

»» **Gesamtverbandliches Ausbildungskonzept**



## 2.1

# Assistant Leadertrainer Training



Beschluss  
der Bundesleitung  
der DPSG

vom 26. November 2006



## Gliederung

### 2.1

#### Assistant Leadertrainer Training

	<b>Seite</b>
1. Entwicklung vom KLT zum ALT	3
2. Einbindung in das Gesamtverbandliche Ausbildungskonzept	4
3. Menschenbild und leitungsverständnis	4
4. <b>Das Leitungsteam des ALT</b>	5
4.1 Teamverantwortlichkeit und Teamzusammensetzung	5
4.2 Externe Professionelle	5
4.3 Interne und Externe	5
4.4 Anforderungen an das Handeln der Kursleitung	6
5. <b>Die Teilnehmenden</b>	6
5.1 Zielgruppe und Voraussetzungen	6
5.2 Bedürfnisse der Teilnehmenden	6
6. <b>Ziele und Inhalte</b>	7
6.1 Selbstkompetenz	8
6.2 Soziale Kompetenz	8
6.3 Weitere Ziele	9
7. <b>Methodischer Handlungsrahmen</b>	10
7.1 Selbsterfahrung	10
7.2 Supervision	11
8. <b>Rahmenbedingungen</b>	11
8.1 Kursgröße, -dauer und -ort	11
8.2 Auf Bundesebene und stufenübergreifend	11
9. <b>Kursraster</b>	12
9.1 Ausschreibung	12
9.2 Brief an die Teilnehmenden	12
9.3 Kurswoche	12
10. <b>Zeit nach dem Kurs</b>	14

Das Assistant Leadertrainer Training (ALT) ist die - auch international - anerkannte Ausbildung für Teamerinnen und Teamer der Woodbadge-Kurse. In der DPSG geschieht diese Ausbildung im Rahmen des Gesamtverbandlichen Ausbildungskonzeptes. Der Teil 2 „Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder“ beschreibt neben dem ALT das Teamer-Training, das Kurs-Leitungstraining (KLT) und die Ausbildungskonferenz sowie den Einstieg und die Praxis/Reflexion.

## 1. Entwicklung vom KLT zum ALT

Obwohl die Ausbildung im bisherigen KLT (KursleiterInnenTraining) immer schon einen hohen Stellenwert für die DPSG hatte, wird mit dem neuen Konzept zum ALT erstmals ein Konzept durch die Bundesleitung verabschiedet und damit in das Gesamtverbandliche Ausbildungskonzept eingebunden.

<b>Geprägt von Persönlichkeiten</b>	In der Vergangenheit war das bisherige KLT eher konzeptionell unverbunden mit der Woodbadge-Ausbildung und wurde vor allem von den verantwortlichen Kursleitungen geprägt. Hier sind für die 80er Jahre vor allem Georg Engelbertz, für die 90er Jahre Marlene Weber und zuletzt Kim-Oliver Tietze zu nennen, die das KLT mit ihrer persönlichen Handschrift prägten.
<b>Konzeptionelle Einbindung</b>	Die jetzige Einbindung in das Gesamt der Ausbildung der DPSG hebt den Stellenwert des ALT hervor und gibt ihm einen festen, eingebundenen Platz. Damit wird das Anliegen des Gesamtverbandlichen Ausbildungskonzeptes, einen gültigen Rahmen für die gesamte DPSG zu bieten, auch hier konsequent fortgesetzt.
<b>Inhaltliche Entwicklung</b>	Interessant ist dabei sicher auch die inhaltliche Entwicklung. Entsprechend dem Selbstverständnis gruppenspezifischer Ausbildungsveranstaltungen der 70er und 80er Jahre wurde in den Woodbadge-Kursen und auch im KLT auf eine gezielte Provokation und Verunsicherung der Teilnehmenden gesetzt. Dies führte vor allem zu sehr offenen Anfangsphasen. Erst in den 90er Jahren wandelte sich das Selbstverständnis, das zunehmend mehr Wert auf Sicherheit der Teilnehmenden, auf Wertschätzung des Einzelnen und Aktivierung der individuellen Ressourcen und Talente legte. Transparenz von Kursabläufen und verbindliche Verhaltensregeln der Kursleitungen wurden nicht zuletzt in den KLT der letzten Jahre vermittelt.
<b>Professionelle Ergänzung</b>	Dabei profitierte das bisherige KLT deutlich von der professionellen Ergänzung des Teams durch Externe aus dem Psychosozialen Bereich. Auch das vorliegende Konzept zum ALT baut darauf – und macht Kursinhalt und Kursablauf zugleich unabhängiger von einzelnen Personen, als es bisher der Fall war.

