

## Inhaltsverzeichnis

1. Rover sein motiviert .....	2
2. Internationale Begegnung .....	5
3. Leitungsstile .....	9
4. Neu als Roverleiter – Was ist zu tun? .....	12
5. Projektmethode .....	15
6. Roverinnen und Rover probieren (sich) aus .....	17

## Rover sein motiviert

Die Roverstufe bietet ihren Mitgliedern die Möglichkeit, die im Alter zwischen 15 und 20 Jahren neu gewonnene Freiheit reichlich auszuprobieren. Diese Freiheit motiviert die Rover\*innen, neue Projekte, Fahrten und andere Unternehmungen anzugehen. So können Rover\*innen oft die Erfahrung machen, dass man selbst die verrücktesten Dinge erreichen kann. Mehr dazu gibt es im Beitrag zu [Roverinnen und Rover probieren sich aus](#).

„If you can dream it, you can do it!“ (Walt Disney).

Oft können auch einmalige oder besondere Veranstaltungen wie Diözesanaktionen, Bundesunternehmen, internationale Begegnungen oder internationale Lager diese Motivation liefern. Aus diesen positiven Erfahrungen schöpfen die Rover\*innen Motivation für ihr ganzes weiteres Pfadfinderleben. Wer erinnert sich nicht auch noch nach seiner aktiven Roverzeit an die Erlebnisse und Erfahrungen aus dieser Zeit? Für viele Leiter\*innen in unserem Verband ist es das Ziel, den Kindern und Jugendlichen diese einmaligen Erfahrungen zu ermöglichen. Somit kann die Roverzeit Motivation für weiteres Engagement in unserem Verband, aber auch in der Gesellschaft geben.



Piktogramm zum Schwerpunkt Rover sein motiviert

### Inhaltsverzeichnis

1 Motivation unterstützen - eine Leitungsaufgabe .....	3
1.1 Erlebnisse ermöglichen .....	3
1.2 Roverrunde unterstützen .....	3
1.3 Roverrunde inspirieren .....	3
1.4 Roverrunde ermutigen .....	3
1.5 Für die Zukunft motivieren .....	4
2 Siehe auch .....	4
3 Autoren*innen .....	4

## Motivation unterstützen - eine Leitungsaufgabe

---

### Erlebnisse ermöglichen

---

Wie oben beschrieben, braucht es nicht nur positive, sondern vor allem einmalige und besondere Erlebnisse, aus denen sich eine lang anhaltende Motivation ergeben kann. Es ist also die Aufgabe für Leiter\*innen in der Roverstufe, diese Erlebnisse zu ermöglichen.

### Roverrunde unterstützen

---

Damit es zu einzigartigen Erlebnissen kommt, braucht es Motivation und Bereitschaft in der Roverrunde, gute Ideen und eine gewisse Portion Mut. Wie sich eine Roverrunde am besten motivieren lässt, ist pauschal nicht zu beantworten, und es ist sicher eine der größten Herausforderungen für Roverleiter\*innen, dies herauszufinden. Auch sollte ein Scheitern aufgefangen und in einem geschützten Raum ermöglicht werden.

### Roverrunde inspirieren

---

Eine weitere Aufgabe der Leiter\*innen der Roverrunde ist es, die Rover\*innen bei der Ideenfindung für mögliche Projekte und Ideen zu unterstützen, die zu Beginn eines jeden Projekts oder einer Aktion/Aktivität steht. Hier gibt es zahlreiche Möglichkeiten. Entweder man kann die Ideen, die zweifelsohne bereits bei den Rover\*innen vorhanden sind, durch eine Kreativmethode zutage fördern und weiterentwickeln. Alternativ kann man auch außerhalb der Roverrunde nach Inspirationen suchen. So können externe Personen von eigenen Erlebnissen oder Aktivitäten berichten, beispielsweise ehemalige Rover\*innen, inspirierende Personen, Vorbilder aus dem persönlichen Umfeld oder die Leiter\*innen. Man kann auch Ideen bekommen, wenn man sich informiert, was andere Roverrunden so gemacht haben, etwa bei Ausbildungsveranstaltungen.

