

**>>> Gesamtverbandliches Ausbildungskonzept**



# **5.2 Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder**

– Woodbadge-Kurse –



Gültig ab 01. Januar 2012



## Ausbildung der Kurs-Teamerinnen und Kurs-Teamer

Teamerinnen und Teamer, die Woodbadge-Kurse durchführen (im Folgenden „Teamerinnen und Teamer“ genannt), übernehmen eine besondere Verantwortung in der DPSG. Sie begleiten nicht nur den Abschluss der Ausbildung der Leiterinnen und Leiter, sondern führen Kurse durch, die einen hohen Anteil an Selbsterfahrung der Projektmethode, Persönlichkeitsentwicklung und Kompetenzerwerb haben. Dazu müssen sie in besonderer Weise ausgebildet sein.

Die Verantwortung für die Ausbildung der Teamerinnen und Teamer liegt bei der Bundesleitung. Sie zieht sehr bewusst außenstehende Fachkräfte zu dieser Ausbildung hinzu und vertraut zugleich auf die Erfahrung derer, die in den Stufenarbeitskreisen oder als Teamerinnen und Teamer in dieser Ausbildung aktiv sind.

Mit Ausnahme des ALT ist die Ausbildung in den Stufen bzw. für den Vorstandsbereich organisiert. Die Ausbildungsveranstaltungen können bei Bedarf auch übergreifend durchgeführt werden. *Näheres hierzu siehe 2.*

### 1. Struktur der Ausbildung

<i>Einstiegsgespräch</i>	Mit angehenden Teamerinnen und Teamer wird ein Einstiegsgespräch geführt. Dieses liegt in der Verantwortung des Diözesanvorstandes und ist in der Regel an die Diözesanstufenleitungen delegiert. Im Einstiegsgespräch stehen die Motivationsklärung und die bewusste Entscheidung zum Teamen im Vordergrund. Zudem werden die Erwartungen und Kompetenzen abgeklärt.
<i>Teamer-Training I</i>	Anschließend besuchen sie das Teamer-Training I der entsprechenden Stufe beziehungsweise für Teams der Vorständeurse.  Das Teamertraining I bietet die Grundlage zum Teamen von Kursen. Es vermittelt grundlegendes Wissen zum Teamen der Woodbadge-Kurse. Fach- und Methodenkompetenz stehen im Mittelpunkt der Ausbildung. Die stufenspezifische Pädagogik sowie aktuelle Entwicklungen in der Stufe sind dabei neben der Vermittlung von „Handwerkszeug“ wichtige Themen.
<i>Berufung</i>	Nach erfolgreicher Teilnahme am Teamer-Training I spricht die Bundesstufenleitung die Empfehlung zur Berufung aus. Für Teamerinnen und Teamer im Vorstandsbereich liegt die Verantwortung der Empfehlung zur Berufung beim Bundesvorstand. Nach dieser Empfehlung können Teamerinnen und Teamer vom Diözesanvorstand für ihre Aufgabe in der Ausbildung berufen werden.
<i>Praxis/Reflexion</i>	Im Mitleiten erster Kurse sammeln der Teamer bzw. die Teamerin erste Erfahrungen, die im Team reflektiert werden. Dies geschieht fortlaufend in der Vorbereitung, der Durchführung und der Nachbereitung des Kurses.
<i>Teamer-Training II</i>	Im Teamer-Training II der entsprechenden Stufe gibt es Gelegenheit geteamte Kurse auszuwerten, das Ausbildungskonzept weiterzuentwickeln und die kursnotwendigen Kompetenzen zu erweitern.

Zielgruppe des Teamer-Trainings II sind berufene Teamerinnen und Teamer. Die Veranstaltung dient der Qualitätssicherung, Vernetzung und Weiterentwicklung des Ausbildungskonzeptes.

### *Assistant Leadertrainer-Training*

Ergänzend zu Teamer-Training I und II legt das Assistant Leadertrainer-Training den Schwerpunkt auf die soziale und die persönliche Kompetenz. Ein Besuch ist grundsätzlich nach mindestens einem geteamten Kurs möglich. Empfohlen wird die Erfahrung von mehreren Kursen. Nach Abschluss des Assistant Leadertrainer-Trainings beruft der Bundesvorstand auf Antrag des zuständigen Diözesanvorstandes aktive Teamerinnen und Teamer zum international anerkannten „Assistant Leadertrainer[1]“.



