

»» Gesamtverbandliches Ausbildungskonzept



5.1 Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder

– Module –



Beschluss der
Bundesleitung der DPSG
vom 25. April 2010



Inhaltsverzeichnis

Seite

Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder	3
1. Zielgruppen	3
2. Kompetenzbereiche	4
3. Ausbildung der Vorstände im Bereich Ausbildung	6
4. Ausbildung der Modul-Teamerinnen und -Teamer	6
4.1 Elemente der Ausbildung	7
4.2 Voraussetzungen	8
4.3 Modul-Leitungstraining	9
4.4 Vernetzung	12

Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder

Wer in der DPSG ausbilden möchte, muss selbst ausgebildet sein, hinter unseren Werten und Zielen stehen sowie bestimmte Anforderungen und Voraussetzungen erfüllen. Das Konzept der „Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder“ beschreibt diese und die Möglichkeiten zu deren Erwerb für die folgenden Zielgruppen:

1. Zielgruppen

Die Woodbadge-Ausbildung besteht aus zwei Bereichen: der Modulausbildung und dem Woodbadge-Kurs. Für diese Bereiche müssen Teamer und Teamerinnen sowie deren Trainer und Trainerinnen ausgebildet werden.

Der erste Teil der *Modulausbildung*, der Einstieg und die Praxisbegleitung, finden in der Regel auf Stammesebene statt. Hier sind die Stammesvorstände verantwortlich für die Ausbildung. (Kapitel 3)

Stammesvorstände

Teamerinnen und Teamer der Module kommen in der Regel aus der Stammes-, Bezirks- oder Diözesanebene. Sie sind zuständig für die Durchführung des Einstiegs und der einzelnen Bausteine bzw. bringen ihre Fachkenntnisse in diese ein.

*Teamer/innen
der Module*

Eine besondere Rolle nehmen dabei die Verantwortlichen im Team ein, die die Verantwortung für einzelne Veranstaltungen und das Team übernehmen. (Kapitel 4)

Teamerinnen und Teamer der Kurse sind in der Regel Mitglieder der Stufenarbeitskreise auf Diözesan- und Bundesebene und weitere geeignete Personen. Sie sind verantwortlich für die Durchführung des Woodbadge-Kurses und die Begleitung der Woodbadge-Reflexion. (Kapitel 5).

*Teamer/innen
der Kurse*

2. Kompetenzbereiche

Unterschiedliche Kompetenzen sind nötig, um qualifiziert ausbilden zu können. Im Folgenden sind diese Kompetenzen beispielhaft beschrieben:

Selbstkompetenz

Unter **Selbstkompetenz** verstehen wir die Fertigkeiten eines Menschen, bezogen auf den Umgang mit sich selbst.

Die wesentlichen Kernpunkte der Selbstkompetenz sind:

- eigenes Verhalten reflektieren
- achten auf eigene Befindlichkeit (Körper, Geist, Seele)
- Verantwortung übernehmen im Wechselspiel von Verhalten und Befindlichkeit
- eigene Interessen, Bedürfnisse, Wünsche wahrnehmen und benennen
- offen sein für Rückmeldungen anderer
- bewusster Umgang mit eigenen Stärken und Schwächen/Grenzen
- Umgang mit eigenen Ressourcen (Selbstschutz)
- Fertigkeit, eigene Lernerfahrungen zu benennen und auf andere Situationen zu übertragen
- Kritik annehmen können

Soziale Kompetenzen

Soziale Kompetenzen sind für uns Fertigkeiten im Umgang mit anderen Menschen. Folgende Kernpunkte sind wesentlich:

