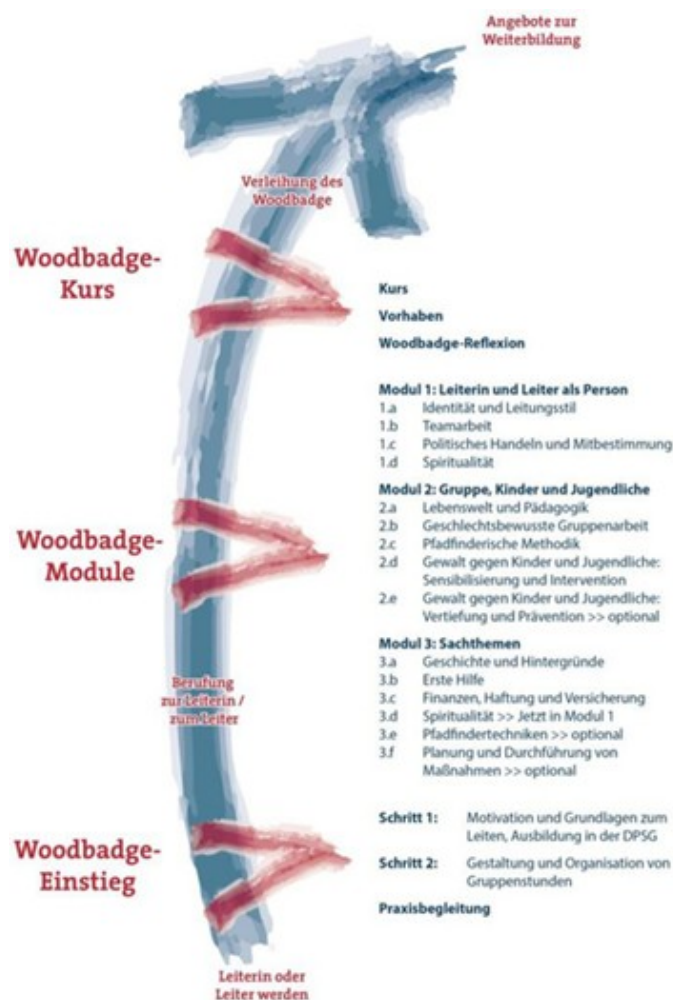


ON BOARDING NEUE LEITENDE

Ein Konzept, um neue Leitende zu unterstützen
Ahoi in der GLR



2026
STAMM DON BOSCO
Dahl/Rummenohl

Inhalt

1. Ziele und Inhalte der Praxisbegleitung.....	2
1.1. Ziele der Praxisbegleitung.....	2
1.2 Inhalte der Praxisbegleitung.....	2
2. Rollen und Aufgaben.....	3
2.1 Rolle neue Leitungsperson.....	3
2.2 Aufgaben neue Leitungsperson.....	3
2.3 Rolle Praxisbegleitung.....	3
2.4 Aufgaben Praxisbegleitung.....	4
2.5 Beziehung.....	4
3. Der zeitliche Ablauf.....	5
4. Checklisten.....	6
4.1 Checkliste zum ersten Treffen.....	6
4.2 Checkliste für weitere Treffen.....	7
4.2 Checkliste für das Abschlusstreffen.....	7
Anhang.....	8
Leitendenerstgespräch (Schritt 1).....	8
Reflexionsgespräch (Schritt 2).....	11
Möglicher Reflexionsbogen regelmäßige Praxisreflexion.....	13
Reflexionsbogen Leitendenpraktikum.....	14
Schaubild der Ausbildung.....	16

Zusammenfassung:

Das Dokument stellt ein Onboarding-Konzept für neue Leitende in der GLR vor. Es beschreibt die Ziele und Inhalte der Praxisbegleitung, die dazu beitragen sollen, neue Leitungspersonen in ihrer Rolle zu unterstützen. Darüber hinaus werden die spezifischen Rollen und Aufgaben der neuen Leitenden erläutert, um einen erfolgreichen Einstieg und eine gezielte Entwicklung zu ermöglichen.

