

Inhaltsverzeichnis

1. Datei:Grundmotive nach McClelland.png	2
2. Aufgaben der Roverleiter*innen	4
3. Benutzer:Johannes	7

Datei:Grundmotive nach McClelland.png

- [Datei](#)
- [Dateiversionen](#)
- [Dateiverwendung](#)
- [Metadaten](#)

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

Größe dieser Vorschau: 800 × 600 Pixel. Weitere Auflösungen: 320 × 240 Pixel | 960 × 720 Pixel.

[Originaldatei](#) (960 × 720 Pixel, Dateigröße: 28 KB, MIME-Typ: image/png)

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.

Dateiversionen

Klicke auf einen Zeitpunkt, um diese Version zu laden.

	Version vom	Vorschaubild	Maße	Benutzer	Kommentar								
aktuelle II	20:50, 28. Apr. 2020	Grundmotive nach McClelland* (mit besonders starkem Einfluss auf das Verhalten) <table><thead><tr><th>Motive, Wünsche, Hoffnungen</th><th>Ängste, Befürchtungen</th></tr></thead><tbody><tr><td>Zugehörigkeit (Sicherheit, Zuwendung, Gütegefühl, Freundschaft) ↳ Beitrag beiseite und integrieren</td><td>unbeliebt, zurückgewiesen, isoliert, ausgeschlossen, allein gelassen Gefühl: Wertlosigkeit</td></tr><tr><td>Macht (Kontrolle, Kontrolle, Bedeutung, Status, Einfluss, Rang, Vorherrschaft) ↳ in Entscheidungen einbeziehen</td><td>Kontrollverlust, unwürdig, abhängig, unbedeutend, missachtet Gefühl: Ohnmacht</td></tr><tr><td>Leistung (Erfolg, Fortschritt, Kreativität, Abwechslung, Herausforderung, Fortschritt) ↳ Leistungen auszeichnen</td><td>unfähig, schwach, erniedrigt, nutzlos, dumm, „inferior“, „weniger“ Gefühl: Versagen</td></tr></tbody></table> McClelland D. C., Human Motivation, Cambridge 1987 Quelle: Institut für Management-Innovation, Prof. Dr. Grottelmann-Poll	Motive, Wünsche, Hoffnungen	Ängste, Befürchtungen	Zugehörigkeit (Sicherheit, Zuwendung, Gütegefühl, Freundschaft) ↳ Beitrag beiseite und integrieren	unbeliebt, zurückgewiesen, isoliert, ausgeschlossen, allein gelassen Gefühl: Wertlosigkeit	Macht (Kontrolle, Kontrolle, Bedeutung, Status, Einfluss, Rang, Vorherrschaft) ↳ in Entscheidungen einbeziehen	Kontrollverlust, unwürdig, abhängig, unbedeutend, missachtet Gefühl: Ohnmacht	Leistung (Erfolg, Fortschritt, Kreativität, Abwechslung, Herausforderung, Fortschritt) ↳ Leistungen auszeichnen	unfähig, schwach, erniedrigt, nutzlos, dumm, „inferior“, „weniger“ Gefühl: Versagen	960 x 720 (28 KB)	Johannes (Diskussion Beiträge)	
Motive, Wünsche, Hoffnungen	Ängste, Befürchtungen												
Zugehörigkeit (Sicherheit, Zuwendung, Gütegefühl, Freundschaft) ↳ Beitrag beiseite und integrieren	unbeliebt, zurückgewiesen, isoliert, ausgeschlossen, allein gelassen Gefühl: Wertlosigkeit												
Macht (Kontrolle, Kontrolle, Bedeutung, Status, Einfluss, Rang, Vorherrschaft) ↳ in Entscheidungen einbeziehen	Kontrollverlust, unwürdig, abhängig, unbedeutend, missachtet Gefühl: Ohnmacht												
Leistung (Erfolg, Fortschritt, Kreativität, Abwechslung, Herausforderung, Fortschritt) ↳ Leistungen auszeichnen	unfähig, schwach, erniedrigt, nutzlos, dumm, „inferior“, „weniger“ Gefühl: Versagen												

- Du kannst diese Datei nicht überschreiben.

Dateiverwendung

Die folgende Seite verwendet diese Datei:

- [Aufgaben der Roverleiter*innen](#)

Metadaten

Diese Datei enthält weitere Informationen, die in der Regel von der Digitalkamera oder dem verwendeten Scanner stammen. Durch nachträgliche Bearbeitung der Originaldatei können einige Details verändert worden sein.

Horizontale Auflösung 37,8 dpc

Vertikale Auflösung 37,8 dpc

Software

- Microsoft Office

Aufgaben der Roverleiter*innen

Inhaltsverzeichnis

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

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 Roverunden-halstuch,
- ein Roverunden-Schlachtruf,
- ein Roverunden-Lied,
- ein Roverunden-Getränk,
- ein Roverunden-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
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.	

Siehe auch

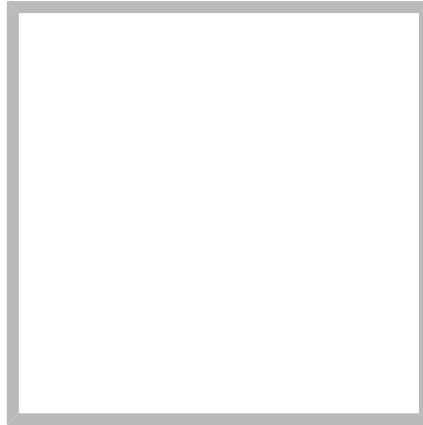
[Rover sein motiviert](#)

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

Autor*innen

Conny Werbick, Carina Brehm

Johannes Muselmann



Name Johannes Muselmann

Vorlage:User

Kommunikation Erstellt vor einem Jahr und 3 Monaten [Johannes Muselmann](#)

Johannes Muselmann Erstellt vor 2 Jahren und 8 Monaten

Name Johannes Muselmann

Hauptseite Erstellt vor 2 Jahren und 8 Monaten [Johannes Muselmann](#)

Johannes Muselmann hat den Artikel Hauptseite bearbeitet
Erstellt vor 2 Jahren und 4 Monaten

Johannes Muselmann hat den Artikel Hauptseite bearbeitet
Erstellt vor 2 Jahren und 4 Monaten

Johannes Muselmann hat den Artikel Hauptseite bearbeitet
Erstellt vor 2 Jahren und 4 Monaten

Johannes Muselmann hat den Artikel Hauptseite bearbeitet
Erstellt vor 2 Jahren und 4 Monaten

[Johannes Muselmann](#) hat den Artikel [Hauptseite](#) bearbeitet

Erstellt vor 2 Jahren und 4 Monaten

[Johannes Muselmann](#) hat den Artikel [Hauptseite](#) bearbeitet

Erstellt vor 2 Jahren und 4 Monaten

[Johannes Muselmann](#) hat den Artikel [Hauptseite](#) bearbeitet

Erstellt vor 2 Jahren und 4 Monaten