## 2. Einbindung in das Gesamtverbandliche Ausbildungskonzept

<b>Ziel</b>	Das Gesamtverbandliche Ausbildungskonzept ist vor allem mit dem Ziel angetreten, eine bessere Ausbildung für mehr Leiterinnen und Leiter zu bieten. Entsprechend will auch das Konzept zur Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder diese für ihre jeweiligen Aufgaben vorbereiten.
<b>Ausbildungs- veranstaltungen</b>	Für Teamerinnen und Teamer von Woodbadge-Kursen ist es neben dem Einstiegs- gespräch, das Rahmenbedingungen und Rolle in den Blick nimmt und der Praxis und Reflexion von geleiteten Kursen das Teamer-Training, das grundlegendes „Handwerkszeug“ an die Hand gibt.
<b>Teamer-Training</b>	Hier werden – auch im Blick auf die Stufenspezifika der Woodbadge-Kurse – Fach- und Methodenkompetenzen zum Leiten der Kurse vermittelt. Einzelne Teile des Kurses stehen dabei ebenso im Mittelpunkt wie die Stufenpädagogik und die Be- deutung der eigenen Leitungsrolle.
<b>Kurs- Leitungstraining</b>	Mit dem Gesamtverbandlichen Ausbildungskonzept wurde auch die Funktion des/der verantwortlichen Kurs-Teamer/in eingeführt. Auf diese wird im Kurs- Leitungstraining ausgebildet. Hier geht es entsprechend vor allem um die Fach- und Methodenkompetenz für die Aufgaben der Teamleitung und der damit verbundenen Herausforderungen, sowie die Soziale Kompetenz zur Begleitung der anderen Tea- mer/innen und der Moderation des gemeinsamen Arbeitens.
<b>ALT</b>	Das Assistent Leadertrainer-Training nimmt demgegenüber vor allem die Selbst- kompetenz und die Soziale Kompetenz in den Blick und bietet damit eine vertiefen- de Möglichkeit der Persönlichkeitsentwicklung im Blick auf die Leitung von Kursen.
<b>Überschneidungen und Ergänzungen</b>	Im gemeinsamen Anliegen, Teamerinnen und Teamer für die Leitung von Wood- badge-Kursen auszubilden, wird es dabei in den verschiedenen Ausbildungsveranstaltungen Überschneidungen und Ergänzungen geben. Auch wenn zuerst die Tea- mer-Trainings Fach- und Methodenkompetenz vermitteln, können im ALT Defizite erkannt und bearbeitet werden. Ebenso werden auch im Teamer-Training bei Bedarf Soziale Kompetenzen und Selbstkompetenzen der Teilnehmenden in den Blick ge- nommen werden.
<b>Bedürfnisorientie- rung und Abspra- chen</b>	Wichtig ist dabei der Grundsatz, bedürfnisorientiert zu arbeiten. Ebenso wichtig ist aber auch eine gute Abstimmung zwischen den verschiedenen Ausbildungsveranstaltungen.

## 3. Menschenbild und Leitungsverständnis

Das Bild des Menschen und davon, wie er lernt, was ihn bewegt etc. ist für die pädagogische Arbeit ebenso prägend wie das Verständnis von Leitung.

<b>Ordnung der DPSG und Gesamtver- bandliches Ausbil- dungskonzept</b>	Beides ist für die DPSG grundsätzlich beschrieben in der Ordnung des Verbandes, aber auch an verschiedenen Stellen des Gesamtverbandlichen Ausbildungskon- zeptes.  An dieser Stelle sei vor allem verwiesen auf das Verständnis von „Leiterinnen und Leitern in Entwicklung“, wie es sich im Kapitel 2 des Rahmenkonzeptes zum Wood- badge-Kurs findet (vgl. Teil 1, Ausbildung der Gruppenleiter/innen, S. 36).
--	---

## 4. Das Leitungsteam des ALT

Ordnung des Verbandes *„Pfadfinderische Erziehung setzt voraus, dass erwachsene Männer und Frauen im gemischten Team die Leitung einer Gruppe übernehmen.“* Dies gilt auch für die Leitung eines Woodbadge-Kurses und dementsprechend im gleichen Maße für das ALT.

### 4.1. Teamverantwortlichkeit und Teamzusammensetzung

**Verantwortung** Die Verantwortlichkeit für die Teamzusammensetzung, -bildung und -berufung liegt beim Bundesvorstand der DPSG.

Das Team besteht je nach Kursgröße aus drei bis fünf Teamer/innen.

**Erfahrene WBK-Teamer/innen** Den Kern des Teams bilden erfahrene Teamerinnen und Teamer von Woodbadge-Kursen. Sie geben hier ihre Erfahrungen aus den Kursen an neue Teamerinnen und Teamer weiter und helfen so, die Erdung und Qualität der Woodbadge-Kurse sicherzustellen.

**Bundesvorstand** Ein Mitglied des Teams wird durch den Bundesvorstand gestellt. Dies zeigt nicht nur die Bedeutung dieser Ausbildung auf, sondern gewährleistet auch die Anbindung an die Verbandsleitung und damit an Schwerpunkte und Inhalte der DPSG.

Hinzu kommen ein bis zwei Personen als Externe Professionelle.

### 4.2 Externe Professionelle

**Professionen** Durch ihre Professionalität im Bereich der Gruppenpädagogik, der Psychotherapie, der Supervision, der Organisations-/Teamentwicklung oder ähnlichem bieten sie eine besondere Chance, einen intensiven Blick auf die Sozialen Kompetenzen bzw. die Selbstkompetenz der Teilnehmenden zu legen.

**Selbsterfahrung** Dies geschieht insbesondere über den Weg der Selbsterfahrung. Hier ist eine professionelle Begleitung besonders wichtig und bietet ein hohes fachliches Niveau in entsprechenden Übungen und Reflexionen.

