5.3 Konzept Assistant Leadertrainer Training

Inhalt

1. Vorwort ... 2
2. Einführung und Einordnung in das Ausbildungssystem der DPSG ... 2
   2.1. Bezug zum „Rahmenkonzept für Woodbadgekurse“ ... 2
   2.2. Bezug zur Konzept „Ausbildung der Ausbildenden“ ... 2
   2.3. Bezug zum „Menschenbild in der Ausbildung der DPSG“ ... 3
3. Das Leitungsteam des ALT ... 3
   3.1. Interne Trainerinnen und Trainer ... 3
   3.2. Externe Trainerinnen und Trainer ... 3
4. Die Teilnehmenden ... 4
   4.1. Situation der Teilnehmenden ... 4
   4.2. Die Zielgruppen des ALT ... 4
5. Ziele und Inhalte ... 6
   5.1. Das generelle Kursziel ... 6
   5.2. Selbstkompetenz ... 6
   5.3. Soziale Kompetenz ... 7
   5.4 Weitere Ziele ... 8
6. Grundhaltungen im Leitungsverständnis ... 10
   6.1. Zur Modell- bzw. Vorbildfunktion der Kursleitung ... 10
   6.2. Grundhaltungen: Wertschätzung und Respekt ... 11
   6.3. Grundhaltungen: Bereitschaft zur Beziehung ... 11
   6.4. Grundhaltung: Achtsamkeit (Selbstfürsorge) ... 11
   6.5. Grundhaltung: Maß halten ... 12
   6.6. Grundhaltung: Zuversicht ... 12
   6.7. Grundhaltung: Orientierung geben ... 12
   6.8. Grundhaltung: Transparenz ... 13
   6.9. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen für die ALT-Praxis ... 13
7. Methodischer Handlungsrahmen ... 14
   7.1. Überblick über den methodischen Handlungsrahmen ... 14
   7.2. Anliegenarbeit ... 15
   7.3. Selbsterfahrung und Supervision ... 16
   7.4. Reflexion und Soziale Interaktion ... 16
   7.5. Stellvertretendes Lernen und Lernen am Modell ... 17
   7.6. Einzelcoaching ... 17
   7.7. Theoretische Zugänge: Informationseinheiten ... 17
8. Rahmenbedingungen und Kursablauf ... 18
   8.1. Kursgröße, Kursdauer und Kursort ... 18
   8.2. Trägerschaft und Verantwortung ... 18
   8.3. Kursablauf ... 18
9. Abschluss des ALT ... 24
   9.1. Zielerreichung im ALT ... 24
   9.2. Anerkennung als „Assistant Leadertrainer“ ... 25
10. Datum / Ort der Inkraftsetzung ... 25
11. Anhang ... 26
   11.1. Formaler Ablauf der ALT-Anerkennung ... 26

1. Vorwort

In der DPSG gibt es eine lange Tradition der Ausbildung von Teamerinnen und Teamern für Woodbadgekurse.

Im Zuge der konzeptionellen Neufassung der Ausbildung erhielt das alte Kursleitertraining (KLT) 2007 seinen neuen Namen Assistant Leadertrainer Training (ALT). Einerseits wurde damit auf den Stellenwert der Ausbildung im internationalen Vergleich Bezug genommen. Andererseits wird die Bedeutung des ALT deutlicher im gesamtverbandlichen Ausbildungskonzept verortet.

Zuvor war das KLT über lange Jahre neben dem jährlichen Austauschtreffen „Gaudete“ die einzige regelmäßige Ausbildungsveranstaltung für Woodbadge-Teamer. Später kamen als Grundlage die Teamertrainings der Stufen hinzu.

Nach einigen Jahren Praxiserprobung erfolgt 2015/2016 die Konzept-Überarbeitung und Anpassung an die mittlerweile etablierte Kurspraxis.

Zur sprachlichen Unterscheidung von Teamerinnen und Teamern der Woodbadge-Kurse wird in diesem Konzept die Bezeichnung ALT-Trainerinnen und Trainern verwendet.

2. Einführung und Einordnung in das Ausbildungssystem der DPSG

Das Assistant Leadertrainer Training (ALT) ist die - auch international - anerkannte Ausbildung für Teamerinnen und Teamer der Woodbadge-Kurse.

Im ALT wird der Schwerpunkt der Ausbildung auf die Entwicklung der Selbst- und Sozialen Kompetenz gelegt.

Das ALT ist Bestandteil des Gesamtverbandlichen Ausbildungskonzeptes der DPSG. Zu mehreren Kapiteln gibt es unmittelbare Bezüge:

a) das Rahmenkonzept für Woodbadgekurse
b) die Ausbildung der Ausbildenden

c) das Menschenbild in der Ausbildung der DPSG – mit den dort beschriebenen Ansatzpunkten für Veränderungen.

Von besonderer Bedeutung hierbei ist das Verständnis von „Leiterinnen und Leitern in Entwicklung“.

2.1. *Bezug zum „Rahmenkonzept für Woodbadgekurse“*

Im Rahmenkonzept werden Ziele, Inhalte, Struktur der Ausbildung sowie Ansprüche an das Leitungsteam beschrieben.

Vorgesehen ist, dass in jedem Woodbadgekurs mindestens ein Teamer oder Teamerin das ALT absolviert hat. Die Teamerinnen und Teamer der Woodbadgekurse sind damit eine wesentliche Zielgruppen des ALT.

2.2. *Bezug zur Konzept „Ausbildung der Ausbildenden“*

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 und die Ausbildungskonferenz sowie den Einstieg und die Praxis/Reflexion.

Die Ausbildung von Teamerinnen und Teamern von Woodbadge-Kursen umfasst ein Einstiegsgespräch, das Teamer-Training, erste praktische Erfahrungen in der Kursleitung und stufenübergreifend das ALT. Darüber hinaus gibt es in den Stufen im Sinne von Weiterbildung auf Ausbildungskonferenzen die Möglichkeit zum Austausch (vgl. hierzu das Konzept zu „2. Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder – Woodbadge-Kurse).

2.3. *Bezug zum „Menschenbild in der Ausbildung der DPSG“*

Das ALT fügt sich in die Ziele und Werte des Verbandes, so wie sie in der Ordnung der DPSG beschrieben sind. Von besonderer Bedeutung hierbei ist das Verständnis von „Leiterinnen und Leitern in Entwicklung“, das sich als durchgängiges Element in der gesamten Ausbildung findet.

Im Kapitel zum Menschenbild in der DPSG wird ausführlich beschrieben wie Handlung und Reflexion wechselseitig aufeinander wirken. Als Pädagogische Ansatzpunkte werden dort Fach-, Methoden-, Sozial- und Persönliche Kompetenz unterschieden.

Während im Mittelpunkt der Teamer-Trainings vor allem Fach-, Methoden- und Soziale Kompetenzen für die Aufgaben der Teamleitung und Moderation des gemeinsamen Arbeitens stehen, fokussiert das Assistant Leadertrainer-Training vor allem auf Selbst- und Soziale Kompetenzen.

3. Das Leitungsteam des ALT

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

Das Team besteht in der Regel aus vier Personen. Die Beachtung der Ausgewogenheit der Geschlechter ist selbstverständlich.

Bei den ALT-Trainerinnen und -Trainern handelt es sich um ausbildungs-erfahrenen Personen aus der DPSG („Interne“) und Personen, die nicht aus dem Verband kommen, im Folgenden als Externe bezeichnet.

3.1. *Interne Trainerinnen und Trainer*

Den Kern des Teams bilden ausbildungserfahrene Trainerinnen und Trainer. Diese haben in der Regel vielfältige Erfahrungen in der Kursleitung von Woodbadge-Kursen.

Sie geben hier ihre Erfahrungen aus den Kursen an die teilnehmenden WBK- Teamerinnen und Teamer weiter und helfen so, die Qualität der Woodbadge-Kurse sicherzustellen.

Ein Mitglied des Teams wird durch die Bundesleitung 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.

Das Team wird ergänzt durch eine Externe oder einen Externen Trainer/in.

3.2. *Externe Trainerinnen und Trainer*

Der „Blick von außerhalb des Verbandes“ bietet eine Perspektive, die der „Betriebsblindheit“ vorbeugt und gerade in der Supervision eine distanzierte Auseinandersetzung ermöglicht.

Externe wird hier als Sammelbegriff verwendet für Menschen, die nicht aus DPSG kommen und im Bereich der Gruppenpädagogik, des Coachings / der Supervision, der Organisations-/Teamentwicklung oder ähnlichem arbeiten.

Die fachliche Ausrichtung der Externen bietet die Chance, der Ausbildung neue Impulse zu geben. Durch Methoden- und Themenwahl werden in den einzelnen ALT-Kursen unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt. Diese persönliche „Stempel“ der Externen reichert das verbandliche Wissen um spezielles Fachwissen an.

Zudem bieten sie eine besondere Chance, einen intensiven Blick auf die Sozialen Kompetenzen bzw. die Selbstkompetenz der Teilnehmenden zu legen.

Da dies im ALT insbesondere über den Weg der Selbsterfahrung geschieht, ist eine professionelle Begleitung besonders wichtig, um fachliches Niveau in entsprechenden Übungen und Reflexionen zu gewähren.

Durch einen regelmäßigen Wechsel der externen Trainerin bzw. des externen Trainers wird eine Unabhängigkeit bzw. eine Korrektur von deren / dessen persönlichen Stil erreicht.

4. Die Teilnehmenden

Das ALT bietet für die Teilnehmenden vielfältige Möglichkeiten für intensive, persönliche Lernerfahrungen und die Bearbeitung individueller Fragestellungen rund um das Thema Leitungspersönlichkeit.

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

Grundvoraussetzung ist daher die Offenheit, sich diesen Fragen und Entwicklungen zu stellen.

4.1. *Situation der Teilnehmenden*

Die Teilnehmenden kommen mit unterschiedlichen Erfahrungen und Erwartungen zum ALT.

Die Spannweite reicht hierbei von unterschiedlichen, gruppendynamische Erfahrungen aus dem eigenen Woodbadge-Kurs, gelungene und „missglückte“ Situationen in selbst geleiteten Kursen oder anderen Ausbildungssituationen, Teamkonflikten bis hin zu Anforderungen von beispielsweise Leitungsaufgaben im Rahmen des Referentenamtes.