- sensibel sein für die aktuelle Situation der einzelnen Teilnehmenden und deren Lebensgeschichte (biografischer Ansatz, ...)
- sensibel sein für die aktuelle Situation der Gruppe und deren Entwicklung
- Einfühlungsvermögen (Empathie) und Fähigkeit zum Perspektivenwechsel
- wertschätzender, respektvoller und annehmender Umgang mit dem Gegenüber
- Verantwortung übernehmen für die Gruppe und die Teilnehmenden
- Fertigkeit, Entscheidungswege zu begründen und Handeln transparent zu gestalten
- eigene Interessen vertreten und aktiv einbringen
- Offenheit für andere Meinungen, Erwartungen, ... (z.B. durch aktives Zuhören) und Eingehen darauf
- Kompromissfähigkeit (Fertigkeit, sich im Wechselspiel zwischen der eigenen Person und den anderen auf gemeinsam Ziele u.a. zu verständigen)
- Kritik annehmen und damit umgehen können sowie diese angemessen äußern
- Feedback geben und annehmen können
- Initiative übernehmen (Gespür für das richtige Maß)
- bewusste Übernahme der Vorbildfunktion für die Teilnehmerinnen und teilnehmer (Authentizität, Geschlechtergerechtigkeit, Spiritualität ...)
- Umgang mit Konflikten

Methodenkompetenz bedeutet für uns, passende Mittel und Techniken zum Erreichen von Zielen zu kennen und richtig einsetzen zu können. Dazu zählen beispielsweise ...

- Anleitung, Initiierung und Durchführung von Reflexionen zum Handeln der Gruppe
- Anleitung, Initiierung und Durchführung von Reflexionen zum Handeln des Einzelnen
- Einsetzen verschiedener sozialer Arbeitsformen (Plenum, Groß- und Kleingruppe, ...)
- Fertigkeit, die Handlungsfähigkeit der Gruppe positiv zu beeinflussen (Aufmerksamkeitsaktivierung – Hallo wach! –)
- Strukturierung und Gestaltung (Stil und Kultur) von Lernsituationen
- Fertigkeit, Transferprozesse (Lernerfahrungen benennen und auf andere Situationen übertragen) zu gestalten
- Beobachtung von Gruppenprozessen
- Kenntnisse und Anwendung verschiedener Techniken der Gesprächsführung und der Moderation
- Methoden zur Entscheidungsfindung und Mitbestimmung kennen und einsetzen
- Anregung zur Auseinandersetzung mit der eigenen Leitungspersönlichkeit
- Einsatz verschiedener Methoden (musisch, kreativ, kognitiv, spirituell, ...)
- Gespür für den situationsgerechten Methodeneinsatz haben
- mit Konflikten umgehen können (Konfliktbewältigungsmethoden, ...)

Methodenkompetenz

Mit **Fachkompetenz** meinen wir die vertiefte Kenntnis und das Verständnis von allgemein pfadfinderischen und speziellen Sachthemen, um die jeweilige Aufgabe erfüllen zu können. Fachkompetenz geht durch das Verständnis des Inhalts über reines Fachwissen hinaus. Als Beispiele seien genannt:

- Grundlagenwissen zur Persönlichkeitsentwicklung (Menschenbild der DPSG)
- Lebenswelt von Leiter/innen
- Kenntnis des Leitungsverständnisses der DPSG („leiten“, „führen“)
- Ordnung und Satzung des Verbandes
- Prinzipien und Methode der Pfadfinderbewegung
- weiteres spezifisches Fachwissen

Fachkompetenz

3. Ausbildung der Vorstände im Bereich der Ausbildung

Die Vorstände der verschiedenen Ebenen sind verantwortlich für die dort stattfindende Ausbildung. Zudem sind sie in der Regel selbst Auszubildende.

Entsprechend müssen auch sie selbst ausgebildet werden.

Dazu dient die eigene Ausbildung für Vorstände (vgl. 3.2 Konzept Ausbildung der Vorstände). Für den Bereich der Ausbildung der Leiterinnen und Leiter überschneiden sich jedoch die Inhalte mit denen der Modul-Teamerinnen und -Teamer. Hier bieten sich gemeinsame Ausbildungsformen für beide Gruppen an.