**Sicherheit und Außenblick** Ebenso bieten sie eine Sicherheit für die Teilnehmenden – im Blick auf das, was geschieht und wie es aufgefangen werden kann. Der „Blick von außen“ bietet zudem eine Perspektive, die der „Betriebsblindheit“ vorbeugt und gerade im Supervisorischen eine distanzierte Auseinandersetzung ermöglicht.

### 4.3 Interne und Externe

**Beziehungen** „Beziehungen“ prägen gerade in einem Verband wie der DPSG auch die unterschiedliche Situation von Internen und Externen im Leitungsteam des ALT. Während die Teamer/innen aus dem Verband eingebunden sind in die verbandliche Kommunikation und dessen Beziehungen, kommen die Externen von außen hinzu. Für die Internen ist es selbstverständlich, mit den Teilnehmenden immer wieder in Kontakt zu kommen, dagegen besteht für die Externen die Notwendigkeit der Abgrenzung oder aber das Verlegen einer Beziehung aus dem Kurs in einen professionellen Kontext.

**Professioneller Kontext**

- Unterschiede** Im Blick zu behalten sind auch strukturellen Unterschiede z.B. in den Möglichkeiten der Vorbereitung, in der Vergütung der Leitung aber auch im Blick auf die Anbindung an den Verband und die Möglichkeit der Informationen und Hintergründe zum Kurs und den Teilnehmenden.
- Impulsgebung** Externe bieten zusätzlich eine besondere Möglichkeit der Impulsgebung. Die Wahl der Externen und ihrer Professionalität kann gezielt für den Verband eingesetzt werden. Mit ihr können Schwerpunkte in der Ausbildung gesetzt und/oder durch eine frühzeitige Bekanntgabe ihrer Kompetenzen und Qualifizierungen bestimmte Zielgruppen besonders angesprochen werden.

#### 4.4 Anforderungen an das Handeln der Kursleitung

- Grundhaltung** Die Kursleitung ist Vorbild für einen vertrauensvollen, akzeptierenden, einfühlsamen und wertschätzenden Umgang mit den Teilnehmenden und ermöglicht ihnen dadurch den angstfreien und unverstellten Blick auf sich selbst.
- Kurssituation** Eine neue, unbekannte Kurssituation löst bei vielen Teilnehmenden zunächst ein gewisses Maß an Ungewissheit, Unsicherheit und unter Umständen auch Ängsten aus. Für viele ist es vielleicht das erste Mal, das sie sich wieder in die Rolle eines Teilnehmers / einer Teilnehmerin begeben.
- Sicherheit** Das Handeln der Kursleitung soll daher von Anfang an darauf zielen, den Teilnehmenden Sicherheit zu vermitteln. Dies geschieht durch
- Transparenz und Begründung des Handelns der Kursleitung,
  - durch Vorgeben von Struktur und Übersicht,
  - durch Verlässlichkeit in Wort und Tat.
- Dies gilt insbesondere für die Anfangsphase, sollte sich aber als Wesensmerkmal des Leitungshandelns durch den ganzen Kurs ziehen.
- keine „Psychokurse“** An dieser Stelle soll betont werden, dass hier in den Kursen der DPSG ein struktureller Unterschied zu früheren Formen innerhalb der Woodbadge- und KLT-Ausbildung begründet ist. In früheren Kursen bis Anfang der 90er Jahre standen am Beginn durchaus gezielte Provokation von Verunsicherung, die durch die Teilnehmer in offenen Kurssituationen nachfolgend bewältigt werden musste. Solche Provokationen brauchen zum Wirken geradezu offene, verunsichernde Situationen. Diese Herangehensweise ist abgelöst durch einen anderen Umgangsstil mit den Kursteilnehmer/-innen: am Beginn stehen die Vermittlung von Sicherheit, Reduzierung von Unsicherheit und Ängsten: statt offene Anfangssituationen wird nun viel mehr Wert auf Struktur und Transparenz gelegt, um eben die Entstehung von Ängsten und Unsicherheiten frühestmöglich zu reduzieren.

### 5. Die Teilnehmenden

#### 5.1 Zielgruppe und Voraussetzungen

- WBK-Teamer/innen** Zielgruppe des ALT sind aktive, berufene Teamerinnen und Teamer von Woodbadge-Kursen. Damit haben sie selber ihre Woodbadge-Ausbildung abgeschlossen und neben dem Einstiegsgespräch das Teamer-Training absolviert und erste Kurserfahrungen gesammelt.
- Kurserfahrung** Diese eigene Kurserfahrung ist unabdingbar, um das ALT wirklich sinnvoll für die

eigene Entwicklung zur Leitung von Kursen nutzen zu können.

**Grundbereitschaft** Die Teilnehmenden sind bereit, ihr Leitungshandeln zu reflektieren und sich durch Selbsterfahrung in Gruppenprozessen weiter zu entwickeln.

## 5.2 Bedürfnisse der Teilnehmenden

**Voraussetzungen und Erwartungen** Die Teilnehmenden des ALT kommen mit unterschiedlichen Voraussetzungen und Erwartungen zum Kurs. Unterschiedliche gruppendynamische Erfahrungen aus dem eigenen Woodbadge-Kurs prägen sie ebenso wie gelungene und „missglückte“ Situationen in geleiteten Kursen. Manche suchen bewusst nach einer erneuten Möglichkeit der gruppendynamischen Erfahrung, andere suchen nach konkretem Handwerkszeug für die Gestaltung ihrer eigenen Kurse.

