Faculté Universitaire Notre-Dame-de-la-Paix in Namur (FUNDP)*¹ mit der Begleitung des wissenschaftlichen Verfahrens der Analyse und Auswertung der zu erhebenden Daten und Informationen beauftragt.

2.2 Auswahl und Intention der Evaluationsmethoden

Das methodische Konzept der Evaluation ist so angelegt, dass es die beschriebenen Untersuchungsschwerpunkte der Studie aus verschiedenen Perspektiven beleuchten und analysieren

¹ Institut Département Education et Technologie de la Faculté Universitaire Notre-Dame-de-la-Paix (FUNDP), Namur (Belgien)

kann. Im Kern geht es dabei um die Umsetzung von drei Strategien:

- Zum einen sollen die Wahrnehmungen und Meinungen aller Beteiligten (Kommissare, Ausbilder und Gruppen- und Branchenchefs) erfasst werden, um dadurch möglichst vielfältige Informationen über die zu analysierende Wirklichkeit in den Gruppen und Branchen zu erfassen (Lamnek, 1995; S. 22).
- Zum anderen sollen unterschiedliche Erkenntniszugänge geschaffen werden und hierzu geeignete sozialwissenschaftliche Instrumente eingesetzt werden, damit ein Höchstmaß an Erkenntnisgewinn erzielt werden kann.
- Drittens soll durch die Erhebung und Interpretation verschiedener Datensorten gewährleistet werden, dass sämtliche relevante Informationen in den Forschungskontext mit einfließen können.

Die Datenerhebung erfolgte dementsprechend anhand von drei sozialwissenschaftlichen Ansätzen:

1. **Dokumentenanalyse**
2. **Persönliche Befragungen in Form von Leitfadeninterviews**
3. **Schriftliche Befragung mittels Fragebögen**

2.2.1 Dokumentenanalyse

Zur systematischen Erhebung der benötigten Daten wurde zu Beginn der Evaluationsstudie eine Dokumentenanalyse durchgeführt.

Ziel war es, mit der Organisation der FNEL, seinen Strukturen und der verbandspolitischen und verbandsinternen Ausgangssituation vertraut zu werden um diese Informationen für die Studie nutzen zu können. Folgende Dokumente wurden dabei eingesehen:

- Konventionen und Statuten,
- Ausbildungskonzepte und -programme der 9 Ausbildungsmodule,
- Arbeitsberichte der Ausbildungsteilnehmer
- Das „Info-Bliedchen fir d’Cheffen vun der FNEL“
- Die Internetseiten der FNEL und der einzelnen Gruppen

Besonders die Zusammenarbeit mit der Steuerungsgruppe war in der Anfangsphase für die Klärung offener Fragen und Sachverhalte von großer Bedeutung.

2.2.2 Leitfadeninterviews

Auswahl und Charakteristik der Interviewpartner

Um eine möglichst hohe Repräsentation der Daten zu erreichen, war es das Ziel der Studie, möglichst viele Personen aus unterschiedlichen Zuständigkeitsebenen persönlich zu befragen. Deshalb wurden vier unterschiedliche Untersuchungsebenen definiert:

- **Die Untersuchungsebene der Ausbilder:** Es wurden 15 Personen aus den Ausbildungsteams, der Ebene der Ausbildungsgestaltung und -durchführung, befragt.
- **Die Untersuchungsebene der Kommissare:** Es wurden 6 Kommissare der 9 Ausbildungsmodule

befragt. Sie sind an der Konzeptentwicklung und der Gestaltung sowie an der Qualitätskontrolle der Ausbildungen beteiligt.

- **Die Untersuchungsebene der Gruppenchefs:** Es wurden zudem 14 Gruppenchefs interviewt.
- **Die Untersuchungsebene der Branchenchefs²:** Es konnten 89 Branchenchefs aus 14 Gruppen für ein Interview gewonnen werden. Unter den befragten Personen waren 9 Branchenchefs der Beaverbranche, 26 Branchenchefs der Wölfelcherbranche, 23 Scouten a Guiden - Branchenchefs, 13 Explorer - Branchenchefs und 4 Rover - Branchenchefs.

Standardisierung der Interviews

Auf allen Untersuchungsebenen wurde mit dem qualitativen Instrument des Leitfadeninterviews gearbeitet. Vorteil dieses Instruments ist es, dass seine (Leitfaden-) Struktur das „face-to-face“-Gespräch mit dem Interviewpartner vorstrukturiert und dadurch die Ansprache aller relevanten Themen gesichert werden kann. Aufgrund seiner relativen Offenheit bietet es aber auch die Möglichkeit, zusätzlich interessante und nichtintendierte Fragen oder Themen aufzunehmen und das Gespräch dadurch qualitativ aufzuwerten (Dieckmann, 2001; S. 375).

Für die vier Interviewgruppen (Ausbilder, Kommissare, und Gruppen- und Branchenchefs) wurden vier verschiedene Interviewleitfäden entwickelt, die in ihrem Kern auf dieselben Untersuchungsgegenstände abzielten. Für alle vier Ebenen wurden darüber hinaus Zusatzfragen formuliert, die die Erhöhung und die Genauigkeit der zu erhebenden Daten im Bezug auf die spezielle Perspektive der Interviewpartner gewährleisten konnte. Zudem waren die Interviewfragen in allen vier Interviewgruppen ebenfalls aufeinander abgestimmt, so dass die Aussagen miteinander vergleichbar wurden. (Interviewleitfäden siehe Anhang)

Aufgrund der hohen Anzahl von insgesamt 120 Interviewpartnern wurde geplant, neben Einzelinterviews auch Gruppeninterviews mit mehreren Personen durchzuführen. Insgesamt beläuft sich so die Zahl der Einzel- und Gruppeninterviews zwischen Oktober 2005 und Februar 2006 auf 32 Interviews.

Für die Befragung der Mitglieder der Ausbildungsteams und der Kommissare wurden überwiegend Einzelinterviews geplant. Alle Gespräche wurden digital aufgezeichnet und anonymisiert.

Modifikation der Interviewleitfäden

Die Interviewleitfäden wurden in einem Prétest auf ihre Validität hin getestet und, soweit notwendig, im Hinblick auf die Bedürfnisse der Zielgruppen modifiziert und angepasst.

2.2.3 Schriftliche Befragung

Auswahl und Charakteristik der Befragten

Das Instrument der schriftlichen Befragung mittels Fragebögen wurde ausgewählt, um einerseits den „Parcours“, also den „Karriereweg“ der Gruppen- und Branchenchefs innerhalb der FNEL zu untersuchen und andererseits die Frage nach der hohen Fluktuation anhand der gewonnenen Daten über die Mitgliederstruktur und die Eintritts-, Verbleib- und Austrittsgründe aus der FNEL zu beantworten.

² Hierunter werden sowohl Branchenchefs als auch Assistenten erfasst.

Das Instrument des Fragebogens eignete sich für diese Fragestellungen besonders deshalb, weil der Erhebungsgegenstand sich damit primär quantitativ darstellen lässt, d.h. dass die Daten in direkter Weise miteinander verglichen werden können, ohne einer weiteren Interpretation zu bedürfen. Zielgruppe der schriftlichen Befragung waren alle Personen, die im Jahr 2005 bei der FNEL als Gruppen- und Branchenchefs oder Assistenten (mit oder ohne entsprechende Ausbildung) eingeschrieben waren. Zudem wurden diejenigen Personen angeschrieben, die seit dem Jahr 2000 eine spezifische Ausbildung begonnen oder gar bereits abgeschlossen haben. Die Daten hierüber wurden von der FNEL zur Verfügung gestellt. Insgesamt handelte es sich bei der Zielgruppe für die schriftliche Befragung um 310 Personen.

Verfahren der Datenanalyse und -auswertung

Beide Erhebungen, sowohl die Durchführung der Leitfadeninterviews, wie auch die schriftliche Befragung mittels Fragebögen wurden getrennt voneinander analysiert (*eine Beschreibung des Analysevorgangs ist im Anhang beigefügt*).

Für die Auswertung der Daten im Hinblick auf die Fragestellungen des Projekts war es jedoch wichtig, beide Perspektiven auf Parallelen und Divergenzen zu untersuchen, um hierdurch die Aussagedichte zu erhöhen. Zudem wurden die Informationen, die aus der Dokumentenanalyse gewonnen werden konnten, als Basisinformationen der Auswertung zugrunde gelegt. Das Verfahren dieser multiperspektivischen Betrachtungsweise wird als Triangulation beschrieben. Nach Flick (2005; S. 12-15) sind die wesentlichen Merkmale dieses Verfahrens, dass die Kombination der Anwendung unterschiedlicher Methoden (mündliche und schriftliche Befragung), die Analyse verschiedener Datensorten (Analyse vorhandener und neu erhobener Informationen) und die Auswahl verschiedener Datenquellen (die Untersuchungsebenen) eine weiter reichende Informationsdichte ergeben kann als es mit nur einem Zugang möglich gewesen wäre. Durch die Anwendung dieses „Drei-Schritt-Verfahrens“ kann die Gültigkeit und Aussagekraft der Studie erhöht werden.

Eine einführende Deskription der beiden Evaluationsschwerpunkte erfolgt in den nachfolgenden Kapiteln 3 und 4.

In Kapitel 3 wird ein einleitender Überblick über die gesellschaftspolitische und verbandspolitische Ausgangssituation der FNEL als Grundlage der Analyse gegeben.

In Kapitel 4 werden sodann einleitend die Struktur und die allgemeinen Rahmenbedingungen des verbandsinternen Ausbildungssystems beschrieben. Zudem werden die Aussagen der Ausbilder und Kommissare bezüglich der Zielsetzungen, der Methoden und der Ansätze der einzelnen Ausbildungsmodule dargestellt.

3 Ausgangssituation und Entwicklung der FNEL

3.1 Werte und Tradition

Die *Fédération Nationale des Eclaireurs et Eclaireuses du Luxembourg* (FNEL) ist ein nationaler, nicht konventionell gebundener gemeinnütziger Verband. Er zählt im Jahr 2005 1934 Mitglieder. Der Verband wird gefördert durch das *Ministère de la Famille et de l'Intégration, Luxembourg*.

Joseph Tockert (1875-1950), Professor für Anglizistik, brachte die Idee des britischen Pfadfinderbegünders Robert Baden-Powell während einer Konferenz einer Studentenorganisation (ASSOSS) in Luxemburg zur Diskussion und gab damit den Anstoß für die Gründung der ersten luxemburgischen Scoutsgruppe „d'Eclaireurs de l' Athénée" im Jahr 1914. Als Zusammenschluss dieser und landesweit elf weiterer Scoutsgruppen gründete sich die FNEL zwei Jahre später am 16.07.1916.

Der Verband verfolgt die Mission, *gemäß dem im Scoutsversprechen und im Scoutsgesetz beschriebenen Wertesystem zur Erziehung junger Menschen beizutragen und dadurch daran mitzuwirken, eine bessere Welt zu schaffen. Dies wird verwirklicht mit Menschen, die sich frei entwickeln können und bereit sind, eine konstruktive Rolle in der Gesellschaft zu übernehmen* (übersetzt aus der Charta der FNEL, nach der *Déclaration de Mission* im Rahmen der 35. Weltkonferenz der Pfadfinder in Durban, 1999).

Die auch in der Fachliteratur und den Jugendverbänden postulierten Grundsätze der Ehrenamtlichkeit, Wertgebundenheit, Freiwilligkeit und Selbstorganisation (Behler, Liebig, Rauschenbach, 2000; S. 101) gelten als Prinzipien der FNEL. Zudem vertritt die FNEL die Werte der Unabhängigkeit, der Demokratie und der Geistlichkeit und definiert sich damit als eine Bewegung, die ihre Mitglieder dazu ermutigt, für neue Ideen empfänglich zu sein, die moralischen und ethischen Werte des freien Denkens und der Toleranz und Solidarität zu leben und das Recht und die Pflicht zur freien Meinungsäußerung zu nutzen.

Eine Methode, die stark durch den Scoutismus geprägt ist, ist die Methode des „*learning-by-doing*“. Durch ihre Anwendung sollen die jungen Menschen dabei unterstützt werden, ihre eigenen Talente, Kompetenzen sowie ihre Kreativität zu entdecken und sich über die eigene Handlung und das Erleben weiterzuentwickeln. Gleichzeitig sind die Werte der Natur und des Umweltschutzes sowie die soziale Dimension als wichtige Primare in den Handlungsgrundsätzen des Scoutismus verankert. Eine wichtige Mission der FNEL ist es zudem, dazu beizutragen, dass die Jugendlichen verantwortungsbewusstes Handeln in der Gemeinschaft lernen und dass gemeinsame Traditionen im Rahmen des zeitlichen Wandels fortgeführt werden können.

3.1.1 Die gesellschaftliche Bedeutung der Jugendverbandsarbeit

Jugendverbände wie die FNEL erbringen wichtige soziale Dienstleistungen für die nachwachsenden Generationen und damit für die gesamte Gesellschaft. Die von den Jugendverbänden gebotene Möglichkeit eines gesellschaftlichen Frei- und Experimentierraums, um eigene Erfahrungen mit unterschiedlichen Lebensentwürfen, Weltanschauungen, und Sinnesorientierungen zu erleben, haben eine nicht zu unterschätzende Bedeutung für Kinder und Jugendliche (Behler, Liebig, Rauschenbach,

2000; S.106). Durch die Möglichkeit, Beziehungen zu anderen Kindern und Jugendlichen aufzubauen, verschiedene Traditionen und Lebensprofile kennen zu lernen, aber auch durch das aktive und gemeinschaftliche, häufig auch generationsübergreifende Ausleben von Werten und Traditionen können Heranwachsende in ihren sozialen und persönlichen Kompetenzen erheblich gestärkt werden (vgl. ebenda).

3.1.2 Wirkungen des gesellschaftlichen Wandels auf die ehrenamtliche Verbandsarbeit

In Zusammenhang mit der in aktuellen Studien³ belegten abnehmenden Bereitschaft der Heranwachsenden, sich mit einer aktiven Funktion ehrenamtlich in einem Jugendverband zu engagieren, lassen sich nach Behler, Liebig und Rauschenbach (2000; S.133) fünf Dilemmata konstatieren, die die heutige Jugendverbandsarbeit entscheidend beeinflussen:

- *das Rekrutierungsdilemma,*
- *das Konkurrenzdilemma,*
- *das Gratifikationsdilemma,*
- *das Verberuflichungsdilemma und*
- *das Qualifizierungsdilemma.*

Das *Rekrutierungsdilemma* meint die Faktoren und Auswirkungen der steigenden Fluktuation in Jugendverbänden durch die gesellschaftlichen Individualisierungstendenzen. Demnach wird es heute immer schwieriger, interessierte Jugendliche aus den „eigenen Reihen“ zu gewinnen, die die Kontinuität der ehrenamtlichen Arbeit aufrechterhalten. Für Jugendverbände wie die FNEL entsteht aus dem Rekrutierungsdilemma die Konsequenz, immer stärkere Anstrengungen unternehmen zu müssen, um interessierte und engagierte Freiwillige für die Arbeit in den Gruppen und Branchen zu motivieren.

Das *Konkurrenzdilemma* resultiert in diesem Zusammenhang aus dem stetigen Wegbrechen der gewachsenen ehrenamtlichen Traditionen und Milieus und sieht stattdessen die an Bedeutung zunehmende Freizeitindustrie sowie informeller Szenen als Konkurrenzfaktor für die ehrenamtliche Jugendverbandsarbeit. Besonders in städtischen Regionen reihen sich neben den Jugendverbänden die -meist kommerziellen und konsumorientierten- Angebote der Freizeitgestaltung an. Erschwerend kommt hinzu, dass auch und gerade immer jüngere Kinder von ihren Eltern im Sportverein, der Musikschule oder anderswo angemeldet werden, bevor sie z.B. im Alter von 6 Jahren in einen Pfadfinderverband wie der FNEL eintreten könnten (*das Mindestalter für den Eintritt in eine Pfadfindergruppe der FNEL wurde 2005 von 5 auf 6 Jahre angehoben*).

³ vgl. hierzu:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Freiwilliges Engagement in Deutschland – Ergebnisse einer Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, 2000 und Dr. Funkt, Heide, Winter, Reinhard: Das modernisierte Ehrenamt, Schlussbericht des Forschungsprojekts: neue Ehrenamtlichkeit, Bundesleitung der Deutschen Pfadfinderschaft Sankt Georg, 1993

Das Dilemma der *Gratifikation oder Nichtgratifikation* spiegelt sich darin wider, dass Jugendliche sich aufgrund von mangelnden zeitlichen und finanziellen Ressourcen heutzutage nicht selten für eine „Nebentätigkeit“ entscheiden, die zumindest Auslagen und Spesen abdeckt und nicht, wie in der langjährigen Tradition der Pfadfinderbewegung obligatorisch, das freiwillige und ehrenamtliche Engagement voraussetzt.

Ein weiteres Problem stellt die zunehmende „*Verberuflichung*“ der Arbeit der Jugendverbände dar. Sie ist ein Zeichen der steigenden Komplexität der Organisations- und Koordinationsaufgaben aufgrund höherer gesellschaftlicher Anforderungen nach Qualität und Fachlichkeit – dies insbesondere in den größeren Verbänden. Das was unter dem Prinzip der Selbstorganisation von Ehrenamt in den Statuten der Verbände festgelegt wurde, ist immer häufiger nicht mehr ohne hauptamtliche Unterstützung zu bewerkstelligen. Deshalb tragen inzwischen in vielen Verbänden hauptberufliche Mitarbeiter die Verantwortung für die Kontinuität der Arbeit und sichern die Infrastruktur der Verbände (Brenner 1993; S.79ff).

Einher mit den genannten Problembereichen geht auch das Dilemma der *Qualifizierung* der Arbeit, denn sobald beispielsweise eine externe Zuschussfinanzierung gewährt wird, entsteht auch meistens ein Legitimationsdruck gegenüber der fördernden Stelle und sobald die Konkurrenz anderer Angebote zunimmt, gerät der Verband unter den Zugzwang seinerseits attraktive Aktivitäten anzubieten, usw. Die stetige Qualifizierung sowohl der Verbandsstrukturen als auch der ehrenamtlichen Mitglieder, die sie tragen, wird deshalb immer wichtiger. Andererseits führt sie aber auch zu Wertkonflikten in der Tradition der Pfadfinderbewegung und kann insbesondere dann noch weiter zum Mangel an engagierten Ehrenamtlichen führen, wenn der Qualifizierungsdruck durch seinen hohen Anspruch die Jugendlichen und Erwachsenen (vor allem zeitlich) überfordert. Die beschriebenen Dilemmata betreffen die Jugendverbandsarbeit allgemein, wie die Pfadfinderbewegung und die FNEL im Speziellen. Wie eingangs angedeutet, ergibt sich auch zumindest einer der beiden ausgewiesenen Schwerpunkte der Evaluationsstudie aus den Wirkungen dieses allgemeinen Wertewandels: die aktuelle gesellschaftspolitische und verbandspolitische Entwicklung und Veränderung der FNEL:

Im Laufe der vergangenen fünf Jahre wurde seitens der FNEL eine ansteigende Fluktuation der für die Gruppen- und Branchen verantwortlichen Mitglieder festgestellt. Darüber hinaus wurde ebenfalls in den letzten fünf Jahren ein allgemeiner Rückgang der Mitgliederzahlen um ca. 17% diagnostiziert.

Als Begründungsversuch für die hohe Fluktuation der Gruppen- und Branchenchefs und den Rückgang der Mitgliederzahlen allgemein können einige Hypothesen formuliert werden, die den beschriebenen Dilemmata entsprechen:

- es kann vermutet werden, dass der allgemeine Trend hin zur stärkeren Individualisierung der Jugendlichen dazu führt, dass das Interesse an einem ehrenamtlichen Engagement als Branchenchef zurückgeht. Dementsprechend häufiger stehen individuelle Interessen, die Vielfalt anderer Beschäftigungsmöglichkeiten aber auch die Auswirkungen von steigendem Leistungsdruck vor dem Interesse an einem ehrenamtlichen Engagement.
- Gerade diejenigen jugendlichen Mitglieder, die in eine verantwortliche Funktion eintreten könnten, sind durch die ansteigenden schulischen Anforderungen einer hohen Doppelbelastung ausgesetzt (der 1. Ausbildungszyklus zum Assistent des Branchenchefs ist für Jugendliche ab 17

Jahren möglich, in diesem Alter bereiten sich die Jugendlichen auf den Abschluss der Gymnasialstufen vor). Auch diejenigen, die im 2. Ausbildungszyklus die Ausbildung zum Branchenchef absolvieren können (ab 18 Jahren) sind dieser Belastung ausgesetzt und bereiten sich zudem dann bereits auf eine Berufsausbildung oder ein Studium vor. Dies führt zu einem zeitlichen Defizit und häufig zu einer damit einhergehenden Prioritätensetzung zugunsten der schulischen Verpflichtungen und zulasten des Scoutismus.

- Im Unterschied zur FNEL zahlen andere Verbände, in denen Jugendliche ehrenamtliche Tätigkeiten verrichten, geringe Gratifikationen aus oder erstatten Fahrtkosten, etc. Dies könnte ein möglicher Grund für die Jugendlichen sein, von der FNEL zu einem anderen Verband zu wechseln.
- Die Komplexität der Organisations- und Koordinationsaufgaben steigt für die engagierten Jugendlichen simultan mit der Abnahme der Anzahl der Engagierten. Zudem steigt der Konkurrenzdruck des Verbandes gegenüber anderen Anbietern von Freizeitaktivitäten. Dies könnte zu einem zunehmenden Qualifizierungsdruck und Professionalisierungsdruck innerhalb des Verbandes führen und für diejenigen Mitglieder eine abschreckende Wirkung haben, die die Ursprünglichkeit der Jugendbewegung suchen. Darüber hinaus besteht die Gefahr der Überforderung der Jugendlichen durch den steigenden Qualifizierungsdruck.

Die nachfolgende Profilbeschreibung der FNEL dient als Grundlage für die Analyse und Bewertung der Ausgangsfragestellungen dieser Studie und der definierten Hypothesen im Bezug auf die gesellschaftspolitischen und verbandsinternen Entwicklungen.

3.2 Organisation und Struktur des Verbandes

Die FNEL zeichnet sich durch ihre dezentrale Mitgliederstruktur aus: Neben der zentralen Organisation des Verbandes mit Sitz in Luxemburg/Hollerich verteilen sich 24 Pfadfindergruppen im ganzen Land. Die durchschnittliche Größe der einzelnen Gruppen liegt bei 80 Mitgliedern, wobei der größten Gruppe im Jahre 2005/2006 152 Mitglieder, der kleinsten Gruppe 3 Mitglieder angehören. Die Gruppen sind selbstverwaltende Einheiten. Die Organisation und Koordination der Verbandsaktivitäten wird derzeit von einer hauptberuflichen Fachkraft (P. Dolizy) und zwei nebenberuflichen Fachkräften durchgeführt. Die Organisationsstruktur setzt sich nach der im nachfolgenden Organigramm ersichtlichen Hierarchie zusammen

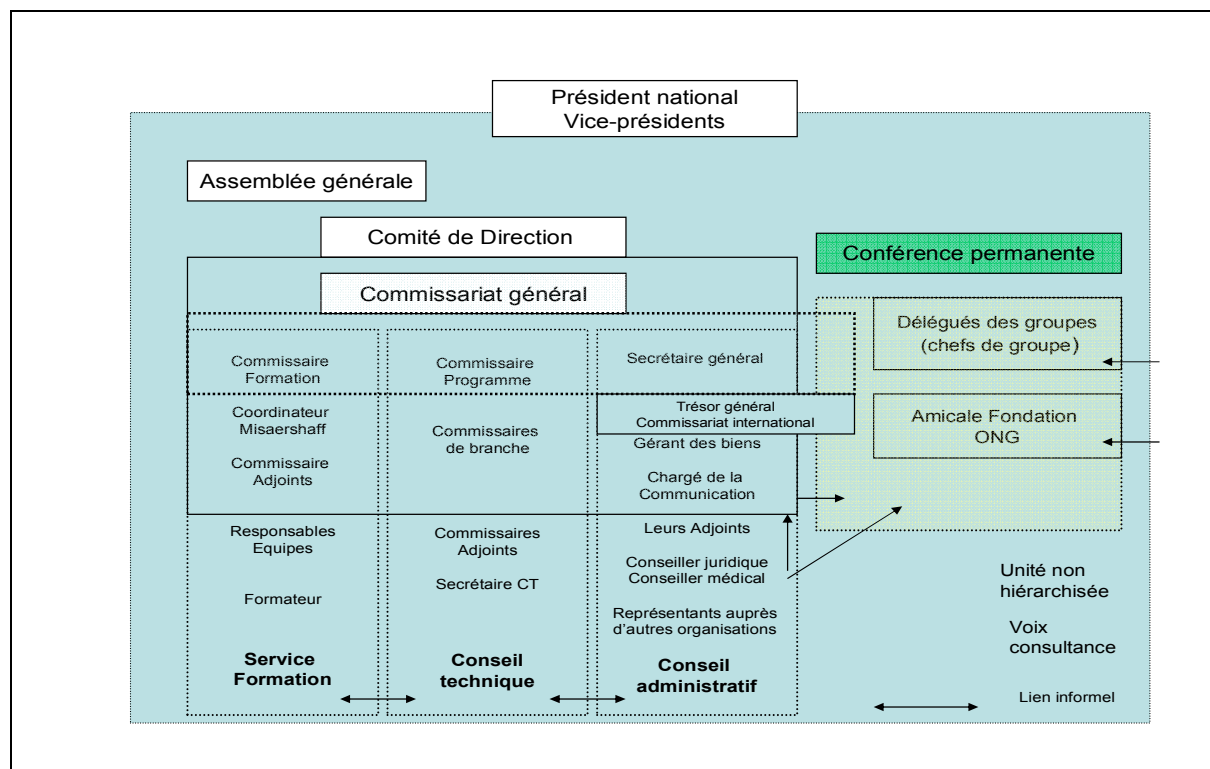


Abbildung 3: Organisationsstruktur FNEL (Quelle: Statuts de la FNEL, 14.09.2003)

Die im Organigramm grün eingefärbte *Conférence Permanente* ist neben dem konstituierenden Organ der *Assemblée Générale* und dem *Commissariat Générale* sowie dem *Comité de Direction* ein wichtiges Element der dezentralen und partizipativen Mitgliederstruktur.

Neben der Entwicklung von normativen Strategien und der laufenden Überprüfung von Regelungen, Programmen und des Ausbildungssystems werden die wichtigsten Beschlüsse der FNEL in dem Arbeitsgremium unter Beteiligung von Vertreter/innen aller Organisationsbereiche und Delegierten der 24 Gruppen vorbereitet.

3.2.1 Aufbaustruktur der Gruppen

Innerhalb der Gruppen ist der Gruppenchef bzw. sein Vertreter für die Belange der Mitglieder verantwortlich. Er repräsentiert die Gruppe nach außen und stellt die Schnittstelle zwischen der Gruppe und dem Verband dar.

Die Gruppen gliedern sich in fünf Branchen (oder Zweige), deren Profil sich nach der Altersstruktur der Mitglieder ausrichtet. Im Rahmen des Ausbildungssystems der FNEL werden für jede Branche Branchenchefs und Assistenten ausgebildet. Sie sind jeweils für die Planung und Durchführung der Aktivitäten und Veranstaltungen und für die gemeinsamen Projekte und den Zusammenhalt in den Branchen verantwortlich. Unterschieden werden die Branchen der

➤ Beaver (Kinder zwischen 6 und 8 Jahren)

Die Beaver formieren sich in „Colonien“ von 18 bis 24 Kindern, die sich wiederum in „Dämme“ aufteilen, d.h. in Kleingruppen von bis zu 6 Kindern. Die Beaverbranche orientiert sich mit ihrem

Selbstverständnis und ihren Aktivitäten an der Geschichte der „Freunde des Waldes“. Im Scoutsjahr 2005/2006 sind insgesamt 220 Kinder in den Beaverbranchen der FNEL aktiv.

➤ **Wölfcher (Kinder zwischen 8 und 11 Jahren)**

Die Wölfcher formieren sich in „Meuten“ von 20 bis 30 Kindern, die wie im System der Beaverbranche in Kleingruppen („Sizaines“) von je 6 Kindern aufgeteilt werden. Das Leben innerhalb der „Meute“ basiert auf der Geschichte des Dschungelbuches von Rudyard Kipling. So wie in der Beaverbranche werden auch die Wölfcher durch die Geschichte in die Grundsätze, Werte und Traditionen des Scoutismus eingeführt und lernen die typischen Aktivitäten und Grundwerte spielerisch kennen. Im Scoutsjahr 2005/2006 sind 456 Kinder in den Wölfcherbranchen der FNEL aktiv.

➤ **Scouten und Guiden (Kinder und Jugendliche zwischen 11 und 15 Jahren)**

Die Scouten und Guiden leben gemeinsam mit 6-8 Freunden in einer „Patrull“ zusammen. Mehrere „Patrullen“ gemeinsam ergeben die für die Scouten und Guiden typische „Trupp“. Zu den Scouten und Guiden zählen 2005/2006 408 aktive Mitglieder.

➤ **Explorer (Jugendliche zwischen 15-18 Jahren)**

Die Explorerbranche formiert sich in einer „Unitéit“. Sie verwalten sich selbst und werden in der Vorbereitung und Durchführung von Aktivitäten darin unterstützt, Eigenständigkeit und Verantwortungsbewusstsein zu lernen. Zur Explorerbranche zählen 2005/2006 insgesamt 172 Mitglieder.

➤ **Rover (Jugendliche zwischen 18 und 26 Jahren)**

Die im Scoutsjahr 2005/2006 erfassten 179 Mitglieder der Roverbranche sind punktuell in der Branche aktiv, da sie bereits stärker innerhalb der Ausbildung, des Berufs oder der Familie integriert sind. Sie leben zusammen in einem „Clan“.

Auch in den Gruppen steht die Entwicklung und Förderung der Kinder und Jugendlichen im Vordergrund des Interesses: Sie lernen im Rahmen eines in der Scoutstradition verankerten Entwicklungssystems, das eine systematische, altersgerechte Vermittlung von Scoutstechniken und Grundwerten des Scoutismus beinhaltet. Kinder, die im Alter ab 6 Jahren in der Beaverbranche beginnen, können sich im Laufe der Jahre über die einzelnen Branchen sowohl in ihren persönlichen, kreativen, sozialen Kompetenzen, als auch in ihren Kenntnissen über den Scoutismus weiterentwickeln. Die mit zunehmendem Alter wachsende Selbstständigkeit der Kinder und Jugendlichen drückt sich unter anderem z.B. darin aus, dass Jugendliche Scouten und Guiden beispielsweise erstmals im Freien übernachten dürfen, während das die jüngeren Branchen noch nicht dürfen.

3.2.2 Leitziele der FNEL

Leitziel der FNEL ist es, dass die Kinder und Jugendlichen, die als *Scouts* (Jungen) und *Guides* (Mädchen) in einer Gruppe der FNEL Mitglied sind, ihre Entwicklung selbst aktiv mitgestalten, um später selbstständige, eigenverantwortliche und engagierte Bürger/innen werden zu können. Der Scoutismus hat zudem das Leitziel, die Kinder und Jugendlichen in ihren Fähigkeiten zu unterstützen und zu fördern.

3.2.3 Methoden und Prinzipien

Die Methoden und Prinzipien der FNEL ergeben sich aus einem System sukzessive aufeinander aufbauender und zusammenhängender Elemente.

Als Grundlage der Handlungsziele und der angewandten Methoden gelten dabei die allgemeinen Prinzipien des Scoutismus:

- *Das spirituelle Prinzip.* Es spiegelt die Überzeugung wider, dass es eine höhere Kraft gibt, die sich über das menschliche Sein stellt.
- *Das soziale Prinzip.* Es meint die Relation eines Einzelnen zur Gesellschaft und will die Verantwortung des Einzelnen gegenüber der Gesellschaft fördern.
- *Das persönliche Prinzip,* das die Verantwortung jedes Einzelnen gegenüber sich selber, seiner persönlichen Entwicklung und seiner Fähigkeiten und Möglichkeiten als Handlungsmaxime beschreibt.

Die Scoutsmethode nach Baden-Powell integriert die Merkmale des „learning by doing“, den Grundsatz des Lernens und Lebens in und mit der Natur, das Zusammenleben in der sozialen Gemeinschaft kleiner Gruppen, die Entwicklung von Selbstständigkeit und Eigenverantwortung, das Ablegen des Pfadfinderversprechens und das Leben nach dem Pfadfindergesetz, die Ideologie der Ehrenamtlichkeit und den Erhalt von intergenerativen Strukturen und Traditionen.

Das Pfadfindergesetz dient vor allem der Verpflichtung auf die gemeinsamen Werte der FNEL, während durch das persönlich abzulegende Pfadfinderversprechen die Selbstverpflichtung des Einzelnen auf diesen Kanon und die Bindung an die Pfadfinderbewegung verstärkt werden.

Mit der praktischen Ausrichtung des Pfadfinderalltags auf das Postulat des „learning by doing“ wird das erfahrungs- und handlungsorientierte Lernen als zentrale Lernmethode der FNEL angewandt. Hauptziel der Bildung kleiner Gruppen wie beispielsweise der Branchen und der hierin integrierten Dämme (Beaver), Sizainen (Wölfelcher) oder Patrouille (Scouten/Guiden) ist die frühzeitige Übernahme von Verantwortung und die Erziehung zu Selbstständigkeit und zur Entfaltung der eigenen Persönlichkeit. Damit werden die Anerkennung von Verantwortlichkeit, Selbstvertrauen, Zuverlässigkeit und die Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit anderen gefördert. Die attraktiven, aufeinander aufbauenden Programme verschiedenartiger Aktivitäten können dabei eine stufenweise Erweiterung des Horizonts sowie eine langfristige Bindung an die jeweilige Gruppe bewirken. Zu den Aktivitäten gehören Spiele, Übungen und Aktionen, Camps oder Ausflüge, etc. Sie finden weitgehend in engem Kontakt zur Natur und zur Umwelt statt.

Die Programme einer Gruppe und der hierin integrierten Branchen werden durch die Gruppen- und Branchenchefs entwickelt und bestimmen maßgeblich über die Zufriedenheit der Mitglieder und deren Freude am Scoutismus. In Anlehnung an die beschriebenen Prinzipien und Methoden der FNEL liegen auch bei der Ausbildung und Qualifizierung der Mitglieder zu Branchenchefs oder später zu Gruppenchefs entsprechende Grundsätze wie Selbstständigkeit, Verantwortung übernehmen, Kreativität oder Gemeinschaftssinn zugrunde.

Die FNEL hat deshalb über mehrere Jahre hinweg ein Ausbildungssystem entwickelt, durch das die effiziente und progressive Qualifizierung und Weiterentwicklung der Mitglieder gewährleistet werden kann. Es beginnt mit der Qualifizierung der Mitglieder in den Branchen und geht über in ein System von aufeinander aufbauenden Ausbildungsmodulen, die von der Vermittlung von Basiswissen des Scoutismus bis hin zu Detailkenntnissen für das Ausüben von Cheffunktionen reichen.

Als zweiter Schwerpunkt der Evaluationsstudie sollen besonders die Qualität und die Lerneffekte des Ausbildungssystems analysiert und bewertet werden. Als Grundlage hierzu wird es im Folgenden in seinen Einzelementen näher dargestellt.

4 Das Ausbildungssystem der FNEL

4.1 Vertikale und horizontale Ausrichtung des Ausbildungssystems

Der Gesamtrahmen des Ausbildungssystems kann in einen horizontalen und einen vertikalen Ausbildungszweig gliedert werden:

Einerseits werden die Mitglieder der FNEL innerhalb ihrer Gruppen und Branchen dadurch ausgebildet, dass sie durch praktisches Üben unter Anleitung der erfahrenen Mitglieder in ihrem alltäglichen Handeln lernen (**horizontaler Ausbildungszweig**).

Dabei werden den jüngeren Mitgliedern die Grundkenntnisse des Scoutismus wie der Umgang mit Kompass und Karten, das soziale Miteinander in der Gruppe, das Knotenmachen oder das Kochen im Camp durch die älteren Mitglieder vermittelt. Hierbei kommt der Grundsatz des „learning by doing“ besonders zur Geltung.

Darüber hinaus besteht innerhalb der Gruppen und Branchen die Möglichkeit, an einem brancheninternen Entwicklungssystem (*Progressionssystem*) zu partizipieren, bei dem für die Lösung alterstypischer und entwicklungsfördernder Aufgabenstellungen die so genannten „*badges*“ (Abzeichen) vergeben werden. Die Weiterentwicklung der Kinder und Jugendlichen wird dadurch symbolisiert, dass diese Stoffabzeichen an die Scoutsuniform aufgenäht werden. Neben dem Zuwachs an Kenntnissen und Kompetenzen gilt dieses horizontale Entwicklungssystem auch als Motivationsanreiz für die Kinder und Jugendlichen, sich über Jahre hinweg im Scoutismus zu engagieren und eine systematische „Scoutskarriere“ zu absolvieren.

Mit dem **vertikalen** Ausbildungssystem ist das eigentliche formale Ausbildungsprogramm der FNEL gemeint: Es bezieht sich auf die 9 verschiedenen Ausbildungsmodule, die jedes Mitglied der FNEL in einer sukzessive aufeinander aufbauenden Reihenfolge absolvieren kann.

Vertikale Ausbildung

zum Assistent oder Chef der Branche

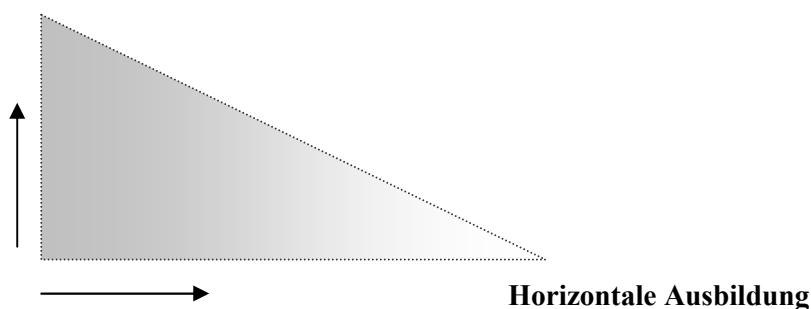
Rover

Explorer

Scouten/Guiden

Wellefcher

Beaver



Badges (Abzeichen) innerhalb der Branchen

Abbildung 4: Vertikale und horizontale Ausbildungszweige

Das formale Ausbildungssystem entspricht in seiner Aufbauordnung der Struktur und der inhaltlichen Ausrichtung der Branchen und verfolgt entsprechende alters- und branchentypische Konzepte. Das Postulat des „learning-by-doing“ wird ebenso als Lerngrundsatz verstanden, wie die didaktische Kombination aus theoretischen und praktischen Lerninhalten.

Einführend in das formale (vertikale) Ausbildungssystem haben die Mitglieder der FNEL die Möglichkeit, an verschiedenen Grundausbildungen teilzunehmen, die die wichtigsten theoretischen und praktischen Kenntnisse des Scoutismus vermitteln. Hierauf aufbauend beginnt ab dem 17. Lebensjahr die Möglichkeit zur Teilnahme an den branchenspezifischen Ausbildungen.

Die einzelnen Ausbildungsmodule vermitteln in mehreren Etappen die Kenntnisse, die zur eigenständigen Leitung einer Branche oder langfristig zur Leitung einer Gruppe benötigt werden. Die spezifischen Ausbildungen sind auf die besonderen Charakteristika der Branchen und ihrer Mitglieder ausgerichtet, verfügen alle aber auch über einen allgemeinen Grundmodus (Tronc Commun).

Die regelmäßigen Fortbildungen der „Formation Continue“ sind schließlich als weiterer Zweig des formalen Ausbildungssystems dazu geeignet, die Interessen und Themen der Gruppen- und Branchenchefs in einer professionellen Form aufzuarbeiten und z.T. mit der Unterstützung von externen Experten zu beleuchten.

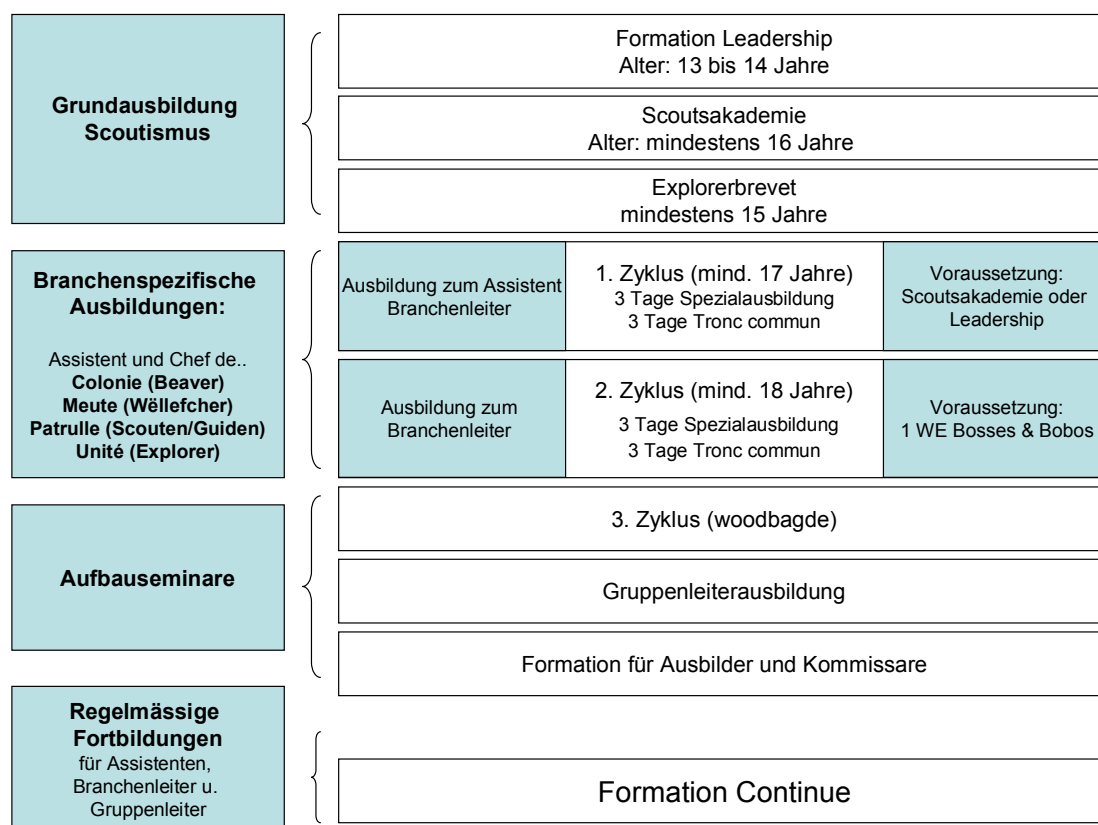


Abbildung 5: Aufbaustruktur des vertikalen Ausbildungssystems

4.2 Vertikale Ausbildungsmodule – Grundausbildung und spezifische Ausbildung

Die Ausbildungsmodule Leadership, Scoutsakademie und Explorerbrevet können als Grundausbildungen bezeichnet werden. Sie richten sich zum einen an die Mitglieder der Gruppen und Branchen, die aktiv als Scout oder Guide an den Aktivitäten und Veranstaltungen teilnehmen (→ Leadership, Explorerbrevet).