Autor*innen: Helena Heitmann und Katharina Hartwich

1. Ziele und Inhalte der Praxisbegleitung

1.1. Ziele der Praxisbegleitung

Im Mittelpunkt stehen gemeinsame Lernerfahrungen und Anerkennung von Erfolgen. Neue Leitende erhalten Unterstützung bei Fragen und können auch schwierige Themen offen ansprechen. Herausforderungen werden gemeinsam analysiert und gelöst. Die Begleitung bringt eine objektive Außenperspektive ein und hilft, Situationen zu verstehen, Handlungsmöglichkeiten zu entdecken und Überforderung zu vermeiden. Die Praxisbegleitung unterstützt so gezielt und entlastet gleichzeitig.

Die Ziele der Praxisbegleitung werden im Ausbildungskonzept¹ beschrieben. Hier in Kürze:

- Erfahrungen von Begleitung und Lernerfolgen.
- Erfahrung machen, aber nicht allein zu sein.
- dass jemand bei Fragen zur Verfügung steht.
- Gelungene Erfahrungen und Lernerfolge zu würdigen.
- schwierige und unangenehme Dinge anzusprechen.
- Fragen, Probleme, Vorhaben (gemeinsam) zu durchdenken, planen und reflektieren.
- Probleme im Gruppenalltag gemeinsam lösen.
- Außensicht von Problemen geben.
- Situationen verstehen und Orientierung erlangen.
- Die Vielzahl an Erfahrungen wird gemeinsam eingeordnet.
- Mit eigenen Kräften haushalten und Schutz vor Überforderung.
- Durch viel Begeisterung evtl. Unterstützung beim Grenzen setzen benötigt.
- Entlastung durch Einordnung von Erfahrungen, Fragen und Problemen.

1.2 Inhalte der Praxisbegleitung

Praxisbegleitung bedeutet, gemeinsam Ziele für die Gruppenarbeit festzulegen. Herausforderungen werden im Team analysiert und Lösungen erarbeitet. Nach Aktionen reflektieren alle das Vorgehen, um daraus zu lernen. Theorie wird in den Alltag übertragen und Projekte zusammen geplant. Die Interessen werden offen besprochen und Ideen für Spiele oder Methoden gemeinsam gesammelt. Konflikte in der Gruppe werden offen adressiert und gemeinsam gelöst.

Gemeinsame Zielsetzung und Reflexion in der Gruppenarbeit. Hier in Kürze:

- Gemeinsames Erarbeiten von Zielen für die Gruppenarbeit.
- Schwierige Situationen analysieren und Lösungen suchen.
- Aktionen, Gruppenstunden, Lager und Handeln reflektieren.
- Unterstützung beim Transfer Theorie in Praxis.
- Projekte vorbereiten.
- Umgang mit Minderheiten usw. bei Entscheidungen in der Gruppe besprechen.
- Ideen für Spiele, Methoden und Aktionen suchen und finden.
- Unterstützung bei Konflikten.

¹ <https://dpsg.de/de/ausbildungskonzepte>

2. Rollen und Aufgaben

2.1 Rolle neue Leitungsperson

Im Rahmen der pfadfinderischen Arbeit ist die Rollenfindung und die Weiterentwicklung der eigenen Rolle als Leitungsperson ein zentraler Bestandteil. Dabei geht es darum, sich aktiv mit der eigenen Funktion auseinanderzusetzen und sich bewusst auf die Anforderungen der neuen Situation einzulassen. Offenheit für Veränderungen und die Bereitschaft zur Selbstreflexion sind dabei wichtige Voraussetzungen. Die Leitungsperson übernimmt Verantwortung für die Gruppe, nimmt Unterstützung an und entwickelt sich stetig weiter. Ebenso ist es bedeutend, eigene Ideen einzubringen und die individuelle Rolle innerhalb der Gruppe zu definieren, um die Leitungstätigkeit erfolgreich auszuüben.

Hier in Kürze:

- Rollenfindung und Entwicklung
- Die neue Leitungsperson muss noch nicht die volle Verantwortung tragen.
- Die neuen Leitenden werden in ihrer Wahrnehmung und Ideenentwicklung ernst genommen, um eine Außenperspektive auf den Stamm zur Weiterentwicklung des Stammes zu ermöglichen.