**Leitungshandeln** Neben der Abgrenzung zu den anderen Ausbildungsangeboten ist beim ALT vor allem darauf zu achten, dass es um die Entwicklung der Persönlichkeit in den Feldern der Selbst- und der Sozialkompetenz allein im Blick auf das Leitungshandeln als Teamer im Woodbadge-Kurs geht. Auch gruppendynamische Elemente werden nur unter diesem Fokus eingesetzt.

**Bedürfnisorientierung** Wichtig ist das Klären des individuellen Lernbedarfs der Einzelnen – auch um zu klären, was im ALT geleistet werden kann und was nicht. Grundsätzlich ist die Arbeit im ALT bedürfnisorientiert ausgerichtet, gibt Zeit und Raum, die Bedürfnisse der Teilnehmenden in den Blick zu nehmen und bietet einen gewissen Freiraum, auch spezielle Fragestellungen zu behandeln und den individuellen Bedarf zu bedienen.

**eigene Erfahrung** Die Teilnehmenden bringen in der Regel nur eine einzige eigene gruppendynamische Erfahrung mit – die des eigenen Woodbadge-Kurses. Das ALT bietet gruppendynamische Erfahrungen in einem anderen Rahmen. Dennoch kann gerade dadurch deutlich gemacht werden, dass gutes Leitungshandeln allgemeinen Leitsätzen folgt und nicht (nur) an eigene Erfahrungen gebunden ist.

**Reflexion / Supervision** Gerade die Möglichkeit zur Reflexion / Supervision von Situationen und Erfahrungen bietet die Möglichkeit, aus verschiedenen, gelungenen wie negativen Situationen, Lehren für das eigene Leitungshandeln zu ziehen.

## 6. Ziele und Inhalte

Der Teamer, die Teamerin...

- erweitert seine/ihre Fertigkeiten zur Selbstkompetenz
- verbessert seine/ihre Teilnehmer/innen- und Gruppenorientierung
- entwickelt seine/ihre Kommunikationsfertigkeiten weiter

Diese Ziele beschreibt das Gesamtverbandliche Ausbildungskonzept für das ALT. Das ALT zielt also auf den verbesserten Blick für sich selbst, den geschärften Blick auf die anderen und die Vermittlungstechniken zwischen diesen. Im Folgenden werden diese Ziele im Blick auf die Selbst- und Soziale Kompetenz näher beschrieben und mit Inhalten gefüllt.

## 6.1 Selbstkompetenz

<b>Definition</b>	Selbstkompetenz in dem hier verwendeten Verständnis beschreibt die Fertigkeit zur Selbstwahrnehmung. Es geht darum, die eigenen Stimmungen und Gefühle wahrzunehmen und zu kontrollieren, die eigenen Bedürfnisse und Interessen zu klären und in zielgerichtetes, reflektiertes Planen und Handeln umzulenken, die eigenen Absichten und Motivationen zunehmend besser zu ergründen, sich dabei der eigenen zur Verfügung stehenden Fertigkeiten und Fähigkeiten zu bedienen, aber auch eigene Grenzen zu kennen.
<b>Persönlichkeit</b>	Selbstkompetenz steht damit in unmittelbarem Zusammenhang zur Persönlichkeit. Zu dieser gehören unter anderem: bestimmte Werte haben, das eigene Verhalten reflektieren, die eigenen Interessen vertreten, mit den Erwartungen anderer angemessen umgehen, realistisch eigene Stärken und Schwächen kennen etc.
<b>Erwerb der Selbstkompetenz</b>	Der Prozess des Erwerbs der Selbstkompetenz setzt beim frühzeitigen Registrieren an, dem Bemerkten, das da „was“ ist. Mit zunehmender Übung und wachsender Feinfühligkeit geht dies in das Benennen über: dem was da ist, Raum zu geben und auftauchenden Impulsen einen Namen zu geben, um sie handhabbar und kommunizierbar zu machen. Schließlich geht es darum zu erkennen, wie solche Impulse das eigene Handeln und Denken beeinflussen, und zuletzt sie ggf. auch zur Beeinflussung von Leitungssituationen zu nutzen.
<b>Personales Angebot</b>	Der Teamer / die Teamerin selbst ist im Woodbadge-Kurs das wichtigste „Werkzeug“. Deshalb erfordert ein entsprechendes Leitungshandeln ein hohes Maß an Wachheit, an Schnelligkeit, an Klarheit in der Darstellung und der Verfügbarkeit eines Repertoires an Handlungsmodellen. Folgende Teilziele sind dabei wichtige Grundvoraussetzungen:
<b>Teilziele</b> <i>vgl. u.a. KLT-Konzept 1996</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Erhöhung der emotionalen Belastbarkeit</li><li>• Verbesserung der Konfliktfähigkeit</li><li>• Einüben von direkter, offener Kommunikation</li><li>• Selbsterfahrung des eigenen Verhaltens in offenen / unstrukturierten Situationen</li><li>• Wissen um die Wirkung auf andere</li><li>• Erweitern der Kritik- und Lernfähigkeit</li><li>• Einüben von Selbstreflexion</li></ul>