Zum anderen richten sie sich an Personen, die eine Cheffunktion übernehmen möchten, jedoch keine „Gruppenlaufbahn“ absolviert haben und damit über wenige Grundkenntnisse des Scoutismus verfügen (→ Scoutsakademie). In den Grundausbildungen werden u.a. die grundlegenden Scoutstechniken, die Scoutsphilosophie sowie Informationen über die Organisation der FNEL vermittelt.

Die Leadership - Ausbildung

Die Ausbildung richtet sich vor allem an die Mitglieder der Branche *Scouten und Guiden*, die mit der Leadership – Ausbildung im Alter zwischen 13 und 14 Jahren die erste Möglichkeit erlangen, eine Ausbildung innerhalb des formalen Ausbildungssystems zu absolvieren. Als Voraussetzungen zur Teilnahme an dieser Ausbildung müssen die Interessenten seit mindestens zwei Jahren aktiv in einer Gruppe mitwirken. Zudem sollten sie die brancheninterne „zweite Klasse“ besitzen, ein Abzeichen, das innerhalb der Gruppe oder Branche dadurch erreicht werden kann, dass praktisches Know-how und theoretische Kenntnisse über das Leben und die Techniken des Scoutismus, alltägliches Wissen über die eigene Gemeinde und das Land Luxemburg sowie die Organisationsstruktur der FNEL unter Beweis gestellt werden.

Der Schwerpunkt der Leadership – Ausbildung liegt auf der Vermittlung und Vertiefung von Scoutstechniken, die während eines eintägigen Ausflugs und eines viertägigen Camps durch die Methode des „learning by doing“ vermittelt werden. Ein weiteres wichtiges Element der Ausbildung ist das gegenseitige Kennen lernen und Austauschen, denn die Teilnehmer der Leadership – Ausbildung kommen hierfür (wie auch bei anderen Ausbildungen des Systems) aus allen Gruppen des Landes zusammen.

Die Scoutsakademie - Ausbildung

Die „Scoutsakademie“ richtet sich zum einen an diejenigen Personen, die bisher nicht aktive Mitglieder in der FNEL waren, sich aber dennoch aktiv in einer Funktion als Branchenchef oder einer anderen Cheffunktion engagieren möchten. Dieser Personengruppe werden in der Scoutsakademie die notwendigen praktischen Kenntnisse und Techniken des Scoutismus vermittelt. Sie richtet sich zudem an alle aktiven Gruppen- und Branchenmitglieder oder -Chefs, die ihre Kenntnisse und ihr praktisches Wissen auffrischen, verbessern oder ergänzen möchten. Der erfolgreiche Abschluss einer Leadership- oder Scoutsakademie - Ausbildung gilt als obligatorisch für eine Cheffunktion innerhalb einer Branche oder Gruppe. Das Mindestalter für die Teilnahme an der Scoutsakademie - Ausbildung beträgt 16 Jahre⁴.

Das Explorerbrevet

Diese Ausbildung richtet sich an alle Mitglieder der Explorerbranchen. Sie ist keine Ausbildung, die auf die Qualifizierung für eine Cheffunktion ausgerichtet ist, wird aber der Ausbildung zum Assistenten in der Explorerbranche angerechnet. Die Ausbildung soll die Teilnehmer dabei unterstützen, mehr Selbstständigkeit und Eigenverantwortung zu erlangen. Dementsprechend vermittelt sie sowohl theoretische Kenntnisse über die Planung und Organisation von Aktivitäten, als auch entsprechende praktische Übungen. Die Teilnehmer lernen insbesondere durch die eigenständige

⁴ Die Altersgrenzen richten sich jeweils nach dem 01.09 eines Jahres.

(durch einen Tutor begleitete) Planung und Durchführung einer Unternehmung sowie eines Camps.

Die branchenspezifischen Ausbildungsmodule (Formation spécifique)

Als Voraussetzung für eine spezifische Ausbildung zum Assistent oder Chef einer Branche muss die Ausbildung Tronc Commun, die Bosses & Bobos – Ausbildung oder als Alternative hierzu, ein Erste-Hilfe-Kurs absolviert werden. Die branchenspezifischen Ausbildungen zum Assistenten oder Branchenchef mit besonderen Kompetenzen im Hinblick auf die adäquaten alterstypischen Themen der Branchen bauen hierauf auf.

Der Tronc Commun

Die Ausbildung Tronc Commun stellt die Grundvoraussetzung zur Teilnahme an der spezifischen Ausbildung Branchenchef oder Assistenten des Branchenchefs dar. Der Tronc Commun findet zweimal jährlich branchenübergreifend statt. Er beinhaltet dementsprechend keine branchenspezifischen Inhalte, sondern allgemeine, überwiegend theoretische Themen, die zur Ausführung einer Cheffunktion benötigt werden. Als Voraussetzung zur Teilnahme an einer Tronc Commun - Ausbildung ist es erforderlich, die Grundausbildungen (brancheninterne Ausbildung, Leadership oder Scoutsakademie, Teile des Bosses & Bobos), bzw. für die Funktion des Branchenchefs die gesamte Bosses & Bobos – Ausbildung oder einen Erste-Hilfe-Kurs absolviert zu haben sowie an den Sitzungen der Conférence Permanente teilzunehmen.

Bosses et Bobos und Erste-Hilfe-Kurs

Als weitere Voraussetzung für eine Cheffunktion oder die Funktion des Assistenten des Branchenchefs werden Kenntnisse der Erst- und Grundversorgung im Krankheitsfall sowie bei Verletzungen benötigt. In der Bosses & Bobos - Ausbildung werden zum einen entsprechende theoretische Informationen hierüber vermittelt, zum anderen werden praktische Fallbeispiele typischer Erkrankungen oder Verletzungen (die während der Aktivitäten in der Gruppe auftreten können) sowie deren Behandlungsmethoden thematisiert und geübt. Zu den Inhalten gehören auch der Umgang mit Arzneimitteln, das Erlernen richtiger Verhaltensweisen in Notsituationen oder die Funktionsweisen und Anwendung eines Feuerlöschers. Anstatt eines Bosses et Bobos – Kurses kann auch ein allgemeingültiger Erste-Hilfe-Kurs absolviert werden.

Die Ausbildungen zum Branchenchef oder Assistenten („Assistant chef de branche“ und „chef de branche)“

Als branchenspezifische Ausbildungsmodule sind solche zu verstehen, die mit ihrer inhaltlichen Ausrichtung auf die Cheffunktion innerhalb einer bestimmten Branche vorbereiten. Neben dem Grundwissen über den Scoutismus, seiner Techniken und seiner Philosophie, benötigen die zukünftigen Assistenten und Branchenchefs theoretische und praktische Kompetenzen im Hinblick auf das Leiten ihrer Branche sowie soziale und kommunikative Kompetenzen. Zu den theoretischen Inhalten gehören z.B. die Vermittlung von Kenntnissen über den Versicherungsschutz bei Aktionen und Aktivitäten, das Ausfüllen entsprechender Formulare, das sachgerechte Führen eines Finanzbudgets, etc.

Zu den praktischen Inhalten gehören u.a. das anwendungsorientierte Wissen über den Umgang mit alterstypischen Problemsituationen, die Vorbereitung und Durchführung von Aktionen und Versammlungen, Motivationsarbeit oder Konfliktbearbeitung. Darüber hinaus erhalten die zukünftigen Branchenchefs in den spezifischen Ausbildungen Tipps und Ideen für die Gestaltung von Aktivitäten. Durch das eigenständige Planen, Durchführen und Reflektieren von Übungsaktivitäten lernen die Teilnehmer in einer realitätsnahen Situation das verantwortungsbewusste Handeln im Umgang mit den Mitgliedern der Branche und das Ausführen der vielseitigen Aufgaben der Branchenleitung. Voraussetzung zur Teilnahme an einer „Chefausbildung“ sind der Abschluss der vorab beschriebenen Grundausbildungen sowie ein Mindestalter für die Ausbildungen ACC (Assistent in der Beaverbranche), ACM (Assistent in der Wölfelcherbranche), ACT (Assistent in der Scouten und Guidenbranche) sowie ARUE (Assistent in der Explorerbranche) von 17 Jahren, für die Ausbildungen CC (Chef der Beaverbranche), CM (Chef der Wölfelcherbranche), CT (Chef der Scouten und Guidenbranche) und RUE (Chef der Explorerbranche) von 18 Jahren (jeweils zum 01.09. eines Jahres). Die Mindestaltersgrenze für beide Ausbildungszweige wurde im Jahr 2005 um jeweils ein Jahr erhöht. Grund hierfür war ein Beschluss der Conférence Permanente, mit dem sichergestellt werden sollte, dass die Personen, die eine Cheffunktion innerhalb des Scoutssystems übernehmen, hierfür über genügend Erfahrung und Verantwortungsbewusstsein verfügen.

Die „Woodbagde“ – Ausbildung

Der Woodbagde (oder Gilwellkurs) ist ein Angebot, das sowohl für Gruppenchefs als auch für Branchenchefs offen ist. Es bietet (hierfür ausgewählten Mitgliedern) die Möglichkeit (meist) im Ausland an einem mehrtägigen Seminar (Camp) teilzunehmen und die eigenen Erfahrungen aus dem Scoutsleben mit anderen zu reflektieren. Dabei geht es ebenso um die Erweiterung von Kenntnissen im Scoutismus, wie auch um den Austausch eigener Ansichten, Motivationen und Bedürfnisse innerhalb einer fremden Gruppe. Ziel ist es, neue Ideen und Anregungen zu erhalten um diese schließlich in die eigene Gruppe mit einzubringen.

Weitere Ausbildungszweige sind:

Forum „chef de groupe“

Das Forum für alle Gruppenchefs findet einmal jährlich statt und bietet den Gruppenchefs neben der Möglichkeit, untereinander in den Austausch zu kommen auch Informationen zu aktuellen Fragestellungen und Themen. Diese werden im Vorfeld in den Gruppen erfragt und häufig in Form eines einführenden Impulsreferats durch einen Experten mit anschließender Diskussionsrunde bearbeitet.

Zudem werden

Ausbildungen für Ausbilder und Kommissare, wie z.B. ein „train the trainer - Seminar“ angeboten.

4.2.1 Ausbildungsteams und Kommissare

Hauptverantwortliche Person für die Ausbildung in der FNEL ist der so genannte *Commissaire à la Formation*. Die Planung, Durchführung und Qualitätssicherung der Ausbildungsmodule wird von

ehrenamtlichen, meist langjährigen und erfahrenen Mitgliedern der FNEL vorgenommen. 9 Teams aus 5-10 Personen erarbeiten die konzeptionelle Planung für die Ausbildungsmodule der Grund- und der spezifischen Ausbildungen und führen die Einzelseminare der Ausbildungen selbstverantwortlich durch (die Teams der Leadership-, Scoutsakademie-, Tronc Commun-, Bosses et Bobos-, Beaver-, Wëllefcher-, Scouten a Guiden-, Explorer- und Roverausbildung).

Zur Qualitätssicherung der Ausbildungen wird zudem für jedes Ausbildungsmodul ein/e Kommissar/in bestimmt, der/die in regelmäßigen Abständen an den Seminaren teilnimmt und Wirkungen oder Probleme erfasst, bzw. als Ansprechperson für die Ausbildungsteams und die Teilnehmer der Seminare zur Verfügung steht. Je nach personeller Auslastung der Ausbildungsteams arbeitet der/die Kommissar/in auch an der Entwicklung von Bildungskonzepten im Team mit.

Innerhalb des *Service Formation*, das durch den/die für die Ausbildung hauptverantwortliche/n Kommissar/in (*Commissaire à la Formation*) geleitet wird, beraten alle 9 Ausbildungsteams gemeinsam über Synergien und Schnittstellen der einzelnen Ausbildungen. Ziel ist die Sicherung der Qualität des Gesamtsystems der Ausbildung. Der *Commissaire à la Formation* wird offiziell für eine Amtszeit von zwei Jahren gewählt.

Die Ausbildungsteams konzipieren und planen die Jahresprogramme und Bildungskonzepte für die entsprechenden Ausbildungsmodule und legen darin Inhalte und Methoden der Ausbildung auf Grundlage der Philosophie des Scoutismus und im Hinblick auf die alterstypischen Kompetenzen ihrer Zielgruppen fest. Ihre Vorgehensweise dabei ist professionell und transparent.

4.2.2 Konzeptionelle Planung der Ausbildungsmodule

Die nachfolgende Beschreibung der Konzepte der einzelnen Ausbildungsmodule, ihrer Zielsetzung und ihrer Wirkungskontrollen beruhen auf den Interviewaussagen der hierzu befragten Ausbilder und der Kommissare.

Konzeption der Seminare

Wie die Ausbildungsteams bei der konkreten Planung und der Weiterentwicklung ihrer Ausbildungskonzepte vorgehen, ist relativ unterschiedlich und hängt zum einen von der personellen Zusammensetzung des Teams und von persönlichen Arbeitsweisen, zum anderen auch von Traditionen ab, die sich in den Teams mit der Zeit etabliert haben:

In zwei der neun Ausbildungsteams wird beispielsweise nach einer systematischen und schriftlich dokumentierten Konzeptvorlage gearbeitet: Hierbei werden Ziele für die Ausbildung entwickelt, Methoden festgelegt, eine Zeit- und Ressourcenplanung vorgenommen sowie Maßnahmen zur Überprüfung der Ziele geplant. Auch die Dokumentation der Konzepte wird in diesen Teams regelmäßig fortgeschrieben und weiterentwickelt.

Als Hauptgrund dafür, dass schriftliche Konzepte verfasst werden, wird angegeben, dass dadurch die Qualität der Ausbildung sichergestellt werden soll und dass potenziellen neuen Mitgliedern so der Einstieg in das Ausbildungsteam und in die Thematik der Ausbildung erleichtert werden soll.

In den anderen (vier befragten) Ausbildungsteams werden die pädagogischen Ziele der Ausbildungsmodule meist weniger formell dokumentiert, bzw. gar nicht schriftlich fixiert.

Als Gründe hierfür gaben die entsprechenden Ausbilder an, zum einen die so entstehende Möglichkeit der flexibleren Ausgestaltung der Ausbildungsinhalte erhalten zu wollen und zum anderen durch diese Offenheit eine Chance für mehr Eigendynamik in der Ausbildung zu erwarten.

Ressourcenplanung

Im Bezug auf die Ressourcenplanung wurde deutlich, dass die Aufgabenbereiche in einer Ausbildung je nach Interessen, Kompetenzen und personellen Ressourcen der Teammitglieder verteilt werden. Zudem versuchen die Teams, möglichst effizient und wirtschaftlich mit den vorhandenen personellen Ressourcen umzugehen, d.h., die Mitglieder versuchen einerseits, die Seminarführung möglichst zu zweit durchzuführen, um so die „Beobachterrolle“ zu besetzen, die für die Evaluation und Qualitätssicherung der Seminare als wichtig eingeschätzt wird.

Ein Problem bei der Planung der zeitlichen und personellen Ressourcen stellt nach Aussage der Ausbilder und der Kommissare die Tatsache dar, dass die Teilnehmer grundsätzlich eine stärkere Unterstützung der praktischen Übungen (die für den Abschluss einiger Ausbildungen notwendig sind) erhalten müssten. Hierzu fehle allerdings immer öfter die Zeit.

Hintergrund der „sparsamen Ressourcenplanung“ ist, dass in allen Ausbildungsteams ein Mangel an Personal konstatiert wird. Um die aktiven Ausbilder nicht zu überlasten, muss deshalb nach Aussage der Ausbilder gerade bei der Planung der Seminareinsätze im Ausbildungszeitraum sehr effizient verfahren werden.

Themenauswahl

In der überwiegenden Anzahl der Ausbildungen bildet eine inhaltliche und thematische Grundstruktur den Kern der jeweiligen Ausbildung. Dieser thematische Rahmen wird nach Aussage der Ausbilder grundsätzlich beibehalten. Die Themen richten sich nach den konzeptionellen Vorgaben der FNEL und der Intention und dem Zweck der Ausbildungseinheit. Die Beibehaltung dieser Grundstruktur sichert die konsequente Vermittlung von assimilierten Grundthemen an alle Teilnehmer und führt dazu, dass die Systematik des Gesamtkonstrukts der Ausbildung erhalten bleibt.

Um gleichzeitig auch aktuellen Themen, Themenwünschen der Teilnehmer oder sonstigen Inhalten Raum zu geben, werden in allen Ausbildungsteams zusätzlich zeitliche Ressourcen hierfür in die Planung einkalkuliert. Welche Themen in den Seminaren noch angesprochen werden sollen, wird durch Gespräche mit den Teilnehmern (oder über die Gruppenchefs) eruiert, entsteht in Brainstormings oder wird spontan zu Beginn eines Seminars in der Seminargruppe beschlossen.

Kommunikation mit den Gruppen

Die Mehrzahl der Ausbildungsteams sucht bereits in der Planungsphase einer Ausbildung den Kontakt zu den Gruppen und Branchen, um die Inhalte der Seminare möglichst auf deren Interessen und Bedürfnisse ausrichten zu können: Sowohl im Hinblick auf die Planung der Module der Grundausbildung als auch im Vorfeld der Konzepterstellung für die branchenspezifischen Ausbildungen werden hierzu nach Aussage der Ausbilder und Kommissare „Vorab - Gespräche“ mit den Gruppen- und Branchenchefs geführt. Die Detailthemen, die den konzeptionellen Rahmen einer Ausbildung ergänzen, richten sich demnach auch nach den Interessen der Gruppen und Branchen und der einzelnen Teilnehmer.

Methodenauswahl

Im Hinblick auf die Auswahl und Festlegung der Methoden wird nach Aussage einiger Ausbilder häufig improvisiert. Zwar gibt es auch hier je nach Ausbildungsintention Methoden, die traditionell angewendet werden und die sich über Jahre hinweg in den Seminaren bewährt haben (z.B. Rollenspiele im Bosses et Bobos - Seminar), trotzdem ist in allen Teams zu erkennen, dass prinzipiell versucht wird, relativ offen und flexibel mit der Methodenauswahl zu verfahren.

„Die Teilnehmer stehen im Mittelpunkt der Ausbildung. Die Gruppendynamik ist besonders wichtig. Deshalb wird sowohl bei der Methodenauswahl als auch bei der Auswahl der Themen immer auch improvisiert.“

Qualitätssicherung

In allen Ausbildungsteams werden die Evaluationsergebnisse der vorjährigen Ausbildungseinheiten in die Planung integriert. Die Meinungen der Teilnehmer über die Ausbildungsinhalte der vergangenen Jahre werden dabei als sehr wichtig eingeschätzt.

4.2.3 Intention und Ziele der Ausbildungsmodule

Als grundsätzliche Ziele der Ausbildung können das

- Vermitteln von Kenntnissen und Praktiken sowie
- die Stärkung des Gemeinschaftsgedankens und
- das Erlernen von Eigenverantwortung und Selbstständigkeit

genannt werden.

Nach Aussage der Ausbilder ist es zudem das grundsätzliche Ziel der Ausbildung, alle Teilnehmer sukzessive auf denselben Informationsstand zu bringen:

Die Ziele der **Grundausbildungen** richten sich dabei stärker auf die Vermittlung von Grundkenntnissen der Scoutstechniken und der Scoutsphilosophie. Demnach ist es z.B. das Anliegen der Grundausbildungen, theoretische Basiskenntnisse wie den Umgang mit der Natur, das Vorbereiten von gemeinsamen Mahlzeiten oder der Aufbau von Zelten etc. zu vermitteln.

Die **spezifischen Ausbildungen** verfolgten dagegen stärker das hierauf aufbauende Ziel, auf die Rolle und die Aufgaben als Branchenchef vorzubereiten und die hierfür notwendigen Kenntnisse und Kompetenzen zu vermitteln.

Die konkreten Handlungsziele der spezifischen Ausbildungsmodule können wie folgt zusammengefasst werden:

- Die Vermittlung der Rolle des Branchenchefs, bzw. des Assistenten als engagierte und verantwortungsbewusste Person, die ihre Rolle und die entsprechenden Aufgaben selbstständig im Rahmen der Gruppensituation ausübt.
- Die Vermittlung von pädagogischen Maßnahmen, Übungen, Spielen oder Aktionen, die auf die jeweilige Altersgruppe der Branche ausgerichtet sind.
- Die Vermittlung von Kenntnissen über alterstypische Kompetenzen, Probleme und Besonderheiten von Kindern und Jugendlichen, mit denen die künftigen Branchenchefs in ihrer

entsprechenden Branche arbeiten werden.

- Die Vermittlung von Kenntnissen in der Organisation und Planung von Aktionen und Veranstaltungen. Im Bezug hierauf ist es nach Aussage der Ausbilder das Ziel der spezifischen Ausbildung, einen Planungsleitfaden zu erarbeiten, an dem sich die Teilnehmer künftig bei der Planung ihrer Aktivitäten orientieren können.
- Die Vermittlung didaktischer und methodischer Kenntnisse des Lehrens und das Aufzeigen von anwendungsorientierten Musterbeispielen der Präsentation, des Erklärens oder des Einweisans.
- Die Schaffung von Austausch- und Diskussionsforen als eigenständige Sequenz der Ausbildung. Demnach soll den Teilnehmer der Ausbildung genügend Gelegenheiten und Raum für einen konstruktiven Austausch und das gegenseitige Kennen lernen erhalten bleiben.
- Das Anleiten zu verantwortungsbewusstem Handeln gegenüber sich selbst und den anderen.

4.2.4 Methodische und didaktische Ansätze

Im Rahmen der Ausbildungsmodule kommt nach Aussage der Ausbilder und der Kommissare eine Vielzahl von unterschiedlichen methodischen und didaktischen Ansätzen zur Anwendung.

Das Verhältnis von theoretischen und praktischen Ansätzen und Methoden variiert danach von Ausbildung zu Ausbildung und hängt von der Art der jeweils geplanten Aktivität ab:

Während z.B. im *Tronc Commun* kaum Praxiselemente enthalten sind, kommen im Ausbildungsmodul zum Erhalt des *Explorerbrevets* ausschließlich Praxiselemente zur Anwendung. Die anderen Ausbildungsmodule bestehen überwiegend aus einer aufeinander abgestimmten Kombination aus beidem.

Die „Scoutsmethode“, das Prinzip des „learning-by-doing“ wird insbesondere bei den **praktischen Ausbildungsmodulen** als oberstes Primat genannt.

Diese Methode wird nach Aussage der Ausbilder deshalb als besonders wertvoll und nützlich gewertet, weil das Lernen durch die eigene Aktivität einen besonders intensiven Lern- und Erfahrungseffekt bewirken kann, der zudem zur Stärkung von Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein führt.

Besonders wichtig sind auch interaktive Methoden, durch die der Gemeinschaftsgedanke gestärkt wird und durch die sich das Postulat des „*füreinander und miteinander*“ unter den Ausbildungsteilnehmern entfalten kann.

In den mehrheitlich praxisorientierten Ausbildungsmodulen finden nach Aussagen der Ausbilder die folgenden Ansätze und Methoden am häufigsten Anwendung:

- Der Ansatz des „learning by doing“
- Eröffnungsspiele zum Kennen lernen
- Vermittlung der Inhalte auf spielerische Art und Weise
- Die Teilnehmer ins kalte Wasser werfen
- Rollenspiele und praktische Übungen
- Die Anwendung der Scoutsmethoden
- Diskussionsrunden

Zudem wird besonders in den praxisorientierten Seminaren Wert darauf gelegt, dass Unterstützungsleistungen für die Teilnehmer angeboten werden. Hierzu gehören:

- Das Angebot von Tutorien für die Betreuung der Praxiselemente innerhalb der Ausbildung
- Zusatzkurse und Einsatz von Experten zu Spezialthemen
- Beratung nach Abschluss des Seminars
- Kontroll- und Unterstützungsbesuche der durchzuführenden Praxiselemente durch die Ausbildungsteams

In den eher *theoretischen Seminaren* wie z.B. dem „Tronc Commun“ ist die Anwendung dieser praktischen Methoden und Ansätze nicht uneingeschränkt möglich. Hier stehen überwiegend theoretische Inhalte zur Vermittlung, die nicht immer in einen gruppendynamischen oder interaktiven Kontext gebracht werden können, sondern nach Aussage der Ausbilder häufig einfach theoretisch erklärt werden müssen. In solchen Ausbildungsmodulen finden die folgenden Methoden verstärkt Anwendung:

- Kleingruppenarbeit
- Powerpoint-Präsentationen und Inputreferate
- Sachverhalte erklären und Zusammenhänge beschreiben
- Praktische Übungen und Musterbeispiele
- Rollenspiele
- Visuelle Vermittlung durch Bilder und Filme
- Diskussionsrunden
- Hausaufgaben
- Vergabe von Handouts und Dokumentationen zum Nacharbeiten

Nach der Aussage einiger Ausbilder wird besonders in den theoretischen Seminaren Wert darauf gelegt, dass sich die Ansätze und Methoden der Seminare deutlich von der schulischen Didaktik und Methodik abgrenzen. Demnach soll keine schulähnliche Lernsituation hergestellt werden, die bei den Teilnehmern unter Umständen eher negative Einstellungen gegenüber der Ausbildung hervorrufen könnte. Stattdessen soll gerade in den theoretischen Seminaren auch Wert auf Spaß und gegenseitiges Kennen lernen gelegt werden.

4.2.5 Wirkungskontrolle und Qualitätssicherung in der Ausbildung

Die Evaluation des Ausbildungssystems und seiner Einzelmodule hat nach Aussage der Ausbilder und der Kommissare in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen und wird zunehmend systematisch geplant und durchgeführt. Hierbei wurden zwei Blickrichtungen unterschieden:

- a) Zum einen wird die Evaluation der Ausbildungsplanung und -durchführung durch das Ausbildungsteam vorgenommen.
- b) Zum anderen wird eine Bewertung der Zufriedenheit der Teilnehmer mit den Kursinhalten und der methodischen und didaktischen Gestaltung der Seminare vorgenommen.

- a) Die Mehrheit der Ausbilder gab an, die eigene Arbeit im Team zu reflektieren und hierbei zu versuchen, Schwächen in der Planung und der Durchführung der Seminare zu identifizieren und zu korrigieren. In einem der sechs befragten Ausbildungsteams wird dazu ein System aus vorab gesetzten Zielen und ein hierauf abgestimmter Maßnahmenkatalog konzipiert sowie beides regelmäßig im Hinblick auf die Wirkungen überprüft. Andere Instrumente der Evaluation sind Diskussionsrunden und Teamgespräche, in denen die Ausbildungsteams die Seminare mit einem retrospektiven Blick betrachten und gemeinsam analysieren. Als besonders erfolgsversprechenden Ansatz der Qualitätssicherung wurde in diesem Zusammenhang der Einsatz von Seminarbeobachtern beschrieben. Hierbei führen jeweils zwei Personen ein Seminar gemeinsam durch und wechseln sich dabei mit der Vermittlung der Inhalte ab. Diejenige Person, die nicht mit dem Erklären eines Sachverhalts etc. beschäftigt ist, nimmt die Rolle des Beobachters ein, der die Reaktion der Teilnehmer, mögliche Störungen oder Auffälligkeiten beobachtet und dokumentiert. Hierdurch kann relativ genau erfasst werden, ob die Methoden und Ansätze oder das Setting eines Seminars bei den Teilnehmern ankommen oder nicht. (In diesem Zusammenhang wurde aber gleichzeitig auf das Problem des Mangels an personellen Ressourcen in den Ausbildungsteams hingewiesen, das den regelmäßigen Einsatz von Seminarbeobachtern grundsätzlich erschwert.)
- b) Im Bezug auf die Erfassung und Analyse der Zufriedenheit und des Nutzens der Ausbildung werden vielfältige Methoden angewandt. Einerseits gaben die Ausbilder an, punktuelle Abfragen über die zukünftigen Wünsche, Interessen und den Themenbedarf der Teilnehmer durchzuführen und die Angaben der Teilnehmer in die Planung künftiger Seminare einfließen zu lassen. Zum anderen werden auch Feedbackrunden, Diskussionsrunden oder „Blitzlichter“ wie z.B. die „Bilder des Tages“ durchgeführt, um zurückliegende Seminare zu bewerten. Ziel ist dabei, die Zufriedenheit der Teilnehmer mit der Ausbildung zu erfassen. Im Hinblick auf die Bewertung einzelner Ausbildungsmodule werden zudem partiell schriftliche Evaluationsbögen (z.B. das „Formulare de Visite“) verteilt, die am Ende eines Seminars durch die Teilnehmer ausgefüllt werden.

Nach Aussage der Ausbilder werden auch Feedback- und Diskussionsrunden über die Wirkungen und den konkreten Nutzen der Ausbildung durchgeführt. Besonders im Hinblick auf die spezifischen Ausbildungsmodule werden außerdem Einzelgespräche mit Teilnehmer als Evaluationsmethode genannt. Diese beziehen sich dann zumeist auf die Einzelleistungen der Teilnehmer im Rahmen der Praxiselemente einer Ausbildung.

Die erzielten Ergebnisse beider Evaluationsansätze werden von der Mehrzahl der Ausbildungsteams dokumentiert und dienen prinzipiell als Grundlage für die weitere Planung und Überarbeitung des Ausbildungsdesigns.

In nahezu allen Ausbildungsteams wurde in diesem Zusammenhang gesagt, dass Seminarinhalte aus dem Programm genommen würden, bzw. die Konzepte grundlegend überarbeitet und methodisch verbessert würden, wenn dies aus der Evaluation heraus als notwendige Maßnahme ersichtlich würde.

4.3 Horizontale Ausbildung – das brancheninterne Entwicklungssystem

Neben der formalen Ausbildung (oder dem vertikalen Ausbildungssystem) stellen auch die Gruppen und Branchen bedeutsame Lernfelder für die Mitglieder der FNEL dar:

Das Entwicklungssystem (Progressionssystem) der Branchen ist ein für den Scoutismus typisches Instrument zur kontinuierlichen Förderung und Motivation der Kinder und Jugendlichen. Es trägt dazu bei, dass die Kinder und Jugendlichen in den Branchen lernen, ihre eigenen Ziele zu verfolgen und bietet ihnen hierfür einen kreativen Rahmen für ihre Weiterentwicklung. Das Entwicklungssystem beginnt ab dem Eintritt in die Wëllefcherbranche und wird sukzessive bis in die höheren Branchen weitergeführt. Sind die Kinder und Jugendlichen der Meinung, etwas besonders gut zu können und möchten sie dies unter Beweis stellen, können „besondere Leistungen“ für den Erhalt eines Abzeichens („*badge*“) erbracht werden. Hierbei nimmt der Schwierigkeitsgrad für die *badges* sukzessive zu. Die FNEL gibt die Bewertungskriterien für den Erhalt der verschiedenen Abzeichen weitgehend vor (z.B. im Vademecum der Wëllefcher). So kann sichergestellt werden, dass die „besonderen Leistungen“ komparabel sind und die Mitglieder einschätzen können, in welchem Entwicklungsstand sie sich (auch im Vergleich zu den anderen Mitgliedern) befinden.

Das Entwicklungssystem wird mehrheitlich in den Branchen der Wëllefcher und der Scouten a Guiden durchgeführt, zum Teil auch in der Explorerbranche.

4.4 Die regelmäßigen Fortbildungen - Formation Continue

Die regelmäßige Fortbildung (Formation Continue) ist ein Angebot der FNEL zur kontinuierlichen Weiterqualifizierung der Gruppen- und Branchenchefs. Über das Scoutsjahr verteilt werden dabei mehrere mehrstündige bis zu ein- oder zweitägige Fortbildungen zu vielfältigen Themen rund um den Scoutismus angeboten.

Das Angebot der Formation Continue ist offen und richtet sich an alle Scoutsgruppen der FNEL.

Die Themen für die Formation Continue werden z.T. durch die FNEL festgelegt, können aber auch durch die Mitglieder der Gruppen vorgeschlagen werden. Die Fortbildungseinheiten werden sowohl von externen Experten als auch durch erfahrene Mitglieder der FNEL selbst durchgeführt. Die Fortbildungstermine werden in regelmäßigen Abständen durch die FNEL (auf der Internetseite und per Post, bzw. „Infoblöddchen“) bekannt gegeben. Interessierte können sich daraufhin für eine Fortbildung anmelden. Meist ist nur eine begrenzte Anzahl an Teilnehmern möglich.

Die FNEL hat zur Vorgabe gemacht, dass alle Branchenchefs dazu verpflichtet sind, an mindestens einer Formation Continue im Jahr teilzunehmen. Hierdurch soll ihre kontinuierliche Weiterqualifizierung sichergestellt werden und ein regelmäßiger Kontakt zu andern Gruppen ermöglicht werden. Kann diese Vorgabe nicht eingehalten werden, droht der Verlust der „Chefkarte“, die zur Branchenleitung (unter Versicherungsschutz) autorisiert.

Ergebnisse

Im folgenden Kapitel 5 werden die Ergebnisse der Analyse der Mitgliederstruktur dargestellt. Zudem werden Aussagen über typische „Karrierewege“ in der FNEL und über die Faktoren für eine erhöhte Fluktuation innerhalb des Verbandes formuliert, indem die Eintrittsgründe, die Gründe für ein langfristiges Engagement und die möglichen Gründe für die Beendigung des Engagements in der FNEL untersucht und beschrieben werden. Anschließend werden im Kapitel 6 die Qualitätsfaktoren des Ausbildungssystems, seine Lerneffekte sowie der Nutzen der Ausbildung in der Praxis dargestellt.

5 Analyse der Mitgliederstruktur der FNEL

Die Analyse der Mitgliederstruktur der FNEL und die Abbildung der typischen Karrierewege der Mitglieder erfolgt auf der Grundlage der Daten, die aus der Auswertung der schriftlichen Befragung gewonnen werden konnten. Das Kernziel der schriftlichen Befragung war die Abbildung des „Parcours“, den die Gruppen- und Branchenchefs im Laufe ihrer Mitgliedschaft in der FNEL durchlaufen. Zudem sollten durch die schriftliche Befragung Antworten darauf gefunden werden, aus welchen Gründen und welcher Ausgangssituation die hohe Fluktuation der Gruppen- und Branchenchefs allgemein resultieren. Der Fragebogen wurde wie folgt strukturiert:

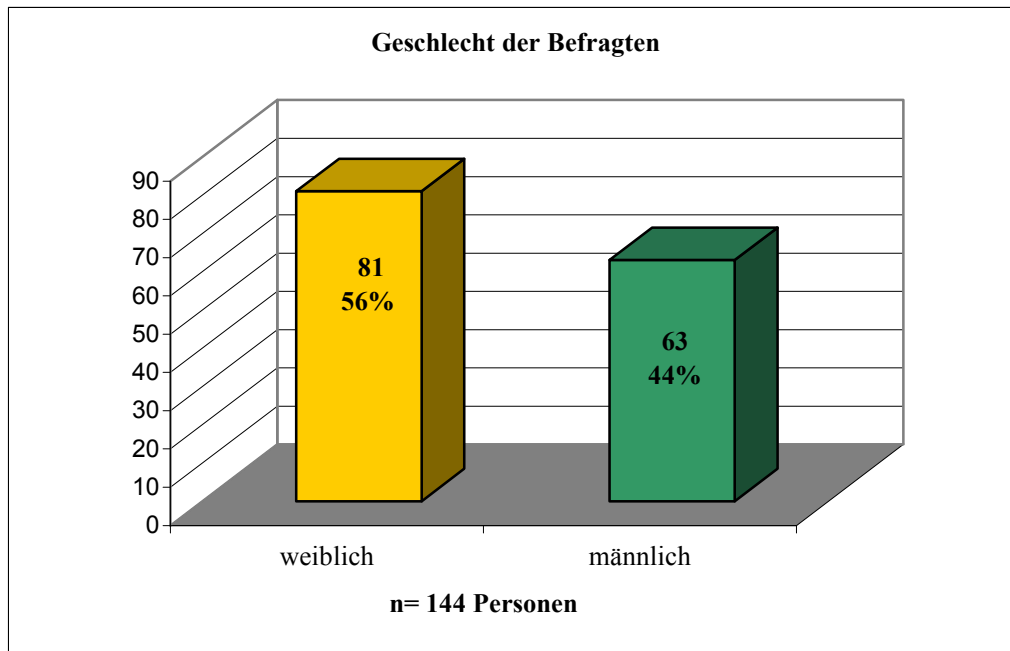
- Soziodemografische Daten (Geburtsdatum, Geschlecht der Befragten)
- Berufliche Situation der Befragten
- Eintrittsdatum in die FNEL
- Daten über die Gründe für/gegen das Engagement in der FNEL (Gründe für den Eintritt, den Verbleib, mögliche Pausen und für eine zukünftig mögliche Beendigung des Engagements)
- Beschreibung des „Parcours“ und der Karriere (Funktionen in den Jahren 2000-2006)
- Informationen über die absolvierten Ausbildungsmodule (inkl. Formation Continue) bis 2006.

Der Fragebogen wurde so konzipiert, dass eine anonyme Datenerhebung erfolgen konnte, d.h. es wurden keine persönlichen Daten oder gruppenspezifischen Informationen erfragt, die Rückschlüsse auf Personen oder Gruppen ermöglichen.

Die Fragebögen wurden den 310 Teilnehmern per Post zugesandt. In einem Begleitschreiben wurde über die Modalitäten der Befragung, ihrer Zielsetzung und ihres Nutzens etc. informiert. Die Rücklaufquote betrug 47% (146 von 310 Fragebögen).

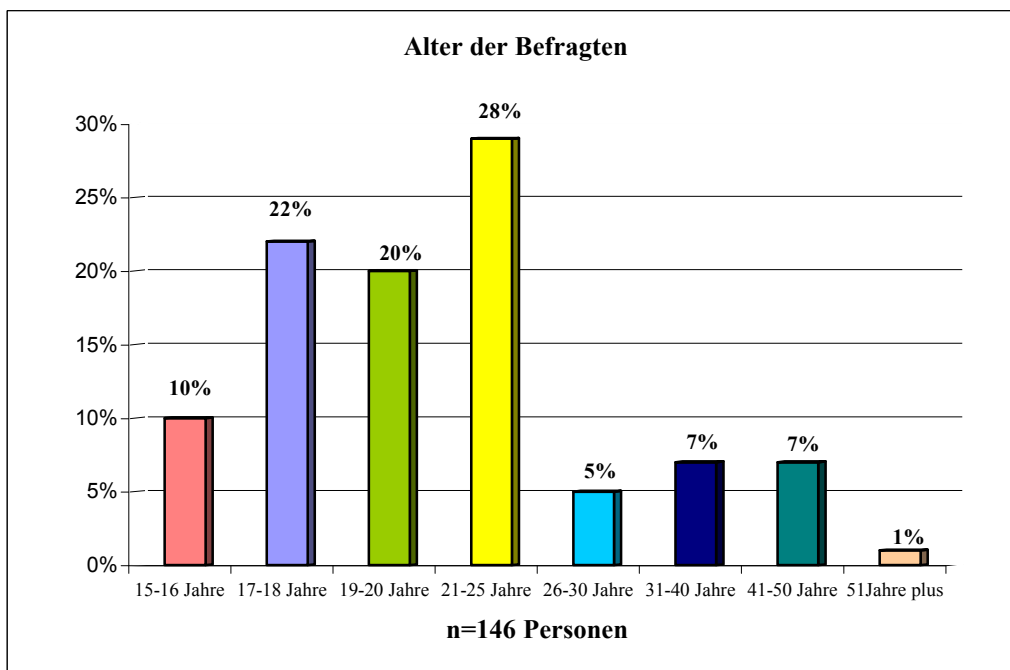
5.1 Alter und Geschlecht der Mitglieder

- An der schriftlichen Befragung nahmen insgesamt 146 Branchenchefs (bzw. Assistenten) und Gruppenchefs teil. 56% oder 81 Personen waren dabei weiblich, 44% oder 63 Personen männlichen Geschlechts. 2 Personen machten keine Angaben zu ihrem Geschlecht.