2.2 Aufgaben neue Leitungsperson

Selbstreflexion ist für neue Leitungspersonen entscheidend. Wer offen und bereit ist, sich auf Herausforderungen einzulassen, sieht Veränderungen als Chance zur Weiterentwicklung. Verantwortung für die Gruppe zu übernehmen, klare Entscheidungen zu treffen und ein konstruktives Miteinander zu fördern, sind zentrale Aufgaben. Unterstützung anzunehmen und Feedback von Mitleitenden einzuholen, hilft dabei, den eigenen Leitungsstil stetig zu verbessern. Ebenso wichtig ist es, eigene Ideen einzubringen und einen authentischen Führungsstil zu entwickeln, der zu den persönlichen Stärken und Werten passt.

Wichtige Aspekte der Rollenfindung und -entwicklung als neue Leitungsperson.

Hier in Kürze:

- Selbstreflexion
- sich in die neue Situation einfinden und offen sein
- Verantwortung übernehmen
- Unterstützung annehmen können und sich weiterentwickeln
- Ideen entwickeln
- Eigene Rolle als Leitungsperson zu finden

2.3 Rolle Praxisbegleitung

Als erfahrene Leitungsperson bringst du wertvolle Kompetenzen in die Praxisbegleitung ein. Durch deine Erfahrung verstehst du die Herausforderungen neuer Leitenden und kannst gezielt auf sie eingehen. Du hörst aktiv zu, gibst wertschätzendes Feedback und unterstützt bei der Lösungssuche, indem du Reflexion und unterschiedliche Perspektiven anregst. Dabei bleibst du im Hintergrund und förderst eine realistische Selbsteinschätzung sowie die Entwicklung eines eigenen Leitungsstils.

Rolle der Praxisbegleitung. Hier in Kürze:

- Du bist schon länger als Leitungsperson aktiv.

- Du kannst dich in die Rolle der neuen Leitungsperson hineinversetzen.
- Du kannst gut zuhören und Feedback geben und Handlungsalternativen aufzeigen.
- Du kannst Denkanstöße geben.
- Du nimmst die neue Leitungsperson als Individuum mit eigenem Führungsstil wahr und hilfst diesen weiterzuentwickeln.
- Du stehst im Hintergrund der neuen Leitungsperson und hilfst ihr einen realistischen Blick auf eigene Fähigkeiten und Ressourcen zu erhalten.

2.4 Aufgaben Praxisbegleitung

Als Praxisbegleitung wird von dir nicht erwartet, für jede Frage oder jedes Problem sofort eine konkrete Lösung oder Vorgehensweise anzubieten. Vielmehr liegt deine Aufgabe darin, die neue Leitungsperson dabei zu unterstützen, eigene Lösungswege, Ratschläge, Methoden oder auch spielerische Ansätze zu entwickeln. Dabei kannst du helfen, mögliche Herausforderungen zu erkennen und zu reflektieren, sodass die neue Leitungsperson selbstständig geeignete Strategien für ihren Führungsalltag erarbeitet.

Unterstützende Haltung in der Praxisbegleitung hier in Kürze:

- Du musst keine konkreten Umsetzungsmöglichkeiten für Fragen oder Probleme parat haben.
- Sondern Unterstützung bieten, eigene Lösungen, Ratschläge, Spiele, etc. zu entwickeln und eventuelle Probleme aufzuzeigen.

2.5 Beziehung

Die Beziehung zwischen der neuen Leitungsperson und der Praxisbegleitung ist durch wesentliche Merkmale geprägt. Zunächst basiert sie auf Vertraulichkeit: Alles, was im Rahmen der Praxisbegleitung besprochen wird, bleibt im geschützten Rahmen und wird nicht nach außen getragen. Dies schafft eine sichere Atmosphäre, in der sich beide Parteien offen austauschen können. Wertschätzung, Respekt und Kommunikation auf Augenhöhe fördern eine produktive Zusammenarbeit. Beide Seiten sind zuverlässig und halten Absprachen ein. Bei Schwierigkeiten kann jederzeit der Vorstand eingeschaltet werden, um Lösungen zu finden.

