

Projekt: Soziales Lernen

Gruppenentwicklungsphasen, Teamarbeit in Tischgruppen, Fragebogen zur Teamarbeit

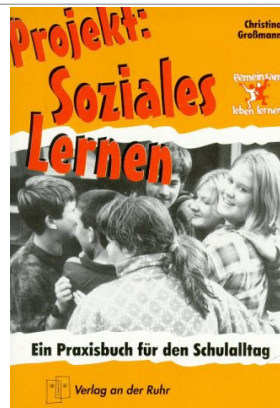
FORUM 36 (Seite 17 - 24)

*Christina Großmann (Hamburg) war Referentin auf dem Fortbildungsseminar der Schulstiftung Freiburg für Berufsanfänger/innen "**Vom Zauber des Anfangs und dem Ende der Zauberei**" vom 09. bis 11. Juli 2002 in Sasbach. Frau Großmann stellte den SeminarteilnehmerInnen Übungen zum **gegenseitigen Kennenlernen** der Schüler/innen im Klassenverband vor sowie Übungen, die der **Vertrauensbildung** zwischen den Schüler/innen und Lehrkräften dienen. Gemeinsam mit den TeilnehmerInnen führte sie Übungen durch, die sich für **Teamarbeit** eignen und **soziales Lernen als Unterrichtsprinzip** ermöglichen. Zum Inhalt des dritten Teils ihres "Workshops" stellte Frau Großmann diesen Artikel zur Veröffentlichung im FORUM zur Verfügung, der die wesentlichen Aspekte zur Organisation und Bewertung von Teamarbeit und den Ablauf von Gruppenbildungsprozessen aufgreift.*

*Der Artikel ist weitgehend ihrem **Buch "Projekt: Soziales Lernen"** entnommen,*

Verlag an der Ruhr, Mülheim;1996, 12,80 €, (ISBN: 3860722611).

Gerald Kiefer



Jede Pädagogin, jeder Pädagoge kennt die Schwierigkeiten, die eine Klasse/ eine Lerngruppe sich selbst (jedem einzelnen Kind) und uns, die wir mit ihr zusammen arbeiten, machen kann - Schwierigkeiten, die das Arbeits- und Sozialverhalten beeinträchtigen, die das Unterrichten bisweilen erschweren oder sogar unmöglich machen können. Der Schulerfolg der Schüler/innen sowie die Arbeitsmotivation der Lehrkräfte können unter diesen Bedingungen erheblich leiden. Die Praxis zeigt, dass es hilfreich ist, schulsozialpädagogisch auf den gesamten Klassenverband einzuwirken, will man die Konsequenzen eines negativen Arbeits- und Sozialverhaltens vermeiden und in der Folge Ausgrenzungsmechanismen verhindern.

Wird eine Schulklasse nicht gefördert und können sozialintegrative Werte und Normen nicht dauerhaft eingeführt werden, dann muss man davon ausgehen, dass die Gruppe sich selbst Regeln setzt und eine Eigendynamik entwickelt, die späterhin nur sehr schwer rückgängig zu machen ist und in einem erheblichen Maße das schulische Lernen beeinträchtigen wird.

Jede Schulklasse bildet eine Gruppe mit spezifischen Merkmalen. Sie unterscheidet sich z. B. von einer Sportgruppe, weil sie sich nicht freiwillig gefunden hat, der Aufenthalt in der Schule Pflicht ist, die Schüler/innen Unterrichtsstoff bearbeiten, den sie sich zumeist nicht selbst gewählt haben, die Arbeitsergebnisse in Form von Berichten oder Noten bewertet werden u.v.a.m.

Dennoch durchläuft die Schulklasse die Gruppenentwicklungsphasen, die jede Gruppe bei dem Prozess des Zusammenwachsens erfährt.

