

Inhaltsverzeichnis

1. Hauptseite	2
2. Abgrenzung zu anderen Stufen	4
3. Abschied nehmen	7
4. Animation	10
5. Aufgaben der Roverleiter*innen	14
6. Ausbildung für Roverleitende	17
7. Bundestagswahl ´21	20
8. Gruppenphasen	22
9. Identitätsentwicklung	26
10. Internationale Begegnung	29
11. Internationale Begegnungen leiten	33
12. Internationale Begegnungsmöglichkeiten	34
13. Leitungsstile	35
14. Methoden	38
15. Projektmethode	40
16. Projektmethode/Beratung und Entscheidung	42
17. Projektmethode/Planung und Durchführung	44
18. Projektmethode/Projektabschluss	45
19. Projektmethode/Projektmethode: durchgängige Elemente	46
20. Projektmethode/Reflexion	47
21. Projektmethode/Themenfindung	48
22. Rover sein motiviert	49
23. Roverinnen und Rover haben Leiterinnen und Leiter	52
24. Roverinnen und Rover pflegen ihren eigenen Stil und ihre eigene Kultur	55
25. Roverinnen und Rover probieren (sich) aus	59
26. Roverinnen und Rover sind unterwegs	61
27. Roverinnen und Rover übernehmen Verantwortung	64
28. Roverrunde	69
29. Roverschutzgebiet	70
30. Roversprecher	73
31. Roversversprechen	74
32. Schwerpunkte	78
33. Strukturen der Roverstufe	80
34. Veranstaltungen international	82
35. Weltpfadfinden	85

Hauptseite

Das Rover\ -Leitungswiki

Dieses Wiki soll das bestehende Leitungshandbuch ersetzen und ein neues Format für Roverleiter*innen schaffen. Impulse, Methoden und pädagogische Grundlagen für Leiter*innen der Roverstufe findet ihr hier. Neue Roverleiter*innen können sich hier auf ihre Pfadfinderarbeit in der Roverstufe vorbereiten. Ebenso finden erfahrene Leiter*innen Impulse für die Versprechensvorbereitung. Das Roverleitungs-Wiki erklärt Herausforderungen der Roverstufe, verdeutlicht Motivationen der Rover*innen und stellt die Konzepte der Roverstufe vor.

Wie funktioniert dieses Wiki?

Im Menü (links) ist eine erste inhaltliche Auswahl, geordnet nach verschiedenen Themenfeldern, für euch zu finden. Aber nicht alle Artikel sind dort aufgeführt - benutzt die Suchfunktion oben für weitere Artikel!

Weitere #roverrote Inhalte findet ihr auch unter: rover.de.

Inhalt des Wikis

Die Roverstufe

Strukturen der Roverstufe, Abgrenzung zu anderen Stufen

Schwerpunkte

- Roverinnen und Rover übernehmen Verantwortung
- Roverinnen und Rover probieren (sich) aus
- Roverinnen und Rover sind unterwegs
- Roverinnen und Rover pflegen ihren eigenen Stil und ihre eigene Kultur
- Roverinnen und Rover haben Leiterinnen und Leiter
- Rover sein motiviert

Einstieg für Leitende

Aufgaben der Roverleiter*innen, Leitungsstile, Ausbildung für Roverleitende, Roverversprechen

Roverrunde als Gruppe

Identitätsentwicklung, Roversprecher, Abschied nehmen, Animation, Gruppenphasen

Beliebte Artikel

- [Projektmethode](#)
- [Schwerpunkte](#)
- [Methoden](#)
- [Roverrunde](#)
- [Internationale Begegnung](#)
- [Leitungsstile](#)
- [Strukturen der Roverstufe](#)
- [Ausbildung für Roverleitende](#)
- [Roverinnen und Rover sind unterwegs](#)

Beliebte Artikel - Eine Liste der Artikel, die am häufigsten aufgerufen wurden

Aktuelle Artikel

- [Roverschutzgebiet](#)
- [Methoden zur Bundestagswahl](#)

International

[Weltpfadfinden](#), [Internationale Veranstaltungen](#)
, [Internationale Begegnung](#), [Internationale Begegnungsmöglichkeiten](#), [Internationale Begegnungen Leiten](#)

Projekte

Die [Projektmethode](#):

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

[Durchgängige Elemente](#) der Projektmethode.

Alle diese Schritte sind den entsprechenden [Methoden](#) verlinkt

[Methoden zur Bundestagswahl '21](#)

[Neue Artikel](#) - Eine Liste der zuletzt hinzugefügten Artikel.

An der Erstellung haben mitgewirkt

Vielen Dank für die Mitarbeit: Carla Meinung, Christina Koch, Christoph Rechsteiner, Daniel Castillo, Elisabeth (Elli) Gruber, Felix Koch, Jan Fligge, Jan-Hendrik Buchmann, Jochen Wienstroth, Jonas Limbrock, Klemens Ajayi, Lisa Halbgewachs, Maja Pollmann, Maren Mathar, Marina Klein, Mirjam Hofrichter, Paul Klahre, Tobias Schäfer, Jonathan Friedrich und viele mehr...

Abgrenzung zu anderen Stufen

Abgrenzung zu den anderen Stufen

Immer wieder hört man, dass in der Roverstufe manche Dinge anders sind und anders gehandhabt werden als in den übrigen drei Altersstufen. Und tatsächlich gibt es in den Strukturen unseres Verbandes ein paar Besonderheiten, in denen sich die Roverstufe vom Rest unterscheidet.

Inhaltsverzeichnis

1 Abgrenzung zu den anderen Stufen	4
1.1 Keine feste Kleingruppenstruktur	4
1.2 Direkte Vertretung der Roverrunde	4
1.3 Wahl des Leitungsteams einer Roverrunde	5
1.4 Junge Delegierte - Internationale Vertretung	5
2 Abgrenzung zur Leiterrunde	5
3 Siehe auch	5
4 Einzelnachweise	5

Keine feste Kleingruppenstruktur

Innerhalb der Roverrunde gibt es keine weitere feste Kleingruppenstruktur, die in den anderen Stufen üblich ist. Häufig haben Roverunden nicht so viele Mitglieder, dass die Bildung solcher Kleingruppen sinnvoll wäre. Trotzdem ist es möglich, dass Roverunden situationsbezogen entsprechend aufgeteilt werden.

Direkte Vertretung der Roverrunde

Jede Roverrunde wählt zwei Rundensprecher*innen. Diese vertreten die Roverrunde und deren Interessen gegenüber dem Stamm, der Leiterrunde und der Bezirkskonferenz der Roverstufe. So kann beispielsweise der Stammesvorstand die Rundensprecher*innen zur Leiterrunde einladen^[1] und somit eine direkte Vertretung ermöglichen.

Ebenfalls ist pro Roverrunde ein*e Rundensprecher*in stimmberechtigtes Mitglied der Bezirkskonferenz der Roverstufe.^[2] Dort können sich Rover*innen eines Bezirks auch zu Delegierten der Roverstufe für die jeweilige Bezirksversammlung wählen lassen. Hierzu steht in der Satzung der DPSG: „Gewählt werden können auf Vorschlag der Konferenzmitglieder alle Mitglieder der Arbeitskreise, die Mitglieder der Leitungsteams der jeweiligen Stufe und im Falle der Roverstufe die Roverinnen und Rover aus Stämmen des Bezirks.“^[3] Das Gleiche gilt für den Diözesanverband: „Gewählt werden können auf Vorschlag der Konferenzmitglieder alle Mitglieder der Arbeitskreise und Leitungsteams der jeweiligen Stufe im Diözesanverband und seinen Gruppierungen und im Falle der Roverstufe die Roverinnen und Rover aus Stämmen der Diözese.“^[4] In den anderen Stufen ist diese direkte Vertretung durch Mitglieder der Stufe nicht möglich.

Wahl des Leitungsteams einer Roverrunde

Ein weiterer Unterschied zwischen der Roverstufe und den anderen Altersstufen ist, dass eine Roverrunde in die Auswahl ihres Leitungsteams mitbestimmend eingebunden ist. In der Satzung heißt es dazu: „Die Leitungsteams der Rovergruppen werden von den Roverinnen und Rovern ausgewählt und durch den Vorstand auf die Dauer von zwei Jahren berufen. Zur Leiterin / zum Leiter der Roverstufe kann gewählt werden, wer das 22. Lebensjahr vollendet und den Einstieg der Woodbadgeausbildung absolviert hat.“^[5]

Junge Delegierte – Internationale Vertretung

Alle drei Jahre findet meist im Vorlauf der Pfadfinderweltkonferenz das World Scout Youth Forum statt. Dort treffen sich Pfadfinder*innen im Alter zwischen 18 und 26 Jahren und tauschen sich über Interessen der Kinder und Jugendlichen in ihren Pfadfinderverbänden aus. Sie vertreten auch deren Meinung gegenüber der Weltkonferenz. Für die DPSG nehmen zwei „junge Delegierte“ an diesem Forum teil.^[6] Ebenfalls sind sie Teil der deutschen Delegation bei den Welt- und Europakonferenzen der Weltpfadfinderorganisation WOSM. Dort ist es ebenfalls ihre Aufgabe, besonders die Interessen der Kinder und Jugendlichen zu vertreten.

Die „jungen Delegierten“ werden nicht in ihr Amt gewählt. Es gibt eine Ausschreibung mit anschließendem Bewerbungsverfahren, bei dem sie ausgewählt werden. Dabei ist durch das WOSM nicht einheitlich geregelt, wie die Auswahl stattfindet und bei welchen internationalen Veranstaltungen und Treffen sie – mit oder ohne Stimmrecht – teilnehmen dürfen. Somit kann es von Verband zu Verband und von Nation zu Nation Unterschiede geben.

Da die „jungen Delegierten“ noch Mitglied der Roverstufe sein können, ist also eine direkte Mitsprache von Rover*innen selbst auf internationaler Ebene theoretisch möglich. In anderen Stufen gibt es diese Möglichkeit nicht.

Abgrenzung zur Leiterrunde

Rover*innen sind keine Leiter*innen. Dies bedeutet auch: Eine Roverrunde ist keine zweite Leiterrunde. Wie mit diesem Spannungsfeld umzugehen ist, und wie trotzdem auch Roverrunden Aufgaben im Stamm übernehmen können, dazu gibt es hier im Wiki separate Texte.

Siehe auch

Weitere Einträge im Rover-Wiki:

- [Rover als Leiter](#)
- [Roversprecher](#)
- [Abgrenzung zu anderen Stufen](#)
- [Schwerpunkt: Roverinnen und Rover haben Leiterinnen und Leiter](#)

Blogbeitrag: [Roverinnen und Rover haben Leiterinnen und Leiter](#) Ordnung der DPSG: Ordnung der DPSG, Stand: September 2019, Kapitel 8.4 Roverstufe - Inhalte, [Link zum Onlinedokument](#)

Einzelnachweise

1. ↑ Satzung der DPSG: Satzung der DPSG, Stand: Juni 2019, Ziffer 27, [Link zum Onlinedokument](#)

2. ↑ Satzung der DPSG: Satzung der DPSG, Stand: Juni 2019, Ziffer 54, [Link zum Onlinedokument](#)
3. ↑ Satzung der DPSG: Satzung der DPSG, Stand: Juni 2019, Ziffer 57, [Link zum Onlinedokument](#)
4. ↑ Satzung der DPSG: Satzung der DPSG, Stand: Juni 2019, Ziffer 75, [Link zum Onlinedokument](#)
5. ↑ Satzung der DPSG: Satzung der DPSG, Stand: Juni 2019, Ziffer 33, [Link zum Onlinedokument](#)
6. ↑ World Scout Youth Forum, <https://www.scout.org/node/296016>, abgerufen am 01.05.2020

Autor*innen

Jonas Limbrock, Jan Fligge

Abschied nehmen

Der Abschied von Rover*innen der Roverrunde sollte bewusst vollzogen werden und kommt oft schneller, als man denkt.

Inhaltsverzeichnis

1 Abschied von der Roverstufe	7
2 Der Abschied bahnt sich an	7
3 Positiv abschließen	7
4 Gemeinsam zurückblicken	8
5 Und jetzt	8
6 Abschied	8
7 Bewusster Abschied	9
8 Zu diesem Thema	9
9 Einzelnachweise	9

Abschied von der Roverstufe

Auch wenn es die meisten noch so schade finden – irgendwann kommt für jede*n der Abschied aus der Roverstufe. Für viele ist der Ausstieg ziemlich hart. Die gemeinsamen Erlebnisse, unzählige miteinander verbrachte Abende, zahlreiche Diskussionen, Aktionen und natürlich auch Auseinandersetzungen haben die Roverrunde zusammengeschweißt. Man hat sich aneinander gewöhnt, und es sind Freundschaften entstanden. Und das soll dann alles einfach zu Ende sein?^[1]

Der Abschied bahnt sich an

Die Roverzeit ist für jede*n Einzelne*n eine sehr intensive Lebensphase. Im Leben „neben der Pfadfinderei“ stehen lebensweisende Fragen und damit verbunden folgeschwere Entscheidungen an: Soll ich von zu Hause ausziehen? Wie soll es mit mir beruflich weitergehen? Was kommt nach der Schulzeit? Wie will ich mein Leben in Zukunft gestalten?

Bei den meisten gibt es große Veränderungen wie Umzüge oder die Aufnahme eines Studiums – und das hat natürlich auch Auswirkungen auf das Roversein. Denn oft kommt der Ausstieg schneller als gedacht. Ein Rover kann nicht mehr kommen, weil er im Job gefordert wird und nicht mehr genügend Zeit hat. Eine Roverin will nach dem Abitur in einer anderen Stadt studieren. Eine andere Roverin hat einfach keine Lust mehr, und wieder ein anderer Rover steigt aus, weil er etwas ganz anderes machen will. Manche Runden lösen sich auch auf, weil viele der Rover*innen zu Leiter*innen im Stamm werden. Für wieder andere ist es einfach das Alter: Sie sind über 20 und ihre Roverzeit ist damit zu Ende.^[1]

Positiv abschließen

Egal, welche Gründe die Einzelnen für den Abschied aus der Roverstufe haben – ohne Verabschiedung zu verschwinden, ist sicher kein schöner Abschluss. Rover*innen sollten die Chance bekommen, ihren Abschied bewusst zu gestalten und damit diese Phase positiv abzuschließen.

Jede*r hat eine eigene Art, Abschied zu nehmen, und daher wird auch jede Roverrunde ihr eigenes Ausstiegsritual entwickeln. Wenn sich die Roverrunde allerdings nie vorher Gedanken über das Ende der Roverzeit gemacht hat, ist es schwierig, einen würdigen Schlusspunkt zu setzen. Wenn erst überlegt wird, wie man sich verabschieden könnte, wenn sich alle schon seit einem halben Jahr nicht mehr gesehen haben, ist es vermutlich zu spät.

Schade ist sicherlich auch, wenn jemand einfach verschwunden ist, und niemand weiß, wohin. Hier sind auch die Roverleiter*innen gefragt. Der Ausstieg sollte durchaus ein Thema in der Roverrunde sein, steht er doch jeder und jedem unweigerlich bevor. Gemeinsam sollte überlegt werden, was Abschied aus der Roverrunde bedeutet und wie man ihn gestalten möchte.

Genauso wie Roverrunden sollten sich auch Leiterrunden Gedanken zum Thema „Abschied aus der DPSG“ machen. Vielleicht bringen die Gespräche mit Rover*innen auch Ideen, die in die Leiterrunde eingebracht werden können, damit sich auch dort eine „Ausstiegskultur“ entwickeln kann. Mit einem Abschied kann ein positives und definiertes Ende gesetzt werden.^[1]

Gemeinsam zurückblicken

Abschiednehmen heißt auch immer zurückzublicken. Jede*r hat persönliche Highlights oder auch Tiefpunkte, an die sie oder er sich erinnert. Die Roverzeit ist wahrscheinlich nicht spurlos vorübergegangen. Es gibt Dinge, die ärgerlich waren, und Erlebnisse, die einen weitergebracht haben. Erfahrungen wurden gesammelt, Feedback gefordert und bekommen und (konstruktive) Kritik eingesteckt.

Warum nicht in der Runde zurückblicken? Oder sich gemeinsam überlegen, was es für Pläne gab und was für Anekdoten? Warum nicht erzählen, wie leicht oder schwer der Abschied fällt? Warum nicht überlegen, was einem die Pfadfinderei ermöglicht hat, was man mitnimmt und wie die Zeit einen persönlich verändert hat?^[1]

Und jetzt

Abschiednehmen bedeutet natürlich auch immer, den Blick nach vorn zu richten. Es gibt viele Fragen, die man seinen Rover*innen stellen könnte:

- Was kommt nach der Roverzeit, wo gehst du hin?
- Was hast du für Ziele und Wünsche?
- Was stellst du in Zukunft mit deiner freien Zeit an?
- Was wird dir fehlen?
- Ist es ein völliger Abschied, also auch von der DPSG, oder willst du dich weiter engagieren?
- Was halten die anderen Rover*innen von deinen Plänen?

Ein Fest zum Abschied ist nie verkehrt – gerade, wenn der Abschied schwerfällt und oft auch ein bisschen traurig stimmt.^[1]

Abschied

Eine schöne Idee ist z. B. ein spezielles Fest einmal im Jahr, bei dem alle zu verabschiedenden Rover*innen noch einmal gefeiert werden. Dazu können auch Ehemalige eingeladen werden, die einmal in der Roverrunde dabei waren oder frühere Leiter*innen. Auf solch einem Fest kann die Roverrunde [gewohnte Rituale](#) noch einmal begehen, gemeinsam Fotos anschauen oder Abschiedsgeschenke überreichen.^[1]

Bewusster Abschied

Wichtig ist, dass der Abschied bewusst vollzogen wird. Auch wenn sich die Mitglieder aus der Roverrunde weiterhin regelmäßig begegnen (z. B. außerhalb der Pfadfinderei, in der Leiterrunde, ...), ist es nicht mehr das Gleiche. Das Leben und Zusammenarbeiten als Roverrunde ist abgeschlossen. Was danach kommt, hat einen anderen Charakter und sollte auch so verstanden werden.^[1]

Zu diesem Thema

[Rover sein motiviert](#)

[Trauer in der Roverstufe](#)

Einzelnachweise

- ↑ 1,0 1,1 1,2 1,3 1,4 1,5 1,6 Rover Leitungshandbuch, Hrsg.: Bundesarbeitskreis Roverstufe, 2002, Neuss-Holzheim, ISBN: 3-927349-40-2, S. 91-94

Autor*innen

Aus dem alten Rover-Leitungshandbuch 2002, überarbeitet von Johannes Muselmann und Carla Meinung

Animation

Wenn man das Wort „Animation“ liest, kommen einem schnell verschiedene „Bilder“ in den Kopf. Wenn man dieses Wort in allseits bekannten Internet-Suchmaschinen eingibt, stößt man auf folgende Definitionen:

- Organisierte Sport- und Freizeitaktivitäten für Urlauber*innen – besonders in Ferienklubs
- Film: Verfahren, das unbelebten Objekten im Trickfilm Bewegung verleiht
- Computer: durch Computer erzeugte Darstellung mehrdimensionaler bewegter Bilder auf einem Bildschirm

In der Jugendarbeit – und damit natürlich auch in der DPSG – definieren wir allerdings die Animation anders. Die soziokulturelle Animation bezeichnet die gestalterische Beschäftigung mit Menschen in (sozialen) Projekten.

