deutsche pfadfinderschaft sankt georg

dpsg

Woodbadge-Ausbildung

6.2 Eine Arbeitshilfe für Stammesvorstände zum Einstieg und Praxisbegleitung

Neu aufgelegt März 2013

dpsg-ausbildung
woodbadge

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 3

1. Überblick über das Ausbildungskonzept 5

1.1 Verantwortung des Stammesvorstandes 5

2. Der Einstieg 6

2.1 Einstieg Schritt 1 6

2.1.1 Ziele des Einstiegsgespräches 6

2.1.2 Inhalte des Einstiegsgespräches 6

2.1.3 Rahmen des Gespräches 9

2.2 Einstieg Schritt 2 10

2.3 Berufung 10

3. Praxisbegleitung 11

3.1 Aufgaben der Praxisbegleitung 11

3.2 An welchem Punkt der Woodbadge-Ausbildung setzt die Praxisbegleitung ein? 11

3.3 Ziele der Praxisbegleitung 11

3.4 Die Rolle des Stammesvorstandes bei der Praxisbegleitung 12

3.5 Auswahl der Begleiterin bzw. des Begleiters 12

3.6 Inhalte der Praxisbegleitung 13

3.7 Rahmen und Methoden der Praxisbegleitung 13

4. Weiterer Fortgang der Woodbadge-Ausbildung 14

5. Literatur 14

Vorwort

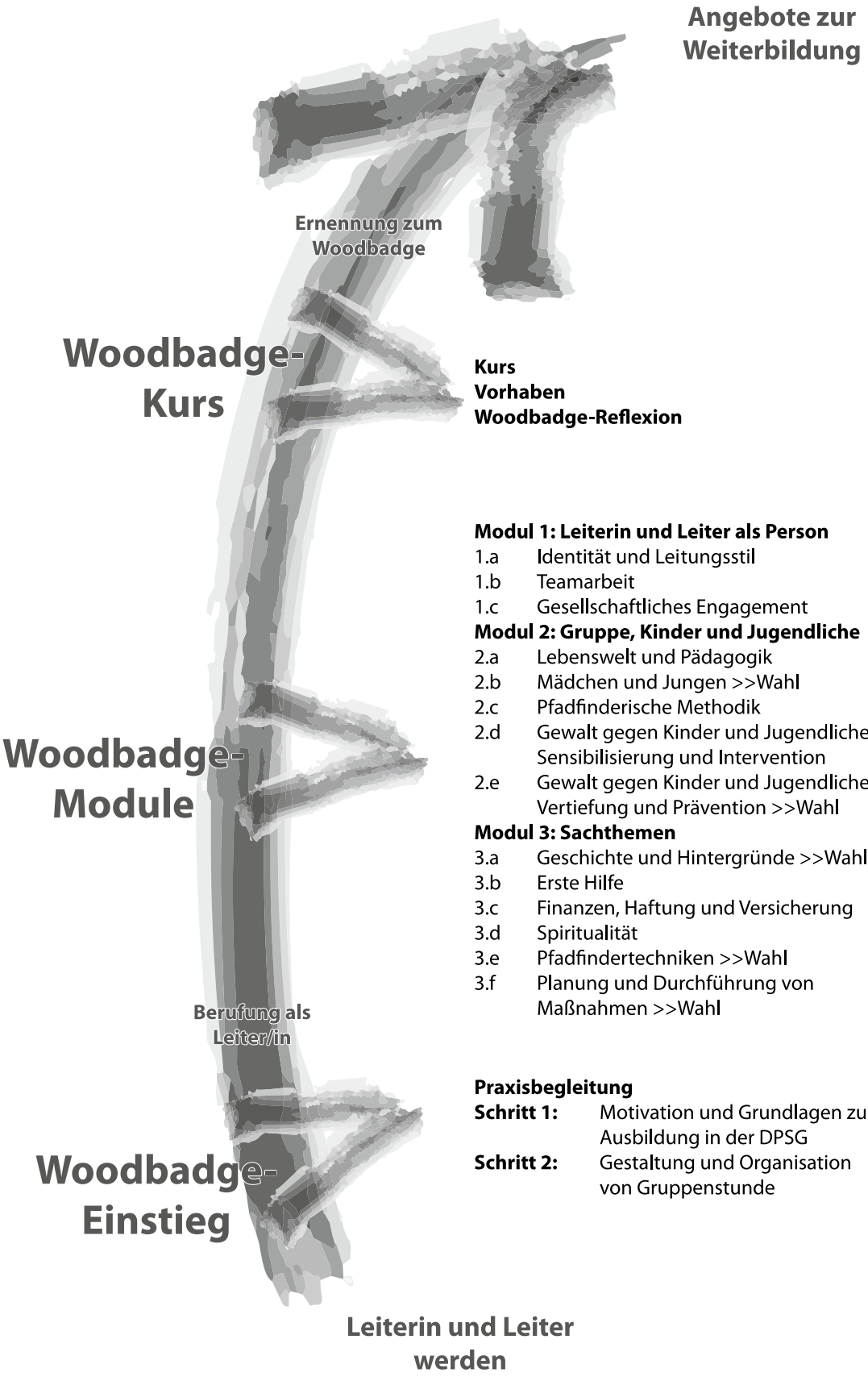
„Die Grundlage eines jeden Staates ist die Ausbildung seiner Jugend", bemerkte schon Diogenes von Sinope im 4. Jahrhundert vor Christus. Um wie viel mehr gilt das in einer Bildungsgesellschaft für einen Jugendverband. Deshalb sind wir froh, dass – nicht zuletzt durch das Gesamtverbandliche Ausbildungskonzept – Ausbildung eine große Rolle in der DPSG spielt. Eine gute Ausbildung der Leiterinnen und Leiter ist die Grundlage für eine qualifizierte Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.

