

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| 1. Leitungsstile | 2 |
| 2. Aufgaben der Roverleiter*innen | 5 |
| 3. Projektmethode | 8 |
| 4. Roverinnen und Rover haben Leiterinnen und Leiter | 10 |

Leistungsstile

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|---|
| 1 Der autoritäre (autoritative, direktive) Leistungsstil | 2 |
| 2 Der laissez-faire (laufenlassende, antiautoritäre) Leistungsstil | 3 |
| 3 Der demokratische (partnerschaftliche, kooperative) Leistungsstil | 3 |
| 4 Siehe auch | 4 |

Der Psychologe [Kurt Lewin \(1890 - 1974\)](#) hat unterschiedliches Erziehungsverhalten in drei Erziehungsstilen zusammengefasst. So wurde es möglich, Stile und ihre Auswirkungen miteinander zu vergleichen. Je nach Situation können unterschiedliche Gewichtungen der Leistungsstile angebracht sein. Er beschrieb

- den autoritären (autoritativen, direktiven) Leistungsstil,
- den laissez-fairen (laufenlassenden, antiautoritären) Leistungsstil,
- den demokratischen (partnerschaftlichen, kooperativen) Leistungsstil. ^[1]

Natürlich werden diese Leistungsstile in ihrer Reinform nicht vorkommen. Es ist trotzdem sinnvoll, sie zu kennen und sich und das Leitungsteam auf den eigenen Leistungsstil hin im Blick zu behalten. Jede*r Leiter*in nimmt Einfluss auf die Gruppe und die einzelnen Gruppenmitglieder, gerade auch in der Art und Weise, wie Leitung wahrgenommen wird. Dieser Einfluss hat bestimmte Auswirkungen, über die sich Leiter*innen klar sein müssen.

hat unterschiedliches Erziehungsverhalten in drei Erziehungsstilen zusammengefasst. So wurde es möglich, unterschiedliche Stile und ihre Auswirkungen miteinander zu vergleichen. Er beschrieb

- den autoritären (autoritativen, direktiven) Leistungsstil
- den Laissez-faire (laufen lassen, antiautoritären) Leistungsstil
- den demokratischen (partnerschaftlichen, kooperativen) Leistungsstil.

Natürlich werden diese Leistungsstile in ihrer Reinform nicht vorkommen. Es ist trotzdem sinnvoll, sie zu kennen und sich und das Leitungsteam auf den eigenen Leistungsstil hin im Blick zu behalten. Jede Leiterin und jeder Leiter nimmt Einfluss auf die Gruppe und das einzelne Gruppenmitglied, gerade auch in der Art und Weise, wie Leitung wahrgenommen wird. Dieser Einfluss hat bestimmte Auswirkungen, über die sich Leiterinnen und Leiter klar sein müssen.

Je nach Situation können unterschiedliche Gewichtungen der Leistungsstile angebracht sein.

Der autoritäre (autoritative, direktive) Leistungsstil

Anordnung, Anweisung und Befehl sind die Mittel dieses Leistungsstils. Die Leiter*innen üben strikte Kontrolle aus. Sie setzen Ziele und überwachen, dass diese auch erreicht werden. Von den Mitgliedern wird Gehorsam, blinde Nachfolge und Ausführung des Angeordneten erwartet. Die Gruppe selbst und ihre Entwicklung spielen eine untergeordnete Rolle, es geht eher um die Sache. Auch die Leitung ist weniger auf die einzelnen Mitglieder und das Beziehungsgeschehen in der Gruppe bezogen. Die Gruppenaufgabe ist wichtig. Entscheidungen werden in der Regel durch das Leitungsteam gefällt.