Das Wort „Animus“ stammt aus dem Lateinischen und kann mit Willen, Wunsch, Mut oder Selbstvertrauen übersetzt werden. Das kommt der Interpretation des Wortes im DPSG-Kontext für Rover*innen schon sehr nahe. Denn wir setzen das Wort gleich mit beleben, ermutigen, befähigen oder aufwecken: Wir wollen Rover*innen dazu ermutigen und befähigen, eigene Ideen zu entwickeln, um diese mit anderen zusammen umzusetzen.

Die kommenden Absätze sollen, zusammen mit einem Fallbeispiel, aufzeigen, wie Rover*innen animiert werden können.

Die Leiter*innen – keine Animateur*innen, sondern aktive Teile der Gruppe

Jede*r Rover*in hat mit Sicherheit schon einmal – bewusst oder unbewusst – Animation „betrieben“ oder sich animativ verhalten. Das Ziel von Roverleiter*innen ist es, Entwicklungen in der Runde anzustoßen und zu begleiten. Allein dieses Verhalten ist bereits eine Animation.

In diesem Prozess sollen Rover*innen ermutigt werden, eigene Ideen und Initiativen zu entwickeln und diese zusammen mit der ganzen Runde umzusetzen. Animation bedeutet also nicht, dass der Roverrunde eine Idee vorgesetzt oder ein Verhalten vorgelebt wird. Es geht vielmehr darum, die Runde dabei zu unterstützen, von selbst ins Handeln zu kommen.

Hierbei sind vor allem die Wünsche, Erwartungen, Wege und Ziele der Runde wichtig und weniger die Erwartungen von außen. Animation soll einer Roverrunde die Möglichkeit geben, ihre eigenen Fähigkeiten zu nutzen. Jede Runde hat eine Menge Potenzial, Erfahrungen, Mut oder Experimentierfreude. Manchmal braucht es allerdings eine Animation, um diese Eigenschaften zum Vorschein zu bringen.

Von wem dieser Impuls ausgeht, ist hierbei zweitrangig. Es muss nicht immer das Leitungsteam sein, das animativ tätig ist – eine gute Animation kann ebenso von einzelnen oder mehreren Mitgliedern der Runde ausgehen. Allein durch das eigene Verhalten und Handeln wirken die einzelnen Mitglieder der Roverrunde dazu ermutigt, eigene Anstöße zur Programmfindung zu äußern oder eine selbstständige Klärung von Sachverhalten herbeizuführen. Auch kann die eigene Begeisterung an einer Sache die Gruppe mitreißen und sie somit animieren, sich einer Idee anzuschließen.

Dies funktioniert, wenn alle Mitglieder sich auf die Zeit in der Runde einlassen, authentisch sind und den anderen Mitgliedern nichts vorspielen. Auch in der Leiterrolle ist Authentizität wichtig. Um ein Auge auf die Entwicklung der Gruppe werfen zu können und – wenn nötig – gezielt zu animieren, ist es zudem wichtig, Teil der Gruppe zu sein und die Rolle ernst zu nehmen.

Denn nur wenn eine Rovernrunde merkt, dass das Leitungsteam ein Teil der Gruppe ist, lässt sie sich animieren.

Animation heißt also:

- Eine Atmosphäre des Vertrauens und des Rückhalts in der Runde schaffen, ...
 - ... in der Leiter*innen jedes Mitglied der Runde mit dessen Stärken und Schwächen annehmen.
 - ... in der Leiter*innen persönliche Gespräche mit einzelnen Rundenmitgliedern führen.
 - ... in der Leiter*innen auch von sich persönlich erzählen.
 - ... in der Leiter*innen Feedback geben.
 - ... in der Leiter*innen zuhören und auch Kritik annehmen.
- Einzelne Mitglieder und die Runde als Gruppe ermutigen, sich etwas zuzutrauen, Dinge auszuprobieren und eigene Ideen umzusetzen.
- Die Eigeninitiative einzelner Mitglieder zu fördern und zu unterstützen.
- Bei Schwierigkeiten nicht abseitsstehen, sondern mit der Runde nach Lösungen und Alternativen suchen und diese aktiv ausprobieren.
- Aktive und partnerschaftliche Beteiligung am Leben der Runde.
- Animation ist kein einmaliger Impuls, sondern ein durchgängiges Element in der Gruppenarbeit.
- Eine hilfreiche Orientierung für die von den Leiter*innen ausgehende Animation kann sein: Überlege dir als Leiter*in, welches Verhalten du selbst von einem Leitenden in den jeweiligen Situationen als Gruppenmitglied erwarten würdest. Versuche, dich selbst dementsprechend zu verhalten.

Fallbeispiel: Unsere neue Rovernrunde – Bericht eines Leitungsteams

„Es war Oktober 2018. Seit ein paar Wochen traf sich eine neu zusammengestellte Rovernrunde jeden Mittwochabend im Gruppenzimmer. Es herrschte große Unlust. Keine*r der Rover*innen war motiviert, etwas zu unternehmen, geschweige denn, überhaupt eine Idee für eine Aktion in den Raum zu werfen. Die Stimmung war jeden Mittwoch auf dem Tiefpunkt. Auch wir Leiter*innen hatten eine solche Situation noch nicht erlebt.

Um zu verstehen, was geschehen war, muss man ein wenig ausholen. Die vor ein paar Wochen neu formierte Rovernrunde bestand aus 15 Leuten. Zuvor war die große Rovernrunde, die aus etwas mehr als 30 Rover*innen bestand, auf eigenen Wunsch getrennt worden.

In der Runde, die sich nun jeden Mittwoch traf, kamen sehr unterschiedliche Charaktere zusammen: Es gab viele stille und zurückhaltende Rover*innen, ein paar Quereinsteiger*innen und eine Handvoll extrovertierte „alte Hasen“ aus der vorherigen Gruppe.

Es gab keinen Zusammenhalt in der Runde, und es wurden sogar kleine wie auch größere Machtkämpfe in der Gruppe ausgefochten. Auch das war Neuland für uns Roverleiter*innen.

Trotz allen Frustes kamen alle Rover*innen jeden Mittwoch zur Gruppenstunde. Für uns Leiter*innen nicht ganz nachvollziehbar, aber wir freuten uns darüber, dass die negative Stimmung die Runde nicht direkt kaputtgemacht hatte.

Es war klar, dass etwas getan werden musste. Einfache Kennenlernspiele, um das Eis zu brechen, hatten keine Wirkung. Wir brauchten einen neuen Plan. Vor allem in der Großgruppe, aber auch in Einzelgesprächen suchten wir den direkten Kontakt zu den Rover*innen. Ziel war es, zu erfahren, welche Menschen in dieser Runde aufeinandertrafen, aber auch, den Rover*innen die Möglichkeit zu geben, etwas über uns Leiter*innen zu erfahren. Somit wurde unsere Bindung zur Gruppe stärker. Neben der klaren Kommunikation unserer Erwartungen an die Runde wurden uns dadurch auch die Wünsche, Erwartungen und Befürchtungen der Rover*innen bewusst.

So wie Rover*innen sich ausprobieren sollen, war es nun auch an uns, neue Wege der Kommunikation und Animation auszuprobieren. Der Plan war, wieder Vertrauen zu schaffen und der Gruppe Rückhalt zu geben, sodass aus der Gruppe heraus Ideen entstehen konnten. Die bereits im Raum stehenden Wünsche und Erwartungen der Rover*innen halfen uns dabei.

In unseren Gesprächen haben wir sehr häufig den Wunsch nach sozialen Kontakten, gemeinsamen Aktionen und Herausforderungen wahrgenommen. Wir wollten die Gruppe also dazu bringen, von sich aus gemeinsam ins Handeln zu kommen. Ohne zu viel Einfluss nehmen zu wollen, schlugen wir erste kleine Aktionen vor. Der Vorschlag, die Küche wieder auf Vordermann zu bringen und die Möbel darin zu renovieren, wurde mit viel Enthusiasmus angenommen. Hier konnten sich die Handwerker*innen im Werkeln und die Planer*innen im Planen verwirklichen. Und gleichzeitig hatten alle etwas davon – die Roverrunde und auch gleich der ganze Stamm. Ein positiver Nebeneffekt kam auch zum Vorschein: Es tat sich etwas in der Gruppe, die Stimmung wurde besser. Es wurde zusammengearbeitet und mit der Zusammenarbeit kam auch der Zusammenhalt einher. Es wurde beim Arbeiten auf Augenhöhe miteinander kommuniziert und so manche Vorurteile waren verschwunden.

Zwischendurch äußerten Lena und Sophia den wieder neu entfachten Wunsch, mit der Gruppe ein Unternehmen durchzuführen. Auf einmal wurden Geschichten erzählt – von Unternehmen früherer Runden oder auch von anderen Roverunden und deren Unternehmen, von denen man gehört hatte. Nach und nach waren alle Rover*innen überzeugt, dass auch für diese Runde ein Unternehmen her musste – und zwar besser gestern als heute.

Gesagt, getan: Nach Abschluss der Küchenrenovierung ging es sofort an die Ideenfindung.

Wir Leiter*innen hielten uns zurück und beobachteten. Die Ideen kamen wie am Schnürchen: einen Film drehen, einen Pool bauen, einen Flashmob in der Stadt organisieren und in einer Unterkunft für Geflüchtete helfen.

Kleine Gruppen haben sich gebildet und die einzelnen Ideen detailliert ausgearbeitet. Es war klar – hier sollte bald etwas passieren. Aber niemand war bereit, den letzten Schritt zu gehen und eine Entscheidung herbeizuführen. Die unterschiedlichen Erfahrungen und Erwartungen an eine solche Aktion waren deutlich spürbar. Wir mussten also doch noch ein wenig eingreifen. Wir wollten, dass eine Aktion zustande kommt und nicht der Frust über die ausstehende Entscheidung Überhand nehmen würde.

Wir erarbeiteten mit der Gruppe Kriterien, anhand derer sie ein Unternehmen als positiv bewerten würde. Zugleich brachten wir die Schwerpunkte der Roverstufe mit in diese Überlegungen ein. Zusätzlich haben wir Leiter*innen für jede Woche ein Plakat vorbereitet, auf dem verschiedene Ideen, Techniken, Substantive und Verben standen. Diese sollten als anregende Beispiele dienen, die wir Leiter*innen aus den vorher geäußerten Ideen und Erwartungen der Gruppe erarbeitet hatten. Eine Geschichte, die die ganze Gruppe dazu animierte, „aus sich heraus“ zu gehen und die Komfortzone zu verlassen, rundete unser Eingreifen ab.

Die Geschichte – oder auch nur Teile davon – wiederholten wir immer dann, wenn es nicht mehr weiterging. Auch wir verstanden uns als Teil der Gruppe und beteiligten uns intensiv an der Ideenfindung. Dadurch merkte die Gruppe, dass wir auch an dem Unternehmen interessiert waren. Die Diskussionen wurden angeregter. Ideen wurden verworfen, andere wurden neu gesponnen.

Fast in einem Nebensatz erwähnte ein Mitglied der Runde Unmut darüber, dass viele Lebensmittel im Supermarkt nur in Plastik verpackt sind und durch halb Deutschland transportiert werden, bis man sie kaufen kann. Daraus entwickelte sich eine lange Diskussion über Nachhaltigkeit. Am Ende der Diskussion stand das Unternehmen fest: Ein Gemüsebeet wurde im Garten hinter dem Jugendhaus angelegt. Alle waren hocherfreut, dass ein Unternehmen gefunden und auch noch etwas nachhaltiges in die Tat umgesetzt wurde.

Wir hatten es geschafft: Die Runde war motiviert und ein Unternehmen wurde gefunden.“

Autoren: Jonathan Friedrich, Jan Fligge

Aufgaben der Roverleiter*innen

Inhaltsverzeichnis

1 Stil und Kultur in der Roverrunde	14
2 Gemeinsamer Start in die Gruppenstunde	14
3 Gemeinsamer Stil	14
4 Gemeinsame Projekte	15
5 Gemeinsame Regeln	15
6 Unterschiedliche Motivation in der Roverrunde	15
7 Siehe auch	16
8 Autor*innen	16

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 Roverunde 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

Ausbildung für Roverleitende

Ausbildung für Roverleiter*innen – Wertvoll oder vergeudete Zeit?

Wie werden Rover*innen eigentlich „richtig“ geleitet? Wie verhalten sich Roverleiter*innen gegenüber ihren Rover*innen? Was kann man als Roverleiter*in besser machen? Um genau diese – und viele andere – Fragen zu beantworten, gibt es in der DPSG verschiedene Möglichkeiten. Eine davon ist, sich als Leiter*in aus- und weiterzubilden. In diesem Abschnitt wird beschrieben, was bei der Ausbildung in der DPSG genau passiert.

„Es gibt eine ganze Reihe Beweggründe, die einen motivieren, in der DPSG Leiterin oder Leiter zu werden. Es bietet sich die Chance, Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene langfristig für die Pfadfinderei zu begeistern. Man trägt mit dazu bei, dass es eine neue Generation Pfadfinderinnen und Pfadfinder in einem Stamm gibt und gestaltet den Stamm aktiv mit. Die vielfältigen Erfahrungen als Leiterin oder Leiter in den Gruppenstunden, im Team, in der Leiterrunde und nicht zuletzt in der Ausbildung prägen einen als Person und sind auf das Leben außerhalb der Pfadfinderei übertragbar.“^[1]

Gut ausgebildete Roverleiter*innen können ihre Roverrunden bestmöglich unterstützen und motivieren. Sie wissen genau, wann sie sie leiten müssen oder begleiten können. Dabei bilden sich interessierte Roverleiter*innen immer wieder weiter.

Inhaltsverzeichnis

1 Der Einstieg in die Leitungstätigkeit	17
2 Modulausbildung	17
3 Woodbadge-Kurs	18
4 Ziel der Woodbadge-Ausbildung	18
5 Zusatzausbildung für Roverleiter*innen	18

Der Einstieg in die Leitungstätigkeit

Zu Beginn einer Leitung werden junge oder neue Leiter*innen vom Stammesvorstand und von Mitleiter*innen an die Aufgaben im Leitungsteam herangeführt. Dies passiert auch in der Roverstufe. Erfahrene Leiter*innen aus dem Leitungsteam zeigen jungen Leiter*innen, wie sie als Leitungsteam zusammenarbeiten und worauf sie bei der Tätigkeit Wert legen.

Modulausbildung

Die Modulausbildung ist die verbandsinterne Ausbildung der DPSG als Vorbereitung für den Woodbadge-Kurs. In der Modulausbildung lernen Roverleiter*innen in 14 unterschiedlichen Modulen z. B. die rechtliche Situation beim Leiten, die Lebenswelten von Kindern und Jugendlichen und Methoden für den Umgang mit diesen kennen. In der Modulausbildung erwerben die Leiter*innen ein Grundlagenwissen rund ums Leiten und erstes Handwerkszeug für die Gruppenstunden mit ihrer Roverrunde. Der Austausch mit Leiter*innen aus anderen Stämmen und anderen Stufen ist ebenfalls ein wichtiger Aspekt der Modulausbildung.

Woodbadge-Kurs

Der einwöchige Woodbadge-Kurs beschäftigt sich vor allem mit Persönlichkeitsentwicklung, Kompetenzerwerb und Selbsterfahrung im Rahmen der Projektmethode.^[2] Der Roverkurs legt besonderen Wert auf eine Gruppendynamik der Teilnehmer*innen, die mit der einer Roverrunde vergleichbar ist, und auf das selbstständige Arbeiten der Teilnehmer*innen. Das gibt ein Gefühl dafür, wie Rover*innen ihre Selbstständigkeit möglichst bewusst erlangen und ausleben können.

Außerdem wird viel Wert auf Stil und Kultur der Roverstufe gelegt: „Die Kursleitung überlegt sich vor Kursbeginn bewusst bestimmte Stilelemente und prägt durch die Gestaltung des Beginns und die Haltung während des Kurses die Kurskultur. [...] Am deutlichsten bestimmen aber die Teilnehmenden mit ihrer Kreativität, ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten die Kurskultur.“^[2]

Ziel der Woodbadge-Ausbildung

Im gesamtverbandlichen Ausbildungskonzept steht: „Ziel der Woodbadge-Ausbildung ist es, das Leitungshandeln zu üben und zu verbessern.“^[2]

Konkret erlernen Roverleiter*innen während der Ausbildung insbesondere zwei Dinge:

- Erweiterung der Fach- und Methodenkompetenz: Das beschreibt die technischen Leitungsfähigkeiten und das Handwerkszeug zum Leiten von Roverrunden. Diese funktionieren besser, wenn sie durch die Roverleiter*innen optimal unterstützt und angeleitet werden.
- Persönlichkeitsförderung der Roverleiter*innen: Hiermit ist die Sozialkompetenz, eine Gruppe einschätzen zu können, und die Fähigkeit, das eigene Leitungshandeln selbstreflektiert zu hinterfragen, gemeint.^[3]

Zusatzausbildung für Roverleiter*innen

Unter dem Namen RAZZIAA (Roverleiter*innen-Ausbildung zusätzlich zur international anerkannten Ausbildung) werden zusätzliche Aus- und Weiterbildungskurse für Leiter*innen in der Roverstufe angeboten.

Diese Veranstaltungen sollen besonders Leiter*innen ansprechen, die ihre Woodbadge-Ausbildung in einer anderen Stufe abgeschlossen haben und neu als Leiter*in in der Roverstufe sind. Aber genauso sind auch alle anderen aktiven Leiter*innen der Roverstufe, egal wie weit sie mit der Modulausbildung oder dem WBK sind, Zielgruppe dieser Veranstaltungen.

Ziel der RAZZIAA ist es, noch einmal speziell auf die Bedürfnisse und Erfahrungen der Leiter*innen in der Roverstufe zu schauen. So sollen die Lebenswelt der Rover*innen in den Fokus gerückt und passende Methoden und Inhalte der Gruppenarbeit in der Roverstufe vermittelt werden. Hauptaugenmerk soll dabei aber auf den (Erfahrungs-)Austausch zwischen den Leiter*innen gelegt und ein Raum für gegenseitige Beratung geschaffen werden. Denn häufig kann dieser Erfahrungsaustausch unter Gleichgesinnten nicht nur Ansätze zur Lösung von konkreten Herausforderungen und Schwierigkeiten bringen, sondern auch Inspiration und neue Impulse für das eigene Leitungshandeln bieten.

Einzelnachweise

1. ↑ Schritt 1: Motivation und Grundlagen zum Leiten, Ausbildung in der DPSG, https://dpsg.de/fileadmin/daten/dokumente/Ausbildung/Modulausbildungsunterlagen_2019/Einstieg_Schritt_1.pdf, Stand: 19.06.2020
2. ↑ ^{2,0 2,1 2,2} Gesamtverbandliches Ausbildungskonzept, Ausbildung der Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter, Woodbadge-Kurs in der Roverstufe, <https://dpsg.de/fileadmin/daten/dokumente/wbk-konzept-ro.pdf>, *Stand: 07.03.2020*
3. ↑ Gesamtverbandliches Ausbildungskonzept, Ausbildung der Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter, Einstieg und Module, https://dpsg.de/fileadmin/daten/dokumente/Ausbildung/2.1_Ausbildung_der_Gruppenleiterinnen_und_Gruppenleiter_-_Module.pdf, *Stand: 07.03.2020*

Autor*innen

Jan Fligge

Bundestagswahl '21

Hier stellen wir euch einige Methodenideen vor, um mit euren Rover*innen in den politischen Diskurs zu kommen!