Hier in Kürze. Die Beziehung zwischen neuer Leitungsperson und Praxisbegleitung ist:

- vertraulich
- offen: es kann über die Erfahrungen, Gefühle und Gedanken berichtet werden
- wertschätzend: beide sind sich ihrem Beitrag in der Beziehung bewusst
- verlässlich

3. Der zeitliche Ablauf

Zeitraum	Wer	Was
Vor dem Beginn des Leitens	Rover	Leitendenpraktikum
Ende des Leitendenpraktikums	Rover und Praxisbegleitung des Praktikums, evtl. künftige Praxisbegleitung	Reflexion des Leitendenpraktikums (Festlegen der zukünftigen Praxisbegleitung)
Vor dem Beginn des Leitens	Praxisbegleitung und neue Leitungsperson	Erstes Treffen
1.-3. Monat	Neue Leitungsperson (Stufenreferent:in)	Führungszeugnis beantragen und einschicken Selbstverpflichtungserklärung unterschreiben und hochladen
1.-3. Monat	StaVo und neue Leitungsperson (ggf. Praxisbegleitung)	Leitendenerstgespräch
3.-6. Monat	Neue Leitungsperson (Stufenreferent:in)	Präventionsschulung Haftung- und Versicherungsschulung
1.-12. Monat	Neue Leitungsperson, Praxisbegleitung	Regelmäßige Reflexionstreffen
Ende der Praxisbegleitung (nach ca. 1 Jahr)	Neue Leitungsperson und Praxisbegleitung	Abschlusstreffen
1 Jahr- 1 ½ Jahre	Neue Leitungsperson und StaVo	Reflexionsgespräch

4. Checklisten

4.1 Checkliste zum ersten Treffen

- Die Verantwortung liegt bei der Praxisbegleitung.
- Es werden grundsätzliche Arbeitsweise, räumliche und zeitliche Rahmen der Treffen abgesteckt. Ein Treffen kann auch mal ein Spaziergang/Café/Restaurant-Besuch sein, um die Situation aufzulockern.
 - o Vorstellung beider Parteien (vertieftes Kennenlernen)
 - o Erwartungen und Befürchtungen der neuen Leitungsperson gegenüber dem Leiten als auch der Praxisbegleitung
 - o Erwartungen und Befürchtungen der Anleitungsperson gegenüber der neuen Rolle als auch des Gegenübers
 - o Informationen geben über
 - a. Dreierregel (Führungszeugnis, Selbstverpflichtungserklärung, Präventionsschulung/Haftung und Versicherung- Schulung)
 - b. Leitendencharta besprechen und über Ausbildung informieren
 - c. Zeiten der GS und GLR weitergeben
 - d. Über die Motivation und zeitlichen Kapazitäten der neuen Leitungsperson reden
 - e. Kurz (die DPSG) und Strukturen des Stammes darlegen
 - f. Einen kurzen Input zur Stufenpädagogik geben (bspw. anhand des Junglebuchs oder der Leitsprüche/Motti der Stufen)
 - g. Cloud erläutern
 - h. Strukturen außerhalb der GS erklären (WhatsApp-Gruppen), nachfragen, ab wann hinzufügen
 - i. Hinweis auf Leitendenerstgespräch mit StaVo geben
- Weiteren Ablauf der Praxisbegleitung besprechen:
 - Alle 4-8 Wochen Reflexionsgespräch, bei Bedarf öfter
 - ➔ Sinnvoll diese v. A. nach Lagern anzusetzen -> Orte und zeitlichen Rahmen abklären
 - Nach dem Treffen: Vorstand in Kenntnis setzen

4.2 Checkliste für weitere Treffen

- Termin wurde bei vorherigem Treffen gemeinsam festgelegt
- Im Rhythmus aller 4-8 Wochen, nach Lagern und Aktionen
 - o Reflexion der letzten Aktionen (Gruppenstunden, Lagern)
 - o Realistische Ziele für die nächsten Aktionen
 - o Schwierige Situationen reflektieren und Lösungen finden
 - o Eigenes Handeln reflektieren
 - o Theoretische Inhalte in eigene Arbeit übertragen
 - o Umgang mit Minderheiten bei Entscheidungen in der Gruppe besprechen
 - o Ideen für Spiele, Methoden und Aktionen finden
 - o Projekte vorbereiten
 - o Informationsfluss zu mir/Stufe/SL/StaVO
 - o Bezugspersonen, die es gegeben hat?
 - o Umgang mit Grüpplingen reflektieren
 - o Die Position in der LR und GLR reflektieren
 - o Aufgaben und Kommunikationsfluss reflektieren
- Nachfragen, ob neue Leitungsperson sonst noch Themen hat, über die sie sprechen möchte!
- Neuen Termin für nächstes Treffen festlegen
 - weitere Anregung siehe Anlagen