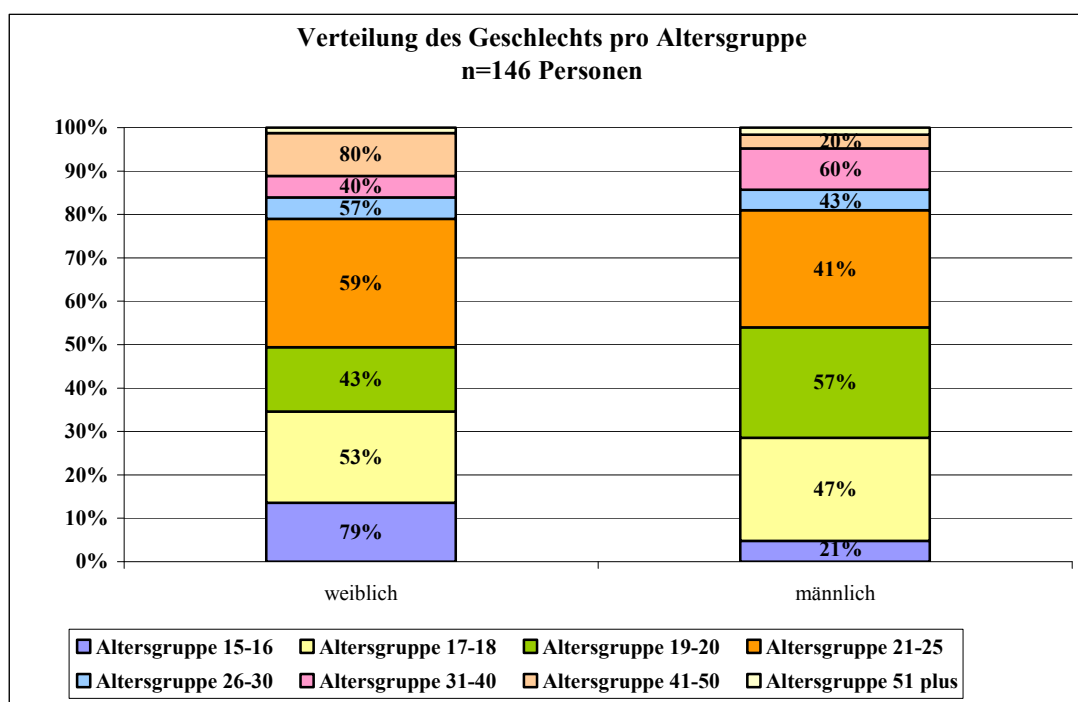
Grafik 1: Geschlecht der Befragten

- Die überwiegende Anzahl der befragten Personen, die eine Cheffunktion als Branchenchef oder Assistent ausführen, sind zwischen 21 und 25 Jahre alt. Die nachfolgende Grafik über das Alter der Befragten zeigt diesbezüglich detaillierter, dass insgesamt 28% bzw. 41 der Befragten sich zum Zeitpunkt der schriftlichen Befragung in dieser Altersgruppe (21-25 Jahre) befanden. 59% der Personen dieser Altersgruppe waren dabei weiblich, 41% der Personen männlich.



Grafik 2: Alter der Befragten nach Altersgruppen

- Immerhin 10% der **15 bis 16jährigen** sind gemäß der Auswertung der Fragebögen bereits in einer Leitungs- oder Assistentenfunktion engagiert, obwohl die Mindestaltersgrenze für die Teilnahme an der Ausbildung zum Assistenten des Branchenchefs im Jahr 2005 auf 17 Jahre angehoben wurde. Es kann demnach davon ausgegangen werden, dass diese Jugendlichen sich bereits vor Vollendung des 17. Lebensjahres und ohne den Abschluss einer „Assistenten- oder Chefausbildung“ in einer entsprechenden Funktion engagieren.⁵
- In der mit 22%, bzw. 32 Personen am zweithäufigsten auftretenden Altersgruppe, der Jugendlichen zwischen **17 und 18 Jahren**, ist das Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Mitgliedern ausgeglichener: In dieser Altersgruppe sind 53% Mädchen und 47% Jungen in einer Funktion als Branchenchef oder Assistent/in tätig.
- Auch die Altersgruppe der Jugendlichen zwischen **19 und 20 Jahren** ist mit 20%, bzw. 28 Personen relativ stark vertreten. In dieser Altersgruppe sind mehr männliche (57%) als weibliche Jugendliche (43%) engagiert.
- Die Altersgruppen der **26 bis 30jährigen** sind mit 5% bzw. 7 Personen im Vergleich zu den anderen Altersgruppen relativ selten in einer „Cheffunktion“ tätig.
- Allerdings nimmt die Häufigkeit des Engagements ab dieser Altersgruppe aufwärts wiederum leicht zu: Personen in den Altersgruppen zwischen **31 und 40 Jahren**, bzw. zwischen **41 und 50 Jahren** sind jeweils mit 7% vertreten.
- Auch zwei Personen **über 51 Jahren** engagieren sich in einer Branchenchef- oder in einer Assistentenfunktion.

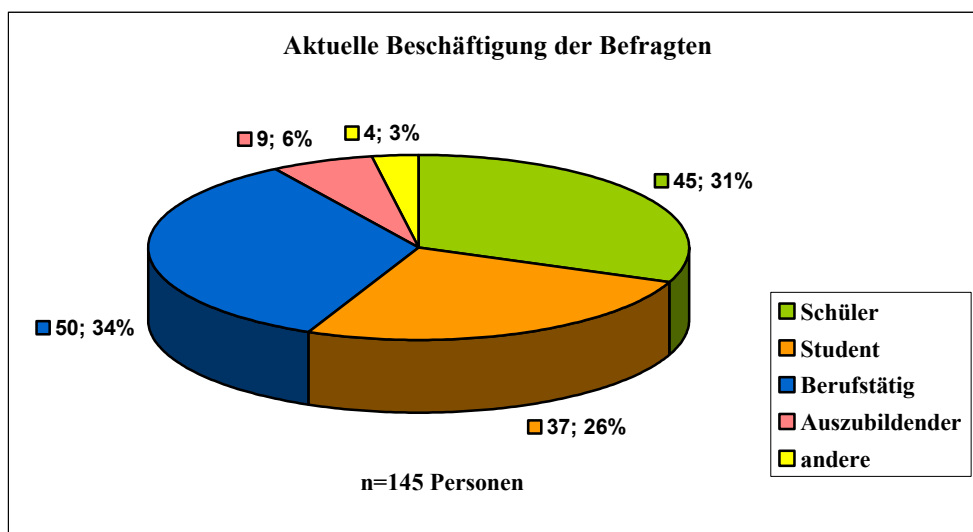


Grafik 3: Verteilung des Geschlechts pro Altersgruppe

⁵ Dieser Trend konnte ebenfalls im Zusammenhang mit der mündlichen Befragung (Interviews) festgestellt werden: ca. 25% der Befragten gaben dabei an, noch nicht in einer spezifischen Ausbildung eingeschrieben zu sein, aber trotzdem in einer Assistenten- oder Cheffunktion aktiv zu sein.

5.2 Beschäftigung und berufliche Orientierung der Mitglieder

Eine weitere Fragerubrik innerhalb des Fragebogens bezog sich auf die aktuelle Beschäftigung und die berufliche Orientierung der Branchenchefs. Im Bezug auf die Ausgangsfragestellungen dieser Studie können die Daten über die berufliche Situation der Mitglieder zum einen deshalb wichtig sein, weil hieraus Aussagen über die allgemeinen beruflichen Interessen und Kompetenzen der befragten Personen getroffen werden können und überdies eine Einschätzung darüber möglich wird, ob die Befragten evtl. zukünftig aus schulischen oder beruflichen Gründen die Art und den Umfang ihres Engagements verändern werden.



Grafik 4: Aktuelle Beschäftigung der Befragten

- Gemäß der Auswertung der Fragebögen sind 31% der befragten Branchenchefs derzeit noch **Schüler/innen**. Die nachfolgenden Tabellen 1 und 2 zeigen an, dass 18% der Schüler weiblich und 13% der Schüler männlich sind. 29% der Schüler/innen sind dabei im Alter zwischen 15 und 16 Jahren, ca. die Hälfte aller Schüler/innen (49%) sind 17 bis 18 Jahre alt und noch 22% der Schüler/innen sind 19 bis 20 Jahre alt. Diese Personen befinden sich in dem Alter, in dem sie entweder die 13. Klasse oder die 1ère absolvieren werden (17-18 Jahre), oder in dem sie sich bereits auf ein Studium, oder eine künftige Berufsausbildung vorbereiten.
- 25% bzw. 37 der Befragten sind gemäß der Auswertung der Fragebögen als **Student/innen** eingeschrieben. Dazu gehören 12% der Mädchen und 14% der Jungen. Betrachtet man die Altersgruppen der Personen, die angaben, Student/in zu sein, so fallen hierunter auch 5% der 15 bis 16 jährigen und 14% der 17 bis 18 jährigen. Da ein Studium regulär erst mit Abschluss der Gymnasialzweige (*2ème*) im Alter von 18 bis 19 Jahren beginnen kann, darf davon ausgegangen werden, dass diejenigen Personen unter 18 Jahren noch zur Kategorie der Schüler gerechnet werden können.
- 34% der Befragten haben ihre schulische Ausbildungslaufbahn bereits beendet und üben einen **Beruf** aus. Dies sind 21% der Mädchen und Frauen und nur 13% der Jungen und Männer. Die meisten berufstätigen Personen sind im Alter zwischen 21 und 25 Jahren (42%). Zudem sind insgesamt 38% der Berufstätigen über 31 Jahre alt.

- Lediglich 6% der Befragten befinden sich momentan in einer beruflichen **Ausbildung**. Diese Personen sind im Alter zwischen 17 und 20 Jahren alt. Vergleicht man die Zahlen der Studierenden mit der Anzahl der Auszubildenden wird deutlich, dass wesentlich mehr Personen, die sich in der FNEL engagieren, einen akademischen Abschluss anstreben, als eine berufliche Ausbildung.
- Unter die Kategorie „andere“ wurden die Aussagen „Hausfrau/mann“ und „arbeitslos“ eingeordnet, siehe hierzu: Glossar im Anhang).

		Geschlecht		Total
		weiblich	männlich	
Beschäftigung	Schüler	26 (18%)	19 (13%)	45 (31%)
	Student	17 (12%)	20 (14%)	37 (25%)
	Berufstätig	31 (21%)	19 (13%)	50 (34%)
	Auszubildende	4 (3%)	5 (3%)	9 (6%)
	andere	3 (2%)	1(1%)	4 (3%)
	fehlend	0	0	1 (%)
Total:		83 (56%)	63 (44%)	146 (100%)

Tabelle 1: Verhältnis von Geschlecht und Beschäftigungssituation

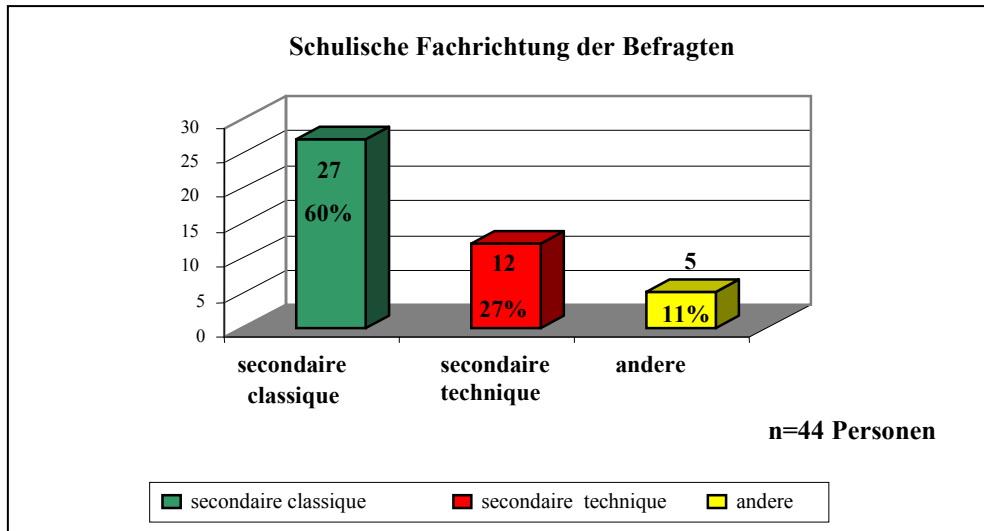
		Aktuelle Beschäftigung 2005 ⁶				
		Schüler	Student	Berufstätig	Auszu- bildende	andere
Altersgruppe	15-16 Jahre	13 (29%)	2 (5%)			
	17-18 Jahre	22 (49%)	5 (14%)		5 (56%)	
	19-20 Jahre	9 (22%)	12 (32%)	3 (6%)	4 (44%)	
	21-25 Jahre		18 (49%)	21 (42%)		2 (50%)
	26-30 Jahre			7 (14%)		
	31-40 Jahre			10 (20%)		
	41-50 Jahre			9 (18%)		1 (25%)
	51 Jahre plus					1 (25%)
Insgesamt:		44 (30%)	37 (25%)	50 (34%)	9 (6%)	4 (3%)

Tabelle 2: Aktuelle Beschäftigung im Hinblick auf die Altersgruppenverteilung

Im Hinblick auf die **schulische und berufliche Fachrichtung**, in der die Befragten tätig sind, ergibt sich ein eher heterogenes Bild:

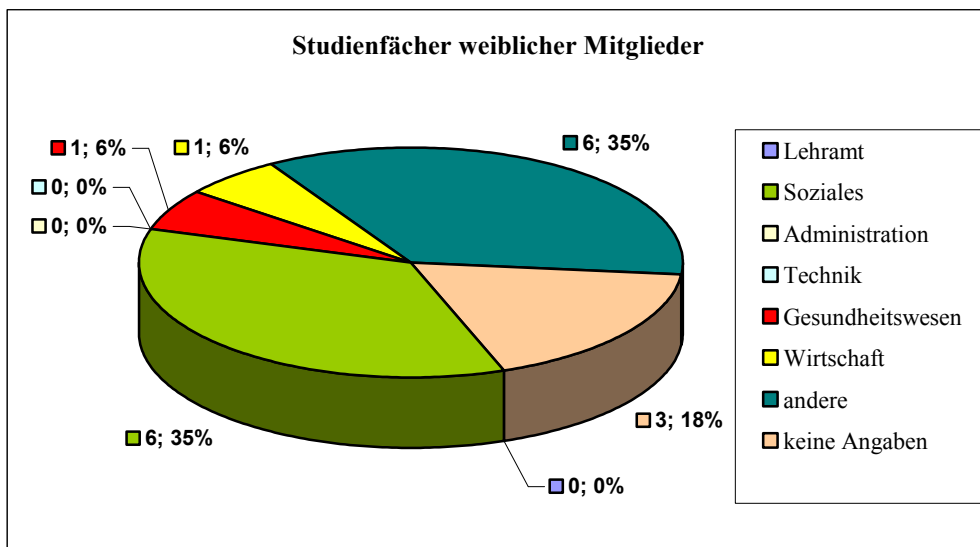
- Im Bezug auf die schulische **Fachrichtung und die Schulzweige**, die die Schüler/innen belegen, wird deutlich, dass eine große Mehrheit der Befragten den allgemeinen schulischen Ausbildungszweig gewählt hat: 27 der 44 Schüler/innen besuchen demnach die *secondaire classique*. 12 der befragten Schüler/innen besuchen die *secondaire technique*, 5 Personen besuchen „andere“ Schulen.

⁶ Zur näheren Definition der Begriffe : Siehe Glossar im Anhang



Grafik 5: Schulische Fachrichtungen der Befragten

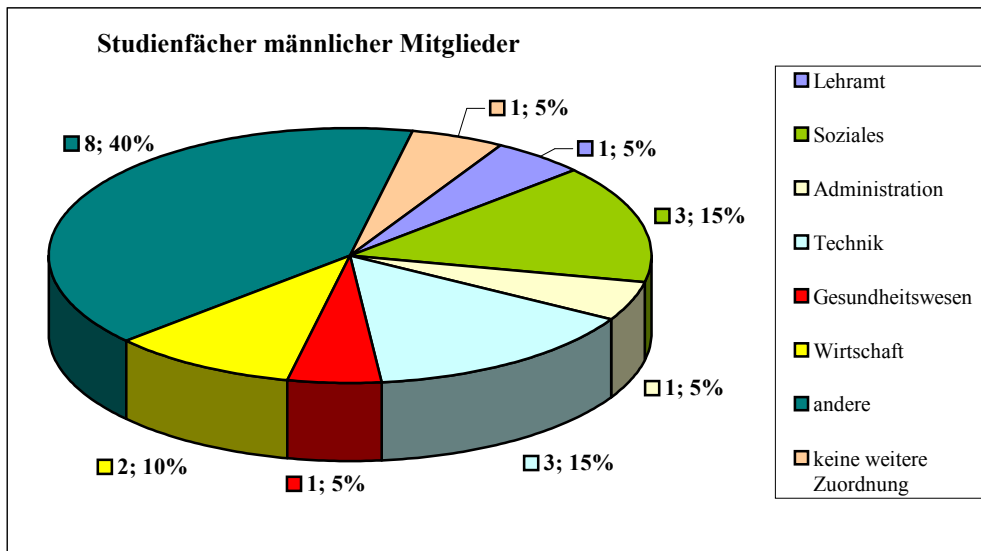
- Bei näherer Betrachtung der gewählten **Studienfächer** ist festzustellen, dass eine große Anzahl der weiblichen Studierenden ein Studienfach im Bereich der **Sozialwissenschaften** oder der **Sozialen Arbeit** belegen (Éducatrice graduée, Assistente sociale). Neben den Fachrichtungen des **Gesundheitswesens** und der **Administration** studieren die befragten weiblichen Mitglieder in weiteren diversen Studiengängen, die in der Grafik 4 unter „andere“ zusammengefasst sind. Hierzu zählen u.a. die Studienfächer Rechts- und Naturwissenschaften, Politikwissenschaften und Sprachen (genaue Angaben hierzu im Glossar im Anhang). 18% der weiblichen Studierenden machten keinerlei Angaben zu ihrem Studienfach.



Grafik 6: Studienfächer der weiblichen Mitglieder

- Die männlichen Studierenden studieren ebenfalls in verschiedenen Studiengängen: Festzustellen ist, dass auch 15% der männlichen Studierenden ein Studienfach der **Sozialwissenschaften** oder der **Sozialen Arbeit** gewählt haben. Ebenfalls 15% haben sich für einen **technischen**, 10% für einen Studiengang im Bereich der **Wirtschaftswissenschaften**

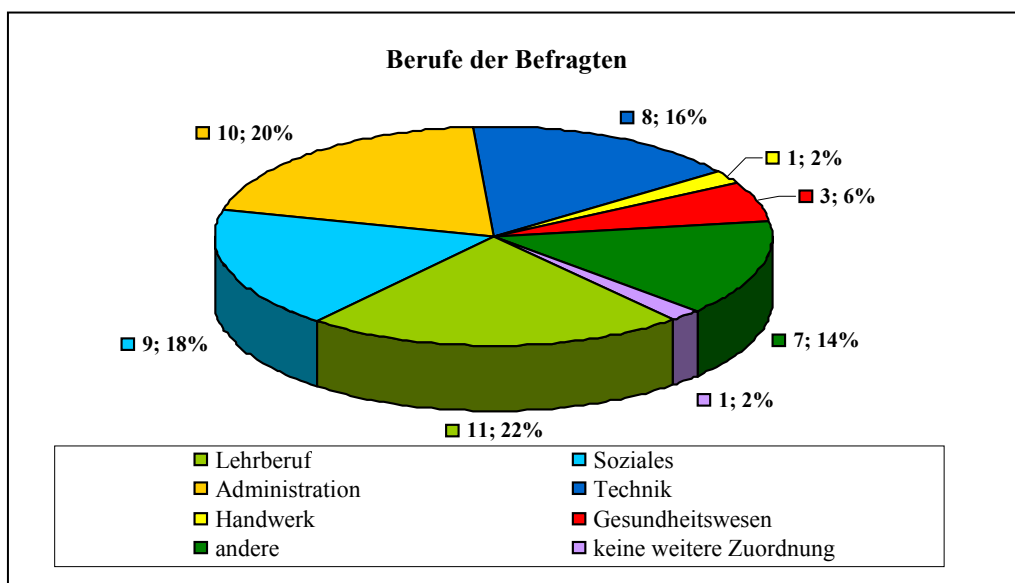
entschieden. Jeweils 5% der männlichen Befragten gaben an, für ein Lehramt bzw. im Bereich des Gesundheitswesens oder der Administration zu studieren. Der überwiegende Anteil der Studierenden war aber unter keine der ausgewählten Kategorien einzuordnen. Studiengänge, die unter der Kategorie „andere“ zusammengefasst wurden, sind u.a. die Studiengänge Rechts- und Naturwissenschaften, Geografie und Kulturwissenschaften. (weitere Angaben im anhängenden Glossar)



Grafik 7: Studienfächer der männlichen Mitglieder

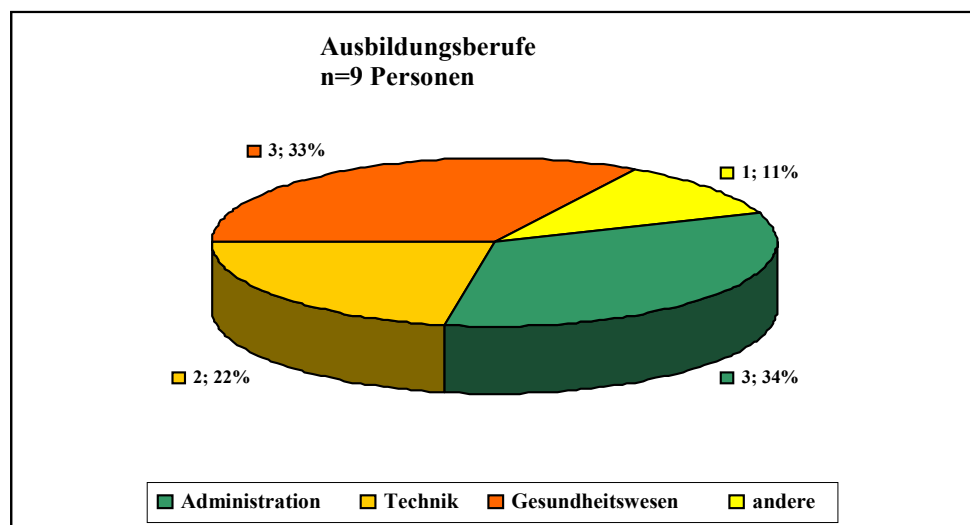
Betrachtet man die diesbezüglichen Zahlen der weiblichen und der männlichen Branchenchef allgemein, kann festgestellt werden, dass die sozialen und pädagogischen Studienfächer sowie der Bereich des Gesundheitswesens besonders häufig als Studiengänge ausgewählt werden.

- Auch im Bezug auf die **Berufswahl der Befragten** ist festzustellen, dass mehrheitlich soziale Berufe oder pädagogische Berufe ausgeübt werden. 22% der berufstätigen Personen sind demnach in Lehrberufen tätig. 18% der Befragten gaben an, in sozialen Berufen tätig zu sein.



Grafik 8: Berufe der Befragten

- 20% der Personen gaben an, in einem administrativen Beruf tätig zu sein, 16% im Bereich der Technik. Berufe im Gesundheitswesen oder handwerkliche Berufe waren hingegen mit 6%, bzw. 2% eher selten vertreten. Unter die Kategorie „andere“ wurde z.B. die Antwort „Selbstständig“ – ohne nähere Fachrichtung eingeordnet (weitere Angaben hierzu im anhängenden Glossar).
- In Betrachtung der **Ausbildungsberufe**, die ausgeübt werden, ist festzustellen, dass diese zu je einem Drittel im Bereich des Gesundheitswesens (Krankenschwester/Krankenpfleger) und im administrativen Bereich einzuordnen sind. 22% der Befragten, die eine Ausbildung ausüben, tun dies im technischen Bereich.

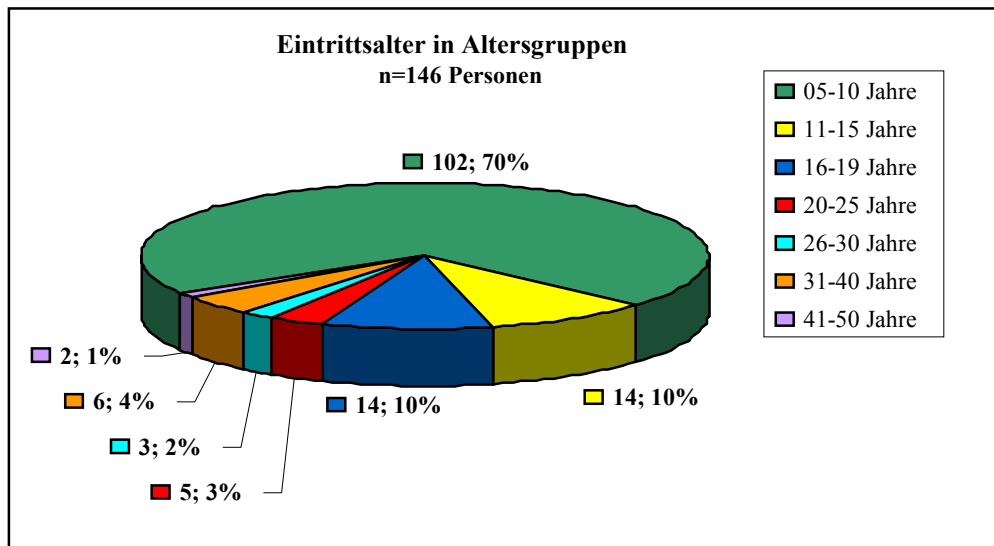


Grafik 9: Ausbildungsberufe der Befragten

5.3 Eintrittsalter in die FNEL

Die überwiegende Mehrheit der schriftlich befragten Personen ist bereits seit der Kindheit Mitglied in der FNEL.

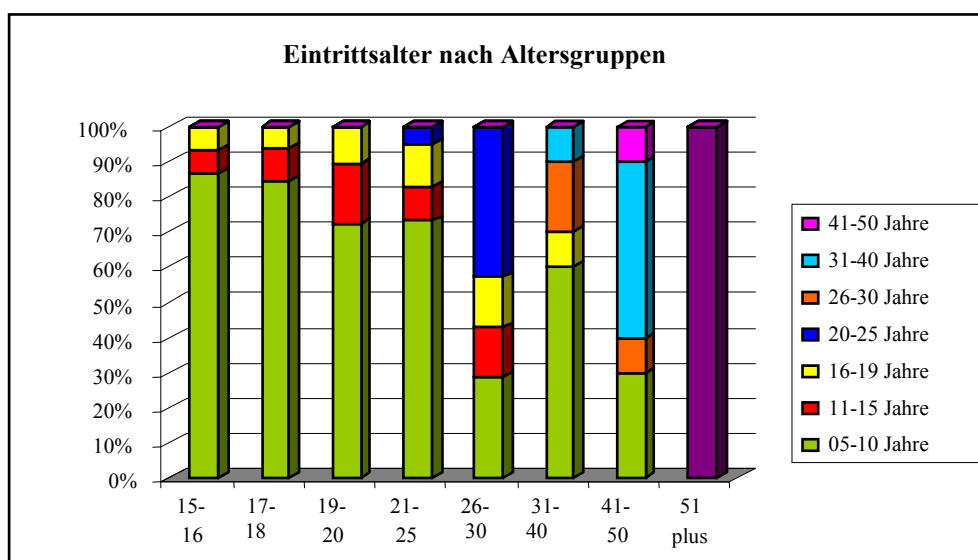
- 70% der Branchenchefs gaben an, **im Alter zwischen 5 und 10 Jahren** in die Beaver- bzw. Wölfelcherbranche eingetreten zu sein. Von diesen insgesamt 102 Personen sind 30 Personen heute zwischen 21 und 25 Jahren alt, 21 Personen sind heute zwischen 19 und 20 Jahren alt und 27 Personen zwischen 17 und 18 Jahre alt. Die überwiegende Anzahl der befragten Personen ist also kontinuierlich seit der Kindheit bis ins Jugend- und Erwachsenenalter aktives Mitglied in der FNEL.
- 10% der Befragten sind **im Alter zwischen 11 und 15 Jahren** Mitglied in der FNEL geworden, d.h. sie sind in die Branche der Scouten und Guiden eingetreten.
- Ebenfalls 10% der Befragten wurden erst relativ spät, nämlich **im Alter zwischen 16 und 19 Jahren** Mitglied in der Explorerbranche.



Grafik 10: Eintrittsalter in Altersgruppen

Insgesamt 10% der Befragten wurden erst als Erwachsene Mitglied in der FNEL:

- 3% sind **im Alter zwischen 20 und 25 Jahren** entweder in die Roverbranche, deren Mitglieder zwischen 19 und 29 Jahren alt sind, oder unmittelbar in eine Funktion als Assistent oder Gruppen- oder Branchenchef eingetreten.
- Zum Personenkreis der erst spät eingetretenen Mitglieder gehören darüber hinaus ca. 7% oder 10 Personen, die **im Alter zwischen 26 und 50 Jahren** in eine verantwortliche Funktion innerhalb der FNEL eingetreten sind.
- Im Hinblick auf **geschlechtsspezifische Unterschiede** kann festgestellt werden, dass 70% der Mädchen und 68% der Jungen bereits als 5 bis 10jährige ein Interesse am Scoutismus, bzw. dem Eintritt in die Beaverbranche hatten. Im Alter zwischen 11 und 15 Jahren ist ein deutlich stärkeres Interesse der Mädchen gegenüber den Jungen an einer Mitgliedschaft in der FNEL zu erkennen. Während 17% der Mädchen ihre „Scoutskarriere“ mit dem Einstieg in die Wölfelcherbranche begannen, taten dies nur ungefähr 4% der Jungen.
Umgekehrt sind die Interessen im Alter zwischen 16 und 19 Jahren. In dieser Altersgruppe begannen 14% der Jungen und nur 5% der Mädchen ihre Karriere. In den Alterskategorien des Eintrittsalters ab 20 Jahren gleichen sich die Interessen nahezu an.



Grafik 11: Eintrittsalter nach Altersgruppen im Bezug zum aktuellen Alter der Befragten

5.4 Gründe für den Eintritt in die FNEL

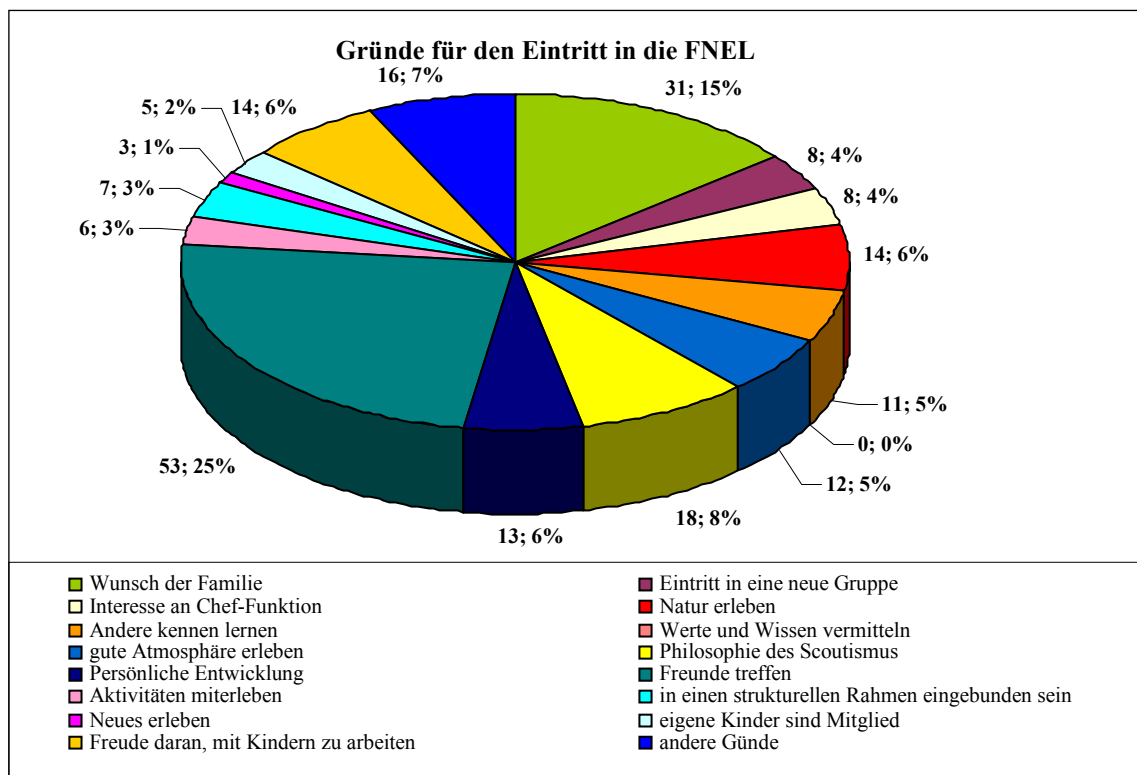
Bei der Beantwortung der Fragen nach den Gründen für den Eintritt, den Verbleib und den möglichen Austritt der Mitglieder aus der FNEL waren Mehrfachantworten möglich. Dementsprechend richtet sich die angegebene Prozentzahl auf die Anzahl der genannten Gründe, nicht auf die Anzahl der Personen.

- Bei der Frage nach den Gründen für den Eintritt in die FNEL gab die Mehrzahl der Befragten, dass sie dem Verband beigetreten sei, um **Freunde zu treffen** (25% der Antworten). Besonders für diejenigen Personen, die im Jahr 2005 zwischen 21 und 25 Jahre alt waren, war dies der Hauptgrund für ihr Engagement.
- Mit 15% der Antworten gaben die Befragten an, in den Verband eingetreten zu sein, **weil die Familie es sich gewünscht habe**.
- 8% der Antworten richteten sich darauf, aufgrund des **Interesses an der Philosophie des Scoutismus** in den Verband eingetreten zu sein.
- Dies spiegeln auch solche Antworten wider, die sich darauf richteten, eingetreten zu sein um die **Natur zu erleben** (6%), **andere kennen zu lernen** (5%), oder die **Aktivitäten in der Gruppe und Branche mitzuerleben** (3%).
- 6% der Befragten sind dem Verband deshalb beigetreten, weil sie hierin eine gute Grundlage für die **persönliche Weiterentwicklung** sahen.
- Auch die Freude daran, **mit Kindern zu arbeiten** (6%) oder **Wissen und Werte zu vermitteln** (5%) wurden als Gründe genannt.

Andere Gründe für den Eintritt in den Verband waren:

- die **gute Atmosphäre in der Gruppe zu erleben** (5%),
- der Wunsch danach, **in einen strukturellen Rahmen eingebunden zu sein** und Mitglied eines Verbandes zu sein (3%) oder **Neues zu erleben** (2%).

- Besonders die älteren Mitglieder gaben an, sie seien eingetreten, weil ihre **Kinder Mitglied** in einer Gruppe sind (3%) oder weil sie aufgrund eines Umzuges oder anderer Umstände **in eine neue Gruppe gewechselt** sind (4%).
- Zu 4% wurde das **Interesse an einer „Cheffunktion“** als Grund für den Eintritt genannt.



Grafik 12: Gründe für den Eintritt in die FNEL

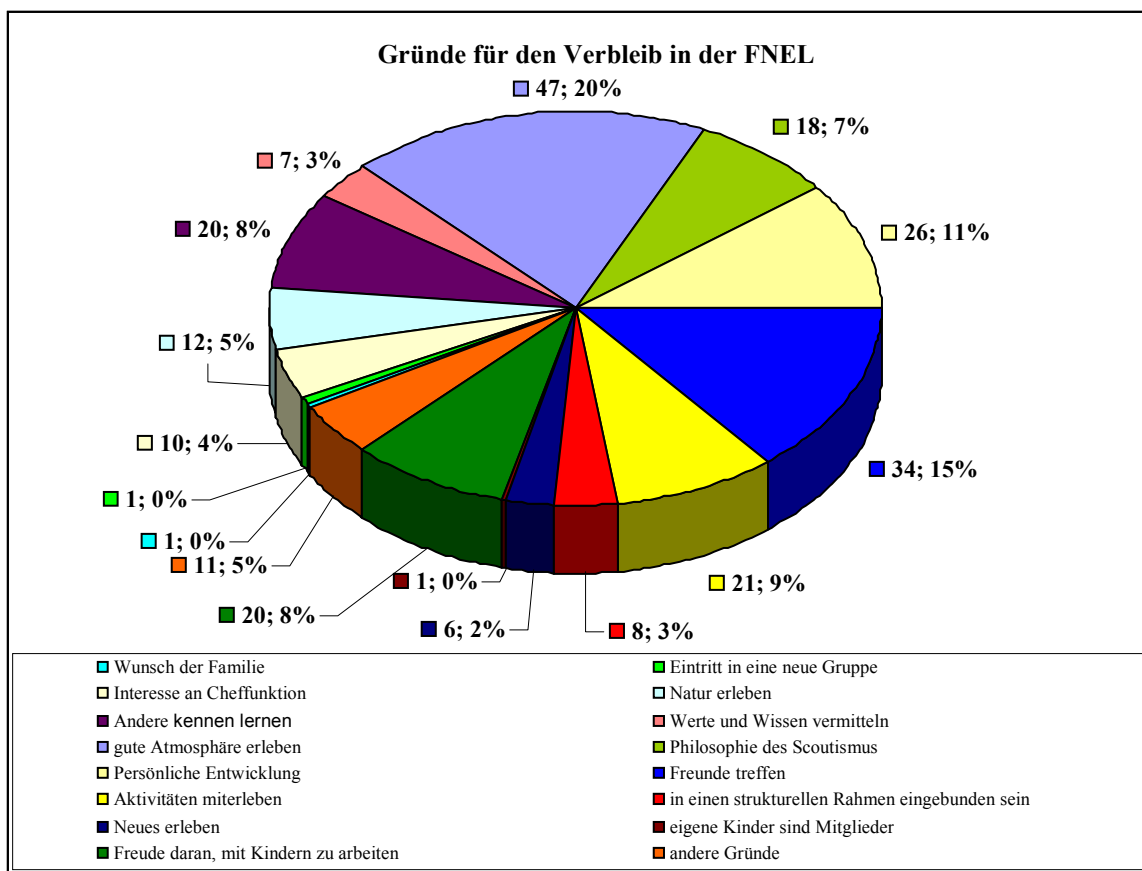
- Antworten, die unter der Kategorie „andere“ eingeordnet wurden, waren: „Weil die Gruppe ihren Sitz in der Gemeinde hat“, „weil ich das schon immer machen wollte“, „weil ich sonst kein anderes Hobby hatte“, „weil ich schon einmal Mitglied in einer anderen Pfadfinderbewegung war und mir das Spass gemacht hat“ oder „daran kann ich mich nicht mehr erinnern“ (Siehe Grafik 12 und anhängendes Glossar).

5.5 Gründe für den Verbleib in der FNEL

Bei der Frage nach den Gründen für den Verbleib in der FNEL, bzw. für ein mittel- oder langfristiges Engagement, fällt auf, dass das **Erleben der guten Atmosphäre** in der Gruppe oder Branche ein Hauptgrund dafür ist, dass viele Mitglieder ihr Engagement in der FNEL nicht unterbrechen wollen (20% der Antworten).

- Außerdem wurde relativ häufig angegeben, dass die Möglichkeit, im Rahmen des Scoutismus **Freunde zu treffen** ein wichtiger Grund für den Verbleib in der FNEL ist (15%).
- Aus 11% der Antworten wird ersichtlich, dass **die persönliche Weiterentwicklung** durch den Scoutismus als Grund für den Verbleib im Verband ein wichtiger Aspekt geworden ist.

- Zudem wird das **Miterleben der Aktivitäten** (9%) und das Interesse an der **Philosophie des Scoutismus** (7%) im Vergleich zu den anderen Gründen zunehmend wichtig.
- Jeweils zu 8% wurden als Gründe für den Verbleib angegeben, dass es interessant sei, **andere kennen zu lernen** und dass es Freude machen würde, **mit Kindern zu arbeiten**.
- 4% der Antworten richteten sich demnach auf das Interesse an der **Ausübung einer verantwortlichen Funktion** als Assistent/in oder Branchenchef.
- Auch die Möglichkeit, **Werte und Wissen an andere vermitteln** zu können (5%), wird als Grund für den Verbleib angegeben.
- Als weitere Gründe für ein mittel- oder langfristiges Engagement in der FNEL wurden genannt: **Das Erleben der Natur** (5%) oder der Wunsch danach, **Neues zu erleben** (2%).



Grafik 13: Gründe für den Verbleib in der FNEL

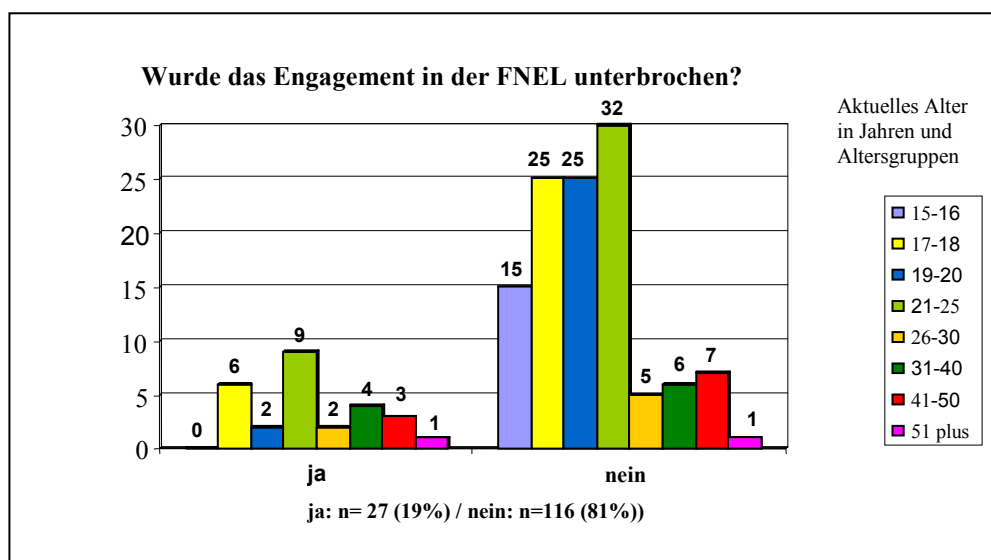
- Unter der Kategorie „andere“ wurden folgende Antworten eingeordnet: „Weil die Scouts ein Teil meines Lebens geworden sind“, „weil ich hierin eine Leidenschaft entdeckt habe“, „weil es die einzige Möglichkeit in der Kommune ist, sich zu engagieren“, „weil ich bereits als Kind eingetreten bin und es nicht bereut habe“.