Inhaltsverzeichnis

1 Der Wahl-O-Mat	20
2 Politik vor Ort!	20
3 Spielt politisch!	20
4 Positionslinie	21
5 Angebote im Netz	21

Der Wahl-O-Mat

Ab dem 02.09.2021 kann jeder Wahlberechtigte/jede Wahlberechtigte den Wahl-O-Mat online benutzen.

Unter <https://www.bpb.de/politik/wahlen/wahl-o-mat/> ist ein Online-Test mit jede Menge Hintergründen (z.B. Erklärvideos) zu finden.

Unser Tipp:

Schaut als Leitende mit der gesamten Roverrunde den Kurzfilm der Bundeszentrale für politische Bildung zum Entstehungsprozess des Wahl-O-Mat. Anschließend zückt jeder Rover/jede Roverin ihr Smartphone und beantwortet die Fragen im Wahl-O-Mat. Nutzt die Ergebnisse für Diskussionen in der Roverrunde.

Wieso kam welches Ergebnis zu Stande? Wer war über sein Ergebnis verwundert?

Politik vor Ort!

Vor der Bundestagswahl stehen viele Abgeordneten kandidat*innen an Partei-Ständen in Stadt und Gemeinde Rede und Antwort.

Unser Tipp:

Besucht politische Veranstaltungen eurer lokalen Bundestagsabgeordneten. Verabredet euch am Wochenende zu einem Eis und besucht den Stand von zur Wahl stehenden Politiker*innen. Auch Podiumsdiskussionen oder Wahlkampfveranstaltungen können besucht werden.

Spielt politisch!

Viele Pfadfinderspiele eignen sich hervorragend, um jede Menge Spaß mit politischen Inhalten zu verknüpfen.

Unser Tipp:

Von einfach bis komplex ist alles möglich. Nehmt ein Spiel eurer Wahl und seid kreativ. Ein Beispiel: Spielt ein Fangenspiel und man kommt nur wieder "frei" wenn man eine Frage zu einem Wahlporgramm einer Partei beantworten kann. Für ganz kreative: Bastlet ein Memory mit politischen Inhalten!

Positionslinie

Bei der Methode der Positionslinie wird eine Schnur am Boden gelegt - die eine Seite steht für politisch ganz links, das andere Ende für politisch ganz rechts.

Unser Tipp:

Bereitet politische Statemens vor und schreibt sie auf Zettel. Ebenso die Namen verschiedener Parteien. Die Roverrunde muss nun sortieren und die Statements und Parteien auf der Positionslinie zuordnen. So kommt ihr garantiert ins Gespräch über politische Inhalte!

Angebote im Netz

Viele Weitere Methoden finden sich auch im Netz!

<https://j-gcl.org/politische-bildung/methoden-gruppenstunden/>

<https://www.bjr.de/themen/partizipation-und-demokratie/methoden-und-material.html>

Gruppenphasen

Inhaltsverzeichnis

1 Theoretisches Modell zu den Gruppenphasen	22
2 Die Orientierungsphase	22
3 Die Positionierungsphase	23
4 Die Vertrauensphase	23
5 Die Differenzierungsphase	24
6 Die Auflösungsphase	24

Theoretisches Modell zu den Gruppenphasen

Die Prozesse und Dynamiken innerhalb von Gruppen werden durch verschiedene Theorien beschrieben. Wenn man solche Theorien betrachtet, sollte man immer im Blick behalten, dass jede Gruppe anders ist, denn jede Gruppe besteht aus einzigartigen Individuen und ist mit unterschiedlichen Situationen konfrontiert. Trotzdem können solche Theorien helfen, die Prozesse innerhalb einer Gruppe zu verstehen und diese durch entsprechendes Leitungshandeln zu unterstützen. Eine solche Theorie bilden die Gruppenphasen, welche jede Gruppe in unterschiedlicher Ausprägung durchläuft.

Die Orientierungsphase

Immer, wenn sich eine Gruppe neu bildet oder sich ihre Zusammensetzung ändert, befindet sich die Gruppe in der Orientierungsphase. In der Roverstufe passiert dies meist beim Stufenwechsel von der Pfadfinder- und die Roverstufe. Aber auch, wenn einzelne Personen neu in die Runde kommen, beginnt wieder die Orientierungsphase. Dies kann der Fall sein, wenn zum Beispiel Freund*innen mit zur Gruppenstunde gebracht und so neuer Teil der Runde werden. Wie lang und ausgeprägt diese Phase ist, hängt hauptsächlich davon ab, wie gut die Personen sich bereits vorher kannten.

Allgemein ist das Gruppenleben während dieser Phase von Unsicherheiten geprägt. Jede*r versucht sich erst einmal zu orientieren, die anderen besser einzuschätzen und kennenzulernen und den eigenen Platz in der neuen Gruppenkonstellation zu finden.

Aufgabe und Rolle des Leitungsteams

In dieser Phase ist das Leitungsteam stark gefordert, auch in der Roverstufe. Es gilt, auf vielfältige Weise, Gelegenheiten zum Kennenlernen zu schaffen, den Kontakt untereinander zu fördern und Sicherheit zu vermitteln. Der Klassiker hier sind Namens- und Kennlernspiele. Das Leitungsteam sollte die Unsicherheiten, Erwartungen und Wünsche der Einzelnen ernstnehmen und aktiv Hilfe und Unterstützung anbieten. Vor allem sollte es auch zu Beginn eine klare Struktur vorgeben, wie etwa eine feste Ankommensrunde. Wichtig zu beachten ist, dass man als Leiter*in auch die neue Gruppe bzw. die neuen Gruppenmitglieder kennenlernen muss. Hinzu kommt, dass man für die (neuen) Mitglieder der Roverrunde (vermutlich) ebenfalls eine unbekannte Person ist, von der die Neuen nicht wissen, wie sie tickt und was sie von ihr erwarten können. Es ist zwar wichtig, dass man als Leiter*in hier Orientierung gibt, mit der Zeit ist es aber wichtig sich immer zurück zu nehmen und der Gruppe mehr und mehr Verantwortung zu übergeben.

Hinweis: [Siehe auch Stufenwechsel und Roverversprechen](#)

Die Positionierungsphase

(manchmal auch Machtkampfphase)

Nachdem sich die Gruppe etwas besser kennt, beginnt die Phase, in der die Rover*innen ihre Rollen klären. Die Zurückhaltung aus der Orientierungsphase weicht dem Bedürfnis sich der Gruppe mitzuteilen. Das geschieht innerhalb der Roverrunde, aber auch gegenüber den Mitgliedern ihres Leitungsteam. Solidarisierung mit gleichgesinnten, Abgrenzung von anderen, Grüppchenbildung und manchmal auch der Versuch, Einzelne auszugrenzen, kennzeichnen diese Phase. Nicht nur die neuen Mitglieder der Roverrunde müssen ihre Position und Rolle in der Gruppe finden, ebenso alte und vielleicht auch festgefahrenen Rollenzuteilungen können nun durch die neue Zusammensetzung der Gruppe aufgebrochen werden.

Aufgabe und Rolle des Leitungsteams

Es ist nicht Aufgabe des Leitungsteams all das zu verhindern, etwa durch überstarke Betonung der eigenen Autorität. Stattdessen sollte die Gruppe mit geeigneten Methoden durch diesen notwendigen Prozess begleitet werden und gegebenenfalls sind Einzelne gegenüber der Gruppe in Schutz zu nehmen. Dabei ist das Leitungsteam gefordert, nicht nur dafür zu sorgen, dass keine feste Zuschreibung von Rollen auf Einzelne (der Chiller, die Verantwortungsbewusste, ...) entstehen. Leiter*innen sollten vielmehr auch die Möglichkeit schaffen, alte und eingefahrene Rollenverteilungen innerhalb der Runde zu hinterfragen und aufzubrechen. Abwechslungsreiche Aktivitäten sind in dieser Phase wichtig. Durch Spiele, bei denen es verschiedene Siegerinnen und Sieger gibt, können Machtkämpfe spielerisch ausgetragen werden. Durch Kooperationsspiele und Herausforderungen, die die Gruppe eigenständig bewältigen muss, kann sich die Runde als Gruppe begreifen und entwickeln. Oder die Gruppe reift in größeren Projekten, in denen die Rover*innen verschiedene Aufgaben übernehmen und auch neue Fähigkeiten ausprobieren können. In der Roverstufe sollte hier vom Leitungsteam nur Impulse und Ideen zu entsprechenden Methoden und Inhalten der Gruppenstunden kommen. Anschließend müssen die Rover*innen die Aufgaben eigenständig lösen und angehen. Der wichtigste Teil ist die abschließende [Reflexion](#), bei der explizit die Aufgaben- und Rollenverteilungen angesprochen werden sollten. Dies ist wieder die Aufgabe des Leitungsteams.

Diese Phase eignet sich zu dem ideal, um gemeinsam mit der Roverrunde auf bestehende Gruppenregeln zu schauen, diese ggf. zu überarbeiten und neue auszuhandeln.

Die Vertrauensphase

Nachdem die Rollen in der Roverrunde erst einmal geklärt sind, ist der Weg frei für größere Nähe und Vertrautheit. Vielleicht gibt sich die Runde ein Gruppennamen und kreiert eigene Aufnäher, T-Shirts oder ein eigenes [Banner](#). Oft verbringen Mitglieder der Roverrunde auch ihre sonstige Freizeit gemeinsam, schmieden Pläne für gemeinsame Wochenenden oder gehen einfach zusammen feiern. Die Gruppe entwickelt ein starkes „WIR“-Gefühl und das Leitungsteam rückt nun in den Hintergrund. Besonders in der Roverstufe kann nun die Runde sehr viel Verantwortung übernehmen. Ideen entstehen oft ohne, dass Impulse des Leitungsteams benötigt werden.

Aufgabe und Rolle des Leitungsteams

Das Leitungsteam ist herausgefordert, sich auf der einen Seite nicht aus der Gruppe hinausdrängen zu lassen, aber sich trotzdem soweit zurückzuhalten, dass die Gruppe ihr Potential möglichst eigenständig entfaltet. Je eigenständiger [Projektideen](#) entstehen und umgesetzt werden, desto größer ist die resultierende Erfahrung für die Gruppenmitglieder. Roverleiter*innen haben die Aufgabe des Beobachters und müssen nur eingreifen, wenn der Umgang und die Rollenverteilung zu Ungunsten oder auf Kosten Einzelner gehen. Weiter liegt es am [Leitungsteam](#) die Kritikfähigkeit der Gruppe zu fördern, Einzelne zu bestärken und in Vorbildfunktion jedes einzelne Gruppenmitglied als Individuum mit [seinen Stärken und Schwächen anzunehmen](#).

Die Differenzierungsphase

Die Rundenmitglieder kennen sich gut, jede*r hat ihren oder seinen Platz gefunden. Die Gruppe selbst leitet sich mehr oder weniger selbst, durch einzelne Mitglieder und entsprechend deren Fähigkeiten und Möglichkeiten. Gruppen in dieser Phase sind lebendig, kreativ und ehr produktiv. Die Mitglieder der Roverunden können sich gegenseitig für die gemeinsame Sache motivieren und gemeinsam viel auf die Beine stellen. Die Differenzierungsphase wird auch Arbeitsphase genannt. Denn die Mitglieder der Gruppe sind fähig, Konflikte untereinander und mit anderen eigenständig zu lösen und lassen sich durch nichts aufhalten.

Aufgabe und Rolle des Leitungsteams

Das Leitungsteam kann nun anregen, den Blick wieder stärker für die Außenwelt zu öffnen und diese aktiv und kreativ mitzugestalten. Die Roverunde ist jetzt zu großen Leistungen fähig und kann mit anderen Gruppen zusammenarbeiten. Es ist die beste Zeit für Unternehmungen. Konkret können Möglichkeiten für [neue herausfordernde Projekte](#), Aktionen über den eigenen Stammesrand hinaus – bis hin zur [internationalen Begegnung](#), oder aber [gesellschaftliches Engagement](#) aufgezeigt werden.

Die Auflösungsphase

Es ist wichtig, sich von Anfang an bewusst zu machen, dass eine Roverunde, wie jede andere Gruppe auch, [irgendwann zu einem Ende](#) kommen wird. In der Roverstufe passiert dies meist dadurch, dass einzelne oder mehrere Mitglieder die Runde verlassen, um Leiter*in zu werden. Manche Verlassen die Gruppe auch so oder sie löst sich vollständig auf. Die ausscheidenden Gruppenmitglieder bewegt dabei die Frage, was sie nun erwartet und ob sie den neuen Anforderungen gewachsen sind. Auch kann es passieren, dass die ausscheidenden Mitglieder noch sehr an ihrer Roverunde hängen und diese nicht so richtig verlassen wollen oder die Entscheidung zwischen Leiterrunde und Roverunde aufschieben und versuchen, beides miteinander zu vereinbaren.

Aufgabe des Leitungsteams

Hierbei hat das Leitungsteam im Wesentlichen die Aufgabe, Räume für die Reflexion des Erlebten anzubieten, ohne dabei zu idealisieren. Die Geschichten und Erlebnisse der Roverunde und der Roverzeit allgemein als Teil des eigenen Lebensweges in Erinnerung zu behalten, ist ein wichtiges Element der Persönlichkeitsbildung. Deshalb ist es wichtig, den Mitgliedern die Möglichkeit zu geben, noch einmal auf Erlebnisse, Erfahrungen, aber auch Enttäuschungen zurückblicken zu können. Um bewusst Abschied zu

nehmen, braucht es Raum für Abschiedsrituale, so können die Mitglieder der Roverrunde gut mit der Gruppe abschließen. In der Roverstufe sollte explizit darauf geachtet werden, dass sich die angehenden Leiter*innen bewusst für ihre neue Aufgabe im Stamm und damit **gegen einen Verbleib in der Roverstufe entscheiden**. Oft ist es rein aus zeitlichen Gründen nicht möglich gleichzeitig voller Teil einer Roverunde zu sein und eine **Leitungstätigkeit zu übernehmen**. Wer nur noch unregelmäßig dabei ist oder sich nur einige Highlights herauspickt, kann nicht nur die ganze Roverrunde ausbremsen, sondern auch ungewollt Konflikte erzeugen.

Siehe auch:

- [Rover übernehmen Verantwortung](#)
- [Rover sind unterwegs](#)
- [Rover probieren sich aus](#)
- [Roversein motiviert](#)
- [Identitätsentwicklung](#)
- [Projektmethode](#)
- [Rover haben Leiter](#)
- [Abschied nehmen](#)

Quelle

Dieser Text basiert auf: Unterlagen für die Modulausbildung, Einstieg – Schritt 2, Gruppenphasen, Stand 12.04.2017, https://dpsg.de/fileadmin/daten/dokumente/Ausbildung/Modulausbildungsunterlagen_2019/Einstieg_Schritt_2.pdf

Autor angepasst und überarbeitet von Jonas Limbrock, Christina Koch und Johannes Muselmann

Identitätsentwicklung

Inhaltsverzeichnis

1 Identitätsentwicklung: Wer bin ich und warum?	26
2 Bedeutung im Pfadfinderalltag: Wie geht das konkret?	26
3 Leitung einer Runde	27
4 Zeit nehmen	27
5 Entscheidungen treffen	27
6 Verschiedene Rollen ausprobieren	27
7 Scheitern als Chance	28
8 Einzelnachweise	28

Identitätsentwicklung: Wer bin ich und warum?

Rover*innen werden tagtäglich durch ihre Freundinnen und Freunde, Lehrer*innen, Familienmitglieder und andere Menschen beeinflusst. Sie befinden sich mit 15 bis 20 Jahren in der Entwicklung vom Teenager zum jungen Erwachsenen. Ein Ziel der DPSG ist es, jungen Menschen die Chance zu geben, unter Gleichaltrigen ihre eigene Persönlichkeit zu entdecken und zu entwickeln. Das geschieht durch prägende Erlebnisse in der Gruppe und die Begleitung durch Leiter*innen.

Die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit ist eng verknüpft mit der Entwicklung der individuellen Identität. Identität bezeichnet dabei zum einen die Kombination aus Daten, durch die sich eine Person von anderen unterscheidet (Name, Alter, Geschlecht, ...). Zum anderen bezeichnet Identität aber auch die „einzigartige Persönlichkeitsstruktur“. Diese wird verbunden mit der Fremdwahrnehmung durch andere Personen und dem Verständnis davon, was man selbst ist und was man sein möchte. „Identitätsbildung beschreibt also, dass sich ein Mensch seines Charakters bzw. seiner Position in der Welt bewusst wird.“^[1]

Insbesondere die Roverzeit fällt in die Phase, die wesentlich geprägt ist durch die Identitätsentwicklung, wie es der Psychoanalytiker [Erik H. Erikson](#) in seinem [Stufenmodell](#) beschreibt. Nach Erikson entwickeln Jugendliche ihre Identität durch die kritische Auseinandersetzung mit verschiedenen Rollen, Wertorientierungen und vor allem mit der Frage nach dem eigenen Selbstbild. Durch das Ausprobieren, die Reflexion und die Modifikation von Rollen und Werten gelingt die Entwicklung einer stabilen Erwachsenenidentität.

Bedeutung im Pfadfinderalltag: Wie geht das konkret?

Das ideale Hilfsmittel zum Ausprobieren, Reflektieren und Lernen in der Roverrunde ist die [Projektmethode](#).

Die Identität des Einzelnen und der Gruppe wird durch gemeinsame Erlebnisse geformt. Roverleiter*innen bilden durch ihre Projektbegleitung einen geschützten Rahmen, innerhalb dessen die Rover*innen die Möglichkeit bekommen, sich selbst in der Gruppe einzubringen. Die Leiter*innen sollten dabei helfen, dass Rover*innen Projekterfolge erleben und auch aus gescheiterten Projekten einen Lerneffekt ziehen.

Das geschieht durch

- die gezielte Übernahme von Verantwortung für sich selbst, für die Gruppe, aber auch für andere,
- die Auseinandersetzung mit Themen außerhalb des eigenen Alltags und

- die Begegnung mit inspirierenden Menschen und Situationen

In der Umsetzung ist das aktive Auseinandersetzen mit dem Selbst- und Fremdbild gefordert. Das wiederum unterstützt die Identitätsentwicklung.

Leitung einer Runde

Roverleiter*innen sollten erkennen, dass es neben der Entwicklung einer Gruppenidentität auch die Entwicklung der persönlichen Identität der einzelnen Rover*innen einen Teil ihrer Arbeit mit der Runde darstellt. Roverleiter*innen können Rover*innen durch ihr eigenes Verhalten bei der Identitätsentwicklung unterstützen. Sie können beispielsweise von sich selbst erzählen und schaffen dadurch eine vertraute und offene Umgebung.

Ein Mindestalter von 22 Jahren für Roverleiter*innen sorgt dafür, dass Leiter*innen in ihrer eigenen Identität gefestigter sind. Das Leitungsteam der Roverstufe soll aus einer Leiterin und einem Leiter bestehen. Die unterschiedlichen Perspektiven von unterschiedlichen Geschlechtern im Leitungsteam können Rover*innen bei der Auseinandersetzung mit der eigenen Geschlechtsidentität unterstützen. Leiter*innen sollten ein hohes Maß an Motivation mitbringen, und es ist ebenso wichtig, dass sie pfadfinderisch gut ausgebildet sind (vgl. [Ausbildung in der Roverstufe](#)). In der Ausbildung werden Leiter*innen Fach- und [Methoden](#)kompetenzen vermittelt, aber auch Möglichkeiten zur Weiterentwicklung der sozialen Kompetenzen, die auch die eigene Persönlichkeitsentwicklung einschließt, angeboten.