## 6.2 Soziale Kompetenz

<b>Definition</b>	Zur Sozialen Kompetenz im hier zugrunde gelegten Verständnis gehören Fertigkeiten im Kontakt und Umgang mit anderen Menschen: z.B. das Vermögen, die Stimmungen bei anderen wahrzunehmen, das Gespür wichtige Themen angemessen und im richtigen Ton anzusprechen, und damit andere Menschen zu erreichen. Dies mündet in komplexen Fertigkeiten wie Moderation, Animation und Begeisterung, Kritikfähigkeit, Verhandlungsgeschick, Führung und Leitung.
<b>Erwerb Sozialer Kompetenzen</b>	Der Erwerb Sozialer Kompetenzen umfasst vor allem Fertigkeiten wie Einfühlungsvermögen und Perspektivwechsel – sich in andere hinein versetzen können, um dies im eigenen Handeln zu berücksichtigen. Das Wahrnehmen und Erfassen des/der Anderen ist dabei ebenso wichtig wie die Fertigkeiten, Dinge, Gefühle, Stimmungen zu benennen, Gesprächs- und Moderationsstrategien zu beherrschen und die Übung von Feedback und Reflexion. Folgende Bereiche sind dabei von besonderer Bedeutung:

**Bereiche**

vgl. u.a. KLT-Konzept  
1996

- Förderung von Akzeptanz für andere
- Neugierde, wertschätzende Grundhaltung und Ressourcenorientierung
- Transparenz
- Sensibilität für Grenzen
- Selbstschutz
- Empathie und Einfühlungsvermögen
- Schärfen der Beobachtungsgabe und der sozialen Wahrnehmung
- Förderung der kommunikativen Fertigkeiten und der Beziehungsfähigkeit
- Sensibilität für Gruppenprozesse und Förderung des Umgangs damit

**6.3 Weitere Ziele****Persönlichkeitsentwicklung****Persönlichkeit**

Persönlichkeit ist ein Zusammenspiel von Temperamenten, Anlagen, Erfahrungen und Erlebnissen, Werten und Normen, Selbstbeschreibungen etc.. Persönlichkeitsentwicklung ist ein autonomer Prozess und lässt sich nur begrenzt didaktisch steuern. Dennoch geht das ALT, das an den zentralen Kompetenzen von Selbst- und Sozialkompetenz ansetzt, nicht spurlos an den Teilnehmenden vorüber.

**Impulse und Anregungen**

Persönlichkeitsentwicklung im Rahmen einer solchen Ausbildung bedeutet deshalb vor allem, Impulse und Anregungen zu geben. Dies kann bedeuten:

- Möglichkeiten zur Selbstwahrnehmung in neuen, zu bewältigenden Situationen zu bieten
- Möglichkeiten der Erlebnisintensivierung zu eröffnen, durch genügend Raum / Zeit für solche Übungen und Anleitungen, die auf das körperliche und seelische Erleben fokussieren (Förderung der Selbstwahrnehmung)
- genügend Zeit und Besprechungsmöglichkeiten einzuplanen für Nachbereitung, Reflexion und Erkenntnissicherung solcher Übungen, ggf. mit (supervisorischer) Bearbeitung von Ängsten, Scheitern, negativen Stimmungen etc.
- Auseinandersetzen mit und Hinterfragen von Normen und Werten (persönlich / verbandsintern) anzuregen.

**Methoden- und Fachkompetenz****Lernen am Beispiel**

Manches an Methoden- und Fachkompetenz wird im ALT im schlichten Miterleben des Handelns der Kursleitung vermittelt. Entsprechende Transfereinheiten machen dies auch für die Leitungstätigkeit der Teilnehmenden nutzbar.

**Möglichkeiten**

Daneben bieten sich folgende Möglichkeiten, den Teilnehmenden weitere Methoden- und Fachkompetenz zu vermitteln:

- Theorie- und Informationseinheiten
- Praktisches Ausprobieren von Leitung und deren Reflexion
- Trainieren von Prozessbeobachtung

**Themen**

Ebenso bietet das ALT die Möglichkeit, über bestimmte Themen und Fragestellungen, die die Teilnehmenden mitbringen, intensiver nachzudenken und zu reflektieren, um sie ins eigene Handeln einzubinden.

## Ziele des Verbandes

### Schulung und Identifikation

Die Woodbadge-Ausbildung der DPSG verfolgt im Blick auf die Leiterinnen und Leiter ein doppeltes Ziel: diese auf einem qualitativ hohem Niveau für ihre Aufgaben zu schulen und sie zugleich durch eine intensive Identifikation an den Verband zu binden. Dies gilt auch für die Ausbildung der Auszubildenden. Daraus ergeben sich für das ALT weitere Ziele:

- Personalentwicklung – Qualifizierung der Auszubildenden
- Einbindung, Rückhalt und Vertiefung der Identifikation
- Geben von Impulsen in den Verband
- Gewinnen von Anregungen und Rückmeldungen für den Verband
- Stärkung der Verantwortungsübernahme
- Konzeptionelle Weiterentwicklung der Woodbadge-Ausbildung

## 7. Methodischer Handlungsrahmen

### Ziel

Das ALT gibt erfahrenen Teamerinnen und Teamern von Woodbadge-Kursen die Möglichkeit, ihr Leitungshandeln zu verbessern. Dies kann über eine Persönlichkeitsbildung sowie über das Fördern von Kompetenzen geschehen. Die DPSG hat sich für das ALT gezielt auf die Bereiche der Selbst- und der Sozialen Kompetenz beschränkt.

