

Woodbadgeausbildung in Stämmen und Bezirken



Vorschlag zur Umsetzung

Teil A – im Stamm

Umsetzungsvorschlag zum neuen Ausbildungskonzept der DPSG in der Diözese Mainz für die Ausbildung in den Bezirken. Es wurde erstellt vom AusFA//Team (weil Ausbildung für alle ist) bestehend aus Kerstin Fuchs, Benjamin Krick, Eric Linhart, Mareike Müller und Stefan Schmitt. Veröffentlicht im Juni 2005.

Zur Verbesserung der Lesbarkeit haben wir auf die gleichzeitige Verwendung von männlichen und weiblichen Formen bzw. den daraus gebildeten Hilfskonstruktionen verzichtet. Wir bitten darum, dass sich bei unseren Formulierungen männliche und weibliche Personen gleichermaßen angesprochen fühlen.

Für Eure Weiterarbeit könnt Ihr dieses Dokument auch als Word-Datei erhalten. Bitte wendet Euch hierzu an das Diözesanbüro (06131-253629 bzw. Buero@dpsg-mainz.de).

Über Rückmeldungen zu diesem Umsetzungsvorschlag würden wir uns sehr freuen. Bitte wendet Euch hierzu auch an unser Diözesanbüro.

Vorwort	4
Woodbadgeeinstieg Schritt 1	4
Rahmenbedingungen	5
Ziele / Inhalte des Gesprächs	6
Zusammenfassung	8
Literatur	8
Woodbadgeeinstieg Schritt 1 - Durchführungsbeispiel	9
Woodbadgeeinstieg Schritt 1 - Anhang	13
Die Prinzipien der Pfadfinderbewegung	13
Konzept der Woodbadgeausbildung in der DPSG	15
Woodbadgeeinstieg Schritt 2	16
1. Akt: Gruppenstundenablauf, Gruppenkultur	17
2. Akt: Gruppenphasen, Motivation und Animation	18
3. Akt: Partizipation, Elternarbeit	19
4. Akt: Spiele, Reflexion, Unterstützungsmöglichkeiten	21
Woodbadgeeinstieg Schritt 2 - Durchführungsbeispiel	22
1. Akt: Gruppenstundenablauf, Gruppenkultur	22
2. Akt: Gruppenphasen, Motivation, Animation	24
3. Akt: Partizipation und Elternarbeit	26
4. Akt: Spiele, Reflexion, Umsetzungsmöglichkeiten	32
Woodbadgeeinstieg Schritt 2 - Anhang	34
Planung von Gruppenstunden	34
Gruppenphasen	37
Vorbereitung und Anleitung von Spielen	39
Reflexion des Durchführungsbeispiels	41
Praxisbegleitung	42
Was will Praxisbegleitung?	42
Praxisbegleitung – durch wen?	42
Inhalte – was geht?	43
Rahmen – wann und wo?	43
Baustein 3b „Sofortmaßnahmen am Unfallort“	44
Quellenangaben/Literaturliste	45

Vorwort

Liebe Stammesvorstände,

die Ausbildungsvereinbarung der Diözese Mainz ist im Februar 2005 beschlossen worden. Aber wie können die im Ausbildungskonzept der DPSG verankerten Inhalte in der beschlossenen Form umgesetzt werden? Welche Methoden bieten sich für welche Bausteine an? Und worauf ist bei der Umsetzung zu achten?

Um solche und ähnliche Fragen zu beantworten, liegt Euch nun ein Vorschlag zur Umsetzung der Ausbildungsvereinbarung des AusFA//-Teams der Diözese vor.

Er ist in zwei Teile gegliedert, der vorliegende Teil A beschäftigt sich mit der Umsetzung der Teile der Ausbildung, die in der Verantwortung der Stammesvorstände liegen:

- Der Woodbadgeeinstieg Schritt 1 - Das Einstiegsgespräch
- Der Woodbadgeeinstieg Schritt 2 – Thematischer Einstieg
- Die Praxisbegleitung
- Baustein „Sofortmaßnahmen am Unfallort“

Es fehlen hier noch Umsetzungsvorschläge für den Kann-Baustein „Planung und Durchführung von Maßnahmen“. Dazu wird es in den nächsten Monaten voraussichtlich eine gesonderte Arbeitshilfe geben.

Neben der kurzen methodischen Beschreibung der Umsetzung der einzelnen Bausteine bzw. Veranstaltungen werden außerdem konkrete Durchführungsbeispiele des Stammes Seeheim dargestellt. Weiterhin ist die Ausbildungsvereinbarung vom Februar 2005 noch mal im Wortlaut abgedruckt.

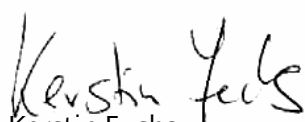
Dabei gilt: wir bitten Euch, die vorliegende Arbeitshilfe als Angebot zu verstehen:

Die Durchführung der Veranstaltungen im Rahmen der Ausbildungsvereinbarung liegt in Eurer Verantwortung und damit auch die Entscheidung, welche Methoden ihr einsetzen wollt. Diese Arbeitshilfe soll Euch Anregungen geben und zeigen, wie die Umsetzung beispielsweise möglich wäre. Nehmt Euch daraus, was ihr braucht, und was ihr lieber nicht übernehmen wollt, lasst einfach weg. Ändert oder ergänzt die Teile, die ihr anders machen wollt. Nur Mut!

Wir wünschen Euch jedenfalls viel Erfolg bei der Durchführung der neuen Woodbadge-Ausbildung in Eurem Stamm. Für Fragen, Anregungen oder auch Unterstützung bei einzelnen Veranstaltungen stehen wir Euch gerne zur Verfügung!

Das AusFA//Team – weil Ausbildung Für Alle ist!

Mainz, den 12. Juni 2005


Kerstin Fuchs


Benjamin Krick


Eric Linhart


Mareike Müller


Stefan Schmitt

Woodbadgeeinstieg Schritt 1

Leitfaden für das Einstiegs-Gespräch mit neuen Leitern

Das Einstiegsgespräch soll zwischen dem Stammesvorstand und neuen Leitern geführt werden, um grundlegende Fragen des Leiterseins zu klären.

Du als StaVo bist verantwortlich für die Auswahl der Gruppenleitungen. Das Gespräch kann Dir dabei helfen, mehr über den Neuen zu erfahren und ihn besser einzuschätzen und damit beurteilen zu können, ob derjenige in der Lage ist, Leitung für eine Gruppe zu übernehmen.

Aber auch für den Neuen ist das Gespräch wichtig: Er bekommt von Dir als StaVo Informationen, die helfen, sich in der Leitungsrolle zurechtzufinden. Viele Punkte, die angesprochen werden, dienen außerdem als Anstoß, über sich und seine Leitungstätigkeit nachzudenken, also auch für die Zeit nach dem Gespräch.

Wie aber kann ein solches Gespräch aussehen, worauf muss ich achten? Als Hilfe dabei soll Dir dieser Leitfaden dienen.

Rahmenbedingungen

Konstellation: Allein, zu zweit, zu dritt?

Die Idee dieses Ausbildungsschritts ist es, dass Du als Stavo mit dem Neuleiter ein Gespräch führst. Dies wirst Du in der Regel alleine mit dem Neuleiter führen. 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 vielleicht zu dritt zusammensetzen. Wenn Du Dich dann unsicher fühlst, ob Du beiden gerecht wirst, kannst Du z.B. Deinen Mit-StaVo oder einen erfahrenen Leiter miteinbeziehen, so dass Ihr zu viert seid. Vermeiden solltest Du eine Konstellation, in der dem Neuleiter mehrere Personen gegenüberstehen. Also beispielsweise Ihr drei StaVos und nur ein neuer Leiter. Auch größere Gruppen sind gut zu überlegen, weil die Gefahr besteht, dass der Einzelne zu kurz kommt oder das Gespräch eher an der Oberfläche bleibt.

Wichtig: bewusst einladen

Du als StaVo solltest den Neuleiter dazu einladen. Wichtig ist, ihm dabei zu erklären, worum es geht, um keine Ängste wecken (da gibt es sonst die unterschiedlichsten Phantasien: „mündliche Prüfung“, „Kann man da durchfallen?“ etc.) und wer das Gespräch führen wird. Von einem spontanen Gespräch „zwischen Tür und Angel“ ist abzuraten. Beide Seiten sollten Zeit haben, sich vorzubereiten und auf das Gespräch einzustimmen.

Neutraler Ort

Es ist zu empfehlen, einen neutralen Ort für das Gespräch zu wählen, einen Ort, der beiden Seiten angenehm ist, wo es sich gut reden lässt. Ob das das Pfadfinderheim oder ein Spaziergang durch den Park ist, ist Euch überlassen. Dass eine übervolle Disco eher ungeeignet ist, liegt auf der Hand.

Genügend Zeit einplanen

Genügend Zeit einzuplanen ist genauso wichtig wie der richtige Zeitpunkt: Nichts ist ärgerlicher, als das Gespräch an einer intensiven oder spannenden Stelle abubrechen, weil jetzt noch ein Termin drängt. Und es gilt gut zu überlegen, ob z.B. nach der Leiterrunde oder Gruppenstunde (die vielleicht mal wieder anstrengender war als gedacht) ein günstiger Zeitpunkt ist.

Atmosphäre: Ein Gespräch, keine Prüfung

Dies soll kein „Abfrage“-Gespräch sein: Es geht nicht darum, einzelne Fragen zu stellen und anhand der Antworten „ja/nein“ zu überprüfen, ob derjenige als Leiter geeignet scheint. Es geht darum Infos zu geben, Anstöße zum Überlegen mitzugeben, aber auch sich ein Bild zu machen, wie derjenige sich das Leitersein vorstellt, was ihm wichtig ist etc. Es ist also keine Prüfung. Es soll ein Gespräch auf gleicher „Augenhöhe“ sein. Das bedeutet, dass Du auch von Dir erzählen kannst. Oft ist es hilfreich, bei sich selbst zu beginnen: zum Beispiel dem gegenüber zu erzählen, was Dich zum Leitersein motiviert, oder wie Du mit Schwierigkeiten umgehst. Das lockert die Atmosphäre und kann ein guter Einstieg für Deinen Gegenüber sein, von sich zu erzählen („das ist bei mir ganz anders, weil...“ oder „ja, bei mir ist das ganz genauso...“).

Ziele / Inhalte des Gesprächs

Das Einstiegsgespräch hat mehrere Aspekte. Dabei geht es nicht darum, diese Ziele bzw. Inhalte einzeln abzuhaken, sondern sie dienen als Leitfaden, welche Themen das Gespräch umfassen sollen.

Die Grundlagen des Leiterseins verstehen

Hier geht es darum, sich grundsätzlich dem Thema „Leitung“ zu nähern. Was heißt Leitung für mich? Wie sehe ich meine Leitungsaufgabe?

Leitung bedeutet immer auch Verantwortung zu übernehmen. Aber was bedeutet dies genau? Ist demjenigen klar, dass es zunächst bedeutet, jede Woche die Gruppenstunde vorzubereiten und zu leiten? Auch wenn Prüfungen oder andere Dinge wichtiger erscheinen, ist derjenige verantwortlich, dass die Gruppenstunde stattfindet. In manchen Stämmen sind neue Leiter eine Zeit lang noch in der Roverrunde aktiv. Dann sollte angesprochen werden, dass trotzdem die Leitung der übernommenen Gruppe im Vordergrund stehen muss, auch bei Stammeslagern oder anderen Stammesaktivitäten.

Auch andere Verpflichtungen wie der Besuch der Leiterrunde und ggf. Beteiligung bei Stammesaktivitäten sollten angesprochen werden. Passt das in das Zeitkontingent des neuen Leiters?

Die Verantwortung als Leiter geht aber weiter als die bloße Präsenz. Es gilt bewusst zu machen, dass Leitung immer ein Einsatz mit der ganzen Persönlichkeit ist. Leiter sind Vorbilder, oft auch in anderen 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: Wie stehst Du zu Person XXX ? Wie würdest Du entscheiden? Was hast Du damals an meiner Stelle getan? Leitung heißt immer auch die ganze Persönlichkeit hineinzugeben.

Und nicht zuletzt bedeutet Leitung in der DPSG auch, die Werte der DPSG anzuerkennen und auch weiterzugeben. Auch dieses sollte angesprochen werden.

Die eigene Motivation zur Leitungsübernahme und den Grad seiner Begeisterung kennen

Bevor ich ein Amt übernehme, ist es wichtig, zu überlegen, was mich dazu antreibt. Sind es die begeisterten Erzählungen meiner Freunde davon, meine eigenen Erfahrungen als Gruppenkind oder steht für mich das Prestige oder auch das soziale Engagement im Vordergrund? Trägt mich diese Motivation durch die Höhen und Tiefen des Leiterseins? Was verbinde ich mit dem Leitersein, welche Wünsche, Erwartungen und Befürchtungen habe ich? Sind meine Vorstellungen realistisch oder habe ich ein Idealbild vor Augen, das an der Realität völlig vorbeigeht?

Weiter gilt es bewusst zu machen, das 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. Die eigenen Grenzen zu kennen, kann hilfreich sein. Und schließlich steht der Leiter nicht allein. Hier bietet es sich an, gemeinsam zu überlegen, von wo welche Unterstützung eingefordert werden kann (Team, Leiterrunde, StaVo, Ausbildungsveranstaltungen...).