Daran habt auch ihr als Mitglieder des Stammesvorstands einen wichtigen Anteil. Ihr seid diejenigen, die jungen Leiterinnen und Leitern mit gutem Vorbild vorangehen und sie als Vorstände zu ihrer eigenen Ausbildung motiviert.

Eine Ausbildung, die eurem Stamm eine qualitativ hochwertige Kinder- und Jugendarbeit gewährleistet, und die den Leiterinnen und Leitern für sich selber nicht nur Spaß und Freude, sondern auch einen inhaltlichen Zugewinn gibt – nicht zuletzt im Blick auf zukünftige Bewerbungen.

So freuen wir uns, auf euch im Stammesvorstand bauen zu können – im Sinne des Verbandes und jeder einzelnen Leiterin und jedes einzelnen Leiters.

Mit frohen Grüßen und GUT PFAD!
Bundesleitung und AG Ausbildung der DPSG



Kurs
Vorhaben
Woodbadge-Reflexion

Modul 1: Leiterin und Leiter als Person
1.a Identität und Leitungsstil
1.b Teamarbeit
1.c Gesellschaftliches Engagement
Modul 2: Gruppe, Kinder und Jugendliche
2.a Lebenswelt und Pädagogik
2.b Mädchen und Jungen >>Wahl
2.c Pfadfinderische Methodik
2.d Gewalt gegen Kinder und Jugendliche: Sensibilisierung und Intervention
2.e Gewalt gegen Kinder und Jugendliche: Vertiefung und Prävention >>Wahl
Modul 3: Sachthemen
3.a Geschichte und Hintergründe >>Wahl
3.b Erste Hilfe
3.c Finanzen, Haftung und Versicherung
3.d Spiritualität
3.e Pfadfindertechniken >>Wahl
3.f Planung und Durchführung von Maßnahmen >>Wahl

Praxisbegleitung
Schritt 1: Motivation und Grundlagen zum Leiten, Ausbildung in der DPSG
Schritt 2: Gestaltung und Organisation von Gruppenstunde

1. Überblick über das Ausbildungskonzept

Das Ausbildungskonzept der DPSG sieht eine Ausbildung in mehreren Schritten vor. Die einzelnen Teile liegen dabei in unterschiedlichen Verantwortungsbereichen:
Zunächst erfolgt der Woodbadge-Einstieg in zwei Teilen: Schritt 1 und Schritt 2, beide liegen in der Verantwortung des Stammesvorstandes.
Ebenfalls in Händen des Stammes liegt die Praxisbegleitung, die nach dem Einstieg im ersten Jahr der Leitungstätigkeit stattfindet.
Im Anschluss daran bzw. währenddessen besuchen die Leiterinnen und Leiter die Module. Die drei Module sind in 14 Themenbereiche, sogenannte Bausteine gegliedert und umfassen zeitlich 45 Pflichtstunden und bis zu 20 weitere Wahlstunden. Sie finden auf Stammes-, Bezirks- und / oder Diözesanebene statt.
Nach Abschluss der Modul-Ausbildung und einer gewissen Zeit der Leitungserfahrung schließt sich der einwöchige Woodbadge-Kurs an, der ein halbes Jahr später mit dem Entwicklungswochenende und der Woodbadge-Reflexion abschließt. Auf der Basis dieses Kurses wird von der Kursleitung die Empfehlung zur Woodbadge-Ernennung ausgesprochen. Mit dieser beantragt der Stammesvorstand beim Bundesvorstand die Woodbadge-Ernennung.
Die gesamte Ausbildung vom Einstieg bis zur Ernennung sollte innerhalb von zwei Jahren durchlaufen werden können.