Dementsprechend findet sich eine breite Palette unterschiedlicher Erwartungen an das ALT. Zum Beispiel konkrete technisch-methodische Fragen (z.B. zu Fragen der Intervention), Aufarbeitung von belastenden Kurserfahrungen, Betrachtung von Teamkonflikten, und auch Klärung von Verantwortungsübernahme für neue Aufgaben im Verband, um nur einige zu nennen.

4.2. *Die Zielgruppen des ALT*

Bezüglich der Zielgruppe richtet sich das ALT zunächst an Teamerinnen und Teamer der Woodbadge-Kurse. Aufgrund der verbandlichen Entwicklungen der letzten Jahre sind weitere Zielgruppen zu benennen.

Teamer und Teamerinnen der Woodbadge-Kurse

Die traditionelle und vorrangige Zielgruppe des ALT sind aktive, berufene Teamerinnen und Teamer von Woodbadge-Kursen. Damit haben sie selber ihre Woodbadge-Ausbildung abgeschlossen, neben dem Einstiegsgespräch das Teamer-Training absolviert und erste Kurserfahrungen gesammelt.

Diese eigene Kurserfahrung ist sinnvoll, um das ALT für die eigene Entwicklung nutzen zu können. Dadurch verfügen die Teilnehmenden über vielfältige Erlebnisse, die im Rahmen des ALT betrachtet und bearbeitet werden können.

Zugangsvoraussetzungen sind also

- die Berufung durch die Diözesanleitung zum Woodbadge-Teamer/in
- mindestens ein geleiteter Woodbadge-Kurs
- ein perspektivisch weiteres geplantes Engagement in der Woodbadge-Ausbildung
- die Unterstützung der Anmeldung durch den Diözesanvorstand *(siehe dazu die Empfehlung zur Zulassung für DVs im Anhang.)*

Erfahrene Teamer und Teamerinnen der Modulausbildung

Für Teamerinnen und Teamer der Modulausbildung bietet das individuelle Lernfeld des ALT ebenfalls Entwicklungsmöglichkeiten. Dies gilt sowohl für konkrete Leitungsfragen, Situationen von Modulkursen oder auch die eigene Entwicklung im Verband.

Da auch die Modulausbildung einen wesentlichen Teil der Woodbadge-Ausbildung ist und es für diese Zielgruppe keine eigenen, anderen adäquaten Angebote realisiert werden können, kann auch von Teamerinnen und Teamern der Modulausbildung das ALT besucht werden. Voraussetzung ist jedoch ein vergleichbarer Erfahrungsschatz im Leiten von Kursen.

Folgende Voraussetzungen müssen demnach für eine Teilnahme erfüllt sein:

- mind. 3 Jahre Tätigkeit im Modulbereich bzw. mind. 12 Tage geteamte Modulkurse (um eine Vergleichbarkeit der Zugänge zu erreichen)
- eine aktuelle Tätigkeit in der Modul-Ausbildung,
- die Teilnahme wird durch den Diözesanvorstand unterstützt.

Weitere Verantwortliche im Verband

Die Erfahrung der letzten Jahre haben gezeigt, dass es im Einzelfall Personen gibt, die bisher nicht bzw. nicht primär in der Woodbadge-Ausbildung tätig sind, bei denen es aber ein hohes verbandliches Interesse der Weiterentwicklung gibt.

Dieser Personenkreis umfasst z.B. Diözesanvorstände, Arbeitskreis-Mitglieder, Mitglieder der Bundesleitung u.a. Auch hier setzt eine erfolgversprechende Teilnahme ein gewisses Maß an Erfahrung mit Leitungsaufgaben voraus. Alles weitere gilt es im Einzelfall zu prüfen.

Das Ausbildungsangebot zielt hier auf Reflexion von Leitungserfahrungen in anderen Kontexten, aber auch auf Klärung der eigenen (zukünftigen) Rolle im Verband und eine intensive Anbindung an den Verband.

Da es sich um Einzelfälle handelt, sind die Zugangsvoraussetzung hier immer Einzelabsprachen zwischen dem entsendenden Diözesanvorstand und dem Bundesvorstand. Grundvoraussetzung für die Teilnahme am ALT ist in jedem Fall das Woodbadge.

5. Ziele und Inhalte

5.1. *Das generelle Kursziel*

Das Kursziel des Assistant Leadertrainer Training als individualisiertes Lernziel lautet:

„Was brauche ich um besser in meiner (Kurs-)Leitungsrolle und in meinem Team zu handeln?“

Das ALT bietet also ein Lernfeld, in dem die Teilnehmenden ihr Leitungshandelns sowohl bezogen auf ihre eigene Person als auch mit Blick auf ihr Team verbessern können. Welchen Teil des Leitungshandelns der oder die Teilnehmende verbessern möchte ist immer eine individuelle Entscheidung.

In Abgrenzung zu anderen Ausbildungsangeboten liegen die Schwerpunkte des ALT vor allem in der Selbstkompetenz (synonym persönlichen Kompetenz) und der Sozialen Kompetenz (synonym Sozialkompetenz).

Das ALT zielt also auf den verbesserten Blick für sich selbst, den geschärften Blick auf die anderen und die Vermittlungstechniken zwischen diesen.

Darüber findet Lernen in einer Reihe weiterer Entwicklungsfelder statt.

Die im Folgenden dargelegten Ziel und Inhalte sind ausgerichtet auf die Zielgruppe der Wodbadgekurs-Teamenden. Die anderen Teilnehmergruppen müssen Ziele und Inhalte entsprechend ihrer jeweiligen Anforderung anpassen.

5.2. *Selbstkompetenz*

Definition
Selbstkompetenz in dem hier verwendeten Verständnis beschreibt die Fertigkeit zur Selbstwahrnehmung und zur Selbststeuerung.

Im Einzelnen heißt das:

- eigene Stimmungen und Gefühle wahrzunehmen und zu kontrollieren,
- eigene Bedürfnisse und Interessen zu klären und in zielgerichtetes, reflektiertes Planen und Handeln umzulenken,
- eigene Absichten und Motivationen zunehmend besser zu ergründen
- sich der eigenen zur Verfügung stehenden Fertigkeiten und Fähigkeiten zu bedienen, aber auch eigene Grenzen zu kennen.

Selbstkompetenz steht damit in unmittelbarem Zusammenhang zur Persönlichkeit und zur eigenen Lerngeschichte.

Dazu kann man unter anderem das Wertesystem, die Reflexionsfähigkeit, Entscheidungsfreude, realistische Einschätzung der eigenen Stärken und Schwächen, u.a. zählen.

Erwerb der Selbstkompetenz
Selbstkompetenz ist ein fortschreitender Lernprozess. Er beginnt mit dem frühzeitigen Registrieren, dem Bemerken, das „da was“ ist. Es folgt das Benennen und Sprache finden für „was da“ ist. Damit wird das Neue handhabbar, man kann darüber reden. Es folgt das Erkennen, wie das „was da“ ist, das eigene Handeln und Denken beeinflusst. Zuletzt geht es darum das „was da „ ist zu kontrollieren bzw. für das eigenen Handeln zu nutzen.

Teilziele
Die Teamerinnen und Teamer sind im Woodbadge-Kurs ihr wichtigstes „Werkzeug“. Deshalb erfordert ihr Leitungshandeln ein hohes Maß an Klarheit über sich selbst.

Daraus resultieren folgende Fertigkeiten als wichtige Teilziele:

- Erhöhung der emotionalen Belastbarkeit
- Erwerb und Üben von Strategien der Achtsamkeit, Selbstsorge und des Selbstschutzes
- Förderung der eigenen Rollenklarheit
- Verbesserter Umgang mit widersprüchlichen Anforderungen (Ambiguitätstoleranz)
- Förderung einer erfahrungsoffenen, lernbereiten Grundhaltung
- Erweitern der Kritik- und Konfliktfähigkeit
- Förderung von Selbstwahrnehmung und Selbstreflexion
- Einüben von direkter, offener Kommunikation
- Selbsterfahrung des eigenen Verhaltens in offenen / unstrukturierten Situationen
- Wissen über Einflüsse auf die eigene Biographie bzw. Lerngeschichte
- Bewusst machen eigener blinder Flecke
- Wissen um die Wirkung auf andere
- Bewusstheit über unterschiedliche Persönlichkeitsanteile (Arbeit mit dem Inneren Team)

5.3. *Soziale Kompetenz*

Definition
Zur Sozialen Kompetenz im hier zugrunde gelegten Verständnis gehören Fertigkeiten im Kontakt und Umgang mit anderen Menschen.

Dies sind z.B. das Vermögen, die Stimmungen bei anderen wahrzunehmen, das Gespür wichtige Themen angemessen und im richtigen Ton anzusprechen, oder auch komplexe Fertigkeiten wie Moderation, Animation, Verhandlungsgeschick usw.

Erwerb Sozialer Kompetenz
Der Erwerb Sozialer Kompetenz umfasst vor allem Fähigkeiten wie Einfühlungsvermögen und Perspektivwechsel – die Welt aus der Sicht des anderen sehen, um dies im eigenen Handeln zu berücksichtigen. Dies ist zwar eine Fähigkeit, die im Kindesalter entwickelt wird, doch bedarf es stetem Austausch mit anderen, um die Richtigkeit der eigenen Einschätzung zu überprüfen (Realitäts-Check). Zudem braucht es Übung und praktische Erfahrungen um mit einem zunehmend differenzierten Ausdrucksvermögen immer angemessener Interaktionen gestalten zu können.

Teilziele
Folgende Teilziele können für die Förderung der Sozialen Kompetenz besonders betrachtet werden:

- Einnehmen einer akzeptierenden Grundhaltung (mit Neugierde, Wertschätzung, und Ressourcenorientierung
- Transparenz im eigenen Handeln und Mut, dies offen zu kommunizieren
- Rollenklarheit und Fertigkeit, Rollenkonflikte bzw. widerstreitende Anforderungen zu kommunizieren
- Selbstbewusst zu eigenen Werten, Stärken, Schwächen, Entscheidungen etc. stehen können (Autonomie)
- Sensibilität für Grenzen der anderen und feinfühliges Ansprechen für eigene Grenzen
- 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
- Feedback nehmen und geben
- Verbesserung der Konfliktfähigkeit
- Gelassenheit und Zuversicht auch in heiklen Gruppensituationen wahren können (Souveränität)

Teambildung bzw. Aspekte der Teamzusammenstellung, eigene Rollen im Team (Riemann-Thomann-Modell)

5.4 Weitere Ziele

Im Folgenden Abschnitt sind Zielbereiche aufgeführt, die nicht im primären Fokus des ALTs liegen, die aber dennoch bearbeitet werden.