Über die Woodbadgeausbildung und die Weiterbildungsmöglichkeiten in der DPSG informiert sein

Die Bedeutung der Ausbildung für die eigene Leitungstätigkeit verstehen

Hier geht es darum, auf die Ausbildung in der DPSG aufmerksam zu machen. Zum Leitersein gehört auch die Verpflichtung zur Ausbildung. Der Leiter muss nicht alles sofort wissen und können, aber er muss bereit sein, sich ausbilden zu lassen. Es gilt bewusst zu machen, dass jeder einen persönlichen Nutzen von den Ausbildungsveranstaltungen hat: Man erweitert seine Kompetenzen, die Veranstaltungen machen meistens Spaß und bringen auch noch was für die persönliche Weiterbildung.

Das Ausbildungskonzept der DPSG: Aufbau, Ausbildende, Inhalte, Ziele, Angebote, Termine

Hier sind einfach Fakten gefragt: Wie sieht das Ausbildungskonzept aus, wer bietet was an? Das Gespräch, das gerade stattfindet, einordnen und aufzeigen, wie es jetzt weitergeht. Am besten gleich die Termine für die nächsten Veranstaltungen weitergeben.

Bei all den Themen gilt: Über manche Punkte hat derjenige sich vielleicht noch gar keine Gedanken gemacht. Da kann man gemeinsam überlegen und sammeln (z.B. bei den Unterstützungsmöglichkeiten). Wer weiß schließlich gleich auf alles eine Antwort? Viele der Fragen und Aspekte sind vielleicht in dieser Deutlichkeit auch für Dich neu?

Wenn Du jedoch merkst, dass der andere über die meisten Dinge noch gar nicht nachgedacht hat und Du den Eindruck hast, derjenige ist so gar nicht vorbereitet auf das Leiter-sein, solltest Du das offen und ehrlich sagen. Dann ist es unter Umständen sinnvoll, das Gespräch in einiger Zeit noch einmal zu führen und bis dahin den Einstieg in die Leitungstätigkeit zu vertagen.

Zusammenfassung

Im Folgenden sind noch einmal die wesentlichen Stichpunkte und Fragen gesammelt. Sie können Dich durch das Gespräch leiten:

Die Grundlagen des Leiterseins verstehen

- Was heißt Leitung für Dich?
- Leitung ist Verantwortung
- Leitung bedeutet jede Woche Gruppenstunde, Vor- und Nachbereitung
- Bereitschaft zur Mitarbeit in der Leiterrunde und Beteiligung bei Stammesaktivitäten
- Leitungstätigkeit hat Priorität vor andern Dingen, wie z.B. Roverrunde
- Leiter sind Vorbilder
- Werden die Werte der DPSG anerkannt?

Die eigene Motivation zur Leitungsübernahme und den Grad seiner Begeisterung kennen

- Was begeistert Dich an der DPSG?
- Was motiviert Dich zum Leitersein? Reicht diese Motivation aus, das Leitungsamt mit all seinen Facetten zu übernehmen?
- Welche Erwartungen, Wünsche und Befürchtungen verbindest Du mit dem Leitersein?
- Wo liegen deine eigenen Grenzen? Was kannst Du gut, was weniger gut?
- Wo kannst Du Dir Unterstützung holen? In welchen Bereichen benötigst Du Unterstützung?

Über die Woodbadgeausbildung und die Weiterbildungsmöglichkeiten in der DPSG informiert sein

- Notwendigkeit und Sinn von Ausbildung
- Bereitschaft zur Ausbildung
- Das Ausbildungskonzept der DPSG (Aufbau, Ausbildende, Inhalte, Ziele, Angebote, Termine)

Literatur

Die folgende Literatur hilft Dir vielleicht, wenn Du einzelne Themen noch einmal nachlesen möchtest:

- Ordnung und Satzung des Verbandes. Georgs-Verlag
- Roverleitungshandbuch. Georgs-Verlag
- Bausteine 1-2. Georgs-Verlag
- Drumherum & Mittendrin Bd.2/3 Grundlagen der Wölflingsstufe. Georgs-Verlag.
- Das Ausbildungskonzept der DPSG (2004).

Woodbadgeeinstieg Schritt 1 - Durchführungsbeispiel



Stamm Sankt Bonifatius Seeheim

Das Beispiel wurde im Stamm Sankt Bonifatius Seeheim durchgeführt.
Entwickelt und geleitet wurde es von Benjamin Krick und Peter Bungert.
Teilnehmer: zwei neue Wölflingsleiter, ein neuer Jufileiter, ein neuer Roverleiter
Dauer: 1 ½ Stunden

Als Ort wurden die vertrauten Räumlichkeiten im als Stammesheim genutzten kath. Gemeindehaus gewählt, genauer gesagt der große Jugendraum, der Raum genug für unterschiedliche Methoden bietet und eigens für den Einstieg kurzfristig mit Sofas bequem gemacht wurde, um Atmosphäre zu schaffen.

Es scheint sinnvoll, die Teilnehmer bei der Einladung zu bitten, sich vorab Gedanken über ihre zukünftige Leitertätigkeit zu machen.

Einstieg

Begrüßung Schön, dass Ihr da seid! Schön, dass Ihr Leiter werden möchtet! Darum seid Ihr hier: Neues Ausbildungskonzept

So war das, als ich Leiter geworden bin... (StaVo erzählt von sich, um den Anfang zu machen, um zu zeigen, dass nicht nur gefordert, sondern auch von sich gegeben wird, um mit gutem Beispiel voran zu gehen, um eine vertrauensvolle, offene Atmosphäre zu begünstigen, um das Eis zu brechen).

Erwartungsklärung

Teilnehmerbeteiligung 1:

Mit welchen Vorstellungen bezüglich dieses Treffens seid Ihr hierher gekommen? z.B.:

- einfach nur kennen lernen
- eine Prüfung, ob man Leiter werden darf
- unverbindliche Infoveranstaltung
- ...

→ auf die Erwartungen eingehen und anhand dieser den Zweck des Gespräches erläutern:

- Klärung, was Leitersein bedeutet
- Check, ob die Werte des Verbandes und des Stammes von den Kandidaten getragen werden können.
- Motivationsklärung
- Vorstellen des Ausbildungskonzeptes

Zitat aus der Ordnung:

„In der Deutschen Pfadfinderschaft Sankt Georg sind junge Menschen und Erwachsene gemeinsam auf dem Weg. Jeder Einzelne kann sich selbst mit seiner Lebensgeschichte, mit Wünschen, Ängsten und Hoffnungen einbringen. In Gruppen von Gleichaltrigen erleben Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene Gemeinschaft und übernehmen schrittweise für sich selbst und für andere Verantwortung.

Für sich selbst und andere einstehen zu können, muss erst einmal probiert werden. Erwachsene Leiterinnen und Leiter begleiten und unterstützen diesen Prozess. Sie ermuntern die Mitglieder ihrer Gruppen, gemeinsam das Programm der Gruppe zu gestalten und darauf zu achten, dass es für jeden einzelnen zu einer Bereicherung seiner Persönlichkeit wird. Auf diesem Wege entdecken die erwachsenen Leitungskräfte des Verbandes ihr eigenes Leben neu und setzen sich als Partner und Anwalt von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen für deren Anliegen und Interessen ein.“[DPSG01]¹, S. 10f

Aus diesem Text wird deutlich, dass das Leitersein nicht nur für andere Nutzen hat, sondern sich auch positiv auf die eigene Entwicklung auswirken kann. Von dieser positiven Weiterentwicklung der Leiter leben Stamm und Verband. So haben die StaVos großes Interesse daran, die jungen Leiter nach Kräften in ihrer Entwicklung zu unterstützen.

Das bieten wir Euch, unseren neuen Leitern:

- Raum zur persönlichen Entfaltung
- Erwerb von Schlüsselqualifikationen
- Kostenlose, fundierte Ausbildung
- Spaß im Team und mit der Gruppe
- Rückhalt in der Leiterrunde, nicht nur in Pfadfinderfragen
- ...

Grundlagen des Leiterseins verstehen

Was bedeutet Leitersein?

Frage an die Teilnehmer: Was stellt Ihr Euch unter Leitersein vor, was beinhaltet eurer Meinung nach Leitersein?

(Sammlung, Kommentar und Wertung durch den StaVo, StaVo bringt mit ein, was dazugehört, wenn es nicht von den Teilnehmern kommt. Diskussionen sind erwünscht.)

- Teamwork
- Verantwortung (über die Gruppenstunde hinaus, Leiter ist Vorbild, wirkt als ganze Person)
- Gruppenstunden planen und halten
- Leitungstätigkeit hat Priorität (z.B. vor Rovergruppe, in der man selbst Mitglied ist. Bei Aktivitäten mit der Gruppe steht diese im Vordergrund, die persönlichen Interessen des Leiters dahinter („Mission First“))

¹ Abkürzungen in eckigen Klammern bezeichnen Literaturstellen. Auf S. 45 findet Ihr die Literaturliste.

Werte der DPSG/Pfadfinder

Plakate mit den Prinzipien der Pfadfinderbewegung *werden ausgelegt*, die Teilnehmer gebeten, ihre Assoziationen zu den Prinzipien dazu zu schreiben, alles, was ihnen gerade einfällt: Abgleich der Ergebnisse mit den Definitionen aus den „Grundlagen der Pfadfinderbewegung“ (siehe hierzu „Die Prinzipien der Pfadfinderbewegung“ - Seite 13). Bei „Pflicht gegenüber sich selbst“ auf Schutz vor Burnout eingehen. „Liebe deinen Nächsten wie dich selbst“ – Auf die Mischung kommt es an!

Pflicht gegenüber Gott

- kein Kirchenzwang
- Nächstenliebe
- (keine) Gotteslästerung
- Gott im Kopf behalten
- Anderen nicht deinen Glauben aufzwingen
- Aber Gott trotzdem nicht vergessen

Pflicht gegenüber sich selbst

- Selbstbewusstsein
- Auf sich selbst achten
- Contenance
- Sich zu nichts zwingen lassen
- Nicht nur an sich denken, aber auch nicht nur an andere
- Peace
- Zeit opfern

Pflicht gegenüber dritten

- Solidarität
- Toleranz + Akzeptanz
- Verantwortung übernehmen können
- Zurückstehen können
- Netter Umgang
- Geduld
- Versuchen eine Hilfe zu sein
- Kompromissbereit
- Allzeit bereit
- Auf die anderen achten und ihnen helfen
- Vertrauen
- Sich ordentlich zu benehmen
- Mehr für die anderen da zu sein, die einen mehr brauchen, auch wenn man sie nicht so mag
- Wahrheit
- Liebe und Geborgenheit

➔ Um in der DPSG Leiter sein zu können, müssen diese bisher unter „Grundlagen des Leiterseins verstehen“ genannten und erarbeiteten Punkte von den zukünftigen Leitern mitgetragen werden können.

Motivation

Diese „Einheit“ soll die Frage klären, ob die Motivation der neuen Leiter ausreicht, um Leiter sein zu können, ob die erwarteten „Höhen“ des Leiterseins über die „Tiefen“ hinweg tragen können.

Blitzlichtrunde: Das begeistert mich an den Pfadis:

- anders als die „Außenwelt“
- ich werde akzeptiert, wie ich bin
- Spaß
- Teamarbeit
- Lernen, mit anderen umzugehen
- Pfadfinderbegegnungen
- Back to the roots (einfaches Leben)
- Naturverbundenheit
- Gruppenzugehörigkeit, Gemeinschaft
- Flucht aus dem Alltag

--> Ihr könnt nur für etwas begeistern, wovon Ihr auch begeistert seid!

Erwartungen und Befürchtungen an das Leitersein

Kärtchen austeilen, zum späteren Anheften an die Pinnwand

Auf Kärtchen in zwei unterschiedlichen Farben sollen stichwortartig (je ein Stichwort pro Kärtchen) positive Erwartungen und negative Befürchtungen geschrieben werden. Die

Kärtchen werden im Anschluss durch die Teilnehmer an eine Pinnwand geheftet (evtl. gleich sortiert) und vorgestellt.

Positive Erwartungen - darauf freue ich mich z.B. gelbe Kärtchen	Negative Befürchtungen - das sind meine Sorgen z.B. rote Kärtchen
<ul style="list-style-type: none"> - Mein Wissen weiter zu geben - Lernen fürs Leben - Co-Leiter - Neue Erfahrungen - Teamgeist - Teamarbeit - Zusammenarbeit - Diskussionen und Lösungen - Schöne Momente - Spaß zu haben - Die [Gruppen-] Mitglieder glücklich zu sehen 	<ul style="list-style-type: none"> - Ärger mit dem Stamm - Stress - Zu viel Arbeit - Zu viel Stress und/oder Konflikt mit dem anderen Leiter - Nervige Kinder - Wieder enttäuscht zu werden - Gruppenbildung, die Planung aufhält - Schlechte Mitarbeit - Dass es den [Gruppen-] Mitgliedern wenig Spaß macht - Dass gute Ideen nicht umgesetzt werden können - Schwierigkeit gemeinsame Fahrt zu planen (Termin) - Nach einem Jahr sagen zu müssen „Naja“

Nach der Vorstellung:

- Gemeinsame Besprechung der Ergebnisse
- Hilfen anbieten
- Versuchen, Sorgen auszuräumen.
- Für „Früherkennung sensibilisieren“
- Motivieren, Probleme im Leitungsteam sofort anzusprechen
- Zum Schluss noch mal Hilfe anbieten.