### Roverrunde ermutigen

---

Wenn ein Erlebnis einzigartig sein soll, gehört es auch dazu, neue Dinge zu wagen oder Sachen auszuprobieren, die im ersten Moment unmöglich erscheinen. Geht eine Roverrunde solche Projekte an, lassen sich Rückschläge nicht verhindern. Hier ist es wichtig, dass die Roverrunde ermutigt wird, auch solche Projekte in Angriff zu nehmen und bei (kleinen) Schwierigkeiten nicht aufzugeben. Vielleicht kann manchmal auch eine Pause guttun, oder einzelne Schritte müssen in einem neuen Versuch noch einmal angegangen werden.

Besonders wichtig ist, dass man zulässt, dass eine Roverrunde auch einmal scheitert, sei es in einem Teilschritt oder sogar mit einem vollständigen Vorhaben. Dies kann zwar frustrierend sein, aber aus einer anschließenden Reflexion kann eine Roverrunde viel lernen. Erfolge, die aus eigener Kraft erzielt werden, sind am Ende besonders große und prägende Erlebnisse.

## Für die Zukunft motivieren

---

Ist eine Aktivität oder ein Projekt (erfolgreich) abgeschlossen, ergibt sich daraus häufig ein Hochgefühl. Es ist sinnvoll, in diesem Moment das Projekt zu reflektieren, auch wenn alles funktioniert hat. Hierbei können die Erfolge konkret benannt werden. Ebenfalls sollte reflektiert werden, was man aus der Aktivität oder dem Projekt an Erfahrungen mitnimmt. Diese positiven Erfahrungen können dann als Motivation für ein neues Projekt dienen oder aber auch darüber hinaus erhalten bleiben. Um den Effekt zu verstärken, kann anderen von dem Vorhaben, den Erlebnissen und den Erfahrungen berichtet werden. Ebenfalls sinnvoll: Die Erfahrungen so festhalten, dass sie wachgehalten werden bzw. später in den Erinnerungen noch einmal gezielt aufgefrischt werden können.

## Siehe auch

---

Weitere Einträge im Rover-Wiki:

- [Roverinnen und Rover probieren sich aus](#)
- [Internationale Begegnung](#)
- [Projektmethode](#)
- [Roverleiter](#)
- [Leitungsstile](#)

Ordnung der DPSG, Hrsg.: Bundesleitung der Deutschen Pfadfinderschaft Sankt Georg, Neuss, 2020, 6. überarbeitet Auflage, S. 58, [Link zum Onlinedokument](#)

Blogbeitrag: [Rover sein motiviert](#)

Webseite zu den Schwerpunkten der Roverstufe: <https://rover.de/Schwerpunkte>

## Autoren\*innen

---

Jonas Limbrock, Carla Meinung, Johannes Muselmann

## Internationale Begegnung

*Ins Ausland fahren und eine Rover-Begegnung erleben? Jawoll, ich bin überzeugt!*

*Und klar traue ich meiner Rover-Runde auch schon einiges zu, aber wie stellt man das überhaupt an? Was gibt es zu bedenken?*

### Inhaltsverzeichnis

1 Finanzen .....	6
1.1 Fördermittel .....	6
1.2 Partnerschaften .....	6
1.3 Erasmus Plus .....	6
1.4 Fundraising .....	6
2 Transport / Reisemittel .....	6
3 Material .....	7
4 Programm .....	7
5 Sprache .....	7
6 Interkulturelles .....	7
7 Reisen .....	7
8 Prävention .....	7
9 Gastgeschenke .....	8

Eine internationale Begegnung oder jegliche andere Fahrt ins Ausland zu planen, ist gar nicht großartig anders, als es von der Projektmethode bekannt ist: Zunächst einmal muss man sich darüber klar werden, welche Art von Begegnung durchgeführt werden soll, z. B. an einer [Veranstaltung](#) teilnehmen oder eine eigene [Begegnung](#) zu planen.