1.1 Verantwortung des Stammesvorstandes

Der Stammesvorstand ist in seinem Stamm für die Ausbildung der Leiterinnen und Leiter verantwortlich. Das heißt, er achtet darauf, dass alle Leiterinnen und Leiter die Woodbadge-Ausbildung, die die Basisausbildung für alle Leitenden in der DPSG ist, abschließen.
Außerdem liegen der Einstieg und die Praxisbegleitung in der direkten Verantwortung des Stammesvorstandes.

2. Der Einstieg

Der Einstieg besteht aus zwei Schritten.
Im „Schritt 1", dem Einstiegsgespräch, geht es um die Motivationsklärung und die bewusste Entscheidung zur Leitungstätigkeit.
Darauf aufbauend dient der „Schritt 2" dazu, die ersten Grundlagen für die Gruppenarbeit zu vermitteln.

2.1 Einstieg Schritt 1

Der Einstieg „Schritt 1" ist das Einstiegsgespräch zwischen dem Stammesvorstand und der neuen Leiterin bzw. dem neuen Leiter.

2.1.1 Ziele des Einstiegsgespräches

Das Einstiegsgespräch dient dazu, grundlegende Fragen der Leitungstätigkeit zu klären und an Leitung Interessierte auf das Kommende vorzubereiten.
Der Stammesvorstand ist verantwortlich für die Auswahl und Berufung der Gruppenleitungen. Dementsprechend führt er auch das Einstiegsgespräch mit der neuen Leiterin bzw. dem neuen Leiter.
Ziel des Gespräches ist es, für den Stammesvorstand mehr über die Neue/den Neuen zu erfahren und sie bzw. ihn besser einzuschätzen und damit beurteilen zu können, ob diejenige bzw. derjenige in der Lage ist, Leitung für eine Gruppe zu übernehmen. Schließlich bedeutet die Übernahme von Gruppenleitung eine große Verantwortung.
Aber auch für die Neuleiterin bzw. den Neuleiter ist das Gespräch wichtig: Sie bzw. er bekommt vom Stammesvorstand Informationen, die helfen, sich in der Leitungsrolle zurechtzufinden. Viele Punkte, die angesprochen werden, dienen außerdem als Anstoß, über sich und ihre/seine Leitungstätigkeit nachzudenken.
Gemeinsames Ziel ist es, erste Erwartungen abzuklären und Vereinbarungen zum weiteren Vorgehen zu treffen.

2.1.2 Inhalte des Einstiegsgesprächs

Im Einstiegsgespräch sollen die folgenden Inhalte angesprochen werden:

Die eigene Motivation zur Leitungsübernahme und den Grad seiner Begeisterung kennen

- Klärung der Motivation zur Mitarbeit in der DPSG und zur Leitungstätigkeit
- Eigene Erwartungen, Wünsche und Befürchtungen, die mit dem der Leitungstätigkeit verbunden sind, ansprechen und überprüfen
- Eigene Grenzen ansprechen und Möglichkeiten der Unterstützung aufzeigen

Die Grundlagen des Leiterseins verstehen

- Bedeutung von Leitung
- Verlässlichkeit als Grundvoraussetzung von Gruppenleitung
- zeitliche Ressourcen
- Mitarbeit in der Leiterrunde und Beteiligung bei Stammesaktivitäten
- Leiterinnen und Leiter sind Vorbilder: Bedeutung der eigenen Persönlichkeit
- Bereitschaft zu Teamarbeit
- Anerkennung der Werte der DPSG

Über die Woodbadge-Ausbildung und die Weiterbildungsmöglichkeiten in der DPSG informiert sein

- Notwendigkeit und Bedeutung von Ausbildung
- Bereitschaft zur Ausbildung
- Das Ausbildungskonzept der DPSG
- Nächste Schritte in der Ausbildung, Termine
- Materialien

Etwas konkreter heißt das:

Die eigene Motivation zur Leitungsübernahme und die eigene Begeisterung kennen

Bevor eine solche Aufgabe übernommen wird, ist es wichtig, sich bewusst zu machen, was einen selbst dazu antreibt, was motiviert. Sind es die begeisterten Erzählungen der Freunde, die eigenen Erfahrungen als Gruppenmitglied oder stehen eher das Prestige oder das soziale Engagement im Vordergrund?