Ausbildung im Verband: Woodbadgeausbildung und Weiterbildung

StaVo erklärt:

- Bereitschaft zur Ausbildung (und zum Lernen im Allgemeinen) Voraussetzung für die Leitertätigkeit
- Ausbildung für die Kinder
- Ausbildung für sich selbst
- Großer persönlicher Nutzen durch die Tätigkeit als Leiter wird durch Ausbildung unterstützt/ermöglicht
- Lust machen auf Ausbildung, erzählen von eigenen positiven Erlebnissen

Vorstellen des DPSG Ausbildungskonzeptes (anhand der Grafik Seite 15)

Verwendete Methoden:

- StaVo erzählt von sich (Animation)
- Erwartungskklärung im Gespräch
- Blitzlichtrunde
- Themenbezogene schriftliche Assoziationen auf Plakate, Kärtchen und Pinnwand

Woodbadgeeinstieg Schritt 1 - Anhang

Die Prinzipien der Pfadfinderbewegung

Die World Organization of the Scout Movement (WOSM) hat als Fundament „Grundlagen der Pfadfinderbewegung“ (Fundamental Principals) definiert. Die derzeit gültige Formulierung der Grundlagen wurde von der 26. Weltkonferenz 1977 in Montreal angenommen und ist in Kapitel 1 der WOSM-Satzung (Constitution and By-Laws of the World Organization of the Scout Movement, Genf 1990) [WOSM97] niedergelegt. Die „Grundlagen“ gliedern sich in „Definition des Pfadfindertums“, „Zweck des Pfadfindertums“, „Prinzipien des Pfadfindertums“ und die „Pfadfinderische Methode“.

Dieser Exkurs geht näher auf die „Prinzipien des Pfadfindertums“ ein.

Das aus dem Lateinischen stammende Wort Prinzip steht für „Ursprung“, „Anfang“, „grundlegende Voraussetzung“. So sind auch die Prinzipien der Pfadfinderbewegung Anfang, Ursprung und grundlegende Voraussetzung für das anerkannte Pfadfindertum auf der ganzen Welt und bindend für alle Pfadfinder, die der Weltorganisation WOSM angehören.

Diese Prinzipien sind:

- Die Pflicht gegenüber Gott
- Die Pflicht gegenüber Dritten
- Die Pflicht gegenüber sich selbst“ ([WOSM97], S. 9)

Das erste Prinzip definiert die eigene Beziehung zu den geistigen Werten des Lebens, das zweite die Beziehung zur materiellen Welt im weitesten Sinne, also zur Gesellschaft, zum Nächsten und zur Natur, das dritte beschreibt die Beziehung zum eigenen Ich.

Die Pflicht gegenüber Gott

Die Satzung der WOSM beschreibt dieses Prinzip als „Festhalten an geistlichen Grundsätzen, Treue zur Religion, die diese [geistlichen Grundsätze] ausdrückt, und Anerkennen von Verpflichtungen, die daraus erwachsen“ ([WOSM97], S. 9).

In dieser Definition kommt das Wort „Gott“ im Gegensatz zur Formulierung der „Prinzipien des Pfadfindertums“ nicht mehr vor, um Religionen wie den Hinduismus oder den Buddhismus einzuschließen, die keinen Gott kennen.

Zum Ursprung der Religion im Pfadfindertum befragt, antwortete BP: „Sie kommt nicht hinein, sie ist bereits da. Die Religion ist der grundlegende Faktor des Pfadfindertums“ ([Sica88], S. 119).

Das Konzept einer übermenschlichen Macht ist grundlegend für das Pfadfindertum. ([WOSM97], S. 10) Pfadfinder sollen begreifen, dass es mehr und etwas Höheres gibt als sich selbst, als den Nächsten, als die Gesellschaft, mehr als die materielle Welt. Über das Sichtbare hinaus sollen sie die spirituellen Werte des Lebens finden und ihre Wichtigkeit begreifen lernen.

Die Pflicht gegenüber Dritten

„Treue gegenüber dem eigenen Land in Übereinstimmung mit dem Wirken für örtlichen, nationalen und internationalen Frieden, für Verständigung und Zusammenarbeit. Mitarbeit an der Weiterentwicklung einer Gesellschaft mit Achtung und Ehrfurcht vor der Würde des Menschen und der Unversehrtheit der Natur“ ([WOSM97], S. 10), so definiert die Satzung der WOSM das zweite Prinzip.

Eine Treue gegenüber dem eigenen Land, die „über den engen, sentimental Patriotismus hinausgeht, welcher an den Grenzen des eigenen Landes endet und der Eifersucht und Feindschaft im Umgang mit anderen einflößt“, ([Sica88], S 34) forderte bereits BP. Ihm schwebten „Weltenbürger“ mit freundschaftlichem Verständnis für die Belange anderer, aber mit festen Wurzeln in der eigenen Gesellschaft vor. Pluralismus der Werte und Gesellschaften waren ihm wichtig, keine „Einheitskultur“ und Einheitswerte für die ganze Welt.

Aber die Pflicht gegenüber Dritten greift weit vor der eigenen Landesgrenze. Die Gleichberechtigung von Mann und Frau gehört ebenso dazu wie das „liebe deinen Nächsten wie dich selbst“ ([Bibel], Mt 22,39) aus der Bergpredigt, ausgedrückt beispielsweise in der guten Tat. Der Respekt vor jeglichem Leben und die Unantastbarkeit der Würde des Menschen sind den Pfadfindern höchstes Gut.

Und die Pflicht geht weit über die Landesgrenzen hinaus und bezieht auch die Zukunft ein. Die Pflicht gegenüber denen, die noch nicht geboren sind. Die Pflicht, diesen eine Welt zu hinterlassen, in der es sich zu leben lohnt. Mit humaner Gesellschaft in unversehrter Natur. „Das eigentliche Glück aber findet ihr darin, dass ihr andere glücklich macht. ... Versucht die Welt ein Stückchen besser zu hinterlassen, als ihr sie vorgefunden habt“ ([Sica88], S. 297), schreibt BP den Pfadfindern in seinem Abschiedsbrief.

Die Pflicht gegenüber sich selbst

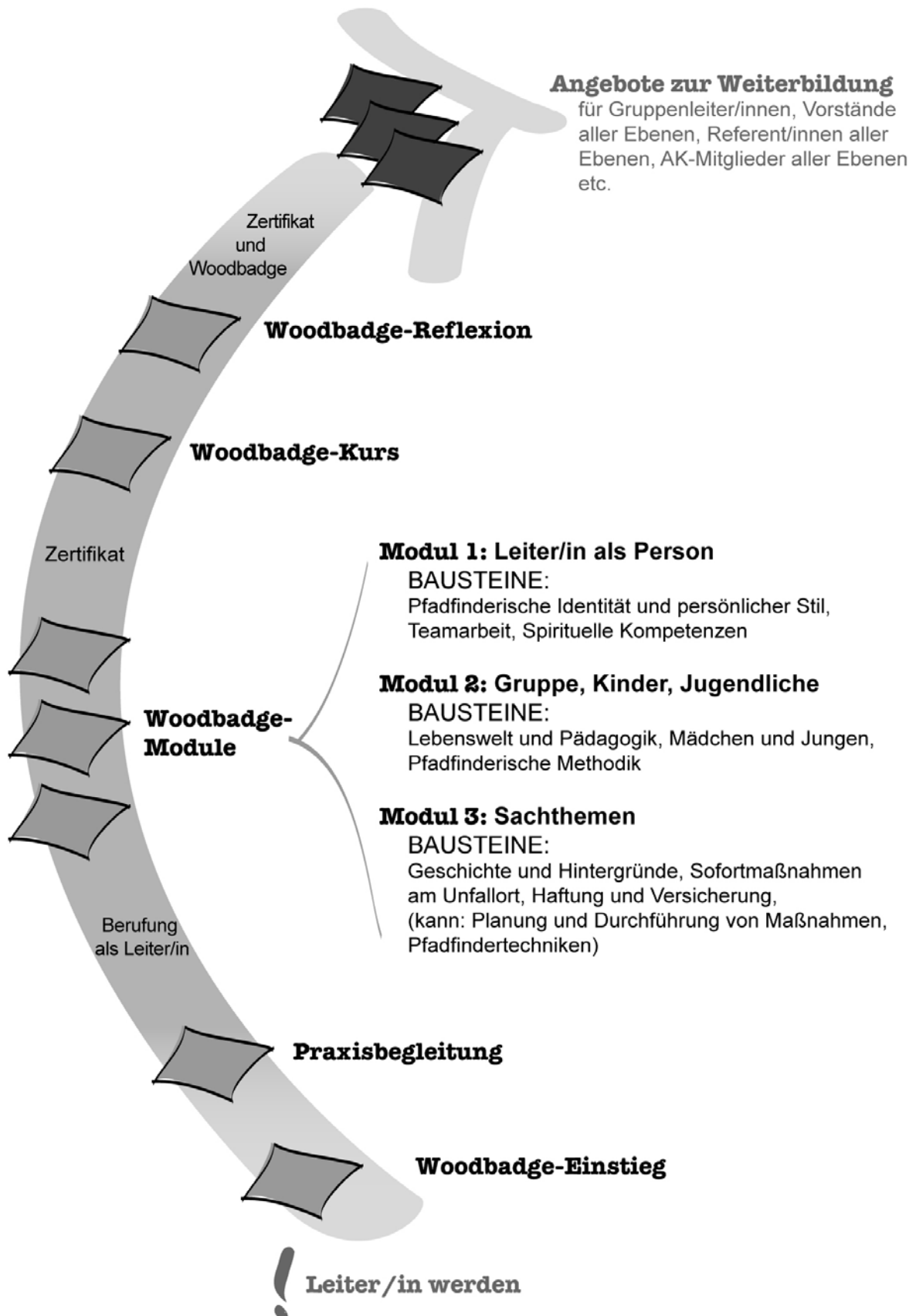
Schlicht definiert als „Verantwortlichkeit für die eigene Entwicklung“ ([WOSM97], S.12) enthält dieses Prinzip Wesentliches. Zu der in der Bergpredigt geforderten Nächstenliebe gehört immer die Eigenliebe. Dort heißt es „liebe deinen Nächsten wie dich selbst“ ([Bibel], Mt 22,39). Liebt man sich selbst nicht, was ist dann die Liebe zu anderen wert, die man wie sich selbst lieben soll?

„Paddle your own canoe“ [BP30] ist das entsprechende BP-Zitat. Nimm Dein Leben selbst in die Hand und mach etwas daraus.

Dazu gehört auch eine gewisse Disziplin, sich nicht zu sehr den eigenen Problemen hinzugeben und sich in sich selbst zu verkriechen. Wer sich nicht selbst kennt, nicht positiv von sich denkt, wer sich selbst nicht annimmt, nicht an sich und der eigenen Entwicklung interessiert bleibt, der kann kein Segen für andere, der kann kein Pfadfinder sein.

Hier setzt die Erziehung der Pfadfinder an mit dem Ziel, jungen Menschen bei der Entfaltung der eigenen Persönlichkeit zu helfen. Hier spielen Pfadfinderpädagogik, Versprechen, Leitlinien, Gruppe und Gruppenleiter als nächste Ansprechpartner der Kinder und Jugendlichen eine entscheidende Rolle.

Konzept der Woodbadgeausbildung in der DPSG



Woodbadgeeinstieg Schritt 2

Eine Gruppenleiterschulung in 10 Stunden und 4 Akten

Das neue Ausbildungskonzept sieht eine kaum überschaubare Fülle an Inhalten für den Einstiegskurs vor. Trotzdem soll der Kurs in 10 Arbeitsstunden zu bewältigen sein. Um diesen Spagat zu schaffen, müssen Themen möglichst effektiv behandelt und gewichtet werden. Eine Möglichkeit hierzu bietet das unten stehende Konzept. Sinn dieses Konzeptes ist es, einen Überblick über die zu vermittelnden Inhalte zu geben. Hierzu werden ein paar Methoden vorgestellt und vor allem Beispiele gegeben, was zu den entsprechenden Punkten von den Teilnehmern gesagt werden könnte.

Als Rahmen für diese Veranstaltung haben wir uns eine Abendveranstaltungsreihe gedacht, die z.B. an vier Terminen von 19 - 22:00 Uhr gehen könnte (die verbleibenden 2 Stunden sind Pause!!). Aber auch andere Formen (z.B. zwei Samstage, oder ein Wochenende) sind denkbar. Wir können uns vorstellen, dass die Form der Abendveranstaltungsreihe bei neuen Gruppenleitern nicht so „abschreckend“ wirkt wie ein ganzes Wochenende. Die Woche zwischen den einzelnen „Akten“ kann zum Ausprobieren und Reflektieren genutzt werden. Zudem wäre für die Vorbereitenden mehr Zeit um sich zwischendrin abzusprechen und die Organisation wäre bei einer Abendveranstaltungsreihe deutlich vereinfacht (kein Haus buchen, kein Essen ...). Es empfiehlt sich, die Akte in der unten angegebenen Reihenfolge durchzuführen, da besonders der 4. Akt auf den vorherigen aufbaut.

Verantwortlich für die Durchführung der Veranstaltung ist nach dem Ausbildungskonzept der Stammesvorstand. Da dies aber einen großen Aufwand (für meist nur wenige Leiter im Jahr) bedeutet, bieten sich hier Kooperationen mit anderen Stämmen (ggf. auch über Bezirke koordiniert) an. Bei vier Stämmen müsste der Stammesvorstand nur einmal im Jahr einen Abend gestalten. Zu dieser Veranstaltungsreihe können übrigens auch Zuschüsse beantragt werden.