Nach Lowy / Bernstein (Untersuchungen zur sozialen Gruppenarbeit, Lambertus Verlag 1969) sind dies:

- 1. Voranschluss / Orientierung**
- 2. Machtkampf / Kontrolle**
- 3. Vertrautheit / Intimität**
- 4. Differenzierung**
- 5. Trennung**

Die Praxiserfahrungen zeigen, dass viele Schulklassen nicht über die Phase des Machtkampfes / der Kontrolle hinauskommen.

Wie soll dies auch gelingen? Es fehlten Kindern oftmals das Wissen über ein angemessenes Sozialverhalten oder der Mut, dieses Wissen in der Gruppe anzuwenden. Häufig führt auch die Angst vor zu großer Nähe zu den Gruppenmitgliedern und die damit verbundene Befürchtung vor Angriffen (z.B. Bloßstellung) zu aggressiven Verhaltensweisen (Herstellung von Distanz). Aber auch Kinder, die ein sozialintegratives Verhalten zeigen, werden nicht zwangsläufig von der Gruppe akzeptiert.

Ziel des Projektes "Soziales Lernen" ist es,

- **die Gruppenentwicklung innerhalb einer Klasse zu fördern,**
- **die soziale Kompetenz zu steigern und**
- **die Arbeitsproduktivität der Klasse zu erhöhen.**

Das "Soziale Lernen" ist in diesem Sinne ein absichtsvoller, zielgerichteter, initiiertes Lernprozess, der bewusst Einstellungen und Verhaltensweisen ändern und die soziale Kompetenz der Schüler/innen verbessern will.

Klassen, welche die Gruppenentwicklung erfahren haben, zeigen folgende Merkmale

(vergleiche: Gene Stanford, Gruppenentwicklung im Klassenraum und anderswo, Aachen-Hahn, 2. Auflage 1991, Seite 13):

- **Die Gruppenmitglieder verstehen und akzeptieren sich gegenseitig.**
- **Die Kommunikation ist offen.**
- **Die Gruppenmitglieder fühlen sich für ihr Lernen und Verhalten verantwortlich.**
- **Die Gruppenmitglieder kooperieren miteinander und sie können Arbeitsaufgaben in Groß- oder Kleinteams lösen.**
- **Müssen Entscheidungen getroffen werden, gibt es festgelegte Verfahrensregeln.**
- **Die Gruppenmitglieder sind fähig, sich offen mit Problemen auseinanderzusetzen und ihre Konflikte auf konstruktive Weise zu lösen.**

Meine Arbeit in der Klasse verläuft nach einem Vier-Phasen-Modell, das sich an dem Gruppenentwicklungsmodell von Lowy / Bernstein und insbesondere an dem von Gene Stanford orientiert:

1. Orientierung,
2. Normenfindung / Umgang mit Konflikten,
3. Produktivität,
4. Auflösung.

In jeder Gruppenentwicklungsphase werden der Klasse spezifische Lerneinheiten angeboten, deren jeweilige Durchführung mindestens 45 Minuten beansprucht. Das Projekt "Soziales Lernen" wird **in Klasse 5 und 6 mit je zwei Wochenstunden** durchgeführt, eignet sich jedoch auch gut für die Klassenstufen 3 und 4. Wenn die Klasse die Phase der Produktivität erreicht hat, sollte das "Soziale Lernen" in möglichst vielen

Unterrichtsfächern und -stunden umgesetzt werden. Die "Übungen", die hier angeboten werden, stellen eine besondere Form der Teamarbeit dar. Im Rahmen dieser Teamarbeit wird der Unterrichtsstoff bearbeitet, der laut Lehrplan vorgesehen ist. (siehe: Teamarbeit in Tischgruppen)

Mit einem speziellen Testverfahren (**Soziometrie**), das vor Beginn und nach Abschluss des "Sozialen Lernens" durchgeführt wird, können **Veränderungen einer Klasse**

- im sozialen Klima (**Aggression vs. Interaktion**),
- im Grad des Beachtetwerdens (**Kontaktbereitschaft**) und
- in der Rangfolge / **Beliebtheit der Schüler/innen** gemessen werden.