Das Leistungsergebnis, also das, was die Gruppe nach außen hin „schafft“, ist zunächst positiv. Eine solche Gruppe ist sehr stark vom Leitungsteam abhängig, und daher besteht die Gefahr, dass die tatsächlichen Leistungen bald nachlassen und die Gruppe schneller auseinanderbricht. Der Druck, der durch die Leitung ausgeübt wird, wird von der Gruppe meist auf schwächere Mitglieder sowie Außenseiter*innen abgewälzt. Es kommt zu Unterdrückung und Aggressionen. Alle Beziehungen gehen in der Regel in Richtung der Leiter*innen bzw. gegen sie. Eigeninitiative und schöpferische Entfaltung der einzelnen Mitglieder werden gebremst und schließlich verhindert. In einer solchen Gruppe ist echte Entwicklung nur schwer möglich, da Eigenverantwortung und selbstständiges Denken nicht gefördert werden.

Der laissez-faire (laufenlassende, antiautoritäre) Führungsstil

Im Gegensatz zum autoritären Führungsstil wird bei Laissez-faire die Führungsfunktion auf ein Minimum zurückgenommen. Die Leiter*innen lassen die Gruppe laufen und bieten keine Orientierung, keinen Rahmen, keine Reibungsflächen und keine inhaltlichen bzw. methodischen Impulse. Das Leitungsteam verhält sich passiv und nachgiebig. Es beobachtet lediglich aus einer distanzierten Haltung heraus und nimmt seine Aufsichtspflicht wahr. Gerade dieser Führungsstil wird häufig mit partnerschaftlicher Führung verwechselt. Viele Leiter*innen denken, dass eine Gruppe in jedem Fall ihre eigenen Kräfte entfaltet, wenn man ihr nur genügend Freiraum lässt. Das überfordert die Gruppenmitglieder jedoch oft.

Rückzug, Beobachtungsrolle und fehlende Anregung seitens der Leiter*innen führen meist zunächst zu Ratlosigkeit und Unsicherheit bei den Kindern und Jugendlichen. Diese fühlen sich der Situation nicht gewachsen und können nicht damit umgehen. Da Kinder und Jugendliche erzieherisch notwendige Grenzen und Anregungen für ihre Entwicklung brauchen, sind Orientierungslosigkeit, Langeweile und Angst häufige Reaktionen auf diesen Führungsstil. Das führt nicht selten zu Wut und Hilflosigkeit und zu ähnlichen Auswirkungen wie sie auch beim autoritären Führungsstil auftreten können: Aggressionen und Druck richten sich gegen Minderheiten oder gegen die Führung. Die Gruppe entwickelt sich nicht, sondern tritt auf der Stelle.

Der demokratische (partnerschaftliche, kooperative) Führungsstil

Unterstützung, gemeinsame Entwicklung von Lösungen, Zusammenarbeit, Toleranz, Transparenz und Vertrauen prägen diesen Führungsstil. Die Leiter*innen sind nicht Mitglieder der Gruppe und verhalten sich so aktiv wie nötig und so passiv wie möglich. Soweit das aus der Gruppe heraus noch nicht geleistet wird, bringen sie Vorschläge zur Lösung von Problemen, Konflikten und Aufgaben ein, ermutigen schwächere Mitglieder, bieten Profilierungs- und Erfahrungsfelder an, stützen die Initiativen von aktiven Mitgliedern und motivieren die Gruppe, Dinge selbst in die Hand zu nehmen.

Ziel ist die zunehmende Selbstbestimmung der Kinder und Jugendlichen. Ihre Entwicklung, aber auch die gleichzeitige Entwicklung der Gruppe stehen im Vordergrund. Die Gruppenmitglieder werden zu Kritikfähigkeit, Eigeninitiative und Selbstständigkeit erzogen. Das Leitungsteam orientiert sich an der Gruppe und entscheidet je nach Situation und Prozess über das Maß der Einflussnahme.

In demokratisch-partnerschaftlich geleiteten Gruppen ist das Leistungsergebnis unter Umständen zunächst nicht sonderlich beeindruckend. Die Gruppe kann Schwierigkeiten damit haben, ihre Aufgaben zu bewältigen. Deutlich wird, dass zur Erlangung der Ziele Zeit und Geduld erforderlich sind. Die Gruppe muss sich erst entwickeln, partnerschaftliches Verhalten muss eingeübt werden. Die spontane Aktivität und die Bereitschaft zur Zusammenarbeit wachsen und bleiben später auch dann bestehen, wenn die Führungskräfte nicht anwesend sind.