Programmübersicht

	Programmpunkt/ Bemerkung	Dauer
1. Akt:	Gruppenstundenablauf und Gruppenkultur	
	Gruppenstundenablauf	0:30 h
	Gruppenkultur	0:45 h
	Übung: Planung von Gruppenstunden	0:45 h
2. Akt:	Gruppenphasen, Motivation und Animation	
	Gruppenphasen	0:30 h
	Motivation und Animation	1:30 h
3. Akt:	Partizipation und Elternarbeit	
	Partizipation	1:15 h
	Elternarbeit	0:45 h
4. Akt:	Spiele, Reflexion, Unterstützungsmöglichkeiten	
	Spiele	1:00 h
	Reflexion	0:45 h
	Unterstützungsmöglichkeiten	0:15 h

1. Akt: Gruppenstundenablauf, Gruppenkultur

Gruppenstundenablauf (0:30 h):

In vielen Trupps gibt es sehr unterschiedliche Rituale, die aber eine Gruppenstunde wesentlich beeinflussen können. In dieser Einheit sollen diese Rituale gesammelt und ggf. leicht bewertet werden. Beispiele:

- Wolfsgeheul
- Abschlusskreis
- Spiel zu Beginn, oder zum Schluss
- Inhaltliche Arbeit bevorzugt am Anfang
- Kleingruppenarbeit
- Plenum
- Drinnen und draußen
- Gemeinsames Aufräumen

Diese (und andere) Punkte sollen von den Teilnehmern auf Kärtchen gesammelt werden und bewertet werden, welche Sachen eher am Anfang oder am Ende gemacht werden. Auch ein Ausprobieren (Wolfsgeheul, verschiedene Formen des Abschlusskreises ...) bietet sich an. Hilfreich kann hierbei sein, dass sich die Gruppenleiter an ihre eigene Gruppenzeit erinnern und zusammentragen, was sie dort erlebt haben. Hier ist natürlich besonders der Austausch über die Stammesgrenzen hinweg interessant. Zusammen mit erfahrenen Gruppenleitern werden nun die Punkte andiskutiert. Bewertungskriterien können sein:

- Vor- und Nachteile
- Anwendungsfall
- Stufe

Gruppenkultur (0:45 h):

Hier lautet die Fragestellung: „Wie schaffe ich eine Gruppenkultur?“ Auf einem Plakat können nun verschiedene Ideen gesammelt werden. Beispiele:

- Partizipation
- Gemeinsame Elemente (Anfang, Ende, Essen ...)
- Rituale (Wolfsgeheul, Abschlusskreis, Kuchenbacken für Zuspätkommer)
- Gesprächsregeln
- Geburtstage feiern
- Ablenkung reduzieren (Fahrräder, Skateboards, Mobiltelefone)
- Wie gehen wir mit Gästen um?
- Eigener Raum, Raumgestaltung
- Gruppennamen/Wappen
- Vereinbarung von Truppregeln

Hier ist besonders der Austausch unter den Gruppenleitern wichtig. Dies dient einerseits zum Weitergeben, aber auch zum Hinterfragen von vorhandenen Stilelementen. Hierzu können die einzelnen Elemente auch der entsprechenden Ebene (Stamm oder Gruppe oder sogar Kleingruppe) zugeordnet werden.

Eine weitere Sammlung von Meinungen, weshalb die Bildung einer Gruppenkultur ein wichtiger Bestandteil der Gruppenarbeit ist, kann den Abschluss der Einheit bilden. Gegebenenfalls muss hier auch die Moderation einsteigen (kurzer Vortrag). All diese Elemente dienen dazu, einer Gruppe eine eigene Identität und Vertrautheit zu schaffen.

Übung Gruppenstundenablauf und Gruppenkultur: Planung von Gruppenstunden:

Wenn die beiden obigen Punkte möglichst straff durchgeführt werden, bleibt Zeit, dies in die Tat umzusetzen. Ein sinnvoller Gruppenstundenablauf und eine gesteuerte, positive Gruppenkultur können durch eine intensive Planung von Gruppenstunden gelenkt werden. Die Moderation schlägt hierzu ein Schema vor und erläutert dies:

- Wo steht die Gruppe (Reflexion der vorherige Gruppenstunde, Situationsanalyse)
- Wo wollen wir mit der Gruppe hin (Übersicht gewinnen über die nächste, bzw. die nächsten Gruppenstunden)
- Welchen Weg wählen wir hierzu (Sammlung und Entscheidung von Methoden)
- Festlegung von Verantwortlichen (kann auch im vorderen Schritt mitgemacht werden)
- Zusätzliches zum Rahmen (Spiele etc.)

Jetzt sollten die Teilnehmer eine eigene Gruppenstunde planen. Denkbar ist auch, einen Planungszettel auszuteilen (findet Ihr im Durchführungsbeispiel auf Seite 36).

2. Akt: Gruppenphasen, Motivation und Animation

Gruppenphasen (0:30 h):

Hier ist ein Vortrag über die Gruppenphasen unerlässlich (5-phasiges Modell). Siehe hierzu z.B. das Durchführungsbeispiel von Benny Krick (Seite 37).

Danach die einzelnen Phasen besprechen:

- Wie erkenne ich diese Phase
- Wie reagiere ich?

Abschluss: Einordnung der eigenen Gruppe als Übung

Motivation und Animation (1:30 h):

Die meisten neuen Gruppenleiter können wahrscheinlich mit dem Begriff Animation wenig anfangen. Daher sollte zunächst als Übung eine Animation zum Freimachen der Gedanken gemacht werden (auch z.B. mit Meditationselementen). Hierzu bietet sich z.B. eine Traumreise an. Dabei sollen sich die Teilnehmer vorstellen, wie sich Ihre Gruppe verhalten würde, wenn sie als Gruppenleiter gerade nicht da sind. Vielleicht fällt ja auf, dass auch im dann entstehenden Chaos eine Menge Energie steckt.

Dann Sammlung von Ideen zur Fragestellung:

„Was ist alles möglich mit DEINER Gruppe?“ (Einzelarbeit mit anschließendem Sammeln)

Dann kurzer Vortrag zu:

Animation und animativer Leitungsstil:

- Animation – Definition: Siehe Ausführungsbeispiel (Seite 25)
- Animation spricht nicht die Verstandes-, sondern die Gefühlsebene an
- Animation kann auf etwas Lust machen, Animation kann aber auch die Gedanken frei machen, um sich auf etwas Neues einzustellen (→ Ideenfindung)
- Animation kann ein Theaterspiel sein, eine Meditation, eine Verkleidung, ein Lied, ein Text ... oder was Euch sonst einfällt.
- Animation bedeutet of mehr Arbeit, die sich aber auszahlt durch motiviertere Gruppenmitglieder

Motivation

- Motivation – Definition (Seite 25)
- Motivation kann eine direkte Folge aus der Animation sein
- Die durchgängige Motivation und Animation führt zu einem **animativen Leitungsstil**

Die anschließende Frage an die Gruppenleiter: Was motiviert Euch, in die Gruppenstunde zu kommen? Dies kann noch mit einer „Hausaufgabe“ kombiniert werden (die ggf. auch schon auf dem vorher stattfindenden Akt gestellt werden kann), bei der die Gruppenkinder nach ihrer Motivation gefragt werden sollen.

3. Akt: Partizipation, Elternarbeit

Partizipation (1:15 h):

Wichtige Inhalte der Partizipation sind:

- Kinder ernst nehmen
- Spiele entscheiden lassen (bei kleinen Dingen anfangen)
- Keine Entscheidungen vorweg nehmen
- Auch mit unliebsamen Entscheidungen leben
- Grenzen vorher definieren
- Jede Meinung ist wichtig
- Konsens/Kompromiss/Diktatur

Definition Partizipation (lat: partizipatio „Teilnahme“): Teilhaben an etwas; Teilhabe an Prozessen der Willensbildung und Entscheidung; demokratisches Prinzip; Synonym: Mitbestimmung

Zunächst sollte wieder ein kleiner Input zum Thema Partizipation gegeben werden. Hierzu kann das Durchführungsbeispiel als Hilfe genommen werden (Seite 27). Wichtig: Beim Thema Partizipation muss immer von der Leistungsfähigkeit der Gruppe bzw. der Person ausgegangen werden. Daher kann dies in verschiedenen Gruppen bzw. Stufen ganz unterschiedlich aussehen. Hier ist auch immer die Rolle des Gruppenleiters (oder eines starken Gruppenmitglieds) wichtig, der mit seiner Haltung die Meinung innerhalb einer Gruppe stark beeinflussen kann. Ziel der Partizipation ist nicht nur das Interesse an den Gruppenaktivitäten zu erhöhen und sich damit mit der Gruppe besser zu identifizieren, sondern auch das Lernen innerhalb der Gesellschaft, Prozesse mitentscheiden zu können als erster Schritt zur Übernahme von Verantwortung in einer demokratischen Gesellschaft.

Die Mitbestimmungsmöglichkeit innerhalb einer Gruppe ist stark vom Alter abhängig, daher sollte ein Plakat erstellt werden mit Mitbestimmungsmöglichkeiten für die Altersstufen. Die Aufteilung auf einem Plakat könnte dann z.B. so aussehen:

Entscheidung über...	Vorteile	Nachteile
das nächste Spiel	mehr Spaß	ggf. langatmig, bevor Spiel beginnen kann.
das Projekt
Stammesvorstand
Sommerlagerort
...

Die Teilnehmer sollen Entscheidungsthemen sammeln und über diese kurz diskutieren.

Elternarbeit (0:45 h):

Einstieg kann ein Rollenspiel sein, bei dem verschiedenen Teilnehmern Rollen gegeben werden (Eltern bzw. Leiterrollen). Situation ist ein Elternabend vor dem stattzufindenden Zeltlager. Die Gruppe wird in zwei Teilgruppen „Eltern“ und „Leiter“ aufgeteilt. Die Teilgruppen sollen nun überlegen, was sie von den jeweils anderen erfahren wollen. Die Punkte werden dann in den Kleingruppen gesammelt.

Frage:

„Was müssen (oder was wollen) Eltern wissen, wenn ihr Kind bei den Pfadfindern ist?“ – Sammlung auf Plakat z.B.:

- Wo befindet sich das Kind
- Wie ist es erreichbar?
- Geht es ihm gut und was wird getan, wenn etwas passiert?
- Ist es sicher aufgehoben?
- Was passiert bei den Pfadfindern (z.B.: Versprechen, gemischt Schlafen, spätes Zubettgehen etc.)

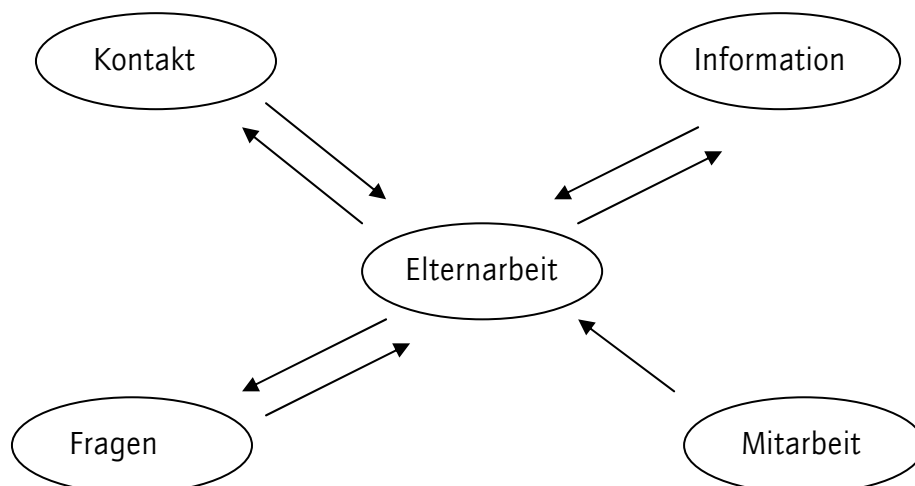
Was wollen wir von unseren Eltern wissen?

z.B.:

- Sind Medikamente erforderlich (und wenn ja warum und was passiert beim Vergessen)
- In welchem sozialen Umfeld wächst das Kind auf?
- Wieviel Vertrauen besitzt das Leitungsteam bei den Eltern (wichtig z.B. bei Krankheit etc.)
- Wann geht die Verantwortung für das Kind wieder auf die Eltern über (Beginn/Ende der Gruppenstunde, oder erst wenn das Kind z.B. abgeholt wird)

Bei der anschließenden Vorstellung kann dann noch das ergänzt werden, was sich speziell auf die Gruppenstunden bezieht.

Als weitere Einheit könnte ein Schaubild die Wichtigkeit von Elternarbeit verdeutlichen. Dabei soll es mehr um die Möglichkeiten gehen, die sich aus einem persönlichen Kontakt ergeben, als um den Vollzug der satzungsgemäßen Elternsprecherwahl:



Auch wenn es zunächst nicht so scheint, ist Elternarbeit etwas, was sowohl den Leitern, als auch den Eltern und den Gruppenmitgliedern nutzt. Daher gehen die meisten der Pfeile in beide Richtungen. Mit viel Glück kann aus der erfolgreichen Elternarbeit auch eine wertvolle Mitarbeit gewonnen werden.

Als nächstes kann kurz gesammelt werden, was getan werden kann, wenn kein ausreichender Kontakt besteht:

- Elternabend
- Briefe persönlich abgeben (unangemeldet klingeln)
- Am Ende der Gruppenstunde vor dem Trupphem für die Eltern anfragbar sein.
- Am Anfang der Gruppenstunde die Eltern ansprechen/begrüßen.
- Gruppenstunde/Zelttagertag zusammen mit Eltern

4. Akt: Spiele, Reflexion, Unterstützungsmöglichkeiten

Spiele (1:00 h):

Im Verlauf der ersten drei Akte wurden (idealerweise) einige Warming-Ups, Kennenlernspiele etc. durchgeführt. Hier sollen diese zunächst mal gesammelt werden und anschließend ähnlich eines Spieleseminars kategorisiert werden (Darstellung in einer Matrix). Kriterien könnten sein:

- Wann/wofür einsetzen
- Besonderheiten/darauf ist zu achten
- Materialien
- Abwandlungen

Reflexion (1:00 h):

Vor der eigentlichen Reflexion werden zunächst die wichtigsten Reflexionsregeln erklärt (ausreden lassen, keine Diskussionen über Gesagtes, Kritik als Chance wahrnehmen etc.). Dann wird die Veranstaltungsreihe reflektiert. Hier sollten verschiedene Methoden gewählt werden. Hierbei kann zwischen visualisierenden Methoden (Daumen hoch, im Raum aufstellen etc.), fixierenden Methoden (Plakat beschreiben, Brief etc.) und austauschenden Methoden (Gespräch, Blitzlicht etc.) unterschieden werden. Diese Unterscheidung sollte noch am Ende verdeutlicht werden.