5.6 Gründe für die Unterbrechung der Mitgliedschaft in der FNEL

Um die Bedingungsfaktoren für die verhältnismässig hohe Fluktuation innerhalb des Verbandes zu eruieren, war die Frage nach den Gründen für eine Unterbrechung des Engagements in der FNEL bedeutsam.

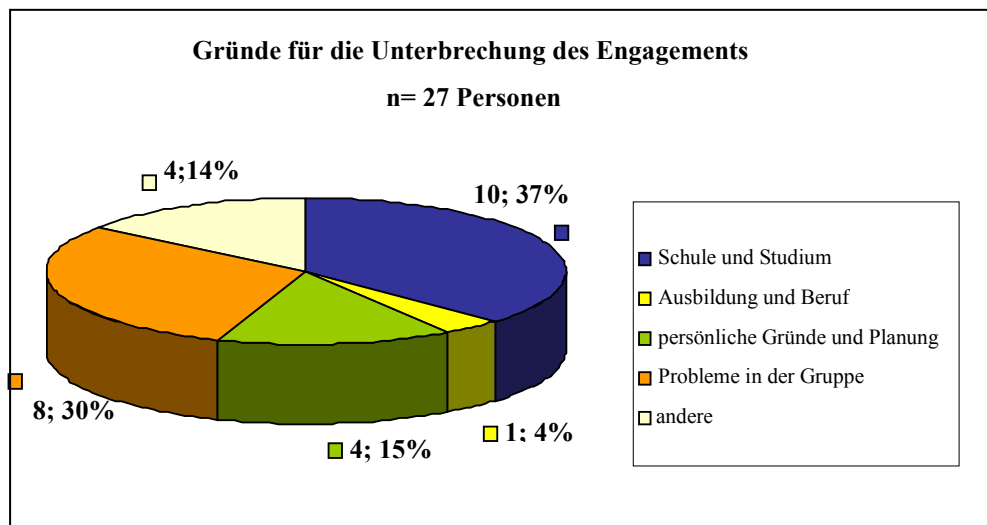
In diesem Zusammenhang gaben 19% aller Befragten an, ihr Engagement bei der FNEL im Laufe ihrer „Karriere“ bereits einmal unterbrochen zu haben. 81% der Befragten sind entsprechend ununterbrochen in der FNEL aktiv. 3 Personen machten hierzu keine Angaben.

- Betrachtet man diese Zahlen im Verhältnis der Altersgruppen, so stellt man fest, dass bis dahin keine der Personen zwischen 15 und 16 Jahren ihr Engagement in der FNEL unterbrochen hat. Auch diejenigen Personen, die bereits im Kindesalter in die FNEL eingetreten sind und im Jahr 2005 dieser Altersgruppe zugeordnet werden können, waren die ganze Zeit über Mitglied in der FNEL.
- Von den 32 Befragten zwischen 17 und 18 Jahren hingegen, gaben 6 Personen an, ihr Engagement bereits einmal unterbrochen zu haben (ca. 19%).
- Im Vergleich dazu ist die Anzahl der Unterbrechungen bei den Personen zwischen 19 und 20 Jahren relativ gering. In dieser Altersgruppe gaben lediglich 8% der Befragten an, ihr Engagement unterbrochen zu haben.
- Auch in der Altersgruppe der 21 bis 25 Jährigen, die die größte Altersgruppe unter den befragten Teilnehmern abbildet, gaben ca. 22% der Personen an, ihr Engagement unterbrochen zu haben.
- In den höheren Altersgruppen nimmt der Prozentsatz der Personen mit einer Unterbrechung des Engagements sukzessive zu.



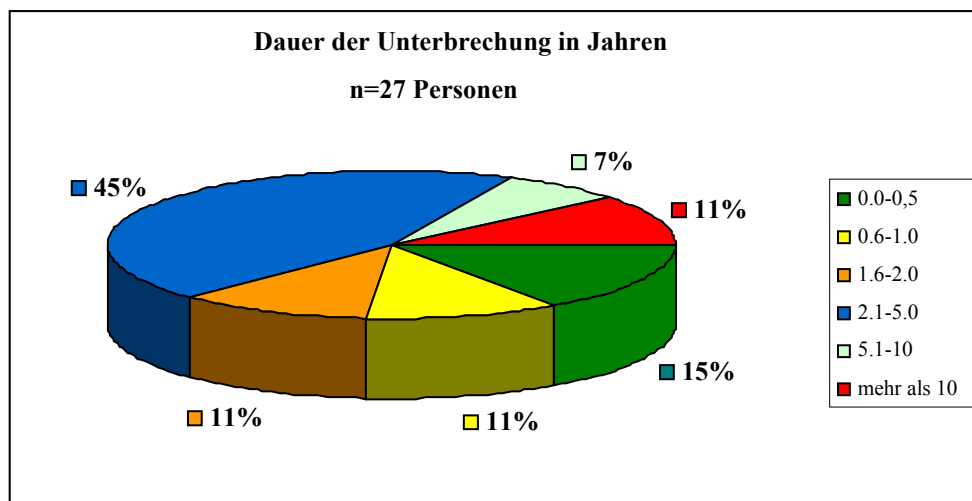
Grafik 14: Unterbrechungen des Engagements

Auf die Frage nach den Gründen für die Unterbrechung wurden **vier Hauptgründe** genannt:



Grafik 15: Gründe für die Unterbrechung des Engagements

- 37% derjenigen, die ihr Engagement unterbrochen haben, gaben an, dies wegen **schulischer Verpflichtungen** oder wegen des **Studiums** getan zu haben. Besonders das Studium im Ausland wurde hierbei häufig genannt.
- Lediglich 4% dieses Personenkreises gaben an, ihr Engagement aufgrund **beruflicher Veränderungen** oder beruflicher Pläne unterbrochen zu haben.
- 30% der Befragten begründeten die Unterbrechung ihres Engagements mit Problemen, die **in der Gruppe oder Branche** aufgetreten sind und die sie dazu bewegt hätten, das aktive Engagement zumindest vorübergehend zu beenden.
- 15% der Befragten gaben als Grund für die Unterbrechung **persönliche Gründe** an. Hierzu zählen zum Beispiel ein Umzug in eine andere Stadt oder eine Veränderung des Lebenslaufs oder der Lebensplanung.
- Unter dem Punkt „andere“ wurden die nachfolgenden Antworten zusammengefasst: *„Ich hatte zu viele andere Dinge zu tun“*, *„ich wollte lieber Fußball spielen“*, *meine Freunde sind aus dem Verband ausgetreten, deshalb bin ich mitgegangen“*.



Grafik 16: Dauer der Unterbrechung in Jahren

Die **Dauer der Unterbrechung** wird in 45% der Fälle mit 2,1 bis 5 Jahren angegeben. 15% der Personen, die ihr Engagement unterbrochen haben, sind allerdings nach spätestens einem halben Jahr wieder in den Verband und ihr aktives Engagement zurückgekehrt.

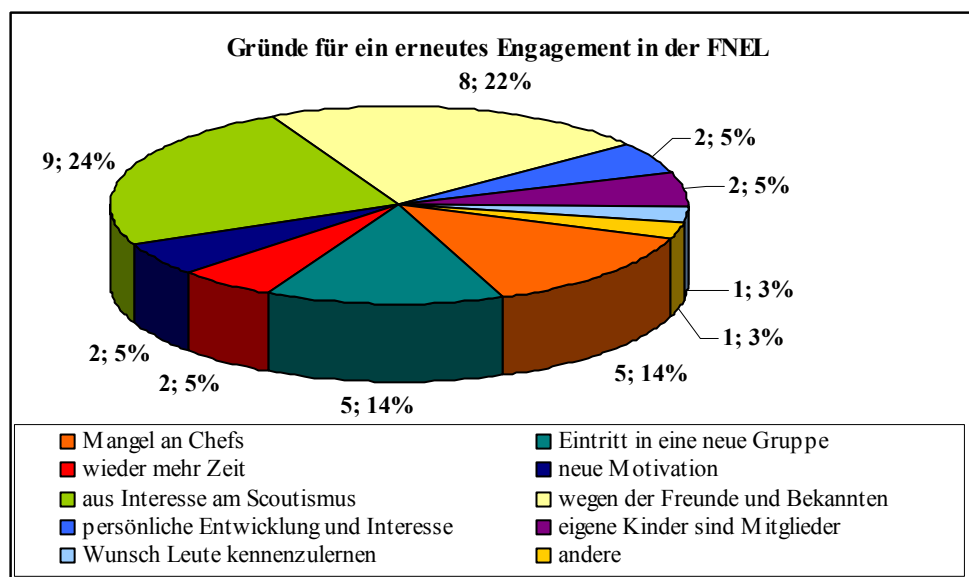
Jeweils 11% der Personen, die ihr Engagement unterbrochen hatten, gaben an, nach spätestens einem Jahr, bzw. nach spätestens 2 Jahren wieder in eine Gruppe eingetreten zu sein. 7% der Befragten gaben an, für mehr als 5 Jahre unterbrochen zu haben und 11% der Personen gaben an, mehr als 10 Jahre kein aktives Mitglied in einer Gruppe oder Branche gewesen zu sein.

5.7 Gründe für ein erneutes Engagement in der FNEL

Neben den Gründen für den Eintritt und den Verbleib im Verband wurde die Frage gestellt, aus welchen Gründen diejenigen Personen, die ihr Engagement unterbrochen haben, sich schließlich erneut für eine Funktion als Assistent oder Branchenchef entschieden haben.

Besonders häufig wurde in diesem Zusammenhang der Faktor genannt, dass das **Interesse am Scoutismus** der ausschlaggebende Grund für das erneute Engagement in der FNEL gewesen sei (24%).

- Aber auch die Tatsache, dass **Freunde und Bekannte** noch im Verband aktiv waren und man die Verbindung zu ihnen gesucht habe, wurde in 22% der Fälle als wichtigsten Grund für das erneute Engagement angegeben.
- Als weiteren Grund wurde genannt, dass das Interesse an einer aktiven Mitgliedschaft in der FNEL dadurch wieder zurückgekehrt sei, dass das erneute Engagement in einer **neuen oder anderen Gruppe** hätte umgesetzt werden können. Diese Antwort wurde in 14% der Fälle gegeben.
- Ebenfalls 14% der Antworten richteten sich auf das Interesse des Wiedereintritts in die FNEL aus dem **Mangel an Branchenchefs** heraus. Die Personen, die diese Antwort gaben, begründeten ihre Antwort damit, dass sie entweder von anderen, noch engagierten Personen diesbezüglich angesprochen wurden oder dass eigene Kinder Mitglieder in der FNEL seien und man durch sie festgestellt habe, dass ein allgemeiner Mangel an Leitungspersonen bestünde.



Grafik 17: Gründe für ein erneutes Engagement in der FNEL

Als weitere Gründe für das erneute Engagement nach einer vorherigen Unterbrechung wurden genannt:

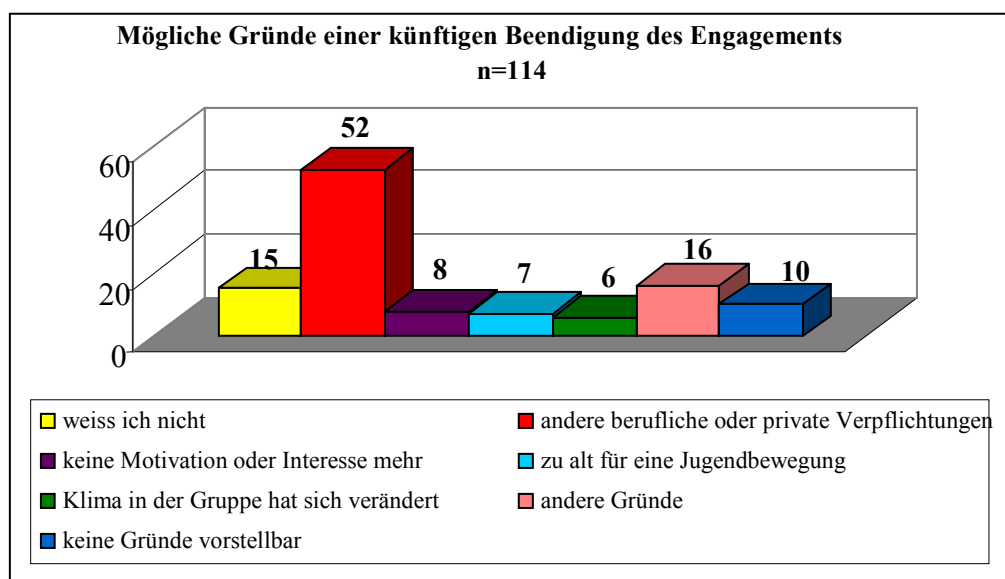
- „wegen dem Wunsch, neue Leute kennen zu lernen“,
- „weil wieder mehr Zeit und Motivation vorhanden war“, oder
- weil die eigenen Kinder Mitglieder geworden sind und man gerne die gemeinsame Zeit mit den Kindern nutzen wollte“,
- „aufgrund des Wunsches nach der persönlichen Weiterentwicklung“.

5.8 Mögliche Gründe für eine künftige Beendigung des Engagements

Letztlich wurden die Teilnehmer der schriftlichen Befragung nach den möglichen Gründen für eine etwaige Beendigung ihres Engagements in der Zukunft befragt.

- Der meistgenannte Grund für eine mögliche zukünftige Beendigung des Engagements in der FNEL sind **in der Zukunft geplante und erwartete berufliche oder private Verpflichtungen**. 52 der insgesamt 114 Personen, die diese Frage beantworteten, gaben an, dass sie erwarten, dass in der Zukunft weniger Zeit für den Scoutismus bleiben werde, weil die beruflichen oder die privaten Verpflichtungen zunehmen würden.
- 25 Personen gaben an, hierauf **keine Antwort** zu haben, bzw. **sich keine Gründe für eine Beendigung ihres Engagements vorstellen zu können**.
- 8 Personen vermuteten, dass der Grund für eine Beendigung des Engagements darin liegen könnte, dass **die Motivation**, sich aktiv zu engagieren, mit der Zeit **nachlassen könnte**.
- Zudem konnten sich 7 Personen vorstellen, ihr Engagement dann zu beenden, wenn sie das Gefühl bekämen, hierzu **zu alt** geworden zu sein. Diese Personen fügten hinzu, dass sie hierbei auch die verbandsspezifische Ausrichtung als Jugendbewegung vor Augen hätten.

- Einige der Befragten könnten sich auch vorstellen, dann ihr Engagement zu beenden, wenn sich **das Klima und die gute Atmosphäre in ihrer Gruppe verschlechtern** würden.



Grafik 18: Mögliche Gründe einer Beendigung

28 Personen konnten sich vorstellen, ihr Engagement in der FNEL bis zum Jahr 2010 zu beenden.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass sich grundsätzlich mehr Mädchen als Jungen in einer Funktion als Branchenchef oder Assistent engagieren und dass insbesondere die 17 bis 25jährigen als stärkste Altersgruppen in den entsprechenden Funktionen tätig sind. Eine relativ große Anzahl der Befragten sind in einer „Cheffunktion“ tätig, ohne in einer spezifischen Ausbildung eingeschrieben zu sein. Dies wird sowohl aus der schriftlichen Befragung als auch aus den Interviews deutlich. Ca. ein Drittel der schriftlich befragten Personen sind noch Schüler. Die parallel zum Scoutismus existierenden schulischen Verpflichtungen könnten ein Indiz dafür sein, dass die Schüler sich primär für ein schulisches Engagement als für eine Ausbildung in der FNEL entscheiden, obwohl sie trotzdem aktiv in einer „Cheffunktion“ sein möchten. Rund ein Viertel der Befragten sind Studierende, überdurchschnittlich viele davon im sozialen- oder im Bildungsbereich. Ebenfalls über ein Drittel der Befragten üben ihr Engagement neben einer beruflichen Tätigkeit aus. Bei der Untersuchung der Eintrittsgründe, der Dauer des Engagements und der Verbleibgründe im Verband konnte festgestellt werden, dass eine große Mehrheit der Befragten bereits als Kinder in die (Beaver- oder Wölfelcherbranche) bei der FNEL eingetreten ist und seither kontinuierlich im Verband aktiv ist. 22% der Personen, die in der am stärksten vertretenden Altersgruppe in der FNEL aktiv sind, haben bisher ihr Engagement einmal unterbrochen. Auf die Gesamtanzahl der Befragten bezogen, haben sogar „nur“ insgesamt 19% ihr Engagement unterbrochen. Dabei spielten nicht nur schulische oder berufliche Faktoren eine Rolle, sondern relativ häufig auch die Stimmung und Atmosphäre innerhalb der jeweiligen Gruppen. Wie wichtig die Atmosphäre in der Gruppe und Branche für die Befragten ist, wird auch daraus ersichtlich, dass dieser Faktor neben dem Wunsch, Freunde zu treffen und die

Aktivitäten in der Gruppe mitzuerleben, sowohl für viele Personen ein Eintritts- wie auch ein Verbleibgrund war.

5.9 Abbildung typischer „Scoutskarrieren“ in der FNEL

Die Möglichkeiten, eine „Scoutskarriere“ in der FNEL zu durchlaufen, sind vielfältig. Die Spannbreite reicht von einer kontinuierlichen Mitgliedschaft und eines kontinuierlichen Engagements seit der Kindheit über eine „sprunghafte“ Karriere, die aufgrund schulischer oder beruflicher Verpflichtungen unterbrochen und später fortgeführt wird, bis hin zu individuellen Karrieren, die weder der einen noch der anderen Kategorie zugeordnet werden können.

Zur Analyse dieser komplexen „Karrieremöglichkeiten“ werden die aus der Auswertung der Fragebögen gewonnenen Daten durch die Bildung von „Typen“ in verschiedene Kategorien eingeordnet. Hierdurch kann die Abbildung typischer Scoutskarrieren erleichtert werden. Insbesondere kann dadurch gewährleistet werden, dass die Komplexität und die Informationsfülle der Daten reduziert werden und die charakteristischen Eigenschaften der einzelnen Typen beschrieben und von einander abgegrenzt werden können. Darüber hinaus können inhaltliche Zusammenhänge, z.B. Aussagen zur Nutzung des Ausbildungssystems oder persönliche Eigenschaften (im Bezug auf einzelne Typen) rekonstruiert werden. (vgl. hierzu Kluge, 1999, S. 85).

Definition von Typen

Nach Auswertung der erhobenen Daten lassen sich tendenziell drei Grundtypen von Karrieren abzeichnen: zum einen die kontinuierliche und progressive Karriere, die häufig bereits in der Kindheit als Mitglied in einer Beaver- oder Wëllefcherbranche beginnt und sich über Jahre hinweg weiterentwickelt. Personen, die diesem Grundtyp entsprechen, sind häufig als Jugendliche oder Erwachsene in einer verantwortlichen Funktion engagiert und haben einen großen Erfahrungshintergrund im Bereich des aktiven Scoutismus.

Der zweite zu definierende Grundtyp zeigt eine Karriere, die eher sprunghaft und weniger kontinuierlich verläuft. Sie beginnt häufig erst im Jugendalter oder im Erwachsenenalter. Personen, die diesem Grundtypus entsprechen, verfügen häufig über weniger „Scouterfahrung“. Er engagiert sich eher in einer Funktion als Branchen- oder Gruppenchef oder in einer Funktion im Komitee oder einem Ausbildungsteam.

Unter den dritten Grundtypen können diejenigen Personen subsumiert werden, deren Karriere im Jahr 2006 erst maximal ein bis zwei Jahre andauert und bei denen deshalb noch keine weitere Zuordnung zu einem anderen Karrieretyp vorgenommen werden kann. Aus der Datenauswertung wurde ersichtlich, dass sich eine relativ hohe Anzahl an Personen an der schriftlichen Befragung beteiligt hat, die noch keinen langjährigen „Parcours“ durchlaufen haben. Dementsprechend wurde dieser dritte Grundtyp definiert, um auch die „junge Generation“ an Branchenchefs oder Assistenten abbilden zu können.

Zur Abgrenzung der genannten Typen wurden die nachfolgenden Bewertungskriterien zu Grunde gelegt. Der **erste Grundtyp** wurde dabei in zwei Unterkategorien gegliedert: den Karrieretyp 1 (der Kontinuierliche) und den Karrieretyp 2 (der Progressive):

- **Karrieretyp 1: der „Kontinuierliche“:** Zum Karrieretyp 1 werden diejenigen Personen gezählt, die in den Jahren 2000/2001 bis 2005 kontinuierlich in einer Funktion als Branchenchef oder als Gruppenchef aktiv waren, ohne in eine andere Funktion zu wechseln. Hierunter wurden diejenigen Personen gefasst, die entweder in der Funktion des Gruppenchefs, des Branchenchefs oder des Assistenten des Branchenchefs verblieben sind. Unter die Kategorie „der Kontinuierliche“ werden nicht diejenigen Personen geordnet, die erst seit zwei Jahren in ihrer Funktion sind.
- **Karrieretyp 2: der „Progressive“:** Als Karrieretyp 2 wird die Personengruppe definiert, die seit den Jahren 2000/2001 eine progressive Entwicklung vollzogen hat und ausgehend von einer Funktion als Assistent des Branchenchefs oder Branchenchef in den darauf folgenden Jahren in eine Funktion als Gruppenchef bzw. Assistent des Gruppenchefs, ins Komitee oder in ein Ausbildungsteam gewechselt ist.

Im Hinblick auf den **zweiten Grundtypus** können ebenfalls zwei Karrieretypen definiert werden, die detaillierte Informationen über die Charakteristik der Personen liefern:

- **Karrieretyp 3: „der Springer“:** Dem Karrieretyp 3 werden alle Personen zugeordnet, die weder über die fünf Jahre in einer gleich bleibenden Funktion verblieben sind, noch eine progressive „Karriere“ absolviert haben, sondern in den Jahren 2000 – 2005 innerhalb der Funktionen „gesprungen“ sind. Hierzu gehören z.B. Personen, die in einem Jahr bereits Gruppenchef oder Assistent des Gruppenchefs waren und danach die Leitung einer Branche übernommen haben.
- **Karrieretyp 4: „der Späteinsteiger“:** Als Karrieretyp 4 können die Personen bezeichnet werden, die nicht aus ihrer aktiven Scoutskarriere heraus in eine Funktion als Branchenchef oder Assistent/in übergegangen sind, sondern ihre Karriere erst in einem späteren Lebensalter in der Funktion des Gruppen- oder Branchenchefs oder als Mitglied des Komitees oder einem Ausbildungsteam begonnen haben. Zu diesem Karrieretyp können aber auch diejenigen Personen gehören, die als Kind bereits Mitglied in der FNEL waren, dann aber eine Unterbrechung von mindestens 8-10 Jahren unternommen haben und schließlich (erstmalig) in eine verantwortliche Funktion eingetreten sind.

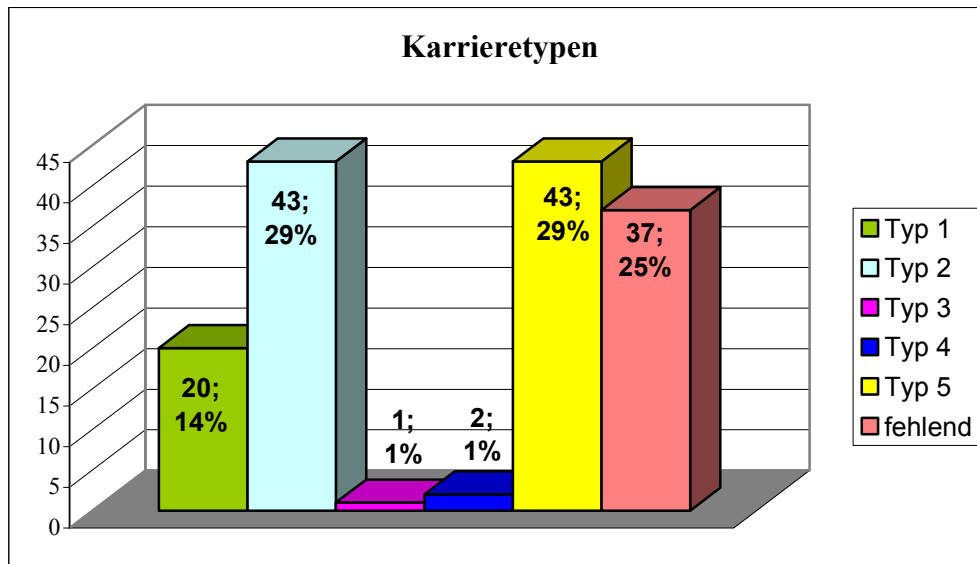
Der **dritte Grundtyp** „die Neuengagierten“ können wie folgt definiert werden:

- **Karrieretyp 5: „der Neuengagierte“:** Dem Karrieretyp 5 können diejenigen Personen zugeordnet werden, die erst in den Jahren 2004 bis 2006 in eine Funktion als Assistent oder Branchenchef eingetreten sind.

Tendenziell können 43% aller Befragten dem ersten Grundtypus zugeordnet werden, nur ca. 2% entsprechen dem zweiten und ca. 29% dem dritten Grundtypen. Rund 25 % der befragten Personen sind keinem der Grundtypen direkt zuzuordnen. Diese 25% stellen eine heterogene Personengruppe dar, deren Funktionsmerkmale eine relativ weite Streuung aufweisen. Hierzu können solche Personen geordnet werden, die zwar Schnittstellen zu einer der fünf definierten Kategorien aufweisen, jedoch

aufgrund der für die Definition der Karrieretypen zugrunde liegenden Berechnungsformel eine zu geringe Konformität aufweisen.

Die nachfolgende Grafik gibt Auskunft über die Verteilung der Häufigkeiten der fünf Karrieretypen: Die Angaben sind als Tendenzen zu verstehen.



Grafik 19: Abbildung von Karrieretypen

Charakteristik der Karrieretypen

Karrieretyp 1: Der „Kontinuierliche“:

- Ca. 14% aller befragten Personen können als kontinuierlich engagierte Mitglieder des Verbandes beschrieben werden.
- Diese Personen sind relativ konstant in ihrer Funktion z.B. als Assistent oder als Branchenchef verblieben, ohne eine andere Funktion anzustreben.
- 75% der Personen sind über 19 Jahre alt.
- Die restlichen 25% müssen im Umkehrschluss bereits vor ihrem 16 Lebensjahr die in einer entsprechenden Funktion tätig gewesen sein, ohne eine Ausbildung abgelegt zu haben. Dies entspricht der Analyse der Altersstruktur insgesamt, wonach ersichtlich wurde, dass 10% aller befragten Chefs oder Assistenten zwischen 15 und 16 Jahre alt sind, obwohl das Mindestalter für die erstmögliche Ausbildung bei 17 Jahren liegt.
- Zudem haben diejenigen Personen, die dem Karrieretyp 1 zuzuordnen sind, ihr Engagement in der FNEL bisher nicht unterbrochen.
- Ca. 20% dieser Personen geben an, dass sie sich aber vorstellen können, ihr Engagement bis zum Jahr 2010 zum ersten Mal zu unterbrechen. Gründe hierfür werden aber nicht genannt.
- 45% der „Kontinuierlichen“ sind weiblich, 55% männlichen Geschlechts.
- Die überwiegende Anzahl der Personen, die dem Karrieretyp 1 entsprechen, haben erst nach 2003 eine spezifische Ausbildung absolviert. Die Ausbildungen Leadership und Scoutsakademie wurden hingegen häufig vor dem Jahr 2003 abgeschlossen.

Karrieretyp 2: der „Progressive“:

- 29% der Befragten sind dem Karrieretyp des „Progressiven“ unterzuordnen. Diese Personen haben sich im Laufe ihrer Mitgliedschaft sukzessive gemäß der Vorgabe des Ausbildungssystems weiterentwickelt.
- 16% der Personen, die diesem Karrieretyp zuzuordnen sind, haben ihr Engagement in der FNEL allerdings bereits einmal unterbrochen.
- Die meist genannten Gründe hierfür sind schulische Verpflichtungen oder Unterbrechungen aufgrund eines Studiums.
- Ebenfalls 16% können sich vorstellen, das Engagement bis zum Jahr 2010 erneut zu beenden. Als mögliche Gründe hierfür werden berufliche oder sonstige Verpflichtungen genannt.
- Zu beachten ist, dass ca. 72 % aller „Progressiven“ Mädchen, und lediglich 28% dieses Karrieretyps Jungen sind.

Karrieretyp 3: „der Springer“ und

Karrieretyp 4: „der Späteinsteiger“:

- Nur verhältnismäßig wenige Personen gehören den Karrieretypen „Springer“ oder „Späteinsteiger“ an (insgesamt 2%).
- Personen, die unter dieser Kategorie einzuordnen sind, sind solche, die aufgrund beruflicher oder privater Gründe ihr Engagement bei der FNEL unterbrochen und zu einem späteren Zeitpunkt erneut aufgenommen haben.
- Gründe hierfür sind z.T. eigene Kinder, die als Mitglieder in die FNEL eingetreten sind, ein Mangel an Chefs oder ein erneutes Interesse am Scoutismus als solchem.

Karrieretyp 5: „Die Neuengagierten“

29% der Befragten gaben an, erst seit maximal 2 Jahren in ihrer Funktion als Assistent oder als Chef tätig zu sein.

- Das sind meist diejenigen Personen, die entweder vor kurzer Zeit eine Assistentenausbildung begonnen oder abgeschlossen haben oder eine Chefausbildung begonnen haben.
- Weiterhin sind diesem Karrieretyp solche Mitglieder zuzuordnen, die noch keine Ausbildung begonnen haben, aber trotzdem bereits eine Cheffunktion ausüben. Da die „Neuengagierten“ noch keinen mehrjährigen „Parcours“ durchlaufen haben und dementsprechend nicht zu einer der anderen Kategorien geordnet werden können, werden sie gesondert aufgeführt.

5.9.1 Absolvierte Formation Continue

Nachfolgend wird ein Überblick über die absolvierten Formation Continue in den Jahren vor 2003 bis 2005 gegeben. Die Daten sind der Auswertung der Fragebögen entnommen.

Absolvierte Formation Continue	Vor 2003	2003	2004	2005
Wirkungen von Drogen		3	3	
Drogenkonsum	1		1	
Simply Survival	1	1		
Sécurité au sein...				
Gestion financière				
Spiele in der Natur	3	1		
Réunionen halten		1		
Typisch Mädchen - Typisch Junge	1		5	1
Gute Photos machen		1	5	
Kinderrechte	1			
Orientierung üben	1			
Sensibilisierung	1			
Brücken bauen				
Alcopops	1			
Versicherung	1			
Geschichten erzählen	2	6		
Einfluss auf Kinder nehmen				
Integration behinderter Kinder	1		1	1
Joti Jota				2
Motorsäge	2			2
« Kongscht um Haff »				1
Rettungsschwimmer	1		2	
Mechaniker	1			1
andere	13	1	7	1

Tabelle 3: Formation Continue

6 Aussagen zur Qualität des Ausbildungssystems aus Sicht der Beteiligten

Zur Bewertung der Qualität des Ausbildungssystems werden überwiegend die Ergebnisse der mündlichen Befragung herangezogen. Die Gespräche der Interviewgruppen (der Gruppen- und Branchenchefs, der Ausbilder und der Kommissare) wurden dazu zuerst nebeneinander betrachtet, bevor sie dann auf Differenzen und Zusammenhänge untersucht wurden.

Als Setting für die Interviews mit den Gruppen- und Branchenchef wurden in den meisten Fällen die *Homes* der Gruppen ausgewählt, und zwar in den überwiegenden Fällen vor oder nach einer Versammlung der Branchenchef. Aufgrund der Tatsache, dass auch die Gruppenchefs häufig an Versammlungen teilnehmen, wurden die beiden Interviewgruppen (der Gruppenchefs und der Branchenchefs) soweit wie möglich zusammengefasst. Im Laufe der Interviewphase stellte sich diesbezüglich heraus, dass sich durch die Mischung der beiden Untersuchungsebenen und ihrer Perspektiven eine offene bis reflexive Diskussionsform entwickeln konnte, die eine positive Dynamik der Interviewsituation bewirkte (vgl. hierzu auch Diekmann, 2001; S. 375).

Die Aussagen werden nachfolgend zusammengefasst. Hierbei erfolgt eine Gliederung in drei Aspekte:

- a) die Struktur und die Rahmenbedingungen des Ausbildungssystems,
- b) die angewandten Methoden,
- c) die Auswahl der Themen in den einzelnen Ausbildungsmodulen.

6.1 Allgemeine Qualitätsfaktoren des Ausbildungssystems

Aus Sicht der Branchenchefs

Duales System der Ausbildung: Die duale Struktur des Ausbildungssystems und seine Gliederung in die allgemeinen Grundausbildungen und hierauf aufbauende spezifische Ausbildungsmodulen ist aus Sicht der Branchenchefs allgemein ein wesentlicher Qualitätsfaktor des gesamten Ausbildungssystems:

Besonders die jeweiligen Spezialisierungen a) auf die Vermittlung von Grundlagenwissen und b) auf konkretes Wissen über branchentypische Aspekte werden als effektiv und sinnvoll beschrieben. Darüber hinaus kann durch die Anwendung dieses dualen Systems sehr gut gewährleistet werden, dass die Kompetenzen und das Wissen der Teilnehmer adäquat in der Gestaltung der Seminare berücksichtigt werden. Für die Teilnehmer bedeutet dies eine bessere, gezieltere und systematischere Lernweise und eine effektivere Gestaltung ihrer Ausbildungszeit in der FNEL.

Das duale System der Ausbildung kann überdies dazu beitragen, dass weniger Themendopplungen in den einzelnen Seminaren entstehen, weil die entsprechenden Konzepte besser aufeinander abgestimmt und thematisch konkreter definiert und von einander abgegrenzt werden können.

Methoden und Themen. Als wesentliche *Qualitätsindikatoren* im Hinblick auf die adäquate Methoden- und Themenauswahl benennen die Branchenchefs zwei grundlegende Aspekte:

- a) Zum einen wird ein Qualitätsindikator in den erzielten **Erkenntnisgewinnen** gesehen: Demnach ist eine Ausbildung dann erfolgreich verlaufen, wenn die Teilnehmer das Gelernte tatsächlich in den Gruppenaktivitäten anwenden können und dies auch tun.

- b) Ein weiterer Qualitätsindikator wird in der **Nachhaltigkeit und Anwendbarkeit** des Erlernten gesehen: Demnach kann eine Ausbildung dann als gut und lehrreich bewertet werden, wenn die vermittelten Lerninhalte nachhaltig im Gedächtnis der Teilnehmer haften bleiben und nicht nach kurzer Zeit bereits wieder vergessen werden.

„Eine Ausbildung ist dann gut, wenn man das Gelernte behält und später im Alltag in der Gruppe auch anwenden kann.“ (Zitat eines Branchenchefs)

Zu der Frage, wie diese Qualität durch die Konzeption und Gestaltung der Ausbildung erreicht werden kann, wurden von Seiten der Branchenchefs verschiedene Handlungsvorschläge eingebracht:

- Lerninhalte können demnach dann besonders langfristig im Gedächtnis der Teilnehmer haften bleiben, wenn sowohl die Themen selbst, als auch die Art und Weise ihrer Vermittlung interessant gestaltet werden. Wichtig ist zudem, dass die Methodik und die Didaktik, also die Techniken und Inhalte der Seminare möglichst lebendig und abwechslungsreich sind.
- Weiterhin wird ein gutes und ansprechendes Lernklima als Voraussetzung einer erfolgreichen und lehrreichen Ausbildung genannt. Hierzu ist es förderlich, wenn auch die Kompetenzen und die (alterstypischen) Interessen der Teilnehmer mit in die Konzeption der Ausbildung und in ihre konkrete Umsetzung aufgenommen werden. Durch die Herstellung eines „Kontaktes“ zu den Teilnehmern kann so eine bessere Identifikation mit den Themen der Ausbildung erreicht werden.
- Ein intensiverer und nachhaltigerer Lernerfolg wird darüber durch die methodische Einbettung von Seminaren in spezielle Rahmenthemen (wie z.B. eine Weltreise) erwartet. Die Integration des Lernstoffs in ein bestimmtes Thema kann demnach dazu verhelfen, dass die Teilnehmer sich im Rahmen dieses Gesamtkontextes besser an einzelne Themen erinnern können.
- Methodisch wird in diesem Zusammenhang das Rollenspiel als besonders effektiv bewertet, weil durch seine Anwendung eigene Erfahrungen in den Lernprozess mit einfließen, die den Erkenntnisgewinn intensivieren können. Besonders durch die interaktiven Handlungselemente kann demnach praxis- und anwendungsorientiert gelernt werden. Nach Meinung der Branchenchefs trägt dies dazu bei, dass die Teilnehmer an der Ausbildung auch für die eigenen Aktivitäten lernen können und Ausbildungsinhalte direkt und unmittelbar in den Gruppenalltag einfließen können. Besonders die theoretischen Ausbildungen könnten nach Einschätzung der Branchenchefs dadurch an Qualität und an Attraktivität gewinnen.
- Der Spassfaktor ist in jeder Ausbildung ein wichtiger Faktor.

Im Bezug auf die **Sicherung der Qualität** in den Ausbildungsseminaren ist es nach Meinung der Branchenchefs wichtig, dass

- genügend informelle Reflektions- und Diskussionsrunden in die Ausbildung integriert werden, denn nur so kann ein optimaler Wiederholungseffekt erzielt werden, der dazu führt, dass das Gelernte besser verstanden und verinnerlicht werden kann. In diesem Zusammenhang wird z.B. die abendliche Diskussion am Lagerfeuer als sehr wertvoll beschrieben. Generell wird der Austausch mit anderen als wichtig bewertet.

- Den Branchenchefs ist es zudem wichtig, dass die Lerninhalte anhand einer Dokumentation für jeden Teilnehmer auch im Anschluss an die Ausbildung zugänglich gemacht werden, so dass die vermittelten Themen jederzeit wiederholt und nachgelesen werden können.

Aus Sicht der Gruppenchefs

Die Gruppenchefs ergänzen die Aussagen der Branchenchefs mit dem Hinweis, dass ihrer Meinung nach ein wichtiger Qualitätsindikator darin zu sehen ist, dass den Teilnehmern einer Ausbildung deren Wichtigkeit und Bedeutung bewusst ist und sie verstehen, welchen konkreten Nutzen die Ausbildung für sie hat. Dieser Hinweis schließt ein, dass eine Ausbildung nicht nur „Spas machen“ sollte, sondern ihr sinnvoller und nutzbringender Charakter evident sein muss.

Ein weiterer Qualitätsindikator wird im Lernen aus Fehlern gesehen: Demnach ist eine Ausbildung dann wertvoll, wenn durch sie erreicht werden kann, dass die Teilnehmer aus ihrer praktischen Erfahrung und aus ihren Fehlern lernen und erkennbar wird, dass sie in ihren Handlungen Fortschritte erzielen.

Aus Sicht der Kommissare und der Mitglieder der Ausbildungsteams

Auch aus Sicht der Kommissare und die Mitglieder der Ausbildungsteams besteht ein prägnanter Qualitätsfaktor der Ausbildung in der Dualität ihres Systems: Es wird besonders hervorgehoben, dass die Teilnehmer durch die Anwendung dieses Systems eine sukzessive Entwicklung ihrer persönlichen, sozialen und auf den Scoutismus bezogenen Kompetenzen erfahren können.

Auch in dieser Interviewgruppe besteht eine Übereinstimmung darin, dass die Ausbildung dann Erfolg versprechend ist, wenn sie ernst genommen wird und ihr Nutzen klar und deutlich ist und überdies, wenn die vermittelten Techniken und Inhalte tatsächlich in den Gruppenaktionen zur Anwendung kommen.

Neben der guten Vorbereitung und interessanten Gestaltung der Seminare sehen die Ausbilder und Kommissare eine wichtige Voraussetzung hierfür aber auch sowohl in der Bereitschaft der Teilnehmer, Neues dazulernen, als auch im Grad ihrer persönlichen Entwicklung und zudem in einer adäquaten Vorbereitung der Teilnehmer in ihren Gruppen und Branchen.

Die Qualitätsfaktoren auf einen Blick...

- Die Aufteilung des Ausbildungssystems in einen allgemeinen und einen spezifischen Teil
- Ein gutes Lernklima und ein partnerschaftliches Verhältnis zwischen den Ausbilder/innen und den Teilnehmer/innen
- Die zielgruppengerechte und abwechslungsreiche Gestaltung der Ausbildung
- Die Ergänzung theoretischer Themen durch interaktive Elemente
- Die Möglichkeit zur aktiven Beteiligung der Teilnehmer/innen an der Ausbildung
- Die Vermittlung von Inhalten, die konkret in der Praxis angewandt werden können
- Der Wechsel von theoretischen und praktischen Lerninhalten
- Das Lernen aus eigenen Fehlern und Erfahrungen
- Die Integration von Einzelthemen in einen Gesamtkontext
- Reflektions- und Diskussionsrunden über das Gelernte
- Die Dokumentation von Ausbildungsinhalten
- Die Möglichkeit zum Austausch mit anderen
- Der Spassfaktor ist wichtig
- Die Vermittlung der Bedeutung und der Wichtigkeit der Ausbildung für den Gruppenalltag
- Ausreichende Bereitschaft und Engagement sowie genügend Vorkenntnisse der Teilnehmer/innen

6.2 Bewertung des Lerneffektes der formalen Ausbildung

Im Kapitel 4 wurde auf die Konzepte der verschiedenen Ausbildungsmodule näher eingegangen. Hierbei wurden die Intentionen, Ziele und Methoden dargestellt, die für die Seminare in den jeweiligen Ausbildungsteams definiert wurden. Welche Lerneffekte generell aus der Ausbildung und den einzelnen Ausbildungsmodulen hervorgehen und in welchem Kontext diese mit der Struktur und des Settings, der angewandten Methoden und der vermittelten Themen stehen, wird nachfolgend beschrieben.

Allgemeine Aussagen zum Lerneffekt der Ausbildung

Nach Aussage der Befragten beinhalten die Ausbildungsmodule allgemein viele interessante und für den Scoutismus notwendige Informationen. Lerneffekte werden ganz allgemein zum einen durch die Vermittlung von Techniken und Inhalten in den Seminaren erzielt, zum anderen aber auch durch den fachlichen und persönlichen Austausch am Rande einer Ausbildung, so die Gruppen- und Branchenchefs.