Am besten lässt sich eine internationale Begegnung oder jegliche andere Fahrt ins Ausland zu einem Groß- oder Stammeslager planen, wenn man sich die Aufgaben in kleine Häppchen aufteilt und diese delegiert – Tadaa: Kleingruppenarbeit!

Die „Organisations-Klassiker“ eines jeden (Rover-)Lagers sind auch hier mit dabei:

- [Finanzen](#)
- [Transport / Reisemittel](#)
- [Material](#)
- [Programm](#)

Im Falle einer internationalen Begegnung mit einer Partnergruppe ist besonders zu bedenken: die Einbindung der Partnergruppe! Im Allgemeinen ist es wichtig, dass es eine\*n Ansprechpartner\*in für die Partnergruppe gibt. Wenn möglich, sollten auch alle Kleingruppen mit Rover\*innen und Leiter\*innen aus beiden Gruppen besetzt werden.

Die spezifischen Aufgaben in der Vorbereitung für Internationales sind:

- [Sprache](#)
- [Interkulturelles](#)
- [Reisen](#)

- Prävention
- Gastgeschenke

Man sieht, dass man so eine Reise mit einem Vorlauf planen sollte, am besten fängt man etwa ein Jahr vorher mit der Planung an, dann sollte man (auch finanziell) auf der richtigen Seite sein.

Es ist verständlich, wenn einzelne Pakete hier nicht ganz einfach zu erledigen sind – vor allem, wenn man noch keine Vorerfahrung hat. Hier bietet es sich an, regelmäßig nach neuen Terminen für das Seminar „internationale Begegnungen leiten“ Ausschau zu halten. Da kann man schon einmal einiges mitnehmen. Oder man schreibt eine E-Mail an: [international@dpsg.de](mailto:international@dpsg.de). Vielleicht gibt es in der Diözese auch eine\*n Beauftragte\*n für Internationales? Einfach anschreiben!

## Finanzen

---

Ein Finanzplan sollte frühzeitig aufgestellt werden! Dieser ist spätestens für die Anträge auf Fördermittel wichtig. Aber Achtung: Es gibt zwar mehrere Fördertöpfe, aber diese schließen sich teilweise aus. Ein Anruf im Bundesamt (02131-46 99 48) kann hier nützlich sein!

## Fördermittel

---

Fördermittel (z. B. über KJP, DFJW, DPJW) können für internationale Jugendbegegnungen im Bundesamt beantragt werden; zu beachten sind die unterschiedlichen Fördersätze, Antragsfristen und einzureichenden Unterlagen. Mehr dazu gibt es hier: <https://dpsg.de/de/verbandsleben/themen/international/foerdermittel-antraege>

## Partnerschaften

---

Oft haben Städte oder Bistümer eine Partnerstadt oder -region. Auch hier können sich spezielle Fördertöpfe verstecken.

## Erasmus Plus

---

Anträge auf [Erasmus Plus](#)-Förderung sind sehr aufwendig, können sich für größere Projekte aber lohnen.

## Fundraising

---

Die Teilnahme an einem Großlager wie dem Moot oder dem Jamboree können kostspielig sein, und leider gibt es hierfür kaum Fördermöglichkeiten. Da ist es Zeit, kreativ zu werden und Aktionen wie „Rent a Rover“ zu starten, um die Roverkasse aufzufüllen. Meist kann man z. B. die deutsche Kontingentsleitung zur Unterstützung bei der Suche nach Ideen anfragen.

## Transport / Reisemittel

---

Hier unterscheidet sich die Planung nicht groß von der eines normalen Lagers. Falls es aber ums Fliegen geht, sollte über eine CO2-Kompensation nachgedacht werden. Mit der Partnergruppe bzw. den Verantwortlichen vor Ort muss im Vorherein geklärt werden, wie der Transport vor Ort organisiert werden kann.