Dieser Leitungsstil bewirkt eine offene und weitgehend von Überforderung und Hektik freie Atmosphäre. Partnerschaftlich geleitete Gruppen sind in ihrem Bestand sehr stabil. Es kann einige Zeit dauern, bis die Gruppe aus eigener Kraft gemeinsame Projekte entwickeln kann, wenn sie demokratisch-partnerschaftlich geführt wird, und vielleicht benötigt eine Gruppe, insbesondere wenn sie neu zusammengesetzt ist, auch zwischenzeitlich eine deutliche Anleitung der Leiter*innen, die nach autoritärem Leitungsstil aussieht. Der entscheidende Unterschied hierbei ist jedoch, dass die Gruppe und nicht die Leitung im Vordergrund steht. Die starke Führung durch das Leitungsteam dient als Unterstützung, um Strukturen und Erfolgserlebnisse zu vermitteln. Sie ist nicht dafür gedacht, die Gruppe zu mehr Leistung anzutreiben oder das Leitungsteam gut aussehen zu lassen.

Siehe auch

[Projektmethode](#)

[Aufgaben einer Roverunden-Leitung](#)

[Schwerpunkt: Roverinnen und Rover haben Leiterinnen und Leiter](#)

Autor*innen

Dieser Artikel wurde von Carsten Wagner erstellt und vom Bundesarbeitskreis der Roverstufe überarbeitet

1. ↑ [https://de.wikipedia.org/wiki/F%C3%BChrungsstil#F%C3%BChrungsstile_\(nach_Kurt_Lewin\)](https://de.wikipedia.org/wiki/F%C3%BChrungsstil#F%C3%BChrungsstile_(nach_Kurt_Lewin)). Originalquelle: Kurt Lewin / Ralph White / Ronald Lippitt, Patterns of aggressive behavior in experimental created ‚social climates‘, in: Journal of Social Psychology vol. 10, 1939, S. 271–299

Aufgaben der Roverleiter*innen

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|---|
| 1 Stil und Kultur in der Roverrunde | 5 |
| 2 Gemeinsamer Start in die Gruppenstunde | 5 |
| 3 Gemeinsamer Stil | 5 |
| 4 Gemeinsame Projekte | 6 |
| 5 Gemeinsame Regeln | 6 |
| 6 Unterschiedliche Motivation in der Roverrunde | 6 |
| 7 Siehe auch | 7 |
| 8 Autor*innen | 7 |

Stil und Kultur in der Roverrunde

Die Roverrunde kann für ihre Mitglieder zu einem Freundeskreis werden, der seinen **eigenen Stil und seine eigene Kultur** entwickelt. Eine Gruppenkultur stärkt dabei das Selbstwertgefühl des Einzelnen und ermöglicht, soziale Werte zu vermitteln. Diese Kultur prägt die Gruppe vor allem durch eine gemeinsame Geschichte, also gemeinsame pfadfinderische Erlebnisse in der Vergangenheit aus. Auch das gemeinsame Lösen von Aufgaben oder Problemen fördert die Entwicklung der Gruppe und ihrer Kultur. Damit eine solche Entwicklung fortschreitet, sind regelmäßige Treffen wie die Gruppenstunden notwendig.

Gemeinsamer Start in die Gruppenstunde

Oft kommen am Beginn der Gruppenstunde alle nach und nach an, und keiner weiß so richtig, wann es losgeht. Ein gemeinsamer, eventuell ritualisierter Start in die Gruppenstunde kann hier helfen. Beispiele dafür sind:

- eine Ankommensrunde, bei der alle erzählen, was sie in der letzten Woche gemacht haben,
- ein Lied (selbst gesungen, auf CD oder digital),
- ein Text, der zu Beginn der Gruppenstunde vorgelesen wird.