Strukturelle Faktoren, die dazu beitragen, dass ein hoher Lerneffekt in den Ausbildungen erreicht wird, sind nach Einschätzung der Branchenchefs:

- ein ansprechendes Setting und
- eine gute Lernatmosphäre.

Lernen sollte demnach nicht in einem starren und rigiden, schulähnlichen Klima stattfinden, sondern in einem offenen, interaktiven Rahmen.

Thematische und methodische Faktoren, die zu einem hohen Lerneffekt führen können, werden wie folgt zusammengefasst:

- Ein hoher Lerneffekt ist demnach besonders dann erreichbar, wenn die Teilnehmer einer Ausbildung selbst aktiv sein können. Durch die eigene Aktion kann dementsprechend mehr gelernt werden als durch das passive Zuhören. Aus diesem Grund seien die Lerneffekte in den praktischen Seminaren grundsätzlich höher als in den theoretischen Seminaren, so die Befragten.
 - *Unter Theorie verstehen die Branchenchefs neben Inputreferaten und Vorträgen z.B. das Erklären von Sachverhalten, aber auch das Diskutieren oder Fragenstellen.*
 - *Unter Praxis werden die Interaktion in der Seminargruppe und das aktive Lernen durch Übungen, Rollenspiele oder Aktionen verstanden.*
- Höhere Lerneffekte in den theoretischen Seminaren können dadurch erreicht werden, dass die Theorie mit Praxiselementen angereichert wird oder dass Theorie und Praxis stärker miteinander kombiniert werden. Durch diese Abwechslung können die Lerninhalte aufgelockert werden und geraten nicht in die Gefahr, zu eintönig zu werden.
- Ein besonderes Problem der theoretischen Seminare ist nach Ansicht der Branchenchefs darin zu sehen, dass hierfür mehr Konzentration und Ausdauer aufgebracht werden muss, als in den praktischen Seminaren. Die Teilnahme an weniger abwechslungsreichen theoretischen Seminaren verspricht deshalb einen geringeren Lerneffekt als die Teilnahme an Seminaren, in denen sich aktive und passive Elemente ergänzen und abwechseln.
- Zu den Aufgaben der Gruppen- und Branchenchefs gehört es (zunehmend), auch die jüngeren Gruppenmitglieder zu schulen und auf die formale Ausbildung vorzubereiten. Die Ausbildung bietet in diesem Zusammenhang zumindest teilweise die Möglichkeit, sich die vielfältigen Vermittlungstechniken der Ausbilder anzusehen, sie sich erklären zu lassen und ihre Wirkungen selbst auszuprobieren, um sie schliesslich in der eigenen Gruppe oder Branche im Rahmen von Aktivitäten selbst anzuwenden.

Nachfolgende Aussagen wurden bezüglich der Lerneffekte in den einzelnen Ausbildungsmodulen getroffen:

Die Leadership Ausbildung

In der Leadership Ausbildung, als eine der Grundausbildungen, sollen die Basiskennnisse des Scoutismus vermittelt werden. Besonders diejenigen Teilnehmer, die bereits über gute Kenntnisse der Scoutstechniken verfügen, sehen die wichtigsten Lerneffekte der Leadership Ausbildung in der Erweiterung, Vertiefung und Erneuerung der bereits in den Gruppen erworbenen Kenntnisse.

Nach Aussage einer hohen Anzahl an Branchenchefs beinhaltet die Leadership Ausbildung generell aber nur wenige neue Inhalte: Der Lerneffekt wird demnach dadurch eingeschränkt, dass

- viele Themen bereits bekannt sind,
- die methodische Vermittlung der Lerninhalte zum Teil als Frontalunterricht konzipiert ist, was im Hinblick auf die grundsätzlich praktische Zielsetzung der Ausbildung als unangebracht gewertet wird.

Zudem wird von Seiten der Gruppenchefs ergänzt, dass die Leadership Ausbildung keine „Leader“-Ausbildung im eigentlichen Sinne ist, sondern in erster Linie der persönlichen Weiterentwicklung der

Teilnehmer dient. Die Ausbildung hat nach Ansicht der Befragten aber nicht den Charakter der „Chefausbildung“, die die Teilnehmer z. B. für die künftige Rolle des Branchenchefs qualifiziert.⁷

Für diejenigen Teilnehmer, die bisher über geringe Grundkenntnisse der Scoutstechniken verfügen, könnten die Lerneffekte der Ausbildung nach Einschätzung der Gruppen- und Branchenchefs aber als einen guten Einstieg in den Scoutismus gewertet werden.

Die Ziele und die Intention der Leadership Ausbildung, so wie sie in der konzeptionellen Planung des Ausbildungsteams vorgesehen ist, entspricht grundsätzlich dieser Bewertung.

Die Scoutsakademie Ausbildung

Die „Scoutsakademie“ wird insbesondere für diejenigen Personen als wichtig und hilfreich gewertet, die als „Quereinsteiger“ in eine Gruppe eintreten, d.h. nicht in die erstmögliche Branche (Beaver) eingetreten sind. Die Ausbildungsinhalte sind nach Aussage der Befragten in verschiedene Niveaus gegliedert, so dass jeder Teilnehmer gemäß seiner Kenntnisse und Kompetenzen gefördert werden kann. Diese Systematik wird von Seiten der Gruppen- und Branchenchefs als positiv bewertet. Die Lerneffekte sind zu großen Teilen die gleichen wie die der Leadership Ausbildung, d.h. es werden überwiegend Grundkenntnisse über Scoutstechniken und über die Scoutsphilosophie vermittelt. Beide Ausbildungsmodule sind komplementär ausgerichtet und inhaltlich lediglich in wenigen Punkten unterschiedlich. Die Lerneffekte der Scoutsakademie werden nach Ansicht der Befragten dadurch eingeschränkt, dass die Ausbildungsinhalte zu kompakt gestaffelt sind. Demnach wird versucht, „alles in zwei Tagen“ zu lehren. Nach Ansicht der Branchenchefs ist dies wenig sinnvoll, denn dadurch gehen besonders diejenigen Lerneffekte verloren, die durch die reflexiven und diskursiven Elemente und durch das Erfahrungslernen entstehen können. Wie die Leadership Ausbildung ist nach Meinung der Branchenchefs auch die Scoutsakademie mehr ein „Zusammensein“ als ein „Lehrwochenende“.

Das Explorerbrevet

Der Lerneffekt und die Qualität der Ausbildung zum Erhalt des Explorerbrevets werden von denjenigen Personen, die an dieser Ausbildung teilgenommen haben, uneingeschränkt positiv bewertet. Als Begründung für diese Einschätzung kann den Aussagen der Befragten zufolge das Konzept des ausschließlich praktischen Erfahrungs- und Übungsfeldes herangezogen werden. Als besonders lehrreich wurde gewertet, dass das Konzept des „Explorerbrevet“ darauf ausgerichtet ist, den Teilnehmern ein anspruchsvolles „Training“ zur Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen und Scoutstechniken zu ermöglichen. Zudem lernen die Teilnehmer, Verantwortung für sich und für andere zu übernehmen und durch eigene Überlegungen effektive Lösungsstrategien zu entwickeln.

Bosses et Bobos und Erste Hilfe

Die Meinungen der befragten Gruppen- und Branchenchefs zur Qualität und zu den Lerneffekten der Bosses et Bobos - Ausbildung weisen eine positive Grundtendenz auf:

- Als besonders sinnvoll und lehrreich wird gewertet, dass das Konzept der Bosses et Bobos Ausbildung eine Vielzahl von praktischen Übungseinheiten beinhaltet. Sämtliche theoretische Inhalte werden demnach sukzessive als Übungen und Rollenspiele praktisch erprobt. In diesen Praxiselementen wird besonders deshalb ein hoher Lerneffekt gesehen, weil die Lerninhalte im

⁷ Leadership – Absolventen sind 12 bis 14 Jahre alt.

Ernstfall (z.B. in einer Notsituation im Camp) umgehend angewandt werden können. Es ist daher wichtig, solche (Notfall)- Situationen zu proben und die eigenen Kenntnisse, Reaktionen und Gefühle, die hierbei auftreten könnten, kennen zu lernen und zu reflektieren.

- Auch die Reflektion und Diskussion der eigenen Fehler, die während der Lernsituation in der Ausbildung entstehen, ermöglichen wichtige Lerneffekte. Nach Meinung der Befragten haben die Lerneffekte, die aus Fehlern entstehen, meist eine noch stärkere Wirkung als solche Lerneffekte, die aus positiven Lernerfahrungen resultieren.
- Es wurde zudem hervorgehoben, dass die Ausbildung nicht nur für den Alltag in der Scoutsgruppe qualifiziert, sondern auch für die privaten Alltagszwecke nützlich ist.

Die Bewertung der Themen und Inhalte der Ausbildung zeigt ein relativ heterogenes Meinungsbild:

- Von den Inhalten der Ausbildung Bosses et Bobos erwarten einige der befragten Gruppen- und Branchenchefs mehr Lerneffekte (z.B. zu Themen wie dem Umgang mit körperlich oder geistig behinderten Kindern).
- Für die Mehrzahl der befragten Gruppen- und Branchenchefs wäre es deshalb effektiver und sinnvoller, den Erste-Hilfe-Kurs statt der Ausbildung Bosses et Bobos als obligatorische Ausbildung zu werten. Zwar ist der Erste-Hilfe-Kurs nicht gezielt auf mögliche Notsituationen in einem Camp oder einer für den Scoutismus typischen Situation ausgerichtet, dafür sind seine Themen nach Einschätzung der Befragten jedoch präziser, konkreter und allgemeingültiger.

Die Tronc Commun Ausbildung

Der „Tronc Commun“ gilt als prinzipielle theoretische Wissensbasis für alle Personen, die im System der FNEL eine „Cheffunktion“ ausüben möchten.

Die Ausbildung beinhaltet nach Ansicht der Gruppen- und Branchenchefs aber überwiegend Informationen, die lediglich am Rande für den aktiven Scoutismus in den Gruppen und Branchen relevant sind:

- Zwar sind die meisten der befragten Branchenchefs der Meinung, dass Themen wie das Organisationssystem der FNEL, die Geschichte des Scoutismus oder rechtliche Fragen und Versicherungsfragen wissenswert sind, dennoch werden die Qualität und die Lerneffekte der Ausbildung als eher gering gewertet. Grund hierfür ist die überwiegend theoretische Ausrichtung der Seminare. Zudem könnten z.B. Versicherungsfragen, die von der Mehrheit der Befragten als wichtig gewertet werden, innerhalb der Gruppen und durch die Gruppenchefs detailliert erklärt und vermittelt werden.
- Die Vermittlung der Inhalte wird zudem von der Mehrzahl der Befragten mit einer schultypischen Lehrsituation gleichgestellt und dementsprechend allgemein als eher langweilig und trocken bewertet.

Ein weiterer Kritikpunkt wurde bezüglich der Struktur genannt:

- Demnach sind die Themenbereiche der Ausbildung zum Teil zu umfangreich und die Seminargruppen zu groß, so dass die Mehrzahl der Teilnehmer überwiegend passiv an der Ausbildung partizipieren und schnell ihr Interesse an den Inhalten der Seminare aufgeben würden. Die Einteilung in kleine Gruppen kann nach Meinung der Befragten die Interaktion in der Gruppe und damit die Lernqualität verbessern.

- Die Befragten äußerten aber teilweise Verständnis dafür, dass theoretischer Unterricht naturgemäß weniger interaktiv und interessant sei als praxisorientierter Unterricht.

Die Ausbildung zum „Assistant Chef de Colonie (ACC)“ und „Chef de Colonie (CC)“

Die branchenspezifischen Ausbildungen ACC und CC werden von den befragten Branchenchefs als lehrreich und interessant beschrieben. Gute Lerneffekte sind demnach auch dann zu erwarten, wenn die Teilnehmer bereits über langjährige und fundierte Kenntnisse in der Organisation und dem Aufbau von Aktivitäten oder der Durchführung von Camps verfügen. Im Rahmen der ACC und CC Ausbildungen, die für die (Assistenz)- Leitung in der Beaverbranche qualifizieren, sind dennoch viele Themen neu und die Lerneffekte dementsprechend hoch:

- Neben neuen Themen, wie z.B. alterstypischen Verhaltensweisen und Interessen von Kindern zwischen 6 und 8 Jahren, lernen die Teilnehmer eine systematischere und effektivere Arbeitsweise bei der Planung und Vorbereitung von Aktionen kennen.
- Ein wichtiger Lerneffekt ist zudem die Vermittlung eines roten Fadens, d.h. einer Systematik für die Vorgehensweisen bei der späteren Planung und Durchführung von Aktivitäten in den Gruppen.
- Als besonders gut und lehrreich wird auch bewertet, dass viele neue Ideen, Spiele und Aktionsmöglichkeiten vermittelt werden, die als Muster für die eigene Gruppenaktivität herangezogen werden können.
- Auch die theoretischen Inhalte dieser Ausbildung werden sehr gut bewertet, weil sie auf die speziellen Belange der Zielgruppe zugeschnitten sind.

Die Methoden und die Vermittlungstechnik werden ebenfalls als lehrreich beschrieben:

- Durch Rollenspiele lernen die Teilnehmer spielerisch die Rolle und Perspektive eines Kindes einzunehmen, um aus diesem Perspektivwechsel möglichst an Erfahrungswissen zu gewinnen.
- Durch das Erarbeiten von Aktivitätskonzepten, Spielabläufen und der Einschätzung möglicher Reaktionen von Kindern, kann zum einen konkretes „Handwerkszeug“, zum anderen aber auch vieles über die Sichtweisen von Kindern gelernt werden. Nach Aussage der Befragten wird hierin eine besonders wertvolle Lernerfahrung gesehen.

Als Kritikpunkt wird überdies angegeben, dass zu wenige Methoden der Inhaltsvermittlung gelehrt werden.

Die Ausbildung zum „Assistant Chef de Meute (ACM)“ und „Chef de Meute (CM)“

Auch die Qualität der Ausbildungen zum ACM und zum CM wird von den befragten Branchenchefs als sehr gut bewertet. Ein hoher Lerneffekt ist demnach insbesondere im Hinblick auf die Aneignung von alterstypischen Spiel- und Aktionsideen zu nennen:

- Wichtig ist nach Meinung der Befragten, dass das Konzept dieser Ausbildung die Vermittlung einer Vielzahl alterstypischer Themen, Situationsbeispiele oder Probleme vorsieht, die, wie auch in der Ausbildung zum ACC oder CC, anhand von Rollenspielen vermittelt werden. Hierdurch kann nach Meinung der Befragten ein hoher Lernerfolg gewährleistet werden, der direkt in die praktische Arbeit der Gruppe einfließen kann.

Bezüglich der angewandten Methoden wird besonders hervorgehoben,

- dass die Teilnehmer zum Mitdenken angeregt werden und hierdurch in ihrer Kreativität gestärkt würden.

- Grundsätzlich wird angemerkt, dass die aktive Partizipation und Interaktion als wichtige Erfolgsfaktoren dieser Ausbildungsmodule betrachtet werden können.
- Auch die Gruppendynamischen Prozesse, die besonders durch das interaktive Handeln hervortreten und gemeinsam reflektiert werden, werden als lehrreich bewertet. Das hieraus resultierende Feedback im Bezug auf die persönlichen und sozialen Kompetenzen trägt nach Aussage der Branchenchefs entscheidend zur Stärkung der Persönlichkeit und des fachlichen Know-hows der Teilnehmer bei.
- Zudem wird das eigenständige Arbeiten an den Praxiselementen innerhalb der Ausbildung als sehr gewinnbringend bewertet.
- Nach Meinung der Branchenchefs ist das Instrument des *Vademecums* sehr hilfreich, weil man sich einfach und zu jeder Zeit über die branchentypischen Merkmale und Eigenschaften informieren kann.

Zudem wurde es im Hinblick auf die Ausbildungsstruktur als positiv gewertet, dass erfahrene und weniger erfahrene Teilnehmer zusammenarbeiten und sich ergänzen können. Dieses Phänomen gibt es nach Einschätzung der Branchenchefs in anderen Ausbildungsmodulen weniger häufig.

Die Ausbildung zum „Assistant Chef de Troupe (ACT)“ und „Chef de Troupe“(CT)

Nach Aussage der Befragten unterscheidet sich die Ausbildung zum ACT nur geringfügig von den Inhalten der Leadership - Ausbildung. Demnach baut diese branchenspezifische Ausbildung auf die Inhalte der Leadership auf und erweitert und spezifiziert deren Inhalte.

Zu den theoretischen Themen, die die Teilnehmer in dieser Ausbildung lernen, gehören:

- der Umgang mit der Rolle als verantwortliche Person oder
- Handlungsmöglichkeiten zur Unterstützung bei alterstypischen Problemsituationen, wie sie in der Branche der Scouts und Guiden auftreten können.

Zudem werden die praktischen Kenntnisse, die als Grundlagen in der Leadership - Ausbildung gelehrt werden, vertieft. Hierzu gehören z.B.

- die Umsetzung praktischer Aktivitäten in Camps und im Rahmen von Ausflügen oder
- die Verbesserung der Scoutstechniken.

Als wenig effektiv wird kritisiert,

- dass die Séancen von Theorie und Praxis teilweise zu lang sind und die theoretischen Kursmodule in ihrer Vermittlungsart zu trocken, bzw. wenig interaktiv gestaltet werden.
- Zudem wird als weniger effektiv bewertet, dass der Bericht über den Aufbau der FNEL in der ACT Ausbildung zu umfangreich ausgeführt wird.
- Wie auch bei der Kritik an der Leadership - Ausbildung, empfinden besonders diejenigen Personen, die bereits über fundierte Kenntnisse des Scoutsimus verfügen und bereits auf eine mehrjährige „Scoutskarriere“ zurückblicken können, die Ausbildung zum ACT und zum CT weniger interessant und weniger lehrreich. Die Personen begründeten ihre Meinung damit, dass viele der Inhalte die dort vermittelt werden, bereits aus dem Alltag der Gruppe oder vorheriger Ausbildungen bekannt sind.

Die Ausbildungen „de Base (ARUE)“ und „avancée Responsable Unité (RUE)“

Die Konzepte des Explorerbrevet und der hierauf aufbauenden branchenspezifischen Ausbildungen zum Verantwortlichen einer *Unité* oder des entsprechenden Assistenten verfolgen die Intention, die Teilnehmer der Ausbildungen dazu anzuleiten, mehr Eigenverantwortung und selbstständiges Handeln zu erlernen. Die Branchenchefs gaben bei der Frage nach den besonderen Lerneffekten dieser Ausbildungen an:

- dass sie im Rahmen dieser meist praktischen Ausbildungselemente vor allem dazu angeregt worden sind, Neues auszuprobieren.
- Besonders für diejenigen Personen, die im Alter von 15 Jahren neu in die Explorerbranche „aufsteigen“, ist der Abschluss eines Explorerbrevets eine sinnvolle Möglichkeit, in die Themen der Branche einzusteigen und Neues zu lernen, denn die Ausbildung vermittelt „*alles was man als Explorer wissen sollte*“ (Zitat eines Branchenchefs).
- Die Ausbildungen ARUE oder RUE können anschließend besonders die praktischen Lerninhalte weiter vertiefen.
- Im Hinblick auf diese beiden Ausbildungsmodule wurde zudem auch der Wunsch nach einer intensiveren Schulung und Vermittlung von theoretischem *Handwerkszeug*, wie dem Ausfüllen von Deklarationen und Versicherungsformularen geäußert.

(Die Ausbildung „Responsible Clan“ wurde in dieser Studie nicht berücksichtigt, da sie erst ab dem Scoutsjahr 2005/2006 angeboten wird)

Das „Forum“ der Gruppenchefs

Das Forum „Chef de Groupe“ wird von ungefähr der Hälfte der befragten Gruppenchefs als konstruktive und interessante Veranstaltung bewertet, die neben guten Austauschmöglichkeiten auch interessante Themen beinhaltet. Einige der befragten Personen gaben an, das Forum intensiv zu nutzen und hierin eine wichtige Unterstützung der Arbeit der Gruppenchefs zu sehen.

Nach Meinung dieser Personen liegt die besondere Qualität des Forums zum einen darin,

- dass häufig externe Experten eingeladen werden, die interessante Inputs und wichtige Informationen zu Spezialthemen einbringen könnten.
- Zum anderen ist der Austausch mit den anderen Gruppenchefs effektiv.

Ebenfalls ca. 50% der Befragten zeigten sich weniger zufrieden mit dem Angebot und der Nützlichkeit des Forums. Kritikpunkte sind:

- dass zum Teil sehr spezielle Themen und Probleme diskutiert werden, die zu gruppenspezifisch und nicht allgemeingültig sind. Solche Themen sind nach Aussage dieser Personengruppe nicht unbedingt für alle Teilnehmer interessant. Im Hinblick auf die geringen zeitlichen Ressourcen, die die Gruppenchefs zur Verfügung haben, sollte das Forum deshalb nach Meinung der Befragten in diesem Punkt effektiver und nutzbringender sein.
- Die „Réunion de Chefs“ als weiteres Austauschforum für Gruppen- und Branchenchefs kann zudem bereits einen großen Teil des vorhandenen Austauschbedarfs abdecken.

Die „Woodbadge“ - Ausbildung

Über die Ausbildung *Woodbadge* äußerten sich die befragten Personen nur sehr gering. Grundsätzlich dienen die Erfahrungen, die im Austausch während dieser Ausbildung gewonnen werden, der eigenen Arbeit in der Gruppe in der Form, dass ganz neue Ansätze und Vorgehensweisen aufgezeigt werden und gelernt werden können. Die Lerneffekte und die Erfahrungswerte konzentrieren sich deshalb sehr, weil die Fortbildung teilweise 8 Tage andauert und in diesem Zeitrahmen viele Eindrücke und Ideen aus der Seminargruppe gewonnen werden können.

Lerneffekte der Ausbildung(en) auf einen Blick...

- Grundsätzlich können durch das formale Ausbildungssystem vielseitige, interessante und wichtige Lernerfahrungen erworben werden
- Lerneffekte werden durch die Vermittlung von praktischen und theoretischen Inhalten vermittelt, sie entstehen aber auch durch den informellen Austausch mit anderen
- Ein partnerschaftliches Verhältnis zwischen Ausbildern und Teilnehmern in einem offenen, nicht schulähnlichen Lernklima unterstützt den Lernerfolg
- Für die Teilnehmer ist die aktive Beteiligung an den Seminaren ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Ausbildung
- Wichtige Faktoren für effektives Lernen sind: Aktiv sein, Ausprobieren, zum Nachdenken angeregt werden und Fehler reflektieren
- Theoretische Seminare können durch die Ergänzung praktischer Elemente entscheidend aufgelockert und verbessert werden
- Lerneffekte entstehen in den Grundausbildungen überwiegend für solche Teilnehmer, die über weniger Erfahrungen aus dem Gruppenalltag verfügen
- Grundausbildungen haben nicht nur eine Bedeutung als Lernorte, sondern auch als Treffpunkte für Freunde
- Spezifische Ausbildungen gelten als effektiv, wenn sie für den praktischen Gruppenalltag bedeutsam und dort anwendbar sind.
- Das Forum „Chef de Groupe“ wird von ca. 50% der Befragten als informativ bewertet, für 50% resultieren nur wenige Effekte aus dieser Fortbildung

6.3 Bewertung der Methoden, Themen und pädagogischen Ansätze der Ausbildung

Aus Sicht der Branchenchefs

Eine hohe Anzahl der befragten Personen ist der Meinung, dass die Ausbildung zu viele Theorie-Sequenzen und vergleichsweise zu wenige Praxiselemente beinhaltet.

Bei der Bewertung der Methodenauswahl und der Auswahl der Themen und Inhalte ist dementsprechend generell festzustellen, dass praktische Ausbildungsseminare gegenüber den theoretischen Seminaren als attraktiver und lehrreicher bewertet werden.

Das Prinzip des „**Learning by doing**“ wird allgemein als Methodik zur Vermittlung von Inhalten als besonders effektiv, gewinnbringend und lehrreich bewertet:

- Das Lernen durch „Selber machen“, speziell durch **Rollenspiele** oder **praktische Übungen** wird entsprechend dieser Aussage als wesentlich effektiver bewertet als die Vermittlung von Inhalten beispielsweise durch **Frontalunterricht**.
- Zudem bringt das „**Erfahrungslernen**“ mehr Spass, während die theoretischen Ausbildungsmodule als eher „*langweilig und zu passiv*“ beschrieben werden.
- Auch theoretische Inhalte und Themen sollten, sofern dies möglich ist, vermehrt durch Rollenspiele und Übungsspiele vermittelt werden.
- Praktische Methoden sind besonders dann sehr lehrreich, wenn die Übungen mit einer gewissen Distanz durch einen Ausbilder begleitet werden, d.h. wenn genügend Raum für die eigene Aktion und das „**Ausprobieren**“ bleibt. Dabei wird es jedoch als wichtig bewertet, dass der Ausbilder auftretende **Fragen beantwortet** und **Fehler korrigiert**.
- Auch **Diskussionsrunden** werden als wertvoll und hilfreich beschrieben.

Das Lernen durch **Feedback** wird zudem als bedeutsam und nützlich beschrieben:

- Demnach soll ein konstruktives und direktes Feedback vergeben werden, das nicht nur positive, sondern auch weniger gute Handlungen widerspiegelt.
- Besonders das **Lernen durch Fehler** wird in diesem Zusammenhang als sehr effektiv beschrieben. Grundsätzlich ist es z.B. eine Herausforderung, innerhalb einer Ausbildung die eigenständige Organisation und Vorbereitung eines Camps oder einer anderen Aktivität vorzunehmen und dabei eine realistische Situation nachzuempfinden. Passieren dabei Fehler, können die Teilnehmer hieraus unmittelbar lernen, welche Konsequenzen und Auswirkungen diese im Alltag haben würden. Hierzu ist es allerdings notwendig, dass die Ausbilder oder Tutoren das Geschehen intensiv **begleiten** und mit den Teilnehmern **reflektieren**.

Die Methodik der **Kleingruppenarbeit** wird überdies als sinnvoll beschrieben:

- Von Seiten der Branchenchefs wird hierzu eingebracht, dass ihrer Meinung nach ein effektiveres Lernen dadurch gewährleistet werden kann, wenn besonders in den theoretischen Ausbildungseinheiten kleinere Personengruppen unterrichtet werden. Die Methodik der Kleingruppe wird deshalb als interessant gewertet, weil sich in größeren Gruppen zum Teil nur wenige und häufig immer dieselben Personen aktiv am Unterricht beteiligen, während die restlichen Teilnehmer „abschalten“. In kleineren Gruppen ist eine lebendigere und aktivere Lernsituation gegeben, so die Branchenchefs.

Aus Sicht der Gruppenchefs

Auch nach Meinung der Gruppenchefs ist es wichtig, dass die Teilnehmer der Ausbildung genügend Raum für das Lernen aus den eigenen Erfahrungen, Fehlern und durch die eigene Aktion erhalten:

- Ähnlich wie die Branchenchefs sehen die Gruppenchefs eine geeignete Lernmethodik in praktischen Übungen und Rollenspielen, aber auch in der Methodik des „**ins kalte Wasser werfen**“ und des „**Ausprobierens**“.
- Die Methodenauswahl soll sich zudem darauf richten, dass die Teilnehmer mehr eigenverantwortliches Handeln üben können.

Als wichtig wird in diesem Zusammenhang grundsätzlich die **Begleitung** durch die Ausbilder gesehen, die bei auftretenden Fragen und Problemen eine Hilfestellung geben sollen und die Branchenchefs in ihrer Lernsituation die Förderung der Eigenständigkeit auch ein wichtiger Faktor für die Motivationssteigerung der Teilnehmer sein:

- Diejenigen Personen, die in der Ausbildung aufgefordert würden, mehr durch die eigene Leistung und die eigene Initiative zu lernen, würden demnach eventuell auch in ihrer Position als Branchenchef mehr Engagement zeigen, weil sie daran gewöhnt seien.
- Zudem können die Teilnehmer hierdurch ein Wesentliches mehr an Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein erhalten.

Die Meinung der Gruppenchefs bezüglich der Auswahl von theoretischen und praktischen Methoden entspricht weitgehend den Aussagen der Branchenchefs:

- Zwar sprechen auch die Gruppenchefs sich für eine Einschränkung der theoretischen zugunsten der praktischen Themen und Inhalte in der Ausbildung aus. Allerdings ist die grundsätzliche Haltung der Gruppenchefs gegenüber der Qualität der theoretischen Methoden und Themen positiver als die der Branchenchefs. Die Gruppenchefs finden mehrheitlich, dass theoretische Inhalte neben der Vermittlung von Praxiswissen notwendig und sinnvoll sind.

Aus Sicht der Kommissare und Mitglieder der Ausbildungsteams

Die Ausbilder und Kommissare sprechen sich im Hinblick auf die Bewertung der Methoden und pädagogischen Ansätze dafür aus, dass diese in den Konzepten gezielt geplant und aufeinander abgestimmt werden sollten, um ein möglichst vielfältiges Repertoire an Ansätzen präsentieren zu können. Hierbei wird grundsätzlich versucht, möglichst **wenig Frontalunterricht** durchzuführen und es werden möglichst **wenige Materialien** eingekauft und verwendet, um so die Nähe zur Natur und Raum für kreatives und gestaltendes Handeln zu erhalten. Grundsätzlich sollten die Ausbildungsmethoden auch nach Meinung der Ausbilder und Kommissare **näher an den Gruppen orientiert sein**, d.h. sie sollten **praktischer ausgerichtet** sein. Dies ist allerdings ein Problem des Gesamtkonstrukts der Ausbildung und der Organisation des Verbandes und kann nur bedingt durch die Ausbilder und Kommissare verändert werden.

Weitere Kritikpunkte:

- Die Ausbilder befürchten, dass in der Ausbildung grundsätzlich ein Mangel an methodischen Lehr- und Vermittlungsmethoden vorherrscht: Sie sind sich zum Teil unsicher, ob die Teilnehmer insbesondere die theoretischen Ausbildungsinhalte adäquat in ihrer Gruppe weitervermitteln können. Dies muss, so die Befragten, verstärkt nachgefragt und kontrolliert werden.
- Zudem wird kritisch festgestellt, dass durch die relativ große Menge an theoretischen Inhalten, die laut Vorgaben zu vermitteln sind (z.B. im Tronc Commun), Interaktionen in den Seminargruppen, das Schließen neuer Kontakte und Freundschaften sowie der qualifizierende Austausch der Teilnehmer untereinander eingeschränkt werden.
- Einige der Ausbilder sprachen sich dafür aus, häufiger Spezialthemen durch Experten von außen vermitteln zu lassen, um im Falle von spezialisierten Problemstellungen, adäquat und fachgerecht antworten zu können. Z.B. sollte auch das Thema „Teambuilding“ von Experten vermittelt

werden, da sich dabei Prozesse und Dynamiken entwickeln könnten, die effektiver und mit mehr Distanz von externen Fachleuten begleitet werden könnten.

Effektive Methoden auf einen Blick...

- „learning by doing“
- Rollenspiele und praktische Übungen
- Diskussionsrunden
- Kleingruppenarbeit
- Anwendung zielgruppen- und alterstypischer Beispiele und Themen
- Übung an realistischen Situationen mit der Möglichkeit aus Fehlern zu lernen
- Erfahrungslernen
- begleitendes Feedback der Ausbilder und der Tutoren
- „ins kalte Wasser werfen“,
- Ausprobieren
- wenig Frontalunterricht
- Einsatz von Experten bei der Vermittlung von Spezialthemen
- Stärkere Orientierung der Methoden an der Gruppenpraxis

6.4 Aspekte, die die Qualität der Ausbildung beeinträchtigen

Aus Sicht der Branchenchefs

Das Ausbildungssystem beinhaltet nach Meinung der Branchenchefs einzelne Séancen, die von ihrer Struktur, ihrer Methodik oder von ihrer Thematik her weniger effektiv sind als andere: Die Einschätzung hierüber hängt zum einen von den Interessen und Kompetenzen der Teilnehmer ab, zum anderen werden aber auch grundsätzliche Qualitätsmängel in der Ausbildung angesprochen:

- Eine Gefahr für die Qualität der Ausbildung wird allgemein darin gesehen, dass bei einem **Mangel an Ausbildern** auf nur wenige erfahrene „Ersatzpersonen“ zurückgegriffen werden kann. Dies hat zur Folge, dass diejenigen Ausbilder, die in ihrer Funktion tätig sind, überlastet werden. Zudem müsste auf neue, häufig **unerfahrene „Ersatzausbilder“** zurückgegriffen werden.
- Einige der Branchenchefs finden zudem, dass innerhalb des gesamten Ausbildungssystems ein **„roter Faden“ fehlt**. Das Ausbildungssystem ist demnach nicht genügend progressiv ausgerichtet und die einzelnen Ausbildungsmodule sind zu wenig aufeinander abgestimmt. Dies führt demzufolge dazu, dass ein unklares Bild darüber entsteht, welche Intention die Ausbildung als Ganze verfolgt.

Bezogen auf die **Struktur, die Methodik und die Themen** der Ausbildung wurden nachfolgende Faktoren genannt, die die Qualität der Ausbildung allgemein beeinträchtigen:

- **Im Bezug auf die Struktur** und die Rahmenplanung der Ausbildung wird die **Terminplanung** für die Ausbildungsmodule häufig bemängelt: Besonders für solche Teilnehmer, die eine Berufsausbildung absolvieren oder für Berufstätige ist es demnach grundsätzlich schwierig,

pünktlich und von Beginn an den Ausbildungsseminaren teilzunehmen. Die Termingestaltung wird hier als zu **wenig flexibel** bewertet.

- Weiterhin wird als weniger gut bewertet, dass der *Misershaff* als Ausbildungsort für einige Gruppen schlecht zu erreichen ist. Besser wäre es demnach, wenn die Ausbildung an wechselnden Orten stattfinden würde, so dass nicht immer die gleichen Personen lange Anfahrtswege haben.
- Als Beeinträchtigung des Gesamtsystems der Ausbildung wird relativ häufig kritisiert, dass die „Chefkarte“ nur an solche Personen vergeben wird, die alle Ausbildungseinheiten vollständig besucht und abgeschlossen haben. Dies ist bei den vielfachen sonstigen Verpflichtungen der Teilnehmer nicht immer möglich. Für solche Fälle, in denen die Teilnehmer verhindert sind, sollte es Ausweichmöglichkeiten oder andere **Bewertungskriterien für den Erhalt der Chefkarte** geben. Als ein Beispiel hierfür wird vorgeschlagen, dass der Gruppenchef feststellen sollte, ob ein Teilnehmer, der an einer Ausbildungseinheiten aus zeitlichen Gründen nicht teilnehmen kann, trotzdem die Kompetenzen besitzt, die man für den Erhalt der Chefkarte benötigt.

Qualitätsdefizite in der Methodik werden darin gesehen, dass

- zu **wenig Zeit** für die praktischen Übungen in der Ausbildung eingeplant wird. Einige der Befragten sagten, dass es zwar notwendig sei, theoretische Kenntnisse zu verschiedenen Themen zu erlangen, allerdings könne man auch versuchen, theoretische Inhalte durch praktische Lerntechniken zu vermitteln. **Zu viel Theorie** sei demnach langweilig und beeinträchtige die Qualität und das Interesse an der Ausbildung. Hiermit sind insbesondere die Grundausbildungen und speziell die Ausbildung Tronc Commun gemeint.
- Im Hinblick auf die Auswahl und die Anwendung von Methoden sehen die Befragten Qualitätsdefizite darin, dass zu **wenige Methoden zur Vermittlung von Inhalten** gelehrt werden. Den ausgebildeten Branchenchefs fällt es dadurch später schwerer, Themen und Aktionen in ihren Gruppen zu vermitteln.
- Zudem werden spielerische Methoden zu sehr durch **theoretischen Frontalunterricht** vermittelt.
- Bei der Vorbereitung von praktischen Aktivitäten wie der Organisation eines Camps oder eines Ausflugs, fehlt es nach Meinung der Befragten an direkter Unterstützung und Begleitung durch die Ausbildungsteams. Hier wünschten sich die Teilnehmer mehr Unterstützung und mehr aktives und begleitendes Feedback.
- Als weniger gut wird zudem bewertet, wenn Ausbilder die Fragen der Teilnehmer nicht beantworten können, zu wenige Beispiele aus der Praxis in die Ausbildung einbringen und sich zu wenig gegenüber Störern durchsetzen können.
- Andererseits sollten die Ausbilder nicht nach immer demselben Schema arbeiten, ohne die eigene Arbeit zu reflektieren und an die Bedürfnisse der Teilnehmer anzupassen. Auch dies komme vor und sei nicht förderlich für die Qualität der Ausbildung.
- Würden externe Personen zu bestimmten Themen eingeladen, sollte darauf geachtet werden, dass die Art und Weise der Wissensvermittlung verständlich ist. Eine Beeinträchtigung der Qualität der Ausbildung wird darin gesehen, wenn Inputreferate durch Experten zu fachlich und deshalb unverständlich seien.

- Rigide und autoritäre Vermittlungsmethoden werden als schlecht bewertet. Zudem sollte zwischen den Ausbildern und den Teilnehmern nicht eine Lehrer-Schüler-Atmosphäre vorherrschen, sondern ein Verhältnis auf „gleicher Augenhöhe.“

Im Bezug auf die **Auswahl und Vermittlung von Themen** wurde erneut ein Ungleichgewicht zwischen Theorie und Praxis angesprochen:

- Dadurch dass die Fortbildungen zum ACM und zum CM teilweise gemeinsam durchgeführt werden, müssten diejenigen Teilnehmer, die die CM im Anschluss an eine ACM absolvieren, zum Teil an Seminaren teilnehmen, die sie in der ACM bereits absolviert hätten. Die hierdurch entstehenden Themendopplungen sind nach Ansicht der Befragten überflüssig. Zwar bieten die „Chefausbildungen“ auch einige neue Seminarinhalte, vieles ist aber aus der vorherigen Ausbildung bereits bekannt.
- Im Hinblick auf die Themenauswahl sehen die Gruppen- und Branchenchefs hierin ein Indiz dafür, dass die Ausbildungsteams „zu wenig miteinander kommunizieren“.
- Relativ häufig kritisierten die Branchenchefs, dass das Grundmodell der FNEL in der Theorie zu umfangreich erklärt wird. Zwar gilt es als interessant und wichtig zu wissen, wie die Organisation gegliedert ist und welche Personen als Ansprechpartner gelten, hierfür sollte aber weniger Zeit verwendet werden.
- Als bedeutenden und wichtigen Aspekt im Hinblick auf die Qualität der Ausbildung wird kritisiert, dass grundsätzlich nur wenige Inhalte der Ausbildung tatsächlich in der Praxis anwendbar seien.

Aus Sicht der Gruppenchefs

Die Gruppenchefs befürchten im Hinblick auf die **Struktur und die Rahmenbedingungen** der Ausbildungen ganz allgemein negative Folgen aus der Tatsache, wenn die Gruppen- und Branchenchefs eine Ausbildung unter Druck absolvieren müssen:

- Insbesondere durch die Erhöhung der Mindestaltersgrenze für die Teilnahme an der Ausbildung ist es demnach für die jungen Mitglieder der Gruppen schwieriger geworden, ihren schulischen Verpflichtungen nachzukommen und sich gleichzeitig aktiv durch die Teilnahme an der Ausbildung zu engagieren.
- Zur Verbesserung der Rahmenstruktur sollte die Mindestaltersgrenze für die Teilnahme an der Ausbildung deshalb niedriger sein.

Auch die Gruppenchefs sind der Meinung, dass es zu einem Verlust an Qualität der Ausbildung kommen könnte, wenn die Ausbilder zu unerfahren seien:

- Sollte jemand mit 17, 18 oder 19 Jahren ungefähr gleichaltrige Jugendliche unterrichten, könnte das unter Umständen zu Konfliktsituationen führen (aufgrund eines Mangels an Durchsetzungsvermögen der Ausbilder gegenüber den Teilnehmern).
- Zudem wird hierdurch der Qualitätsverlust aufgrund mangelnder Erfahrung in der Seminarführung einerseits und im Umgang mit Detailfragen andererseits befürchtet.

Im Hinblick auf die **Themen** der Ausbildung wird von Seiten der Gruppenchefs ergänzt, dass eine Beeinträchtigung der Qualität darin besteht, dass

- sich das gesamte Ausbildungssystem wenig an den Gruppen orientiert. Hierdurch fehlt es nach Meinung der Gruppenchefs allgemein an Nähe zu den Gruppen und an aktuellen Themen aus den Gruppen.
- Außerdem wird konstatiert, dass der Spassfaktor häufig zu weit im Vordergrund steht und dadurch wichtige andere Themen sowie die Qualität der Ausbildung bzw. die Lerneffekte allgemein eingeschränkt werden.

Mit Blick auf die Qualität des **Forum „Chef de Groupe“** sind die Gruppenchefs der Meinung, dass

- besonders die Tatsache, dass das Forum kein wirkliches „Problemlösungsforum“ darstellt, in dem aktuelle Themen aus den Gruppen diskutiert werden, ein Qualitätsdefizit darstellt. Das Forum ist nach Meinung einiger Gruppenchefs also vornehmlich ein „Informationsforum“, kein „Fortbildungsseminar“ und keine direkte „Unterstützungsleistung“.
- Einige der Befragten waren der Meinung, das Forum sollte inhaltlich gestrafft werden, um weniger zeitintensiv zu sein.