Zeit nehmen

Der Alltag ist für Rover*innen meist hektisch, und der Druck, gute Leistungen zu erbringen, ist hoch. Gruppenstunden sollten daher bewusst so gestaltet sein, dass die Rover*innen Zeit für sich und die Auseinandersetzung mit den anstehenden Themen haben. Beispielsweise kann man ein gemeinsames Wochenende planen, um dort Projekte zu entwerfen, durchzuführen und zu reflektieren. Dazu gehört auch, Zeit zum Chillen, Entspannen oder Schweigen einzubauen. Das kann mitunter mehr Kreativität auslösen als eine verzweifelte [Kreativmethode](#).

Entscheidungen treffen

Um etwas zu erleben, müssen Entscheidungen getroffen werden. Das fällt mitunter schwer und kann teilweise auch zu gruppendynamischen Problemen führen. Leiter*innen haben die Aufgabe, Entscheidungsprozesse zu begleiten und ggf. zu strukturieren. Es ist nicht die Aufgabe der Leitung, der Gruppe Entscheidungen für oder gegen Themen oder Projekte abzunehmen (außer in gefährlichen Situationen)!

Um gute Entscheidungen treffen zu können, ist es hilfreich, dass alle Vor- und Nachteile abgewogen werden. Durch eine Visualisierung beispielsweise können diese transparent gemacht werden. Rover*innen sollten animiert werden, selbst Entscheidungen zu treffen, um zum Handeln zu gelangen. Diese Entscheidungen und die Auswirkungen auf den weiteren Projektverlauf sollten anschließend reflektiert werden.

Verschiedene Rollen ausprobieren

In jeder Gruppe bilden sich unterschiedliche Rollen aus. Leiter*innen sollten darauf achten, dass Rollen flexibel bleiben und alle die Möglichkeit haben, sich selbst in unterschiedlichen Rollen auszuprobieren. Die Leitung unterstützt die Rover*innen darin, eingefahrene Muster aufzudecken und die Karten neu zu

mischen. Daher gehört auch zu ihrer Aufgabe, genau zu beobachten, wer welche Rolle innehat. Beispiele für verschiedene Rollen innerhalb der Runde sind: die/der Anführer*in, die/der Mitläufer*in oder die/der Rundenclown*in. Über kleine Impulse kann man eine Änderung in der Rollenverteilung bewirken oder das Thema bewusst offen diskutieren. Rollenspiele oder erlebnispädagogische Übungen und deren Reflexion können die Rover*innen dazu anregen, bewusst andere Rollen auszuprobieren.

Scheitern als Chance

Um zu wissen, was man nicht möchte oder kann, muss man auch [scheitern](#) dürfen. In unserer Leistungsgesellschaft fällt es vielen schwer, scheitern als Chance zu begreifen. Die DPSG bietet einen geschützten Rahmen, der positive und negative Erfahrungen zulässt. Leiter*innen haben die Aufgabe, Rover*innen Mut zu machen, Projekte ergebnisoffen anzugehen, den Ausgang zu reflektieren und daraus für zukünftige Projekte zu lernen.

Einzelnachweise

1. [↑](#) Identitätsfindung im Jugendalter, [werner stangl]s arbeitsblätter, Werner Stangl, abgerufen am 22.08.2020, [Link zum Onlinedokument](#)

Autor*innen

Christoph Rechsteiner, Jonas Limbrock

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	30
1.1 Fördermittel	30
1.2 Partnerschaften	30
1.3 Erasmus Plus	30
1.4 Fundraising	30
2 Transport / Reisemittel	30
3 Material	31
4 Programm	31
5 Sprache	31
6 Interkulturelles	31
7 Reisen	31
8 Prävention	31
9 Gastgeschenke	32

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 einigem 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. 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. Schwarzzelten 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)

Internationale Begegnungen leiten

Unterwegs sein

Über den Tellerrand schauen, das eigene Handeln in der globalisierten Welt erleben und reflektieren, Romantik spüren und Friedenspfadfinder*in sein. Dies geht wohl am eindrucklichsten, wenn wir die Welt mit den eigenen Sinnen wahrnehmen und im direkten Kontakt mit unserer Umwelt stehen.

Eine Auslandsfahrt selbstständig zu organisieren, stellt viele Roverrunden vor große Herausforderungen. Häufig wird in der Planung einer solchen Fahrt gar nicht daran gedacht, dass am Reiseziel auch Pfadfinderinnen und Pfadfinder leben, da persönliche Interessen oder Gruppeninteressen im Vordergrund stehen. Dabei birgt ein gemeinsames Projekt mit einem ausländischen Partner eine Vielzahl an Lern- und Entwicklungschancen für jede*n Einzelne*n und auch für die Gruppe. In der Ordnung der DPSG wird die internationale Begegnung als eine eigenständige **Methode** innerhalb der Roverstufe aufgeführt.^[1] Den Anstoß dazu können Roverleiterinnen und -leiter geben.

Nun bedeutet Auslandsfahrt nicht gleich internationale Begegnung. Was sind die Unterschiede? Für welche Fahrten gibt es finanzielle Förderung über das Bundesamt und wie bereite ich mich und meine Roverrunde bestmöglich auf diese Erfahrung vor? Gastgeschenke, Fettnäpfchen, Sprachbarrieren?

Diese Themen sind unter anderem Teil der internationalen **Ausbildung**. Kompakt gibt es diese mindestens einmal jährlich gemeinsam mit den anderen Ringeverbänden als Wochenendseminar im Frühjahr. Es ist möglich, an diesem Seminar auch schon mit 16 Jahren teilzunehmen. Sich auf dieses Wagnis einzulassen, lohnt sich für alle Roverunden und deren Leiterinnen und Leiter.

Siehe auch

- Termine zum Seminar Internationale Begegnungen Leiten und weitere Veranstaltungen: <https://dpsg.de/de/themen/international/termine-veranstaltungen.html>
- [Weitere internationale Veranstaltungen](#)
- [Schwerpunkt: Roverinnen und Rover sind unterwegs](#)

Autor*innen

Marina Klein (Bundesarbeitskreis Internationales)

1. ↑ Ordnung der DPSG, Stand: September 2019, Kapitel 8.4 Roverstufe - Inhalte, [Link zum Onlinedokument](#)

Internationale Begegnungsmöglichkeiten

Pfadfinder*innen gibt es auf der ganzen Welt. Grund genug, den Blick über den Tellerrand zu wagen, sie zu treffen und neue Länder zu erkunden. Aber welche Möglichkeiten gibt es überhaupt?

Partnergruppe

Der direkteste Weg, mit anderen Pfadfinder*innen in Kontakt zu kommen, ist, sich eine Partnergruppe zu suchen, um zusammen ein Lager zu planen und zu erleben oder auch länger und online in Kontakt zu bleiben. Es gibt verschiedene Wege, eine [Partnergruppe zu finden](#).

- Mithilfe des [Kontaktformulars](#) kann über das Bundesamt nach einer Partnergruppe gesucht werden.
- Viele Diözesanverbände und Städte haben Partnerschaften, worüber sich oft ein Kontakt herstellen lässt.
- Kontakte in die Region [Nahost](#) oder [Frankreich](#) können oft die jeweiligen Arbeitsgruppen auf Bundesebene herstellen.

Auslandsfahrt

Eine andere Möglichkeit ist es, das nächste Lager im Ausland stattfinden zu lassen. Dabei gibt es verschiedene Optionen, um auf andere Rover*innen zu treffen.

- Pfadfinder-Zeltplätze: Auch in anderen Ländern gibt es Pfadfinder-Zeltplätze wie unser Westernohe. Dort ist es leicht, anderen Rover*innen zu begegnen. Manchmal finden sogar regelmäßig gemeinsame Lagerfeuer statt.
- Rover*innen vor Ort: Im Internet oder über Gemeinden kann man meist herausfinden, ob es in der Nähe des Lagerplatzes, auf dem gezeltet werden soll, Pfadfinderstämme gibt. Diese kann man zu einem Lagerfeuerabend einladen oder vielleicht sogar einen Teil des Lagers gemeinsam verbringen.

Veranstaltungen

Es werden regelmäßig kleine und große Lager und Ähnliches mit Teilnehmenden aus vielen Ländern angeboten. [Hier](#) gibt es eine Übersicht über regelmäßige Veranstaltungen. Es lohnt sich auch, die Augen nach Begegnungsreisen oder Lagern des Diözesanverbands offenzuhalten.

Autor*innen:

Marina Klein

Leitungsstile

Inhaltsverzeichnis

1 Der autoritäre (autoritative, direktive) Leitungsstil	35
2 Der laissez-faire (laufenlassende, antiautoritäre) Leitungsstil	36
3 Der demokratische (partnerschaftliche, kooperative) Leitungsstil	36
4 Siehe auch	37

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) 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 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 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 Leitung. 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 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 Führungskräfte nicht anwesend sind.

Dieser Führungsstil 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 Führungsstil 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

Methoden

Inhaltsverzeichnis

1 Pfadfinderische Methode	38
2 Allgemeine Methoden	38
2.1 Methoden Internationales	39
3 Siehe auch	39

Pfadfinderische Methode

"Eine Methode ist ein mehr oder weniger planmäßiges Verfahren zur Erreichung eines Zieles." ^[1]

Die pfadfinderische Methode legt fest, wie die Erziehung gemäß des pfadfinderischen Gedankens stattfinden soll. Sie ist in der Ordnung der DPSG verankert und beruht auf dem Konzept des selbstständigen Lernens und Weiterbildens. Dabei besteht sie aus folgenden Elementen:

- Gesetz und Versprechen,
- Groß- und Kleingruppe,
- Lebendiges Mitglied der Gemeinde,
- Learning by doing,
- Natur,
- Persönliche Weiterentwicklung,
- Stil und Kultur sowie Unterstützung durch Erwachsene.

Sie ist der DPSG-spezifische Rahmen, der die pfadfinderische Arbeit prägt. ^[2]

Der [Baustein 2c der Modulausbildung](#) befasst sich weiterführend damit.

Allgemeine Methoden

Neben diesen speziell, pfadfinderischen Methoden gibt es noch eine Reihe weiterer Methoden, die beim Erreichen von Zielen hilfreich sein können. Zum Beispiel um eine Reflexion zu gestalten, Ideen zu sammeln oder ein bestimmtes Thema näherzubringen.

Sie sind hier geordnet nach Themenbereichen:

Methoden der Projektmethode		
Themen- und Ideenfindung	Diskussion und Entscheidungsfindung	Reflexion
• Assoziationskette • Brainstorming • Collagen	• Diskussionsmarkt • Kugellagerdiskussion • Kuhhandel	• Ampelreflexion • Auswertungscollage • Blitzlicht • Bild auswählen

Methoden der Projektmethode		
• Drei Wünsche frei • Feenspiel • Foto- oder Filmanimation • Fliegende Ideen • Gegenstände interpretieren • Ideenspeicher • Kreativmarkt • Mindmap • Montagsmaler • Rätselraten • Satz bilden • Schriftliches Brainstorming • Wäscheleine	• Rollentausch • Stimmengewirr • Fischbowl • Schreibdiskussion • Meinungszettel • Pro-/Contra-Plakat • Kleingruppenberatung • Lawinengespräch • Methode 66 • Blitzlicht • Negativauslese • Punktevergabe • Räumliches Standbild • Pause • Spaziergang	• Gesichter malen/Stimmung malen • Highlight und Stolperstein • Klebepunktebarometer • Körpersprache • Mein Platz im Raum • Mein Weg durch das Projekt • Metaphern Reflexion • Plakatreflexion • Reflexionsrunde • Sektreflexion • Selbstreflexion • Standbild • Stimmungsbarometer • Wetterkarte • Zielscheibe

Methoden Internationales

Auf der Seite der DPSG wurden vom Internationalen Arbeitskreis Methoden für die Gruppenstunden, Kommunikation und interkulturelle Spiele zusammengetragen:

<https://dpsg.de/de/verbandsleben/themen/international/methoden-internationales>

Siehe auch

[Methoden zum Thema Verantwortung](#)

Einzelnachweise

- ↑ [https://de.wikipedia.org/wiki/Methode_\(Erkenntnistheorie\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Methode_(Erkenntnistheorie))
- ↑ Ordnung der DPSG, Hrsg.: Bundesleitung der Deutschen Pfadfinderschaft Sankt Georg, Neuss, 2020, 6. überarbeitet Auflage, S. 12ff, [Link zum Onlinedokument](#):

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

Projektmethode/Beratung und Entscheidung

Beratung und Entscheidung^[1]

Im ersten Schritt, der [Themenfindung](#), ging es ums Ideensammeln. Jetzt ist es Zeit herauszufinden, welches das „Lieblingsprojekt“ ist, das wirklich umgesetzt werden soll. Aber: Je mehr Leute in der Runde sind, desto mehr Wünsche und Vorstellungen müssen unter einen Hut gebracht werden.

Wenn sich alle einig sind, vielleicht weil ähnliche Vorstellungen für das Projekt bereits in den Köpfen stecken, ist das ein Konsens. Ein Konsens hat den Vorteil, dass sich keiner übergangen fühlt und im besten Fall alle an einem Strang ziehen, weil sich alle mit dem gemeinsamen Vorhaben identifizieren können.

Die andere Möglichkeit, sich als Runde für ein Vorhaben zu entscheiden, ist eine Mehrheitsentscheidung. Das ist ein uraltes und bewährtes demokratisches Mittel, wobei es aber immer eine überstimmte Minderheit gibt. Eine solche Mehrheitsentscheidung kann zu einem Problem werden, wenn sich Mitglieder der Runde übergangen fühlen und deswegen das Vorhaben nicht mehr unterstützen oder gar blockieren.

Es ist also in jedem Fall wichtig, vor einer Entscheidung – ob als Konsens oder als Mehrheitsentscheidung – in der Gruppe so ausführlich wie nötig alle Ideen durchzudiskutieren und bei einer Mehrheitsentscheidung sicherzugehen, dass die überstimmte Minderheit die Entscheidung hinreichend mitträgt. Man kann auch eine Projektidee so anpassen, dass sich doch noch alle damit anfreunden können. Dabei kann es aber allzu leicht passieren, dass wichtige Identifizierungspunkte verloren gehen und keiner mehr so richtig hinter dem Projekt steht.

Wichtig in dieser Phase ist, alle möglichen Bedenken und Fragen genau jetzt anzusprechen und zu klären. Sonst kann es passieren, dass zu einem späteren Zeitpunkt die Diskussion erneut losgeht. Es wird also dadurch vermieden, dass man während der Planung oder Durchführung des Vorhabens in die Entscheidungsphase zurückgeworfen wird. Das würde das Fortkommen hindern und könnte den Spaß an der Sache gründlich verderben. In der Entscheidungsphase ist oftmals Kompromissbereitschaft gefragt.

Wenn es zu viele gute Projektideen und viel Zeit gibt, kann eine Projektrangfolge erstellt werden, um die einzelnen Projekte nacheinander mit allen gemeinsam zu realisieren. Unter Umständen können die Projekte auch parallel in Kleingruppen bearbeitet werden, z. B. wenn es nicht allzu viel Vorlaufzeit gibt.

Die in dieser Phase notwendigen Diskussionen können zäh sein und vielleicht länger dauern als erwartet. Deswegen ist es wichtig, dass nicht immer alle zusammensitzen, sondern für Abwechslung gesorgt wird. Oft ist es hilfreich, sich zwischendurch in Kleingruppen zusammenzutun, ebenso ist die methodische Abwechslung sinnvoll. Generell ist häufig eine Gesprächsleitung zweckmäßig, die unter anderem darauf achtet, dass jede*r zu Wort kommt und alle ausreden können.

Die Entscheidung für ein Projekt kann schriftlich festgehalten werden. So kann man in den folgenden Projektphasen immer wieder nachschauen, wofür man sich genau entschieden hat. Außerdem ist eine Projektentscheidung auf jeden Fall ein Grund, sich zu freuen und zu feiern!

Weiter zum nächsten Schritt in der Projektmethode: [Planung und Durchführung](#).

Siehe auch

Methoden zur Entscheidungsfindung

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.10,11

Projektmethode/Planung und Durchführung

Planung und Durchführung von Projekten^[1]

Endlich soll all das in die Tat umgesetzt werden, wofür man (wahrscheinlich) schon intensiv gearbeitet hat – das Projekt. Damit man sich hinterher noch oft an das gemeinsam Erlebte erinnern kann, ist eine gute Dokumentation sinnvoll. Fotos und Filme beispielsweise können eine schöne Erinnerung darstellen und hinterher helfen, das ganze Projekt zu reflektieren. Je nach Projekt kann etwa ein Tagebuch (schriftlich oder als Video) eine Möglichkeit dafür sein, das bietet sich unter anderem auf gemeinsamen Reisen an.

Bei einem umfangreicheren Projekt, das mehrere Gruppenstunden dauert oder zu einem bestimmten Termin fertig sein soll oder muss, ist es hilfreich, einen Plan zu machen, in dem festgehalten wird, was zu tun ist, wann es erledigt werden soll und wer genau wofür verantwortlich ist. Dieser Plan kann natürlich jederzeit angepasst werden.

Bei jedem längeren Projekt ist es sinnvoll, sich zwischendurch zusammensetzen und zu überlegen, ob bisher alles so geklappt hat, wie es geplant war, und wenn nicht, warum und wie man dies ändern kann. Solche Zwischenreflexionen helfen dabei, dass alle auf dem gleichen Stand sind und auftretende Probleme in der Gruppe gelöst werden können. Auch wenn es keine Herausforderungen geben sollte, ist es einfach schön, in der Gruppe davon erzählen zu können, wie gut alles läuft. Das motiviert für die weiteren Schritte.

Weiter zum nächsten Schritt in der Projektmethode: [Reflexion](#)

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. 14

Projektmethode/Projektabschluss

Projektabschluss^[1]

Jetzt ist aber – inklusive [Reflexion](#) – wirklich alles geschafft, und es wird Zeit, das gemeinsame Projekt angemessen zu feiern. Das ist der Zeitpunkt, stolz auf das Geschaffte zurückzublicken und sich dafür gegenseitig auf die Schulter zu klopfen. Die Party oder das Fest rundet das Projekt ab, das hoffentlich noch lange in guter Erinnerung bleiben wird.

Zur Gestaltung des Projektabschlusses bieten sich Elemente aus dem Projekt an (zum Beispiel eine Bauarbeiter-Party, wenn zusammen gebaut wurde). Auch können hier Teile der Dokumentation zum Einsatz kommen, vielleicht bekommen alle ein Erinnerungsfoto o. Ä.? Es gilt einmal wieder: Der Kreativität sind keine Grenzen gesetzt.

Damit sind die Schritte der Projektmethode abgeschlossen. Des Weiteren gibt es noch [durchgängige Elemente](#), die sich durch die gesamte [Projektmethode](#) ziehen.