## 2. Vernetzung

<i>Vernetzung auf Bundesebene</i>	Die regelmäßige Vernetzung der Teamerinnen und Teamer, die die Kurse auf Diözesanebene oder im Zusammenschluss mehrerer Diözesen durchführen, geschieht durch die Teamer-Trainings II sowie durch die Bundesstufenkonferenzen.
<i>Vernetzung zwischen den Stufen</i>	Sowohl das Teamer-Training I als auch das Teamer-Training II kann stufenübergreifend für zwei oder mehr Stufen (inkl. Vorstandsbereich) stattfinden, um Austausch zwischen den Stufen zu ermöglichen.
<i>Vernetzung neuer und erfahrener Teams</i>	Das Teamer-Training I einer Stufe kann gemeinsam mit dem Teamer-Training II dieser Stufe stattfinden, um überschneidende Inhalte gemeinsam bearbeiten zu können und Austausch und Vernetzung zwischen neuen und erfahrenen Teamerinnen und Teamern zu ermöglichen.

Die Beratung über mögliche gemeinsame Veranstaltungen findet in der Bundesleitung statt.

## 3. Voraussetzungen

<i>Teamerinnen und Teamer</i>	<p>Grundvoraussetzung für die Ausbildung zur bzw. zum und die Tätigkeit als Teamerin bzw. Teamer ist die abgeschlossene Woodbadge-Ausbildung, um sicherzustellen, dass angehende Teamerinnen und Teamer die Entwicklungsschwerpunkte des Woodbadge-Kurses selber erlebt haben.</p> <p>Teamerinnen und Teamer werden nach dem Einstiegsgespräch sowie der erfolgreichen Teilnahme am Teamer-Training I vom Diözesanvorstand berufen. Sie nehmen regelmäßig am Teamer-Training II teil, idealerweise haben sie am Assistant Leadertrainer-Training teilgenommen. Mindestens ein Mitglied des Teams muss am Assistant Leadertrainer-Training teilgenommen haben (die Entscheidung über Ausnahmen trifft die Diözesanstellenleitung. Dies geschieht in einer gemeinsamen Entscheidung mit dem Diözesanvorstand und der Bundesstellenleitung).</p>
<i>Verantwortliche bzw. Verantwortlicher im Team</i>	<p>In jedem Kursteam gibt es eine bzw. einen Verantwortlichen. Dieser hat die Gesamtleitung des Kurses und vertritt das Team gegenüber Diözesanleitung und Bundesleitung. Weiter sorgt er bzw. sie dafür, dass alle aus der Kursvorbereitung, -durchführung und -nachbereitung entstehenden Aufgaben von den Mitgliedern des Teams erledigt werden.</p> <p>Diese Aufgaben umfassen auch:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leitung des Teams</li> <li>• Reflexion im Team</li> <li>• Organisatorische Leitung des Kurses (Abrechnung etc.)</li> </ul>

## 4. Einstiegsgespräch

Hier werden die Erwartungen zwischen der zukünftigen Teamerin bzw. dem zukünftigen Teamer und der jeweiligen Diözesanstellenleitung geklärt und die Rolle als Teamerin bzw. Teamer in den Blick genommen. Die Stellenleitung hat dabei darauf zu achten, dass die zukünftige Teamerin bzw. der zukünftige Teamer die Voraussetzungen erfüllt.

<i>Ziele</i>	<p>Die Teamerin/der Teamer...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kennt die Anforderungen an einen Woodbadge-Kurs auf der Basis des entsprechenden Stufenkonzeptes</li> <li>• kennt die systematische Einordnung der Ausbildungsziele und -inhalte im Rahmen des Gesamtverbandlichen Ausbildungskonzeptes</li> <li>• zeigt Bereitschaft, das eigene Leitungsverständnis zu reflektieren</li> <li>• ist bereit zur Weiterentwicklung und Fortbildung</li> <li>• kennt den Ablauf und die Anforderung an die Teamer/innen-Ausbildung</li> <li>• klärt ihre bzw. seine Bereitschaft zum Teamen</li> </ul>
<i>Ort</i>	Diözese
<i>Verantwortlich</i>	Diözesanstellenleitung bzw. Diözesanvorstand (f. d. Vorstandsbereich)
<i>Ausbildende</i>	Diözesanstellenleitung bzw. Diözesanvorstand (f. d. Vorstandsbereich)

## 5. Teamer-Training I

*Zielgruppe* Angehende Teamerinnen und Teamer mit Zustimmung der jeweiligen Diözesanstellenleitung. Die Teilnahme erfolgt grundsätzlich vor dem Teamen des ersten Kurses.