Aus Sicht der Kommissare und Mitglieder der Ausbildungsteams

Zwei wesentliche (Qualitäts-) Einschränkungen äussern die Ausbilder und Kommissare im Hinblick auf die **Rahmenbedingungen** der Ausbildung:

- Grundsätzlich wird die Ausbildung demnach nicht ernst genug genommen: Es wird befürchtet, dass der Spassfaktor in einem unausgeglichenes Verhältnis zur Lernbereitschaft der Teilnehmer steht. Dies wird grundsätzlich als ein Hemmfaktor im Hinblick auf die Durchführung guter und effektiver Ausbildungen gewertet.
- Als wesentliche Gefahr für die Qualität der Ausbildung wird zudem die rückläufige Anzahl interessierter Ausbilder gewertet:
Prinzipiell sollten 10-15 Personen in einem Ausbildungsteam aktiv sein. Dadurch, dass es aber immer weniger Personen gibt, die sich aktiv in einem Ausbildungsteam engagieren wollen und können, kann diese Zahl prinzipiell nicht erreicht werden. Dementsprechend schwierig ist es, die Trimesterprogramme so zu gestalten, dass eine interessante und lehrreiche Ausbildung durchgeführt werden kann. Diejenigen, die sich engagieren, sind damit zudem einer hohen zeitlichen Belastung ausgesetzt.
- Ein Mangel an Qualität ist auch darin zu sehen, dass der Kontakt der Ausbilder zu den Teilnehmern hierdurch weniger intensiv ist, als dies eigentlich notwendig wäre.

Bei der **Themenauswahl** finden auch die Ausbilder und Kommissare, dass das gesamte Ausbildungssystem näher an den Themen der Gruppen orientiert werden muss, d.h. praktischer ausgerichtet werden muss. Hierzu bedarf es einer engeren Zusammenarbeit mit den einzelnen Gruppen.

Hemmfaktoren der Ausbildungsqualität auf einen Blick...

- Zu viel Theorie zu Lasten der praktischen Ausbildungsinhalte
- Unflexible Planung der Termine sowie der örtlichen und zeitlichen Ablaufplanungen
- Ein Mangel an Progressivität und struktureller Verkettungen innerhalb des Gesamtsystems
- Zu wenig Lehre von Vermittlungstechniken und -methoden
- Zu wenig Unterstützung und Feedback durch die Ausbilder/innen und Tutor/innen
- Unerfahrene Ausbilder/innen
- Wenn sich Ausbildungskonzepte nicht verändern und weiterentwickeln
- Unverständliche Vermittlung von Expertenwissen
- Schulisches Setting
- Zu viele Themendopplungen
- Zu umfangreiche und spezialisierte Themenvermittlung
- Wenn die Ausbildung nicht ernst genug genommen wird
- Ein Mangel an engagierten Personen in den Ausbildungsteams
- Ein Mangel an Praxisbezug und Nähe zu den Gruppen

6.5 Welche konkreten Lerninhalte werden in der Praxis angewandt?

Nach Aussage der überwiegenden Anzahl der Branchenchefs beinhaltet die Ausbildung allgemein viele neue Inhalte, die für die Praxis relevant sind und nicht im Gruppenalltag gelernt werden können.

Als **Voraussetzung für die Anwendung der Ausbildungsthemen** in der Praxis gilt, dass die Teilnehmer sich die Themen aus der Ausbildung heraus merken können müssen und dass sie verstehen müssen, wie man die Inhalte anwendet.

Bei der Frage danach, welche Aspekte dazu beitragen, dass die Inhalte der Ausbildung auch tatsächlich in der Praxis zur Anwendung kommen, standen dementsprechend zwei Erfolgsfaktoren im Mittelpunkt:

- a) die interessante und attraktive Vermittlung der Themen und
- b) das inhaltliche Interesse an den Themen der Ausbildung.

Welche Inhalte aus den Grundausbildungen werden in der Praxis angewandt?

- In den Grundausbildungen werden nach Aussage der Branchenchefs besonders **Techniken** wie das Bauen von Konstruktionen, der Umgang mit dem Kompass und der Karte, bzw. das sich Orientieren - lernen sowie das Kochen gelehrt. Zwar kommen diese Techniken auch kontinuierlich im praktischen Alltag in der Gruppe zur Anwendung. Die Ausbildung kann dennoch dazu verhelfen, dass diese Techniken systematisch erklärt und mit Hintergrundwissen unterlegt werden und die Teilnehmer so eine differenziertere Handlungsweise erlernen.

*„Durch die Grundausbildung erhält man ein besseres Verständnis für die Dinge, die man tut“
(Zitat eines Branchenchefs).*

- In diesem Zusammenhang wird besonders häufig auf die Bedeutung der Ausbildung Bosses et Bobos oder auf den Erste-Hilfe-Kurses verwiesen, deren **praxisrelevante Inhalte** über die gesundheitliche Versorgung sowie über den Umgang mit Notsituationen als wichtig bewertet werden. Nach Meinung der Branchenchefs gewährleistet die Ausbildung, dass solche Themen nicht nur in der Theorie vermittelt werden, sondern dass sie sicher und problemlos in der Praxis angewandt werden können.
- Den meisten **theoretischen Seminaren** in der Grundausbildung fehlt es nach Meinung der Befragten allerdings an der praktischen Unterstützung seitens der Ausbildungsteams, wenn es um die Anwendung des Gelernten geht.

Welche Inhalte aus den spezifischen Ausbildungen werden in der Praxis angewandt?

Die Inhalte der spezifischen Ausbildungen, die besonders für die Praxis relevant sind, beziehen sich nach Meinung der Befragten insbesondere auf **zielgruppenspezifische** oder **alterstypische Themen** und auf die Vermittlung eines „roten Fadens“ für die **Vorbereitung und Durchführung von Aktivitäten** in der Branche:

- Demnach wird die Vermittlung der detaillierten Arbeitsschritte bei der Planung einer Veranstaltung als besonders wertvoll für die Praxis bewertet, weil dadurch gelernt werden kann, wie eine Aktivität anhand des „**roten Fadens**“ von der Konzeption bis zum Abschluss sinnvoll aufgebaut wird, wie ein Spannungsbogen in die Aktivität integriert werden kann und welche pädagogischen Bedeutungen von welchen Aktivitäten ausgehen können. Auch hier ist die **Begleitung durch die Ausbilder** oder Tutoren wieder ein wichtiges Thema: Durch die Begleitung dieser „Ratgeber“ wird gewährleistet, dass die Teilnehmer das Planen, Organisieren und Durchführen von Aktivitäten sehr systematisch anzuwenden lernen.
- Dadurch, dass die einzelnen Ausbildungsmodule gezielt auf die Belange der Zielgruppe ausgerichtet sind und den Teilnehmern entsprechende **spezifische Informationen** vermittelt werden, lernen sie nur solche Dinge, die sie in ihrer Branche auch wirklich benötigen.
- Besonders das **Organisieren und Durchführen von Aktivitäten** mit Kindern verschiedener Altersgruppen wird in diesem Zusammenhang hervorgehoben, denn die Unterschiede von Interessen und Kompetenzen sind in den Altersgruppen von 5-7 oder von 8-11 beträchtlich und benötigen verschiedene Konzepte.
- Besonders hilfreich ist auch das in der Ausbildung vermittelte theoretische Wissen über **Versicherungen**, das die Arbeit in der Praxis entscheidend verbessert.

Die Teilnehmer der Beaver Ausbildungen ACC oder CC und der Wölfcher Ausbildungen ACM oder CM sagten im Hinblick auf die **Methoden**, die in der Praxis Anwendung finden, dass sie

- **altersgerechte Spiele für Kinder** in den entsprechenden Altersgruppen gelernt hätten,
- ihnen neue **Ideen für einen altersgerechten Ablauf von Aktivitäten** vermittelt worden seien,
- sie darüber informiert worden wären, welche **alterstypischen Situationen und Probleme** in der Branche auftreten können, bzw. wie in einem solchem Fall adäquat reagiert werden könne und
- aus welcher **Perspektive Kinder** den Scoutismus, einzelne Aktionen oder das Zusammenleben in der Gruppe erleben und erfahren.

- Ergänzend hierzu wird von den Befragten als sehr gut bewertet, dass die spezifischen Ausbildungen eine **große Menge an Spielideen**, Ideen und Vorschläge für die methodische Ablaufgestaltung oder das Rahmenprogramm von Aktivitäten anboten. Diese seien konkret und unmittelbar nützlich für die Praxisanwendung und würden auch dringend benötigt. Ohne diesen Pool an Ideen und Vorschlägen bestünde die Gefahr, dass sich die Aktivitäten in den Gruppen häufig wiederholten und zu wenige neue Impulse in den Gruppenalltag gelangen würden.
- Die Möglichkeit, Praxiserfahrungen in der Ausbildung zu reflektieren, mit anderen über mögliche Vorgehensweisen zu diskutieren und bei Unklarheiten Fragen stellen zu können, wird auch im Hinblick auf die Verbesserung der Praxisarbeit als wichtig bewertet.

Auch im Hinblick auf **die Rolle des Branchenchefs** vermittelt die Ausbildung Kenntnisse, die unmittelbar in die Praxis übertragen werden können:

- Viele der befragten Branchenchefs gaben an, sie fühlten sich durch die Ausbildung in ihrer Rolle als Chef wesentlich **sicherer und kompetenter**, als dies ohne die Ausbildung der Fall gewesen sei. Dass man in der Ausbildung angeleitet wird, Verantwortung zu übernehmen, hat nach Aussage der Befragten eine positive Auswirkung auf das spätere Handeln in der Gruppe und Branche.
- In den ACT und CT Ausbildungen lerne man zudem vieles Neue über **Motivationsarbeit** und darüber, wie Jugendliche z.B. im Camp oder bei einer Aktivität im Freien unterstützt und motiviert werden können.
- Gleichzeitig lerne man aber auch, wie **Konflikte gelöst** werden können, wie effektive Gespräche in Problemsituationen geführt werden können, etc.
- Zudem sagten die Befragten aus, dass die Ausbildung auch dazu verhilft, dass **gruppendynamische Prozesse** besser in ihren Abläufen identifiziert und verstanden werden. Die Ausbildung trage in diesem Zusammenhang dazu bei, dass die Leitungspersonen durch die Vermittlung von pädagogischen und psychologischen Grundkenntnissen besser auf Konflikte in der Branche, schwierige gruppendynamische Situationen oder Probleme einzelner Personen reagieren könnten.

Auch aus Sicht der **persönlichen Weiterentwicklung** biete die Ausbildung wichtige Lernelemente, die unmittelbar in die Gruppen hineinwirken können:

- Die Ausbildung der Explorer führe beispielsweise die Teilnehmer gezielt in die Richtung der eigenständigen Umsetzung von Aktivitäten,
- versuche Vertrauen zu stärken und
- die persönlichen, sozialen, kreativen und auch die technischen Kompetenzen weiter zu verbessern.

Dementsprechend ver helfe die Ausbildung zu mehr Selbstvertrauen und einer besseren Selbsteinschätzung und Selbstsicherheit der Teilnehmer.

Lerninhalte, die in der Praxis angewendet werden auf einen Blick....

- Themen, die über die Lernerfahrung aus der Gruppe hinausgehen
- Solche Themen, die interessant und verständlich vermittelt werden
- Inhalte des Bosses et Bobos und des Erste Hilfe Kurses
- Zielgruppen- und alterstypische Themen aus den spezifischen Ausbildungen
- Ca. 50% der Befragten wenden den „rote Faden“ zur Vorbereitung und Durchführung von Aktivitäten an
- Motivationsarbeit, Konfliktbewältigung, Psychologie des Kindes und Gruppendynamik
- Neue und anspruchsvolle Techniken und Konstruktionen
- Neue Spielideen, Aktionen und Übungen, die in der Ausbildung gut bei den Teilnehmer/innen ankamen
- Verantwortung übernehmen

6.6 Anwendungsbeispiele aus der Praxis: Wie werden Aktivitäten vorbereitet?

Die Mehrheit der Branchenchefs nutzt die Inhalte der Ausbildung für die Vorbereitung und Durchführung von Aktivitäten, Camps oder Ausflügen in ihren Gruppen und Branchen und gibt an, dass diese durch die Übernahme von Inhalten aus den Ausbildungen qualifiziert würden.

Bei der Vorbereitung und Durchführung von Aktivitäten in der Gruppe oder Branche wenden die Befragten mehrheitlich ähnliche Schemata an. Sie setzen sich vorwiegend aus vier zentralen Arbeitsschritten zusammen:

1. Grobplanung des Trimesters in der Gruppe;
2. Grobplanung der Veranstaltungen und Aktivitäten in den Branchen;
3. Feinplanung der Aktivitäten anhand von Themenbrainstormings, Aufgabenzuordnung; Ressourcenplanung und Festlegung von Zeitplänen;
4. Regelmäßige Abstimmungstreffen vor Beginn der Aktivitäten;

(1) Im Vorfeld eines Trimesters treffen sich alle Branchenchefs einer Gruppe und die jeweiligen Gruppenchefs, um eine gemeinsam aufeinander abgestimmte Gesamtplanung zu erstellen. Insbesondere bei der Ideenfindung spielt dabei die Ausbildung eine wichtige Rolle. Zudem geben die Branchen- und Gruppenchefs an, dass die Ausbildung im Hinblick auf die Einhaltung einer Struktur und eines „roten Fadens“ für die Aktivitäten hilfreich ist.

(2) Nach der Festlegung des groben Trimesterprogramms beraten die Branchenchefs und die Assistenten über die detaillierten Planung von Branchenaktivitäten.

(3) Im Zuge der Feinplanung der Aktivitäten wird meistens mit Hilfe eines Brainstormings nach Ideen und Themen für die Einzelveranstaltungen gesucht. Zwar werden Ziele für die Aktivitäten definiert, diese werden aber selten schriftlich festgehalten oder überprüft.

Für die Vorbereitung einer umfangreichen Aktivität wie z.B. eines Camps, werden überwiegend mehrere Vorbereitungstreffen initiiert, Aufgaben und Zuständigkeiten werden verteilt und es wird meist ein Zeitplan festgelegt. Auch für den Ablauf des Camps werden Zeitpläne und Ablaufpläne

erstellt. Die Befragten gaben an, dass es zudem auch wichtig sei, dass in der Vorbereitung von Aktivitäten genügend Raum für Improvisationen gelassen würde, da nicht alle Vorgänge im Vorfeld geplant werden könnten. Den Befragten ist es bei der Vorbereitung der Aktivitäten sehr wichtig, dass die Aufgaben auf alle Branchenchefs gleichermaßen verteilt werden und dass hierbei beachtet wird, dass die Aufgaben nach Kompetenzen und Fähigkeiten der Personen verteilt werden.

(4) In regelmäßigen Abstimmungstreffen werden schließlich die Fortschritte der Vorbereitung kontrolliert, offene Fragen und Probleme geklärt und weitere Detailaufgaben vergeben.

Die Befragten gaben an, nur bei der Planung und Vorbereitung von kurzen Aktivitäten oder Ausflügen spontan und weniger systematisch vorzugehen.

Planungs- und Vorbereitungsweise von Aktivitäten auf einen Blick...

- Grobplanung des Trimesters in der Gruppe
 - Festlegung von gemeinsamen Themen
- Grobplanung des Trimesters in der Branche
 - Terminliche und inhaltliche Abstimmung der Aktivitäten in der Gruppe
- Feinplanung der Branchenaktivitäten
 - Brainstorming, Aufgabenverteilung, Ressourcenplanung, Zeitplanung
 - Teilweise Nutzung des in der Ausbildung vermittelten „roten Fadens“
 - Zuordnung von Kompetenzen und Interessen
 - Ideenübernahme aus der Ausbildung, dem Internet oder anderen Quellen
 - Improvisation
- Regelmäßige Abstimmungstreffen

7 Bewertung der Qualität der Fortbildungen - Formation Continue

Aus Sicht der Branchenchefs

Die *Formation Continue* wird von mehr als der Hälfte der befragten Branchenchefs eher kritisch bewertet:

- Überwiegend kritisiert wird die Tatsache, dass die *Formation Continue* eine verpflichtende Veranstaltung ist. Einige der Befragten sagten hierzu, dass sie das Gesamtsystem der *Formation Continue* als solches dann gut fänden, wenn es nicht verpflichtend sondern als freiwillige Unterstützung der verantwortlichen Personen zu verstehen wäre.
- Kritisiert wird zudem, dass diejenigen Ausbildungen, die für die Mehrzahl der Branchenchefs interessant sind, schnell ausgebucht seien und es keine Wiederholungstermine geben würde.
- Da die *Formation Continue* für den langfristigen Erhalt der „Chefkarte“ obligatorisch ist, müssten die Branchenchefs, die keinen Platz mehr in einem für sie interessanten Seminar erhalten hätten, ein anderes, evtl. weniger interessantes Seminar besuchen, um weiter aktiv in der Cheffunktion sein zu können. Bei ohnehin knapper Zeitressource sei dies dysfunktional.

Als überwiegend positiv werden die **Themen** der Fortbildungseinheiten bewertet:

- Die Themen seien zwar überdurchschnittlich häufig auf die Beaver- und Wölfcherbranchen ausgerichtet und entsprechend seltener auf die anderen Branchen, trotzdem seien sie überwiegend interessant und zum Teil für die konkrete Anwendung in der Praxis relevant.
- Besonders gut wird bewertet, dass im Rahmen der Formation Continue eine große Menge an Expertenwissen vermittelt wird und dass man als Einzelperson die Möglichkeit erhalte, Themenvorschläge für die Formation Continue einzureichen.

Einige der Befragten gaben jedoch an, nicht zu wissen, wie die Themen der Formation Continue ausgewählt würden und fühlten sich dementsprechend nicht dazu autorisiert, Vorschläge abzugeben.

Eher allgemein wurde angemerkt:

- Auf die Frage nach den Auswahlkriterien für die Teilnahme an einer Fortbildungseinheit antwortete die Mehrzahl der Befragten, dass sie sich hierbei zum einen nach dem persönlichen Interesse an der Ausbildung richten und zum anderen nach dem Termin der Veranstaltung.
- Die Mehrheit der Befragten findet, dass die Formation Continue nicht speziell für den Alltag in den Gruppen und Branchen hilfreich ist, sondern eher für persönliche und private Zwecke.
- Eine geringe Anzahl der Befragten sagte, dass sie bisher noch gar keine Zeit für eine Fortbildungseinheit gehabt hätte und deshalb bisher noch keine Veranstaltung besucht hätte.

Aus Sicht der Gruppenchefs

Grundsätzlich wird die Formation Continue von der Mehrzahl der Gruppenchefs als lehrreich bewertet.

Ähnlich wie die Branchenchefs finden die Gruppenchefs aber mehrheitlich, dass die Formation Continue nicht scoutsspezifisch ist, sondern die Themen eher allgemein ausgerichtet sind und einen stärkeren privaten als scoutsspezifischen Nutzen für die Teilnehmer haben.

Die Gruppenchefs regen an, neben den föderalen Angeboten auch Ausbildungen innerhalb einer Gruppe zu installieren, um gezieltere und effektivere Angebote für die Gruppen zu erzeugen. Dies sei auch vor dem Hintergrund förderlich, dass der zeitliche Aufwand so in ein effektiveres Verhältnis zum thematischen Output gestellt werden könnte.

Auch im Hinblick auf die Verpflichtung zur Teilnahme an den Fortbildungseinheiten ist die Meinung der Gruppenchefs ähnlich wie die der Branchenchefs: Danach sei der Zwang zur Teilnahme an mindestens einer oder gar zwei Veranstaltungen im Jahr kontraproduktiv und müsse abgeschafft werden. Besser sei eine flexible Gestaltung der Termine und die Möglichkeit einer freiwilligen Teilnahme nach Interesse und Möglichkeit.

Bewertung der Formation Continue auf einen Blick...

- Verpflichtung zur Teilnahme an der Formation Continue wirkt kontraproduktiv
- Themen sind überwiegend interessant, aber wenig scoutsspezifisch
- Expertenwissen ist interessant
- Möglichkeit zum Vorschlag von Themen ist teilweise nicht bekannt
- Formation Continue für ganze Gruppen ist sinnvoll

8. Das Entwicklungssystem der FNEL

8.1 Aussagen zur Anwendung des Entwicklungssystems (*Progressionssystem*)

Das Entwicklungssystem wird von einer großen Mehrheit der befragten Gruppen- und Branchenchefs als wichtig bewertet. Besonders in den Branchen der Wëllefcher und der Scouten und Guiden, aber auch in der Explorerbranche wird das Entwicklungssystem in systematischer Form angewandt.

Alle Branchenchefs der Wëllefcherbranche, die im Rahmen dieses Projekts befragt wurden, gaben an, dass in ihrer Branche die so genannten „*badges*“ – Abzeichen für bestimmte vordefinierte Leistungen und Aktivitäten absolviert würden. Ein Hauptgrund dafür, dass besonders in dieser Branche systematisch mit dem Entwicklungssystem gearbeitet wird, liegt darin, dass nur in der Wëllefcherbranche mit einer Entwicklungstafel (*Progressionstableau*) gearbeitet wird:

Die an einem *badge* interessierten Mitglieder können ihr Interesse an einem oder mehreren Abzeichen anhand eines farbigen Aufklebers auf der Tafel vermerken. Zudem wird in einer anderen Farbe vermerkt, wer bereits welchen *badge* absolviert hat und welche Leistungen noch ausstehen. Die befragten Chefs der Wëllefcherbranchen gaben mehrheitlich an, dieses System als für die Branche gewinnbringend zu sehen. Danach ermöglicht es die Handlung innerhalb einer überschaubaren Ordnung und gibt den Branchenmitgliedern eine Orientierungshilfe über ihren persönlichen Kenntnisstand. Die Leistungsansprüche, die für das erfolgreiche Absolvieren eines Abzeichens gefordert werden, steigen von Branche zu Branche kontinuierlich an. Die nach Schwierigkeitsgraden gestaffelten Bewertungskriterien der FNEL kommen dabei in allen Branchen, die am Entwicklungssystem partizipieren, zur Geltung.

Nach Meinung der Befragten dient das Entwicklungssystem als Ansporn für die Branchemitglieder, sich innerhalb der Branche weiterzuentwickeln und lässt darüber hinaus weiterhin Raum für eine kontinuierliche Progression innerhalb der Gruppe. Neben den branchenspezifischen Merkmalen, die mit der Umsetzung der *badges* vermittelt werden sollen und den sich sukzessive steigenden Attraktivitäts- und Schwierigkeitsgraden, dient es als wichtiger Faktor für die Motivation der Mitglieder, sich weiterhin im Scoutismus zu engagieren.

Höhere Branchen wie die Scouten und Guiden und die Explorer richten sich bei der Abschluss eines Abzeichens nicht nach einem *Progressionstableau*, sondern nach den Interessen der Branchemitglieder. Auch hier liegen als Vergleichsrahmen für die Leistungen die Vorgaben der FNEL zugrunde.

Grundsätzlich sind die Befragten Gruppen- und Branchenchefs der Meinung, dass nicht sie selbst Vorschläge zur Durchführung von *badges* machen sollten, sondern dass die Mitglieder aus ihrem eigenen Interesse heraus Anfragen zur Durchführung einer Leistung stellen sollen.

8.2 Anwendungsprobleme des brancheninternen Entwicklungssystems

Nach Aussage der Gruppen- und Branchenchefs ist es aufgrund zurückgehender personeller Ressourcen zunehmend schwierig, die Durchführung von *badges* intensiv vorzubereiten und zu begleiten. Je nach Abzeichen bedarf die Planung und Organisation im Vorfeld einer gezielten Vorbereitung inklusive Integration der Leistungen in den Tagesablauf eines Camps oder einer Aktivität. Besonders in den kleinen Gruppen mit einer geringen Anzahl an Chefs kann dies nicht immer ohne Probleme gewährleistet werden. Einige der befragten Gruppen- und Branchenchefs gaben an, dies sei mit ein Grund dafür, dass das Entwicklungssystem nicht in dem Ausmaß zum Tragen kommen könnte, wie man sich das wünsche.

Aus Sicht der Gruppen- und Branchenchefs sollte das Entwicklungssystem als elementarer Bestandteil der Philosophie des Scoutismus weiter gefördert werden.

Leider führe der Trend in die entgegen gesetzte Richtung: Demnach haben immer mehr Kinder und Jugendliche keine Lust und kein Interesse mehr, Abzeichen zu absolvieren. Andererseits fehlt nach Meinung der Befragten auch die Zeit in den Gruppen und Branchen, diesem Trend durch aktive Unterstützung und Vorbereitung der Übungen entgegen zu wirken. Dies führt nach Aussage der Befragten dazu, dass die Bewertungskriterien für ein Abzeichen immer häufiger an die Kompetenzniveaus der Kinder und Jugendlichen angepasst würden und nicht umgekehrt das Niveau der Leistung im Vordergrund stehe. So würde der Anspruch an ein Abzeichen unsachgemäß nach unten korrigiert. Nach Meinung der Befragten würden die *badges* damit vermehrt den Teilnehmer „nachgeworfen“, bzw. es würde zu häufig „ein Auge zugeprügelt“. Die Befragten sehen in diesem Trend die Gefahr, dass das gesamte Entwicklungssystem an Qualität verlieren könnte.

Als weiteren Grund für diesen Trend wird vermutet, dass es besonders den Mitgliedern in den unteren Branchen oder den Quereinsteigern an der Kenntnisgrundlage zur Durchführung der Leistung fehle.

In einem solchen Fall sei es wesentlich wichtiger, diese erst in der Gruppe durch die Unterstützung der Gruppen- und Branchenchefs zu erarbeiten bevor sich die Mitglieder für einen *badge* anmelden.

Bewertung des brancheninternen Entwicklungssystems auf einen Blick...

- Das Entwicklungssystem wird als sehr wichtig bewertet
- Die Anwendung erfolgt besonders häufig in der Wëllefcherbranche
- Es ist ein sinkendes Interesse der Branchenmitglieder an den *badges* festzustellen
- Die Vorbereitung und Durchführung ist zeitaufwendig
- Kleine Gruppen führen deshalb weniger *badges* durch als große Gruppen
- Sinkendes Niveau der Bewertungskriterien für die Leistungen bedeutet einen Qualitätsverlust für das gesamte System
- Die Absolventen verfügen nicht immer über genügend Grundkenntnisse

9 Analyse der Ergebnisse

Die Auswertungsergebnisse der Fragebögen und der Interviews werden nachfolgend analysiert und im Hinblick auf die Fragestellungen der Studie zusammenfassend bewertet. Hierbei stehen zwei Kernaspekte im Vordergrund:

- a) Die Analyse der Gründe für oder gegen ein Engagement in der FNEL und mögliche Ursachen für die Fluktuation der Mitglieder im Hinblick auf die aktuelle verbandspolitische und verbandsorganisatorische Situation.
- b) Stimmungen und Meinungen der Befragten zur Bedeutung des Ausbildungssystems, seiner Organisationsform und seiner Regelungen.

(a) Analyse der Gründe für oder gegen ein Engagement in der FNEL und mögliche Ursachen für die Fluktuation der Mitglieder im Hinblick auf die aktuelle verbandspolitische und verbandsorganisatorische Situation.

Im Laufe der vergangenen Jahre wurde seitens der FNEL allgemein eine vergleichsweise hohe Fluktuation der Gruppen- und Branchenchefs festgestellt. Im Vergleich zum relativ konstanten Interesse am ersten Bildungszyklus (Assistenten) ist insbesondere das Interesse der Branchenchefs am zweiten Bildungszyklus (Chefausbildung) rückläufig. Es besteht ein Mangel an Chefs, unter dem besonders die kleinen Gruppen zu leiden haben. Aber auch die Mitgliederzahlen allgemein und die Anzahl der Personen in den Ausbildungsteams sind regressiv.

Zur Erklärung dieses Phänomens wurden die Hypothesen aufgestellt,

- dass die Branchenchefs des ersten Bildungszyklus mit 16 Jahren häufig noch zu jung und unerfahren sind, eine verantwortliche Position zu übernehmen und dementsprechend schnell eine Überforderung einsetzen kann,
- dass den schulischen und sonstigen Verpflichtungen gegenüber einer Ausbildung in der FNEL Priorität eingeräumt wird,
- dass Individualisierungstendenzen und die Konkurrenz der Freizeitindustrie oder anderer Verbände dazu führt, dass ein Mangel an Chefs, bzw. ein Rückgang an Mitgliedern zu verzeichnen ist,
- und/oder dass Professionalisierungs- und Qualifizierungstendenzen innerhalb des Verbandes dazu führen, dass besonders diejenigen Personen hierdurch benachteiligt werden, für die diese Aspekte nicht mit der ursprünglichen Philosophie des Scoutismus harmonisieren.

Welche Aussagen lassen sich diesbezüglich aus den Auswertungsergebnissen dieser Studie ableiten?

Durch welche Faktoren wird die hohe Fluktuation im Verband bedingt?

Die Erhöhung der Mindestaltergrenze zur Teilnahme an der Ausbildung

Die FNEL hat auf das sinkende Interesse an der Ausbildung, bzw. auf die hohe Fluktuation der Chefs und Mitglieder in der Form reagiert, dass die Mindestaltergrenze für die Teilnahme an beiden Bildungszyklen um jeweils ein Jahr heraufgesetzt wurde. Das Mindestalter für die Teilnahme am

ersten Zyklus wurde dementsprechend von 16 auf 17 Jahre (zum 01. Sept. eines Jahres) erhöht, im zweiten Zyklus von 17 auf 18 Jahre. Hierdurch soll gewährleistet werden, dass diejenigen Mitglieder, die sich für eine Cheffunktion interessieren, bereits im ersten Zyklus genügend Erfahrung und Reife für die hohen Anforderungen dieser Funktion aufweisen können und die Gefahr der Überforderung zwischen Schule und Scoutismus weniger groß ist. Nach Meinung einer großen Mehrheit der Gruppenchefs und der Branchenchefs ist diese Strategie kontraproduktiv: Aufgrund der gleich bleibenden Aufgabendichte und der sinkenden Anzahl von ausgebildeten Chefs werden nun diejenigen, die in einer Assistenten- oder Cheffunktion tätig sind, einer höheren Belastung ausgesetzt, die besonders in den kleinen Gruppen nur schwer zu bewältigen ist. Aus diesem Grund helfen immer mehr junge Mitglieder, einige bereits im Alter ab 14 oder 15 Jahren als Chef aus, um die hohe Belastung der „regulären“ Chefs auf mehrere Schultern zu verteilen. Dass diese Jugendlichen als Chef verantwortungsvolle Tätigkeiten ausüben, ohne den durch die Ausbildung legitimierten Versicherungsschutz gewährleisten zu können, wird als wenig bedenklich gewertet, im Gegenteil: Will man ein attraktives Maß an Aktivitäten innerhalb der Gruppe anbieten, wird häufig eine größere Anzahl an Chefs benötigt, als in den Gruppen vorhanden ist und diejenigen, die sich ohne Ausbildung engagieren möchten, werden eingesetzt. Zwar planen die meisten der jungen Chefs eine Ausbildung zu absolvieren, jedoch sind einige bereits seit zwei oder drei Jahren in ihrer Funktion, bevor sie mit dem ersten Bildungszyklus beginnen können.

Immerhin 10% der 15 –16jährigen sind gemäß der Auswertung der Fragebögen bereits in einer Chef- oder Assistentenfunktion engagiert, obwohl die Mindestaltersgrenze für die Teilnahme an der Ausbildung zum Assistenten im Jahr 2005 auf 17 Jahre angehoben wurde. 22% der Chefs sind 17 bis 18 Jahre alt.

Doppelbelastung Schule/Ausbildung

Die Erhöhung der Mindestaltersgrenze hat zudem Auswirkungen auf die Schnittstelle Schule/Studium und Scoutsausbildung, denn diejenigen Mitglieder, die im Alter von 17 oder 18 Jahren für eine Scoutsausbildung in Frage kommen, sehen sich gleichzeitig erhöhten schulischen Anforderungen gegenübergestellt. Es kann davon ausgegangen werden, dass die älteren Chefs aufgrund dieser Doppelbelastung eher einer Benachteiligung ausgesetzt sind als die jüngeren Chefs, die noch über vergleichsweise viel Zeit für den Scoutismus verfügen.

Ca. ein Drittel der schriftlich befragten Personen sind Schüler.

Die parallel zum Scoutismus existierenden und kontinuierlich wachsenden schulischen Verpflichtungen könnten ein Indiz dafür sein, dass sich besonders die Schüler ab dem Alter von 16 oder 17 Jahren primär für ein schulisches Engagement als für eine Ausbildung in der FNEL entscheiden: Insbesondere die Vorbereitung von Praxiselementen wie z.B. eines Camps wird in dieser Belastungssituation als zu umfangreich beschrieben. Aus den Aussagen der Befragten wird ersichtlich, dass sich die Branchenchefs stärker auf den Schulabschluss als auf die Ausbildung innerhalb des Scoutsystems konzentrieren (müssen).

Zudem wird deutlich, dass die Chefs überwiegend Schüler der beiden Gymnasialzweige oder Studenten sind, die ihre Studien im Ausland absolvierten und der FNEL damit den Rücken kehren. Immer weniger Mitglieder wechseln nach der Schule in eine berufliche Ausbildung (lediglich 6%) oder in einen schulischen Ausbildungszweig innerhalb des Landes und können sich damit neben dem

Beruf noch für den Scoutismus engagieren. Insofern wirkt die Erhöhung der Mindestaltersgrenze für die Ausbildungen sich negativ auf die Anzahl der Ausbildungsabschlüsse aus, weil hierdurch die Bedingungen zum Abschluss einer Ausbildung für die künftigen Chefs erschwert werden.

Besonders diejenigen Mitglieder im Alter von 17 bis 19 Jahren, die den ersten und zweiten Bildungszyklus absolvieren könnten, aber auch viele Studierende haben immer weniger Zeit für den Abschluss einer Ausbildung in der FNEL.

Im Gegensatz zu den Gruppen- und Branchenchefs ist jedoch eine Vielzahl der Ausbilder und Kommissare der Meinung, dass die Ausbildung von der Anhebung der Mindestaltersgrenze profitiert hat: Demnach ist ein höheres Leistungsniveau der Seminare möglich, weil die Teilnehmer der Assistenten- und Chefausbildung nicht mehr ganz so jung sind, weil sie die Ausbildung ernster nehmen und über bessere Vorkenntnisse verfügen.

Es ist also eine Polarisierung der Wirkungen festzustellen: Einerseits bewirkt die Anhebung der Mindestaltersgrenze eine erhöhte Belastung der Branchenchefs, die eine Ausbildung absolviert haben, weil deren Anzahl bei gleich bleibendem Koordinations- und Organisationsaufwand sinkt. Zudem führt sie zum vermehrten Einsatz von jungen Chefs ohne den Abschluss einer Ausbildung. Andererseits bewirkt sie aber ein höheres Grundniveau der Ausbildung, weil die Teilnehmer über einen größeren Erfahrungshorizont verfügen und reifer, bzw. konzentrierter sind. Man könnte also sagen, dass immer weniger Chefs eine immer bessere Ausbildung genießen.

Wirkungen der Doppelbelastung

Auch die Untersuchung der Eintrittsgründe, der Dauer des Engagements und der Verbleibgründe im Verband weist darauf hin, dass die Fluktuation nicht ausschließlich aus einer Überforderung oder einer Mehrbelastung der Mitglieder und Chefs resultiert:

Für eine große Mehrheit der Befragten (70%) ist dies gar kein Thema, denn sie sind bereits als Kinder in die (Beaver- oder Wölfcherbranche) eingetreten und seither kontinuierlich im Verband aktiv.

Die Fluktuation der Mitglieder bezieht sich also auf 30% der Befragten. Mit Blick auf die Gesamtanzahl der Befragten haben „nur“ insgesamt 19% ihr Engagement bei der FNEL bisher unterbrochen, die restlichen 11% sind erst im Jugend- oder Erwachsenenalter in den Verband eingetreten.

Als Gründe für eine Unterbrechung des Engagements spielten zwar schulische oder berufliche Faktoren bei 41% der Befragten eine Rolle, aber auch eine schlechte Stimmung und Atmosphäre oder Probleme innerhalb der jeweiligen Gruppen waren für 30% der Befragten ein Grund, ihr Engagement vorübergehend zu unterbrechen. Wie wichtig die Atmosphäre in der Gruppe und Branche für die Befragten ist, wird auch daraus ersichtlich, dass dieser Faktor neben dem Wunsch, Freunde zu treffen und die Aktivitäten in der Gruppe mitzuerleben, sowohl für viele Personen ein Eintritts- wie auch ein Verbleibgrund war.

Deshalb kann davon ausgegangen werden, dass zwar die Doppelbelastung zwischen Schule und Verband relativ hoch ist und auch zum Teil dazu führt, dass mehr Schüler den schulischen Verpflichtungen gegenüber der Ausbildung der FNEL Vorrang einräumen, jedoch auch die Zufriedenheit, bzw. Unzufriedenheit in und mit der Gruppe, bzw. des Verbandes eine Ursache dafür darstellt, dass die Mitglieder den Verband verlassen.

Dementsprechend ist die Annahme realistisch, dass es für die Jugendlichen umgekehrt sehr wichtig ist, im Rahmen des Scoutismus Freunde zu treffen und im Gruppenverband aktiv zu sein. Die Belastung, die durch das Engagement entsteht, scheint für viele daher eher sekundär zu sein und wird gemeinsam in der Gruppe getragen. Dieser Faktor scheint auch im Hinblick auf die Kontinuität des Engagements sehr wichtig zu sein. Es ist festzustellen, dass diejenigen Chefs oder Mitglieder, die angaben, wegen der Freunde in den Verband eingetreten oder darin verblieben zu sein, weniger häufig den Verband verlassen als andere. Zudem ist festzustellen, dass das „Freunde treffen“ von so großer Bedeutung ist, dass diejenigen, die hauptsächlich aus diesem Grund Mitglied im Verband sind, weniger belastet wirken und weniger Kritik an den Verbandsstrukturen üben. Diejenigen bei denen der Wunsch nach einem ehrenamtlichen Engagement, den Aktivitäten oder der Philosophie des Scoutismus im Vordergrund steht und die deshalb eingetreten oder im Verband geblieben sind, sind gegenüber der hohen Belastung der Chefs und gegenüber dem Verband allgemein kritischer eingestellt.

Wunsch nach Anerkennung

Sehr häufig ist festzustellen, dass besonders die Branchenchefs sich mehr Anerkennung von Seiten der FNEL für ihr Engagement wünschen. Ein Mangel an Anerkennung führt demnach zu einem eher distanzierten Verhältnis zwischen den Gruppen und dem Verband. Dies fördert zum Teil die Unzufriedenheit der Gruppen- und Branchenchefs und kann dazu führen, dass die Identifikation der Mitglieder sich stark auf die Gruppe konzentriert und sich nicht auf die Verbandszugehörigkeit richtet.

Festzustellen ist, dass dies häufig mit Bedauern angesprochen wird und dass sich die Gruppen mehr Nähe zur FNEL wünschen würden.

Die steigende Komplexität der Organisations- und Koordinationsaufgaben in den Branchen und Gruppen und der zunehmende Qualifizierungs- und Professionalisierungsdruck (der nicht zuletzt aus der Konkurrenz mit anderen Organisationen resultiert), wird zunehmend stärker auch von den Gruppen- und Branchenchefs mitgetragen. Im Unterschied zur FNEL zahlen andere Verbände, in denen Jugendliche ehrenamtliche Tätigkeiten verrichten, geringe Gratifikationen aus oder erstatten Fahrtkosten, etc, um ihre Anerkennung zu gewährleisten. Wichtiger als die Auszahlung einer Gratifikation ist den Chefs aber diesbezüglich die Anerkennung ihrer Leistungen in Form der Präsenz und der Nähe der Mitarbeiter der FNEL, der Kommissare oder der Ausbilder bei Gruppenaktionen, Festen, Veranstaltungen, aber auch hinsichtlich der Begleitung praktischer Ausbildungselemente.

(b) Stimmungen und Meinungen zur Bedeutung des Ausbildungssystems, seiner Organisationsform und seinen Regelungen

Sowohl das Ausbildungssystem als auch die Verbandsphilosophie der FNEL werden zum Teil als zu rigide und unflexible gesehen.

Dies gilt mit Blick auf das Ausbildungssystem sowohl für die Terminplanung der Ausbildungen im Trimester, wie auch für die Regelungen der Ausbildungsdurchführung. Kritisiert wird z.B. dass Einzelseminare nicht nachholt werden können, wenn die Chefs an einem Termin nicht teilnehmen konnten. Die Mitglieder wünschen sich dementsprechend eine flexiblere Ausbildungsgestaltung und mehr Beachtung ihrer anderweitigen Verpflichtungen (wie. z.B. Schule oder Studium).

Zudem ist eine Unzufriedenheit darüber festzustellen, dass die FNEL als Institution „einige Dinge zu ernst sieht und zu streng bewertet“. Es wird kritisiert, dass die Intention der Jugendbewegung dadurch immer stärker in den Hintergrund gerät und gleichzeitig der Professionalisierungstrend innerhalb des Verbandes zu stark im Vordergrund steht. Es wird befürchtet, dass dies langfristig auf Kosten der Chefs geschieht, denn sie sind es, die neben den Mitarbeitern der FNEL einen immer höheren Organisationsaufwand tragen müssen und deshalb immer weniger Zeit für die eigentlichen scoutsspezifischen Aktivitäten haben.

Besonders die Gruppen- und Branchenchefs erledigen ihre Aufgaben unter einem hohen zeitlichen Druck, sie arbeiten sehr zeitintensiv und engagieren sich zum Teil über ihre Möglichkeiten hinaus. Aus diesem Grund sind einige der Befragten der Meinung, dass das gesamte Organisationssystem der FNEL und das Ausbildungssystem aufgelockert werden sollte, Ausbildungen zeitlich und inhaltlich gestrafft, Bürokratie abgebaut und weniger starre Anmeldeverfahren eingeführt werden sollten. Zudem sollte sich der Verband stärker nach aussen öffnen, mehr Öffentlichkeitsarbeit betreiben und Kooperationen mit anderen Verbänden eingehen. Die Stimmungen und Meinungen sind allerdings deutlich von den jeweiligen Gruppen abhängig.

Allgemeine Stimmungen gegenüber dem Verband

Die im Rahmen dieser Studie befragten 14 Gruppen spiegeln ein heterogenes Bild an Stimmungen und Einstellungen gegenüber der FNEL allgemein und gegenüber dem Ausbildungssystem der FNEL im Speziellen wider. Ca. ein Drittel der Gruppen repräsentieren eine tendenziell positive Grundeinstellung gegenüber der FNEL und dem Ausbildungssystem. Ebenfalls ca. ein Drittel der Gruppen signalisierten eine tendenziell negative allgemeine Grundhaltung gegenüber der FNEL und dem Ausbildungssystem. Ein weiteres Drittel der befragten Gruppen zeigte sich eher neutral.