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. 19

Projektmethode/Projektmethode: durchgängige Elemente

Durchgängige Elemente^[1]

Die [Projektmethode](#) lässt sich in sechs Phasen unterteilen (siehe oben). Es gibt jedoch Elemente, die in allen Phasen immer wieder vorkommen. Das sind die Reflexion und die Animation. Auf die [Reflexionen](#) (Zwischenreflexionen, Abschlussreflexion) wurde schon ausführlich eingegangen.

Mit Animation ist gemeint, dass man möglicherweise an verschiedenen Stellen während der Projektmethode Anstöße braucht, um die eigene Kreativität zu fördern. Gute Ideen fallen selten vom Himmel, besonders wenn man zum Beispiel irgendwo in einem Gruppenraum sitzt. Das sieht ganz anders aus, wenn die Gruppe gemeinsam in einer anregenden Umgebung unterwegs ist. Manchmal ist schon ein kurzer Spaziergang im Wald oder ein Bewegungsspiel animierend, mitunter ein verrückter Kurztrip über Nacht ans Meer oder zum Oktoberfest. Dabei soll der Kopf „durchgelüftet“ und frei für neue Ideen werden.

Siehe auch

[Rover sein motiviert](#)

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. 20

Projektmethode/Reflexion

Reflexion^[1]

Wenn das [Projekt](#) abgeschlossen ist, wird es reflektiert. Um aus den Erfahrungen zu lernen, lohnt es sich, die Ereignisse noch einmal genau zu betrachten und gemeinsam zu überlegen, warum einiges gut geklappt hat und einiges eben nicht. Im Optimalfall lassen sich dadurch manche Herausforderungen beim nächsten Projekt umschiffen. Deswegen ist es sinnvoll, sich für eine Reflexion genug Zeit zu nehmen und sie nicht als lästige letzte Aufgabe vor der Party abzutun.

Eine Abschlussreflexion lässt sich nicht so einfach aus dem Ärmel schütteln, sie muss entsprechend vorbereitet werden. An einer Reflexion sollten möglichst alle Beteiligten teilnehmen und sich aktiv einbringen.

Um in eine Reflexion einzusteigen, ist es sinnvoll, sich die wesentlichen Schritte und Ereignisse des Projekts noch einmal ins Gedächtnis zu rufen. Dabei helfen zum Beispiel ein Zeitstrahl oder der Projektplan (Wer macht was wann?) und ein paar Fotos. Damit hat jede*r für sich, ebenso wie die Gruppe zusammen, die Gelegenheit zu überlegen, was wann genau und in welcher Reihenfolge passiert ist. Jede*r erinnert sich vielleicht an andere Details, sodass sich am Ende ein gemeinsames Erinnerungsbild ergibt.

Weiter zum nächsten Schritt in der Projektmethode: [Projektabschluss](#)

Siehe auch

Methoden zur Reflexion

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. 15

Projektmethode/Themenfindung

Die Themenfindung^[1]

Ganz am Anfang steht die Sammlung von Ideen oder Themen für ein [Projekt](#) – egal, ob für eine Gruppenstunde, ein längeres Projekt, ein Sommerlager oder was auch immer. Dafür heißt es: Köpfe frei machen und einfach losspringen – ohne Wenn und Aber. Bedenken kommen später von allein. Auch wenn sich manche Ideen am Anfang völlig verrückt anhören, kann daraus eine tolle Aktion für die Runde werden.

Kreativität für tolle Ideen kommt selten „auf Knopfdruck“, besonders wenn die Runde im Gruppenraum zusammensitzt und vielleicht noch müde vom Tag ist. Oft reichen ein paar animierende [Methoden](#), um die Kreativität in Schwung zu bringen.

Zumeist entwickeln sich bei der Themenfindung selbst schon Diskussionen, die zeigen, in welche Richtung ein Vorhaben gehen könnte. Es ist wichtig, sich genug Zeit dafür zu nehmen, ein gutes Projekt fällt nicht einfach vom Himmel! Manchmal kann auch alles ganz schnell gehen, wenn eine Idee aufkommt, mit der sich alle identifizieren können. Wenn es schon eine grobe Richtung gibt, z. B. „etwas mit Wasser“, kann eine kurze Aktion, die damit zusammenhängt (eine Tretbootfahrt, Schwimmen im Baggersee, ...), weitere Anregungen bringen.

Wenn genug Ideen für zig Roverunden und für die nächsten zehn Jahre zusammenkommen, ist es sinnvoll, die Ideen aufzuheben. Man kann sie wieder herausholen, wenn gerade „Ideenflaute“ herrscht.

Weiter zum nächsten Schritt in der Projektmethode: [Beratung und Entscheidung](#).

Siehe auch

[Methoden zur Themenfindung](#)

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. 8.

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	50
1.1 Erlebnisse ermöglichen	50
1.2 Roverrunde unterstützen	50
1.3 Roverrunde inspirieren	50
1.4 Roverrunde ermutigen	50
1.5 Für die Zukunft motivieren	51
2 Siehe auch	51
3 Autoren*innen	51

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](#)
- [Leistungsstile](#)

Ordnung der DPSG, Hrsg.: Bundesleitung der Deutschen Pfadfinderschaft Sankt Georg, Neuss, 2020, 6. überarbeitete 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

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	52
2 Roverleiter*innen motivieren und geben Rückhalt – Sicherheit geben	53
3 Kantig sein und klare Grenzen aufzeigen (wenn es nötig ist)	53
4 Begleiter sein – wenn es passt	53
5 Siehe auch:	54

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

Roverinnen und Rover pflegen ihren eigenen Stil und ihre eigene Kultur

Inhaltsverzeichnis

1 Stil und Kultur als Stufenübergreifendes Element in der DPSG	55
2 Stil und Kultur in der Roverstufe	55
3 Traditionen und Rituale als Element von Stil und Kultur	56
4 Stil und Kultur im Stamm und in der Roverrunde	56
5 Bedeutung für das Leitungshandeln	57
6 Einzelnachweise	57
7 Siehe auch	57

Stil und Kultur als Stufenübergreifendes Element in der DPSG

Stil und Kultur haben in der DPSG eine große Bedeutung. Schon ab dem Wölflingsalter entwickelt jede Gruppe in unserem Verband im Laufe der Zeit ihren eigenen Stil und ihre eigene Kultur.^[1]

Stil und Kultur in der Roverstufe

Stil und Kultur sind somit auch fester Bestandteil der Identität der Roverstufe, aber auch jeder einzelnen Roverrunde. Unter Stil und Kultur versteht man dabei Zeichen, Rituale und Symbole, die zur Identität und Tradition der gesamten Roverstufe zählen. Dazu gehören beispielsweise die Stufenfarbe Rot, der Roverschriftzug, das Roverhalstuch und die rote Stufenlilie. Aber auch von jeder einzelnen Roverrunde werden Stil und Kultur selbst gestaltet und gelebt. So entstehen innerhalb der Roverstufen individuelle Kulturen.

Die Roverstufe schafft und lebt ihren eigenen Stil und ihre eigene Kultur. Das erzeugt und stärkt das Gefühl von Eigenständigkeit, von Einzigartigkeit und genauso das Gefühl von Gemeinschaft. Dabei ist zu beachten, dass Stil und Kultur für Außenstehende verständlich und nachvollziehbar sind.



Piktogramm zum Schwerpunkt "Roverinnen und Rover pflegen ihren eigenen Stil und ihre eigene Kultur".

Traditionen und Rituale als Element von Stil und Kultur

Neben den Zeichen und Symbolen (rote Lilie, rotes Halstuch, ...) gibt es auch viele verschiedene Traditionen und Rituale. Diese machen die Roverstufe aus. Sicherlich sind sie auch für manche Klischees und Vorurteile der Roten Stufe verantwortlich. Wer war als Rover*in nicht auf einer wilden Roverparty, sei es im Stamm, Bezirk oder Diözesanverband? Und wer einmal an einem Rover-Bundesunternehmen oder an einem internationalen Roverevent teilgenommen hat, der weiß: **Rover*innen können feiern!** Egal ob wild oder elegant – Hauptsache stilecht und in Rot. Denn Stil und Kultur drücken sich auch dadurch aus, das Leben in Freizeit, Gruppe oder Gottesdienst gemeinsam zu feiern.

Mit ihren eigenen Formen zu feiern, bereichert die Roverstufe und den gesamten Verband, ebenso wie die Gesellschaft und die **Kirche** – selbst, wenn sie diese damit herausfordern sollten: „Rover denken Dinge anders.“^[2] Zusätzlich beeinflussen aber auch die Traditionen der DPSG und des Bundesverbands, aber auch Stammestraditionen und -rituale Stil und Kultur in der Roverstufe.

Stil und Kultur im Stamm und in der Roverrunde

Stil und Kultur spielen auch im Alltag einer Roverrunde eine wichtige Rolle. Sie schaffen eine Atmosphäre, in der sich die Rover*innen wohlfühlen. Ebenso sorgen sie für ein starkes Zugehörigkeitsgefühl – zur eigenen Roverrunde oder ganz allgemein zur Roverstufe. Dabei werden nicht nur einfach Traditionen der vorherigen Roverunden oder anderer Rover*innen übernommen. Jede Runde, jede*r einzelne Rover*in trägt zur Pflege, aber auch zur Weiterentwicklung von Ritualen, Traditionen und Symbolen bei.

Die Elemente von Stil und Kultur ziehen sich durch den gesamten **Lebenszyklus einer Roverrunde**: von der Aufnahme neuer Rover*innen in die Gruppe, über das Roverversprechen, das Arbeiten und Feiern, bis hin zur **Verabschiedung**. So gibt es häufig feste Rituale beim Stufenwechsel, mit dem die neuen Mitglieder in der Runde aufgenommen und ausscheidende Mitglieder aus der Roverrunde verabschiedet werden.

In manchen Roverunden gibt es Rituale oder Traditionen, die den Ablauf einer wöchentlichen Gruppenstunde beeinflussen oder sich in der Gestaltung einer (regelmäßigen) Wochenendveranstaltung oder eines Roverlagers wiederfinden. Auch gibt es in einigen Stämmen roverspezifische Regeln, Aufgaben, Rituale und Traditionen im Stammesleben und insbesondere im Lagerleben. Vielleicht gibt es Dinge, die nur Rover*innen dürfen und die Zugehörigkeit zur Roverstufe oder zu einer Roverrunde zu etwas Besonderem machen.

All diese Elemente von Stil und Kultur tragen dazu bei, dass sich Rover*innen bewusst mit ihrer Roverrunde und genauso mit der Roverstufe identifizieren. Das schafft ein Gefühl von Eigenständigkeit und Einzigartigkeit.

Bedeutung für das Leitungshandeln

Für das Leitungshandeln in der Roverstufe leiten sich daraus direkt ein paar Empfehlungen sowie wichtige Punkte ab, die zu beachten sind. Sie helfen dabei, dass sich eine Roverrunde frei, eigenständig und kreativ entwickeln kann. Denn vorgegebene oder alte Rituale und Traditionen können auch unangenehm sein oder eine Belastung für einzelne Mitglieder einer Roverrunde darstellen. Daher gilt:

- **Alle gemeinsam:** Alle Mitglieder einer Roverrunde sollten sich mit dem Stil und der Kultur ihrer Roverrunde wohlfühlen und identifizieren. Darum sollte darauf geachtet werden, dass alle Rover*innen an deren (Weiter-)Entwicklung beteiligt sind. Dies gilt besonders, wenn sich die [Zusammensetzung der Roverrunde verändert](#).
- **Stetiger Wandel:** Gerade, wenn es um Rituale und Traditionen geht, können feste Bräuche entstehen, von denen man später nicht mehr weiß, woher diese kommen. Jede Roverrunde befindet sich in stetiger Weiterentwicklung, genauso wie gesellschaftliche Standards und Ideale. Daher ist es sinnvoll, regelmäßig die Rituale und Traditionen einer Roverrunde kritisch zu hinterfragen.

Einzelnachweise

1. ↑ Drumherum und Mittendrin – Die Grundlagen der Wölflingsstufe, Kapitel: Stil und Kultur: Die ganz persönliche Handschrift deiner Meute!, Seiten 103-107, Herausgeber: Bundesleitung der Deutschen Pfadfinderschaft Sankt Georg, Georgs-Verlag Ness, 1996. <https://dpsg.de/fileadmin/daten/bilder/Woelflinge/drumherum1.pdf>
2. ↑ Ordnung der DPSG, Hrsg.: Bundesleitung der Deutschen Pfadfinderschaft Sankt Georg, Neuss, 2020, 6. überarbeitete Auflage, S. 54ff, [Link zum Onlinedokument](#)

Siehe auch

Weitere Einträge im Rover-Wiki:

- [Schwerpunkte der Roverstufe](#)
- [Gruppenphasen](#)
- [Versprechen](#)
- [Abschied nehmen](#)
- [Rover in anderen Ländern](#)
- [Alkohol und Drogen](#)
- [Spiritualität](#)

Ordnung der DPSG zu Stil und Kultur in der Roverstufe: Ordnung der DPSG, Stand: September 2019, Kapitel 8.4 Roverstufe - Inhalte, [Link zum Onlinedokument](#)

Blogbeitrag: [Stil und Kultur](#)

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

Autoren*innen

Jonas Limbrock und Jan Fligge

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.



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

Inhaltsverzeichnis

1 Das Roverschutzgebiet	59
2 Erlebnisse als Leitung unterstützen, fördern und ermöglichen	60
2.1 Roverrunde motivieren	60
2.2 Scheitern ermöglichen	60
3 Sich ausprobieren konkret	60
4 Siehe auch	60
5 Autor*innen	60

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. überarbeitete 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

Roverinnen und Rover sind unterwegs

„Rover sind international und interkulturell!“^[1]

Unterwegs sein zur persönlichen Weiterentwicklung, dabei die Gemeinschaft der Pfadfinder weltweit spüren und durch die eigene Gruppe unterstützt werden – wie kann das gelingen, und wie können Roverleiter*innen darauf Einfluss nehmen?



Piktogramm zum Schwerpunkt Roverinnen und Rover sind unterwegs

Inhaltsverzeichnis

1	Erfahren der weltweiten Pfadfinderbewegung	61
2	Unterstützung durch das Leitungsteam	62
3	Belohnung	62
4	Siehe auch	62

Erfahren der weltweiten Pfadfinderbewegung

Pfadfinder*innen sind Teil einer weltweiten, einzigartigen Gemeinschaft. Weil sich Rover*innen als Teil dieser Pfadfinderbewegung verstehen, ist das Unterwegssein ein wichtiger Bestandteil der Roverzeit.

Dieses Unterwegssein ist geprägt durch Begegnungen: Begegnungen mit anderen Pfadfinder*innen, Menschen unterschiedlicher Herkunft, Kulturen und Religionen. Durch das Unterwegssein können Rover*innen ihren Horizont erweitern und über sich hinauswachsen. Sie profitieren davon und entwickeln sich persönlich weiter.

Um prägende Begegnungen zu erleben, muss man nicht zwangsläufig durch die Welt reisen oder Pfadfinder*innen aus fernen Ländern treffen. Auch gemeinsame Aktivitäten mit den Roverunden aus den Nachbarstämmen, dem Bezirk oder Diözesanverband können prägen. Oft sind bereits hier kulturelle Unterschiede (gesellschaftlich bzw. in der Pfadfinder- oder Stammeskultur) erkenn- und erlebbar.

Wie können diese Begegnungen gelingen, und wie können Roverleiter*innen ihre Gruppe dabei unterstützen?

Unterstützung durch das Leitungsteam

Die Roverleiter*innen bieten Inspiration und zeigen, wie unterwegs zu sein gelingen kann. Sie überlegen gemeinsam mit der Roverrunde, welche Möglichkeiten es gibt, etwa eine Auslandsfahrt, der Besuch einer Partnergruppe, ein Haik oder eine [internationale Veranstaltung](#). Die [Motivation](#) für ein solches Vorhaben ist meist nicht schwierig zu entfachen. Oft scheitern Vorhaben an der Organisation und am Respekt vor dem Unbekannten. Hier können Roverleiter*innen die richtigen Fragen stellen, Möglichkeiten aufzeigen und die Begeisterung immer wieder anfeuern.

Es kommt hier nicht auf perfekte Projekte und Aktionen an, sondern vielmehr auf die Bereitschaft, sich immer wieder auf etwas Neues einzulassen.^[2] Dies gilt für Roverleiter*innen ebenso wie für die Rover*innen, denen dafür möglicherweise eine gewisse Angst vor dem Unbekannten genommen werden muss. Durch die Unterstützung der Gruppe und der Leiter*innen fällt es leichter, sich auf unbekannte Projekte einzulassen. Die Gruppe bietet dabei Rückhalt und Orientierung.

Rover*innen entdecken die Welt am besten selbstständig. Nur so können Erfahrungen gemacht und die persönliche Weiterentwicklung gefördert werden. Hier ist es ein Balanceakt, das richtige Verhältnis aus Unterstützung durch die Leiter*innen und selbständigem Handeln der Rover*innen zu finden.

Vieles läuft von selbst ab: Rover*innen sind neugierig, sie haben Lust, etwas Neues kennenzulernen. Mit guten Gesprächen und Reflexionen über das Erlebte können die Rover*innen unterstützt werden.

Belohnung

Unterwegs zu sein bedeutet für Rover*innen, Mut zu beweisen und Eigeninitiative zu zeigen. Belohnt werden die Rover*innen durch die Begegnungen, das erlebte Abenteuer und das Spüren der weltweiten Gemeinschaft. Millionen von Pfadfinder*innen teilen die gleichen Werte – und dieses wunderbare Gefühl wird erlebbar. Es knüpfen sich neue Kontakte und Freundschaften, die in Zukunft gepflegt werden können. Bei einer internationalen Begegnung kann ein Gegenbesuch geplant werden, eine Brieffreundschaft entstehen oder es können die sozialen Netzwerke erweitert werden. Es entstehen Geschichten, die noch über die ganze Roverzeit erzählt werden und an die sich jeder gerne erinnert.

Denn:

„Was ist Reisen? Ein Ortswechsel? Keineswegs! Beim Reisen wechselt man seine Meinungen und Vorurteile.“ - Anatole France

Siehe auch

Weitere Zitate rund um Unterwegssein und ein Rätsel zum Zitate raten sind [hier](#) zu finden.

Welche konkreten Möglichkeiten es vom Internationalen Arbeitskreis zur Begegnung gibt ist hier nachzulesen:

[International: Veranstaltungen](#)

[International: Partnergruppe](#)

[Seminar: Internationale Begegnungen leiten](#)

Eine Persönliche Sicht dazu gibt es auch in unserem Blog: <https://rover.de/blog/2019/05/02/roversein-bedeutet-unterwegs-zu-sein/>

Autor*innen:

Johannes Muselmann, Jan Fligge

1. ↑ Ordnung der DPSG, Hrsg.: Bundesleitung der Deutschen Pfadfinderschaft Sankt Georg, Neuss, 2020, 6. überarbeitet Auflage, S. 57, Link zum Onlinedokument: https://dpsg.de/fileadmin/daten/dokumente/aktionen/verbandsentwicklung/Ordnung_DPSG__Nach_Beschluss_bv85_2019__.pdf
2. ↑ Rover Leitungshandbuch, Hrsg.: Bundesarbeitskreis Roverstufe, 2002, Neuss-Holzheim, ISBN: 3-927349-40-2, S. 46.