Weiter ist es wichtig, danach zu fragen, welche Wünsche und Erwartungen bei dem an Leitung Interessierten mit der Leitungstätigkeit verknüpft sind. Sind diese Vorstellungen realistisch? Wenn nicht, ist es wichtig, hier gleich einzuhaken und deutlich zu machen, was realistisch ist und was nicht. Sonst beginnt die Leitungstätigkeit mit falschen Voraussetzungen und die neue Leiterin oder der neue Leiter ist bald frustriert. Gleiches gilt auch für Bedenken und Befürchtungen, die oft vorhanden sind. Auch darüber muss offen gesprochen werden. Oft stehen bei den neuen Leiterinnen und Leitern Fragen im Raum wie „Werden mich die Kinder akzeptieren?" „Was mache ich, wenn ich nicht mehr weiter weiß?"

Es gilt bewusst zu machen, dass bei aller Begeisterung niemand perfekt ist. Es gibt eigene Grenzen, die bei jedem unterschiedlich sind. Der eine kann eine Gruppe gut begeistern, aber ihm fehlt vielleicht das Durchhaltevermögen für längere Aktionen. Die andere hat gute Ideen, fühlt sich aber unsicher bei der Planung des Sommerlagers. Es ist hilfreich, die eigenen Grenzen zu kennen.

Auch das soll deutlich werden: Die Leiterin oder der Leiter steht nicht alleine da. Es gibt Unterstützung durch das Leitungsteam und die Leiterrunde und natürlich sollte auch der Stammesvorstand jederzeit anfragbar sein.

Die Grundlagen des Leitens verstehen

Hier geht es darum, sich grundsätzlich dem Thema „Leitung" zu nähern. Was heißt Leitung für den Einzelnen? Was bedeutet es, in ein Leitungsteam einzusteigen? Wie sieht die neue Leiterin bzw. der neue Leiter ihre oder seine Leitungsaufgabe? Solche Fragen sind hier auf jeden Fall anzusprechen.

Leitung bedeutet zunächst, Verantwortung zu übernehmen, wenn auch in der Regel nicht alleine, sondern in einem Team. Dazu gehört als erstes Verlässlichkeit. Das beginnt mit der wöchentlichen Gruppenstunde, die regelmäßig vorbereitet und durchgeführt werden muss. Es muss auf jeden Fall über die zeitlichen Ressourcen gesprochen werden: Ist eine regelmäßige Mitarbeit im Leitungsteam realistisch?
Leitung zu übernehmen bedeutet aber mehr als nur die wöchentliche Gruppenstunde. Auch die anderen Verpflichtungen, wie der Besuch der Leiterrunde und die Beteiligung bei Stammesaktivitäten, gehören dazu.
In manchen Stämmen sind neue Leiterinnen und Leiter eine Zeit lang noch in der Roverrunde aktiv. Dann muss gemeinsam abgesprochen werden, wie dass zeitlich zusammenpasst, etwa bei einem Stammeslager oder bei anderen Stammesaktivitäten.
Die Verantwortung als Leiterin oder Leiter geht weiter als die bloße Präsenz. Es gilt bewusst zu machen, dass Leitung immer ein Einsatz mit der ganzen Persönlichkeit ist. Leiterinnen und Leiter sind Vorbilder, oft auch in mehr Bereichen, als es ihnen bewusst ist. Die verschiedenen Leitungspersonen bieten den Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit, sich mit den unterschiedlichsten Lebensentwürfen auseinander zu setzen. Da kann es im Sommerlager schon mal dazu kommen, dass man konkret gefragt wird, beispielsweise: „Wie stehst du zu XXX?" „Wie würdest du entscheiden?" „Was hast du damals an meiner Stelle getan?" Leitung heißt, anfragbar zu sein und mit der ganzen Persönlichkeit zu leiten.
Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Leitung im Team. In der DPSG wird in der Regel eine Gruppe durch ein Leitungsteam geleitet, das meist aus zwei bis drei Personen besteht. Das kann gerade am Anfang eine große Erleichterung sein: die Gruppenstunde wird gemeinsam vorbereitet und durchgeführt. Einzelne Aufgaben können so verteilt werden. In schwierigen Situationen kann der gemeinsame Austausch weiterhelfen und wenn einer krank wird oder verhindert ist, kann die Gruppenstunde trotzdem stattfinden. Teamarbeit bedeutet auch, nicht alles alleine entscheiden zu wollen und zu können. Es wird Situationen geben, in denen die Teammitglieder nicht einer Meinung sind. Da ist es wichtig, unterschiedliche Standpunkte aushalten zu können und bereit zu sein, gemeinsam nach einer Lösung, manchmal nach einem Kompromiss, zu suchen. Und nicht zuletzt bedeutet Leitung in der DPSG, die Werte der DPSG anzuerkennen und weiterzugeben. Die Einstellung der neuen Leiterin oder des neuen Leiters dazu muss angesprochen werden.