## Material

---

Hier gibt es auch nicht viel Spezielles zu bedenken, außer, dass man klären sollte, was vielleicht schon vor Ort ist. Schwarzelten ist übrigens eher eine deutsche Tradition .

## Programm

---

Die internationale Komponente kann man super für die Programmgestaltung nutzen - z. B. in den Morgenrunden, bei Geländespielen, Haiks, vor oder nach dem Essen, bei einem internationalen Abend, Sprachanimation ...

## Sprache

---

Eine Person sollte einen Blick darauf haben, dass niemand aufgrund fehlender Übersetzung verloren geht. Nicht alles muss übersetzt werden, das Thema Sprache wird aber schnell vergessen, kann jedoch einigen Konflikten vorgreifen ...

## Interkulturelles

---

Missverständnissen zwischen verschiedenen (Pfadfinder-)Kulturen kann man vorgreifen, indem man sich schon in der Vorbereitung mit dem Zielland, aber auch mit der eigenen Kultur auseinandersetzt. [Hier](#) gibt es verschiedene Methoden.

Für einige Regionen gibt es in der DPSG Arbeitsgruppen, die man in der Vorbereitung ansprechen kann und sollte, darunter die [Deutsch-Französische Steuerungsgruppe](#) und die [Nahost-Gruppe](#).

## Reisen

---

Schon überprüft, ob man für das Zielland einen Reisepass oder gar ein Visum braucht? Für letzteres braucht es einige Vorlaufzeit, außerdem ist es in jedem Fall sinnvoll, die Partnergruppe um eine offizielle Einladung zu bitten.

Wichtig ist, dass alle Teilnehmenden (auch im Ausland) versichert sind. Bei der Versicherung „Ecclesia“, mit der die DPSG zusammenarbeitet, können auch Auslandsversicherungen abgeschlossen werden.

Die Bestimmungen des Auswärtigen Amtes sollten regelmäßig gecheckt werden. In kritischen Zielregionen ist es hilfreich, sich der Botschaft vor Ort anzukündigen.

## Prävention

---

Das Thema Prävention (international oft „safe from harm“) wird auch in anderen Pfadfinderverbänden großgeschrieben. Für die Reise braucht man einen Notfallplan, und es muss überprüft werden, ob und wie man eine Präventionsschulung nachweisen muss.

## Gastgeschenke

---

Hier gibt es eigentlich nur zwei Sachen zu klären:

- An wen? Die Partnergruppe/Organisator\*innen des Lagers freuen sich über Gastgeschenke. Am besten ist es, ein paar Kleinigkeiten dabei zu haben, für den Fall, dass die Rover\*innen mal in einer Gastfamilie untergebracht werden oder jemandem danken bzw. mit jemandem in Kontakt bleiben wollen.
- Was? Am besten eignen sich Besonderheiten aus der Heimatstadt- oder -region. Alkohol und Messer sind meistens nicht angemessen. Für die pfadfinderische Komponente bietet das [Rüsthaus](#) Anregungen. Hier gibt es z. B. Halstücher und Aufnäher, die sich zum Verschenken und Tauschen eignen.

### **Autor\*innen:**

Maja Pollmann (Bundesarbeitskreis Internationales)

# Leitungsstile

## Inhaltsverzeichnis

1 Der autoritäre (autoritative, direktive) Leitungsstil .....	9
2 Der laissez-faire (laufenlassende, antiautoritäre) Leitungsstil .....	10
3 Der demokratische (partnerschaftliche, kooperative) Leitungsstil .....	10
4 Siehe auch .....	11

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 Leitungsstile angebracht sein. Er beschrieb

- den autoritären (autoritativen, direktiven) Leitungsstil,
- den laissez-fairen (laufenlassenden, antiautoritären) Leitungsstil,
- den demokratischen (partnerschaftlichen, kooperativen) Leitungsstil. [\[1\]](#)

Natürlich werden diese Leitungsstile in ihrer Reinform nicht vorkommen. Es ist trotzdem sinnvoll, sie zu kennen und sich und das Leitungsteam auf den eigenen Leitungsstil 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) Leitungsstil
- den Laissez-faire (laufen lassen, antiautoritären) Leitungsstil
- den demokratischen (partnerschaftlichen, kooperativen) Leitungsstil.