Unterstützungsmöglichkeiten (0:15 h):

Hier bieten sich kaum Methoden an; allerdings wäre eine schriftliche Zusammenstellung in Form eines Merkblattes sehr hilfreich. Beispielsweise könnten folgende Möglichkeiten genannt werden:

- Leiterrunde
- Leitungsteam
- Bezirksleiterrunden
- Vorstand
- KJZ
- Diözesanbüro
- Literatur
- Internet
- Pfarrgemeinderat
- Ehemalige
- BDKJ

Woodbadgeeinstieg Schritt 2 - Durchführungsbeispiel



Stamm Sankt Bonifatius Seeheim

Das Beispiel wurde im Stamm Sankt Bonifatius Seeheim durchgeführt.
Entwickelt und geleitet wurde es von Benjamin Krick und Peter Bungert.
Teilnehmer: maximal zwei neue Wölflingsleiter, zwei neuer Jufileiter, zwei neuer Roverleiter
Dauer: 4 Abende à ca. 2 Stunden im Rhythmus von ca. 2 Wochen

Als Ort wurden jeweils die vertrauten Räumlichkeiten im als Stammesheim genutzten kath. Gemeindehaus gewählt, die Räume würden nach Bedarf gewählt, gewechselt und hergerichtet, um Atmosphäre zu schaffen oder bestimmte Methoden zu ermöglichen.

1. Akt: Gruppenstundenablauf, Gruppenkultur

Dauer: 2 Stunden

Einstieg

Begrüßung Schön, dass Ihr da seid
Blitzlicht Wie waren Eure ersten Gruppenstunden?

Gruppenstundenablauf

1. Gemeinsamer Anfang

(z.B. Lied, Spiel, Vorlesen, Blitzlichtrunde)

2. Eigentliches Programm

(evtl. zwischendurch Aktionsteile einbauen)

3. Gemeinsames Ende

(z.B. Lied, Pfadfindergebet, Reflexion der Gruppenstunde, Wolfsgeheul)

Wie war der Gruppenstundenablauf zu Eurer „Gruppenkinderzeit“?

(aufschreiben und anschließende Besprechung)

- Beginnen mit Stuhlkreis ← das war wichtig!
- Leiter teilen Programm für die heutige Gruppenstunde mit und machen auch andere Ansagen (z.B. Fahrten, Aktionen außerhalb der Gruppenstunde)
- Logbuch gestalten, Singen
- Basteln, bauen, planen, spielen

- Schlussrunde mit „Nehmt Abschied Brüder“, Pfadfindergebet, Ankündigungen etc.
- Bei den Rovern: Keine Struktur, kein gemeinsamer Anfang, kein gemeinsames Ende

Wie ist der Gruppenstundenablauf in Eurer Gruppenstunde?

(aufschreiben und anschließende Besprechung)

- Begrüßung/Spiel
- Projekte etc.
- Infos, Besprechungen (Singen bei den Wös)
- Schlusskreis „Nehmt Abschied Brüder“, Pfadfindergebet

Rituale

Sammeln, einer schreibt auf Kärtchen, einer pinnt an die Pinnwand, gleich sortieren nach Anfang, Mitte, Ende. Anschließend Stufenzuordnungen durch Farbpunkte auf die Kärtchen.

Anfang	Mitte	Zwischenteile	Ende
Spiele (alle Stufen)	Spiele (alle)	Fußballspielen (alle	Nehmt Abschied Brüder
Singen (Kinderstufen)	Planen (ab Jufi)	Stufen)	(alle)
Anfangskreis (alle Stufen)	Groß-/Kleingruppen-	Singen (alle Stufen)	Schlusschrei (bis Jufi)
Vorlesen (nur Wö)	arbeit (ab Jufi)		Singen (alle Stufen)
Blitzlicht (alle Stufen)	Workshops (ab Jufi)		Schlusskreis (alle Stufen)
			Reflexion (ab Jufi)
			Pfadfindergebet (bis
			Pfadi)

In Klammern: Eignung für die Stufen

Gruppenstunde planen

Input zur Gruppenstundenplanung

(Inhalte siehe Anhang – Seite 34)

Aktionsteil: Gruppenstundenplanung

Jeder Leiter soll für seine Gruppe anhand des Gruppenstundenplaners (Anhang) eine Gruppenstunde planen. In Stufen, aus denen mehrere Leiter anwesend sind, erfolgt die Planung gemeinschaftlich. Die Teamer unterstützen.

Anschließende Besprechung der Arbeiten.

Gruppen-/Stammeskultur

Stammeskultur

Es werden in offener Runde Punkte gesammelt, die die Teilnehmer mit der Kultur im Stamm verbinden:

- Gruppenwechsel, Umstufung
- Kein Alkohol/Rauchen auf Fahrten
- Stammeslager/Stufenlager im Wechsel
- Lagerlieder in den Stammeslagern
- Lagerfahne in den Stammeslagern
- Abzeichen von den Fahrten und Lagern
- Seilbahnbauen
- Gemeindehaus
- Jährliche Hexenhausfahrten
- Teilnahme am Ironscout
- Sonntägliches Fußballspielen ab Pfadistufe
- Martinsumzug

- Pfarrfest
- Gottesdienste
- „Ein jeder esse was er kann....“
- Vor Fahrten Abschiedsrunde auf dem Kirchenparkplatz

Gruppenkultur

Es werden in offener Runde Punkte gesammelt, die die Teilnehmer mit der Kultur in den Gruppen verbinden:

- Wochenendfahrten in den Stufen
- Alle zwei Jahre Stufenlager im Sommer
- Gemeindehaus
- Gruppenabzeichen
- Gruppenräume gestalten
- Gruppenwortschatz
- Soziale Aktionen
- Gruppenschrei

Wofür ist die Kultur wichtig?

Es werden in offener Runde Punkte gesammelt.

- Identität
- Vertrauen
- Gemeinsamkeiten
- Familie
- Traditionen

Hausaufgabe

- Führt Eure geplanten Gruppenstunden durch und
- Achtet dabei besonders auf die Gruppe

2. Akt: Gruppenphasen, Motivation, Animation

Dauer: 2 Stunden

Einstieg

Begrüßung Schön, dass Ihr da seid

Hausaufgaben vom letzten Mal Beim ersten Akt wurde eine Gruppenstunde geplant. Die Teilnehmer berichten von der Durchführung.

Warming-Up Die Teilnehmer sind Hobbits. Sie müssen auf der Flucht vor den Nazgul mit Flößen (Getränkekisten) über einen „Fluss“, es stehen drei Kisten zur Verfügung, niemand darf in den „Fluss“ treten, die Kisten dürfen nicht losgelassen werden, sonst schwimmen sie davon. Solchermaßen ist gemeinsam das andere Ufer zu erreichen. Die Schwierigkeit wird durch eine Matratze, die den Untergrund „schlammig“ macht, gesteigert.

Kurze Einleitung Worum geht es heute

Gruppenphasen

Vortrag Gruppenphasen die einzelnen Phasen mit ihren „Kennzeichen“ werden an einer Pinnwand visualisiert. (Gruppenphasen aus: Ausbildungsordner für das Starkenburger Startpaket, siehe Anhang)

Szenen aus „Herr der Ringe, die Gefährten“ anschauen.

- Elronds Rat:(Orientierung)
- Schneefeld am Karradras (Machtkampf)
- Pause und Flucht vor den Krähen (Vertrautheit)
- Balrog, Brücke von Kazadoom, Flucht aus Moria (Differenzierung)
- Die Gemeinschaft trennt sich am Rauhos (Abschied)

Besprechen Welche Szene gehört zu welcher Gruppenphase?

Programm und Leiterverhalten in den verschiedenen Phasen Vortrag mit Einbeziehung der Vorschläge der Teilnehmer, die einzelnen Punkte werden an der Pinnwand visualisiert (siehe Anhang).

Phase 1: Orientierung

Leiterverhalten:

Programm:

Phase 4: Differenzierung

Es wird deutlich auf folgendes hingewiesen: Die Phasen laufen niemals in verschiedenen Gruppen gleich ab, auch nicht linear, Gruppen können in frühere Phasen zurückfallen oder Teile von Gruppen können sich in unterschiedlichen Phasen befinden. Manche Gruppen erreichen bestimmte Phasen niemals.

Frage an die Teilnehmer: In welcher Phase, glaubt Ihr, befindet sich die Gruppe, die Ihr im Moment leitet? Austausch darüber

Motivation, Animation

Lockerungsspiel: Planenspiel: Die Gruppe (Hobbits) steht auf einem Gitter oberhalb des Palantiers, eines Steines, in den an nicht hineinschauen darf. Ein Elbenumhang unter ihren Füßen schützt sie vor dem Stein in der Grube unter dem Gitter. Dieser Schutz ist jedoch nicht optimal da der Umhang falsch herum liegt. Daher muss nun die Unterseite des Umhangs nach oben gekehrt, der Umhang also umgedreht werden. Ohne das einer der Hobbits vom Umhang tritt.

Der Schwierigkeitsgrad ist abhängig von dem Verhältnis Umhanggröße zu Gruppengröße.

Definitionen: Definitionen werden mit der Gruppe erarbeitet und mit den folgenden abgeglichen:

motivieren [aus dem lateinischen]

jmdn. motivieren jmdn. dazu bringen, dass er etwas tut, indem man sein Interesse dafür weckt.

[www.wissen.de]

Animation, Animieren [animatio, lat. Belebt, beseelt]

Anregen, ermuntern, ermutigen, anreizen, in Stimmung versetzen, Lust zu etwas wecken
[Duden]

Frage an die Teilnehmer: Was motiviert Eure Gruppenkinder in die Gruppenstunde zu kommen?
z.B. Spaß, Freunde treffen, Eltern schicken die Kinder, Fahrten, Leiter treffen, Spielen, Basteln,
Singen, Pfadfindertechniken.

Kleiner Vortrag mit Teilnehmerbeteiligung: Wie motiviert, animiert man als Leiter?
Leiterverhalten ist wichtig, Geschichten um Spiele etc. bauen (Beispiel: das heutige Warming-
Up und das Lockerungsspiel), immer im Hinterkopf behalten: Pfadfinder sollen Spaß machen.
Den Kindern und den Leitern. Belohnung kann Motivation sein oder mehr Freizeit wenn eine
Arbeit schnell erledigt wird. Leiter muss immer positiv an eine Sache rangehen, die er
vermitteln möchte.

Beispiele für Motivation/Animation auf dem WBK1 Jufistufe „Hexentanz im Schnee“ des DV
Mainz im Januar 2004.

**Teilnehmer nach Beispielen aus ihrer Pfadfinder- und Leiterzeit zum Thema Motivation,
Animation fragen und in die Diskussion einfließen lassen.**

Welche Animationen könnt Ihr Euch als Leiter mit eurer Gruppe vorstellen?

Hausaufgabe und Ausblick

Hausaufgabe: Frage an die Gruppenkinder: Warum kommt Ihr zu den Pfadfindern?

Ausblick und nächster Termin: Das nächste Mal: Partizipation und Elternarbeit. Termin:

Verwendete Methoden:

- Warming-Up: Mit Kisten über den Fluss, Planenspiel
- Vortrag mit Visualisierung an der Pinnwand
- Szenen aus einem Film anschauen, Diskussion darüber
- Vortrag mit Teilnehmerbeteiligung
- Gruppendiskussion
- Erarbeiten von Definitionen mit der Gruppe

3. Akt: Partizipation und Elternarbeit

Dauer: 2 Stunden

Einstieg

Begrüßung: Schön, dass Ihr da seid

Hausaufgaben vom letzten Mal: Beim 2. Akt wurde gebeten, die Kinder zu fragen, warum sie zu
den Pfadfindern kommen. Warum kommen sie?

Es wurde abgefragt, ob die Aufgabe erledigt wurde. In der Wölflingsgruppe wurde das Thema
nicht angesprochen, bei den Jungpfadfindern wurde zwar nachgefragt, jedoch liegt kein

greifbares Ergebnis vor, die Rover blockierten den Versuch mit dem Kommentar „haben wir letztens schon gemacht“.

Anmerkung: Diese Hausaufgabe sollte in Vorbereitung auf den 2. Akt ausgegeben werden, nicht danach. Es sollten Befragungs- bzw. Animationsmethoden mit entsprechenden ansprechenden Evaluierungsmethoden mit an die Hand gegeben werden.

Warming-Up: Immer in Bewegung (Frantic):

Die Spieler setzen sich auf den Boden in einen Kreis. Ein Ball wird in den Kreis gerollt. Er soll ständig in Bewegung bleiben. In kurzer Folge kommen immer neue Bälle hinzu, die bewegt werden müssen. Die Gruppe ist aufgefordert, ihre „Bewegungsmethoden“ laufend zu verbessern. Sind mehrere Gruppen da, kann ein kleiner Wettkampf veranstaltet werden. Über die unterschiedlichen Methoden und das Teamwork kann später reflektiert werden.

Kurze Einleitung: Worum geht es heute?