Über die Woodbadge-Ausbildung informiert und motiviert sein, daran teilzunehmen

Im Gespräch geht es auch darum, auf die Ausbildung in der DPSG aufmerksam zu machen. Zur Leitungstätigkeit gehört die Verpflichtung zur Ausbildung. Leitende müssen nicht alles sofort wissen und können, aber müssen bereit sein, sich ausbilden zu lassen.
Es gilt zu vermitteln, dass Ausbildungsveranstaltungen einen persönlichen Nutzen bringen: sie erweitern die eigenen Kompetenzen, machen Spaß und können oft auch noch als berufliche Qualifikation genutzt werden.
Und dann sind die Fakten gefragt: Wie sieht das Ausbildungskonzept aus, wie wird es vor Ort umgesetzt, wer bietet was an? Dabei ist es auch wichtig, das Gespräch, das gerade stattfindet, einzuordnen und aufzuzeigen, wie es jetzt weitergeht. Am besten werden hier gleich die Termine für die nächsten Veranstaltungen weitergegeben. Auch auf die Homepage und andere Materialien (siehe Anhang) wird hingewiesen. Der Ausbildungspass wird in der Regel am Ende des Gespräches ausgehändigt.

2.1.3 Rahmen des Gespräches

- **Konstellation: Allein, zu zweit, zu dritt?**
  In der Regel wird das Einstiegsgespräch zwischen einem Mitglied des Stammesvorstandes und der Neuleiterin bzw. dem Neuleiter geführt. Vielleicht bietet es sich aber auch an, das Gespräch mit mehreren gleichzeitig zu führen? Wenn es z. B. gerade zwei ehemalige Rover gibt, die sich bereits kennen, kann man sich gemeinsam treffen.
  Um dann beiden gerecht zu werden, kann ein weiteres Mitglied des Vorstandes oder eine erfahrene Leitungsperson aus dem Stamm mit einbezogen werden. Vermieden werden sollten Konstellationen, welche die Neuen verunsichern, beispielsweise durch zu viele oder fremde Personen. Auch sollte die Gruppe insgesamt nicht zu groß sein, damit für den Einzelnen genug Raum bleibt und das Gespräch konkreter werden kann.

- **Wichtig: bewusst einladen**
  Der Stammesvorstand lädt die Neuleiterin oder den Neuleiter dazu ein, um Ängste zu reduzieren und zu klären, wer das Gespräch führen wird.

- **Richtiger Zeitpunkt und ausreichend Zeit**
  Um den Gesprächsinhalten gerecht zu werden, braucht das Gespräch einen guten Rahmen. Zwischen „Tür und Angel" verbietet sich dabei von selbst. Beide Seiten sollten Zeit haben, sich vorzubereiten und auf das Gespräch einzustimmen.
  Ausreichend Zeit einzuplanen ist genauso wichtig, wie den richtigen Zeitpunkt zu wählen: Nichts ist ärgerlicher, als das Gespräch an einer intensiven oder spannenden Stelle abzubrechen, weil jetzt noch ein Termin drängt.

- **Angemessener Ort**
  Es ist wichtig, einen angemessenen Ort für das Gespräch zu wählen, einen Ort, der beiden Seiten angenehm ist, wo es sich in vertraulichem Rahmen reden lässt. Ob das das Pfadfinderheim oder ein Spaziergang durch den Park ist, muss individuell geklärt werden.

- **Atmosphäre: ein Gespräch, keine Prüfung**
  Das Einstiegsgespräch ist kein Prüfungsgespräch: Es geht nicht darum, einzelne Fragen zu stellen und anhand der Antworten „Ja / Nein" zu überprüfen, ob die- oder derjenige als Leitungsperson geeignet scheint.
  Es geht vielmehr darum, Infos über die Leitungstätigkeit zu geben, die Voraussetzungen dafür zu klären, und sich ein Bild zu machen, wie der oder die an Leitung Interessierte sich die Leitungstätigkeit vorstellt.
  Oft ist es hilfreich, wenn der, der das Gespräch führt, zunächst von sich erzählt: zum Beispiel was einen selbst zur Leitungstätigkeit motiviert. Das lockert die Atmosphäre und kann ein guter Einstieg sein, der es dem Anderen leichter macht, auch von sich zu erzählen.

Bei all den Themen gilt: Über manche Punkte hat die- oder derjenige sich vielleicht noch gar keine Gedanken gemacht. Da kann man gemeinsam überlegen und sammeln.

Wenn jedoch deutlich wird, dass die oder der an Leitung Interessierte über die meisten Dinge noch gar nicht nachgedacht hat und der Eindruck entsteht, die- oder derjenige ist so gar nicht vorbereitet auf die Leitungstätigkeit, kann es unter Umständen sinnvoll sein, das Gespräch in einiger Zeit noch einmal zu führen. Bis dahin sollte der Einstieg in die Leitungstätigkeit vertagt werden.