Roverinnen und Rover übernehmen Verantwortung

Während der Roverzeit verändert sich viel, die Rover*innen bekommen mehr Freiraum, um eigene Entscheidungen treffen zu können, gleichzeitig werden aber auch die Erwartungen an sie größer. Mit Roverinnen und Rover übernehmen Verantwortung wird diese für die Roverstufe sehr prägende Veränderung beschrieben und für die Arbeit in der Runde nutzbar gemacht.



Piktogramm zum Schwerpunkt Roverinnen und Rover übernehmen Verantwortung

Inhaltsverzeichnis

1 Verantwortung, was ist das überhaupt?	64
2 Verantwortung in der Roverrunde	65
3 Eigenverantwortung	65
4 Verantwortung in der Gruppe	66
5 Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft	66
6 Als Leiter*innen Verantwortung übernehmen	67
7 Siehe auch	68

Verantwortung, was ist das überhaupt?

Aber woher kommt das Wort Verantwortung, das im Alltag ganz selbstverständlich verwendet wird, überhaupt? In Verantwortung steckt das Wort antworten, das ursprünglich bedeutete, sich vor Gericht zu verteidigen, also für etwas einzustehen bzw. etwas zu vertreten. Wenn man also den Wortursprung zugrunde legt, könnte man sagen:

Wer Verantwortung übernimmt, muss auch Antworten geben können.

Verantwortung bezieht sich aber immer nur auf das, was für den Einzelnen möglich ist und was sich nicht seiner Entscheidung entzieht. Man kann also nur verantwortlich sein, wenn man die Freiheit für eigene Entscheidungen hat. Freiheit ist in diesem Fall die Möglichkeit, auch anders handeln zu können. Je mehr Freiheit, Macht oder Wissen man besitzt, desto größer wird auch die eigene Verantwortung.

Wenn man Verantwortung übernimmt, dann kann sich das auf vergangene Ereignisse oder auf die Zukunft beziehen. Für etwas zur Verantwortung gezogen werden kann man aber nur, wenn man von Anfang an dafür verantwortlich war.

In einem philosophischen Ansatz verantwortet ein Verantwortungssubjekt ein Verantwortungsobjekt nach einem Bewertungsmaßstab gegenüber einer Verantwortungsinstanz. Ein Beispiel: „Der Rover XYZ ist verantwortlich für den ordnungsgemäßen Abbau der Zelte des Stammes.“ Das Verantwortungssubjekt ist in diesem Fall „Rover XYZ“, der für seine Handlungen sowie die beabsichtigten Folgen seiner Handlung verantwortlich ist. Der „Abbau der Zelte“ ist das Verantwortungsobjekt, wofür er Sorge trägt. In diesem Beispiel ist „der Stamm“ die Instanz, vor der er sich verantworten muss; und der Maßstab, nach dem die Verantwortung bewertet wird, ist „ordnungsgemäß“. Andere Bewertungsmaßstäbe können beispielsweise juristische Gesetze, moralische Regeln, gesellschaftliche Werte, Konventionen oder Standards sein.

Verantwortung in der Roverrunde

Verantwortung zu tragen, ist die Verpflichtung, bestimmte Aufgaben zu übernehmen und sich dafür einzusetzen, dass sie bestmöglich umgesetzt werden. Die Fähigkeit, Verantwortung zu übernehmen, ist in jedem Menschen angelegt. Die Entwicklung dieses Potenzials ist jedoch abhängig von den Erfahrungen, die man in der eigenen kulturellen und sozialen Umwelt macht. Verantwortung ist lernbar und auf das Lernen angewiesen.

Die wichtigsten Bereiche, in denen Roverunden Verantwortung übernehmen sollen, sind:

- Eigenverantwortung
- Verantwortung in der Gruppe
- Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft

Eigenverantwortung

Wer eigenverantwortlich ist, übernimmt für sein eigenes Handeln und die selbst getroffenen Entscheidungen Verantwortung. Das heißt, die daraus folgenden Konsequenzen werden akzeptiert, und es werden keine „Schuldigen“ gesucht. Außerdem bedeutet es, Eigenverantwortung für das eigene Wohlbefinden zu übernehmen.

Verantwortung für sich selbst umfasst dabei folgende Aspekte:

- Man soll auf die eigene körperliche und mentale Gesundheit achten.
- Man soll Ziele und Wünsche haben und sie erreichen wollen.
- Man soll die eigenen Leistungsgrenzen erkennen und respektieren.

Wenn man es schafft, diese Aspekte ausgewogen im Blick zu haben, legt man eine wesentliche Grundlage, um psychisch widerstandsfähig (resilient) zu werden und zu bleiben.

Die folgenden Punkte sind Möglichkeiten, die Rover*innen helfen können, erfolgreich ihr Leben zu bewältigen:

- Einen Sinn im Leben sehen: beispielsweise über die Orientierung an persönlichen Werten
- Kohärenzgefühl: die Anforderungen des Lebens als verstehbar, bewältigbar und sinnhaft empfinden
- Positive Emotionen: regelmäßig für positive Gefühle und Stimmungen sorgen, auch in stressigen Situationen

- Widerstandsfähigkeit (Resilienz): aktiv an verschiedenen Lebensbereichen mitwirken, Situationen als kontrollierbar empfinden und Anforderungen als Herausforderung annehmen
- Selbstwertgefühl: positiv auf die eigene Person blicken
- Aktives Coping: Stress sowie kritische oder traumatische Lebensereignisse aktiv bewältigen, z. B. mittels problemorientierter Lösungsstrategien
- Selbstwirksamkeitserwartung: überzeugt davon sein, schwierige Situationen aus eigener Kraft bewältigen zu können
- Optimismus: zu positiven Ergebniserwartungen und positiven Ursachenzuschreibungen von Ereignissen tendieren
- Soziale Unterstützung: auf ein funktionierendes soziales Netzwerk zugreifen können
- Kognitive Flexibilität: auf veränderte Umweltbedingungen durch Flexibilität im Denken und Handeln reagieren
- Religiosität/Spiritualität: an Gottesdiensten teilnehmen bzw. sich mit Sinnfragen des Lebens beschäftigen

Verantwortung in der Gruppe

Je umfangreicher die Aufgaben werden, desto häufiger ist es notwendig, Verantwortlichkeiten für die jeweilige Situation zu klären. Der Leitung fällt dabei die Aufgabe zu, die Verantwortungsübernahme zu begleiten. Und wo es notwendig ist, muss sie Transparenz herstellen. Dabei gilt es, zwischen der Person und dem Bereich, für den sie Verantwortung übernimmt, zu unterscheiden. Es ist sinnvoll, sich mit den Rover*innen darüber zu unterhalten, wie viel Verantwortung sie tragen wollen und können. Mit wachsender Freiheit und Selbstständigkeit erweitern sich die Bereiche, für die Verantwortung übernommen werden muss und darf.

Leiter*innen übernehmen oft die Aufgabe von Moderator*innen. Die Leitung versucht sicherzustellen, dass die Verantwortung weder eine Unter- noch eine Überforderung wird. Die Aufgabe ist es, bei Überforderung schützend einzugreifen (z. B. bei zu hohen Anforderungen aus der Leiterrunde). Dabei darf aber nicht der Raum für persönliche Verantwortung eingeschränkt werden.

Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft

Papst Franziskus stellt in der Enzyklika „Laudato Si“ die Verantwortung anderen Menschen und der Umwelt gegenüber in den Mittelpunkt. Sein Ziel ist ein weltweiter Dialog, um Lösungen für die Zukunft des Planeten zu finden. Er formuliert ethische Überlegungen, die sich ausdrücklich auch an andersgläubige oder nicht gläubige Menschen richten.

Die meisten Menschen in Deutschland haben eine positive Einstellung zur Umwelt. Im Alltag spiegelt sich das jedoch oft nicht im Verhalten wider. Dies hängt mit individuellen Möglichkeiten, mit gesellschaftlichen Konventionen und fehlender Eigeninitiative zusammen. Ein wichtiger Faktor für notwendige Verhaltensänderungen ist die moralische Wertschätzung durch andere.

Beim Umgang mit der Umwelt geht es um die Folgen für die Menschen, und zwar für alle Menschen. Zum einen müssen die Bedürfnisse aller heute lebenden Menschen berücksichtigt werden, zum anderen die der zukünftigen Generationen. Wer handelt, ist in der Verantwortung, die Folgen seines Handelns zu prüfen. Dieser Gedankengang lässt sich auf unseren Umgang miteinander, also auch auf unsere gesellschaftliche Verantwortung, übertragen.

Anerkennung für die notwendigen Verhaltensänderungen können Rover*innen in ihrer Runde und durch die Leiter*innen erfahren. Gruppenstunden und Aktionen bieten eine gute Möglichkeit, das eigene Verhalten zu hinterfragen und Handlungsalternativen auszuprobieren. Konkret kann man z. B. anregen, dass die Runde sich mit einem nachhaltigen Speiseplan beim Lager auseinandersetzt oder gemeinsam die Möglichkeiten, den eigenen CO₂-Fußabdruck zu kompensieren bzw. reduzieren, überprüft.

In der Roverzeit werden grundlegende Werte ausgebildet. Daher spielt neben der persönlichen Umgebung auch die globale Perspektive eine Rolle in der Roverarbeit.

Als Leiter*innen Verantwortung übernehmen

Als Leiter*in trägt man selbstverständlich auch Verantwortung in vielfältiger Art und Weise. Die folgenden sechs praktischen Grundsätze sollen eine Grundlage für das Leitungshandeln geben.

1. Beginne bei Dir selbst!

Gib mit deinem Führungsstil ein gutes Beispiel ab. Damit motivierst du deine Runde, Verantwortung zu übernehmen. Denke z. B. an die Dinge, die du aufgeschoben hast, in der Hoffnung, dass ein anderer sie erledigt, und erledige sie selbst. Ehrliche Führung folgt dem Grundsatz: „auf Worte Taten folgen lassen“.

2. Zeige Wege auf!

Leiter*innen führen eine Gruppe. Wenn du deine Rover*innen fragst, welche Mittel sie benötigen und wie sie ihre Ziele erreichen wollen, kannst du herausfinden, was sie tatsächlich motiviert. Deine Aufgabe als Leiter*in ist es, die Fertigkeiten und Fähigkeiten deiner Runde zu fördern. Wenn die Rover*innen sich motiviert fühlen, werden sie auch Verantwortung übernehmen.

3. Fördere große Herausforderungen!

Gruppenzusammenhalt hat viel mit Motivation zu tun. Du musst es schaffen, dass deine Runde Herausforderungen sucht und die Roverstufe als Ort versteht, an dem man etwas umsetzen kann. Nur so kannst du die Lust auf Erfolg und auf das Erreichen von Zielen wecken. Habe dabei immer auch jede*n Einzelnen aus der Roverrunde im Blick und fördere die individuellen Begabungen und Fertigkeiten.

4. Hilf dabei, klare Ziele zu definieren!

Als Leiter*in gibst du die Ziele für die Runde nicht vor, sondern du hilfst den Rover*innen deiner Gruppe dabei, für sich selbst zu erarbeiten, was sie gemeinsam mittel- und langfristig erreichen möchten. Achte darauf, dass die Entscheidungen mit allen getroffen und möglichst alle Wünsche und Bedürfnisse berücksichtigt werden. Ziele müssen anspruchsvoll, realistisch und erreichbar sein, sonst nehmen sie der Runde die Motivation.

5. Fordere Verantwortungsgefühl ein!

Um die Runde dazu zu bringen, Verantwortung zu übernehmen, musst du die einzelnen Aufgaben eines Projekts deiner Runde kennen. Habe im Blick, wann einzelne Arbeitsschritte abgeschlossen sein sollen, wie viel Zeit das in Anspruch nehmen wird, wie die Umsetzung erfolgt usw. Hilf deiner Gruppe, Transparenz bei einem Projekt herzustellen und stelle sicher, dass alle zu Wort kommen und der Beitrag zum Projekterfolg von allen Rover*innen sichtbar wird. Das steigert die Eigenverantwortlichkeit der Gruppe und somit auch langfristig die Motivation.

6. Gib ausreichend Feedback!

Als Leiter*in musst du bereit sein, der Runde zu verschiedenen Zeitpunkten Feedback zu geben. Eine Rückmeldung, egal ob sie positiv oder kritisch ist, baut Vertrauen auf und motiviert Rover*innen nachhaltig. Versuche, dabei immer Vertrauen in das Können deiner Gruppe zu signalisieren. Beschreibe deine Beobachtungen möglichst konkret und wertschätzend.

Siehe auch

[Methoden und Übungen für die Roverrunde zum Themenkomplex Verantwortung](#)

Autor*innen

Christoph Rechsteiner

Roverrunde

Die Roverrunde das unbekannte Wesen.

Wie sich Pfadis zu Rovern entwickeln, und sich ihre Lebenswelt verändert.

Inhaltsverzeichnis

1 Die Entwicklung der Roverrunde	69
2 Was steckt dahinter	69
3 Deine persönliche Herausforderung	69

Die Entwicklung der Roverrunde

Zu Beginn der Roverstufe sind Rover*innen noch eher unselbstständig. Bei dem Wechsel von der Pfadfinder- in die Roverzeit stehen den Rover*innen auf einmal mehr Freiheiten zur Verfügung. Die Rover*innen sind noch nicht gewohnt selbstständig Entscheidungen zu treffen und die Freiheiten auszunutzen. Dies bedeutet gerade in der Anfangszeit für Leiter*innen sehr viel Arbeit bei der Vorbereitung der Gruppenstunden. Für die Leiter*innen ist es wichtig, die Roverrunde in der gruppeninternen Entwicklung unterstützen. Im Gegensatz dazu ist es das Ziel das Roverleiter*innen am Ende der Roverzeit nur noch moderierend eingreifen.

Was steckt dahinter

Dies begründet sich dadurch, dass in dieser Altersgruppe einschneidende Änderungen im Leben der Rover*innen stattfinden. Diese sind zum Beispiel das Ende einer Ausbildung, der Beginn eines Studiums oder die erste eigene Wohnung. Dadurch entwickelt sich die Persönlichkeit der einzelnen Rover*innen weiter. Das kann auch zu einer deutlichen Verschiebung in der Gruppendynamik führen.

Deine persönliche Herausforderung

Diese Entwicklung stellt Leiter*innen vor die Herausforderung die Roverrunde auf zwei Ebenen kennenzulernen. Auf der persönlich-menschlichen Ebene, in der er alle Rover*innen als Individuum betrachtet. Roverleiter*innen sollen auch einen Blick auf die gruppendynamische Ebene haben. Dabei ist es wichtig, die Rolle der Einzelperson in der Gruppe zu betrachten und die Entwicklung zu moderieren .

[Mehr Details unter dem Thema Gruppenphase.](#)

[Hierzu sind gibt es mehrere Methoden in der Methodensammlung.](#)

Autor*innen

Felix Koch

Roverschutzgebiet

Inhaltsverzeichnis

1 Die Rover*innenrunde als Safe-Space	70
2 Auf dem Weg zum Roverschutzgebiet	70
2.1 Was ist gerade Phase?	71
2.2 Stil und Kultur machen das Roverschutzgebiet sichtbar	71
3 Das Roverschutzgebiet als Ort des Vertrauens	72

Die Rover*innenrunde als Safe-Space

Für viele Rover*innen ist die eigene [Rover*innenrunde](#) ein Ort zum Wohlfühlen. Hier darf man sein, wie man ist und wird so akzeptiert. Die Rover*innenrunde ist ein Rückzugsort, ein sicherer Ort, also ein Safe-Space.

Oft ist die Rover*innenrunde auch ein enger Freundeskreis. Man verbringt viel Zeit zusammen, kennt sich gut und lange, hat schon viel miteinander erlebt. Das schweißt zusammen. Wenn man genau weiß, wie die*der andere tickt, kann man sich einmal die ehrliche Meinung sagen, wenn es notwendig ist, sich gegenseitig helfen und beraten, wenn man Unterstützung braucht, oder sich einfach gegenseitig den Rücken stärken und füreinander da sein. Eine passende Bezeichnung für diesen besonderen Ort ist daher auch einfach „Roverschutzgebiet“.

Auf dem Weg zum Roverschutzgebiet

Doch nicht nur die Rover*innen selbst können dazu beitragen, dass sich alle in ihrer Rover*innenrunde wohl fühlen und dass diese zu einem solchen Roverschutzgebiet wird. Auch die Leiter*innen einer Rover*innenrunde können diese aktiv an die Hand nehmen und dabei [unterstützen](#).

Das Ganze ist sicher nicht so einfach und ein Patentrezept gibt es hier auch nicht. Echte Freundschaft und ehrliches Vertrauen kann man nicht erzwingen. Aber man kann einiges dafür tun, dass man sich besser kennenlernt, die anderen besser einschätzen kann und somit weiß, woran man ist. Auch müssen ja nicht alle Mitglieder der Rover*innenrunde untereinander total eng befreundet sein. Solange man sich gut kennt und vertrauen kann, kann die Rover*innenrunde schon zu einem Roverschutzgebiet werden.



Hier ist ein Roverschutzgebiet!
Zeichnung und Copyright
Alexandra Völker

Was ist gerade Phase?

Es macht sicher einen Unterschied, in welcher [Gruppenphase](#) die Runde gerade steckt: Ob sich die Mitglieder schon gut und lange kennen oder ob die Runde neu und bunt zusammengewürfelt ist. Es ist die Aufgabe des Leitungsteams die Runde darin zu unterstützen und zu fördern, die verschiedenen Phasen gut zu durchlaufen. So sollte beispielsweise bei einer neu zusammengesetzten Runde darauf geachtet werden, dass die neuen Rover*innen willkommen geheißen werden, in die Runde aufgenommen werden und sich alle kennenlernen. Die [Aufgaben des Leitungsteams](#) in den [verschiedenen Phasen der Rover*innenrunde](#) haben wir [hier](#) ausführlich erklärt.

Der beste Weg, sich weiter und intensiver kennenzulernen – egal, wie gut und lange sich eine Runde schon kennt – sind gemeinsame Aktionen und Unternehmungen. Probiert doch einmal mit eurer Runde die [Projektmethode](#) aus. [Probiert etwas Neues aus](#), stellt die Runde gerne vor eine Herausforderung. Das schweißt zusammen.

Stil und Kultur machen das Roverschutzgebiet sichtbar

Fördert auch die Entwicklung einer eigenen Gruppenkultur. Egal ob es kleine Rituale oder gemeinsame Erkennungszeichen sind. Das was wir unter [Stil und Kultur](#) verstehen kann dabei nicht nur das Zusammengehörigkeitsgefühl stärken, sondern auch das Roverschutzgebiet nach außen sichtbar und erkennbar machen.

Das Roverschutzgebiet als Ort des Vertrauens

Eine Rover*innenrunde ist auch ein Ort des Vertrauens. Das zeichnet ein Roverschutzgebiet aus. Die Rover*innen sind füreinander da, aber auch die Leiter*innen können und sollen Vertrauenspersonen für die Rover*innen sein. Es ist normal, dass auch die Rover*innen Sorgen und Nöte haben. Bei jeder*m läuft mal etwas schief und jede*r hat Alltagsprobleme. Erkundigt euch und fragt nach, wie es den Rover*innen geht. Bei manchen Themen vertrauen sie sich lieber ihren Leiter*innen an als den Eltern oder Lehrer*innen. Gerade wenn es um Themen wie [Alkohol](#), [Drogen](#) oder andere Spannungsfelder geht. Und habt auch schwierige Themen wie [psychische Probleme](#) oder den [Umgang mit Trauer](#) im Blick.