Partizipation

Definition: Es wird eine Definition für Partizipation erarbeitet und mit der folgenden abgeglichen:

Partizipation (lat. partizipatio „Teilnahme“)

Teilhabe an etwas; Teilhabe an Prozessen der Willensbildung und Entscheidung; Demokratisches Prinzip; Synonym: Mitbestimmung

Input

- **Ausgangspunkt:** Das Kind/der Jugendliche im Mittelpunkt (Look at the Boy), Erziehung zu verantwortungsbewussten und –fähigen Menschen. Freude an den Pfadfindern.
- **Daher:** Gruppenmitglieder sollen Leben und Programm der Gruppe mitgestalten können.
- **Mitgestaltungsmöglichkeiten** und Bereiche (stufenabhängig), klein anfangen bei den Wölflingen z.B. mit Multiple Choice (Spiele auswählen lassen)
- **Leiterverhalten:** Aufpassen, dass nicht die Starken bestimmen, jede Meinung ist wichtig. Auch Entscheidungen akzeptieren, die nicht Favorit der Leiter waren. Konsequenzen einer Entscheidung klar machen (was bedeutet es, wenn die Jungpfadfinder beschließen, das Sommerlager auf Island zu machen?)
- **Grenzen der Mitgestaltung**
- **Mitbestimmung bedeutet auch immer Mitverantwortung.**
- **Kinder gestalten ihre Zukunft und ihre Umwelt verantwortlich mit.**
- **Ziel:** Später in der Gesellschaft, in Familie und Beruf Verantwortung übernehmen können.

Thesen zum Thema Mitbestimmung

Die Thesen werden auf Plakaten angeschlagen, Kommentare von den Teilnehmern dazu geschrieben (Antworten) und anschließend diskutiert.

1. Allgemeine These: Kinder und Jugendliche wollen viel bestimmen und machen, aber nix schaffen und keine Verantwortung übernehmen.

Antworten:

- Nein, Verantwortung wird auch übernommen
- Wenn's nicht klappt: Rückhalt in der Gruppe

- Bereitschaft hängt von der Motivation ab
- Viel hängt davon ab, wie die Leiter etwas rüberbringen und was sie selber vorleben

2. Wölflingsthese: Wölflinge sind zu klein um mitzureden und mitzuplanen

Antworten:

- Kommt drauf an, was sie machen sollen
- Wählen zwischen verschiedenen Sachen geht.
- Leiter müssen ganz viel unterstützen

3. Jungpfadfinderthese: Jufis überschätzen sich und bleiben nicht bei der Sache

Antworten:

- Geht schon
- Kleine Schritte. Erst das Eine, dann das Andere
- Immer wieder motivieren

4. Pfadithese (entfällt, da kein Pfadileiter anwesend ist)

5. Roverthese: Rover wollen alles allein entscheiden aber die Arbeit bleibt dann am Leiter hängen

Antworten:

- Nicht unbedingt an den Leitern, aber an einzelnen
- Rover überschätzen sich oft
- Problem: Man will was neues machen, aber man hat kein know how

Break: Spiel: Peter-Paul

Ein Mitspieler ist Peter, ein anderer Paul, die restlichen erhalten Nummern. Alle klatschen in die Hände, dann schnippen sie erst recht, anschließend links mit den Fingern. Peter beginnt. Er nennt beim Rechtsschnippen seinen Namen (Peter), beim Linksschnippen sagt er Paul. Paul sagt beim nächsten Rechtsschnipp seinen Namen, beim darauffolgenden Linksschnipp eine beliebige Zahl aus der Menge der Vergebenen. Der mit der Zahl bezeichnete Mitspieler sagt beim Rechtsschnipp seine, beim Linksschnipp wieder eine andere Zahl. Sagt jemand eine Zahl nicht schnell genug, nicht beim Schnippen oder nennt die Zahl eines ausgeschiedenen oder eine nicht zugewiesene, scheidet er aus. Das Spiel beginnt dann ohne ihn (und ohne seine Zahl) von neuem. Scheidet Peter aus, beginnt Paul. Scheidet Paul aus, spricht Peter den Mitspieler mit der kleinsten noch im Spiel befindlichen Zahl an.

Gewonnen haben die letzten beiden Mitspieler.

Varianten: Zur Erhöhung des Schwierigkeitsgrades kann das Tempo gesteigert werden oder nur bestimmte Zahlen verwendet werden (nur gerade, nur Primzahlen...), Tiere oder andere Namen, lustig ist's mit Schimpfwörtern. Leichter kann es mit den eigenen Namen werden.

Elternarbeit

Rollenspiel Elternabend

Die Teilnehmer teilen sich in zwei Kleingruppen auf. Die einen sind Eltern, die anderen Leiter. Beide Gruppen treffen sich zu einem Elternabend. Auf diesen bereiten sie sich vor und überlegen, was sie von den jeweils anderen erwarten oder wissen möchten. Die Teamer unterstützen.

Die Eltern möchten wissen oder erwarten:

- Wie ist mein Kind versichert?

- Was passiert mit unserem Geld?
- Ich möchte rechtzeitig eine Jahresplanung
- Ich möchte Euch Leiter motivieren
- Ich möchte mir den Laden hier erstmal anschauen
- Was ist der Unterschied zu anderen Jugendgruppen?
- Was wird meinem Kind geboten?
- Schlafen Mädels und Jungs getrennt?
- Wie sieht's aus mit Alkohol und Drogen?
- Das Kind soll lernen, sich sozial zu verhalten
- Was geschieht, wenn etwas passiert?

Was können die Eltern für die Leiter tun?

- „Kostenloser Urlaub“ für die Leiter
- Unterstützung in seinem Tun
- Infos geben zu Medikamenten etc.
- Feedback geben

Die Leiter möchten wissen oder erwarten:

- Info, wenn die Kinder nicht zur Gruppenstunde kommen können
- Fristgerechte Anmeldung und Bezahlung zu Fahrten
- Aktuelle Infos zur Situation des Kindes/zur Familiensituation
- Unterstützung

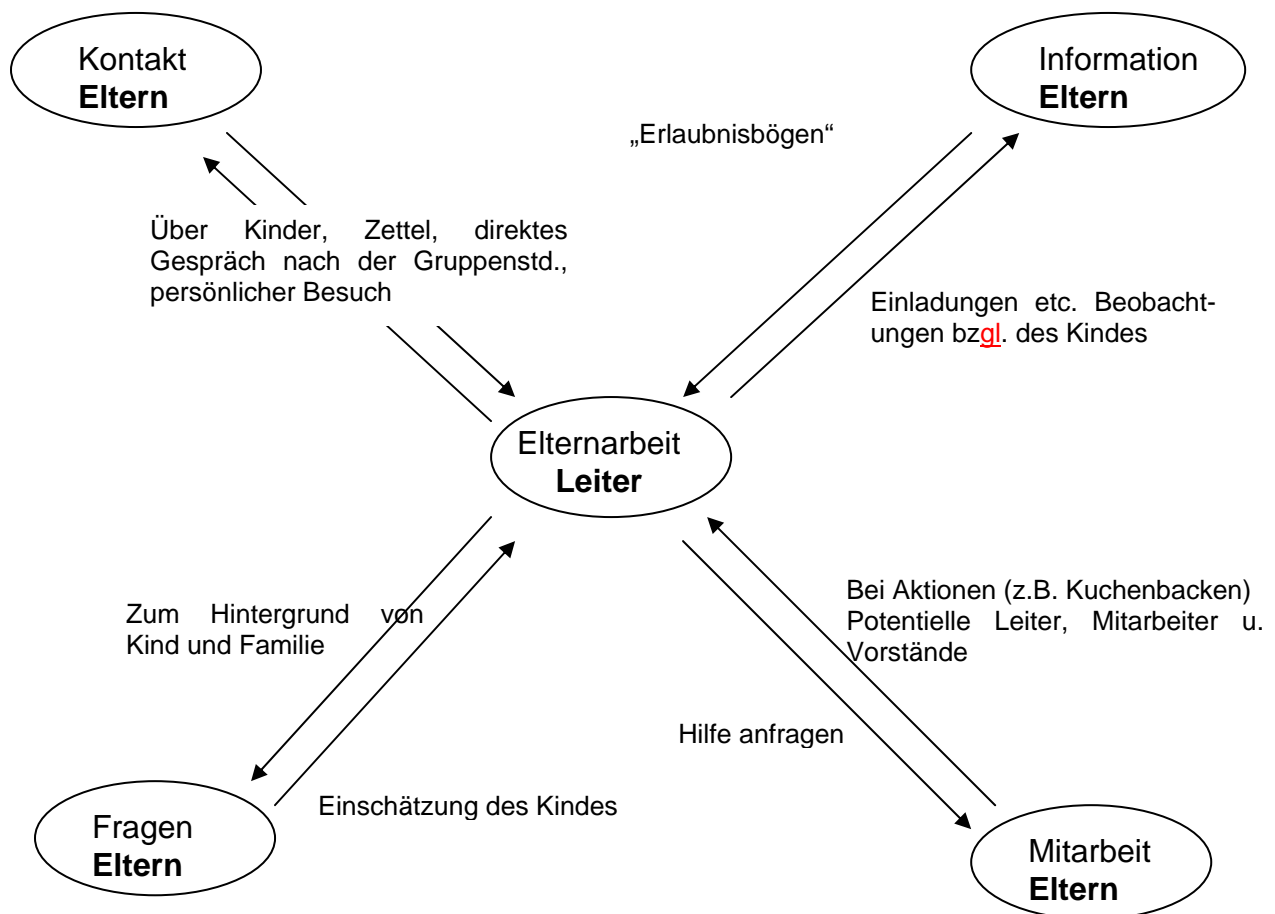
Was tun die Leiter für die Eltern/die Kinder?

- Gruppenstunden
- Fahrten
- Vermitteln von Gruppengemeinschaft und Sozialkompetenz
- Einen geschützten Raum geben
- Pfadfindertechniken
- Religion
- Erziehung
- Perspektive für Einfachheit und Natur
- Erziehung zum eigenverantwortlichen Handeln
- Lehren Verantwortung zu übernehmen
- Interessantes Programm
- Sportlich aktiv
- Verbringen Zeit mit den Kindern
- Nehmen den Eltern die Kinder ab (schaffen den Eltern Freiräume)

Zusammenfassen des besprochenen auf einem Plakat:

Leiter	→	Eltern/Kinder
<ul style="list-style-type: none">- Aufpassen auf die Kinder- Bringen Zeit ein- Erziehung- Selbständigkeit- Fähigkeiten (Kochen, Knoten etc.)- Alternative zum Alltag- Fördern Gemeinschaftsfähigkeit- Bringen Spaß- Sinnvolle Freizeitbeschäftigung- „Spielend lernen“- Organisation lernen- Ist Ansprechpartner für das Kind- Infos/Einschätzungen über das Kind an die Eltern		
<h2>Wer kann was für wen leisten???</h2>		
	→	
Eltern		Leiter
<ul style="list-style-type: none">- Stress abnehmen (aber auch Stress machen)- Hilfe leisten- Rückendeckung geben- Vertrauen schenken- Unterstützung gewähren- Infos über Kinder zur Verfügung stellen- Leiten ist sinnvolle Freizeitbeschäftigung für die Leiter- Leiter Lernen durch Leiten (für's Leben)		

Beziehungsdiagramm Elternarbeit erstellen



Hausaufgabe und Ausblick

Hausaufgabe: Frage an die eigenen Eltern: Warum habt Ihr mich zu den Pfadfindern geschickt? (die Hausaufgabe wurde nicht ausgegeben)

Ausblick und nächster Termin: Das nächste Mal: Spiele, Reflexionen und Umsetzungsmöglichkeiten. Termin:

Verwendete Methoden:

- Warming-Up: Frantic
- Arbeit mit Thesen
- Break: Peter-Paul
- Rollenspiel: Elternabend
- Plakatarbeit

4. Akt: Spiele, Reflexion, Umsetzungsmöglichkeiten

Dauer: 2 Stunden

Einstieg

Begrüßung: Hallo und schön, dass Ihr da seid

Spiele

Input zum Thema „Anleiten von Spielen“ (Inhalte siehe Anhang Seite 39)

Aktionsteil „Spiele“

Hausaufgabe der Teilnehmer war, ein Spiel vorzubereiten. Diese Spiele werden durchgeführt und anschließend hinsichtlich ihrer Eignung für Teilnehmer und Situation kategorisiert. Ebenso erfolgt ein Gespräch über die Anleitung des Spieles durch den jeweiligen Leiter. Die Spiele sind im Anhang wiedergegeben.

Unterstützungsmöglichkeiten

(offene Sammlung, Ergänzung durch die Teamer)

- Internet (z.B. www.scoutnet.de)
- Alte Spiele/Ideen aus der eigenen Pfadizeit
- Ex-Stavos
- Andere Leiter
- Ausbildungsveranstaltungen
- Bücher
- KJZ

Reflexion

Definition

Auf eigene Handlungen gerichtetes prüfendes Nachdenken (www.wissen.de)

Lat. Reflecto → Rückwärtsbiegen, -drehen, -wenden, sich rückwärtsbeugen

Reflektieren: Warum, wann und wie?

- Es muss einen Grund für eine Reflexion geben
- Es muss etwas dabei herauskommen
- Reflexionen unter Zeitdruck kann man gleich sein lassen
- Reflexionen dürfen nicht langweilig sein
- Reflexionen brauchen einen Rahmen
- Je Reflexions-erfahrener die Reflektierenden, umso offener kann die Reflexion sein, je unerfahrener, umso stärker kommt es auf die Methode an.
- Reflexionen müssen zeitnah am zu reflektierenden Ereignis stattfinden

Diskussion in der Gruppe:

- Reflexionen– ein notwendiges Übel?
- Wo und wann kann ich reflektieren?

Reflexionsregeln

- Jeder spricht nur für sich
- Jeder hat das Recht darauf, seine Meinung zu sagen
- Jeder hat das Recht darauf, seine Meinung nicht zu sagen
- Jeder darf seine Gedanken ausführen

Übung: Reflexion des Woodbadgeeinstiegs.