2.2 Einstieg Schritt 2

Im Anschluss an das Einstiegsgespräch, dem Schritt 1 des Woodbadge-Einstiegs, nimmt die neue Leiterin oder der neue Leiter am 10-stündigen Schritt 2 teil. Hier werden die Grundlagen der Leitungstätigkeit und erstes Handwerkszeug für die künftige Tätigkeit vermittelt.

Schon aus dieser Beschreibung ergibt sich die Notwendigkeit, den Schritt 2 vor Aufnahme oder zumindest in der allerersten Zeit der Gruppenleitung zu besuchen.
Inhaltlich wird im Schritt 2 in folgenden Bereichen gearbeitet:

- Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von Gruppenstunden
- Modell der Gruppenphasen und Transfer auf die eigene Gruppensituation
- Motivation und Animation
- Stil und Gruppenkultur
- Vermittlung von Spielen und kreativen Methoden
- Methoden zur Gestaltung von Gruppengesprächen
- Möglichkeiten zur Mitbestimmung von Kindern und Jugendlichen
- Elternarbeit
- lokale Unterstützungs- und Entlastungsmöglichkeiten

Wer den Schritt ausrichtet und durchführt, ist regional sehr unterschiedlich organisiert. Meist zeichnen die Bezirke oder die Stämme dafür verantwortlich. Die zeitliche Gliederung in Abendtermine oder als Tagesveranstaltung bleibt den jeweiligen Ausrichtern überlassen.
Der Stammesvorstand informiert sich bei seinem Bezirks- oder Diözesanvorstand, wie die Durchführung des Schrittes 2 geregelt ist.
Einige Ideen zu möglicher methodischer Aufbereitung der geforderten Inhalte sind auf der Homepage der DPSG unter www.woodbadgeausbildung.de zu finden.

2.3 Berufung

Nach dem Einstiegsgespräch und dem Schritt 2 des Einstiegs spricht der Stammesvorstand die Berufung zur Leiterin bzw. zum Leiter aus.
Eine Blanko-Berufungsurkunde befindet sich unter http://www.dpsg.de/aktivdabei/ausbildung/materialien.html#zertifizierung.

3. Praxisbegleitung

Im ersten Jahr der Leitungstätigkeit wird die Neuleiterin bzw. der Neuleiter von einer erfahrenen Leiterin bzw. einem erfahrenen Leiter begleitet. Dieser Prozess ist die Praxisbegleitung.

3.1 Aufgaben der Praxisbegleitung

Erstes Lernfeld für die Neuleiterin bzw. den Neuleiter und erster Ansprechpartner bei Fragen und Problemen der Leitungstätigkeit ist das Leitungsteam. Im Team werden alle die Gruppe betreffenden Aktionen, Lager, Fahrten und Gruppenstunden vorbereitet, durchgeführt und nachbereitet.
Die Praxisbegleitung hat einen anderen Blickwinkel. Der Fokus liegt hier weniger auf der konkreten Leitungstätigkeit, auch wenn sich die Themen der Praxisbegleitung daraus ergeben. Im Mittelpunkt steht aber die Neuleiterin bzw. der Neuleiter selber.
Es geht darum, die eigene Rolle im Leitungsteam und der Leiterrunde zu finden, selbst Ideen zu entwickeln, Konflikte und schwierige Gruppensituationen selbst lösen zu lernen und einen realistischen Blick auf die eigenen Fähigkeiten und Ressourcen zu erhalten.
Die Praxisbegleitung, die außerhalb des Gruppengeschehens stattfindet, nimmt einen neutraleren, unbefangenen Standpunkt ein und achtet auf die Bedürfnisse der Neuleiterin bzw. des Neuleiters und ihre bzw. seine Weiterentwicklung als Leiterin bzw. Leiter in der DPSG.

3.2 An welchem Punkt der Woodbadge-Ausbildung setzt die Praxisbegleitung ein?

Mit der Aufnahme der tatsächlichen Arbeit mit einer Gruppe beginnt die Praxisbegleitung, die im ersten Jahr der Leitungstätigkeit regelmäßig stattfindet.

3.3 Ziele der Praxisbegleitung

Der Prozess der Praxisbegleitung dient folgenden wichtigen Zielen:
„Die neue Leiterin bzw. der neue Leiter

- *macht die Erfahrung von Begleitung und Lernerfolgen*
- *kann Probleme aus dem Gruppenalltag mit erfahrenen Leiterinnen und Leitern lösen*
- *kann Situationen verstehen, erlangt Orientierung*
- *kann mit den eigenen Kräften haushalten*
- *ist entlastet und geschützt vor Überforderung und Burn-out"*

(Gesamtverbandliches Ausbildungskonzept)

Die Praxisbegleitung bietet die einzigartige Gelegenheit konkrete Fragen, Probleme und Vorhaben der Leitungstätigkeit zu durchdenken, zu planen, zu hinterfragen und zu reflektieren.