- Ziele* Die Teamerin/der Teamer...
- klärt ihre bzw. seine Befähigung und Motivation zum Teamen und weiß um die Bedeutung der Rolle als Teamerin bzw. Teamer
  - kennt die Grundlagen und Rahmenbedingungen des Woodbadgekurses der entsprechenden Stufe
  - vergewissert sich grundlegender Kenntnisse zur Gruppendynamik
  - vertieft ihre bzw. seine Fertigkeiten zur Anleitung und Analyse von Reflexionen und Feedback und deren Anleitung
  - lernt Transfereinheiten zu gestalten
  - lernt das Element der Woodbadge-Reflexion kennen und anzuwenden
  - erfährt Stil und Kultur der Stufe

- Teilziele* **Selbstkompetenz**  
**Bedeutung der Leitungsrolle**  
 Die Teamerin/der Teamer...
- hinterfragt die eigene Rolle als Teamerin bzw. Teamer (Macht, Führung, Leitung, ...)
  - klärt mit der Kursleitung des Teamer-Trainings I ihre bzw. seine Befähigung als Teamerin bzw. Teamer und berät im Zweifel gemeinsam mit dieser weitere Schritte zur Erlangung der Befähigung.
  - ist sich der Verantwortung für die Gruppe und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bewusst (Führungsabgabe, Gesamtverantwortung, ...)

**Fachkompetenz/Methodenkompetenz****Gruppendynamik**

Die Teamerin/der Teamer ...

- besitzt Grundkenntnisse zur Gruppendynamik
- ist eingeführt in die Systematik der Beobachtung von Gruppenprozessen und kann Diskussions- und Kursverläufe protokollieren
- übt verschiedene Interventionsformen und kann diese anwenden

**Pädagogik**

Die Teamerin/der Teamer ...

- kennt das Leitungsverständnis der Stufe
- kennt das WBK-Konzept der jeweiligen Stufe und hat sich mit den darin enthaltenen Anforderungen, Aufgaben und Grundlagen auseinandergesetzt

**Reflexion**

Die Teamerin/der Teamer ...

- besitzt fundierte Kenntnisse über Theorien zur Reflexion und Reflexionsregeln und kann diese vermitteln
- besitzt fundierte Kenntnisse zur Anleitung, Analyse und zum Einsatz von Feedback
- kann Reflexionen anstoßen und anleiten, die auf den Einzelnen, die Gruppe und die Sache zielen
- kann Reflexionen auswerten, und Konsequenzen/Schlüsse aus Reflexionsprozessen ziehen

**Transfer**

Die Teamerin/der Teamer ...

- hat eine Strategie erworben, um Kurssituationen zu analysieren und auf andere, alltägliche Leitungs-Situationen zu übertragen
- kann Lernerfahrungen aus der Kurssituation erkennen und benennen
- kann Teilnehmerinnen und Teilnehmer anleiten und motivieren, Lernerfahrungen auf andere Situationen zu übertragen und entsprechende Schlüsse zu ziehen

**Woodbadge-Reflexion**

Die Teamerin/der Teamer ...

- kann die einzelnen Elemente der Woodbadge-Reflexion (Vorhaben, Gespräch) anleiten
- weiß um die Bedeutung des Woodbadge-Gespräches, kennt entsprechende Gesprächstechniken zur Reflexion und kann ein solches Reflexionsgespräch führen
- kennt die Kriterien zur Anerkennung und Ablehnung des Woodbadges

**Stil und Kultur**

Die Teamerin/der Teamer ...