Autor*innen

Jonas Limbrock und Eva Kopic

Roversprecher

Jede Roverrunde soll aus ihren Reihen zwei Rundensprecher*innen wählen, die die Interessen ihrer Runde nach außen vertreten. Die Rundensprecher*innen ersetzen nicht die [Roverleitung](#), sondern dienen als Ansprechpartner*innen sowohl für die Mitglieder der [Runde](#) als auch für Außenstehende.

Vertretung der Roverrunde

Die Rundensprecher*innen können Teil der Leiterrunde sein, wenn sie vom Stammesvorstand dazu eingeladen werden. Dadurch wird den Rover*innen und der Roverrunde eine direkte Mitsprache im Stamm ermöglicht. Auf die Bezirksstufenkonferenz der Roverstufe darf jede Roverrunde des Bezirks eine*n Rundensprecher*in entsenden.

Die Vertretung der Stufe bei der Stammesversammlung oder der Bezirksstufenkonferenz sollte auf jeden Fall ernst genommen werden. Hier bietet sich den Rover*innen die Chance, über ihre Mandatsträger*innen ihre Interessen einzubringen und durchzusetzen. Darum sollten Rundensprecher*innen bei allen Rover*innen Rückhalt finden. Es ist beispielsweise sinnvoll, Versammlungen und Konferenzen gemeinsam vorzubereiten. Die Leitenden sollten die Rover*innen sowie die Rundensprecher*innen bei ihren Aufgaben unterstützen.^[1]

Weitere Aufgaben der Rundensprecher*innen

Tatsächlich gibt es keine allgemein gültige Aufgabenbeschreibung für Rundensprecher*innen, denn jede Runde ist anders. Es gibt unterschiedliche Größen, Zusammensetzungen, [eigene Traditionen](#), individuelle Leiterpersönlichkeiten und ihre eigenen Regeln.

Es lohnt sich für die Roverleitung und die Roverrunde, das Thema „Rundensprecher*innen“ mal ins Gespräch zu bringen: Gemeinsam soll definiert werden, welche Aufgaben und Funktionen diese übernehmen können, sollen und müssen. Aber Achtung: Roversprecher*Innen sollten [keine Ersatzleiter*Innen](#) sein!^[1]

1. ↑ ^{1,0} ^{1,1} siehe: Rover Leitungshandbuch, Hrsg.: Bundesarbeitskreis Roverstufe, 2002, Neuss, S. 119f. , ISBN: 3-927349-40-2

Autor*in:

Lisa Halbgewachs

Roverversprechen

Das Pfadfinderversprechen ist ein grundlegendes Element der pfadfinderischen Methode. Das Versprechen ist die persönliche, freiwillige Entscheidung, zur Gemeinschaft der Pfadfinder gehören zu wollen. Das Ablegen des Versprechens schafft häufig magische Momente und stärkt den Zusammenhalt und die Gemeinschaft der Gruppe. Es wurde der Pfadfinderbewegung von Baden-Powell mitgegeben und ist essenziell für alle Pfadfinder. [\[1\]](#) [\[2\]](#)

Folgende Punkte sind für die Roverstufe wichtig:

Inhaltsverzeichnis	
1 Das Roverversprechen	74
2 Das Leitungsteam	74
3 Die Vorbereitung durch das Leitungsteam	75
4 Zeitpunkt des Versprechens	75
5 Individuelles Versprechen gemeinsam mit und in der Runde	75
6 Inhalt der Versprechens-Vorbereitung	76
7 Versprechens-Text	76
8 Versprechens-Feier	77
9 Pfadfindergesetz	77

Das Roverversprechen

Die Traditionen, ob und wann es ein Roverversprechen gibt, sind sehr unterschiedlich. In manchen Stämmen legt man nur einmal, meist zu Beginn seiner Mitgliedschaft im Stamm, ein allgemeines Pfadfinderversprechen ab. In anderen Stämmen gibt es mit jedem Stufenwechsel ein entsprechendes Versprechen, also vom Wölflingsversprechen bis zum Roverversprechen. Und dann gibt es Gruppen und Stämme, in denen Pfadfinderversprechen häufiger und regelmäßig abgelegt oder erneuert werden, beispielsweise in jedem Sommerlager. Und natürlich gibt es auch Stämme, die ganz auf das Versprechen verzichten.

Ob nun also die Roverinnen und Rover bereits erfahren darin sind, ein Pfadfinderversprechen abzulegen oder sogar vorzubereiten, kann sich sehr von Runde zu Runde unterscheiden. Auch, ob es Traditionen im Stamm gibt, die bei der Planung und Durchführung zu beachten sind. Aber auch hier gilt: Keine Tradition, die sich nicht auch ändern oder sogar weiterentwickeln lässt.

Das Leitungsteam

Meist ist es das Leitungsteam, das den Impuls für das Versprechen gibt. Gerade, wenn es im Stamm keine feste Tradition für die Durchführung des Versprechens gibt, vor allem was den Zeitpunkt angeht. Ob und wie intensiv sich eine Roverrunde mit dem Thema Versprechen auseinandersetzen will, hängt dabei auch ganz entscheidend von der Einstellung des Leitungsteams dazu ab. Die wenigsten Roverunden kommen von sich selbst auf die Idee, sich mit so einem Thema zu beschäftigen.

Die Vorbereitung durch das Leitungsteam

Nach dem Impuls geben durch das Leitungsteam fallen den Leiterinnen und Leiter folgende Aufgaben zu:

1. Überprüfen, welche Traditionen und Vorgaben es im Stamm gibt und schauen, welche Gestaltungsmöglichkeiten und Freiheiten möglich sind.
2. Richtigen Zeitpunkt in der Runde abpassen.
3. Mit der Runde das Thema ansprechen: Was ist das Versprechen und welchen Stellenwert hat es? Was können Themen/Inhalt und was Rahmen sein?
4. Sich mit Runde auf einen Rahmen einigen und festlegen, wer was vorbereitet. Dabei wird vereinbart wer alles dabei sein soll, ob etwa der Stammesvorstand eingeladen wird und welche Aufgaben das Leitungsteam und die Mitglieder der Roverrunde übernehmen.
5. Inhaltliche Vorbereitung auf das Versprechen (Reflexion und Zielsetzung) und Hilfestellung bei der Formulierung der Texte.
6. Vorbereitung des Rahmens oder diesen im Blick behalten, wenn andere verantwortlich sind.
7. Eventuell Dinge organisieren, für die typischerweise das Leitungsteam verantwortlich ist (Halstücher, Lilien oder Aufnäher)
8. Möglicherweise einen Bonus oder Überraschung für die Rover organisieren

Zeitpunkt des Versprechens

Das Pfadfinderversprechen wird meist in jeder Stufe neu abgelegt, denn es beginnt ein neuer Abschnitt im Pfadfinderleben der Jugendlichen. In manchen Roverunden oder Stämmen ist das Roverversprechen verbunden mit dem Wechsel in die Roverstufe, oft gibt es aber auch andere Traditionen bezüglich des Zeitpunkts. Der beste Zeitpunkt für das Versprechen ist allerdings dann, wenn die Gruppe bereit ist, sich mit dem Thema des Versprechens inhaltlich auseinanderzusetzen und die neuen Roverinnen oder der Rover in der neuen Roverrunde angekommen sind (siehe Gruppenphasen). Mit Blick auf die Entwicklung der Runde ist es ebenfalls empfehlenswert, wenn das Versprechen eher am Anfang steht und diese nach dem Versprechen noch einige Zeit in der gleichen Zusammensetzung bestehen bleibt.

Individuelles Versprechen gemeinsam mit und in der Runde

Was jeder und jede Einzelne verspricht, ist eine individuelle Entscheidung. Dennoch sind die Runde und das Leitungsteam entscheidend an dem Versprechen beteiligt. Das Versprechen wird der Gruppe gegeben und gemeinsam gefeiert. Die Versprechenden erfahren Unterstützung bei der Umsetzung von ihrer Runde. Durch das Versprechen wächst die Gruppe zusammen, positive Entwicklungen werden auch in der Gruppe angestoßen. Auch besteht die Möglichkeit, dass die alten Rundenmitglieder ihr Versprechen erneuern oder es einen gemeinsamen Teil mit einem Rundenversprechen o.ä. gibt.

Inhalt der Versprechens-Vorbereitung

Damit das Roversprechen gelingt, ist eine gute inhaltliche Vorbereitung für die Roverinnen und Rover auf das Versprechen entscheidend. Dabei wird das Versprechen aus der Reflexion des bisherigen Pfadfinderlebens, sowie Zielsetzungen und Vorhaben für die eigene Roverzeit entwickelt. Aufgabe der Roverrundenleitung ist es, die entsprechenden Schritte vorzubereiten und zu begleiten. Hilfreich können dabei beispielsweise folgende Materialien sein: das Pfadfindergesetz (<https://dpsg.de/de/ueber-uns/satzung-ordnung-konzepte/pfadfinder-gesetz.html>), Ordnungstexte (<https://dpsg.de/de/ueber-uns/satzung-ordnung-konzepte/ordnung-satzung.html>), Bilder und Fotos oder persönliche Gegenstände. Die weitere Vorbereitung kann sich dann wie folgt an den Schritten Sehen - Urteilen - Handeln orientieren.

Sehen: Hier blickt der Rover oder die Roverin auf sich selbst. Beispielsweise durch eine Selbstreflexion mit Fragen wie: "Wer bin ich?", "Was bedeutet es für mich Pfadfinder zu sein?", "Was ist mir wichtig?", "Was bedeutet mir Pfadfinder in meinem Alltag?", "Wo sind meine Schwächen? Und wo meine Stärken?" Es wird Raum gegeben, um Selbstwahrnehmung und Fremdwahrnehmung abzugleichen und sich Feedback aus der Gruppe/Roverrunde zu holen. Dabei sollte neben der persönlichen Reflexion auch die eigene Beziehung zu den Pfadfindern betrachtet werden.

Methodisch kann das in einer Diskussion innerhalb der Runde erfolgen, durch persönliches Feedback oder in Selbstarbeit. Aber Achtung: Feedback ist immer persönlich und vertraulich. Als Leiterin oder Leiter ist es die Aufgabe, eine passende Atmosphäre zu schaffen. Besser sollte das Feedback in persönlichen Gesprächen, als in der gesamten Runde durchgeführt werden und die Feedbackregeln beachtet werden. Auch ein Patensystem ist denkbar, bei dem ältere Roverinnen und Rover die Jüngeren unterstützen.

Urteilen: Beim Urteilen soll nun ein Ziel formuliert werden. Dabei soll der Blick in die Zukunft gelenkt werden. Fragen dazu sind beispielsweise: "Was würde ich gerne einmal ausprobieren?", "Wie würde ich gerne sein?", "Was nehme ich mir vor?", "Was will ich bewirken?" oder "Was wünsche ich mir für meine Roverzeit?".

Handeln: Nun geht es darum, aus den allgemeinen Wünschen und Zielen konkrete Vorhaben und Handlungsansätze zu entwickeln. Hilfreiche Fragen für die Roverinnen und Rover sind hier beispielsweise: "Was will ich umsetzen?", "Was kannst ich tun, um mein Ziel zu erreichen?". Anschließend kann der Versprechens-Text dann in Kleingruppen oder alleine erarbeitet werden.

Versprechens-Text

Einen einheitlichen Versprechens-Text gibt es heute nicht mehr. Es ist wichtig, dass der Text an das Alter und die Lebenssituation angepasst ist. Gerade hierdurch kann das Versprechen sehr persönlich gestaltet werden.

Im Roverteil der Ordnung steht zum Roverversprechen folgendes:

„Im selbst formulierten Versprechen erklären Roverinnen und Rover die Ziele ihrer pfadfinderischen Tätigkeit gegenüber sich selbst und gegenüber ihrer Runde. Damit bejahen sie ihre Übereinstimmung mit den Zielen der Runde und des Verbandes sowie ihre Zugehörigkeit zur internationalen Gemeinschaft der Pfadfinderbewegung. Die Gestaltung des Versprechens spiegelt Stil und Kultur einer Roverrunde wider. Eine Runde hat so die Möglichkeit, neue Mitglieder entsprechend ihrer Rituale aufzunehmen.“^[3]

Der Text sollte positiv formuliert und bejahend gegenüber der Pfadfinderbewegung sein. Er sollte dabei Bezug zur Gruppe und zu sich selbst haben. Konkret muss der Versprechens-Text nicht mit „Bei meiner Ehre verspreche ich...“ beginnen oder andere festen Textbausteine enthalten. Der Text sollte vor allem ehrlich und nicht einfach dahingesagt sein. Je eigenständiger der Text erarbeitet wurde und je weniger feste Textbausteine verwendet werden, desto eher wird dies der Fall sein.

Versprechens-Feier

Das Versprechen wird in einer gemeinsamen Versprechens-Feier in der Gruppe abgelegt – je nach Stil und Kultur der jeweiligen Runde oder des jeweiligen Stammes. Die Vorbereitung der Feier sollte dabei von der Runde selbst erfolgen. Lagerfeuer und Kerzen, oder andere Symbole wie Banner und Lillie können eine entsprechende Atmosphäre schaffen. In manchen Stämmen wird das Halstuch, die Stufenlilie oder ein persönliches Geschenk nach dem Versprechens-Text überreicht. Es empfiehlt sich, den Zettel mit dem Versprechens-Text aufzuheben und möglicherweise beim Abschied oder beim Leiterversprechen noch einmal darauf zu schauen.

Pfadfindergesetz

Was hat das Pfadfindergesetz mit dem Pfadfinderversprechen zu tun?

Baden-Powell hat der Pfadfinderbewegung noch einen einheitlichen Versprechens-Text mit auf den Weg gegeben. Auch die DPSG hatte einen einheitlichen Text, der 1971 abgeschafft wurde. In diesen Texten wurde die Einhaltung des Pfadfindergesetzes beschworen.

Weitere Literatur zu dem Thema:

Stefan Schumacher, Praxistipp Leiten: Das Versprechen, <https://blog.dpsg.de/2015/02/praxistipp-leiten-das-versprechen/> [14.03.2020]

Bundesleitung der Deutschen Pfadfinderschaft Sankt Georg (DPSG), das Versprechen, Ratgeber für Leitungsteams, Georgsverlag Neuss 2013, abrufbar unter: https://dpsg.de/fileadmin/daten/dokumente/infopool/publikationen/eBook_Das_Versprechen.pdf [14.03.2020]

Informationen der Österreichischen Pfadfinder PPÖ: <https://ausbildung.ppo.at/mod/wiki/view.php?pageid=30> **Autoren:** Johannes Muselmann, Christina Koch **Quellen:**

[1] <https://www.scoutingneverstops.de/die-bundesleitung-liest-scouting-for-boys/>

[2] Robert Baden-Powell: „Scouting for Boys“ Pfadfinder. Georgs-Verlag, Düsseldorf, 2008

[3] Ordnung der DPSG, Hrsg.: Bundesleitung der Deutschen Pfadfinderschaft Sankt Georg, Neuss, 2020, 6. überarbeitete Auflage, S. 60, Link zum Onlinedokument: https://dpsg.de/fileadmin/daten/dokumente/aktionen/verbandsentwicklung/Ordnung_DPSG_Nach_Beschluss_bv85_2019_.pdf

Schwerpunkte

In unserer [Ordnung](#) finden sich sechs Schwerpunkte der Roverstufe. Sie sind die Inhalte für die Roverinnen und Rover in der roten Stufe.^[1] Zu jedem Schwerpunkt gibt es hier in dem Wiki einen eigenen Artikel.



Roverinnen und Rover übernehmen Verantwortung

Rover tun die wichtigen Dinge.

Die Sache mit der Verantwortung ist nicht so einfach! Manchmal hast du sie und willst sie nicht, manchmal willst du sie, bekommst sie aber nicht. Aber im Roveralter ist es unausweichlich, in verschiedenen Bereichen Verantwortung zu übernehmen.

Einen ausführlichen Wiki-Artikel ist [hier](#) zu finden.

Roverinnen und Rover probieren (sich) aus

Rover scheitern schöner.

Ausprobieren und Machen spielen in der Roverzeit eine wesentliche Rolle und geben jeder und jedem Einzelnen die Möglichkeit sich weiterzuentwickeln. Dabei spielt die Auseinandersetzung mit der Gruppe und dem Scheitern eine große Rolle, genauso wie das Verlassen der Komfortzone.

Einen ausführlichen Wiki-Artikel ist [hier](#) zu finden.

Roverinnen und Rover sind unterwegs

Rover sind international und interkulturell!

Die DPSG ist Teil der weltweiten Pfadfinderbewegung. Damit Roverinnen und Rover sich als Teil dieser verstehen, ist das Unterwegssein elementarer Bestandteil der Roverzeit. Dabei ist die Begegnung mit unterschiedlichen Menschen, die Horizonserweiterung und das Erfahren der internationalen Pfadfindergemeinschaft zentraler Teil.

Einen ausführlichen Wiki-Artikel ist [hier](#) zu finden.

Roverinnen und Rover pflegen ihren eigenen Stil und ihre eigene Kultur

Rover denken Dinge anders.

Stil und Kultur sind fester Bestandteil der Identität der Roverstufe und schaffen eine Atmosphäre, in der sich die Roverinnen und Rover wohl fühlen. Dies zieht sich durch den gesamten Lebenszyklus einer Roverrunde: von der Aufnahme in die Gruppe über das Arbeiten und Feiern bis hin zur Verabschiedung.

Einen ausführlichen Wiki-Artikel ist [hier](#) zu finden.

Roverinnen und Rover haben Leiterinnen und Leiter

Rover brauchen ein "Roverschutzgebiet"

Am Ende der Roverstufe sollen junge Erwachsene selbstständig ihr Leben in die Hand nehmen können. Erwachsene Leiterinnen und Leiter unterstützen die Jugendlichen dabei auf ihrem Weg. Das Umfeld der Roverinnen und Rover muss durch die Leiterin oder den Leiter geschützt werden.

Einen ausführlichen Wiki-Artikel ist [hier](#) zu finden.

Rover sein motiviert

"Man bereut nicht die Dinge, die man getan hat, sondern immer, was man nicht getan hat."
(Marc Aurel)

Das Zitat ermutigt dazu, viele Dinge auszuprobieren. Die Roverstufe bietet die Möglichkeit, die neu gewonnene Freiheit reichlich auszuprobieren. Diese Freiheit motiviert zu neuen Projekten, Fahrten und andere Unternehmungen. Oft können dabei die verrücktesten Dinge entstehen („If you can dream it, you can do it!“).

Einen ausführlichen Wiki-Artikel ist [hier](#) zu finden.

Alle Piktogramme zum download findest du auch auf: rover.de/schwerpunkte

1. [↑](#) Ordnung der DPSG, Stand: September 2019, Kapitel 8.4 Roverstufe - Inhalte, [Link zum Onlinedokument](#)

Strukturen der Roverstufe

Die formalen Strukturen der Roverstufe und damit auch einer einzelnen Roverrunde sind in der [Ordnung der DPSG](#) geregelt. Dort finden sich auch die folgenden organisatorischen Informationen für Roverrunden.