Die Kontinuität der Praxisbegleitung bietet einen guten Rahmen, gelungene Aktionen und Lernerfolge zu würdigen, aber auch schwierige oder unangenehme Dinge anzusprechen.
Bei keiner anderen Veranstaltung der Woodbadge-Ausbildung besteht die Chance, in einem so vertrauten Rahmen zeit- und praxisnah von kompetenter Seite Rat und Hilfe in kniffligen Situationen der Gruppenleitung zu erhalten.

3.4 Die Rolle des Stammesvorstandes bei der Praxisbegleitung

Der Stammesvorstand ist verantwortlich dafür, dass die Praxisbegleitung für die neuen Leiterinnen und Leiter stattfindet.
Er wählt gemeinsam mit der neuen Leiterin bzw. dem neuen Leiter eine Begleiterin oder einen Begleiter aus.
Während der Praxisbegleitung erkundigt sich der Stammesvorstand bei der neuen Leiterin bzw. dem neuen Leiter sowie bei der Begleiterin bzw. dem Begleiter, wie die Praxisbegleitung läuft.
Außerdem ist er als Ausbildungsverantwortlicher erster Ansprechpartner bei etwaigen Konflikten zwischen Begleiterin bzw. Begleiter und Neuleiterin bzw. Neuleiter, um sicherzustellen, dass die Begleitung nicht an zwischenmenschlichen Problemen scheitert.
Aufgabe des Stammesvorstandes ist es auch, der Begleiterin bzw. dem Begleiter im Namen des Stammes für die geleistete Arbeit Dank zu sagen.

3.5 Auswahl der Begleiterin bzw. des Begleiters

Ein zentraler Punkt der Praxisbegleitung ist die Auswahl einer geeigneten Praxisbegleitung.
Wichtig ist bei einer Praxisbegleitung, dass sie bzw. er Leitungserfahrung in der DPSG besitzt, also eine erfahrene Leiterin bzw. eine erfahrener Leiter oder Ehemalige bzw. Ehemaliger des Stammes ist.
Keine Praxisbegleitung muss „Profi" im Sinne einer pädagogischen Ausbildung sein. Wer über Jahre Gruppen in der DPSG geleitet hat, sich in die Situation einer jungen Leiterin bzw. eines jungen Leiters versetzen, zuhören, reflektieren und Feedback geben kann, besitzt die notwendigen Fähigkeiten, um Neuleiterinnen und Neuleitern wertvolle Hilfestellung geben zu können.
Die Praxisbegleiterin bzw. der Praxisbegleiter ist nicht Mitglied des Leitungsteams der neuen Leiterin bzw. des neuen Leiters, da bei möglichen Konflikten im Team gerade die Praxisbegleitung ein wichtiger Rückhalt für Neuleiterinnen und Neuleiter sein kann und hier auch mögliche Lösungsstrategien erarbeitet werden können.
Stammesvorstand und Neuleiterin bzw. Neuleiter einigen sich auf eine Praxisbegleiterin bzw. Praxisbegleiter, die oder der natürlich auch einverstanden mit dieser Aufgabe sein muss.

3.6 Inhalte der Praxisbegleitung

Grundsätzlich werden alle Gruppenstunden und sonstigen Aktionen der Gruppe im Leitungsteam der Gruppe vorbereitet, durchgeführt und nachbereitet.
Die Inhalte der Praxisbegleitung entstehen aus dem konkreten Gruppenalltag und den Bedürfnissen der Neuleiterin bzw. des Neuleiters.
So können Neuleiterin bzw. Neuleiter und Begleiterin bzw. Begleiter

- Projekte vorbereiten
- Ideen für Spiele, Methoden und Aktionen suchen (und finden)
- schwierige Gruppensituationen analysieren
- Umgang mit Minderheiten usw. bei Entscheidungen in der Gruppe besprechen
- theoretische Inhalte in die eigene Arbeit übertragen
- Ziele für die Gruppenarbeit fixieren und deren Erreichung überprüfen
- Schwierige Situationen im Gruppenalltag besprechen.
- durchgeführte Aktionen, Gruppenstunden, Fahrten, aber vor allem auch das eigene Leitungshandeln reflektieren

Ein wesentlicher Bestandteil ist außerdem persönliches Feedback der Begleiterin bzw. des Begleiters an die Neuleiterin bzw. den Neuleiter.
Auch bei Konflikten im Leitungsteam oder in der Leiterrunde kommt der Praxisbegleitung eine wichtige stützende, beratende, evtl. auch vermittelnde Funktion zu.