Von größter Bedeutung für die erfolgreiche Gruppenentwicklung innerhalb einer Klasse ist meines Erachtens die Einhaltung zweier Grundsätze durch die Gruppenleitung (Lehrkräfte):

- 1. Schutz der Person,**
- 2. Schutz des Eigentums.**

Beide Grundsätze beinhalten den konstruktiven Umgang mit Konflikten und die Haltung, dass Konflikte und deren gemeinschaftliche Lösung eine Gruppe in ihrer Entwicklung und das einzelne Mitglied bezüglich seiner sozialen Kompetenz reifen lässt. Konflikte begreife ich als Chance zur positiven Veränderung.

Teamarbeit in Tischgruppen

Definition von Teamarbeit

Im Programm "Soziales Lernen" wird Teamarbeit in Tischgruppen definiert als die effektive, arbeitsteilige Bearbeitung einer umfassenden Aufgabe in eigener Verantwortung.

Legitimation von Teamarbeit

Im Programm "Soziales Lernen" wird Teamarbeit in Tischgruppen gegenüber den Eltern wie folgt legitimiert:

Die Schüler/innen lernen, Verantwortung für das eigene Lernen und Verhalten zu übernehmen.

Die Schüler/innen lernen, Verantwortung für das Lernen und Verhalten anderer zu übernehmen.

Die Schüler/innen lernen, unterschiedliche Kompetenzen zu akzeptieren und zu nutzen.

Unterrichtsaufgaben für die Teamarbeit

Nach einer Einführung in die jeweilige Thematik (Frontalunterricht) erhalten alle Teams die gleiche Aufgabe. Die Bearbeitung der Aufgabe dient der Vertiefung des Lernstoffes. Die Aufgaben für die Teamarbeit müssen in verschiedene Arbeitsschritte gliederbar sein, denn jeder Schüler soll zu jedem Zeitpunkt der Teamarbeit eine sachdienliche Arbeit leisten können. Die einzelnen Arbeitsschritte bezeichne ich als Funktionen, die von den

Schülern innerhalb einer Tischgruppe nach einem festgelegten Verfahren aufgeteilt und bearbeitet werden. (Was muss getan werden? Wer übernimmt welche Funktionen? Wie werden die Funktionen innerhalb der Tischgruppe verteilt, z.B. in offener oder geheimer Wahl?)

Die Aufgaben für die Teamarbeit müssen Funktionen beinhalten, die in der Regel vier Dimensionen umfassen sollten:

1. Funktionen, die das Sozialverhalten regeln

(Differenziertes kleinschrittiges Vorgehen in der Unterteilung des Arbeitsablaufes, um Konflikte von vornherein zu vermeiden. Ein Kind holt z.B. das Material, ein anderes verteilt es in der Tischgruppe, so dass jedes Kind Arbeitsmaterialien erhält, ohne darum "kämpfen" zu müssen. Um den Arbeitsablauf in Funktionen gliedern zu können, ist es erforderlich, das kindliche Verhalten zu berücksichtigen.)

2. Funktionen, die den musisch-gestalterischen Bereich fördern

(z.B. Zeichnen, Kleben, Schneiden)

3. Funktionen, die den kognitiven Bereich fördern

(z.B. Lesen, Rechnen, Schreiben, Interpretieren)

4. Funktionen, die soziale Kompetenz in besonderer Weise fordern

(z.B. Moderieren, Präsentieren, Wahrnehmen von Konflikten / Gruppenleiter, Gruppensprecher)

Wir Menschen nutzen unterschiedliche "Eingangskanäle", um uns individuell einen Lernstoff in optimaler Weise zu erschließen oder anzueignen. (vergleiche: Frederic Vester: Denken, Lernen, Vergessen, München 1978)

Diese Erkenntnis versucht die Teamarbeit durch die Einräührung der Dimensionen der Funktionen zu berücksichtigen.