Persönlichkeitsentwicklung

Persönlichkeit ist ein Zusammenspiel von Temperamenten, Anlagen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, Erfahrungen und Erlebnissen, Werten und Normen, Selbstbeschreibungen etc.. Persönlichkeitsentwicklung ist ein autonomer Prozess und lässt sich nur begrenzt didaktisch steuern.

Da das ALT an Selbst- und Sozialkompetenz ansetzt, geht es auch in der Frage der Persönlichkeitsentwicklung nicht spurlos an den Teilnehmenden vorüber.

Persönlichkeitsentwicklung im Rahmen einer solchen Ausbildung bedeutet deshalb vor allem, Impulse und Anregungen zu geben, deren unmittelbare Wirkung kaum wahrnehmbar ist, die aber über die Zeit unter Umständen große Wirkungen entfalten.

Umgekehrt bringen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer eigene Fragen zu ihrer Zukunft im Verband mit, Fragen von Ämterübernahme, Gestaltung von Leitungsverantwortung, Perspektiven im Verband.

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.
- Möglichkeit der Verantwortungsübernahme im Verband

Werte-Klärung

Werte, Normen und Haltungen bestimmen maßgeblich das Verhalten des Menschen. Sie sind das verinnerlichte Ergebnis von Erziehung und (selbstgewählten) Vorbildern und geben Orientierung zu angemessenen Verhalten. Meistens sind diese Werte und Haltungen bewusst, manchmal wirken sie auch im Un-/Vorbewussten, und es erfordert Aufwand, sich deren Wirkungen bewusst zu werden.

Dementsprechend wird es im Rahmen des ALT auch um die Vermittlung von Werthaltungen gehen, explizit werden die Grundhaltungen im Leitungsverständnis (*siehe Kapitel 5 „Grundhaltungen im Leitungsverständnis“)* behandelt. Im Allgemeinen wird es aber weniger um die Vermittlung neuer Werte als vielmehr der Möglichkeit zur Klärung bzw. das Bewusst machen bereits angelegter Werte gehen.

Für die Umsetzung im ALT erfordert dies initiale Anlässe und entsprechend Zeit und Raum, um sich mit inneren Werthaltungen und eventuell daraus resultierenden Konflikten auf der Handlungsebene zu befassen:

- Explizit: Darstellung der Grundhaltungen im Leitungsverständnis der DPSG mit Möglichkeit zum Abgleich mit dem eigenen Wertesystem
- Gelegenheiten zur (selbstkritischen) Betrachtung des eigenen Wertesystems mit dem Ziel höherer Bewusstheit über eigene Werte und Haltungen
- Bei Bedarf auch selbstbewussteres Eingestehen / Vertreten eigener Werthaltungen und wenn möglich Abbau von Rechtfertigungsdruck
- Möglichkeit zur Fokussierung auf einzelne Werte / Haltungen
  z.B.: Religiosität / Spiritualität, Führung / Leitung, Politisches Handeln, Ästhetik, …
- Unterstützung bei der Klärung möglicher Konflikte zwischen Handlungsebene und Werthaltungen

Methoden- und Fachkompetenz

Fach- und Methodenkompetenz werden vor allem in den Teamer-Trainings I und II der jeweiligen Stufen vermittelt.

Dennoch sind sie auch Gegenstand des ALT, sei es als theoretische Vermittlung im Rahmen einer Informationseinheit, sei es als methodisches Handlungswissen im Rahmen einer Anliegenbearbeitung.

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.

So 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
- Gestaltung und Reflexion von spirituellen Impulsen
- Angemessener und behutsamer Einsatz von Interventionen
- Grundlagen systemischen Denkens
- Didaktische Reflexionen und
- methodische Anregungen zur Gestaltung von Lehr-Lern-Prozessen

Interessen des Verbandes
Neben den persönlichen Entwicklungszielen der Teilnehmenden gibt es auch verbandliche Interessen an einer Ausbildungsveranstaltung.

Damit verfolgt die Woodbadge-Ausbildung der DPSG im Allgemeinen, und das ALT im Besonderen 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.

6. Grundhaltungen im Leitungsverständnis

Für alle Ausbildungsveranstaltungen der DPSG gilt, dass sie auf Basis unseres Menschenbildes stattfinden.

Mit Menschenbild wird hier das Verständnis bezeichnet, das Trainerinnen und Trainer über die Teilnehmerinnen und Teilnehmer und ihren Beziehung zu diesen Personen im Lehr-Lern-Prozess haben. Daraus können Grundhaltungen abgeleitet werden, die unmittelbare Auswirkungen auf die Gestaltung pädagogischer Situationen und Entscheidungen im Kursablauf haben. Diese gelten für alle DPSG-Ausbildungsveranstaltungen, und damit natürlich auch für das ALT. *(vgl. hierzu das Kapitel „Menschenbild in der Ausbildung der DPSG“).* Deshalb , ist es wichtig, sich diese zu vergegenwärtigen. Dazu werden die zentralen Grundhaltungen – die gleichwertig nebeneinander stehen - hier kurz dargestellt.

6.1. *Zur Modell- bzw. Vorbildfunktion der Kursleitung*

Zunächst einmal sind der Woodbadge-Kurs und das Assistant-Leadertrainer-Training ganz unterschiedliche Ausbildungsveranstaltungen. Dies äußerst sich in der Zusammensetzung der Zielgruppe wie auch in der Zielsetzung der Kurse: einerseits auf das gemeinsame Handel hin angelegt, gruppendynamisch und selbst geleitete, andererseits deutlich das individuelle Lernen betont und konsequent von den Trainerinnen und Trainern angeleitet.

Dennoch sind die Trainerinnen und Trainer von der ersten Sekunde des Kurses an immer auch Modell und Vorbild für angemessenes Leitungsverhalten. Die ALT-Teilnehmenden lernen aus der Beobachtung der ALT-Trainerinnen und Trainer eine Menge durch bloßes Zuschauen, z.B. wie Einzelne angesprochen werden, oder wie man auf bestimmte Kurssituationen reagieren könnte. Fachsprachlich bezeichnet man das auch als Lernen am Modell. In diesem Sinne sind ALT-Trainerinnen Vorbild, ihr Leitungsstil und Leitungsverhalten ist Ausdruck des zugrundeliegenden Werteverständnisses, im Folgenden als Grundhaltung bezeichnet.

6.2. *Grundhaltungen: Wertschätzung und Respekt*

Die Begegnung der Trainerinnen und Trainern mit den Teilnehmenden des ALTs erfolgt immer auf der Basis von Wertschätzung und Respekt vor den Einzelnen und der Gruppe.

Die Kurssituation ist eine prinzipiell verunsichernde Situation. Hinzu kommt die Fokussierung auf die eigene Entwicklung, wodurch einzelne intime und verletzliche Seiten offenbart werden. Um eine möglichst angstfreie Entwicklung zu erreichen, müssen die Trainerinnen und Trainer vor allem Sicherheit und verlässliche Orientierung vermitteln und das gelingt am besten, wenn sich die Teilnehmenden mit alle ihren Seiten wohlwollend gesehen wissen. Abfälligkeiten, Herabsetzungen oder gar Beschämungen sind hier absolut inakzeptabel.

Es gilt anzuerkennen, dass Teilnehmende bereit sind, sich auf die Lernsituationen einzusetzen. Dies verdient Respekt. Gleichzeitig gilt der Grundsatz, dass Leitende immer auch Lernende in Entwicklung sind. Das ALT bietet einen unterstützenden Rahmen, in dem Teilnehmende sich ausprobieren können.

6.3. *Grundhaltungen: Bereitschaft zur Beziehung*

Für eine vertrauensvolle Kooperation und die Bereitschaft der Teilnehmenden, sich auf Unbekannte einzulassen erfordert es eine tragfähige Beziehung. Seitens der Teamerinnen und Teamer braucht es deshalb Interesse am anderen und Offenheit, sich auf die Einzelnen und die Kursgruppe einzulassen, Kontakt zu suchen und sich menschlich und authentisch zu zeigen.

Mit Authentizität (auch Echtheit, Kongruenz, Glaubwürdigkeit) wird der Umstand beschrieben, dass eine beratende Person so sein darf wie sie ist, zu all ihren Stärken und Schwächen stehen kann und diese Eigenschaften in die Beratungsbeziehung einbringen kann. Übertragen gilt dies auch für die Beziehung in Ausbildungssituationen. Die Trainerinnen und Trainer sind bereit, sich mit ihrer ganzen Persönlichkeit in den Lehr-Lern-Prozess zu geben – erst damit wird ein partnerschaftliches Lernen möglich. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten die Chance zur Orientierung an der unverstellten Persönlichkeit.

Dazu gehört auch die Gleichbehandlung aller Teilnehmenden in Sachen Beziehungsangebote, Zuwendung, Interesse und Aufmerksamkeit. Dies begründet sich aus einem partnerschaftlichen Umgang und ist unter anderem ein Beitrag für eine gelingende Kooperation.

Niemanden zu bevorzugen, sondern allen mit gleicher Aufmerksamkeit zu begegnen, wird in systemischer Fachsprache als Allparteilichkeit oder auch Neutralität (hier bezogen auf die Beziehungsgestaltung) bezeichnet. Bedeutsam wird diese Grundhaltung wenn es um den Transfer auf den Woodbadge-Kurs geht. Auch hier verbieten sich für eine verantwortliche Kursleitung alle Maßnahmen, die Teile der Gruppe gegeneinander ausspielen, Einzelne unangemessen hervorheben oder in ihrem Ansehen besonders herabsetzen (Beziehungsebene). Dies ist wichtig, um sich die Kooperation mit der gesamten Kursgruppe zu erhalten, und damit die Bereitschaft der Kursgruppe, den Vorschlägen und Interventionen einer WBK-Kursleitung zu folgen.

6.4. *Grundhaltung: Achtsamkeit (Selbstfürsorge)*

Achtsamkeit (auch Selbstfürsorge oder Wachsamkeit) beschreibt eine Grundhaltung, feinfühlig und frühzeitig Veränderungen bei sich wahrzunehmen und ggf. durch kleine, wenig aufwendige Korrekturen Störungen der eigenen Arbeitsfähigkeit vorzubeugen.