4. Ausbildung der Modul-Teamerinnen und -Teamer

Ausbilderinnen und Ausbilder sollen selber gut ausgebildet sein. Das gilt auch für den Bereich der Modul-Ausbildung. Dabei ist hier sicher die Besonderheit, dass sehr unterschiedliche Menschen mit sehr unterschiedlichem Hintergrund und in verschiedenen Rollen in der Ausbildung aktiv sind.

Wichtig ist dabei die eigene Ausbildung der Teamerinnen und Teamer. Fort- und Weiterbildungsangebote bieten Möglichkeiten, diese fortzuführen und in bestimmten Bereichen zu intensivieren.

4.1 Elemente der Ausbildung

Die Ausbildung der Modul-Teamerinnen und -Teamer läuft in verschiedenen Schritten ab. Zu Beginn steht die Frage, aufgrund der eigenen Erfahrungen als Gruppenleiter/in im Team der Modul-Ausbildung mitzuarbeiten.

Im Einstiegsgespräch mit dem zuständigen Vorstand stehen die Motivationsklärung und die bewusste Entscheidung zum Teamen im Vordergrund. Zudem werden die Erwartungen und Kompetenzen abgeklärt.

Einstiegsgespräch

Wichtig ist es hier zu unterscheiden, ob es sich um eine regelmäßige Mitarbeit in verschiedenen Bausteinen oder der gesamten Modul-Ausbildung handelt oder um eher themenbezogene Mitarbeit bei einzelnen Veranstaltungen.

Im Mitleiten erster Bausteine sammeln der Teamer und die Teamerin erste Erfahrungen, die im Team reflektiert werden.

Praxis/Reflexion

Diese regelmäßige Reflexion trägt dazu bei, die Selbstwahrnehmung und das Gespür zur Fremdwahrnehmung zu vertiefen, die eigene Kritikfähigkeit zu steigern, mit Stresssituationen umzugehen und Führung zu übernehmen. Sie hilft, den Einsatz von (geeigneten) Methoden einzuschätzen und Fachkompetenzen weiterzuentwickeln.

Das Modul-Leitungstraining (MLT) vermittelt notwendige Kenntnisse für die Durchführung von Schulungen. Neben grundlegenden Inhalten können weitere Inhalte je nach den Vorerfahrungen der Teilnehmenden variieren. Sie orientieren sich aber in jedem Fall an den o.g. Kompetenzbereichen.

Modul-Leitungstraining

Das MLT soll vor der ersten Praxiserfahrung besucht werden. Damit dient es zugleich dem Austausch und der Vernetzung von erfahrenen Teamerinnen und Teamern und neu einsteigenden. Für beide Gruppen bietet das MLT die Möglichkeit zur Aus- und Weiterbildung.

4.2 Voraussetzungen

Im Bereich der Modul-Ausbildung übernehmen Menschen in sehr unterschiedlichen Rollen sehr unterschiedliche Aufgaben, deshalb braucht es dazu auch sehr unterschiedliche Voraussetzungen.

<i>Dauerhafte Teamer/innen</i>	Grundsätzlich sollen Teamerinnen und Teamer, die dauerhaft in der Modul-Ausbildung aktiv sind, selbst eine abgeschlossene Woodbadge-Ausbildung haben.
<i>Verantwortliche im Team</i>	Im jeweiligen Team muss mindestens eine Teamerin/ein Teamer die Verantwortung für die jeweilige Veranstaltung übernehmen. Diese Verantwortlichen haben eine besondere Bedeutung für die Qualität der Ausbildung. Dies gilt sowohl für die Leitung des Teams wie auch die Inhalte der Ausbildung. Sie müssen an einem MLT teilgenommen haben. Gemeinsam mit der politisch verantwortlichen Person zertifizieren sie die jeweilige Veranstaltung.
<i>Regelmäßiger Besuch von MLT</i>	<p>Empfohlen ist ein regelmäßiger Besuch aller Teamerinnen und Teamer am Modul-Leitungstraining.</p> <p>Das gesamte Ausbildungskonzept betont die Wichtigkeit einer kontinuierlichen Fort- und Weiterbildung, das gilt natürlich auch für die Ausbilder/innen. Modul-Teamer/innen benötigen daher – neben der notwendigen Fachkompetenz für den jeweiligen Baustein – die Bereitschaft, auch weiter an sich arbeiten zu wollen.</p>
<i>Berufung</i>	Verantwortlich für die Berufung der Teamerinnen und Teamer ist der jeweilige Vorstand. Er führt mit ihnen das Einstiegsgespräch und achtet auf eine regelmäßige Reflexion der Praxis.
<i>Expert/innen</i>	Zu einzelnen Veranstaltungen können Fachleute aus dem Verband oder von außen als Expertinnen und Experten hinzugezogen werden. Sie weisen sich durch ihre jeweilige Fachkompetenz aus. Die Verantwortung für die Auswahl liegt beim jeweiligen Vorstand zusammen mit der/dem für diese Veranstaltung verantwortlichen Teamerin/Teamer.