Zusammensetzung der Teams

Die Teams werden von den Lehrkräften zusammengesetzt. Die Schüler können schriftlich Wünsche äußern, die jedoch nicht immer berücksichtigt werden können. Jedes Team bildet eine heterogene Lerngruppe, leistungsschwächere und leistungsstärkere Schüler; Jungen und Mädchen sollten gleichermaßen vertreten sein. Die Teams bestehen aus mindestens vier und höchstens sechs Schülern.

Die Zusammensetzung der Teams wird nur dann verändert, wenn es zu nicht lösbaren Unverträglichkeiten zwischen Schülern innerhalb eines Teams kommt. Da eine Umsetzung eines Schülers alle Teams der Klasse betrifft, wird eine Umsetzung mit der gesamten Klasse besprochen und gemeinsam eine Lösung erarbeitet (siehe auch: Bewertung der Teamarbeit, Anmerkung).

Der Organisationsplan

Im Organisationsplan, den die Schüler vor Beginn der Teamarbeit ausfüllen müssen, werden u. a. die Funktionen (oder Arbeitsschritte) aufgeführt und zwischen den Mitgliedern des jeweiligen Teams verteilt. Die schriftlich festgehaltenen Funktionen werden anfangs vor Beginn der Teamarbeit gemeinsam mit der Lehrkraft auf Vollständigkeit und Sinnhaftigkeit überprüft. Auch wird geprüft, ob jede/r Schüler/in zu jedem Zeitpunkt eine sachdienliche Aufgabe übernehmen kann (Mehrfachfunktionen sind notwendig!). Über den Organisationsplan können auch die Einzelleistungen der Schüler/innen nachvollzogen und bewertet werden. Die Berücksichtigung des Organisationsplanes unterstützt die Lehrkraft bei der Planung eines binnendifferenzierten Unterrichts (siehe: Dimensionen der Funktionen).

Organisationsplan (DIN A-4)

Namen:

Datum:

Gruppe:

Aufgabenstellung:

Funktionen:

Funktionsträger/innen:

Achtung! Jedes Gruppenmitglied muss zu jedem Zeitpunkt der Teamarbeit eine sachdienliche Aufgabe übernehmen können.

Die Bewertung der Teamarbeit

Die Bewertung der Teamarbeit erfolgt mit Hilfe der sogenannten erweiterten Tafeltabelle.

(In der einfachen Tafeltabelle wird nur die Arbeitsruhe bewertet. Bei einem guten Ergebnis erhalten die Schüler/innen eines Teams z. B. Lobzettel, die von den Eltern unterschrieben und im Zeugnis vermerkt werden sollten.)

Die Bewertung der einzelnen Kategorien (AR, AO, BE - siehe S. 22 oben) erfolgt in festgelegten zeitlichen Abständen (z.B. 5 Minuten) oder aus der Situation heraus (z.B. wenn die Gesamtgruppe sehr unruhig oder besonders ruhig arbeitet).

Die Bewertung erfolgt durch Eintragung von Plus- und Minuszeichen durch die Lehrkraft. (Pluszeichen werden gegeben, wenn ein Team in der jeweiligen Kategorie erfolgreich ist, Minuszeichen werden gegeben, wenn ein Team nicht erfolgreich ist.) Wichtig ist, dass die Bewertung eines Teams zum Zeitpunkt x gleichzeitig auch die Bewertung der anderen Teams erfordert. Die Bewertung der Aufgabe (ERG) erfolgt in Form von Pluszeichen. Die Anzahl der Pluszeichen wird - wie die Punkte bei einer Klassenarbeit - vorher festgelegt. Zum Schluss (TOTAL) werden alle Plus- und Minuszeichen gegeneinander verrechnet

(für jeweils ein Minuszeichen wird ein Pluszeichen gestrichen). Diese Verrechnung erfolgt über alle Kategorien. So kann für ein Minuszeichen in der Kategorie AR ein Pluszeichen in der Kategorie ERG gestrichen werden.