Gemeinsamer Stil

Die Entwicklung von gemeinsamen Symbolen verdeutlicht die Zugehörigkeit, macht diese sichtbar und stärkt den Zusammenhalt. Beispiele dafür sind:

- ein Roverrunden-halstuch,
- ein Roverrunden-Schlachtruf,
- ein Roverrunden-Lied,
- ein Roverrunden-Getränk,
- ein Roverrunden-Logo.

Die gemeinsame Gestaltung eines Gruppenraums und die Dekoration mit roverroten Dingen sind weitere Möglichkeiten, das Gruppengefühl „sichtbar“ zu machen.

Gemeinsame Projekte

Bei der [Projektarbeit](#) mit der Roverrunde können die gemeinsamen Symbole und Rituale gut eingesetzt werden. Ein gemeinsames Erleben von Niederlagen und Erfolgen stärkt dabei die Kultur der Gruppe.

Manchmal bietet es sich an, in den Gruppenstunden neben der Arbeit an laufenden [Projekten](#) spezielle Themen zu bearbeiten, z. B. die Jahresaktion oder andere Themen, die von Interesse sind. Dabei können die Rover*innen die Gruppenstunde selbst vorbereiten. Die Leitenden nehmen an dieser Stelle eine unterstützende Rolle ein.

Gemeinsame Regeln

Rover*innen bestimmen selbst, wie sie ihre Zeit miteinander verbringen, und steuern so auch die Entwicklung der Gruppenkultur. Leitende sind dafür verantwortlich, dieser Entwicklung einen geregelten Rahmen zu geben. Sie können z. B. die Regelfindung für den Umgang miteinander und in der Gruppenstunde moderieren. Themen dabei können sein:

- die Verbindlichkeit, zu Terminen wie der Gruppenstunde zu erscheinen (oder pünktlich abzusagen),
- die Handhabung von Smartphones (Daddelt jeder ständig rum oder landen die Telefone irgendwann in der Tasche?),
- der Umgang mit Alkohol in der Gruppenstunde.

Gemeinsame Regeln mit entsprechender Verbindlichkeit sind wichtig, um die Sicherheit für die Gruppe zu unterstützen. Sie halten die Gruppe außerdem arbeitsfähig und erhöhen die Motivation von Rover*innen und Leitenden, zu den Gruppenstunden zu kommen. Die Einhaltung der gemeinsam vereinbarten Regeln ist ein Zeichen des Respekts und der Wertschätzung gegenüber den anderen Gruppenmitgliedern.

Das gemeinsame Vereinbaren solcher Gruppenregeln und auch das gemeinsame Wachen über die Einhaltung fördern die Verbindlichkeit der Regeln für die Gruppe. Deshalb haben Leitende auch nicht primär die Aufgabe, die Einhaltung von Gruppenregeln zu kontrollieren – es sei denn, die Roverrunde beschließt es gemeinsam so. Leitende können aber durch ihre Vorbildfunktion dazu beitragen, dass sich auch alle anderen an die Regeln halten.

Unterschiedliche Motivation in der Roverrunde

Jede*r Rover*in hat eine eigene Motivation, also einen eigenen Antrieb, aktives Mitglied einer Roverrunde zu sein und sich den Zielen der Pfadfinder zu verschreiben. Diese Triebkraft setzt sich zusammen aus allen möglichen Beweggründen, z. B. Freunde treffen, ins Lager fahren, draußen sein, Ruhe vor der Schule haben, den Schwarm treffen, Bier trinken usw. Es kann sinnvoll sein, als Leitende diese Beweggründe zu kennen und auch allen transparent zu machen, z. B. indem man offen die Frage stellt: „Warum seid ihr Pfadfinder*innen/Rover*innen?“ Dabei ist es natürlich hilfreich, wenn man seine eigenen Motive kennt. Der offene Umgang mit den Motiven kann die Gruppe bei späteren Entscheidungsfindungsprozessen unterstützen.