Inhaltsverzeichnis	
1 Die Roverzeit	80
2 Die Roverrunde	80
3 Kleingruppen innerhalb der Roverrunde	80
4 Die Rundensprecher und -sprecherinnen	80
5 Rover*innen sind keine Leiter*innen	81
6 Leitung in der Roverstufe	81
7 Einzelnachweise	81
8 Siehe auch	81

Die Roverzeit

“In der Regel mit 16 Jahren, frühestens aber mit 15 Jahren, wechseln Jugendliche von der Pfadfinder-in die Roverstufe. Die Zugehörigkeit zur Roverstufe endet mit 20 Jahren.”^[1]

Die Roverrunde

“Das Leben der Roverinnen und Rover im Stamm findet in der Runde statt. Eine Roverrunde besteht nach Möglichkeit aus 6 bis 12 Mitgliedern. Bei einer entsprechenden Anzahl von Roverinnen und Rovern ist es sinnvoll, mehrere eigenständige Runden zu bilden.

Gibt es in einem Stamm nicht ausreichend Roverinnen und Rover für eine eigene Runde, besteht die Möglichkeit, mit Nachbarstämmen eine ortsübergreifende Gruppe zu bilden. Eine Möglichkeit zur Vernetzung für Roverinnen und Rover, die den Heimatort zum Studieren verlassen, sind Hochschulgruppen.”^[1]

Kleingruppen innerhalb der Roverrunde

“Innerhalb einer Roverrunde gibt es keine feste Kleingruppenstruktur. Bei Projekten oder für einzelne Aktionen können die Mitglieder einer Runde aufgabenorientierte Kleingruppen bilden.”^[1]

Die Rundensprecher und -sprecherinnen

“Jede Roverrunde wählt [Rundensprecherinnen und Rundensprecher](#), die die Meinungen und Ideen der Runde nach außen hin vertreten. Diese Sprecherinnen und Sprecher ersetzen nicht die Roverleitung. Pro Roverrunde ist eine Rundensprecherin oder ein Rundensprecher stimmberechtigtes Mitglied der Bezirkskonferenz der Roverstufe.”^[1]

Rover*innen sind keine Leiter*innen

“Roverinnen und Rover können im Stamm [nicht gleichzeitig zur Mitgliedschaft in der Roverrunde die Leitung einer Gruppe übernehmen](#). Sie scheiden aus der Roverrunde aus, sobald sie eine Leitungsaufgabe übernehmen. Bei der Entscheidung, Leiterin oder Leiter zu werden erhalten sie Unterstützung durch die Roverleitung und die Stammesleitung.”^[1]

Leitung in der Roverstufe

“Das Leitungsteam einer Roverrunde wird von den Roverinnen und Rovern auf die Dauer von zwei Jahren gewählt. Dies erfolgt in Rücksprache mit der Stammesleitung. Zur Leiterin oder zum Leiter einer Roverrunde kann gewählt werden, wer mindestens 22 Jahre alt ist und den Einstieg der Woodbadge-Ausbildung absolviert hat.”^[1]

Einzelnachweise

- ↑ [1,0](#) [1,1](#) [1,2](#) [1,3](#) [1,4](#) [1,5](#) Ordnung der DPSG, Hrsg.: Bundesleitung der Deutschen Pfadfinderschaft Sankt Georg, Neuss, 2020, 6. überarbeitete Auflage, S. 54ff, [Link zum Onlinedokument](#):

Siehe auch

Weitere Einträge im Rover-Wiki:

- [Rover als Leiter](#)
- [Roversprecher](#)
- [Abgrenzung zu anderen Stufen](#)
- [Schwerpunkt: Roverinnen und Rover haben Leiterinnen und Leiter](#)

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

Autor*innen:

Jonas Limbrock, Daniel Castillo

Veranstaltungen international

"Rover sind international und interkulturell! [...] Andere Pfadfinderinnen und Pfadfinder zu treffen [...] ist unverzichtbarer Bestandteil der Roverzeit." ^[1]

Welche Möglichkeiten haben Rover*innen, Pfadfinder*innen aus anderen Ländern zu begegnen – als Roverrunde oder allein?

Inhaltsverzeichnis

1 Veranstaltungen von WOSM	82
1.1 Moot	82
1.2 Roverway	82
1.3 Jamboree	83
1.4 JOTA/JOTI	83
1.5 Agora	83
2 Veranstaltungen der DPSG	83
2.1 International Scout Week	83
2.2 Pfingsten in Westerlo – Internationales Dorf	83
3 Nationale Lager	84

Veranstaltungen von WOSM

In regelmäßigen Abständen organisiert die Weltpfadfinderorganisation WOSM internationale Lager und Veranstaltungen. Das Besondere an diesen Events: Es nehmen Pfadfinder*innen aus vielen verschiedenen Ländern teil, und es gibt ein deutsches Kontingent, das zusammen mit den anderen Verbänden im Ring deutscher Pfadfinderinnen und Pfadfinder (rdp) organisiert wird. Dadurch hat man zusätzlich zu den internationalen Erfahrungen die Chance, die vielfältige deutsche Pfadfinderlandschaft besser kennenzulernen.

Moot

Das Moot ist ein Lager für Rover*innen aus der ganzen Welt, das ungefähr alle vier Jahre stattfindet. Teilnehmen können Rover*innen und Leiter*innen zwischen 18 und 25 Jahren. Man erlebt das Moot in Patrols (zehn Personen) und Tribes (vier Patrols). Das Besondere: In jeder Patrol sind maximal zwei Personen je Land. Die Tribes sind selbstorganisiert, kümmern sich ums Kochen, treffen Absprachen und entwickeln eine eigene Lagerkultur. Leiter*innen, die die Altersgrenze überschreiten, können am Lager als IST (International Service Team) teilnehmen. Sie kümmern sich um die Aufgaben, die im Jamboree-Alltag anfallen – in einem international durchmischten Team.

Roverway

Beim Roverway treffen sich Rover*innen aus Europa alle drei Jahre für ein gemeinsames Lager. Mit einer Altersspanne von 16 bis 22 Jahren entspricht die Zielgruppe beinahe unserer Roverstufe. In Patrols von sechs bis acht Personen entdeckt man das Zielland erst mit einigen anderen Patrols auf einem thematischen „Path“ und trifft anschließend mit allen Teilnehmenden zum großen Abschlusslager zusammen. Auch am Roverway kann man als IST teilnehmen, wenn man älter als 22 Jahre ist.

Jamboree

Die sicherlich bekannteste internationale Großveranstaltung ist das World Scout Jamboree. Obwohl die Pfadfinderstufe die Zielgruppe dieses Lagers ist, können auch junge Rover*innen (unter 18 Jahren) teilnehmen, da sich die Alterszuschnitte der Stufen international unterscheiden. Die Teilnehmenden erleben das Jamboree als Units, die aus 36 14- bis 17-Jährigen und vier Leiter*innen bestehen. Rover*innen ab 18 Jahren haben die Möglichkeit, das Lager als IST zu unterstützen und zu erleben.

JOTA/JOTI

Das Jamboree On The Air (JOTA) und Jamboree On The Internet (JOTI) findet einmal im Jahr statt. Bei diesem weltweiten Event vernetzen sich Pfadfinder*innen auf der ganzen Welt per Funk oder über das Internet. An den vielfältigen Angeboten kann man alleine oder als Gruppe teilnehmen. Es gibt sowohl [von WOSM](#) organisiertes als auch [innerdeutsches](#) Programm.

Agora

Agora ist ein europäisches Event, das von Rover*innen für Rover*innen organisiert wird. Zu einem jährlich wechselnden Thema treffen sich die Teilnehmenden, um zu diskutieren, zu lernen, neue Ideen und Motivation zu finden, sich zu vernetzen und ihren eigenen Weg als Rover*innen einzuschlagen und zu verfolgen. Teilnehmen dürfen bis zu vier Rover*innen aus Deutschland.

Veranstaltungen der DPSG

International Scout Week

Bei der International Scout Week bietet sich Gruppen oder Stämmen jeden Sommer die Möglichkeit, eine Woche mit einer Partnergruppe in Westernohe zu verbringen. Eine Partnergruppe kann über die Organisator*innen des Lagers gefunden werden, man kann sich aber auch schon als Partnergruppen anmelden. Der internationale Arbeitskreis stellt ein Rahmenprogramm, das aber nur wenige Programmpunkte beinhaltet und somit die Möglichkeit zur eigenen Organisation lässt. Im Zentrum steht das Lagererlebnis mit der Partnergruppe und den anderen internationalen Gruppen auf dem Platz. Die Gruppen versorgen sich komplett selbst.

Pfingsten in Westernohe – Internationales Dorf

Das Internationale Dorf ist jedes Jahr Bestandteil von Pfingsten in Westernohe. Dort kann man Pfadfinder*innen aus anderen Ländern treffen – im Rahmen der angebotenen Programmpunkte oder auch einfach so für ein Gespräch.

Nationale Lager

In vielen Ländern finden regelmäßig nationale Jamborees statt. Dort sind meist internationale Gäste willkommen bzw. sogar erwünscht. Manche dieser Lager sind richtig groß, mit mehr als 10.000 Teilnehmenden, andere kleiner. Sie sind eine gute Möglichkeit, um mit recht wenig Organisationsaufwand ein tolles internationales Lager zu erleben. Ob mit Partnergruppe oder einfach als Teilnehmende – internationale Begegnungen und Erfahrungen sind gewiss. Auch sind diese Lager meist viel günstiger als die oben genannten WOSM-Veranstaltungen. Es gibt im Normalfall kein deutsches Kontingent, sodass man sich individuell anmelden und um eine Anreise kümmern muss. Tipp: Wer Lust hat, etwas zum Programm beizutragen, setzt sich mit den Veranstalter*innen des Lagers schon vorher in Verbindung. Das kann eine Möglichkeit sein, noch aktiver mit anderen Pfadfinder*innen in Kontakt zu kommen und das Lager aus einer anderen Perspektive zu erleben.

Eine Übersicht über die kommenden Lager findet ihr [hier](#).

Nichts für euch dabei? Dann organisiert selbst eine [internationale Begegnung](#).

1. ↑ Ordnung der DPSG, Stand: September 2019, Kapitel 8.4 Roverstufe - Inhalte, [Link zum Onlinedokument](#)

Autor*innen

Mirjam Hoferichter

Welpfadfinden

Be Prepared! ! ادعيت سم نك! Toujours prêt! Будь готов! Siempre listo! - Pfadfinden weltweit.

Pfadfinden ist die weltweit größte Jugendbewegung mit über 54 Millionen Pfadfinder*innen aus 216 Ländern und Regionen.^[1] Weil uns das so besonders macht, erklären wir in diesem Artikel, wie die DPSG in die internationalen Strukturen der Welpfadfinder*innenbewegung eingebettet ist.

Inhaltsverzeichnis

1 Internationale Strukturen in der DPSG	85
2 Ring deutscher Pfadfinder*innenverbände (rdp)	85
3 Welpfadfinder*innenorganisation/ World Organization of the Scout Movement (WOSM)	86
4 WOSM Struktur	86
5 WOSM Europa	87

Internationale Strukturen in der DPSG

In der DPSG selbst gibt es auf Bundesebene zwei Beauftragte für Internationales, die auch Mitglieder der Bundesleitung sind: Die*der International Commissioner (IC), die*der die DPSG und ihre Anliegen im Ausland sowie der Weltorganisation WOSM vertritt und der*die Leiter*in des Arbeitskreises Internationales (IAK). Der IAK koordiniert die internationale Arbeit der DPSG innerhalb des Verbandes, also bspw. Partnerschaften und internationale Begegnungen, ebenso wie die Diözesanbeauftragten (DIABs) und die Diözesanarbeitskreise für Internationales. Außerdem werden jedes Jahr zwei Young Delegates an die Strukturen der DPSG, der rdp und der Weltorganisation herangeführt. Sie bilden Teil der offiziellen Delegationen auf internationalen Konferenzen.

Ring deutscher Pfadfinder*innenverbände (rdp)

Der Ring deutscher Pfadfinder*innenverbände vertritt Pfadfinden in Deutschland als Zusammenschluss aller deutschen Verbände auf Weltebene. Damit sprechen wir als DPSG gemeinsam mit dem Bund deutscher Pfadfinderinnen und Pfadfinder (BdP), dem Verband Christlicher Pfadfinderinnen und Pfadfinder (VCP), der Pfadfinderinnschaft Sankt Georg (PSG) und seit 2020 auch dem Bund Muslimischer Pfadfinderinnen und Pfadfinder (BMPPD) als eine Stimme, dem rdp, in die Weltverbände hinein – sowohl in die “World Organization of the Scout Movement” (WOSM) als auch in den weiblichen Weltverband “World Association of Girl Guides and Girl Scouts” (WAGGGS). Als DPSG sind wir ausschließlich bei WOSM Mitglied, unser Schwesternverband PSG ausschließlich bei WAGGGS. Dieser Zusammenschluss ist notwendig, da die Weltverbände pro Land eine zentrale Mitgliedsorganisation anerkennen, die sogenannte National Scout Organization (NSO) - in Deutschland der rdp.

Die Internationale Arbeit des Rings deutscher Pfadfinder*innenverbände organisiert die Internationale Kommission, die sich aus den Beauftragten für Internationales jedes einzelnen Verbandes zusammensetzt und durch die beiden International Commissioner des rdp geleitet wird. Auch für internationale Großveranstaltungen, etwa dem World Scout Jamboree oder dem World Scout Moot, arbeiten wir im “Ring” zusammen. Erkennbar ist das an der petrolfarbenden Ringeckluft, die unsere gemeinsamen Kontingente auf

Veranstaltungen und Delegationen auf Konferenzen tragen. Weitere internationale Themen im Ring sind u.a. Jota-Joti, die Ausbildung für Internationale Begegnungen, unsere Partnerschaft mit polnischen Verband ZHP, ein Netzwerktreffen für alle International Aktiven und verschiedene Projekte.



Weltpfadfinder*innenorganisation/ World Organization of the Scout Movement (WOSM)

Der Dachverband der Weltpfadfinder*innenbewegung wurde 1920 beim ersten World Scout Jamboree mit der 1. Weltpfadfinder*innenkonferenz in England gegründet.^[2] Da WOSM ein Verband von Verbänden wie der DPSG ist, sind natürliche Personen keine direkten Mitglieder von WOSM aber über ihre Verbände natürlich fester Teil der Weltbewegung. Die Mitgliedschaft erfolgt also über die nationalen Verbände, derzeit sind über 170 Verbände Mitglied in WOSM.^[3]

Die Vision der Weltorganisation ist es, „bis 2023 wird Pfadfinden die weltweit führende erzieherische Jugendbewegung sein, die es 100 Millionen jungen Menschen ermöglicht, als aktive Bürger auf der Grundlage gemeinsamer Werte positive Veränderungen in ihren Gemeinden und in der Welt zu bewirken.“ Alle Verbände auf der Welt verbindet das Wertesystem des Versprechens und der Pfadfinder*innengesetze. WOSM verfolgt damit die Mission, zur Erziehung junger Menschen beizutragen, um eine bessere Welt aufzubauen, in der Menschen sich als Individuen selbst verwirklichen und eine konstruktive Rolle in der Gesellschaft spielen.^[4]

Die Weltorganisation bietet den Mitgliedsverbänden Unterstützung (s. WOSM Services) und Weiterbildungsmöglichkeiten an und pflegt Partnerschaften, z.B. mit verschiedenen Organisationen der Vereinten Nationen, dem WWF und der Weltgesundheitsorganisation (WHO). Die [Ziele für Nachhaltige Entwicklung](#) bilden mittlerweile das Zentrum der Aktivitäten #ScoutsForSDGs.

WOSM Struktur

Das höchste Entscheidungsgremium des Weltverbandes ist die Weltkonferenz, welche alle drei Jahre stattfindet. Diese setzt sich aus allen Nationalverbänden zusammen, welche Delegationen mit maximal sechs Stimmberechtigten zur Konferenz schicken.^[5]

Die Aufgaben der Weltkonferenz sind die Verabschiedung des Plans für die jeweils kommenden drei Jahre, welcher Ziele und Schwerpunkte innerhalb dieses Zyklus definiert.^[6] Weitere Aufgaben sind die Aufnahme neuer Mitgliedsländer, die Auswahl der Austragungsorte der kommenden Welpfadfinder*innenveranstaltungen wie dem Moot und die Wahl des 12-köpfigen Weltkomitees.

Das Weltkomitee setzt die Beschlüsse und Ziele der Weltkonferenz für WOSM um und wird dabei von verschiedenen Arbeitsgruppen unterstützt, die alle ehrenamtlich geleitet werden. Die Freiwilligen der Weltorganisation tragen ein Lila Halstuch/Poloshirt und werden deshalb auch "Team Purple" genannt.^[7]

Zusammen mit der Weltkonferenz findet das World Scout Youth Forum (Jugendforum) statt. Dieses ist offen für Mitglieder der Delegationen im Alter von 18 – 25, bei denen auch die **Jungen Delegierten** der DPSG teilnehmen, und soll junge Menschen befähigen an den Entscheidungsprozessen der Konferenz teilzunehmen und somit die Mitbestimmung dieser zu erhöhen. Zudem wählt es sechs Youth Advisor (junge Berater*innen), welche beratende Mitglieder des Weltkomitees sind.^[8]

Das Welpfadfinder*innenbüro (World Scout Bureau) unterstützt die Arbeit der Mitgliedsverbände, der Weltkonferenz und des Weltkomitees. Die Weltorganisation hat ihren offiziellen Hauptsitz in Kuala Lumpur (Malaysia) und unterstützt Pfadfinder*innenverbände aus dem Weltbüro in Genf (Schweiz) und auch aus den Regionalbüros.

Neben der Weltebene ist WOSM in 6 Regionen organisiert:

- Arabische Region
- Afrikanische Region
- Asiatisch-pazifische Region
- Europäische Region
- Eurasische Region
- Interamerikanische Region

WOSM Europa

Die Europa Region hat Büros in Genf und Brüssel und unterstützt 40 nationale Pfadfinder*innenorganisationen. Auch auf dieser Ebene finden im 3-Jahreszyklus Europakonferenzen unter Beteiligung der Mitgliedsländer statt, auf denen ein Strategieplan für Region verabschiedet wird.^[9] Die Region wird von einem sechsköpfigen ehrenamtlichen Komitee, sowie dem hauptberuflichen Regional Director geleitet.

Hilfreiche Links für weitere Informationen:

Website des Rings deutscher Pfadfinder*innenverbände: <https://www.pfadfinden-in-deutschland.de>

Website von WOSM: www.scout.org

News der Europaregion von WOSM/WAGGGS: <https://weconnect.eu.com>

Informationen zu Pfadfinden für nachhaltige Entwicklung: <https://sdgs.scout.org>

Hilfreiche Ressourcen von WOSM zu verschiedensten Themen ("WOSM Services"): <https://services.scout.org>

Wendet euch bei Fragen zu internationalem Pfadfinden unkompliziert an: international@dpsg.de (+International@dpsg.de)

Autoren: Paul Klahre, Jan-Hendrik Buchmann

Quellen:

1. ↑ <https://www.scout.org/worldwide>
2. ↑ <https://www.scout.org/historical-highlights>
3. ↑ <https://www.scout.org/governance>
4. ↑ <https://www.scout.org/mission>
5. ↑ <https://www.scout.org/governance>
6. ↑ <https://www.scout.org/vision>
7. ↑ <https://www.scout.org/governance>
8. ↑ <https://www.scout.org/governance>
9. ↑ <https://www.scout.org/europe>