Diese Form der Bewertung beabsichtigt ausdrücklich, dass der Arbeitsprozess (Sozialverhalten) innerhalb eines Teams genauso in die Gesamtbewertung (TOTAL) hineinwirkt wie das Arbeitsergebnis.

Anmerkung:

Für die Gruppenleitung ist die Anzahl der Minuszeichen, die sie vergibt, ein Hinweis darauf, ob es in einer Tischgruppe zu einem Konflikt gekommen sein könnte. Ist das der Fall, sollte sie sich des Konfliktes annehmen und die Vergabe von Minuszeichen frühzeitig unterbrechen

	Team I	Team II	Team III	Team IV	Team IV
AR (Arbeitsruhe)					
AO (Arbeitsorganisation)					
BE (Beteiligung)					
ERG (Ergebnis der Aufgabe)					
TOTAL (Bewertung der Teamarbeit)					

Wenn in einer Tischgruppe ein Kind wiederholt besonders stark "stört" und von den Mitgliedern der Tischgruppe nicht beruhigt werden kann, liegt i.d.R. ein Konflikt vor, den die gesamte Tischgruppe hat. In diesem Fall wird zunächst die Arbeit in der gesamten Klasse von der Gruppenleitung unterbrochen, und die Tischgruppe erhält den Auftrag zu berichten, was in den letzten 10 Minuten geschehen ist, wie es zu dem Konflikt gekommen ist. Gemeinsam wird dann nach Lösungen gesucht. Mit fortschreitender Umsetzung der Teamarbeit wird bei einem Konflikt innerhalb einer Tischgruppe nicht mehr die Arbeit aller Schüler einer Klasse unterbrochen. Der Konflikt kann dann mit der Tischgruppe allein besprochen und gelöst werden.
Die Haltung, mit der eine Lösung erarbeitet wird, sollte nicht darin bestehen, die Tischgruppe unbedingt ("auf Gedeih und Verderb") zusammenzuhalten. Vielmehr sollte es

im Gespräch mit den Schülern einer Tischgruppe darum gehen zu ergründen, was jeder einzelne Schüler der Tischgruppe benötigt, um konzentriert arbeiten zu können und womit jeder einzelne Schüler die anderen Schüler seiner Tischgruppe unterstützen kann. So können z. B. innerhalb einer Tischgruppe Sitzveränderungen vorgenommen oder bestimmte Absprachen getroffen werden, die für die Zusammenarbeit hilfreich sind.

Manchmal kommen die Schüler zu dem Ergebnis, dass es hilfreich ist, die eigene Tischgruppe aufzulösen. Eine Auflösung der Tischgruppe berührt jedoch alle anderen Tischgruppen in der Klasse. Deshalb sollte die Auflösung einer Tischgruppe mit der gesamten Klasse besprochen werden und zwar unter der Fragestellung: Wer kann wen am besten unterstützen? Manchmal kommt eine Tischgruppe zu dem Ergebnis, dass ein bestimmter Schüler aus der Tischgruppe allein arbeiten sollte. Bei einer entsprechenden Gesprächsführung (Haltung) wird dieser Schüler dieses Ergebnis als Hilfestellung empfinden und nicht als Ausgrenzung. Dieser Schüler bildet eine eigene Tischgruppe und wird wie alle anderen bewertet. Mit diesem Schüler ist jedoch immer wieder abzuklären, ob er das "Alleinsitzen" bzw. "-arbeiten" tatsächlich als Hilfestellung empfindet. Andernfalls ist mit dem Schüler zu überlegen, was diesem Schüler weiter hilft (z.B. ein Sitznachbar).

