

Inhaltsverzeichnis

--

Aufgaben der Roverleiter*innen

Inhaltsverzeichnis

1 Stil & Kultur in der Roverrunde	2
2 Gemeinsamer Start in die Gruppenstunde	2
3 Gemeinsamer Stil	2
4 Gemeinsame Projekte	3
5 Gemeinsame Regeln	3
6 Unterschiedliche Motivation in der Roverrunde	3
7 Links:	4
8 Autor	4

Stil & Kultur in der Roverrunde

Die Roverrunde kann für ihre Mitglieder zu einem intensiven Freundeskreis werden, der seinen **eigenen Stil** und **seine eigene Kultur entwickelt** – dies gilt für **alle**.

Eine Gruppenkultur stärkt dabei das Selbstwertgefühl des Einzelnen und ermöglicht es, soziale Werte zu vermitteln. Diese Kultur entwickelt die Gruppe vor allem durch eine gemeinsame Geschichte, also gemeinsame pfadfinderische Erlebnisse in der Vergangenheit. 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 Gruppenstunde - notwendig.

Gemeinsamer Start in die Gruppenstunde

Oft ist es am Beginn der Gruppenstunde so, dass alle nach und nach ankommen und keiner so richtig weiß wann es losgeht. Ein gemeinsamer, evtl. ritualisierter Start in die Gruppenstunde kann hier helfen. Beispiele dafür sind eine Ankommensrunde bei der alle erzählen, was Sie die letzte Woche gemacht haben, ein Lied (selber gesungen oder aus der Konserve) oder ein Text zu Beginn der Gruppenstunde.

Gemeinsamer Stil

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

- ein Roverundenhalstuch,
- ein gemeinsamen Schlachtruf,
- ein Roverundenlied,
- ein spezielles Roverundengetränk,
- ein Logo für die Runde,
-

Die Gestaltung eines Gruppenraums und die Dekoration mit roverroten Sachen 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, wie z.B. die Jahresaktion oder andere Themen, die von Interesse sind. Dabei können Rover die Gruppenstunde selbst vorbereiten. Die Roverleitenden nehmen dabei eine unterstützende Rolle ein.

Gemeinsame Regeln

Rover bestimmen selbst, wie sie ihre Zeit miteinander bringen und steuern so auch die Entwicklung der Gruppenkultur. Leitende sind dafür verantwortlich, dieser Entwicklung einen regelnden Rahmen zu geben. Leitende 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 der Gruppe zu unterstützen. Sie halten die Gruppe außerdem arbeitsfähig und erhöhen die Motivation von Rovern 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

Jeder Rover hat eine unterschiedliche Motivation, also einen anderen Antrieb, aktives Mitglied einer Roverrunde zu sein und sich den Zielen der Pfadfinder zu verschreiben. Diese Triebkraft setzt sich zusammen aus allen möglichen Beweggründen - zum Beispiel Freunde treffen, ins Lager fahren, draußen sein, meine Ruhe vor der Schule haben, x/y angraben, Bier trinken.... . Es kann sinnvoll sein, diese als Leiter zu kennen und auch allen transparent zu machen, z.B. die Frage offen zu stellen „Warum seid ihr Pfadfinder/Rover?“. Dabei ist eine Kenntnis der eigenen Motive natürlich hilfreich. Der offene Umgang mit den Motiven kann die Gruppe bei späteren Entscheidungsfindungsprozessen unterstützen.

In der Wissenschaft gibt es einige Modelle, die Motive kategorisieren. Die Zugehörigkeit zu einer Gruppe prägt das Verhalten (siehe Grafik). Diese (Motive?) können wir als Leitende beeinflussen indem wir 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 Vorbereitung auf den Schulabschluss, Prüfungen, familiäre Bedingungen oder die Entwicklung von anderen Interessen wichtig sein. Deshalb ist es wichtig, als Leiter regelmäßig Veränderungen und die entsprechenden Gründe anzusprechen. Die Gruppe wird einen gemeinsamen Umgang mit dem „Motivationsproblem“ des Einzelnen definieren. Das kann z.B. heißen: zwischendurch Fehlen in der Gruppenstunde wegen Prüfungsvorbereitungen wird akzeptiert, unregelmäßige Gruppenstundenbesuche wegen eines anderen Hobbies werden kritisch gesehen und der Umgang damit muss zumindest weiter diskutiert werden.

Links:

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

Autor

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.