Methode: Fragengelenkte offene Diskussion.

Reflexionsfragen:

- Was hat Euch gut gefallen
- Was hat Euch nicht gefallen
- Was hätte man besser machen können?

Ergebnisse siehe Anhang

Woodbadgeeinstieg Schritt 2 - Anhang

Planung von Gruppenstunden

Es empfiehlt sich, die Planungen und Nachbereitung von Gruppenstunden schriftlich zu fixieren, um später darauf zurückgreifen zu können. Dies kann z.B. in Form eines Gruppenlogbuches geschehen, in das auch Zeugnisse des Gruppenlebens wie Zeitungsartikel oder Bilder eingefügt werden können. So kann vielleicht sogar eine lebendige Gruppenchronik entstehen.

Von Zeit zu Zeit sollte mit der Gruppe und im Leitungsteam mittels einer Ideenfindung etc. eine grobe Übersichtsplanung über z.B. das Programm eines halben oder eines Vierteljahres gemacht werden.

Wann bereite ich die Gruppenstunde vor? So früh, dass noch Zeit bleibt, Material zu besorgen oder einzelne Teile genauer vorzubereiten. Aber nicht so früh, dass die Themen vielleicht bis zur Gruppenstunde an Aktualität verlieren.

Im Folgenden wird ein Schema vorgestellt, das die Planung von Gruppenstunden erleichtern kann. Am Ende dieses Dokuments ist ein „Gruppenstundenplaner“ angefügt, in den der Gruppenstundenablauf sowie die benötigten Materialien und die verantwortlichen Personen eingetragen werden können.

Situationsanalyse

Am Beginn der Planung steht die Überlegung, was in den Gruppenstunden zuvor gelaufen ist, wie die Stimmung in der Gruppe war und was z.B. aus laufenden Projekten nun zu tun ist. Dazu ist es hilfreich, die vergangenen Gruppenstunden schriftlich nachbereitet zu haben.

Fragen zur Situationsanalyse:

- Was lief in der letzten Gruppenstunde?
- Ist gerade ein Projekt in der Durchführung, wie weit ist dieses, was ist der nächste Schritt?
- In welcher Gruppenphase steckt die Gruppe, wie ist die Stimmung?
- Welche Probleme und Schwierigkeiten siehst Du, was läuft gut?

Ziel setzen

Setzt Euch auf der Basis der Situationsanalyse ein Ziel für die Gruppenstunde. Diese Ziele können ganz unterschiedlich sein, z.B. Gruppenkind XY wird immer ausgeschlossen. Ein Ziel könnte sein, die anderen darauf aufmerksam zu machen und XY wieder in die Gruppe zu holen. Ein anderes Ziel könnte heißen: Entscheiden, was wir auf der nächsten Gruppenfahrt machen. Oder: Weiterkommen mit dem aktuellen Projekt (am Besten noch dazu überlegen, wie weit Ihr in der Gruppenstunde kommen möchtet)

Wege suchen

Ihr habt Euch nun ein Ziel gesteckt. Um dieses zu erreichen gibt es in der Regel mehrere Wege. Überlegt Euch verschiedene und prüft die Vor- und Nachteile.

Entscheidung für einen Weg

Entscheidet Euch für einen Weg. Versucht dabei in die Rolle Eurer Gruppenmitglieder zu schlüpfen und zu überlegen, was für die Gruppe am Besten ist (am Besten heißt nicht unbedingt am Lustigsten oder am Schönsten!).

Rahmenprogramm

Nun überlegt Euch, wie Euer gemeinsamer Anfang und das Ende aussehen sollen und was Ihr zwischendurch als Auflockerung machen möchtet, z.B. welche Lieder oder Spiele könnten zum Thema/Weg passen.

Aufgabenverteilung und konkrete Planungsüberlegungen

Legt im Leitungsteam fest, wer welchen Teil der Gruppenstunde moderiert bzw. leitet! Überlegt, welche Materialien Ihr zur Umsetzung benötigt, und wer sie, wenn nötig, organisiert!

Reflexion der Gruppenstunde im Team


Am besten direkt nach der Gruppenstunde solltet Ihr diese reflektieren.

Fragen zur Reflexion:

- Wie lief die Gruppenstunde, wie ist unser Weg angekommen?
- Haben wir unser Ziel erreicht?
- und wer war verantwortlich?
- Notizen für die nächste Gruppenstunde

Evtl. kann sich die Planung der nächsten Gruppenstunde direkt anschließen.

Benjamin Krick, 2004

 DPSG Seeheim Gruppenstundenplaner				
Name der Gruppe			Datum	
Ziel der Gruppenstunde				
Thema/ Weg				
Phase	Zeit	Programm	Material	Wer?
Gemeinsamer Anfang				
Eigentliches Programm				
Zwischenteil				
Eigentliches Programm				
Gemeinsames Ende				

Gruppenphasen

(aus [StaPa])

1. Phase: Orientierung - Wer sind die anderen?

Kennzeichen:	Leiterverhalten	Programm
<ul style="list-style-type: none"> - Unsicherheit der Gruppenmitglieder untereinander - Clownerei - Wahrung von Distanz und Schutz - Zurückgezogenheit - Suche nach den geltenden Normen der Gruppe - Der Leiter wird "getestet" - Keine festen Bindungen - Andere Gruppenmitglieder werden in Schubladen gesteckt - Zeigen von gewohnten Verhaltensmustern - Geringe Übernahme von Verantwortung - Abklären von Erwartungen 	<ul style="list-style-type: none"> - Abbau von Ängsten - Ermöglichen von positiven Erfahrungen - Gute Programmplanung/Vorgaben - Klare Strukturen vorgeben 	<ul style="list-style-type: none"> - Kennenlernspiele - Kontaktspiele - Hausralley - Partnersuchspiele - Zublinzeln - Feuer, Erde, Wasser, Luftspiele <p>Der Gruppenleiter wird eher lenken, den Kindern nicht zuviel zumuten, aber die Neugierigen ermuntern und den Kindern das Gefühl vermitteln: "Hier muss man nicht, hier darf man."</p>

2. Phase: Machtkampf - Wer bestimmt hier eigentlich?

Kennzeichen:	Leiterverhalten	Programm
<ul style="list-style-type: none"> - Man wird persönlicher - Übergang vom "sich künstlich geben" zu alltäglichem Verhalten - Es werden mehr Gefühle gezeigt - Jeder versucht, das Gruppengeschehen zu beeinflussen - Rangelei um Führungspositionen - Kritik am Gruppenleiter - "Eigenes Territorium abstecken" - Diskussion über die Tätigkeit, das Verhalten des Leiters - Zusammenschluss gegen Leiter - Statuskämpfe/Verteidigung - Suche nach dem Sündenbock der Gruppe - Bildung von Cliques - Gefahr des Austritts des Einzelnen ist sehr groß 	<ul style="list-style-type: none"> - Möglichkeiten bieten für die Austragung von Machtkämpfen - Zunehmend Programm im Hinblick auf Koordination anbieten - Eigene Position verdeutlichen - Rahmen der Veranstaltung abstecken - Mitbestimmung "einführen" - Festlegen klarer Gruppennormen mit den Gruppenmitgliedern 	<ul style="list-style-type: none"> - Geschicklichkeitsspiele - Kooperationsspiele - Wettkampfspiele - Spiele ohne Sieger - Spiele bei denen jeder seine Fähigkeiten einbringen kann <p>Die Gruppe muss lernen, dass jedes Gruppenmitglied wichtig ist. Der Gruppenleiter wird die unterlegenen Kinder ermutigen, nicht auf ihre Rechte zu verzichten, sondern mitzureden und mitzubestimmen.</p>

3.Phase: Vertrautheit / Intimität - Wir gehören zusammen

Kennzeichen:	Leiterverhalten	Programm
<ul style="list-style-type: none"> - Übertriebenes Konkurrenzverhalten wird abgelegt - Zusammenarbeit wird intensiviert - Austausch von Ideen, Meinungen, Problemlösungsansätzen - Abklärung der Bedürfnisse - Akzeptieren der anderen (auch Wertschätzung) - Zärtlichkeit, Freundschaft, Wärme - Entwicklung eines Beziehungssystems - Langsam entstehendes WIR - Gefühl - Es werden Parallelen zwischen Familien- und Gruppenleben gezogen - Offene Kommunikation - Fehler anderer Gruppenmitglieder werden toleriert - Gruppe ist nicht in der Lage, neue Mitglieder aufzunehmen (sonst Rückfall in Phase 1 bzw. 2 möglich) 	<ul style="list-style-type: none"> - Übertragung von Verantwortung - Ausdenken eines Gruppennamens - Zunehmender Verzicht auf Vorgaben - Freie Entfaltungsmöglichkeiten der Einzelperson und Gruppe geben 	<ul style="list-style-type: none"> - Anfertigung einer Wandzeitung - Collagen - Rollenspiele - Rundgespräche - Eigene Programmplanung <p>Der Leiter springt ein, wenn die Gruppe handlungsunfähig wird; er unterstützt die, die übersehen und benachteiligt werden und fördert so die Selbständigkeit der Gruppe.</p>

4.Phase: Differenzierung- Jeder in der Gruppe ist wichtig

Kennzeichen:	Leiterverhalten	Programm
<ul style="list-style-type: none"> - Gute Kommunikation - Identifikation der Einzelnen mit der Gruppe - Gruppe hält stark zusammen - Erhöhte Geberbereitschaft - Echtes "Wir-Gefühl" - Gruppenaufgabe steht im Vordergrund - Kaum Machtkämpfe - Kontaktaufnahme mit anderen Gruppen - Gruppe lenkt sich überwiegend selbst 	<ul style="list-style-type: none"> - Leiter organisiert überwiegend, holt Einkünfte ein - Materialbeschaffung - Kontakte ermöglichen zu anderen Gruppen - Leiter gibt der Gruppe Feedbacks - Umgang der Gruppenmitglieder mit eigenen Stärken und Schwächen fördern, um diese bewusst in der Gruppe zu erleben 	<ul style="list-style-type: none"> - Interaktionsspiele - Diskussionsabende - Bazar/Flohmarkt - Gemeinsame Aktionen wie: Theaterstück aufführen, Altkleidersammlung, Müllsammlung... <p>Der Leiter ist jetzt mehr der Berater der Gruppe. Er klärt Schwierigkeiten, gibt Impulse, schlägt Themen vor und steuert seine Ideen zur <u>gemeinsamen</u> Planung bei.</p>

5. Phase: Abschied - Schade, dass es nicht immer so weiter geht!

Kennzeichen:	Leiterverhalten	Programm
<ul style="list-style-type: none"> - Frühere Gruppenerlebnisse werden ausgetauscht - Man versucht, dem Ablösungsprozess auszuweichen - Aufkommen von Unruhe und Unzufriedenheit - Rückschritt in frühere Gruppenphasen - Es werden zusätzliche Treffs in Erwägung gezogen - Suche der einzelnen Gruppenmitglieder nach neuen Gruppen, Freunden, Beziehungen, Betätigungsfeldern - Austausch von Adressen 	<ul style="list-style-type: none"> - Jeden den eigenen Weg gehen lassen - Mobilität von Individuum und Gruppe zulassen - Auswertung der erfolgten Gruppenarbeit - Ermöglichung von Wiederbegegnung 	<ul style="list-style-type: none"> - Mobilität von Individuum und Gruppe einräumen - Reflexion der bisherigen Gruppenarbeit - Transfer des Gelernten in den Alltag <p>Der Gruppenleiter versucht, der Gruppe deutlich zu machen, dass die Gruppe sich auflösen muss, dass eine Wiederbegegnung nur begrenzt möglich ist und dass jeder neue Gruppen finden kann.</p>

Es wird deutlich auf folgendes hingewiesen: Die Phasen laufen niemals in verschiedenen Gruppen gleich ab, auch nicht linear, Gruppen können in frühere Phasen zurückfallen oder Teile von Gruppen können sich in unterschiedlichen Phasen befinden. Manche Gruppen erreichen bestimmte Phasen niemals.

Vorbereitung und Anleitung von Spielen

Leichter ins Spiel kommen.

- Schaffe ein positives emotionales Klima.
- Nutze Spannung, Neugierde, Entdeckungs- und Forschungsdrang.
- Gelegentlich etwas unerwartetes, nicht alltägliches tun.
- Gib Kostproben, mache Appetit.
- Verwende vertraute Begriffe.
- Frühere Spiele mit einbeziehen.
- Anderes macht auch Spaß.
- Unerwünschte Auswirkungen vermindern.

Durchführung einer Spielrunde

Ich versuche, meine Überzeugung rüber zu bringen: Dieses Spiel ist klasse

Wenn der Leiter eines Spiels keine Lust zum Spielen hat, kann das leicht auf die Gruppe überschlagen. Besonders wenn das Spiel neu ist.

Ich spreche so, dass mich alle verstehen. Deutlich sprechen, einfache klare Regeln, Aufmerksamkeit lenken, oft reicht Regeln und größeren Gruppen nötig (???), eventuell Stimmverstärker benutzen.

Ich achte darauf, dass nicht zu viele zuschauen und viele mitspielen können. Niemanden zum Spiel zwingen, Auswahlmöglichkeiten bereithalten (Schiedsrichter, andere Spiele vorbereiten usw.). Bei Großgruppen sich mit spielbereiten Leuten vorher absprechen, vielleicht ist Spiel auch nicht der richtige Programmpunkt.

Ich achte darauf, dass Spiele nicht „versanden“. Den Spielern Gelegenheit geben, das Spiel zu beenden, Alternativen in Aussicht stellen, als Spielleiter das Spiel beenden.

Ich gebe Gelegenheit, über Spielergebnisse zu reflektieren. Zeit dazu lassen, Erfahrungen spontan auszutauschen, andere Initiativen der Spieler (Gespräche, ungesteuerte Beschäftigung) nicht zu häufig verhindern.