Die Zugehörigkeit zu einer Gruppe prägt das Verhalten (siehe Grafik). In der Wissenschaft gibt es einige Modelle, die Motive kategorisieren. Diese Motive können Leitende beeinflussen, indem sie sicherstellen, dass alle eine Zugehörigkeit entwickeln und mit ihren Stärken und Schwächen einen Platz finden.

Motive können sich ändern und damit natürlich die Motivation, an der aktiven Roverrunde teilzuhaben. Je nach persönlicher Situation können Themen wie die Vorbereitung auf den Schulabschluss, Prüfungen, familiäre Situationen oder andere Interessen mehr Relevanz erhalten. Deshalb ist es wichtig, als Leitende regelmäßig Veränderungen und die Gründe dafür anzusprechen. Die Gruppe wird einen gemeinsamen Umgang mit dem „Motivationsproblem“ der Einzelnen definieren. Das kann z. B. heißen: Gelegentliches Fehlen in der Gruppenstunde wegen Prüfungsvorbereitungen wird akzeptiert, unregelmäßige Gruppenstundenbesuche wegen eines anderen Hobbys werden kritisch gesehen, und der Umgang damit muss zumindest weiter diskutiert werden.

Siehe auch

[Rover sein motiviert](#)

<http://de.wikipedia.org/wiki/Motivation>, Stand: 28.04.2020

Autor*innen

Conny Werbick, Carina Brehm

| Grundmotive nach McClelland* | |
|--|--|
| (mit besonders starkem Einfluss auf das Verhalten) | |
| Motive, Wünsche, Hoffnungen | Ängste, Befürchtungen |
| Zugehörigkeit (Sicherheit, Zuwendung, Geborgenheit, Freundschaft) ↳ Beitrag beachten und integrieren | ... unbeliebt, zurückgewiesen, isoliert, ausgeschlossen, allein gelassen Gefühl: Wertlosigkeit |
| Macht (Kontrolle, Dominanz, Bedeutung, Status, Einfluss, Kampf, Wettbewerb) ↳ in Entscheidungen einbinden | ... Kontrollverlust, unwichtig, abhängig, unbedeutend, missachtet Gefühl: Ohnmacht |
| Leistung (Erfolg, Fortschritt, Kreativität, Abwechslung, Neugier, Fantasie) ↳ Leistungen anerkennen | ... unfähig, schwach, erniedrigt, nutzlos, dumm, „Verlierer“, „Versager“ Gefühl: Versagen |

*McClelland, D. C., Human Motivation, Cambridge, 1987

Quelle: Institut für Management-Innovation, Prof. Dr. Waldemar Pelz

Die Datei wurde unter der Lizenz „Creative Commons Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen Deutschland“ in Version 3.0 (abgekürzt „CC-by-sa 3.0/de“) veröffentlicht.

Projektmethode

Warum Projekte in der Roverstufe?^[1]

Ein Grundprinzip der **pfadfinderischen Methode** ist „learning by doing“. Das bedeutet: Man lernt durch gute und schlechte Erfahrungen, das Beobachten und Experimentieren, das eigene Erleben und Reflektieren. Das Projekt ist die Handlungsform innerhalb der DPSG, mit der das Prinzip „learning by doing“ umgesetzt wird. Was der Inhalt eines Projekts ist, hängt von der jeweiligen Gruppe, ihren Interessen und Ideen ab. Grundsätzlich können alle Themen in Projekten bearbeitet werden.

Während der Roverzeit ergeben sich viele unterschiedliche Themenfelder, die in den **sechs Schwerpunkten der Roverstufe** wiederzufinden sind. In den vier kurzen Jahren der Roverzeit gibt es die Chance, viele Sachen auszuprobieren und sich mit spannenden Dingen aktiv auseinanderzusetzen. Die Roverrunde hat die Möglichkeit, unterwegs zu sein und selbstständig zu entscheiden. Sie hat das Potenzial und die Freiheit, das zu tun, was die Rover*innen wirklich interessiert. Die Roverrunde kann sich für Gerechtigkeit einsetzen, die Welt verändern und selbst gestalten.