Um gut die Leitungsrolle in der Kurssituation auszufüllen, bedarf es ein gewisses Maß an Fürsorge gegenüber sich selbst. Ein Nebeneffekt einer solchen Haltung ist die Ausweitung auch feinfühliger anderen gegenüber zu sein, und beim Gegenüber (z.B. den Teilnehmenden) Beeinträchtigungen zu bemerken, ehe sie sich zu Störungen ausweiten.

Im Sinne des Modellernens sind die ALT-Trainerinnen und Trainer damit auch Vorbilder, wie die Teilnehmenden in ihren WBK-Leitungen gut für sich selbst und damit für ihre Kurs-Gruppen sorgen können.

6.5. *Grundhaltung: Maß halten*

ALT-Trainerinnen und Trainer haben darauf zu achten, dass jede Teilnehmerin bzw. jeder Teilnehmer genügend Aufmerksamkeit zur Klärung und Bearbeitung seines individuellen Lernziels (Anliegen) erhält. Auch wenn es ein gewisses Maß an Variation gibt, wer was bzw. wieviel braucht, muss die ALT-Kursleitung von Anfang an und mit Weitsicht bis zum Kursende für eine annähernde Gleichbehandlung sorgen. Die Schwierigkeit liegt hier in der Vielzahl der Eindrücke und Beobachtungen des Verhaltens der einzelnen Kursteilnehmenden. Diese fließen im Rahmen der Kurswoche auch in die Lernprozesse ein, doch ist hier der Maßstab das individuelle, von den Kursteilnehmenden definierte Lernziel. Rückmeldungen sind daher mit Bedacht zu geben.

Der Transfer für Teamerinnen und Teamer der Woodbadgekurse stellt sich noch deutlicher dar: sie haben während der Selbststeuerungsphasen aus ihren Außenperspektiven noch mehr Beobachtungen von Verhalten Einzelner bzw. der Gruppe. Sie müssen dementsprechend sehr verantwortungsvoll, exemplarisch und wohl-dosiert – z.B. bei Reflexionen oder Interventionen – aus der Vielzahl der möglichen Situationen auswählen. D. h. die Woodbadgekurs-Gruppe sollte nicht mit Beobachtungen schonungslos überhäuft werden, sondern es gilt sorgsam auszuwählen, welche Rückmeldung die Gruppe bzw. den Einzelnen weiterbringt.

6.6. *Grundhaltung: Zuversicht*

Individuelle Lernbiographien sind einerseits durch Erfolge und erfolgreiche Bewältigungen als auch durch Frustration und Entmutigung gekennzeichnet. ALT-Trainerinnen und Trainern begegnen den Teilnehmenden mit Wohlwollen und Zuversicht. Auch wenn deren Ausgang individueller Entwicklungsprozesse nicht immer vorher- bzw. absehbar ist, vertrauen ALT-Trainerinnen und Trainer auf persönliches Wachstum und Ermutigen die Teilnehmenden, die Möglichkeiten im ALT dafür zu nutzen.

In Woodbadge-Kursen verschiebt sich der Fokus mehr auf die Gruppe, schließlich geht es um das Erreichen des gemeinsamen Handelns. Im Eifer der Diskussionen kann eine Gruppe auch schnell mal verzagen. Wie aber sollen Teilnehmerinnen und Teilnehmer an sich glauben, wenn eine Kursleitung an ihnen zweifelt? Letztlich wird jede Pädagogische Situation vom Optimismus getragen, dass die Lernsituation die Lernenden klüger und lebenserfahrener macht.

Zugrunde liegt dem auch eine Ressourcenorientierte Grundhaltung, wie sie in systemischen Ansätzen beschrieben werden. Hier geht man davon aus, dass alle zur Entwicklung und Veränderung nötigen Potentiale im Einzelnen bzw. der Gruppe vorhanden sind. Dabei werden auch Schwächen, Fehler, unangemessene Verhaltensweisen etc. durchaus als Ressourcen verstanden. Es gilt, diese Ressourcen (wieder) zu entdecken und damit (wieder) in Kontakt zu kommen.

6.7. *Grundhaltung: Orientierung geben*

Eine der zentralen Führungsaufgaben ist es, Orientierung zu geben. Dies schafft Sicherheit für die Beteiligten, formuliert Handlungsziele, ermöglicht die Klärung von Rollen, begrenzt erlaubtes bzw. unerwünschtes Verhalten.

Weiter oben wurde auf Neutralität in der Sache (z.B. bei Woodbadge-Projekten) bzw. im Umgang mit Personen hingewiesen. Neutralität ist nicht mit Gleichgültigkeit zu verwechseln. Wenn es im Verantwortungsbereich einer Gruppe oder eines einzelnen Lernenden liegt, dann hat Leitung Neutralität zu wah-

ren. Gerade im Rahmen der Arbeit an selbst gesetzten Entwicklungszielen (Anliegenarbeit) besteht hoher Bedarf zum Ausprobieren bei gleichzeitig hoher Abhängigkeit und Anfälligkeit für Beeinflussungen von außen. Hier hat sich eine verantwortliche ALT-Leitung maßvoll zurückhaltend zu verhalten.

Je mehr Einzelne wie Gruppe jedoch verunsichert sind, und aus eigener Kraft oder mit methodischer Unterstützung von außen nicht mehr in der Lage sind, selbstverantwortlich zu handeln, desto mehr muss Leitung Position beziehen und Wege aufzeigen. Dies geschieht behutsam und maßvoll, angekündigt und angepasst an die betroffenen Menschen und die Situation. Die ins Spiel gebrachten Positionen bzw. Wege kommen aber nicht aus dem Luftleeren Raum, sondern können theoretisch abgeleitet und inhaltlich begründet werden (vgl. Grundhaltung Transparenz). Die Vermittlung dieser Wege erfolgt nicht über versteckte Manipulation oder willkürlich diktatorisch verkündete Ansagen von oben, sondern durch offenen, werbenden Austausch.

6.8. *Grundhaltung: Transparenz*

Transparenz bezieht sich hier auf die Nachvollziehbarkeit des Leitungshandelns. Trainerinnen und Trainer des ALT sind prinzipiell in der Lage, die Gedanken und Überlegungen, die zur Gestaltung bestimmter pädagogischer Situationen geführt haben, nachvollziehbar darzulegen. Auch wenn eine Kursleitung für sich geschützte Räume braucht, so muss sie zur Vertrauensbildung und in ihrer Vorbildfunktion in der Lage sein, die wesentlichen Entscheidungen und Prozesse im Sinne einer gelingenden Kooperation transparent und nachvollziehbar zu gestalten, bzw. im Bedarfsfall Transparenz herzustellen. Es geht nicht darum, dass Trainerinnen und Trainer sofort alles ausführlich darlegen. Manche Übungen und Situationen leben von Überraschung und dem Reiz des Unbekannten. Da die Teilnehmenden viele ihrer Lernprozesse und der verwendeten Methoden auf der Metaebene für sich nachvollziehen, ist es ausgesprochen hilfreich, wenn sie zur gegebenen Zeit Beweggründe und Absichten erfahren können. Dies stärkt nachhaltig ihre Selbstwirksamkeit, da sie zu selbstgesteuerten Handelnden in ihren Entwicklungsprozessen werden (statt dass „man“ etwas mit ihnen macht).

Letztlich schafft diese Form von Transparenz auch Sicherheit und erhöht die Kooperationsbereitschaft der Teilnehmenden. Sie erfahren, dass das Handeln der ALT-Trainerinnen und Trainer nicht willkürlich geschieht, sondern Ergebnis solider Überlegungen ist, dem man sich anvertrauen kann.

6.9. *Zusammenfassung und Schlussfolgerungen für die ALT-Praxis*

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, dass sie sich nach längerer Zeit wieder einmal in der Rolle eines Teilnehmers / einer Teilnehmerin erleben.

Das Handeln der ALT-Trainerinnen und Trainer ist deshalb von Anfang an in ihrer Beziehung zu den oben beschriebenen Grund- bzw. Werthaltungen gekennzeichnet, und zieht sich somit als Wesensmerkmal des Leitungshandelns durch das ganze ALT.

Um die WBK-Teamerinnen und Teamer in ihrer Verantwortlichkeit des Umgangs mit Leiterinnen und Leitern zu stärken, werden Im Kursverlauf diese Grundhaltungen explizit dargelegt. Aufgrund der Vielzahl von Eindrücken, aber auch der Vertrautheit mit der Kursgruppe empfiehlt es sich, dies im Rahmen der Trainingsphase zu verorten. Als günstig hat sich zudem die Kombination mit einer Informationseinheit zu „Impulsen und Interventionen“ erwiesen, da bei Eingriffen in die Gruppendynamik die Beachtung dieser Grundhaltungen wesentlich zum Gelingen beiträgt.