Spontane Variationen und Spielvorschläge aufgreifen. Die Spieler dürfen nicht den Eindruck bekommen, das Programm sei nur Sache des Spielleiters.

Andersartigkeit der Spieler achten. Spieler bringen ihre eigenen Vorlieben, Interessen und Ängste mit in das Spiel. Spielregeln können und sollen dies nicht verhindern. Spiele sollen Spaß machen, Raum für eigene und auch neue Erfahrungen lassen. Gegebenenfalls muss der Spielleiter bzw. die Gruppe passende Spielregeln erfinden.

Auch Spielmittel regen zu eigenen Spielregeln an. Es brauchen nicht immer nur Regeln vorgestellt werden, oft regen Materialien wie: Ballons, Tücher, Stäbe, Seile usw. zu selbstorganisierten Spielen an, die Spieler erfinden und variieren ihre eigenen Spiele.

Von den Teilnehmern angeleitete Spiele:

„Fang den Stuhl“

Im Kreis werden Stühle mit der Lehne nach außen eng aneinandergestellt. Hinter jedem Stuhl steht ein Teilnehmer. Die Stühle werden nach außen gekippt. Auf Kommando (Variante: ohne Kommando von Außen) wird der Stuhl losgelassen, zum nächsten gegangen und dieser gefangen, bevor er umfällt. Variante: 2 Stühle pro Teilnehmer.

Eignung: Ab Jufistufe
für größere Gruppen
Win-Win Game
Als Kooperationsspiel einsetzbar

„Schneeball“

Der Raum wird in 2 gleichgroße Hälften geteilt (mittels Schnur, Klebeband etc.) . Jede Gruppe erhält eine gleich Anzahl an „Schneebällen“, z.B. Papierkneule, Softbälle, Bierdeckel.... Ziel des Spieles ist es, nach Ablauf einer bestimmten Zeit möglichst wenig Schneebälle in der eigenen Spielfeldhälfte zu haben.

Eignung: Alle Stufen
Viel Action
Auch für draußen
Zum abregieren

„Fliegender Teppich“

Ein Teilnehmer stellt sich auf einen Teppich, eine Decke oder feste Plane. Diese wird von den anderen Teilnehmern getragen. Gemeinsam muss eine bestimmte Distanz überwunden werden, ohne dass der Stehende umfällt.

Außer dem Tragen über eine Distanz kann auch versucht werden, den „Piloten“ mit dem Teppich möglichst hoch zu werfen.

Eignung: Ab Pfadistufe

Bei Jufis müssen die Leiter sehr aufpassen

Spannend, wenn mehrere Gruppen gegeneinander antreten

Kooperationsspiel

„Über's Knie gelegt“

Die Teilnehmer stellen sich im Kreis auf und begeben sich in die Hocke. Sie platzieren den Oberkörper so, dass er auf den Knien des Teilnehmers nebenan zu liegen kommt. Auf diese Weise entsteht ein geschlossener Kreis, nur die Füße der Teilnehmer berühren den Boden. Es sind viele weitere Varianten, in denen nur bestimmte oder möglichst wenige Körperteile der Spieler den Boden berühren, denkbar.

Eignung: Ab Pfadistufe, Jufis eingeschränkt

Auch für mehrere

Kooperationsspiel

Vertrauensbildung

Körperkontakt

„Eisscholle“

Die Teilnehmer stehen auf einer Plane, einem Papier. Dieses wird, einer schmelzenden Eisscholle entsprechend, immer kleiner und kleiner. Trotzdem dürfen die Teilnehmer die Unterlage nicht verlassen.

Eignung: Ab Jufistufe, Wös eingeschränkt

Spannend bei mehreren Gruppen

Kooperationsspiel

Variante: Papier anzünden, dann ist das schmelzen realistischer (dann nur für Ältere oder wenn die Eltern gut bekannt sind)

Reflexion des Durchführungsbeispiels

Der Einstieg kam sehr gut an. Gelobt wurde vor allem, dass versucht wurde, alles so wenig trocken wie möglich zu gestalten. Dies gilt insbesondere für den Akt 2. Ein Vorschlag aus der Gruppe war, diesen als Einstiegsakt zu bringen. Die Frage, ob ein Einstiegswochenende vielleicht besser sei, als vier Abendveranstaltungen, wurde nicht einheitlich beantwortet. Für die Teilnehmer spricht hauptsächlich die zeitliche Leistbarkeit gegen ein Wochenende. Dafür würde sprechen, dass kontinuierlicher gearbeitet werden kann und mehr Platz "für die Gruppe" wäre.

Praxisbegleitung

Was will Praxisbegleitung?

In der Praxisbegleitung soll der neue Leiter („Einsteiger“) in der ersten Zeit durch einen erfahrenen Leiter („Pate“) unterstützt werden. Sie ist als Prozess ausgelegt, der das erste Jahr des Leiterseins begleiten soll. Ziele der Praxisbegleitung sind:

Der Leiter ...

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

Praxisbegleitung – durch wen?

Die Praxisbegleitung liegt in der Verantwortung des Stammesvorstandes. Das bedeutet nicht, dass dieser sie auch durchführen muss. Da es darum geht, den Einsteiger während der ersten Schritte in der Leitungstätigkeit zu begleiten und zu unterstützen, ist es wichtig, dass dies durch einen erfahrenen Leiter, eine Art Paten geschieht. Dabei gibt es zwei Möglichkeiten:

Begleitung durch einen Leiter im eigenen Team

Wenn wir davon ausgehen, dass Leitung immer im Team stattfindet, bietet es sich an, dass die Praxisbegleitung durch einen Leiter aus dem eigenen Team stattfindet. Dies hat einige Vorteile: Die Gruppensituationen, die reflektiert werden, haben in der Regel beide erlebt. Der neue Leiter muss also die Situationen nicht lange beschreiben, sondern der Pate hat eine eigene Wahrnehmung der Situation. Damit kann er auch direkte Rückmeldungen zum Verhalten des Einsteigers geben. Auch die Terminfindung ist erleichtert. Die Gespräche können beispielsweise nach der Gruppenstunde oder nach einer Teamsitzung stattfinden. Wichtig ist aber, dass die Praxisbegleitung nicht in der allgemeinen Vor- oder Nachbereitung untergeht, sondern ihr genügend Raum gewidmet wird.

Begleitung durch einen erfahrenen Leiter außerhalb des eigenen Teams

Unter Umständen kann es Sinn machen, einen Paten außerhalb des Teams zu wählen. Gerade wenn es darum geht, auch die Einbindung des Einsteigers in das Team zu besprechen, ist es hilfreich, wenn der Pate von außen kommt und damit neutraler ist. Dies könnte beispielsweise ein ehemaliger Leiter aus dem Stamm sein, der jetzt freier Mitarbeiter ist. Wichtig ist aber, dass er noch so nah am Stammesgeschehen ist, dass er konkrete Hilfen geben kann. Es ist ebenso denkbar, dass ein Leiter aus einer anderen Gruppe/Stufe die Aufgabe des Paten übernimmt.

Ein Pate außerhalb des eigenen Leitungsteams hat zwar dann die zu reflektierenden Situationen nicht selbst erlebt, aber das muss kein Nachteil sein: Es geht ja um die Wahrnehmung der Gruppensituationen aus Sicht des Einsteigers. Eine außen stehende Person kann hier vielleicht neutraler reflektieren, wenn sie nicht selbst in die Situation eingebunden ist.

Egal wer die Praxisbegleitung übernimmt: Der Pate sollte dem Einsteiger in allen Fragen mit Rat und Tat zur Seite stehen. Dazu gehört ein Vertrauensverhältnis. Das bedeutet, auch der Einsteiger sollte in die Wahl des Paten einbezogen werden.

Inhalte – was geht?

Die Inhalte ergeben sich aus dem konkreten Gruppenalltag und dem Bedürfnis des Einsteigers. Schwierige Situationen sollen genauso beleuchtet werden, wie auch konkrete Fragen des Einsteigers Platz haben müssen. Auch können Projekte oder bestimmte Aufgaben gemeinsam vorbereitet werden, z.B. eine Ideenfindung oder ein Spiel für die Gruppenstunde.

Mögliche Inhalte der Praxisbegleitung

- „Erste Hilfe“ bei schwierigen Kindern
- Mehrheitsprinzipien, Umgang mit Minderheiten usw. bei Entscheidungen
- Transfer theoretischer Inhalte aus der Ausbildung in die eigene Praxis (Was ist übertragbar, was nicht? Was ist zu beachten?)
- Zielgeleitetes Vorgehen (Ziele definieren/fixieren/Zielerreichung überprüfen)
- Selbstreflexion (z.B. Wie verhalte ich mich in der Gruppe? Wie leite ich? Was läuft, was nicht? Warum? Wie läuft es besser?)
- Wie bereite ich das Projekt XY vor?
- Ideenfindung für die nächste Gruppenstunde
- Analyse von (Gruppen-) Situationen und Entwicklung von Handlungsstrategien
- persönliches Feedback des Paten

Eine wichtige Funktion der Praxisbegleitung ist die persönliche Rückmeldung gegenüber dem Einsteiger. Dies ist nur möglich in einer vertrauensvollen und offenen Atmosphäre.

Rahmen – wann und wo?

Regelmäßigkeit

Es sollten regelmäßige Gespräche stattfinden und diese nach Möglichkeit nicht zwischen Tür und Angel, sondern in Ruhe und mit entsprechender Zeit. Dabei kann sich die Häufigkeit der Gespräche mit der Zeit verändern. Zu Beginn der Praxisbegleitung sollten die Gespräche mind. alle zwei bis drei Wochen stattfinden. Dies kann sich dann im Laufe der Zeit verändern, auf beispielsweise einmal im Monat oder alle zwei Monate. Wichtig ist, dass gemeinsam überlegt wird, was den Bedürfnissen des Einsteigers entgegenkommt.

Der Wahl des Ortes sind dabei keine Grenzen gesetzt. Es muss nicht immer der Truppraum sein, auch ein Spaziergang oder in einem Café sind gute Möglichkeiten, ins Gespräch zu kommen.

Einzelgespräch/Gruppengespräch

Grundsätzlich sollten die Gespräche als Einzelgespräche stattfinden. Auch wenn es mehrere Einsteiger im Stamm gibt, sollten diese nicht – oder zumindest nicht ausschließlich – Praxisbegleitung in der Gruppe erleben. Zu Beginn oder auch in größeren Abständen mag ein gemeinsames Treffen aller Einsteiger gut sein – hier können schwierige Gruppensituationen besprochen werden und gemeinsam diskutiert werden. Dies kann aber nicht das persönliche Zweier-Gespräch ersetzen, wo es um ganz persönliche Fragen und das Erleben des Einsteigers geht.

Baustein 3b „Sofortmaßnahmen am Unfallort“

Dieser Baustein liegt nach der Ausbildungsvereinbarung der Diözese Mainz ebenfalls in der Verantwortung der Stammesvorstände.

Der Baustein wird sowohl inhaltlich als auch von der Stundenzahl durch einen gleichnamigen Kurs abgedeckt, der für den Führerschein Voraussetzung ist. Damit haben die meisten Leiter und Leiterinnen den Kurs in der Regel wahrscheinlich bereits besucht und können sich diesen anerkennen lassen. Ist dies nicht der Fall, oder will der Leiter den Kurs auffrischen, kann er einen solchen Kurs jederzeit bei einem externen Träger besuchen.

Das könnten sein:

- Malteser Hilfsdienst
- Arbeiter-Samariter-Bund (ASB)
- Deutsches Rotes Kreuz
- Johanniter-Unfall-Hilfe
- ...

Der Stammesvorstand trägt die Verantwortung für diesen Baustein. Das bedeutet, er ist dafür verantwortlich, dass die neuen Leiter einen solchen Kurs absolvieren, wenn sie das noch nicht getan haben. Dazu gehört beispielsweise, mit den Trägern Kontakt aufzunehmen und in der Leiterrunde die Termine von Kursen mitzuteilen.

Eine weitere Möglichkeit ist, dass der StaVo einen solchen Kurs für die ganze Leiterunde organisiert, denn hier ist eine Auffrischung alle paar Jahre – wenn auch nicht vorgeschrieben – sicher sinnvoll.

Viele Träger bieten auch speziell auf die Zielgruppe zugeschnittene Kurse an, beispielsweise mit Exkurs „Erste Hilfe im Lager“ oder „Erste Hilfe bei Kindern“.

Quellenangaben/Literaturliste

- [Bibel] auch unter www.bibel.de
- [BP30] Baden-Powell, Robert: Rovering to Success. 1930
- [DPSG01] DPSG: Ordnung und Satzung des Verbandes 15. Auflage. Georgs-Verlag. Neuss 2001
- [Duden] Duden Bd. 5. Bibliographischer Verlag. Mannheim 1971
- [Sica88] Sica, Mario: Spuren des Gründers. Georgs-Verlag. Neuss 1988
- [WOSM97] World Organisation of the Scout Movement: Fundamental Principals. Deutsche Ausgabe: Grundlagen der Pfadfinderbewegung. Georgs-Verlag. Neuss 1997

Umsetzungsvorschlag Teil A – Stamm

Umsetzungsvorschlag Teil A – Stamm

Impressum:

Herausgeber: DPSG Diözesanverband Mainz
Am Fort Gonsenheim 54, 55122 Mainz
Tel.: 06131-253629
buero@dpsg-mainz.de

Herstellung und Bezug: DPSG Diözesanbüro Mainz
Anschrift: s.o.

1. Auflage, Juni 2005, 150 Stück

Dieser Umsetzungsvorschlag ist nur für den internen Gebrauch bestimmt