4.2 Checkliste für das Abschlusstreffen

- Termin wurde bei vorherigem Treffen gemeinsam festgelegt
- „feierliche“ Rahmengestaltung des Treffens
- Treffen dient vor allem der Reflexion der gemeinsamen Arbeit:
 - o Entwicklung der neuen Leitungsperson
 - o Rolle und Veränderung der neuen Leitungsperson in LR und GLR
 - o Persönliche Veränderung
 - o Praxisbegleitung Feedback geben (Person, Art und Weise der Begleitung)
 - o Rahmenbedingungen
 - o Würdigung von Erreichtem: Ergebnisse und Entwicklung feiern
 - o Abschied als Arbeitsteam voneinander nehmen

Anhang

Leitendenerstgespräch (Schritt 1)

Im „Schritt 1“, dem Einstiegsgespräch, geht es um die Motivationsklärung und die bewusste Entscheidung zur Leitungstätigkeit. Der Einstieg „Schritt 1“ ist das Einstiegsgespräch zwischen dem Stammesvorstand und der neuen Leiterin bzw. dem neuen Leiter.

1) Die Grundlagen verstehen

- Bedeutung von Leitung
- Verlässlichkeit als Grundvoraussetzung von Gruppenleitung
- zeitliche Ressourcen
- Mitarbeit in der Leitendenrunde und Beteiligung bei Stammesaktivitäten, Bereitschaft zur Teamarbeit
- Leitende sind Vorbilder: Bedeutung der eigenen Persönlichkeit
- Anerkennung der Werte der DPSG

2) 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

Mögliche Methoden:

Einstieg: Methodenkarten auslegen - Welche Karte beschreibt deine Motivation zu leiten?

Offenes Gespräch und Raum geben für: Eigene Erwartungen, Wünsche und Befürchtungen, die mit dem der Leitungstätigkeit verbunden sind, ansprechen und überprüfen, eigene Grenzen ansprechen und Möglichkeiten der Unterstützung aufzeigen, Strategien bei Herausforderungen

Beispielsituationen besprechen:

- A: Sommerlager, schon mal dazu kommen, dass du konkret gefragt wirst, ob du hier Alkohol trinkst oder Drogen nimmst. Wie gehst du damit um?
- B: Wie stehst du zu Beziehungen unter Grüpplingen?
- C: Ein Kind auf Hike schreit, dass es nicht mehr kann. Wie würdest du damit umgehen? Wie entscheidest du? Was hast du damals an meiner Stelle getan?

Leitfaden/Dokumentation für ein Erstgespräch mit neuen ehrenamtlich Mitarbeitenden

Leitfragen	Anmerkungen / Dokumentation
Das Gespräch führt:	
Datum des Gesprächs:	
Kontaktdaten des*der neuen Mitarbeitenden Name: Adresse: Telefon: E-Mail: Geburtstag: Sonstige Informationen:	
Gegenseitiges Kennenlernen • Begrüßung und ‚Warm up‘ • sich gegenseitig bekannt machen • Vorstellen des Verbandes bzw. der Gruppe /des Gremiums • kurze Beschreibung des Verbandes bzw. Stammes (Ziele, Aufgaben, Zielgruppen, aktuelle Projekte) • Strukturen und Aufgaben des Verbandes bzw. des Stammes	
Möglichkeiten für ehrenamtliches Engagement benennen • Aufgaben (möglichst klar) definieren: Bereich, zeitlicher Aufwand, Verantwortlichkeiten, ... • Wünsche und Erwartungen zum Engagement austauschen	