- kennt einfache und effektvolle Möglichkeiten zur stufenspezifischen Gestaltung von Gruppensituationen, sowohl auf inhaltlicher als auch gestalterischer/ästhetischer Ebene

<i>Ort</i>	Bund
<i>Verantwortlich</i>	Bundesarbeitskreise bzw. Bundesvorstand (für den Vorstandsbereich)
<i>Dauer</i>	4–6 Tage
<i>Ausbildende</i>	Bundesarbeitskreise bzw. Bundesvorstand und erfahrene Teamerinnen und Teamer

## 6. Praxis/Reflexion (wiederkehrend)

<i>Ziele</i>	<p>Die Teamerin/der Teamer...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kennt die Stufenspezifika (Leitungsverständnis, Woodbadge-Kurs-Konzept, ...)</li> <li>• hat sich mit der Lebenswelt von Leiterinnen und Leitern auseinandergesetzt</li> <li>• erkennt gruppendynamische Prozesse</li> <li>• bemüht sich mit den anderen um Teambildung</li> <li>• analysiert schwierige Kurs-Situationen</li> <li>• kann die Zusammenarbeit im Team reflektieren</li> <li>• vertieft Selbstwahrnehmung</li> <li>• vertieft das Gespür der Fremdwahrnehmung</li> <li>• reflektiert eigene Erfahrungen</li> <li>• vertieft ihre bzw. ihre Kritikfähigkeit</li> <li>• nimmt schrittweise mehr Verantwortung wahr</li> </ul> <p>Zielerreichung durch</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• schrittweise Übernahme von Verantwortung</li> <li>• schrittweise Übernahme von Leitung</li> <li>• Reflexion des eigenen Handelns</li> <li>• Reflexion des Kurses</li> <li>• Selbstevaluation</li> </ul>
<i>Ort</i>	Diözese/Region
<i>Verantwortlich</i>	Verantwortliche bzw. Verantwortlicher im Team
<i>Ausbildende</i>	Team und Verantwortliche bzw. Verantwortlicher im Team

## 7. Teamer-Training II

<i>Zielgruppe</i>	Teamerinnen und Teamer ohne und mit Erfahrung im Teamen von Kursen.
<i>Grundlegende Ziele</i>	<p>Die Teamerin/der Teamer...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• vertieft ihre bzw. seine Kenntnisse in den Bereichen Fach-, Selbst-, Methoden- und Sozialkompetenz</li> <li>• erhält Gelegenheit zur Information und Auseinandersetzung mit aktuellen Entwicklungen in der Stufe</li> <li>• arbeitet bei der Evaluation und Weiterentwicklung des Woodbadge-Kurs-Konzeptes mit</li> <li>• erhält Gelegenheit zu Austausch und Vernetzung mit anderen Teamenden</li> </ul>
<i>Weitere mögliche Ziele nach Auswahl</i>	<p>Die Teamerin/der Teamer...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• hat sich mit Aufgaben, Funktionen und Konsequenzen der Teamleitung auseinandergesetzt</li> <li>• übt sich in Techniken der Moderation, Gesprächsführung und Konfliktlösungsstrategien</li> <li>• kennt Formen der Praxisbegleitung für die neuen Teamerinnen und Teamer</li> <li>• kann verschiedene Arbeitsformen einsetzen</li> <li>• vertieft ihre bzw. seine Kenntnisse zur Gruppendynamik</li> <li>• reflektiert eigene Kurs-Erfahrungen mit anderen</li> </ul>

**Teilziele** **Austausch mit anderen Teamerinnen und Teamern**

Die Teamerin/der Teamer erfährt kollegiale Beratung zu schwierigen Kurssituationen

**Fachkompetenz****Teamleitung**

Die Teamerin/der Teamer...

- kann das Team als Kleingruppe in ihren gruppendynamischen Prozessen einschätzen und beeinflussen
- weiß um die Verantwortung für die Leitung des Teams: Entscheidungsprozesse, Konfliktsituationen, Situation der einzelnen Teamer/innen, ...
- weiß um die Verantwortung für die Abrechnung und Dokumentation des Kurses
- weiß um die Möglichkeiten der Delegation und die Grenzen der Verantwortlichkeit

**Soziale Kompetenz****Leiten im Team**

Die Teamerin/der Teamer...

- kennt die spezifische Situation der Leitung von Erwachsenen
- kann einen Kurs im Hinblick auf Struktur und Inhalt vorbereiten
- kennt verschiedene Rollen und Aufgaben im Team
- entwickelt eigene Ideen zu Stil und Kultur im Team
- kann zur Reflexion im Team beitragen

**Praxisbegleitung**

Die Teamerin/der Teamer...