Die Projektmethode unterstützt dabei, ein Vorhaben umzusetzen. Sie zeigt einen möglichen Ablauf und Rahmen eines Projekts und hilft, Themen strukturiert zu behandeln und geeignete Abschlüsse zu finden.

Projektmethode

Ein Projekt läuft in mehreren Phasen ab:

- [Themenfindung](#)
- [Beratung und Entscheidung](#)
- [Planung und Durchführung](#)
- [Reflexion](#)
- [Projektabschluss](#)

Darüber hinaus gibt es die Animation und Reflexion als **durchgängige Elemente**, die in jeder Phase vorkommen oder genutzt werden können.

Auch wenn es vielleicht schwerfällt, sollte darauf geachtet werden, dass diese einzelnen Phasen „durchgearbeitet“ werden und dabei alle aus der Runde beteiligt sind. Es ist enttäuschend, wenn man feststellt, dass es bei der Planung nicht weitergeht, weil einige nicht wissen, für welches Projekt sich die Runde genau entschieden hat. Das kann z. B. daran liegen, dass manche bei der Entscheidung nicht dabei waren, aber auch daran, dass das Projekt und das gemeinsame Ziel nicht für alle verständlich beschrieben wurden.

Es sollte das Ziel sein, ein Projekt abzuschließen und den Erfolg anschließend gemeinsam zu feiern. Sollte dies nicht gelingen, weil es etwa keine Genehmigung zum Filmdreh im Rathaus gibt oder das Geld für die Fahrt ins Ausland nicht ausreicht, ist das kein Grund, den Kopf in den Sand zu stecken. Stattdessen kann in einer Reflexion festgestellt werden, warum genau das Projekt ins Stocken geraten ist und was man beim nächsten Mal anders machen kann. Auch das unfertige Projekt sollte bewusst beendet werden!

Im Folgenden sind die einzelnen Projektphasen beschrieben und jeweils ein paar Methoden angefügt. Diese sind als Vorschläge zu betrachten, sie haben nicht den Anspruch, vollständig zu sein oder genau auf spezielle Runden mit individuellen Bedürfnissen zuzutreffen.

Weiter zur [Themenfindung](#) oder zu den [durchgängigen Elementen](#).

1. ↑ Bundesleitung der Deutschen Pfadfinderschaft Sankt Georg (DPSG), Bundesarbeitskreis Roverstufe, rover.aktiv, Georgsverlag, Neuss, 2010, ISBN: 3-927349-87-9 und 978-3-927349-87-2, S. 5,6

Roverinnen und Rover haben Leiterinnen und Leiter

Auf dieser Seite wird erklärt, warum es jetzt bewusst nur noch den Begriff „Roverleiter*in“ und nicht mehr den Begriff „Roverbegleiter*in“ gibt.

Bei der Festlegung des Stufenschwerpunkts „Roverinnen und Rover haben Leiterinnen und Leiter“ wurden verschiedene Eigenschaften von Roverleiter*innen definiert. Sie sind keine Voraussetzungen, um Roverleiter*in zu werden. Sie sind vielmehr positive Eigenschaften, die eine geeignete Basis schaffen und einen Mehrwert für die Leiter*innen und Rover*innen mit sich bringen. Wichtig ist, sie zu kennen und – ggf. auch im Laufe der Zeit als Roverleiter*in – zu erfahren. Das Dasein als Roverleiter*in ist ein stetiger Lernprozess.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| 1 Roverleiter*innen – Hauptsache authentisch | 10 |
| 2 Roverleiter*innen motivieren und geben Rückhalt – Sicherheit geben | 11 |
| 3 Kantig sein und klare Grenzen aufzeigen (wenn es nötig ist) | 11 |
| 4 Begleiter sein – wenn es passt | 11 |
| 5 Siehe auch: | 12 |