3.7 Rahmen und Methoden der Praxisbegleitung

Nach dem Gesamtverbandlichen Ausbildungskonzept dauert die Praxisbegleitung ungefähr ein Jahr.
Die Praxisbegleitung als Ganzes hat einen definierten Beginn, nämlich ein erstes Treffen, an dem die grundsätzliche Arbeitsweise und räumlicher und zeitlicher Rahmen der Treffen abgesteckt werden und ein Kennenlernen zwischen Neuleiterin bzw. Neuleiter und Begleiterin bzw. Begleiter stattfinden kann.
Es wird ein Ort vereinbart, an dem ein Gespräch in entspannter Atmosphäre möglich ist, ebenso ein zeitlicher Rahmen, der für beide in der pfadfindertypischen Terminflut leistbar ist, aber auch lang genug ist, um Themen genauer anschauen zu können.
Ein mögliches Thema im ersten Treffen kann auch die Dokumentation der kommenden Treffen sein, um gewonnene Erkenntnisse, besprochene Strategien, neue Spiele etc. festhalten zu können.
Die über das folgende Jahr verteilten Treffen, die nach Möglichkeit spätestens im vorherigen Termin ausgemacht werden sollten, finden je nach Bedarf in 4- bis 8-wöchigen Abständen statt. Sinnvoll ist es, sich an Ferienterminen, stattgefundenen Lagern und Fahrten und Anzahl der dazwischen liegenden Gruppenstunden zu orientieren.
Das letzte Treffen der Praxisbegleitung, das nach ca. einem Jahr der gemeinsamen Arbeit stattfindet, dient vor allem der Reflexion der gemeinsamen Arbeit. Hier ist die Gelegenheit für Feedback und abschließend wird die Praxisbegleitung formal beendet.
Eine ausführlichere Darstellung von Rahmen und Methoden der Praxisbegleitung findet sich in der Arbeitshilfe zur Praxisbegleitung.

4. Weiterer Fortgang der Woodbadge-Ausbildung

Die Woodbadge-Ausbildung ist die Basisausbildung aller Leiterinnen und Leiter in der DPSG. Es schließen sich nun die Modul-Bausteine, der Woodbadge-Kurs und die Woodbadge-Reflexion an. Erst danach erfolgt die Ernennung zum Woodbadge.

Die Aufgabe des Stammesvorstandes besteht darin, weiterhin die Leiterinnen und Leiter zu motivieren, sich selbst um die Fortsetzung ihrer Ausbildung zu bemühen und an den verschiedenen Veranstaltungen teilzunehmen.
Er ist als Verantwortlicher für die Ausbildung seiner Leiterinnen und Leiter zentraler Ansprechpartner, der z.B. die Informationen über die nächsten Modul- oder Woodbadge-Kurse weitergeben und den Leiterinnen und Leitern bei Schwierigkeiten und Problemen zur Seite stehen soll.
Eine konsequente Ausbildung der Leiterinnen und Leiter ist der Schlüssel zu guter Pfadfinderarbeit in den Stämmen und sorgt dafür, dass die Leiterinnen und Leiter methodisch und persönlich gut auf ihre Aufgaben vorbereitet sind.
Gut ausgebildete Leiterinnen und Leiter gestalten attraktive Programme für Kinder und Jugendliche und ermöglichen so ein Fortbestehen und Wachsen der Stämme und des Verbandes.
Für alle Leiterinnen und Leiter sind die im Verlauf der Ausbildung gewonnenen Erfahrungen ein wertvoller Schatz, der sich außerhalb der Pfadfinderei im professionellen Bereich (z. B. bei Bewerbungen) verwerten lässt. Deshalb gibt es eigene Blanko-Referenzen und verschiedene Textbausteine auf der Seite www.woodbadgeausbildung.de, um den Leiterinnen und Leitern ein qualifiziertes Zertifikat ausstellen zu können.

5. Literatur

Hier kannst du einzelne Themen nachlesen und vertiefen:

- Abenteuer Jungpfadfinder Leite deinen Trupp. Georgsverlag
- HinterGRÜNde Leitungshandbuch der Pfadfinderstufe. Georgsverlag
- Bundesleitung der DPSG (Hrsg.): Ordnung und Satzung des Verbandes. Georgsverlag
- Roverleitungshandbuch. Georgsverlag
- Bausteine 1+2. Georgsverlag
- Ordner zur Woodbadge-Ausbildung
- Gesamtverbandliches Ausbildungskonzept der DPSG. Teil 1: Ausbildung der Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter (Einstieg und Module) (2008): http://www.dpsg.de/aktivdabei/ausbildung/files/1_ausbildungkonzept_module.pdf
- http://www.woodbadgeausbildung.de