7. Methodischer Handlungsrahmen

7.1. *Überblick über den methodischen Handlungsrahmen*

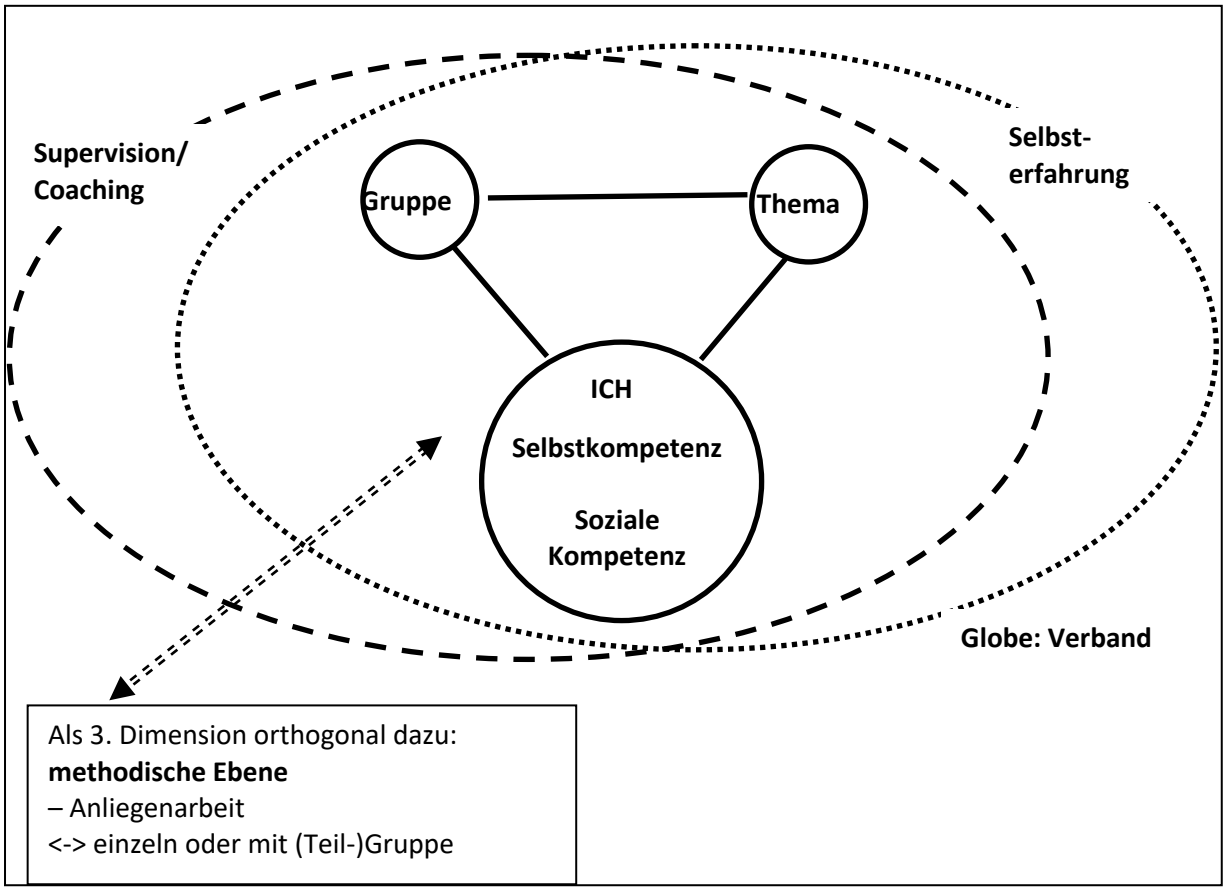
Der methodische Handlungsrahmen des ALT kann aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet werden. In der Abbildung sind diese auf dem Hintergrund des TZI-Dreiecks nach Cohn[1] zusammengefasst.

Wie unter Kapitel 4 „Ziele und Inhalte“ beschrieben, setzt das ALT beim Einzelnen an. Damit stehen die Entwicklung der Selbstkompetenz bzw. der Sozialen Kompetenz des Einzelnen im Vordergrund. Verbandliche Fragen werden hier dem „Globe“ zugeordnet.

Die Entwicklung passiert über die Findung und Präzisierung eines Anliegens *(siehe Abschnitt unten*).

Diese Anliegen können in unterschiedlichen Formen oder Methoden bearbeitet werden. Dies geschieht entweder über die Reflexion konkreter Leitungserlebnisse (i. S. von Supervision / Coaching) oder über „künstlich“ im ALT provozierte Erlebnisse (i. S. von Übungen zur Selbsterfahrung).

Auf einer dritten Achse kann man unterscheiden, ob der Anliegengeber / die Anliegengeberin eher für sich arbeitet, oder die Gruppe unterstützend tätig ist.



[1] (*vgl. Ruth Cohn (1975). Von der Psychoanalyse zur Themenzentrierten Interaktion. Stuttgart: Klett-Cotta. S.113)*

7.2. *Anliegenarbeit*

Lernprozesse im ALT knüpfen an den persönlichen Erfahrungen der WBK-Teamer/-innen an. Diese können vergangenheitsorientiert in der Bearbeitung früherer Erlebnisse, oder aber auch zukunftsorientiert in einer vorausschauenden Betrachtung zu bewältigender Aufgaben liegen. Hierbei kann es sich um konkrete Kurserfahrungen handeln, genauso gut aber auch Fragestellungen aus anderen verbandlichen Leitungssituationen.

Zur Klärung hat sich die „Anliegenarbeit" als Dreh- und Angelpunkt der persönlichen, inhaltlichen und methodischen Kursorganisation herauskristallisiert.

Der Begriff Anliegen steht dabei als Synonym für unterschiedlichste Fragestellungen, z.B. Erfahrungen, Themen, Entwicklungsziele, Dilemmata, Bedürfnisse, Sorgen, Eigenarten, Probleme / Schwierigkeiten, Herausforderungen usw.

Jede Teilnehmerin bzw. jeder Teilnehmer klärt zunächst für sich, welches Anliegen vorrangig entwickelt werden soll. Hierbei erhalten sie Unterstützung durch Austausch in der Gruppe und beraterische Hilfen durch das Team. Diese Arbeit wird als Anliegenklärung bzw. Anliegenpräzisierung bezeichnet und mündet idealerweise in einem konkret ausformulierten Anliegen.

Anders ausgedrückt bedeutet das, dass die allgemeinen Lernziele des ALT in sehr konkreter Weise zu individuellen Lernzielen der einzelnen Teilnehmer/-innen moduliert werden. Letztlich verfolgt damit jeder Teilnehmer sein / jede Teilnehmerin ihr ureigenes Lernziel (im Wesentlichen aus dem Bereich Selbst- und Soziale Kompetenz).

Für die Kursgestaltung bedeutet dies eine frühzeitige Fokussierung auf mögliche Anliegen der Teilnehmer/-innen, damit genügend Zeit für die Präzisierung und Bearbeitung der Anliegen bleibt.

Dabei ist auf eine sorgfältige Anliegenklärung zu achten (Was soll passieren / Was soll hier nicht passieren? usw.). Die Verantwortlichkeit zur Gestaltung bzw. Unterstützung dieses Klärungsprozesses liegt als originäre Aufgabe in der Verantwortlichkeit der Kursleitung. Der Zugang ist damit im hohen Maße bedürfnisorientiert und fördert bzw. bedingt einen partnerschaftlichen Umgang zwischen Teilnehmenden / Lernenden und Team / Lehrenden.

Weitere Anmerkungen zum Anliegen

Die bisherige Kurspraxis hat gezeigt, dass es von Vorteil ist, im Rahmen der Anliegenklärung bzw. Anliegenpräzisierung die Anliegen möglichst konkret zu beschreiben („operationalisieren"). Dem liegt die Erfahrung zugrunde, dass Anliegen umso besser bearbeitet werden können, je mehr sie aus abstrakt – diffusen Vorstellungen in konkrete und klare Handlungsschritte transferiert werden. Um dies zu unterstützen, wurde im Projektmanagement die sogenannte SMART-Regel vorgeschlagen. Nach dieser sind (Lern)Ziele soweit zu konkretisieren, dass sie **s**innesspezifisch, **m**essbar, **a**ktionsorientiert, **r**ealistisch und **t**erminiert überprüft werden können[2].

Aus einer systemisch-orientierten Grundhaltung werden Teilnehmende mit zukunftsorientierten Fragen (z.B. *Woran werden deine Bekannten zuhause sehen, dass es Dir gelungen ist, die Zeit hier für die Entwicklung Deines Anliegens zu nutzen*?) eingeladen, sich Gedanken über die erwarteten Veränderungen zu machen. Hier erfolgt über eine Konkretisierung der Zielzustände eine realistische Anpassung der Veränderungserwartung an das Mögliche und an das Wünschenswerte.

Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen werden den Teilnehmenden einige Konkretisierungen, die sich bislang als sehr hilfreich erwiesen haben, vorgeschlagen. Dabei wird auf verschiedene Konzepte zurückgegrif-

[2] vgl. George T. Doran (1981) There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives.. In: *Management Review*, 70. Jg., Nr. 11, 1981, S. 35-36. – hier zitiert nach Michael Luther (2013). Das große Handbuch der Kreativitätsmethoden. Bonn: managerSeminare Verlags GmbH. S.153). An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass es auch andere Faustregeln gibt, zum Beispiel können Ziele auch *„AROMA"* haben = **A**ussagefähig, **R**ealistisch, **O**bjektiv, **M**essbar und **A**nnehmbar.

fen, ohne zwingend alle Begriffe des jeweiligen Konzeptes zu erfüllen. Vielmehr ist es ja als Anregung und Hilfe für die Teilnehmenden gedacht, mehr Klarheit über ihr Anliegen zu erhalten. Deshalb sind diese Merkmale eher als Orientierung zu verstehen, die nach Bedarf variiert werden können. In der Ausgestaltung erscheinen sie zumeist als Fragen. Beispiele für mögliche Konkretisierungen sind:

- Woran kann ich – frühzeitig - eine Veränderung meines Anliegens erkennen?
- Wie realistisch ist die Anliegenbearbeitung in einer Woche?
- Was nehmen andere bei mir wahr, wenn meine gewünschten Veränderungen eintreten?
- Welches Innere Bild kann den gewünschten Zielzustand symbolisieren?
- Wie fühlt es sich an, wenn ich mein Anliegen erreicht habe?
- usw.

Allerdings ist es nicht immer möglich, solch handhabbare, „kleine“ Anliegen zu entwickeln. Manchmal bleiben die Dinge nebulös und diffus. Dann kann die Aufgabe für die Trainingsphase lauten, dass Anliegen weiter zu konkretisieren.

7.3. *Selbsterfahrung und Supervision*

Wie eingangs bereits skizziert, überlappen und ergänzen sich beide methodischen Zugänge. Die Schwerpunktsetzung variiert in Abhängigkeit dessen, was die Teilnehmenden an Erlebnissen mitbringen bzw. das Leitungsteam an methodischen Kompetenzen zur Verfügung stellen kann.

Selbsterfahrung

Erlebnisse, die „künstlich“ in Kurssituationen des ALT hervorgerufen werden, bieten die Möglichkeit, den Blick auf sich selbst 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 fachlichen bzw. beraterischen Kompetenz der Teamer/innen. Der Fokus der Selbsterfahrung liegt auf der Verbesserung des Leitungshandelns.

Supervision

Der zweite Pol des methodischen Handlungsrahmens ist die Reflexion konkreter Kurserfahrungen. Ausgangspunkt sind konkrete Leitungserfahrungen der Teilnehmenden aus Woodbadge-Kursen oder vergleichbaren Tätigkeitsfeldern. 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.