Rahmenbedingungen erklären • Einstieg in die Arbeit (z.B. Schnuppermitgliedschaft, Berufung, etc.) • Begleitung • Kontaktpersonen/ Ansprechpartner*innen • Regeln und Strukturen des Stammes / des Gremiums	
Thematisierung eurer Präventionsmaßnahmen gegen (sexualisierte) Gewalt und Abgleich der Haltungen bzgl. Kinderschutz • Anerkennung Verhaltenskodex • Hinweis Vorlage erweitertes Führungszeugnis • Hinweis Schulungsbedarf • Handlungsleitfäden • Regelungen zum Beschwerdemanagement • Weitere Maßnahmen eures Stammes	
Rechte und Pflichten (Aufsichtspflicht, Haftung, ...)	
Regelungen zum Datenschutz und zu Bildrechten vorstellen und beachten	
Sonstiges und Absprachen	

Reflexionsgespräch (Schritt 2)

Wähle für die vorgegebenen Themen bitte jeweils ein für dich passend erscheinendes Zitat aus.

Begründe anschließend deine Auswahl. Wenn du möchtest, kannst du einige Stichpunkte oder Beispiele zum Thema notieren, die Fragen können dir dabei helfen.

Thema 1: Meine Tätigkeit als Leiter*in in den Gruppenstunden und Lagern

Thema 2: Meine Wahrnehmung in der Leitendenrunde

Thema 3: Meine Herausforderungen

Thema 4: Meine Stärken

Thema 5: Zukunft im Stamm

1. „Hilf mir, es selbst zu tun“ – *Maria Montessori*
1. „Zuerst ignorieren sie dich, dann lachen sie über dich, dann bekämpfen sie dich und dann gewinnst du.“ – *Mahatma Gandhi*
2. „Fordere viel von dir selbst und erwarte wenig von den anderen. So wird dir Ärger erspart bleiben.“ – *Konfuzius*
3. "Freude ist nur ein Mangel an Information" – *Nico Semsrott*
4. „Ich glaube, dass im Großen und Ganzen nichts schiefgelaufen ist.“ – *Angela Merkel*
5. „Den größten Fehler, den man im Leben machen kann, ist, immer Angst zu haben, einen Fehler zu machen.“ – *Dietrich Bonhöffer*
6. „Versuchen wir, das Beste eines jeden Menschen zu erkennen, den anderen im bestmöglichen Licht zu sehen. Diese Einstellung erzeugt sofort ein Gefühl der Nähe, eine Art Geneigtheit, eine Verbindung.“ – *Dalai Lama*
7. „In 20 Jahren wirst Du dich mehr ärgern über die Dinge, die du nicht getan hast, als über die, die du getan hast. Also wirf die Leinen und segle fort aus deinem sicheren Hafen. Fange den Wind in deinen Segeln. Forste. Träume. Entdecke.“ – *Mark Twain*
8. „Lass dich nicht unterkriegen, sei frech und wild und wunderbar!“ – *Astrid Lindgren*
9. „Gib niemals auf, für das zu kämpfen, was du tun willst. Mit etwas, wo Leidenschaft und Inspiration ist, kann man nicht falsch liegen.“ – *Ella Fitzgerald*
10. „Die Welt hat sich verändert. Und deshalb müssen auch wir uns ändern.“ – *Barack Obama*
11. „Ich bin einfach so stolz auf mich, da muss ich gleich losheulen.“ – *Luisa Wöllisch*
12. „Beziehung kommt vor Erziehung“ – *Wolfgang von Goethe*
13. „Das Ehrenamt ist immer noch ein Amt.“ – *Tristan Gruyters*
14. Optimismus ist eine Strategie für eine bessere Zukunft. Denn wenn Sie nicht glauben, dass die Zukunft besser sein kann, dann werden sie auch nicht aufstehen und die Verantwortung dafür übernehmen. – *Noam Chomsky*

15. „Früher war mehr Lametta!“ – *Loriot*

16. „Ja, der Baumarkt-Spruch stimmt: Es gibt immer was zu tun“ – *Olaf Scholz*

17. „Wir sind nicht mit all dem Wissen geboren worden.“ – *Matze Rethwisch*

Thema 1: Meine Tätigkeit als Leiter*in in den Gruppenstunden und Lagern

Zitat:

Wofür fühle ich mich in der Stufe verantwortlich?