### Persönlichkeitsentwicklung

Dazu wird ein Raum eröffnet, der den einzelnen Teilnehmenden die Möglichkeit zu fachlich angeleiteten Erkundungen der eigenen Persönlichkeit gibt. Durch neue Einblicke in das eigene Ich, durch Überwindung eigener „Blinder Flecke“, durch Feedback und das zur Verfügung stellen von Beobachtungen anderer über das eigene Wirken usw. ist es möglich, das eigene Leitungshandeln zu verbessern.

### eigene Erfahrungen

Lernprozesse im ALT knüpfen an den persönlichen Erfahrungen der WBK-Teamer/innen an. Ziel ist es, Erkenntnisse für das eigene Leitungshandeln zu gewinnen.

### zwei Pole

Diese Anbindung von Erfahrungen geschieht über zwei wesentliche Methoden: entweder über die Reflexion konkreter Leitungserlebnisse (i. S. von Supervision) oder über „künstlich“ im ALT hervorgerufene Erlebnisse (i. S. von Übungen zur Selbsterfahrung). Beide Methoden sind als methodischer Handlungsrahmen des ALT denkbar, überlappen sich teilweise, bzw. können sich gut ergänzen. Die Schwerpunktsetzung wird je nach ALT in Abhängigkeit dessen, was die Teilnehmenden an Erlebnissen mitbringen bzw. das Leitungsteam an methodischen Kompetenzen zur Verfügung stellen kann, variieren.

### 7.1. Selbsterfahrung

Erlebnisse, die „künstlich“ in Kurssituationen des ALT hervorgerufen werden, bieten die Möglichkeit, den Blick auf sich zu weiten und Rückmeldungen von anderen darauf zu bekommen. Dies kann in verschiedenen Formen von Rollenspielen oder Übungen zur Selbsterfahrung geschehen.

Diese verschiedenen Formen sind durch den Rahmen des Kurses (u.a. die Zeitdauer) begrenzt. Die konkrete Methodenwahl ist abhängig vor allem von der fachlich-therapeutischen bzw. beraterischen Kompetenz der externen Teamer/innen. Im Auge zu behalten ist die Fokussierung der Selbsterfahrung im Blick auf eine Verbesse-

rung des Leitungshandelns.

## 7.2 Supervision

Der zweite Pol des methodischen Handlungsrahmens ist die Reflexion konkreter Kurserfahrungen. Ausgangspunkt sind konkrete Erlebnisse der Teilnehmenden aus Woodbadge-Kursen, die sie geleitet haben. Ziel ist es, durch die Reflexionsprozesse verwertbare Lernerfahrungen zu sichern und daraus Schlüsse zu ziehen, die das zukünftige Leitungshandeln verbessern. Dies kann sowohl auf die Kompetenzen (fachlich, methodisch, sozial, Selbstkompetenz) als auch auf die Persönlichkeit zielen und z.B. zur Folge haben, sich gezielter mit einer bestimmten Fragestellung zu beschäftigen, um die eigenen Ressourcen zu erweitern.

Diese Reflexion kann in verschiedenen Formen der Supervision, der kollegialen Beratung, der Intervision oder des Coachings geschehen. Neben der Reflexion von Kurserfahrungen bietet auch die „Supervision“ anhand von konkreten Situationen im ALT große Möglichkeiten

## 8. Rahmenbedingungen

### 8.1 Kursgröße, -dauer und -ort

<b>Kursgröße</b>	Je nach methodischer Ausgestaltung und inhaltlicher Schwerpunktsetzung kann die Kursgröße variieren. Im Blick auf ein ausgewogenes Verhältnis von Aufwand und Arbeitsfähigkeit scheint eine Kursgröße zwischen mindestens 12 und höchstens 20 Teilnehmenden sinnvoll.
<b>Durchmischung der Gruppe</b>	Auf eine hinreichende Durchmischung der Teilnehmenden (regional und nach Stufen, keine kompletten Arbeitskreise oder Teams, ...) ist nach Möglichkeit zu achten.
<b>Kursdauer</b>	Die Kursdauer beträgt eine Woche.
<b>Kursort Westernohe</b>	Kursort ist das Bundeszentrum der DPSG in Westernohe als deren zentrale Ausbildungsstätte. Es bietet entsprechende Möglichkeiten für ein erwachsenengerechtes Lernen und eine gute Mischung von Anregung und Erholung, Konzentration und Kontemplation.

### 8.2 Auf Bundesebene und stufenübergreifend

<b>Aufgabe der Bundesleitung</b>	Die Aus- und Weiterbildung von Teamerinnen und Teamern der Woodbadge-Kurse ist eine der Hauptaufgabe der Bundesleitung. Demgemäß liegt die Trägerschaft und Durchführung des ALT bei der Bundesleitung.
<b>Stufenübergreifend</b>	Das ALT ist als eine stufenübergreifende Veranstaltung angelegt.