Die Kriterien, an denen die positive Grundhaltung gegenüber der FNEL gemessen wurden, waren zum einen

- ein hohes Mass an Interesse gegenüber den Formationen und dem gesamten Ausbildungssystem der FNEL und
- ein hoher Grad an Interesse der Mitglieder bezüglich ihrer Arbeit innerhalb der Gruppe.

Ein Indikator für die Bestimmung einer positiven Grundhaltung war z.B. die Aussage, dass man das Engagement im Scoutismus niemals unterbrechen wolle.

Ein weiterer Indikator für eine positive Grundstimmung in der Gruppe wurde aus der Tatsache interpretiert, dass die Befragten die Ausbildungen als lehrreich und interessant bewerteten und dass sie auf Anhieb mehrere Fortbildungsinhalte aufzählen konnten, die sie als interessant bewerteten.

Es ist festzustellen, dass eine positive Grundstimmung gegenüber dem Ausbildungssystem der FNEL häufig auch mit einer größeren Dichte an Informationen über Ausbildungsinhalte und Lerneffekte korreliert. Dabei werden nicht grundsätzlich die Gesamtmerkmale der Ausbildung als positiv beschrieben: In einer Gruppe wird sich beispielsweise relativ deutlich für die Vermittlung von Praxiselementen in der Fortbildung ausgesprochen. Im Gegenzug werden die Grundausbildungen wie Tronc Commun, Leadership oder Scoutsakademie sowie die theoretischen Elemente der spezifischen Fortbildungen allgemein als eher langweilig kritisiert. Theorie und Praxis lerne man besser in der Gruppe, so die Befragten dieser Gruppe.

Die positive Stimmung gegenüber dem Ausbildungssystem ist zudem nicht grundsätzlich gleich zu setzen mit einer positiven Grundstimmung gegenüber der FNEL allgemein. So wurde z.B. in einer Gruppe ausgesagt, dass die Gruppe selbst, also die immanenten Faktoren wie Freundschaften, Aktivitäten und Spass sich auch positiv auf die Haltung gegenüber dem Ausbildungssystem auswirkten, während die Beziehung zur FNEL durch eine allgemeine Distanz geprägt sei.

In einigen Gruppen herrscht eine schlechte Gesamtstimmung, d.h. eine allgemein negative Haltung gegenüber dem Ausbildungssystem sowie eine kritische Haltung gegenüber der FNEL als Institution. Als Hauptgrund hierfür wird ein zu starres und unflexibles System (sowohl des Ausbildungssystems als auch der Organisation allgemein) angegeben. Als Indikatoren für eine schlechte Stimmung werden zudem die Aussagen gewertet, dass man viele negative aber wenig positive Ansätze im Ausbildungssystem erkennen könne oder dass man „*nichts gelernt hätte*“.

Im Bezug auf die Ausbildung wird dabei insbesondere kritisiert, dass von dem beinahe „militärischen“ Stil und der starren hierarchischen Organisationsform Abstand genommen werden sollte und man sich darauf besinnen solle, dass der Scoutismus eine Jugendbewegung sei, die sich entsprechend an den Bedürfnissen der Jugendlichen, also auch ihren zeitlichen und z.B. den schulischen oder beruflichen Anforderungen orientieren solle. Die FNEL allgemein solle entsprechend offener und kooperationsbereiter werden.

Insbesondere diejenigen Chefs, die seit vielen Jahren aktive Mitglieder in der FNEL sind, scheinen dem Ausbildungssystem gegenüber weniger positiv eingestellt zu sein als diejenigen, die weniger als zwei Jahre aktives Mitglied in einer Cheffunktion sind. Die Personen mit einem größeren Erfahrungshintergrund sagten z.B. häufiger als die anderen aus, dass „sich alles auch in der Gruppe lernen liesse, was man in der Ausbildung lernen könne.“

Jüngere Mitglieder sind eher positiv gegenüber der Ausbildung eingestellt.

Grundsätzlich kann festgestellt werden, dass die Grundhaltung der Gruppenchefs ein bedeutendes Kriterium für die gesamte Stimmung und Meinungshaltung in der Gruppe darstellt und dass die Grundmeinungen der Gruppe mit den Grundmeinungen der Chefs korrelieren.

Zudem scheint die Chefposition eine relativ hohe Bedeutung dahingehend zu haben, wie viele Ausbildungsmodule von den Branchenchefs absolviert werden. In den Interviews wird hierzu deutlich, dass diejenigen Gruppen, in denen ein gegenüber der Ausbildung grundlegend positiv eingestellte Gruppenchef aktiv ist, häufiger Ausbildungsmodule abschließen als andere.

Bezüglich der Meinungen über den Nutzen der Ausbildung wird zudem deutlich, dass eine Unterscheidung zwischen erfahrenen und weniger erfahrenen Scouts vorgenommen werden muss.

Aussagen über den Nutzen von Grundausbildung und spezifischer Ausbildung

Der Nutzen der Grundausbildungen ist deutlich von dem der Chefausbildungen zu unterscheiden. Die Grundausbildungen richten sich hauptsächlich an die Personen, die ihre Grundkenntnisse nicht durch eine langjährige Mitgliedschaft bei der FNEL erworben haben.

„Neues lernt man in der Grundausbildung nur als Neuling“ (Zitat eines Branchenchefs)

Dementsprechend sind die Module der Grundausbildung überwiegend für solche Personen nutzbringend, die über relativ wenige Erfahrungen im Scoutismus verfügen. Diejenigen, die bereits seit längerer Zeit Mitglied im Verband sind, empfinden die Ausbildung überwiegend als Spass und als Treffpunkt mit anderen. Trotzdem stellt die Grundausbildung einen Rahmen für den Scoutismus dar, in dem auch der ernsthafte Charakter der Tradition und der Scoutsphilosophie unterstrichen werden kann. Besonders den Ausbildern und den Gruppenchefs ist es wichtig, dass nicht nur der Spass im Vordergrund steht, sondern dass auch die Werte des Scoutismus vermittelt, verstanden und gelebt werden.

Bei der Frage danach, ob und welche Inhalte aus der Ausbildung tatsächlich in der Praxis angewandt werden, wurde deutlich, dass die Chefausbildung zwar dazu geeignet ist, Neues an erfahrene Mitglieder zu vermitteln, allerdings muss auch hier eine Einschränkung vorgenommen werden: Demnach stellt sich nicht in erster Linie die Frage, ob die Chefs ihre aus der Ausbildung gelernten theoretischen Kenntnisse in der Praxis umsetzen. Man kann eher sagen, dass die Mitglieder der Branchen primär durch die Begleitung der Gruppenmitglieder und Chefs lernen, was Scoutismus ausmacht, als durch die Ausbildung an sich.

Grundsätzlich zeigt es sich, dass die Ausbildung eher die Kenntnisse aus den Gruppen vertieft als neue zu generieren.

Trotzdem ist die Chefausbildung dazu geeignet, neue Themen bezüglich der Rolle und der Funktion des Branchenchefs zu vermitteln, neue Ideen zu generieren und den Austausch mit anderen herzustellen.

Zusammenfassend beinhaltet die Chefausbildung nachfolgende neue Lerneffekte, die noch nicht oder nur in Ansätzen in den Gruppen gelernt werden konnten:

- Es werden neue Spiel-, Aktions- und Handlungsideen generiert.
- Die Teilnehmer erhalten ein Plus an Selbstvertrauen und vertiefen ihre Chefkompetenzen.
- Motivationsthemen und Themen, die sich auf den Umgang mit der Rolle als Branchenchef beziehen.
- Die Ausbildung schult und intensiviert im Hinblick auf eine systematische Ausführung der Aktionen.
- Sie gibt Hintergrundwissen z.B. darüber wie Kinder in welchen Altersgruppen denken und fühlen, um Aktionen hierauf anzupassen.
- Sie gibt zudem Hintergrundwissen zum Thema Sicherheit, zu alterstypischen Problemen, z.B. in der Pubertät, bei Konflikten aber auch im Bezug auf die Interessen der Kindern und Jugendlichen.
- Durch sie wird ein guter Austausch zwischen den Jugendlichen geschaffen.

Kritisiert wird von den erfahrenen Scouts, dass die Lerninhalte lediglich eine Wiederholung dessen darstellen, was man in der Gruppe und der alltäglichen Praxis bereits gelernt hat. Diese Kritik bezieht sich ebenso auf Spielideen und Aktivitäten, wie auch auf den Umgang mit Formularen oder Versicherungen.

Zudem fehlt der Ausbildung nach Meinung der erfahrenen Chefs ein „roten Faden“, der als Orientierung für die Planung und Vorbereitung von Aktivitäten erforderlich ist.

Als Lösungsversuch sollen die beiden „Lehrpfade“ der Gruppe einerseits und des Ausbildungssystems andererseits näher zusammenrücken:

Steigerung des Ausbildungsniveaus durch verstärkte Lerneinheiten in den Gruppen

Zukünftig sollen auch die Gruppen sich stärker an der Vermittlung von Grundlagenthemen des Scoutismus beteiligen und damit das Ausbildungssystem entlasten. Das systematische Lernen in den Gruppen und den einzelnen Branchen wird sowohl von den befragten Ausbilder und Kommissare als auch von den Gruppen- und Branchenchefs thematisiert: Grundsätzlich sieht das System des Scoutismus und der FNEL vor, dass die Entwicklung und Förderung der Kinder und Jugendlichen in den Gruppen und Branchen prioritär sein sollte: die systematische, altersgerechte Vermittlung von Scoutstechniken und Grundwerten des Scoutismus soll dabei für Kinder im Alter ab 6 Jahren in der Beaverbranche beginnen und sich im Laufe der Jahre über die einzelnen Branchen gemäß dem Kompetenzprofil der Kinder und Jugendlichen weiterentwickeln.

Besonders von Seiten der Ausbildungsteams wird gefordert, dass diese Lernform als Grundlage der Ausbildung stärker und systematischer angewandt werden soll, als dies bisher der Fall war. In einer konsequenten Vermittlung von potenziellen Seminarthemen im Vorfeld der Ausbildung kann nach Einschätzung der Ausbilder gewährleistet werden, dass das Gesamtniveau der Ausbildung steigt. Diese Forderung setzt jedoch eine erhöhte Bereitschaft der Gruppen- und Branchenchefs voraus, sich in ihren Zuständigkeitsbereichen für eine bessere Vorbereitung der Mitglieder auf die Ausbildung einzusetzen, was im Hinblick auf das steigende Arbeitspensum der tendenziell immer weniger werdenden Chefs nicht leicht zu bewerkstelligen sein dürfte. Die Gruppen- und Branchenchefs sprechen sich diesbezüglich dafür aus, dass die Ausbildung als Gesamtkonstrukt näher an den Gruppen und den Bedürfnissen und Kompetenzen der Chefs orientiert sein sollte. Hierzu sollten mehr Gespräche zwischen den Gruppen- und Branchenchefs und den Ausbildern stattfinden, es sollten mehr kooperative Momente in die Ausbildung integriert werden und die Gruppenchefs sollten bei der Auswahl geeigneter Teilnehmer für die Ausbildung ihre Einschätzung hierüber abgeben.

Vermittlung von Didaktik und Methodik

Um den Anforderungen der intensiveren gruppeninternen Schulung nachkommen zu können, wird ein stärkerer Bedarf an der Vermittlung von didaktischen und methodischen Grundkenntnissen konstatiert: Alle Interviewgruppen sprechen sich für eine stärkere Einbringung solcher Themen in die Ausbildungskonzeption aus. Den ausgebildeten Branchenchefs fällt es demnach bisher noch relativ schwer, Themen und Aktionen in ihren Gruppen zu vermitteln. Diese Einschätzung teilen auch die Ausbilder.

Die schulische Lernsituation ist unerwünscht, ein Trainer ist erwünscht

Die Teilnehmer sollen und wollen zudem selbst aktiver werden.

Von Seiten der Ausbilder wird angegeben, dass besonders bei der Konzipierung der theoretischen Seminare in der spezifischen Ausbildung besonders viel Wert darauf gelegt wird, dass keine schulähnliche Lernsituation entsteht. Hierunter wird verstanden, dass besonders lang anhaltender Frontalunterricht vermieden werden und ein möglichst interaktives Setting geschaffen werden sollte.

Für die Teilnehmer ist dies ein sehr wichtiger Faktor zur Förderung der Zufriedenheit und des Interesses an den Ausbildungsinhalten.

Neben einer interessanten und abwechslungsreichen Gestaltung des Seminars soll aus Sicht der Teilnehmer die schulähnliche Situation besonders auch dadurch vermieden werden, dass ein gleichgestelltes Verhältnis zwischen Ausbilder und Teilnehmern besteht, dass die Teilnehmer sich ernst genommen fühlen und dass eine Art „Trainer“ oder „Coach“ sie betreut und nicht ein „Lehrer“. Hierbei ist ein partnerschaftliches Verhältnis zwischen beiden Parteien „auf gleicher Augenhöhe“ wichtig. Die Teilnehmer erwarten aber gleichzeitig auch, dass der Trainer die Seminarführung konsequent ausübt und im Falle von Störungen eingreift. Er soll darüber hinaus in seiner Vermittlung sicher sein und die Fragen der Teilnehmer beantworten können.

10 Handlungsempfehlungen

10.1 Vorschläge zur Verbesserung des Organisations- und Regelsystems

Rahmenstruktur und Organisation der Ausbildung

Herabsetzung des Mindestalters für die Ausbildungsteilnahme. Ein Vorschlag zur Verbesserung der Qualität des gesamten Ausbildungssystems ist nach Aussage der überwiegenden Anzahl der befragten Gruppen- und Branchenchefs sowie weniger Ausbilder, die erneute Herabsetzung des Mindestalters für die Teilnahme an den spezifischen Ausbildungen. Dieser Vorschlag wird allerdings konträr diskutiert: Die meisten Mitglieder der Ausbildungsteams und die Kommissare sehen in diesem Vorschlag eine Gefahr für die Qualität der Ausbildung, weil die Teilnehmer der Assistentenausbildungen ihrer Meinung nach zum Teil mit der Belastung der Leitungsaufgaben und der Ausbildung allgemein überfordert sein könnten.

Vorbereitung und Lernen in den Gruppen: Sowohl aus Sicht der Branchenchefs, als auch aus Sicht der Gruppenchefs und der Mitglieder der Ausbildungsteams wird es als sinnvoll und notwendig erachtet, dass die Gruppen und Branchen im Vorfeld der formalen Ausbildung stärker an der Schulung der Mitglieder eingebunden werden. Dies hätte den Vorteil, dass die formale Ausbildung bereits auf einem „höheren Niveau“ beginnen könnte.

Nach Meinung der Ausbilder und Kommissare sollten die aktiven Gruppen- und Branchenchefs demnach systematisch an der Ausbildung neuer Leitungskräfte mitwirken und stärker darauf achten, dass die Scoutstechniken und die Grundkenntnisse, die im Scoutismus benötigt werden, von allen Gruppenmitgliedern erlernt werden.

Zudem sollte darauf geachtet werden, dass die Mitglieder innerhalb der Gruppen mehr von einander lernen, dass Wissenslücken im intraorganisationalen Rahmen geschlossen werden und mehr „fachlicher Austausch“ innerhalb der Gruppen entstehen kann.

Dies würde nach Meinung der Ausbilder und Kommissare dazu führen, dass auch die eigentliche Ausbildung bereits auf einem höheren Grundniveau beginnen könnte. Auch die Aussage, *dass sich die Personen, die eine Ausbildung absolvieren möchten, dem Niveau der Ausbildung anpassen sollten und nicht (wie augenblicklich) die Ausbildung dem Niveau der Teilnehmer angepasst würde*, verdeutlicht diese Sichtweise.

In diesem Sinne sollte das gesamte Ausbildungssystem näher an der Aktivität in den Gruppen orientiert sein, um gezielter auf den Ausbildungsbedarf reagieren zu können.

Nach Meinung der Gruppen- und Branchenchefs ist eine bessere Vorbereitung auf die Ausbildung in den Gruppen aber nur dann möglich, wenn diese genügend zeitliche und personelle Ressourcen zur Verfügung haben, um systematische Schulungen vorzunehmen.

In solchen Gruppen, die über genügend personelle Ressourcen verfügen, wird die gruppeninterne Förderung und Qualifizierung junger Mitglieder bereits erfolgreich umgesetzt. Die kleineren Gruppen können dies nach Meinung der Gruppenchefs jedoch ohne eine stärkere Unterstützung durch die FNEL kaum bewerkstelligen.

Zudem wird vorgeschlagen, einen Experten bereitzustellen, der im Falle von Fragen oder Klärungsbedarf von den Gruppen kontaktiert werden könnte.

Zur Entlastung der Gruppen- und Branchenmitglieder könnte ein Abbau von Bürokratie und die Komprimierung der zu bearbeitenden Formalitäten im Vorfeld einer Ausbildung hilfreich sein.

Festlegung und Einhaltung von Teilnahmekriterien. Grundsätzlich sollten **Teilnahmekriterien** für die Ausbildung festgelegt und diese auch strikt eingehalten werden. Zudem sollten die Gruppenchefs als Voraussetzung für die Zulassung zur Ausbildung einem/einer Teilnehmer/in ein aktives Engagement in der Gruppe bestätigen können. Die Ausbilder und Kommissare sind der Meinung, dass hierdurch bereits vor Beginn einer Ausbildung sichergestellt werden könnte, dass tatsächlich nur diejenigen Personen sich in eine verantwortliche Position weiterbilden könnten, die hierfür erfahren genug sind und auch tatsächlich motiviert und qualifiziert sind. Das aktive Engagement in der Gruppe würde Hinweise darauf geben, dass die entsprechende Person aus wirklichem Interesse handelt und bereits gute Kenntnisse und Erfahrungen im Scoutismus mit in die Ausbildung einbringt.

Termine und Rahmenstruktur der Ausbildung. Um die Durchführung einer Ausbildung für die Interessierten zu erleichtern, sollte nach Meinung der Branchenchefs eine flexiblere Termingestaltung möglich werden.

Als Vorschlag dazu, wie diese Flexibilisierung erreicht werden könnte, wurde angegeben, dass die Möglichkeit, einzelne Ausbildungselemente nachholen zu können, diskutiert werden sollte.

Allgemein wird aus den Interviews mit den Branchenchefs diesbezüglich deutlich, dass eine Großzahl derjenigen Personen, die eine Ausbildung nicht abgeschlossen haben, dies deshalb nicht getan haben, weil die Ausbildung mit schulischen oder sonstigen Verpflichtungen konkurrierten. Der Vorschlag, den terminlichen Rahmen zu lockern und Einzelelemente auch zu einem anderen als dem bisher festgelegten Rahmen nachträglich abschließen zu können, stellt nach Meinung der befragten Branchenchefs eine Verbesserung der Rahmenqualität der Ausbildung dar.

Um die Anmeldung zu einer Ausbildung besser planen zu können, schlagen die Branchenchefs zudem vor, die Anmeldefristen für eine Ausbildung zu verlängern. So könnten auch andere schulische oder sonstige Verpflichtungen der Scouts besser und langfristiger aufeinander abgestimmt werden.

Auch wäre es nach Meinung der Befragten gut, wenn die Bekanntgabe der Autorisation für eine Leitungsposition zügig nach Abschluss einer Ausbildung folgen würde. Bisher dauere es relativ lange, bis die „Chefkarte“ übertragen würde. Besser wäre es, wenn die entsprechenden Personen ohne längere Verzögerung ihre neue Funktion ausüben könnten.

Einführung eines modularen Ausbildungssystems. Zudem wird diskutiert, ob die Einführung eines modularen Ausbildungssystems die Qualität desselben steigern könnte. In diesem Zusammenhang wird auf entsprechende Modelle in anderen Pfadfinderorganisationen hingewiesen. Ein Weg in diese Richtung könnte demnach zum Beispiel die Integration von Anfänger- und Fortgeschrittenenniveaus im Ausbildungssystem sein. Dies könnte noch stärker als bisher zu beitragen, den Entwicklungsverlauf der Teilnehmer zu unterstützen.

Einführung von Auffrischungsworkshops. Ein weiterer Aspekt der Qualitätssteigerung in der Ausbildung wird sowohl von den Branchenchefs als auch von den Ausbilder und den Kommissare in der Einführung regelmäßiger „Auffrischungsworkshops“ gesehen. Dabei soll es den Teilnehmer der Ausbildungen von Zeit zu Zeit ermöglicht werden, z.B. Kurselemente wie Spiele, Kennenlern - Aktionen oder auch die Erstversorgung im Falle einer Verletzung, aufzufrischen und zu erneuern. Hierdurch könnte eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Kompetenzen der Gruppen- und Branchenchefs gewährleistet werden. Wie dies organisiert werden kann, müsste mit den Gruppen erarbeitet werden.

Evaluation und Erfolgsmessung. Die Ausbilder und Kommissare schlugen als weiteren Verbesserungsvorschlag für die Ausbildung vor, die Erfolge der einzelnen Ausbildungsmodule künftig weniger an der Anzahl der Beteiligten zu messen, sondern mehr an den vorab gesetzten Zielen. Hierzu sei zudem eine gezielte Evaluation der Ausbildungen notwendig. Da, wo diese noch nicht in ausreichendem Maße vorgenommen wird, sollte nachgebessert werden.

Austausch und Seminare für Ausbilder. In diesem Zusammenhang wurde weiter vorgeschlagen, auch für Mitglieder der Ausbildungsteams regelmäßige Austauschforen zu organisieren. bzw. evtl. einmal jährlich eine Fortbildungen für die Ausbilder anzubieten. Seminare wie „train the trainer“ oder Kommunikationstrainings wären geeignet und nützlich, aber auch eine regelmäßiger Teilnahme an Auslandskongressen wird als sinnvoll betrachtet. Nach dem Motto „weniger ist manchmal mehr“ wird vorgeschlagen, dass die Austauschforen auch dazu genutzt werden könnten, dass die Mitglieder der Ausbildungsteams ihre Seminarinhalte miteinander abgleichen und so ermöglichen, dass diese komprimiert werden. Vorteil hierbei sei, dass nicht zu viele Ausbildungen mit ähnlichen Inhalten gleichzeitig angeboten werden. Eine Art Rahmenprogramm für alle Ausbildungsteams könnte hilfreich sein.

Einsatz von Seminarbeobachtern. Zur Sicherung der Qualität der Seminare sollten nach Vorschlag der Ausbilder vermehrt Seminarbeobachter eingesetzt werden, die die Gesamtsituation der Ausbildung von einer externen Position aus beobachten und analysieren.

Zusammenarbeit der Ausbildungsteams mit den Kommissaren. Um Verbesserungsvorschläge, neue Ideen oder Bedarfssituationen besser und schneller bearbeiten zu können, wird die Zusammenarbeit zwischen den Ausbildungsteams und dem jeweiligen Ausbildungskommissariat als bedeutender Qualitätsfaktor gewertet.

Anerkennung anderer Ausbildungen: Weiterhin wird, auch mit Blick auf den konstatierten Mangel an Branchenchefs, vorgeschlagen, dass die FNEL vergleichbare Ausbildungen anderer Anbieter anerkennen sollte.

Es wird kritisiert, dass die Ausbildungen der FNEL bei anderen Anbietern anerkannt seien, die FNEL sich hier umgekehrt aber verschlossen zeige. Um verantwortliche Personen für die Leitung von Gruppen oder Branchen zu gewinnen, sei dieser Schritt aber sinnvoll und nutzbringend.

Akquisition erfahrener Scouts. Nach Meinung der Gruppenchefs sollten verstärkt erfahrene und engagierte Personen mit Kenntnissen im Scoutismus zur Unterstützung der Ausbildungsteams akquiriert werden. Zudem sollten auch ältere und im Scoutismus erfahrene Personen, die keine Ausbildung absolviert haben, die Möglichkeit erhalten, die Funktion des/der Branchenchefs/in inkl. Versicherungsschutz auszuüben. Dies würde auch im Hinblick auf den Mangel an Gruppen- und Branchenchefs und Ausbilder eine positive Wirkung zeigen. Ausserdem sollten auch externe Personen (Experten, Fachleute, Interessierte) stärker für die Unterstützung der Ausbildung akquiriert werden.

10.2 Vorschläge zur Verbesserung der Inhalte und Methoden der Ausbildungsmodule

Methodik und Didaktik

Im Hinblick auf die Verbesserung der Methoden der Ausbildungen werden nachfolgende Überlegungen von Seiten der Branchenchefs vorgeschlagen:

Didaktik. Ein häufig genannter Verbesserungsvorschlag richtet sich auf die Vermittlung von Wissen über Lehrtechniken: Um das Lernen innerhalb der Gruppen zu ermöglichen und weiterzuqualifizieren, sollte demnach mehr Wert darauf gelegt werden, dass auch didaktisches Wissen an die Teilnehmer vermittelt würde. Es sei wichtig, dass die Gruppen- und Branchenchefs Kenntnisse darüber erlangten, wie und wodurch sich die praktischen Kompetenzen und Kenntnisse im Scoutismus effektiv weitervermitteln liessen.

Mehr Praxiswissen. Ganz allgemein sind die Branchenchefs der Meinung, dass die Vermittlung von praktischen Methoden gegenüber theoretischen Themen forciert werden sollte, um eine grundlegende Verbesserung der Ausbildung zu erreichen. Hierzu gehörten mehr spielerische und partizipative Methoden, in denen die Teilnehmer zum Mitdenken angeregt würden. Wichtig sei hierbei aber auch die praktische Unterstützung der Ausbilder.

Feedback und Begleitung. Zwar sei das Lernen an Fehlern und durch die eigene Handlung wichtig, jedoch sollte dies in ausreichendem Masse durch das Feedback der Ausbilder begleitet werden, damit Zusammenhänge besser verstanden und Lernerfahrungen intensiviert werden könnten. Die Branchenchefs schlagen in diesem Zusammenhang vor, dass besonders die Vorbereitung von Versammlungen und Gruppenaktivitäten systematischer durch die Ausbilder begleitet werden sollten.

Mehr Kleingruppenarbeit. Weiterhin wird vorgeschlagen, Ausbildungsseminare in kleinere Gruppen aufzuteilen. Hierdurch liesse sich, so die Branchenchefs, effektiver lernen, weil jede einzelne Person sich stärker beteiligen könne.

Zusammenarbeit mit anderen Gruppen. Einer der Befragten schlägt vor, eine traditionelle Methode der FNEL wieder aufzugreifen, die zu früheren Zeiten als gute Lernmethoden angewandt wurde: Das Planen und Durchführen von Versammlungen anderer Gruppen und Branchen als Element einer Ausbildung. Dadurch, dass man die fremde Gruppe und die dazugehörigen Branchen nicht kenne und

dementsprechend keine „Unterstützer“ auf Seiten der eigenen Gruppe habe, sei die Lernerfahrung für künftige Branchenchefs spannender und intensiver.

Kenntnisstand erfragen. Zudem wird vorgeschlagen, vor Beginn einer Ausbildung zu erfragen, welche Lernerfahrung die Teilnehmer bereits in ihrer Gruppe erwerben konnten, um schliesslich im Seminar hieran anknüpfen zu können.

Anwendung des „roten Fadens“. Darüber hinaus sollten die Ausbilder in ihrem Seminar zwar einen objektiv nachvollziehbaren „roten Faden“ zu Grunde legen, neben diesem jedoch auch Spielraum für neue Methoden und Experimente lassen, so dass sich die Ausbildung als Ganzes weiterentwickeln könnte.

Raum für Fragen. Als positiv würde in diesem Zusammenhang gesehen, wenn die Ausbildung grundsätzlich genügend Raum für das Aufgreifen von Fragen und praktischen Ansätzen aus den jeweiligen Gruppen liesse.

Einsatz von methodischen Beratern. In der Methodik der Ausbildung würde von Seiten der Gruppen- und der Branchenchefs als wesentliche Verbesserung erachtet, wenn es für die Teilnehmer Ansprechpartner und „Berater“ gäbe, die die Teilnehmer direkt unterstützen und ihnen in der Praxis beratend zur Seite stehen würden.

Erfahrene Ausbilder. Ausbilder sollten grundsätzlich nicht zu unerfahren sein, sondern auf einen ausreichenden Erfahrungshorizont, auf Ideen und Methoden zurückgreifen könnten.

Themen

Die Inhalte der Ausbildung sollten nach Meinung der Branchenchefs grundsätzlich mehr den Teilnehmer angepasst werden. Es sollte besonders darauf geachtet werden, dass Themendopplung bei der gemeinsamen Durchführung von Assistenten - und Leiterausbildungen vermieden würden.

Informationsbedarf erfragen. Die Gruppen und Branchen sollten noch stärker als bisher nach ihrem Informationsbedarf befragt werden, um eine zielgenauere Themenwahl der verschiedenen Ausbildungen zu gewährleisten. Grundsätzlich fänden die Branchenchefs ein stärkeres Angebot an realitätsnahen Situationsbeispielen, wie sie in der Praxis des Scoutismus tatsächlich auftreten können gut.

Mehr philosophische Themen. Darüber hinaus wird vorgeschlagen, in den Seminaren auch Platz für philosophische Themen zu lassen, denn sie würden ebenfalls zum Scoutismus gehören und kämen häufig zu kurz. Insbesondere werden Diskussionsrunden über Werte und gesellschaftliche Normen oder spirituelle Themen vorgeschlagen.

Expertenwissen für spezifische Themen. Für eher spezifische Themen, wie z.B. Teambuilding sollte, so die Branchenchefs, auf die Kenntnisse von Experten zurückgegriffen werden.

Weniger Theorie. Zudem wäre es besser, das Grund- und Organisationsmodell der FNEL weniger umfangreich zu erklären und damit auch die ohnehin sehr theoretische Ausbildung Tronc Commun nicht noch stärker zu formalisieren. Zwar wird die Definition des Organisationsmodells der FNEL durchaus als sinnvolles Lernelement gewertet, allerdings könne man, so die Befragten, die Inhalte komprimieren.

Obligatorischer Erste Hilfe Kurs. Nach Meinung der Mehrzahl der befragten Branchenchefs sollte der Erste Hilfe Kurs anstatt des Bosses et Bobos Kurses als obligatorischer Bestandteil der Ausbildung gelten.

10.3 Vorschläge zur Verbesserung der regelmässigen Fortbildung - Formation Continue

Wiederholung von Fortbildungen. Als Vorschläge zur Verbesserung des Systems der Formation Continue wurde seitens der Branchenchefs vorgeschlagen, schnell ausgebuchte Fortbildungseinheiten noch einmal zu wiederholen und die Termine für die Seminare flexibler zu gestalten.

Bessere Terminplanung. Von Seiten der Branchenchefs wird vorgeschlagen, dass die Formation Continue auf Termine gelegt werden sollte, an denen auch diejenigen Branchenleiter/innen teilnehmen könnten, die berufstätig oder für ein Studium im Ausland seien. Vorgeschlagen wird demnach, die Urlaubszeit oder die Wochenenden stärker zu beachten.

Gruppenveranstaltungen. Als weiteren Vorschlag wurde die Idee genannt, die Fortbildungseinheiten in Form von Gruppenveranstaltungen durchzuführen, so dass bei einem bestimmten Bedarf **einer** Gruppe, diese Themen innerhalb der Gruppe in Form einer Fortbildungseinheit besprochen werden könnten.

Stärkere Themenausrichtung an den Interessierten. Es wird als sinnvoll erachtet, die Themen der Formation Continue noch stärker als bisher an den Interessen und dem Bedarf der Teilnehmer zu orientieren. Gleichzeitig wird aber auch eingewandt, dass auch die Gruppen sich untereinander stärker über ihre Themenwünsche absprechen sollten, um zu verhindern, dass lediglich Einzelbedürfnisse gedeckt würden.

10.4 Vorschlag zur Verbesserung des brancheninternen Entwicklungssystems

Ausweitung auf die Beaverbranche. Nach Aussage einiger Gruppen- und Branchenchefs wäre es sinnvoll, wenn auch die Beaverbranche am Entwicklungssystem partizipieren könnte. Nach Meinung

der Befragten seien die Kinder zwischen 6 und 8 Jahren bereits motiviert, sich anhand eines Entwicklungssystems mit ihren Kompetenzen zu „beweisen“ und hätten, gerade durch die Erhöhung des Einstiegsalters für Beaver von 5 auf 6 Jahre bereits ein hohes Potenzial an Kompetenzen. Diese könnten über das Entwicklungssystem weiter gefördert werden.

Im folgenden Kapitel wird ein Kreislaufsystem zur kontinuierlichen Regulierung der Qualität des Ausbildungssystems der FNEL vorgestellt. Es hat das Ziel, die genannten Handlungsempfehlungen und Verbesserungsvorschläge aufzugreifen und zu operationalisieren. Darüberhinaus soll durch die Installation des Kreislaufsystems und einer entsprechenden Ablauforganisation ein kontinuierlicher, verbandsinterner Prozess der Zielentwicklung und Zielüberprüfung sowie der Selbstevaluation erreicht werden. Welche Handlungsschritte dazu in der Praxis und konkret für die FNEL notwendig werden, wird nachfolgend dargelegt:

11 Einführung eines kontinuierlichen Qualitätsregulierungssystems

Zur kontinuierlichen Regulierung der Qualität innerhalb des Ausbildungssystems der FNEL muss ein Lernprozess initiiert werden, durch den die FNEL die Qualität des Ausbildungssystems aus dem Verband heraus selbstständig und kontinuierlich überprüfen und verbessern kann. Als Kern dieses Prozesses soll ein Kreislauf an iterativen Handlungsschritten in die Organisationsstruktur des Ausbildungssystems implementiert werden. Er beinhaltet die regelmäßige Definition geeigneter Qualitätskriterien, die Entwicklung von Zielen und Indikatoren der Zielüberprüfung sowie die Umsetzung und Bewertung entsprechender Veränderungsmaßnahmen durch die Anwendung selbstevaluatorischer Ansätze. Damit ein tatsächlicher Lernprozess entstehen kann, müssen insbesondere die systemimmanenten Ressourcen des Verbandes und seiner Mitglieder mobilisiert und genutzt werden.

11.1 Ursprung und theoretischer Kontext der Methodik

Zur Initiierung und Sicherung von Lernprozessen im organisationalen Kontext sind die Methoden der *Lernenden Organisation* nach Argyris und Schön sowie die an der Universität von Michigan (u.a. von Bowers und Lewin, 1945) entwickelte Methode des *Survey - Feedbacks* bedeutsam.

Letztere besteht im Wesentlichen darin, dass in einem ersten Arbeitsschritt eine Datenerhebung (*Survey*) zum Status Quo der Organisation (bzw. des interessierenden Kontextes) durchgeführt wird und die Ergebnisse dieser Erhebung in einer zweiten Phase allen Mitgliedern der Organisation rückgekoppelt werden (*Feedback*). Durch die Kombination aus Datenerhebung und -rückkopplung liegt dieser Ansatz nahe der Vorgehensweise formativer und partizipativer Evaluation.

Nach Gebert und v. Rosenstiel (u.a.) bestätigen amerikanische Studien die Annahme, dass die Kombination aus Datenerhebung, Datenauswertung und Datenrückkopplung der Ergebnisse die Organisationsmitglieder dazu motiviert, sich verändernd mit ihrer eigenen Situation innerhalb der Organisation auseinanderzusetzen (vgl. Gebert, v. Rosenstiel, 1989). Dadurch wird ein systemimmanenter Lernprozess initiiert, welcher dadurch verstärkt wird, dass die Lerneffekte und die während der Analyse entstandenen Prozessenerfahrungen in internen Arbeitssitzungen reflektiert und weiter ausdifferenziert werden. Allerdings sind solche erfolgreichen Prozesse häufig nur von begrenzter Zeit, denn im Normalfall stellt sich nach sehr lebendigen Lernphasen schon relativ bald wieder ein routinierter Alltagsprozess ein und ohne die notwendige Rahmenstruktur für die nachhaltige Sicherung der Ergebnisse wird meist doch nur ein Teil der Innovationen wirklich von der Organisation internalisiert.

Dieser Gefahr entgeht das Konzept der *Lernenden Organisation*. Es definiert Lernen als das „Umdenken“ oder der „tiefgreifenden Sinnesveränderung“ von Individuen einerseits und des gesamten Organisationssystems andererseits (Senge, 1992; S. 23).

Die Organisationsmitglieder (z.B. die Chefs, die Ausbilder oder die Mitglieder der FNEL) selbst sind dabei die Experten in ihrem Arbeitsbereich und erhalten durch dieses Konzept die Möglichkeit, durch die Erhebung, Analyse und Reflektion ihres Fachwissens Prozesse und Strukturen von innen heraus weiterzuentwickeln und zu verbessern. In der organisationssoziologischen Literatur werden Veränderungsprozesse in *Lernenden Organisationen* nach dem Einschleifenlernen (single loop) und dem Doppelschleifenlernen (double loop) unterschieden⁸ (vgl. Argyris und Schön, 1999).

Unter dem *single loop* ist zu verstehen, dass durch die Identifizierung von „Irrtümern“, d.h. von Aktionsergebnissen, die nicht den Erwartungen entsprechen (Argyris und Schön, 1999) einzelne Arbeitsstrategien verändert werden sollen, die aber nicht die Wertvorstellungen der Organisation (oder des Verbandes) im Allgemeinen verändern. Durch eine einzige Rückmeldeschleife, die aus der Identifizierung eines vorhandenen Mangels oder Problems einerseits und der hierauf folgenden konkreten Modifikation andererseits besteht, kann ein instrumentaler und produktiver Lernprozess innerhalb der Organisation bewirkt werden. Im Bezug auf die Qualitätsregulierung im Ausbildungssystem der FNEL kann dies z.B. bedeuten, dass durch die nach jedem Ausbildungsseminar stattfindende Reflexion ersichtlich wird, dass die Seminarteilnehmer durch die Methodik des Rollenspiels mehr und intensivere Lernerfahrungen sammeln als durch die Methodik der Diskussion, woraufhin eine Veränderung der Arbeitsweisen hin zu mehr Rollenspielen beschlossen werden könnte.

Ein anderes Beispiel könnte sein, dass durch die Interviews, die im Rahmen der Evaluationsstudie durchgeführt wurden, deutlich wird, dass viele Gruppen sich eine dezentrale *Formation Continue* in ihrer Gruppe wünschen, anstatt der wie bisher zentral organisierten Veranstaltungen. Als konkrete Reaktion hierauf könnte überlegt werden, wie dezentrale Formationen organisiert werden könnten. Bei beiden Beispielen wird ein Mangel identifiziert (hier: an dezentralen Formation Continue) und es wird ein Vorschlag zur Modifikation weitergeleitet (nämlich: mehr dezentrale Veranstaltungen in den

⁸ Die Unterscheidung erfolgt ursprünglich nach W.Ross Ashbys „*Design of a Brain*“ aus dem Jahr 1960.

Gruppen). Hierdurch werden zwar die Arbeitsweisen modifiziert, nicht jedoch die grundlegenden Werte des Verbandes verändert.

Der Ansatz des *double loops* verfolgt hingegen das Ziel, ein organisatorisches Lernen dadurch zu bewirken, dass Veränderungen nicht nur punktuell, sondern institutionell verankert werden und durch sie die grundlegenden Leitlinien der Organisation aufgebrochen und neu definiert werden. Die doppelte Rückmeldung meint in dem Zusammenhang das Aufbrechen von handlungsleitenden Theorien und von organisations- oder verandsspezifischen Strategien und Handlungsnormen. Ziel ist die Betrachtung der konkreten Verbesserungssituation einerseits und die Implementierung der hierdurch entstehenden Auswirkungen auf das Gesamtsystem andererseits.

Ein Beispiel für eine wertverändernde Lernsituation im Ausbildungssystem der FNEL könnte die Reaktion sein, dass die Gruppen und Branchen zukünftig einen stärkeren Lehrauftrag erhalten und das gesamte Ausbildungssystem damit (wie von den Ausbildern vorgeschlagen) auf einem höheren Niveau beginnen kann. Hierdurch würden einerseits konkrete und neue Maßnahmen in den Gruppen eingeführt, andererseits würden jedoch auch grundlegende Veränderung der Qualität des Ausbildungssystems angestrebt. Durch diese doppelte Rückmeldeschleife kann ein tiefgreifender Lernprozess entstehen, in dem sich die Organisation als solche in ihrer Qualität und ihren Werten verändert und den aktuellen Anforderungen anpasst.

Argyris und Schön machen den Erfolg einer Organisation, wie immer man ihn definieren mag, von der Fähigkeit der Organisation abhängig, die sie betreffenden Dinge auf eine neue Art zu sehen, ein neues Verständnis über die organisatorischen Zusammenhänge zu erlangen und neue Verfahrensmuster zu erzeugen (Argyris und Schön, 1999; S. 21). Dies alles, so führen sie weiter aus, auf der Grundlage eines kontinuierlichen, kommunikativen Prozesses, der das Ganze der Organisation einbezieht. Um eine *Lernende Organisation* werden zu können, bedarf es also der Grundlage kommunikativer Strukturen, selbstevaluatorischer Ansätze, Offenheit und Transparenz und des Wissens über die zu entwickelnden Strukturen und Prozesse.

11.2 Beachtung der verbandsspezifischen Rahmenbedingungen der FNEL

Der Erfolg einer solchen Operationalisierung im Verband der FNEL, bzw. innerhalb des Ausbildungssystems hängt weitgehend von der Beachtung der in Jugendverbänden typischen Rahmenbedingungen ab. In Anlehnung an Deinet (1999; S. 109) und an die Ergebnisse dieser Evaluationsstudie müssen in diesem Zusammenhang drei zentrale Aspekte Beachtung finden:

1. Die FNEL als Jugendverband mit gemeinnütziger Zielsetzung beschränkt ihren Qualitätsbegriff traditionsgemäß weder einseitig auf „fachliche Effektivität“, noch auf „finanzielle oder organisatorische“ Effektivität, sondern muss ihn darüberhinaus um kommunikative, personale und soziale Aspekte erweitern.
2. Die spezifische Struktur der FNEL, die vor allem durch das Prinzip der Ehrenamtlichkeit und der Eigenverantwortlichkeit gekennzeichnet ist, macht ein System der Qualitätssicherung

erforderlich, das diesen Prinzipien Rechnung trägt. Wichtig ist hierbei ein diskursiver und transparenter Ansatz, der die zeitlichen Ressourcen der Mitarbeiter und der Mitglieder nicht überbelastet und auch bei hoher Fluktuation der ehrenamtlich aktiven Mitglieder problemlos von neuen Mitgliedern weitergeführt werden kann.