7.4. *Reflexion und Soziale Interaktion*

Auf einer dritten Achse kann man die sozialen Lernformen unterscheiden. Diese reichen von auf den einzelnen fokussiert bis hin zur Kooperation in der Gruppe

Einzelreflexion

Wesentliche Lernerkenntnisse sind durch wiederholte individuelle Reflexion angelegt.

Dabei bieten die Reflexionseinheiten und die „Zeit für mich“ den zeitlichen Rahmen, Lerntagebücher, Reflexions- und Transferfragen das Medium, um die Teilnehmenden einzuladen, die eigene Entwicklung in den Blick zu nehmen.

Die Kurssituation ist aber mehr ist als parallel verlaufende Einzelprozesse. Deshalb werden die Kräfte der Gruppe genutzt, um den Einzelnen in seiner Entwicklung zu fördern.

Soziale Interaktionen

Bewusst wird die Gruppe genutzt, um im Austausch mit anderen neue Einsichten über sich selbst zu gewinnen.

Durch Beobachtungen anderer über das eigene Verhalten, durch Rückmeldungen und Anfragen ist es möglich, neue Einsichten in das eigene Ich zu gewinnen und so eigene „Blinde Flecken“ zu überwinden.

Methodisch geschieht dies durch wiederholte Feedback-Einheiten, durch kollegialen Austausch in Klein- bzw. Lerngruppen, interaktionelle Übungen (Rollenspiele, Aufstellungen) u.a.

7.5. *Stellvertretendes Lernen und Lernen am Modell*

Die dritte hier dargelegte Lernform geschieht mehr aus einer passiv- teilnehmenden Grundhaltung. Jede Teilnehmerin bzw. jeder Teilnehmer begleitet ja die anderen Teilnehmenden in ihren Lernprozessen, ist damit Zuschauer/in, Partner/in bei Interaktionsübungen, Gesprächspartner/in in Lerngruppen, Zuhörer/in bei den plenaren Reflexionsrunden.

Die Teilhabe am Erkenntnisgewinn der anderen ist durchaus lehrreich und anregend für die eigenen Entwicklungen.

Im Allgemeinen gilt, dass bei diesem Lernen die wahrgenommen Ähnlichkeit zum Modell ausschlaggebend ist. Daher sind die Effekte nur bedingt prognostizierbar.

Es ist aber naheliegend, dass Auftreten und Handeln der Kursleitung besonders im Fokus steht. Deshalb wird es eine Reihe – sicherlich auch unbestimmter Lerneffekte durch schlichtes Miterleben der Kursleitung vermittelt.

7.6. *Einzelcoaching*

Eine Sonderform der dargestellten Interaktionsformen stellt das Einzelcoaching dar. Hier besteht im Einzelfall die Möglichkeit im Einzelgespräch zwischen einem Teilnehmenden und einem Team-Mitglied Anliegen zu klären bzw. zu bearbeiten.

7.7. *Theoretische Zugänge: Informationseinheiten*

Learning bei doing – ausprobierende handlungsorientierte Lernformen sind bei Pfadfindern sicherlich die Methode der Wahl. Aber Lernen in komplexen Themenfeldern kommt um systematische Wissensvermittlung nicht umhin. Im ALT gibt es dazu sogenannte Informationseinheiten, in denen in kurzer Zeit (15 – max. 30 Min). ein theoretischer Sachverhalt dargelegt wird. Dies geschieht aus zwei Überlegungen. Zum einen ist es sinnvoll, die Gruppe auf einen etwa gleichen Wissensstand zu bringen. Zum anderen soll für die Teilnehmen-

den neues Wissen (Modelle, Theorien) eingeführt werden, um weitere Handlungsschritte zu verstehen. Diese theoretischen Zugänge bleiben jedoch nicht isoliert stehen, sondern werden im Zusammenhang mit vertiefenden Übungen eingesetzt. Dies geschieht entweder im Voraus als Vorbereitung einer Übung oder im Anschluss zur Rekapitulation und Verdichtung der Lernprozesse.

8. Rahmenbedingungen und Kursablauf

8.1. *Kursgröße, Kursdauer und Kursort*

Die Erfahrungen der vergangenen Kurse haben gezeigt, dass eine Kursgröße zwischen mindestens 12 und höchstens 16 Teilnehmenden sinnvoll ist.

Die Kursdauer beträgt acht Tage. Angestrebt wird, das ALT einmal pro Kalenderjahr anzubieten. Die Termine variieren, um Interessenten mit unterschiedlichen Urlaubsregelungen Zugang zu ermöglichen.

Kursort ist das Bundeszentrum der DPSG in Westernohe als deren zentrale Ausbildungsstätte. Im Ausnahmefall sind alternative Bildungsstätten möglich, die erwachsenengerechtes Lernen und entsprechende Rahmenbedingungen bieten.

8.2. *Trägerschaft und Verantwortung*

Die Trägerschaft und Durchführung des ALT liegt bei der Bundesleitung.

Das ALT ist als stufenübergreifende Veranstaltung angelegt. Individuelle Entwicklung Sozialer Kompetenz bzw. Selbstkompetenz ist für die Teamenden in allen Stufen gleichermaßen bedeutsam. Zudem erscheint es sinnvoll, den Austausch zwischen den Stufen zu fördern.

8.3. *Kursablauf*

Im Folgenden werden Eckpunkte für das ALT vorgestellt, die die verschiedenen Kursabschnitte und –phasen widerspiegeln.

A) Vorbereitungen

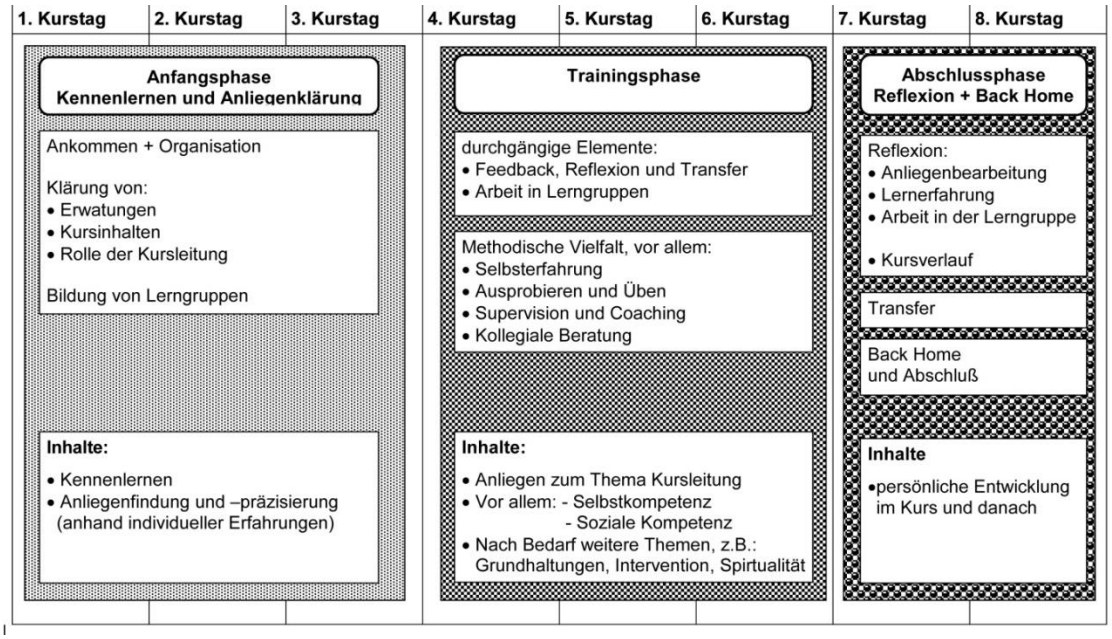
Ausschreibung und Ansprache
Die Ausschreibung geschieht über die gängigen Informationskanäle und die Diözesanleitungen, da die Zielgruppe Ausbildende sind, die von den jeweiligen Diözesanvorständen für das ALT empfohlen werden müssen.

Darüber hinaus ist eine direkte Ansprache von potentiellen Teilnehmerinnen und Teilnehmern durch die politisch Verantwortlichen aller Ebenen ausdrücklich erwünscht.

Brief an die Teilnehmenden
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. Er soll die Teilnehmenden auch darauf vorbereiten, sich bereits gedanklich auf das Ziel des ALTs einzulassen.

B) Kurswoche - Grobstruktur

Die folge Abbildung gibt einen Überblick über die grobe Struktur der ALT-Kurstage. Erläuterungen dazu im Fließtext.



C) Kurswoche - Anfangsphase

Die Anfangsphase besteht aus zwei wesentlichen Teilen: dem Kennenlernen und der Anliegenklärung.

Kennenlernen

Ein erstes Kennenlernen passiert an den ersten ein bis eineinhalb Tage. Diese Zeit 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.

Methodisch ist diese Phase geprägt von spielerischen Elementen, Elementen der Abenteuer- und Erlebnispädagogik, sowie klassischen Formen der Einzel-, Kleingruppen- und Großgruppenarbeit.

Hier wird durch eine bewusst gestaltete Beziehungsarbeit der Grundstein für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit gelegt. Transparenz und die Übernahme der Verantwortung durch das ALT-Leitungsteam bieten Sicherheit und Stärkung der Bereitschaft der Einzelnen, sich mit sich selbst und ihrem Leitungsverhalten auseinander zu setzen.

Anliegenarbeit
Der zweite Schwerpunkt der Anfangsphase liegt in der Anliegenklärung und Anliegenpräzisierung.

Ausgehend von den Fragen und Erfahrungen, die die Teilnehmenden mitbringen, werden sie in mehreren Arbeitsschritten darin unterstützt, das „Problem“ herauszuarbeiten und mögliche Ziele für die Bearbeitung zu entwerfen.

In der Regel können die meisten Teilnehmenden am Ende des dritten Kurstages ihre Anliegen benennen. Für die Trainerinnen und Trainer bildet dies dann die Grundlage um die Trainingsphase zu gestalten.

Einführung fester Elemente

In diesen ersten Kurstagen werden eine Reihe strukturgebender Elemente eingeführt.