Natürlich werden diese Leitungsstile in ihrer Reinform nicht vorkommen. Es ist trotzdem sinnvoll, sie zu kennen und sich und das Leitungsteam auf den eigenen Leitungsstil 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 Leitungsstile angebracht sein.

## Der autoritäre (autoritative, direktive) Leitungsstil

Anordnung, Anweisung und Befehl sind die Mittel dieses Leitungsstils. 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) Leitungsstil

---

Im Gegensatz zum autoritären Leitungsstil wird bei Laissez-faire die Leitungsfunktion 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 Leitungsstil wird häufig mit partnerschaftlicher Leitung 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 Leitungsstil. Das führt nicht selten zu Wut und Hilflosigkeit und zu ähnlichen Auswirkungen wie sie auch beim autoritären Leitungsstil auftreten können: Aggressionen und Druck richten sich gegen Minderheiten oder gegen die Leitung. Die Gruppe entwickelt sich nicht, sondern tritt auf der Stelle.

## Der demokratische (partnerschaftliche, kooperative) Leitungsstil

---

Unterstützung, gemeinsame Entwicklung von Lösungen, Zusammenarbeit, Toleranz, Transparenz und Vertrauen prägen diesen Leitungsstil. 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 Erlebnisfelder 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 Leitungskräfte 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 Erfolgsergebnisse 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 Roverrunden-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)). Orginalquelle: 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 .....	12
2 Gemeinsamer Start in die Gruppenstunde .....	12
3 Gemeinsamer Stil .....	12
4 Gemeinsame Projekte .....	13
5 Gemeinsame Regeln .....	13
6 Unterschiedliche Motivation in der Roverrunde .....	13
7 Siehe auch .....	14
8 Autor*innen .....	14

## 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.

### Grundmotive nach McClelland\*

(mit besonders starkem Einfluss auf das Verhalten)

Motive, Wünsche, Hoffnungen	↔	Ängste, Befürchtungen
<b>Zugehörigkeit</b> (Sicherheit, Zuwendung, Geborgenheit, Freundschaft) ↳ Beitrag beachten und integrieren		... unbeliebt, zurückgewiesen, isoliert, ausgeschlossen, allein gelassen Gefühl: <b>Wertlosigkeit</b>
<b>Macht</b> (Kontrolle, Dominanz, Bedeutung, Status, Einfluss, Kampf, Wettbewerb) ↳ in Entscheidungen einbinden		... Kontrollverlust, unwichtig, abhängig, unbedeutend, missachtet Gefühl: <b>Ohnmacht</b>
<b>Leistung</b> (Erfolg, Fortschritt, Kreativität, Abwechslung, Neugier, Fantasie) ↳ Leistungen anerkennen		... unfähig, schwach, erniedrigt, nutzlos, dumm, „Verlierer“, „Versager“ Gefühl: <b>Versagen</b>

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

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

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.

## Siehe auch

[Rover sein motiviert](#)

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

## Autor\*innen

Conny Werbick, Carina Brehm

## 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 probieren (sich) aus

Neue und einmalige Dinge können in einem kontrollierten und geschützten Rahmen erprobt werden. Somit ist die Roverzeit die perfekte Zeit, um (sich) auszuprobieren und über sich hinauszuwachsen, bevor die Rover\*innen in Leitungsfunktionen Verantwortung für andere übernehmen.



Piktrogramm zum Schwerpunkt Roverinnen und Rover probieren (sich) aus.