Da die individuelle Entwicklung von Sozialen Kompetenzen bzw. Selbstkompetenzen für die Teamer/-innen in allen Stufen gleichermaßen bedeutsam ist und es zudem sinnvoll erscheint, den Austausch stufenübergreifend zu fördern, findet das ALT dementsprechend auch stufenübergreifend statt. Dies dient einerseits der gegenseitigen Anregung und Weiterentwicklung, andererseits erscheint dies auch wichtig als eine Maßnahme, um die verschiedenen Kursausgestaltungen in den Stufen rückzukoppeln und damit vergleichbar zu halten.

## 9. Kursraster

Im Folgenden werden Eckpunkte für das ALT vorgestellt, die die verschiedenen Kursabschnitte und –phasen widerspiegeln. Sie sind Grundlage für die in der praktischen Durchführung unterschiedlichen Ausgestaltungen des Kurses.

### 9.1 Ausschreibung

**Ansprache**

Neben der „Mund-zu-Mund-Propaganda“ und der direkten Ansprache von Woodbadge-Kurs-Teamer/innen durch Verantwortliche und Mit-Teamer/innen geschieht die Ausschreibung über die Diözesanbüros sowie die Veröffentlichung der Termine in den Publikationen und im Kalender der DPSG

**Diözesanbüros  
Publikationen**

### 9.2 Brief an die Teilnehmenden

**Einstimmung und  
Vorbereitung**

Der Brief an die Teilnehmenden ist eine wichtige Möglichkeit zur Einstimmung und Vorbereitung. Neben organisatorischen Dingen und der Vorstellung des Kurs-Teams (insbesondere im Blick auf die Professionellen) vermittelt er frühzeitig Sicherheit durch Information und Wertschätzung.

### 9.3 Kurswoche

**Anlehnung an  
Woodbadge-Kurs**

Die hier vorgestellte Dreigliederung der Kurswoche in Anfangsphase, Trainingsphase und Abschlußphase ist dem Woodbadgekurs – dort mit den Phasen Anfangs- / Kennenlernphase, Handlungs- und Verstehensphase angelehnt.

1. Kurstag	2. Kurstag	3. Kurstag	4. Kurstag	5. Kurstag	6. Kurstag	7. Kurstag
<b>Anfangsphase</b>		<b>Trainingsphase</b>			<b>Abschlussphase</b>	
Ankommen Organisation		Reflexion als durchgängiges Element			Reflexion: • Kursverlauf	
Kennenlernen		Transfer als durchgängiges Element			Reflexion: • persönliche Entwicklung • Lernerfahrung • Abgleich mit Erwartungen	
Klärung von: • Erwartungen • Kursinhalten • Rolle der Kursleitung		Methodische Vielfalt			Abschluß "Back Home"	
Absprachen zu: • Methoden • Kursverlauf		Inhaltlich: Thema Leitung • Anknüpfen an individuellen Erfahrungen • Gelegenheit für Selbsterfahrung • Gelegenheit für Praktisches Üben • "Technisches" Wissen zu Leitung (Know How)			Weiterarbeit: • kollegiale Unterstützung • Lernthemen	

#### Anfangsphase

Die Anfangsphase – die ersten ein bis eineinhalb Tage – des ALT dient

- dem Ankommen,
- dem Kennenlernen,

- dem miteinander vertraut werden,
- der Vermittlung von der Orientierung und Sicherheit,
- dem Geben von Informationen über Kursablauf, Kursinhalte, Kursmethodik, den Rollen der Kursleitung ,
- der Klärung von Erwartungen an den Kurs, insbesondere dem Einbringen konkreter Fragen bzw. eigener Themen
- der Feinabstimmung von Kursteam und den nun mehr konkret anwesenden Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

<b>Beziehungsarbeit</b>	Hier wird durch eine ausgeprägte Beziehungsarbeit der Grundstein für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit gelegt. Transparenz und die Übernahme der Verantwortung durch das Kursteam bieten Sicherheit und Stärkung der Bereitschaft der Einzelnen, sich mit sich selbst und ihrem Leitungsverhalten auseinander zu setzen.
<b>Sicherheit</b>	
<b>Orientierung</b>	Die gruppendynamischen Prozesse der Orientierung und der Positions- und Rollenklärung prägen diese Phase, die methodisch spielerischen Elementen, Elementen der Abenteuer- und Erlebnispädagogik neben klassischen Formen der Einzel-, Kleingruppen- und Großgruppenarbeit Raum gibt.
<b>Einführung fester Elemente</b>	Wird im Kurs mit Elementen wie „Zeit für mich“, Lernpartnerschaften etc. gearbeitet, werden diese hier eingeführt.