4.3 Modul-Leitungstraining

Der Teamer/die Teamerin ...

- klärt seine/ihre Rolle als (verantwortliche/r) Teamer/in
- reflektiert seine/ihre eigene Erfahrungen
- übernimmt zunehmend Führung
- erweitert und vertieft die eigene Methodenkenntnis
- erweitert die eigene Kompetenz im Einsatz geeigneter Methoden

Grundlegende Ziele

- vertieft seine/ihre Kenntnisse in der Moderation
- entwickelt seine/ihre rhetorischen Fähigkeiten weiter
- erwirbt Kenntnisse für die Gestaltung von Seminaren
- erweitert die Fachkompetenz zum jeweiligen Modul

Weitere mögliche Ziele

Rolle als Teamer/Teamerin

Der Teamer/die Teamerin

- klärt die eigene Rolle als Teamer/Teamerin
- kennt unterschiedliche Führungsstile
- vertieft die Fähigkeit zur Leitung im Team
- tauscht sich mit den anderen Teamern/Teamerinnen aus
- entwickelt ein zunehmend sicheres Auftreten

*Teilziele zu den
grundlegenden Zielen*

Reflexion der eigenen Erfahrung

Der Teamer/die Teamerin

- überprüft die eigene Selbst- und Fremdwahrnehmung
- übt Kritikfähigkeit ein
- lernt mit Zielen zu arbeiten
- kann mit Verbesserungsvorschlägen umgehen und sie weiter verarbeiten

Führung übernehmen

Der Teamer/die Teamerin

- kennt den Unterschied zwischen Führung, Leitung und Moderation
- kennt die eigene Rolle innerhalb eines Teams
- kann Führung innerhalb einer Veranstaltung übernehmen
- reflektiert das eigene Auftreten

*Weitere Teilziele***Weitere Teile des Modul-Leitungstrainings können nach folgenden Teilzielen ausgewählt werden:*****Methodenkenntnis***

Der Teamer/die Teamerin

- erweitert seine/ihre Methodenkenntnisse
- lernt den richtigen Einsatz der unterschiedlichen Methoden kennen und übt dies ein
- kann Methoden, passend zur eigenen Persönlichkeit und zum eigenen Stil, auswählen
- kann Methoden auswählen, die den eigenen Fähigkeiten entsprechen

Moderation

Der Teamer/die Teamerin

- lernt Moderationsmethoden zur Gesprächsleitung kennen und übt diese ein
- wird sich des eigenen Moderationsstiles bewusst
- baut Stärken der eigenen Moderation aus, bewertet eigene Schwächen und gleicht Defizite aus
- kann mit unterschiedlichen Medien umgehen
- entwickelt ein zunehmend sicheres Auftreten
- ist in der Lage, Inhalte und Prozesse entsprechend zu visualisieren

Rhetorik

Der Teamer/die Teamerin

- kann mit unterschiedlichen Gesprächssituationen umgehen
- macht sich ein Bild über das eigene Auftreten
- gewinnt an Sicherheit im eigenen Auftreten