Roverleiter*innen – Hauptsache authentisch

Rover*innen und ihre Leiter*innen begegnen sich auf Augenhöhe. Die Rollenverteilung zwischen Rover*innen und Leiter*innen sollte in diesem Fall allen bewusst und auch klar abgegrenzt sein. Das hilft beiden Seiten, auch wenn der Altersunterschied zwischen Rover*innen und ihren Leiter*innen nicht immer groß ist. Als Leiter*in ist es wichtig, authentisch zu sein – also glaubwürdig aufzutreten, zu handeln und sich nicht zu verstellen.

Eine Roverrunde ist im Regelfall sehr empfänglich für ein glaubwürdiges Auftreten. Das Miteinander zwischen Leiter*innen und Rover*innen funktioniert besonders dann gut, wenn der gegenseitige Respekt nicht „nur“ auf Höflichkeit basiert. Er sollte eher aus der Achtung der jeweiligen – beidseitig authentischen – Persönlichkeiten erwachsen.



Piktogramm zum Schwerpunkt Roverinnen und Rover haben Leiterinnen und Leiter

Roverleiter*innen motivieren und geben Rückhalt – Sicherheit geben

Eine in sich gefestigte Roverrunde funktioniert im Pfadfinderalltag typischerweise sehr gut. Sie hat meist wenige Probleme und kann diese meistern. Es fällt ihr leicht, sich selbst zu motivieren. Aus der Gruppe heraus kommt das nötige Selbstbewusstsein, Dinge ausprobieren zu wollen.

Runden, die sich noch nicht so lange kennen, brauchen mehr Sicherheit. Die Sicherheit ist notwendig, um ohne äußere Einflüsse die notwendigen verschiedenen Gruppenphasen durchlaufen zu können. Rover*innen brauchen das Gefühl und das Wissen, auch Fehler machen zu dürfen. Es ist wichtig, der Gruppe Rückhalt zu geben und sie zu motivieren, sich selbst auszuprobieren und Neues zu erleben. Das kann auch bedeuten, die Roverrunde gegenüber anderen Gruppen/Leiter*innen in Schutz zu nehmen.

Kantig sein und klare Grenzen aufzeigen (wenn es nötig ist)

Nach außen hin gilt: Roverleiter*innen geben ihren Runden den Rahmen, in dem sie sich ausprobieren können. Es wird ein „Roverschutzgebiet“ erschaffen. Trotzdem kann es passieren, dass man einzelnen Rover*innen oder der ganze Runde ihre Grenzen aufzeigen muss. Wenn es dazu kommt, ist es wichtig, bestimmt zu sein, auch wenn ansonsten ein eher freundschaftliches Verhältnis zwischen Roverleiter*innen und Rover*innen herrscht.

Es ist einfacher, zielführender und transparenter, mit klaren Grenzen umzugehen als mit unklar definierten Regeln. Hier ist es sehr hilfreich, sich regelmäßig selbst zu reflektieren und das eigene Handeln als Roverleiter*in zu hinterfragen.

Begleiter sein – wenn es passt

Der Verzicht auf das Wort „Roverbegleiter*in“ bedeutet nicht, dass man Rover*innen ständig strenge Vorgaben machen soll. In den Gruppenphasen einer Roverrunde ist es genauso notwendig, sich zurückzunehmen und nur zu beobachten. Ebenso ist es sinnvoll, eine gefestigte Roverrunde selbst agieren zu lassen. Damit gibt man den Rover*innen die Möglichkeit, sich selbst auszuprobieren und aus Erfolgen und Fehlern zu lernen.

Fazit: Roverleiter*innen lernen durch Erfahrung, wann sie Leiter*innen sein müssen und wann sie Begleiter*innen sein können.

Siehe auch:

[Aufgaben als Roverleiter*innen](#)

[Spannungsfeld: Rover als Leiter](#)

Autor*innen:

Jan Fligge