Dies sind im Einzelnen:

- Möglichkeit der Gestaltung von Morgen- / Abendrunden
- Tages- und Wochenplan zur Orientierung im Kursverlauf
- Ritualisierter Einstieg in das morgendliche Arbeitsprogramm
- „Zeit für mich“ mit persönlichem (Lern)Tagebuch als Methode der Selbstreflexion (vgl. unten)
- Lerngruppen als laufende Form kollegialer Beratung.
- Reflexion (dazu unten mehr)

Selbstreflexion: Zeit für Mich und Lern-Tagebuch
Eine Ausbildungsveranstaltung wie das ALT ist dicht angefüllt mit vielen Informationen, Gesprächen und Erlebnissen – so dass Erfahrungen in der Vielzahl der Eindrücke untergehen und / oder schlicht vergessen werden. Die „Zeit für mich“ bietet den zeitlichen Rahmen, um sich zu sortieren und wieder zu fokussieren).

Lern-Tagebücher sind das Medium, damit aus der gedanklichen Arbeit bleibende Erkenntnisse entstehen, die dann auch zu einem späteren Zeitpunkt nachgelesen werden können. Zusammen mit den eingeklebten Handouts der Informationseinheiten und anderen persönlichen Erinnerungen bündeln sich im Lerntagebuch vielfältigste Anregungen, die weit über den Kurs hinaus hilfreich und nachhaltig wirken.

Gruppendynamik
Wie in jeder neuen Gruppe beginnen auch im ALT gruppendynamische Prozesse der Orientierung und der Positions- und Rollenklärung. Da Rahmen, Inhalte und Methodik deutlich durch das Team bestimmt sind und im hohem Maße auf den Einzelnen fokussieren, haben diese Prozesse weniger Bedeutung, solange es den Trainerinnen und Trainern gelingt, eine kooperative Beziehung der Gruppe aufrechtzuerhalten.

Bei Störungen ist entsprechend kurzfristig mittels Reflexion und Beziehungsklärung die Kooperationsbereitschaft wieder herzustellen.

D) Kurswoche - Trainingsphase

Grundsätze zur Gestaltung
Bei der Trainingsphase handelt es sich um eine reservierte Zeit im Kurs, die kurzfristig von den Trainerinnen und Trainern mit Übungen und Informationseinheiten zur Bearbeitung der einzelnen Anliegen gefüllt wird.

Ziel dieser offenen und vielgestaltigen Phase ist die Erweiterung der Leitungskompetenz der Teilnehmenden. Entsprechend ist diese Phase geprägt von Freiräumen zur Selbsterfahrung, zur Reflexion und zum Üben.

Unbekannheit der Situation provoziert Stress

Aufgrund der unter Umständen sogar kurzfristigen Unbekanntheit der nächsten Schritte – sowohl in der Abfolge als auch der vorgeschlagenen Methodik – sind diese Tage mit einer hohen Grundanspannung und hohem Stress der Beteiligten in der Durchführung verbunden.

Entsprechend behutsam sind die Teilnehmenden zu behandeln, schon kleinste unbedachte Äußerungen des Leitungsteams können nachhaltig irritieren und verunsichern, und damit den Erfolg der ganzen Übung gefährden.

Planung und Kreativität

Die Auswahl der Übungen orientiert sich an den präzisierten Anliegen der Teilnehmenden und didaktischen Überlegungen.

Für das Leitungs-Team bedeutet das ab dem Vorabend eine hoch-intensive Arbeitsphase. Zu den Anliegen müssen geeignete Methoden der Bearbeitung gefunden werden und nach Bedarf Arbeitseinheiten vorbereitet werden.

Es hat sich gezeigt, dass in der Planung pro Teilnehmenden mit ca. 1 – 1 ½ Stunden zu rechnen ist. Bei 16 teilnehmenden Personen ergibt dies ca. 24 Arbeitsstunden, verteilt auf drei Tage (mit jeweils 6 – 6 – 4 Anliegen). Je nach Teilnehmenden-Zahl variieren diese Faustregeln.

Falls ein Leitungsteam erhebliche Schwierigkeiten mit der Gestaltung hat, sind zusätzliche Zeiten in den Lerngruppen oder verlängerte Pausenzeiten eine Möglichkeit, einen verantwortbaren Arbeitsplan zu entwickeln.

Gemeinsame Zeit - Reflexionszeit

Abzuwägen ist die Reihenfolge der Übungen und Einheiten (Großgruppe – Kleingruppe - Lerngruppe - Einzelarbeiten). Angestrebt wird eine gemeinsame Handlungserfahrungen aller am Morgen zwecks gemeinsamen Starts. Darüber hinaus sollte an allen Tagen der Trainingsphase, insbesondere aber auch zum Abschluss gemeinsame Übungs- bzw. Handlungserfahrungen erfolgen.

Das Arbeiten in parallelen Gruppen (Lerngruppe, Halbgruppe, Kleingruppe, Einzelcoaching) kann zusätzliche Zeitpolster schaffen und gleichzeitig für manches Anliegen auch die bessere Form sein.

Wichtig ist genügend Freiräume zur Aufarbeitung der Erfahrungen durch Pausen oder Lerngruppenzeiten einzuplanen.

Passung von Teilnehmenden und Methode

Nicht nur das Anliegen, sondern auch die Anliegen-gebende Person muss zur Methode passen. Ist der Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin hinreichend belastbar, eine intime Fragestellung vor bzw. mit dem Plenum zu bearbeiten?

Da auch die Zuschauenden bei Übungen profitieren können, ist bei Arbeit in Teil- oder Kleingruppen auch die Einteilung der Teilnehmenden zu bedenken.

Schließlich ist auch die Verfassung bzw. die Geduld der Teilnehmenden zu beachten. Bei früher Anliegenbearbeitung kann über die weiteren Tage Frustration entstehen, weil man „nicht mehr drankommt“ und nichts Wesentliches mehr geschieht. Bei langem Ausharren hingegen kann die Angst befeuern, zu kurz zu kommen und keine Zeit mehr zu haben.

Methoden, Informationseinheiten und Aktivierungsübungen

In der Methodenwahl gibt es eine breite Palette aus dem Bereich Coaching (Zeit-Linien-Arbeit, Aufstellungen), Erlebnispädagogik (z.B. Kooperationsübungen), der Kommunikation und Wahrnehmung (Rollenspiele u.a.). Diese fokussieren eher auf die Bereiche Selbsterfahrung oder Training von Fertigkeiten. Deren Verwendung ist abhängig von den Kompetenzen des Leitungsteams und variieren dadurch je nach Teamzusammensetzung.

Je nach Anliegen kann die Bearbeitung auch über eine Informationseinheit erfolgen bzw. ergänzt werden. Diese sollten zeitlich eher knapp (15 – 30 Min,) angelegt sein. Zwecks besserer Verarbeitung sollten Informationseinheiten mit einer praktischen Übung kombiniert werden, in der die Teilnehmenden sich aktiv mit dem Thema befassen müssen.

Um den Wechsel zwischen Arbeitsphasen zu markieren und die Eigenaktivität der Teilnehmenden zu stimulieren, empfiehlt es sich – je nach Tagesverlauf – aktivierende Übungen ende einzusetzen.

Einzelcoachings

Unter Umständen braucht es Zeit, weitere Informationen zum Anliegen zu eruieren. Dies kann in Form von Einzelcoachings geschehen.

Für manche Anliegen sind Einzelcoachings auch die Methode der Wahl. Doch kann sich bei Teilnehmenden dann eine Unzufriedenheit einstellen, weil ja keiner die Arbeit gesehen hat. Hier empfiehlt es sich, eine kleine Übung in einer Klein- oder der Lerngruppe als abrundenden Abschluss anzusetzen.

Reflexion und Transfer

Reflexion und Transfer sind durchgängige Elemente.

Der Unterschied zum Woodbadge-Kurs wird hier besonders deutlich und daher für Unerfahrene besonders irritierend. Die Teilnehmenden sind auf diesen Umstand hinzuweisen.

Der WBK fokussiert auf die Veränderungen in der Gruppe und damit auf den m Gruppenprozess; der Beobachtungsgegenstand ist also dynamisch; dementsprechend drückt sich dies in der Reflexion in wechselnden Fragen aus.

Das ALT fokussiert auf den Einzelnen; a) wie der Einzelne in Bezug auf sein Anliegen weitergekommen ist, und b) wie dieser seine Lernprozesse erlebt (Metalernen).

Jeder Teilnehmer ist in seinem, jede Teilnehmerin in ihrem eigenen Lerntempo unterwegs. Der primäre Bezugspunkt der Reflexion ist das in der Präzisierung formulierte Anliegen. Damit ist der Reflexionsgegenstand zunächst ein statischer (auch wenn die Teilnehmenden im Verlauf Bezug auf ihre persönlichen Weiterentwicklungen nehmen). Damit reicht eine sparsame, fast ritualisierte Frage. Diese Ritualisierung kann im Verlauf dazu führen, dass die Teilnehmenden immer schneller und präziser ihre Entwicklung und die Einflüsse darauf beschreiben; faktisch reicht in der Regel damit eine Reflexionszeit von 30 bis 45 Min (je nach Gruppengröße).

Der Transfer als wiederkehrendes Element ist nahtlos in der Reflexion mit eingebunden. Eine Reflexionsfrage zielt regelmäßig auf die Erkenntnisse für das Handeln als Kursleitung.

Unterschiedliche Lerntempi, Kontrasteffekte und verzerrte Wahrnehmungen

Die unterschiedlichen Lerntempi erzeugen einen bestimmten Effekt, auf den die ALT-Leitung besonders achten muss.

Einige Teilnehmende machen am ersten Tag sehr eindrückliche Erfahrungen. Durch die frühe und eindrückliche Anliegenbearbeitung kann eine Erwartungshaltung aufgebaut werden, dass das so weitergeht. Wenn dann in den folgenden Tagen wenig zu passieren scheint, kann sich Unmut und Frustration einstellen.

Umgekehrt können die Teilnehmenden, die spät (= 3. Tag) an ihrem Anliegen arbeiten, auch unter solchen Kontrasteffekten „leiden“. Zunächst müssen sie ausharren und werden unter Umständen unzufrieden, weil bei ihnen selbst nichts passiert ist. Zudem haben sie unter Umständen bei anderen bemerkenswerte Entwicklungen miterlebt, und haben nun die Erwartung, dass es bei ihnen ähnlich fulminant zugehen müsse.