- lernt Formen der Praxisbegleitung für neue Teamerinnen und Teamer kennen

**Moderation**

Die Teamerin/der Teamer ...

- macht Erfahrungen mit Techniken der Gesprächsführung und Moderation und kann sie in Gruppensituationen (auch der Kursleitung) einsetzen und anleiten
- kennt Methoden zu Mitbestimmung und Entscheidungsfindung und kann sie in Gruppensituation (auch im Team) einsetzen und anleiten
- kann Konflikte in der Gruppensituation (auch im Team) erkennen und benennen und verfügt über Strategien, um in Konflikten in Gruppen konstruktiv zu vermitteln (Konfliktlösungsstrategien)
- verfügt über Gespür für den situationsgerechten Methodeneinsatz, d.h. kann einschätzen, was Gruppen in bestimmten Situationen brauchen, entsprechende Methoden auswählen und situationsgerecht einsetzen



**Methodenkompetenz****Gruppendynamik**

Die Teamerin/der Teamer...

- besitzt vertiefte Kenntnisse zur Analyse und Interpretation gruppendynamischer Prozesse
- kann Intervention in gruppendynamischen Prozessen einsetzen
- kann gruppenbildende und gruppenfördernde Methoden einsetzen

**Arbeits- und Sozialformen**

Die Teamerin/der Teamer...

- kennt verschiedene Arbeitsformen (Plenum, Groß- und Kleingruppe, Lernpartnerschaften etc.) und kann sie in der Gruppensituation einsetzen und anleiten

**Didaktik und Entwicklungsförderung**

Die Teamerin/der Teamer...

- kennt die Grundprinzipien der Erwachsenenbildung (Strukturierung und Gliederung von Lernprozessen, partnerschaftliche Lernkonzepte, respektvoller Umgang mit dem Gegenüber, Selbstverantwortlichkeit (Autonomie) des Lernenden, „weniger ist mehr“ (didaktische Reduktion), situationsgerechter Methodeneinsatz und variable Arbeitsformen
- kennt verschiedene Präsentationsmethoden
- kennt Formen abwechslungsreicher Gestaltung von Prozessen (musisch, kreativ, kognitiv, spirituell, aktivierend – beruhigend, ...)
- kann die Entwicklung der einzelnen Teilnehmer/-innen wahrnehmen und darauf eingehen

**Aktives Zuhören**

Die Teamerin/der Teamer vertieft seine/ihre Kenntnis der Regeln zum Aktiven Zuhören und übt die Methode ein

**Selbstkompetenz****Kritik und Lernfähigkeit**

Die Teamerin/der Teamer...

- kann positive wie negative Kritik annehmen und geben
- kennt Möglichkeiten der Selbstreflexion
- kann eigene Lernerfahrungen erkennen, benennen, beurteilen und im Transfer darstellen

<i>Ort</i>	Bund
<i>Verantwortlich</i>	Bundesarbeitskreise bzw. Bundesvorstand (für den Vorstandsbereich)
<i>Dauer</i>	mindestens 1 Wochenende
<i>Ausbildende</i>	Bundesarbeitskreise bzw. AG Ausbildung (für den Vorstandsbereich) und erfahrene Teamerinnen und Teamer

## 8. Assistent Leadertrainer-Training

<i>Zielgruppe</i>	Aktive Teamerinnen und Teamer mit Erfahrung aus mindestens einem geteamten Kurs
<i>Ziele/Teilziele</i>	Die Ziele/Teilziele des ALT finden sich im Ausbildungskonzept unter „2.1 Assistent Leadertrainer Training“.
<i>Ort</i>	Bund
<i>Verantwortlich</i>	Bundesvorstand
<i>Dauer</i>	8 Tage
<i>Ausbildende</i>	Bundesvorstand, externe Fachleute, erfahrene ALT

## 9. Referenzen

<i>Referenzen</i>	Die durch die Teilnahme an der Ausbildung der Auszubildenden erworbenen Kompetenzen werden in Referenzen bescheinigt. Diese werden von den Bundesleitungen der Stufen bzw. vom Bundesvorstand ausgestellt.
-------------------	--

Dieses Konzept tritt am 1. Januar 2012 in Kraft  
Foto Titelseite: Dietmar Rude