### Inhaltsverzeichnis

1 Das Roverschutzgebiet .....	17
2 Erlebnisse als Leitung unterstützen, fördern und ermöglichen .....	18
2.1 Roverrunde motivieren .....	18
2.2 Scheitern ermöglichen .....	18
3 Sich ausprobieren konkret .....	18
4 Siehe auch .....	18
5 Autor*innen .....	18

## Das Roverschutzgebiet

Die Roverrunde ist ein „Roverschutzgebiet“. Hier sind die Rover\*innen unter sich, keinen äußeren Erwartungshaltungen oder Verpflichtungen ausgesetzt, und sie finden ohne von außen beobachtet zu werden einen geschützten Ort vor. Dort können Rover\*innen die tollsten Aktionen planen und auf die Beine stellen. Der Fantasie sind keine Grenzen gesetzt! Es besteht immer der Anspruch, das Unmögliche zu tun und Dinge neu und anders zu denken. Rover\*innen probieren neue Dinge aus, die sie sich nur gemeinsam zutrauen.

## Erlebnisse als Leitung unterstützen, fördern und ermöglichen

---

### Roverrunde motivieren

---

Damit es zu einzigartigen oder besonderen Erlebnissen kommt, braucht es neben guten Ideen vor allem Motivation und Bereitschaft, in der Roverrunde etwas anzugehen, etwas zu wagen, etwas (und damit sich) auszuprobieren. Wie sich eine Roverrunde am besten motivieren lässt, ist pauschal nicht zu beantworten, und es ist sicher eine der größten Herausforderungen für Roverleiter\*innen, dies herauszufinden.

### Scheitern ermöglichen

---

Sollte ein Projekt einmal nicht gelingen, ist dies nicht schlimm. Es ist dann die Aufgabe der Roverleiter\*innen, eine Atmosphäre zu schaffen, um aus den gemachten Erfahrungen lernen zu können. Dazu sollte das Projekt als erstes reflektiert werden. In einem zweiten Schritt bietet es sich an, die Dinge, die geklappt haben, zu feiern und daraus eine Motivation für den nächsten Versuch oder das nächste Projekt zu ziehen. Denn: Rover\*innen scheitern schöner.

### Sich ausprobieren konkret

---

Doch wobei können sich Rover\*innen nun ausprobieren? Wie kann ein Projekt oder eine Aktion aussehen? Die Antwort: Nichts ist unmöglich! Wie wäre es denn zum Beispiel, bei einem Winterlager im Schnee in einer Jurte zu schlafen? Im Sommer früh aufzustehen und eine Sonnenaufgangswanderung zu einem Berggipfel zu starten? Gemeinsam ein großes Bauprojekt anzugehen? Ein soziales Projekt in der eigenen Gemeinde zu gestalten? Einen seit zwei Jahren ruhenden Plan wieder hervorzuholen und (angepasst) umzusetzen? Ein eigenes Lager auf die Beine zu stellen? Eine Stammesaktion zu planen, wie man sie schon immer einmal erleben wollte? Sich mit Themen auseinanderzusetzen, von denen man vorher noch nie etwas gehört hat? Unbekannte Orte (in der Nachbarschaft) gemeinsam mit der Roverrunde zu besuchen? Rover\*innen fällt sicherlich etwas Wunderbares ein. Der Kreativität sind keine Grenzen gesetzt.

### Siehe auch

---

Weitere Einträge im Rover-Wiki:

- [Schwerpunkte der Roverstufe](#)
- [Projektmethode](#)
- [Rover sein motiviert](#)

Ordnung der DPSG, Hrsg.: Bundesleitung der Deutschen Pfadfinderschaft Sankt Georg, Neuss, 2020, 6. überarbeitet Auflage, S. 57, [Link zum Onlinedokument](#)

Blogbeitrag: [Roverinnen und Rover probieren sich aus](#)

Webseite zu den Schwerpunkten der Roverstufe: <https://rover.de/Schwerpunkte>

### Autor\*innen

---

Carla Meinung, Jonas Limbrock, Johannes Muselmann