Planung und Durchführung von Ausbildungsveranstaltungen

Der Teamer/die Teamerin

- kennt den Unterschied wesentlicher Vermittlungsformen (frontal, handlungsorientiert etc.)
- kann ziel-, personen- und prozessorientiert arbeiten
- erlernt geeignete Methoden (s. Methodenkenntnis)
- weiß um die Wichtigkeit von Stil und Kultur
- kennt die sensiblen Phasen (z. B. Einstieg) und wichtigen Elemente von Seminaren (z.B. Stil und Kultur, Umgebung,)

Fachkompetenz

Der Teamer/die Teamerin

- ist kompetent in den Inhalten des angebotenen Moduls, d.h. der Teamer/die Teamerin besitzt fundiertes Wissen zu diesen Themen und kann adäquate Umsetzungsformen anwenden und die Inhalte der Module, entsprechend der Vorgaben von Bund und Diözese, vermitteln

Die Zusammenstellung der Inhalte liegt beim Veranstalter. Dabei ist es wichtig, auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden zu achten und abzufragen, wo besonderer Ausbildungsbedarf liegt.

Daran wird sich auch die Länge der Veranstaltung orientieren – manches Mal macht es Sinn, mehr als ein Wochenende anzusetzen. Ebenso bietet es sich u.U. an, zwischendurch in getrennten teilen – nach „Neuen“ und „Alten“, verschiedenen Themen, ... – zu arbeiten.

Entsprechend wird sich auch das Leitungsteam des MLT zusammensetzen. Neben der Verantwortung für diese Ausbildungsveranstaltung müssen die inhaltlichen teile abgedeckt sein: einzelne Personen werden Teile als Expertinnen und Experten übernehmen und/oder die ganze Veranstaltung mit leiten. In jedem Fall ist auf eine paritätische Besetzung des Teams zu achten.

4.4 Vernetzung

*Absprachen und
Koordination im
Diözesanverband*

Die Durchführung der Ausbildung im Bereich der Woodbadge-Module ist in den einzelnen Diözesanverbänden sehr unterschiedlich geregelt – insbesondere was die Verantwortlichkeiten für die einzelnen Bausteine betrifft.

Deshalb ist hier eine kontinuierliche Absprache und gemeinsame Koordination z.B. zwischen Bezirken und Diözese wichtig, um tatsächlich eine flächendeckende Ausbildung für alle Leiterinnen und Leiter zu gewährleisten.

*Kooperationen zwischen
Diözesanverbänden*

So wichtig eine gute Vernetzung der Ausbildungsangebote für Gruppenleiterinnen und -leiter in den Bezirken und Diözesen ist, so wichtig ist diese auch für die Ausbildung der Ausbilder/innen zwischen den Diözesen.

Um eine fundierte Schulung der Modul-Teamerinnen und -Teamer zu gewährleisten, bieten sich in diesem Feld besondere Kooperationsmöglichkeiten zwischen den Diözesanverbänden an. Das Modul-Leitungstraining kann beispielsweise gemeinsam mit Nachbardiözesen oder auch in der Region stattfinden.

Um eine bessere Auslastung zu gewährleisten und einen größeren Austausch von Erfahrungen zu ermöglichen, werden die Diözesanverbände dazu ermutigt, die Ausschreibungen für Ausbildungsveranstaltungen auch in ihrer jeweiligen Region zu veröffentlichen.

*Bundesweite
Ausbildungstagung*

Die Verantwortlichen für die Ausbildung in den Diözesanverbänden (Vorstand, Hauptberufliche, Ausbildungsreferent/in, ...) treffen sich regelmäßig bundesweit, um Austausch und Kooperation zu gewährleisten.

Homepage

Die Homepage www.woodbadgeausbildung.de bietet eine Austauschplattform für Teamer/innen sowohl für die persönliche Auseinandersetzung und den Erfahrungsaustausch durch ein Forum wie auch für die Verbreitung von methodischen Ausarbeitungen und anderen Hilfen im Downloadbereich.