Offene Reflexionsfrage und Nachklang-Runde

Nach der Reflexion (z.B. „Was ich noch zu sagen habe“) und am Morgen (Nachklang-Runde, nach dem Tagesüberblick) gibt es offene Runden, in denen die Teilnehmenden die Möglichkeit haben, alle möglichen Dinge zu thematisieren. Sei es Fragen zur Methodenwahl oder Absprachen als Kursgruppe. Dies

bietet der Kursgruppe Einfluss auf das Geschehen zu nehmen, und der Kursleitung frühzeitig kleine Irritationen aufzugreifen bevor sie sich zu großen Störungen entwickeln. Bei Fragen an das Team entscheidet dieses spontan und in Abstimmung mit den Fragestellern über einen angemessenen Umgang (sofortige Beantwortung bzw. Team nimmt Frage mit in die eigene Sitzung).

E) Kurswoche - Abschlussphase

In der Abschlussphase findet die deutliche Re-Orientierung der Teilnehmenden auf ihre Situation zu Hause statt, es ist gleichsam ein „Auftauchen“ aus der Kurswoche. Diese Phase ist wesentlich gekennzeichnet von diversen Reflexionen, Abschiedsprozessen und vom „BackHome“.

Reflexion der Anliegenbearbeitung

Nach der permanenten Reflexion in der Trainingsphase bündelt die Reflexion in der Abschlussphase nochmals die Lernerfahrungen der Woche mit Blick auf Entwicklung in der Woche und Abgleich mit den Erwartungen zu Beginn des Kurses.

Hinzu kommt – aus einer Metaperspektive - die Betrachtung, welche Faktoren für das eigene Lernen günstig waren. Dies fördert die Selbständigkeit und Autonomie für zukünftige Lernprozesse.

Als Teil dieser Verdichtungsprozesse werden Formen der Selbststeuerung angeregt, beispielsweise die Zusammenfassung zentrale Erkenntnisse in Form handlungsleitender Sätze oder „Brief an mich selbst“ als Möglichkeit, sich an selbst gesetzte Vorhaben zu erinnern.

Transfer und Kursreflexion

Im abschließenden Transfer erfolgt der kritische Blick auf die eingesetzten Methoden. Gerade im Kontrast ALT – WBK fördert dies die Sensitivität für die Auswahl und den Anwendung angemessener Methoden.

Die Kursreflexion fördert bereits das weitere „Auftauchen“ aus dem Kurs, es schafft Distanzierung und die Möglichkeit, Dinge abzuschließen. Zugleich ist es für die Kursleitung Gelegenheit, eigenes Handeln im kritisch-partnerschaftlichen Dialog auf Angemessenheit zu überprüfen.

Fest und Emotionaler Abschied

Gruppendynamisch bedeuten die letzten zwei Tage des Kurses auch Abschied. Diese Gruppe hat sich gefunden, ihre Arbeitszeit war begrenzt. Es war ein Arbeitsbündnis – man hat intensiv miteinander gearbeitet, sich gegenseitig geholfen und dabei sehr sensible Seiten von sich preisgegeben bzw. beim anderen gesehen. Solche Handlungserfahrungen verbinden. Auch wenn sich die meisten Teilnehmenden im Verband wiederbegegnen werden, braucht es doch auch Zeit für Gefühle von Verlust und Trauer, von Stärkung und Hoffnung, von Ermutigung und Ausblick.

Die Gestaltung des letzten Abends als Abschlussfest einschließlich spiritueller Elemente ist für eine Kursgruppe eine gute Gelegenheit, dies zu zelebrieren. Nebenbei bietet dies die Gelegenheit - trotz der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit – sich auch als Kursgruppe handlungsfähig zu erleben.

Back Home und Abschluss

Das Back Home soll den Teilnehmenden helfen, Abstand zum Kurs zu bekommen, emotionale Abschiedsprozesse zu fördern und sich besser auf die Situation daheim vorzubereiten.

Methodisch bieten sich z.B. spielerische, handlungsorientierte und / oder auch meditative Formen an.

Etwas vereinfacht dargestellt thematisieren geeignete Methoden einerseits Abschluss, Trauer und Abschied, und andererseits das mitzunehmende Neue, die Situation zuhause und mögliche Konflikte, die aus diesen beiden erwachsen könnten.

Ein stilvoller und spiritueller Abschluss rundet die Kurswoche ab.

F) Die 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.

Materialienversand
Nach dem Kurs erhalten die Teilnehmenden Materialien, Texte, Bilder, Modelle, Ergebnisse, ... Nach Möglichkeiten gehört dazu auch ein Kursprotokoll, in dem die wesentlichen Einheiten und Übungen nachvollziehbar sind.

Dies dient einerseits der Erinnerung, soll aber auch zum Transfer und eigenständigen Weiterarbeit einladen.

Zusätzlich können die Teilnehmenden gezielt auf selbst gesteckte Entwicklungsziele, ihre „Vorhaben“, getroffene Absprachen etc. erinnert werden. Wurde z.B. am Kursende ein „Brief an mich“ geschrieben, findet er hier seinen Ort.

9. Abschluss des ALT

9.1. *Zielerreichung im ALT*

Teilnehmende zeigen im ALT

- dass sie das Leitungsverständnis der DPSG verstehen und mittragen
- dass sie bereit sind, sich und das eigene Leitungshandeln stetig weiterzuentwickeln
- und das sie die grundlegenden Kompetenzen im Bereich der Selbst- und Sozialen Kompetenz haben, um einen Woodbadgekurs leiten zu können.

Bei einem Kurs, der auf die individuelle Weiterentwicklung und Verfeinerung persönlicher Eigenschaften (Soziale und Selbstkompetenz) ist eigentlich ein Scheitern nicht möglich – bestenfalls lernt man wenig oder nichts dazu.

Deshalb ist auch der erfolgreiche Abschluss des ALT die Regel.

Dennoch sind Konstellationen denkbar, in denen beim ALT-Leitungsteam Zweifel an der Eignung als verantwortlicher Woodbadge-Teamer/-in entstehen können. In solchen Fällen erfolgt nach Team-interner Reflexion und Abstimmung (Einzelmeinung oder wiederkehrender Eindruck) die gezielte, im ALT möglichst frühzeitige Ansprache des Teilnehmers / der Teilnehmerin, um ggf. noch gegensteuern zu können.

Sollte das Team dennoch zu dem Schluss kommen, dass es eine/ einen Teilnehmer nicht zur Ernennung empfehlen kann, wird dies dem Betroffenen transparent gemacht. In Abstimmung mit dem oder der Teilnehmenden wird auch der Vorstand informiert, der denjenigen zum ALT empfohlen hat.

Generell gilt auch hier, dass eine solche Verweigerung der Empfehlung immer nur für diese Augenblick gilt – schließlich gilt auch hier der Grundsatz des Leitenden in Entwicklung.

Dementsprechend sind im Einzelfall die Begleitung und Weiterarbeit durch ein Teammitglied nach dem ALT oder in Einzelfällen auch eine Wiederholung des ALTs möglich.

9.2. *Anerkennung als „Assistant Leadertrainer“*

Mit der Ernennung zum „Assisteant Leadertrainer“ wird die internationale Anerkennung ausgesprochen, Woodbadgekurse verantwortlich leiten zu dürfen.

Dies wird ausgedrückt durch die Verleihung des Dritten Klötzchens.

In der DPSG ist der erfolgreiche Abschluss des ALT eine der dafür notwendigen Voraussetzungen. Des Weiteren ist die Berufung zum Assistant Leadertrainer gebunden an die aktive Mitarbeit in der Woodbadge-Ausbildung. Es ist Ausdruck, dass die Bundesleitung Zutrauen in den Träger / die Trägerin hat, die Woodbadge-Ausbildung im Interesse des Verbandes verantwortlich durchführen zu können.

Damit ist das Woodbadge auch ein Zeichen für eine qualitativ hochwertige Ausbildung.

Die Voraussetzungen für die Ernennung zum Assistant Leadertrainer sind damit:

- der erfolgreiche Abschluss des ALT
- Praxiserfahrung: mind. (Mit-)Leitung eines WBK
- die aktive Tätigkeit in der Ausbildung, die ausgedrückt wird durch
- die Beantragung der Ernennung durch den zuständigen Diözesanvorstand

Der Bundesvorstand verleiht auf Antrag des Diözesanvorstandes und Empfehlung des ALT-Teams dann das dritte Klötzchen,

Das Führen des dritten Klötzchens ist geknüpft an eine verantwortliche Aufgabe für Ausbildung im Verband. Mit Beendigung dieser Aufgabeerlischt die Berechtigung, das dritte Klötzchen zu führen.

Damit ist eine Ernennung zum Assistant Leadertrainer nur für die Teilnehmenden möglich, die Woodbadge-Teamer/innen sind. Die weiteren Zielgruppen des ALT erhalten eine Referenz über die erfolgreiche Teilnahme.

10. Datum / Ort der Inkraftsetzung

Beschluss der Bundesleitung der DPSG vom 12. Oktober 2016

11. Anhang

11.1. *Formaler Ablauf der ALT-Anerkennung*

Der formale Ablauf sieht vor, dass potentielle Kandidatinnen und Kandidaten von ihren Diözesanverbänden für eine ALT-Teilnahme vorgeschlagen und entsandt werden. Seitens des Bundesvorstands werden die Teilnahmevoraussetzungen geprüft. Es erfolgt die ALT-Teilnahme. Hierbei erhält das Leitungsteam einen Eindruck über die Motivation und Veränderungsschritte der Teilnehmenden. Angestrebt wird zudem ein persönliches Gespräch des mitleitenden Mitglieds des Bundesvorstands und jedem Teilnehmenden über diesen Eindruck und die weiteren verbandliche Perspektive. Nach dem Abschluss des ALT kann der zuständige Diözesanvorstand die Verleihung des dritten Badges beantragen.

Der Träger / die Trägerin ist damit befähigt, als verantwortlicher Kursteamer Woodbadgekurse zu leiten.

In einem Kursteam hat er / sie dann folgende Aufgaben und Pflichten:

- Gesamtleitung des Kurses
- Vertretung gegenüber Diözesan- und Bundesleitung
- Sorge tragen, dass das Leitungsteam alle Aufgaben aus Kursvorbereitung, -durchführung und -nachbereitung erfüllt,

  insbesondere:

  - Leitung des Teams
  - Reflexion im Team
  - Organisatorische Leitung des Kurses (Abrechnung etc.)

Gibt es mehrere Teamerinnen und Teamer mit ALT-Ausbildung in einem Team, so regeln diese untereinander die Gesamtleitung.