3. Auch die Wertgebundenheit als wesentliche Tradition in Jugendverbänden, die Selbstorganisation als pädagogisches Prinzip und die besondere strukturelle Ausrichtung des Verbandes implizieren den Bedarf an Partizipation und Transparenz bei der Zielsetzung und der Erfolgsmessung, und zwar auf allen Ebenen.

Demgemäß bedarf das System der kontinuierlichen Qualitätsregulierung im Ausbildungssystem der FNEL der diskursiven Verständigung über inhaltliche und methodische, strukturelle und organisatorische Kriterien bezüglich der Ausbildungsqualität. Ein top-down-Ansatz eignet sich nicht. Ziel muss sein, eine langfristige, selbstständige und kontinuierliche Sicherung der Qualität im Ausbildungssystem unter Einbeziehung aller Organisationsebenen herzustellen.

11.3 Implementierung eines Kreislaufs der kontinuierlichen Qualitätsregulierung

Zur Organisation und Implementierung eines entsprechenden Lernprozesses sind vier zentrale Handlungsschritte notwendig:

- a) Die Entwicklung und Überprüfung von Zielen anhand vorformulierter Kriterien
- b) Die kontinuierliche Erhebung von Informationen
- c) Die Beteiligung von Mitgliedern und die Bündelung ihrer Fachkompetenzen
- d) Die Installation von Lernschleifen durch Ansätze der Selbstevaluation

Hierzu muss eine entsprechende Ablauforganisation geschaffen werden:

a) Zielentwicklung und Zielüberprüfung

Im ersten Schritt müssen konkrete Ziele für die Verbesserung der Qualität des Ausbildungssystems entwickelt werden. Als Grundlage hierfür sind die in den vorherigen Kapiteln definierten Handlungsempfehlungen (Kap. 10) in einem diskursiven Verfahren weiter zu operationalisieren und zu konkretisieren. Die Handlungsempfehlungen und Verbesserungsvorschläge sollten dabei in konkrete Ziele umformuliert werden. Dieser kommunikative Prozess wird in optimaler Weise nach dem *SMART-Modell* vorgenommen, d.h. die Ziele sollten **s**pezifisch, **m**eißbar, **a**kzeptabel, **r**ealistisch und **t**erminfixiert formuliert werden.

Beispiel: Ein konkretes Ziel könnte die Einführung von Teilnehmerkriterien für einzelne Ausbildungseinheiten sein.

	Bedeutung	Beispiel: Einführung von Teilnehmerkriterien für einzelne Ausbildungseinheiten
s	<i>spezifisch:</i> das Ziel muss konkret benannt werden, auch konkrete Teilziele müssen definiert werden	Die Teilnehmerkriterien müssen vergleichbar und transparent sein, so dass sie objektiv nachvollziehbar sind. Es muss objektiv verständlich sein, was die Kriterien beinhalten
m	<i>meßbar:</i> die Zielerreichung muss sich feststellen und messen lassen können	Die Teilnehmerkriterien müssen schriftlich dokumentiert werden. Die Anzahl der Personen, die die Kriterien erfüllen, müssen erfasst werden
a	<i>akzeptabel:</i> es muss ein Konsens über die Notwendigkeit und den Sinn des Ziels bestehen	Für die Qualität des Ausbildungssystems haben die Teilnehmerkriterien einen eindeutigen Mehrwert. Dies wird akzeptiert und anerkannt.
r	<i>realistisch:</i> das Ziel muss unter den finanziellen, personellen, politischen, etc. Rahmenbedingungen prinzipiell erreichbar sein	Die Einführung und Überprüfung der Teilnehmerkriterien muss praktisch durchführbar sein.
t	<i>terminiert:</i> ein (realistischer) Zeitrahmen muss möglich sein und wird festgelegt	Die Teilnehmerkriterien sollen neben anderen Modifikationen bis spätestens Datum x angewandt und im zeitlichen Turnus von t überprüft werden.

(Tabelle 4: Zielentwicklung anhand des SMART-Katalogs, eigene Darstellung in Anlehnung an Heiner, 1996)

Die einzelnen Ziele sollten in einen Zielkatalog aufgenommen und einzeln diskutiert werden. Als praktikabel hat sich deshalb die Arbeitsform des Workshops erwiesen:

Diejenigen Personen, die die Zielentwicklung vornehmen, arbeiten den Zielkatalog dabei systematisch nach dem SMART-Schema ab und halten die Ergebnisse schriftlich fest. Für diesen kommunikativen und häufig diskursiven Prozess empfiehlt es sich, genügend Zeit einzuplanen und möglichst Vertreter aller Organisationsebenen zusammenzuführen.

Neben der Entwicklung von Zielen müssen innerhalb des Workshops auch **Bewertungskriterien** (Indikatoren) zur Meßbarkeit der Ziele definiert werden. Durch sie kann eine sachliche und nachvollziehbare Analyse von Informationen überhaupt erst möglich werden. Es können sowohl qualitative als auch quantitative Kriterien aufgestellt werden.

Beispiel: Ein qualitatives Kriterium könnte z.B. die Zufriedenheit der Teilnehmer an einzelnen Ausbildungseinheiten sein, die durch eine Interviewfrage eruiert worden ist.

Quantitative Kriterien sind z.B. die Anzahl der abgeschlossenen Prüfungen oder ein Punktesystem zur Bewertung einer Prüfung.

b) Kontinuierliche Erhebung und Auswertung von Informationen

Als Datengrundlage für die Überprüfung der Ziele werden die Meinungen der Seminarteilnehmer über die Qualität der einzelnen Seminare einerseits und über die Wirkungen des gesamten Ausbildungssystems andererseits benötigt. Zudem ist es sinnvoll, in regelmäßigen Abständen Informationen über die Organisationsabläufe aus den Gruppen und Branchen einzuholen, um eine adäquate Einschätzung darüber treffen zu können, ob und in welcher Weise die Zielsetzung bis in die Gruppen und Branchen hinein wirkt. Hierdurch kann letztlich festgestellt werden, ob Ziele angepasst oder verändert werden müssen, oder ob die Qualität der Ausbildung zufriedenstellend ist.

Für die Erhebungen können standardisierte Instrumente (z.B. Evaluationsbögen, Fragebögen, Interviewleitfäden) verwendet werden. Möglich sind auch protokollierte Diskussions- und Reflexionsverfahren (z.B. Gruppendiskussionen) oder nichtstandardisierte, protokollierte Einzelgespräche (narratives Einzelinterview).

Die erhobenen Informationen sollten objektiv nachvollziehbar ausgewertet werden.

Hierzu können die in der Tabellen beispielhaft dargestellten Methoden Verwendung finden:

Instrument	Methodik zur Auswertung der erhobenen Informationen
Evaluationsbogen	<ul style="list-style-type: none"> - Systematisierte Eingabe der Daten in eine Tabelle - Auszählung von Häufigkeiten und Definition von Tendenzen
Standardisiertes Interviews / Narratives Interview / Gruppendiskussion	<ul style="list-style-type: none"> - Bildung von Kategorien wichtiger Themenbereiche - Kurzbeschreibung der Kategorien zur Vorstellung und Diskussion im Workshop zur Zielentwicklung

Tabelle 5: Auswertungsmethoden

c) Bündelung der Mitgliederkompetenzen

Die Kompetenzen der Mitglieder und der ehrenamtlich Engagierten im Verband sind besonders wichtig und sollen deshalb gebündelt und genutzt werden.

Zudem müssen die **Spezifika des Jugendverbandes**,

- ⇒ die Verbandsphilosophie (z.B. Beachtung der Grundwerte des Verbandes),
- ⇒ die besondere Situation ehrenamtlicher Mitglieder (z.B. Ressourcenplanung),
- ⇒ die Prinzipien der FNEL (z.B. Selbstverwaltung)

bei der Installation des Qualitätssicherungskonzeptes Beachtung finden, d.h. das System der Qualitätsregulierung darf nicht im Widerspruch zur Verbandsphilosophie der FNEL stehen. Es darf/kann zudem weder eine personelle noch eine zeitliche Überforderung der beteiligten Personen darstellen. Die Ergebnisse der Zielüberprüfung sollen regelmäßig an alle Beteiligten und die Vertreter aller organisatorischen Ebenen der FNEL weitergeleitet werden, so dass diese die laufenden Prozesse nachvollziehen, diskutieren und sich damit identifizieren können. Das System der kontinuierlichen Qualitätsregulierung soll demnach **transparent und kommunikativ organisiert** werden.

d) Installation von Lernschleifen durch Ansätze der Selbstevaluation

Das Instrument der Selbstevaluation erlaubt die systematische Analyse des persönlichen und des fachlichen Handelns und eignet sich deshalb zur gezielten Verbesserung der Qualität des Ausbildungssystems (vgl. v. Spiegel; S.1993).

Als zentrale „Schaltstellen“ des Kreislaufsystem wird empfohlen, gemäß der nachfolgenden Aufbaustruktur zwei **„Qualitätsteams“** zu installieren, die die Selbstevaluation durchführen: ein operatives Team, das die konkreten Handlungsschritte im System der kontinuierlichen Qualitätsentwicklung vornimmt und ein strategisches Team, das die Kontrolle und Beratung der Prozesse vornimmt, sowie eine normative Funktion ausübt, d.h. die Entscheidungen für konkrete und auch tiefgreifende Veränderungsmaßnahmen trifft:

- Das operative Team setzt sich aus Ausbildern sowie Vertretern der Gruppen zusammen. Es übernimmt die Zielentwicklung in den Workshops, die Koordination und Zusammenführung der erhobenen Informationen aus den Seminaren und den Gruppen und bereitet die Überprüfung der Ziele anhand der vorher definierten Indikatoren vor.

Die Ausbilder und die Vertreter der Gruppen arbeiten so zusammen, dass ihre internen und externen Perspektiven auf das Ausbildungssystem ineinanderfließen können. Im Prozess der Zielentwicklung ist häufig eine externe Moderation hilfreich, besonders wenn verschiedene „Parteien“ mit unterschiedlichen Interessen an einem Tisch sitzen. Das operative Team macht Vorschläge zur Verbesserung punktueller, wie auch strategischer Aspekte innerhalb des Ausbildungssystems und reicht diese zur Diskussion und Entscheidung an die „übergeordnete Instanz“, das strategische Team, weiter.

- Das „strategische Team“ setzt sich aus Vertretern der Gruppen und Branchen, Mitgliedern der Kommissariate und Vertretern der Steuerungsebene der FNEL zusammen. Es prüft in regelmäßigen Abständen die Vorschläge und Rückmeldungen des operativen Teams und gibt Stellung dazu ab, bzw. trifft die Entscheidungen zu konkreten Veränderungsmaßnahmen. Der normative Charakter des strategischen Teams ist insbesondere deshalb wichtig, damit ein hierfür kompetentes Organ auch solche Prozesse in Gang bringen kann, die die grundlegenden Werte und Traditionen des Verbandes aufbrechen und (im Sinne der Qualitätsregulierung) neu gestalten kann.

Entwicklung von Lernschleifen

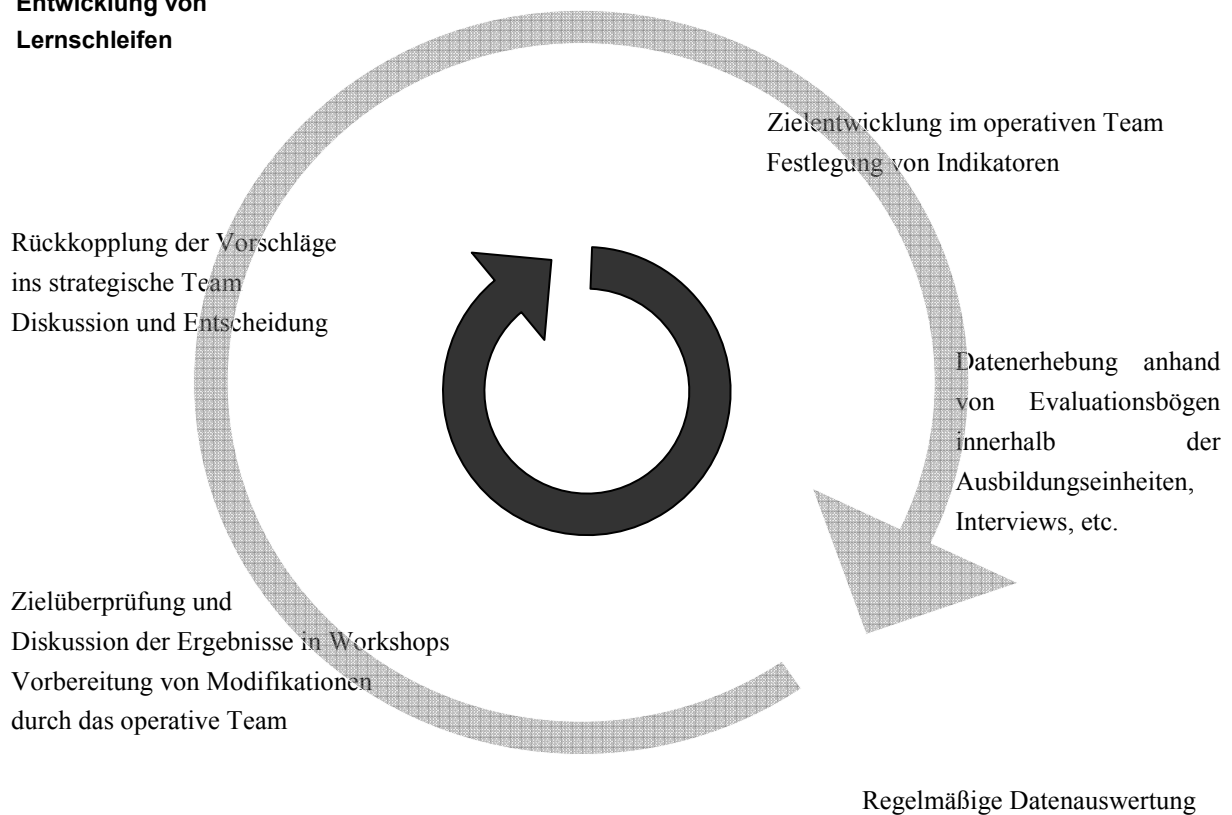


Abbildung 6: Kreislauf der kontinuierlichen Qualitätsentwicklung

Innerhalb eines festgelegten Zeitrahmens (z.B. eines Jahres) wird die kontinuierliche Zielentwicklung, Überprüfung und Fortschreibung damit auf zwei Ebenen gewährleistet. Dieses zweigliedrige Verfahren ist besonders vor dem Hintergrund effektiv, dass einerseits sowohl punktuelle Veränderungen unbürokratisch umgesetzt werden können, als auch werteverändernde Prozesse eingeleitet werden können, die die Verbandsphilosophie im Sinne einer *Lernenden Organisation* positiv beeinflussen können.

Die Installation der beiden Gremien erfordert allerdings das Einverständnis der Beteiligten über die Vorgehensweisen und muss intern abgestimmt werden. Wichtig ist zudem, dass die Zuständigkeiten der beiden Teams klar geregelt und transparent sind.

Letztendlich sollte der gesamte Kreislauf und die hieraus resultierenden Maßnahmen der Qualitätssicherung offenkundig und transparent durchgeführt werden. Es wäre daher sinnvoll, die jährlich stattfindenden Versammlungen dazu zu nutzen, die Mitglieder des Verbandes regelmäßig über die Prozesse zu informieren.

Durch die Einführung des Kreislaufsystem und der Installation der beiden Gremien soll sichergestellt werden, dass der Verband sein Ausbildungssystem und die Qualität seiner Arbeit von innen heraus selbst evaluiert, bzw. kontinuierlich analysiert und über die Ergebnisse in ständiger Kommunikation bleibt. Hierdurch kann gewährleistet werden, dass Qualitätslücken erkannt und der Bedarf an Veränderungen gedeckt werden kann.

Literaturverzeichnis

- Argyris, C.; Schön, D.A. (1999): Die lernende Organisation. Grundlagen, Methoden, Praxis, Klett Cotta Verlag.
- Behr, K.; Liebig R.; Rauschenbach Th. (2000): Strukturwandel des Ehrenamtes – Gemeinwohlorientierung im Modernisierungsprozess. Weinheim, München: Juventa Verlag.
- Bortz J.; Döring N. (2005): Forschungsmethoden und Evaluation für Human und Sozialwissenschaftler . 3. Auflage. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Brenner, G.(1993): Hauptamtliche und Ehrenamtliche. In: DBJR (1993 b) S. 79-96.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2000): Freiwilliges Engagement in Deutschland – Ergebnisse einer Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, Berlin.
- DBJR (Hrsg.) (1993)-8a: Zwischen Erlebnis und Partizipation. Jugendverbände in der Bindestrichgesellschaft. Grundsatzpapier des Deutschen Bundesjugendrings zu Jugendverbandsarbeit, Kiel.
- Diekmann, A. (2001): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen.7. durchgesehene Auflage. Reinbek: Rowohlt Taschenbuchverlag.
- Dr. Funk, H.; Winter, R. (1993): Das modernisierte Ehrenamt, Schlussbericht des Forschungsprojekts: neue Ehrenamtlichkeit, Bundesleitung der Deutschen Pfadfinderschaft Sankt Georg.
- Fitzpatrick, J./Sanders, J./Worthen, B.: (2004) Program Evaluation. Alternative Approaches and Practical Guidelines. Bosten u.a.: Pearson.
- Flick, v. Kardorff; Steinke (Hg.) (2006): Qualitative Forschung - Ein Handbuch. 4. Auflage, Hamburg, Reinbek: Rowohlt Verlag.
- Flick, U.(2004): Triangulation - Eine Einführung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Girschner, W. (1994): Theorie sozialer Organisation. Eine Einführung in Funktionen und Perspektiven von Arbeit und Organisation in der gesellschaftlich-ökologischen Krise: Weinheim, München: Juventa Verlag.
- Heiner M. (Hg.) (1996): Qualitätsentwicklung und Evaluation. Freiburg i.Br.: Lambertus.
- Joint Committee on Standards for Educational Evaluation/ Sanders, R. Sanders (Hrsg.) (1999): Handbuch der Evaluationsstandards. Die Standards des Joint Committee on Standards for Educational Evaluation. Opladen: Leske und Budrich.
- Kluge, S. (1999): Empirisch begründete Typenbildung, zur Konstruktuion von Typen und Typologien in der qualitativen Sozialforschung, Leske + Budrich, Opladen.
- Stockmann, R. (Hrsg.) (2004): Evaluationsforschung. Grundlagen und ausgewählte Forschungsfelder. 2. überarbeitete und aktualisierte Auflage. Opladen: Leske und Budrich.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Übersicht über den zeitlichen Projektverlauf	8
Abbildung 2: Projektgruppe im Projekt „Pelikan“	11
Abbildung 3: Organisationsstruktur FNEL	19
Abbildung 4: Vertikale und horizontale Ausbildungszweige	23
Abbildung 5: Aufbaustruktur des vertikalen Ausbildungssystems	24
Abbildung 6: Kreislauf der kontinuierlichen Qualitätsentwicklung	104

Verzeichnis der Grafiken und Tabellen

Grafik 1: Geschlecht der Befragten	36
Grafik 2: Alter der Befragten nach Altersgruppen	36
Grafik 3: Verteilung des Geschlechts pro Altersgruppe	37
Grafik 4: Aktuelle Beschäftigung der Befragten	38
Grafik 5: Schulische Fachrichtungen der Befragten	40
Grafik 6: Studienfächer der weiblichen Mitglieder	40
Grafik 7: Studienfächer der männlichen Mitglieder	41
Grafik 8: Berufe der Befragten	41
Grafik 9: Ausbildungsberufe der Befragten	42
Grafik 10: Eintrittsalter in Altersgruppen	43
Grafik 11: Eintrittsalter nach Altersgruppen im Bezug zum aktuellen Alter der Befragten	44
Grafik 12: Gründe für den Eintritt in die FNEL	45
Grafik 13: Gründe für den Verbleib in der FNEL	46
Grafik 14: Unterbrechungen des Engagements	47
Grafik 15: Gründe für die Unterbrechung des Engagements	48
Grafik 16: Dauer der Unterbrechung in Jahren	49
Grafik 17: Gründe für ein erneutes Engagement in der FNEL	50
Grafik 18: mögliche Gründe einer Beendigung	51
Grafik 19: Abbildung von Karrieretypen	55
Tabelle 1: Verhältnis von Geschlecht und Beschäftigungssituation	39
Tabelle 2: Aktuelle Beschäftigung im Hinblick auf die Altersgruppenverteilung	39
Tabelle 3: Formation Continue	56
Tabelle 4: Zielentwicklung anhand des SMART-Katalogs	101
Tabelle 5: Auswertungsmethoden	102

Anhang

Informationen zu den sozialwissenschaftlichen Analyse- und Auswertungsverfahren

Rahmenstruktur der Interviewleitfäden

- Die Interviewleitfäden für die Gruppen- und Branchenleiter/innen umfassten sechs Hauptkategorien:

Einleitung

Vorstellung der Person (Alter, Funktion, Dauer der Funktionsausübung, Dauer der Mitgliedschaft in der FNEL, „Karriere“ in der FNEL)

Ausbildung

Stärken und Schwächen der Ausbildungen, Lerneffekte in der Theorie und der Praxis von Ausbildungsmodulen, Abfrage, welche Inhalte der Ausbildung in der alltäglichen Praxis Anwendung finden

Vorbereitung und Durchführung von Aktivitäten

Beschreibung der Vorbereitung von Aktivitäten in der Gruppe, Nutzen der Ausbildung hierfür, Aussagen zur Anwendung des Entwicklungssystems

Regelmäßige Ausbildung (Formation Continue)

Häufigkeit der Teilnahme an regelmäßigen Ausbildungen, hohe und weniger hohe Lerneffekte der Ausbildungen, Abfrage konkreter theoretischer und praktischer Lerneffekte, Nutzen für den Alltag in der Gruppe

Zukunftsprojekte

- Der Interviewleitfaden für die Gruppen- und Branchenleiter/innen beinhaltet zusätzlich die Subkategorien:
 - **Strategien zur Motivation der Jugendlichen**
 - **Umgang mit dem Problem des Mangels an Gruppen- und Branchenchefs**
 - **Qualität der Ausbildung „Forum“ für Gruppenleiter/innen**
 - **Allgemeine Vorschläge zur Verbesserung der Arbeit in den Gruppen**
- Die Interviewleitfäden der Mitglieder der Ausbildungsteams und der Kommissare wurden wie folgt strukturiert:

Einleitung:

Vorstellung der Person (Alter, Funktion, Dauer der Funktionsausübung, Dauer der Mitgliedschaft in der FNEL, „Karriere“ in der FNEL)

Ziele und Methoden der Ausbildungen:

Beschreibung der Ausbildungsinhalte, Planung und Festlegung von Zielen und Methoden, konkrete Beschreibung von Ausbildungsabläufen, Vermittlung von theoretischen und praktischen Kenntnissen

Vermittlung von Kenntnissen:

Beschreibung der Kenntnisse, die die Teilnehmer nach Abschluss der Ausbildungen konkret erworben haben sollten

Zukunftsprojekte und Vorschläge zur Verbesserung der Ausbildung allgemein:

Im Leitfaden für die Interviews mit den Kommissaren wurden zudem Fragen zur internen Organisation der Ausbildungsteams gestellt

interne Organisation der Ausbildungsteams:

Mitgliederstruktur, Motivation, Neugewinnung von Mitgliedern, Probleme, Zusammenarbeit zwischen den Ausbildungsteams und den Kommissariaten

Schriftliche Befragung – Fragebogenkonzeption, Datenerhebung und Auswertung

➤ *Inhaltliche Gliederung des Fragebogens*

Soziodemografische Daten (Geburtsdatum, Geschlecht);

Berufliche Situation;

Eintrittsdatum in die FNEL;

Daten über die Gründe für/gegen das Engagement in der FNEL (Gründe für den Eintritt, den Verbleib, mögliche Pausen, Austritt);

Beschreibung des „Parcours“ und der Karriere (Funktionen in den Jahren 2000-2006);

Informationen über die absolvierten Ausbildungsmodule (inkl. regelmäßiger Ausbildungen) bis 2006.

Die Fragestellung erfolgte zum Teil in Form von „offenen“ Fragen, die sich besonders für die Abfrage von Einstellungen, Wissen oder Meinungen eignen und deren offener Rahmen im Bezug auf die Erfassung der Gründe für und gegen ein Engagement in der FNEL geeignet erschien. Zum anderen wurden „geschlossene“ Fragen formuliert, die eine systematische Kategorisierung der erhobenen Informationen (z.B. bei der Frage nach dem Karriereweg) ermöglichten.

Um Fehlinterpretationen und Missverständnisse zu vermeiden, wurde bei der Formulierung der Fragen darauf geachtet, dass kurze und verständliche Begriffe gewählt wurden.

(Fragebogen siehe Folgeseite)

Questionnaire sur le parcours du chef/taine

Ce questionnaire, individuel et anonyme, est destiné à retracer votre parcours personnel au sein de la FNEL.

Renseignements individuels

▪ année de naissance _____ Sexe : M F (cochez ce qui correspond)

▪ en ce moment vous êtes :

élève (en quoi ?) _____

étudiant(e) (en quoi ?) _____

actif(ve) (dans quel domaine ?) _____

apprenti (e) (dans quel domaine ?) _____

chômeur (se)

homme/femme au foyer

autres _____

Quel(s) diplôme(s) (d'études) possédez-vous ? _____

▪ En quelle année êtes-vous entré à la FNEL _____

▪ Pourriez-vous donner une à plusieurs raisons pour lesquelles vous êtes entré à la FNEL et y êtes resté ?

1) _____

2) _____

3) _____

Tournez la page s.v.pl.

Ma fonction actuelle dans la FNEL (cochez toutes les réponses qui conviennent) :

« Si vous exercez ou avez exercé d'autres fonctions au sein de la FNEL, pourriez-vous le mentionner ci-dessous ? (rubrique : autres) ».

Année	Fonction exercée à la FNEL (entourez chaque fois la réponse qui convient)	Branche
2000-2001	<ul style="list-style-type: none"> • assistant chef de branche • chef de branche • assistant chef de groupe • chef de groupe 	
2001-2002	<ul style="list-style-type: none"> • assistant chef de branche • chef de branche • assistant chef de groupe • chef de groupe 	
2002-2003	<ul style="list-style-type: none"> • assistant chef de branche • chef de branche • assistant chef de groupe • chef de groupe 	
2003-2004	<ul style="list-style-type: none"> • assistant chef de branche • chef de branche • assistant chef de groupe • chef de groupe 	
2004-2005	<ul style="list-style-type: none"> • assistant chef de branche • chef de branche • assistant chef de groupe • chef de groupe 	
Autres : -	<ul style="list-style-type: none"> • 	
Autres : -	<ul style="list-style-type: none"> • 	
	<ul style="list-style-type: none"> • 	

Avez-vous déjà interrompu votre engagement auprès de la FNEL ?

O oui

O non

Si « oui », pourriez-vous décrire les raisons de cette interruption ?

Pour combien de temps ? _____ (indiquez en années ou mois)

Pourriez-vous décrire les raisons pour lesquelles vous vous êtes engagés de nouveau ?

En quelle année pensez-vous arrêter votre engagement auprès de la FNEL ? _____

Pour quelles raisons arrêterez-vous votre engagement auprès de la FNEL ?

Mes formations terminées à la FNEL (cochez toutes les réponses qui conviennent) :

Année	Formation	Formations continues
avant 2003	<ul style="list-style-type: none"> • _____ • _____ • _____ • _____ • _____ • _____ • _____ • _____ • _____ 	<ul style="list-style-type: none"> • _____ • _____ • _____ • _____ • _____ • _____ • _____
2003-2004	<ul style="list-style-type: none"> • Scoutsakademie • Leadership • Explorerbrevet • Tronc commun • Bosses et Bobos • Premier Secours • Formation spécifique • Forum CG • Gilwell 	<ul style="list-style-type: none"> • _____ • _____ • _____
2004-2005	<ul style="list-style-type: none"> • Scoutsakademie • Leadership • Explorerbrevet • Tronc commun • Bosses et Bobos • Premier Secours • Formation spécifique • Forum CG • Gilwell 	<ul style="list-style-type: none"> • _____ • _____ • _____
		Tournez la page s.v.pl.

Autres : -		
Autres : -		

MERCI

➤ *Datenerhebung*

Die Fragebögen wurden den Teilnehmern per Post am 27.10.2005 zugesandt. In einem Begleitschreiben wurde über die Modalitäten der Befragung, ihrer Zielsetzung, ihrer Bearbeitungsdauer und ihres Nutzens informiert. Zudem wurden die Teilnehmer innerhalb des Begleitschreibens darauf hingewiesen, dass der Fragebogen sowohl in luxemburgischer, als auch in deutscher oder französischer Sprache ausgefüllt werden könne. Der Bearbeitungszeitraum lag zwischen dem 27.10 und dem 12.11.2005. Die Bearbeitungszeit des Fragebogens wurde auf maximal 15 min. geschätzt. Die Rücklaufquote betrug am 12.11.2005 25,8% (80 von 310 Fragebögen). Zur Erhöhung der Rücklaufquote wurde der Fragebogen nochmals am 09.01.2006 inklusive eines Erinnerungsschreibens mit der Bitte um Rücksendung des ausgefüllten Fragebogens an alle Teilnehmer versandt. Bis zum 24.01.2006 konnte damit eine Rücklaufquote von 47% (146 von 310 Fragebögen) erzielt werden.

➤ *Datenerfassung*

Zur adäquaten Verarbeitung der erhobenen Informationen wurde vorgesehen, mit Computergestützten statistischen und quantitativen Messtechniken zu arbeiten. Da sozialwissenschaftliche Daten gewissen formalen Voraussetzungen genügen müssen, damit statistisch-mathematische Auswertungsmethoden greifen (vgl. Dieckmann, 2002, S. 207), mussten die erhobenen Informationen „quantifiziert“ werden. Zunächst wurden die Informationen hierzu mit einer Identifikationsnummer versehen, um eine eindeutige Fallzuordnung gewährleisten zu können. Als Softwareprogramm zur vorläufigen Systematisierung der Daten wurde das Excelprogramm genutzt. Dabei wurden sämtliche Antworten aus den Fragebögen codiert und systematisch in Form von Excel-Tabellen zusammengeführt. Diese wurden im zweiten Schritt in das Auswertungsprogramm SPSS übertragen. Vorteil dieses Programms ist es, dass es eine schnelle und präzise Analyse der Datensätze ermöglicht und die gewünschten Ergebniskombinationen in Form von Tabellen oder Grafiken relativ unproblematisch visualisiert.

➤ *Analyse der Interviews*

Als Basis der Analyse der Leitfadeninterviews wurden die einzelnen Interviews mit einer Identifikationsnummer versehen und schriftlich zusammengefasst. Die Inhalte wurden im Detail erfasst und den im Leitfaden vorgegebenen Kategorien untergliedert. Zudem wurden je nach Bedarf neue Kategorien für Themen definiert, die nicht im Leitfaden aufgeführt waren, aber trotzdem wichtig erschienen.

Um die Kategorien zu systematisieren, wurde eine Themenmatrix erstellt, die gleichzeitig als Arbeitsinstrument zur Kumulation der Informationen genutzt wurde. Im zweiten Analyseschritt wurde eine semantische Einzelanalyse aller Interviews durchgeführt. Hierzu wurde ein Interview nach dem anderen einer inhaltsanalytischen Bewertung unterzogen. Der Text wurde dabei erneut intensiv gelesen und mit ersten Kommentaren und Wertungen versehen. Am Ende jedes Interviews wurde eine kurze Charakteristik jedes Interviews durchgeführt, bei der Besonderheiten, Unregelmäßigkeiten, wichtige Aussagen, Stimmungen sowie eine allgemeine Aussage zum Interview notiert wurden. Die im Interview genannten Themen wurden als Subkategorien nach und nach in die Themenmatrix unter die Hauptkategorien eingefügt und dem entsprechenden Interview in Form einer Markierung zugeordnet. In einer weiteren Durchsicht der Texte wurden neue Themen kumuliert und ergänzt.

Im nächsten Analyseschritt wurde nach generalisierbaren Aussagen aller Interviews gesucht. Dabei wurde über die Einzelinterviews hinausgesehen und zuerst Gemeinsamkeiten und dann Unterschiede in den Aussagen aller Interviews generiert. Hierzu wurden die verschiedenen Befragungsgruppen unabhängig von einander betrachtet, d.h. die Ausbilder/innen wurden vorab nur mit den Ausbilder/innen verglichen, die Gruppen- und Branchenleiter/innen nur mit den Gruppen- und Branchenleiter/innen, usw. Die inhaltlichen Gemeinsamkeiten und Differenzen wurden zudem darauf untersucht, inwieweit sie mögliche Syndrome und Grundtendenzen sowie für die Untersuchungsgruppen typische Aussagemerkmale enthalten (vgl. Lamneck, 1995, S. 109).

Im nächsten Schritt wurden die Aussagen der einzelnen Befragungsgruppen schließlich miteinander verglichen und es wurden Anmerkungen zu Differenzen, Besonderheiten, Gemeinsamkeiten, etc. notiert. Das so kumulierte Datenmaterial wurde schließlich interpretativ – explikativ im Hinblick auf die Fragestellungen des Projekts ausgewertet.

➤ *Analyseschritte der schriftlichen Befragung*

Mit dem Auswertungsprogramm SPSS wurden die Daten analysiert und ebenfalls im Hinblick auf die Fragestellungen des Projekts statistisch ausgewertet. Die Datenauswertung wurde in vier Arbeitsschritten vollzogen:

Kodierung und Übertragung der Daten aus dem Excel – Programm in einer SPSS –Datenfile

Hierbei wurden die Daten in 6 Hauptkategorien untergliedert: A = soziodemografische Merkmale, B= Beschäftigungssituation, C = Gründe für/gegen die Mitgliedschaft in der FNEL, D = durchlaufene Funktionen, E = absolvierte Ausbildungen, F = absolvierte regelmäßige Ausbildungen (Formation Continue)

Glossar

A: persönliche Merkmale der Befragten

Aktuelles Alter: wird errechnet aus dem Geburtsjahr und dem Jahr 2006

Altersklassen: das aktuelle Alter der Befragten wird in acht verschiedene Kategorien unterteilt:

(15-16 Jahre) diese Altersgruppe beinhaltet diejenigen Chefs, die nach den Bestimmungen der FNEL noch keine Ausbildung absolviert haben können, da im Jahr 2005 das Mindestalter für die Chefausbildung von 16 auf 17 angehoben wurde.

(17-18 Jahre) diese Altersgruppe beinhaltet diejenigen Chefs, die sich in einem Alter befinden, in dem man entweder mit einer Ausbildung beginnt, die 13^{me} oder 1^{ère} absolviert.

(19-20) diese Altersgruppe beinhaltet diejenigen Chefs, die sich in einem Alter befinden, in dem man die 2^{ième} (Abitur) abschließt und in eine andere Ausbildungsform/Arbeitsform wechselt, z.B. ein Studium beginnt.

(21-25) diese Altersgruppe beinhaltet diejenigen Chefs, die sich in einem Alter befinden, in dem man studiert oder am Anfang des Berufslebens / Familienlebens steht.

(26 – 30) diese Altersgruppe beinhaltet diejenigen Chefs, die sich in einem Alter befinden, in dem man ein Studium abschließt, ins Berufsleben eintritt oder sich weiterbildet, eine Familie gründet.

(31-40) diese Altersgruppe beinhaltet diejenigen Chefs, die sich in einem Alter befinden, in dem man berufliche familiäre und persönliche Ziele, wie z.B. ein Haus bauen verfolgt. In diesem Alter sind evtl. schon eigene Kinder in der Gruppe.

(41-50) in diesem Alter sind häufig eigene Kinder in der Gruppe.

(51 plus) in diesem Alter sind häufig eigene Kinder in der Gruppe. Evtl. deutet das Alter auch auf eine hohe Motivation zur Teilnahme am Scoutismus hin.

B: Aussagen zur Beschäftigungssituation und den Schul- und Studienabschlüssen der Befragten.

Schüler: Die Einteilung der Schulart erfolgt nach den vier Kategorien 0= keine Antwort, 1= secondaire classique, 2= secondaire technique, und 3= andere. Diese relativ offene Kategorisierung erfolgte deshalb, weil sich bei der Durchsicht der Fragebögen herausstellte, dass sich die meisten der Befragten innerhalb der beiden Hauptstränge des Schulsystems befinden. Unter 3= andere werden eingeordnet: sciences économiques, Ecole Européenne section science.

Studium: 0 = keine Antwort, 1= Lehramt, 2= Studiengänge der Bereiche Pädagogik, éducateur(trice), Soziologie, 3= Administration: Studiengänge rund um die Themen Verwaltung und Büro, 4 = Technik: Studiengänge, die sich mit den Themenbereichen Ingenieurwesen, Architektur, Technik, Elektronik oder Informatik befassen. 5= Gesundheit: hierunter fallen alle medizinischen und therapeutischen Studiengänge. 6= Studiengänge rund um das Thema Wirtschaft, 7= Andere: Wissenschaft allgemein, Naturwissenschaften, Politikwissenschaften, Artistik, Recht, Geographie, Kulturwissenschaften, Sprachen

Berufstätig: Unter 2= Soziales werden Pädagogen, Éducateurs (gradués od. diplômés) oder Sozialarbeiter gefasst. Unter 3 (= Administration) werden Berufe eingeordnet, die sich mit Verwaltung, Staat oder Bürotätigkeiten beschreiben lassen. So z.B. Sekretariat, Funktionäre, staatliche Beamte. Im Bereich Technik (4) werden Techniker, Naturwissenschaftler und Ingenieure genannt. Unter die Kategorie 5 (= Handwerker) fallen z.B. Elektriker, Frisöre, Schreiner oder Mechaniker.

Unter die Kategorie 6 fallen Krankenschwestern und Krankenpfleger oder Therapeuten, die die Lehre abgeschlossen haben. Unter „andere“ (7) wurden die Personen eingeordnet, die als Berufsbezeichnung die allgemeine Bezeichnung „employé (e) privé (e)“, ohne nähere Beschreibung ihres Berufszweiges angegeben haben sowie Selbstständige ohne Angabe eines Berufszweiges.

Die **Ausbildungsbereiche** werden entsprechend den Berufssparten eingeordnet (vgl. B1c). Als Ausbildung wird eine Arbeitsstelle definiert, die auf einen Beruf hin ausbildet und die aus einer Kombination aus praktischen und theoretischen Lehrmodulen besteht. Unter Administration (B1d3) werden dabei auch Ausbildungsberufe wie z.B. Hotelkaufmann eingeordnet, unter B1d6 (andere) werden Ausbildungsberufe wie Förster,...eingeordnet.

Unter **andere** wurden keine Unterkategorien gebildet, weil keiner der Befragten eine Berufsbezeichnung angab, die unter diese Kategorie einzuordnen gewesen wäre.

C1: Gründe für die Mitgliedschaft in der FNEL

„andere“ = „weil die Gruppe ihren Sitz in meiner Gemeinde hat“, „weil ich das schon immer machen wollte“, „ich bin bereits als Kind eingetreten“, „ich erinnere mich nicht mehr“, „ich habe sonst kein anderes Hobby“, „ich bin ein ehemaliges Mitglied des LGS, meine damalige Gruppe wurde geschlossen“, „ich bin ein ehemaliges Mitglied der britischen W-Europ-Scouts“, „mir wurden schöne Geschichten über den Scoutismus erzählt“, „ich habe mich einfach eingeschrieben“, „ich suchte einen Zeitvertreib“, „weil es die einzige Möglichkeit zur Aktivität in der Kommune bot“, „weil ich die Brötchen mochte, die wir an der ersten Versammlung gegessen haben“.

C2: Gründe für den Verbleib in der FNEL

„andere“ = „die Scouts sind Teil meines Lebens geworden“, „ich kann mich nicht erinnern“, „ich bin ein ehemaliges Mitglied der britischen W-Europ-Scouts“, „ich habe eine Leidenschaft entdeckt“, „ich suchte einen Zeitvertreib“, „weil es die einzige Möglichkeit zur Aktivität in der Kommune bietet“, „weil ich immer schon bei den Scouts war“, „ich wurde als Kind in der FNEL angemeldet und bin seit her geblieben“, „ich bin geblieben, weil ich glaube, damit eine gute Wahl getroffen zu haben“, „ich bin geblieben, weil mir die Brötchen so gut geschmeckt haben, die wir bei der ersten Versammlung gegessen haben“.

C4: Gründe für die Beendigung des Engagements in der FNEL

„andere“= „zu viele andere Dinge zu tun“, „ich wollte lieber Fußball spielen, meine Freunde sind ausgetreten“, „deshalb bin ich mitgegangen, kein Interesse mehr am Scoutismus“.

C5: Gründe für das erneute Engagements in der FNEL

„andere“ = „weil wir gemeinsam etwas Sinnvolles auf die Beine stellen wollten“, „weil man mir eine Stelle im Sekretariat angeboten hat“.

C6: Mögliche Gründe für einen künftigen Austritt aus dem Verband

„andere“ = „aus persönlichen Gründen“, „wegen einem geplanten Umzug“, „wegen einer Krankheit“, „wenn ich meine Ideen nicht mehr verwirklichen kann oder darf“, „wenn man mir vorschlägt, aufzuhören“, „wegen schlechter Organisation und mangelnder Flexibilität von Seiten der FNEL“ (diese Gründe können kombiniert sein mit der Zusatzantwort: „und wenn ich deshalb keine Zeit oder kein Interesse mehr habe“).