### **Trainingsphase**

<b>Selbsterfahrung, Reflexion und Üben</b>	Ziel dieser sehr offenen und vielgestaltigen Phase ist die Erweiterung der Handlungskompetenz der Woodbadge-Teamer/innen. Entsprechend ist diese Phase geprägt von Freiräumen zur Selbsterfahrung, zur Reflexion und zum Üben. Die pfadfinderische Maxime des „Learning by doing“ beinhaltet auch unsichere Experimentiersituationen, vermeidet aber ein zu großes Ausgesetztsein der Teilnehmenden.
<b>Inhalte</b>	Inhaltlich bewegt sich diese Phase zwischen individuellen Leitungserfahrungen und abstrakten Handlungsempfehlungen zum Leiten, die die Selbst- und Soziale Kompetenz der Teilnehmenden erweitern. Durchgängige Elemente sind die Reflexion und der Transfer – die Deutung und Übertragung in das eigene Handeln vor Ort. Ziel ist es, Erkenntnisse und Erfahrungen möglichst konkret zu benennen, insbesondere in ihren Auswirkungen auf Veränderungen im Leitungshandeln.
<b>Intimität und Differenzierung</b>	Gruppendynamisch wird die Kursgruppe die Phasen der Intimität / Vertrautheit und wahrscheinlich der Differenzierung durchlaufen. Dies kann im zunehmenden Kursverlauf genutzt werden, z.B. durch aufeinander bedingende Kleingruppenarbeit, oder auch das bearbeiten persönlicher und heikler Themen im Plenum.

### **Abschlussphase**

<b>Reflexion der eigenen Entwicklung</b>	Wo im Woodbadge-Kurs die Verstehensphase vor allem die gruppendynamische Selbsterfahrung im Kurs reflektiert und nach einer in der Regel intensiven gemeinsamen Handlungserfahrung den Abschied vorbereitet, geht es in der Reflexion des ALT vor allem um die Reflexion der eigenen Entwicklung in der Woche, der persönlichen Lernerfahrungen und dem Abgleich mit den Erwartungen zu Beginn des Kurses. Der Blick auf die erlebten Methoden wie auf das Handeln der Kursleitung ermöglicht Verbesserungen im eigenen Leitungshandeln bei Woodbadge-Kursen.
--	---

Darüber hinaus bietet diese Phase Möglichkeiten,

- |                    |  |
|--------------------|--|
| <b>Vorhaben</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• eigene „Vorhaben“ zu entwickeln bzw. den Transfer zu präzisieren und Formen einer verbindlichen Weiterverfolgung von Themen, Handlungsformen, Leitungshandeln, ... zu vereinbaren;</li> </ul> |
| <b>Absprachen</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Absprachen zu einer weiteren gegenseitigen Unterstützung zu treffen (s. dazu auch das folgende Kapitel) und</li> </ul>  |
| <b>„Back home“</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• im „Back home“ auf die Situation zu Hause vorzubereiten und Zeit zum Abschied zu haben.</li> </ul>  |
| <b>Abschied</b>    | <p>Gruppendynamisch handelt es sich um die Phase des Abschieds – es braucht also auch Zeit für Gefühle von Verlust und Trauer, von Stärkung und Hoffnung, von Ermutigung und Ausblick.</p>   |

## 10. Zeit nach dem Kurs

Auch nach dem Ende der Kurswoche wirkt der Kurs noch weiter. Zum einen in den Teilnehmenden, die ihre Erfahrungen und Erkenntnisse mitnehmen und im zukünftigen Leitungshandeln bei Woodbadge-Kursen, aber auch darüber hinaus, einsetzen.

Zum anderen bieten sich aber verschiedene Möglichkeiten, die Zeit nach dem Kurs auch strukturell zu gestalten und zu nutzen.

### Postversand

- |                      |  |
|----------------------|--|
| <b>Informationen</b> | <p>Per Post oder E-Mail können im Nachhinein Informationen aus dem Kurs, Materialien, Texte, Bilder, Modelle, Ergebnisse, ... an alle teilnehmenden verschickt werden. Sie dienen der Erinnerung, aber auch der Weiterarbeit.</p>    |
| <b>Erinnerung</b>    | <p>Zusätzlich können die Teilnehmenden gezielt auf selbst gesteckte Entwicklungsziele, ihre „Vorhaben“, getroffene Absprachen etc. erinnert werden. Auch ein beim Kursende geschriebener „Brief an mich“ findet hier seinen Ort.</p> |

### Gegenseitige Begleitung

Teilnehmerinnen und Teilnehmer können sich auch nach dem Kurs weiter begleiten. Dies kann bereits in der Kurswoche „institutionalisiert“ werden oder sich im Anschluß selbstorganisiert ergeben. Vielfältige Formen sind dabei denkbar:

- |                            |  |
|----------------------------|--|
| <b>verschiedene Formen</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fortführung oder Bildung von Lernpartnerschaften</li> <li>- Bildung von regionalen Arbeitsgruppen zur kollegialen Beratung</li> <li>- Bildung von Regionalgruppen zur Beratung und/oder Supervision durch Teammitglieder, erfahrene freie Mitarbeiter/innen, Professionelle, ...</li> <li>- Telefonische Kontakte zur (kollegialen) Beratung</li> <li>- offene Supervisionsgruppen mit Teilnehmenden aus verschiedenen ALT-Kursen</li> <li>- ...</li> </ul> |
|----------------------------|--|

### Fortbildung

- |                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>Begleitung und Themen</b> | <p>Darüber hinaus betont das Gesamtverbandliche Ausbildungskonzept die Möglichkeit von Fortbildung, die das „lebenslange Lernen“ bewußt macht. Diese können auch hier zur weiteren Begleitung oder zu bestimmten Themen greifen.</p> |
|------------------------------|--|