Wie nehme ich meine Beziehung gegenüber den Grüpplingen und Eltern wahr?

Welche Unterstützung könnte mir helfen oder hätte mir gutgetan?

Was ist mir beim Leiten wichtig?

Welche pädagogischen Anforderungen der Leitendentätigkeit nehme ich wahr?

Thema 2: Meine Wahrnehmung in der Leitendenrunde

Zitat:

Wofür bin ich in der Leitendenrunde verantwortlich?

Wo sehe ich meinen Platz?

Wie hat sich dies seit meinem Leitendeneinstieg verändert?

Thema: 3 Meine Herausforderungen

Zitat:

Was fällt mir schwer?

Welche Unterstützung würde mir helfen?

Was hätte ich gern vor dem Leiten gewusst?

Thema 4: Meine Stärken

Zitat:

Was macht mir besonders viel Spaß im Stamm?

Was kann ich gut? Welche Stärken bringe ich ein?

Thema 5: Zukunft im Stamm

Zitat:

Was würde ich gerne im Stamm oder in der GLR ändern?

Wo sehe ich mich im Stamm in X Jahren?

Wo sehe ich mich in der Stufe in X Jahren?

Möglicher Reflexionsbogen regelmäßige Praxisreflexion

Wie war der Informationsfluss zur mir, der Stufe und SL/Vorstand?	
Wie war die An- und Begleitung durch die Stufenleitendenrunde?	
Hatte ich eine feste Bezugsperson?	
Gab es Austauschmöglichkeiten wie z.B. Zeit für Feedback und Fragen vor und nach den GS oder LR?	
Wie fühle ich mich in der Stufenleitendenrunde? Wurden Aufgaben klar und transparent formuliert?	
Wie fühle ich mich im Umgang mit den Kindern?	
Habe ich einen Einblick in die Stufenpädagogik bekommen?	
Welche Aufgaben habe ich übernommen? Habe ich mich damit wohlgefühlt?	
Sonstiges	

Ankommen in der Gesamtleitendenrunde und im Stamm

War ich in der GLR oder bei Aktionen eingeladen?	
Gab es Austauschmöglichkeiten wie z.B. Zeit für Feedback und Fragen?	
Wurden mir die Strukturen erklärt, sodass ich Aufgaben übernehmen kann?	

Sonstiges	
-----------	--

Was ich noch loswerden möchte:

Ich fand gut ☐	Ich fand doof ☐

Reflexionsbogen Leitendenpraktikum

Vorbereitung auf das Praktikum

Wie war der Informationsfluss zur mir, den Rover- und der Praktikumsstufe?	
Wie war die An- und Begleitung durch die Stufenleitendenrunde?	
War die Praktikumsdauer angemessen? Gab es genug Zeit, um Einblicke und Erfahrungen zu sammeln?	
Sonstiges	

Ankommen in der Stufe

Hatte ich eine feste Bezugsperson?	
Gab es Austauschmöglichkeiten wie z.B. Zeit für Feedback und Fragen vor und nach den GS oder LR?	
Wie fühle ich mich in der Stufenleitendenrunde? Wurden Aufgaben klar und transparent formuliert?	

Wie fühle ich mich im Umgang mit den Kindern?	
Habe ich einen Einblick in die Stufenpädagogik bekommen?	
Welche Aufgaben habe ich übernommen? Habe ich mich damit wohlgefühlt?	
Sonstiges	

Ankommen in der Gesamtleitendenrunde und im Stamm

War ich in der GLR oder bei Aktionen eingeladen?	
Wurde ich ernst genommen/wertgeschätzt?	
Gab es Austauschmöglichkeiten wie z.B. Zeit für Feedback und Fragen?	
Sonstiges	

Selbstreflexion

Was nehme ich aus dem Praktikum für mich persönlich mit?	
Passt das Alter der Grüpplinger/die Stufe zu mir?	
Was wünsche ich mir für mich?	
Was könnte im Hinblick auf das Praktikum oder die Stufenarbeit verändert werden?	

Sonstiges	
-----------	--

Was ich noch loswerden möchte:

Ich fand gut☐	Ich fand doof☐

Schaubild der Ausbildung