Die Kriterien für die Teamarbeit

Damit die Teamarbeit erfolgreich sein kann, sollten folgende Kriterien berücksichtigt werden:

Funktionsdimensionen,
geeignete Aufgabenstellung (in ausreichende Funktionen unterteilbar),
Organisationsplan,
Bewertung der Teamarbeit / erweiterte Tafeltabelle,
Material, Bedingungen / Zeit,
Zusammensetzung der Teams.

Fragebogen zur Teamarbeit

Ein Fragebogen wird hin und wieder an die Schüler/innen verteilt, um Konflikte innerhalb der Teams besser erkennen und offen bearbeiten zu können, und um der Lehrkraft die Möglichkeit zu geben, eine Rückmeldung von Schülerinnen und Schülern zu erhalten. Die Fragen sollten sich beziehen auf:

die Art und Weise der Funktionsverteilung,
die Qualität der Zusammenarbeit (Ideen aufgreifen, Umgangston u.a.), die
Konfliktlösungen, das Gefühl / Empfinden bezüglich der eigenen Gruppenzugehörigkeit,
die Zufriedenheit mit dem Arbeitsergebnis, die Zufriedenheit hinsichtlich des
unterrichtlichen Verhaltens der Lehrkraft und ihrer Bewertung des Gesamtergebnisses der
Teamaufgabe.

Beispiel für einen Schülerfragebogen

Fragebogen zur Teamarbeit

Name:

Datum:

Wie habt ihr die Funktionen in deinem Team verteilt?

Offene Wahl () Geheime Wahl () Lose () Sonstiges ()

Konntest du die Funktionen übernehmen, die du auch haben wolltest?

Ja () Nein ()

Wenn du mit Nein geantwortet hast: Wie bist du mit deinem Ärger darüber umgegangen? Oder hast du dich gar nicht darüber geärgert?

Wurde über die Ideen, die du für die Lösung der Aufgabe genannt hast, gelacht?

Ja () Nein ()

Hast du dich dafür eingesetzt, dass andere Kinder aus deinem Team ihre Vorschläge ausführlich vortragen konnten?

Ja () Nein ()

Wenn du mit Ja geantwortet hast: Wie hast du dich eingesetzt? Was hast du getan?

Wenn du mit Nein geantwortet hast: Warum hast du dich nicht eingesetzt?

Bist du heute von einem oder mehreren Kindern aus deinem Team gelobt worden?

Ja () Nein ()

Gab es heute in deinem Team Streit?

Ja () Nein ()

Wenn du mit Ja geantwortet hast: Welchen Streit gab es und wie habt ihr diesen Streit gelöst ?

Gibt es etwas, worüber du dich immer wieder während der Teamarbeit ärgerst?

Ja () Nein ()

Wenn du mit Ja geantwortet hast: Worüber ärgerst du dich immer wieder?

Hast du dich heute in deinem Team meistens wohl gefühlt?

Ja () Nein ()

Überlege jetzt bitte ganz sorgfältig: Worüber hast du dich heute während der Teamarbeit gefreut?

Bist du mit dem Arbeitsergebnis deines Teams zufrieden?

Ja () Nein ()

Hast du noch Verbesserungsvorschläge für eure vorgelegte Arbeit?

War die Lehrkraft heute für dich eine Hilfe?

Ja () Nein ()

Wenn du mit Nein geantwortet hast: Was hast du bei der Lehrkraft vermisst?

Wenn du mit Ja geantwortet hast: Womit hat dir die Lehrkraft geholfen?

Bist du mit der Bewertung des Arbeitsergebnisses durch die Lehrkraft einverstanden?

Ja () Nein ()

Wenn du mit Nein geantwortet hast: Was findest du an der Bewertung nicht richtig?

Was sollten die Kinder in deinem Team tun, damit du dich in deinem Team noch wohler fühlen kannst?

Was kannst du tun, damit sich die Kinder in deinem Team noch wohler fühlen?

Christina Großmann