

Projekt Team-Play

An unserer Schule sind Eintritte und Austritte während dem laufenden Schuljahr durch teilweise befristete Aufenthalte üblich. Dies führt zu Herausforderungen in der Gestaltung der Gruppenkultur, weshalb wir die sozialen Kompetenzen in Gruppenprozessen bewusst fördern und entwickeln. Zentrale Kompetenzen sind die am häufigsten genannten Schlüsselqualifikationen, die Lehrbetriebe erwarten: Zuverlässigkeit, Teamfähigkeit, Interesse, Motivation, Verantwortungsbewusstsein, Selbstständigkeit, Belastbarkeit, Sorgfalt, Konzentrationsfähigkeit und Einfühlungsvermögen in andere Menschen.

In speziellen Projekten, Gruppenaktivitäten oder Lagern liegt unser Fokus insbesondere auf dem Erleben der Gruppe in unterschiedlichen Settings - der Eigenwahrnehmung in unterschiedlichen Settings - vielfältigen Möglichkeiten Selbstwirksamkeit zu erleben - der Natur und der Sinneswahrnehmung - der Partizipation

KONZEPT TEAM-PLAY

Zielsetzung

Ziel von Team-Play ist die Entwicklung einer für die Klasse förderlichen Gruppenkultur und die Entwicklung der sozialen Kompetenzen der einzelnen Schülerinnen und Schülern.

Ausgangslage unserer Schule

Die Entwicklung einer förderorientierten Gruppenkultur in den Klassen der Polygon-Schule wird durch die laufenden Ein- und Austritte während des Schuljahrs und der Diversität der Lernenden und deren Voraussetzungen erschwert.

Methodik

Die Zielsetzungen sollen mit einer geführten Auseinandersetzung der Lernenden mit sich selbst und der Gruppe erreicht werden. Dazu werden Tools aus der Gruppenarbeit und Erlebnispädagogik verwendet. Die Struktur jedes Team-Play-Anlasses soll ein Warm-up, ein Schwerpunktthema, eine Reflexion und einen Ausklang enthalten und in sich geschlossen sein.

Schwerpunkte

Wir unterscheiden verschiedene Schwerpunkte:

- die Orientierungsphase mit Einstiegsritual und dem gegenseitigen Kennenlernen
- die Formulierung von gemeinsamen Zielsetzungen
- die Auseinandersetzung mit den verschiedenen Rollenverhalten
- die Kommunikation, um sich ausdrücken zu können und verstanden zu werden (inkl. Kritik anbringen und annehmen, andere Konfliktlösungsstrategien entwickeln)
- das Klassengefühl; Gruppenaktivitäten zum Festigen des Klassengeistes
- das Wachstum und die Veränderung; Umgang mit Ein- und Austritten

Im Zentrum unseres Wirkens steht der junge Mensch – mit ihm sein Potenzial zu entdecken und zu entwickeln, ist unser grösstes Anliegen.

- der Abschluss und die Neuorientierung am Ende des Schuljahres (inkl. Abschlussritual und Überprüfung der Zielsetzungen)

Art der Aktivitäten

Risikosportarten und potenziell gefährliche Aktivitäten wie z.B. Klettern sind nur mit Bewilligung der Geschäftsleitung und unter fachgerechter Anleitung erlaubt.

Projektauswertung

Die Bezugsperson/Wegweisende macht nach jedem Anlass eine schriftliche Rückmeldung an die Geschäftsleitung. Gegen Ende des zweiten Semesters wird das Projekt ausgewertet. Zu dieser Rückmeldung gehören auch von allen Lernenden die Formulare «Selbsteinschätzung» und «Fremdeinschätzung».

THEORIEN ZU TEAM-PLAY

Prozess

Der Prozess einer Gruppe umfasst die gesamte Entwicklung der Gruppe, die klassischen Phasen, die Verteilung der Rollen, die Bestimmung der Ziele und Aufgaben, die Bildung der Normen und Regeln, die Gestaltung der Kultur, die Verteilung von Macht, die Aufnahme neuer Mitglieder, der Umgang mit Dritten und anderen Gruppen. Jedes aktive Handeln in der Gruppe gehört zum Prozess und ist dynamisch.

Phasenmodell nach Tuckman

Die Teambildung wird von Bruce Tuckman als Entwicklungsprozess angesehen, dessen Ablauf in vier Phasen plus die Auflösungsphase gegliedert ist.

- Orientierungsphase (forming)
- Konfrontationsphase (storming)
- Kooperationsphase (norming)
- Wachstumsphase (performing)
- Auflösungsphase (adjourning)

Die Orientierungsphase ist gleichzusetzen mit der Entstehungsphase des Teams. Hier müssen die Mitglieder aufgrund bestimmter Erwartungen ihre eigene Rolle finden. Diese Phase ist geprägt durch Höflichkeit, einem vorsichtigen Abtasten, dem Streben nach Sicherheit, der «Man»-Orientierung und dem Kennenlernen. In diesem Entwicklungsstadium findet das erste Kennenlernen der Teilnehmenden statt. Noch bestehen keine Vertrauensverhältnisse, man übt sich in Zurückhaltung. Primäre Bezugspunkte sind die zu behandelnden Aufgabenstellungen und die Teamführungskraft, die das Team in dieser Phase führen («ansagen») muss.

Im Zentrum unseres Wirkens steht der junge Mensch – mit ihm sein Potenzial zu entdecken und zu entwickeln, ist unser grösstes Anliegen.

Die zweite Phase, die Konfrontationsphase, ist von besonderer Bedeutung, da sich hier entscheidet, ob das Team weiter besteht oder aufgrund unüberwindbarer Konflikte zerfällt. Es kommt zu Machtkämpfen, Meinungen und Gefühle werden offen ausgesprochen, prägend ist eine «Ich»-

Orientierung. Die Teammitglieder stellen sich selbst dar und kämpfen um die informelle Führung. Können diese Konflikte gelöst werden, kommt es am Ende dieser Phase zur Definition der Aufgabenrollen, es hat sich ein Grundkonsens gebildet. Die anderen Gruppenteilnehmer werden genau beobachtet, Vergleiche werden angestellt, wodurch sich die Orientierung von der Führungskraft weg hin zum gesamten Team bewegt. Währenddessen muss die Führungskraft Ziele aufzeigen.

Die folgende Kooperations- und Regelphase wird durch die «Wir»-Orientierung geprägt, Ideen und Gedanken werden offen ausgetauscht. Es herrscht ein freundschaftliches Klima des Vertrauens. Die Kooperation findet nun im ganzen Team statt. In dieser Phase hat das Team eine solide Arbeitsplattform gefunden und baut diese weiter aus. Das Team wächst zunehmend zusammen, wodurch der Kontakt zur Aussenwelt verringert wird, und die Führungskraft koordiniert Teammitglieder und Aufgaben.

In der letzten Phase, der Wachstums- oder Arbeitsphase, fließt nun die gesamte Teamenergie in die Aufgabenbewältigung. Aufgrund hoher Gruppenkohäsion sind nun auch Spitzenleistungen möglich, und die Führungskraft benötigt nur noch wenig Energie, da sie nur noch Visionen vorgeben muss.

危 机

«Das Wort Krise setzt sich im Chinesischen aus zwei Schriftzeichen zusammen. Das eine bedeutet Gefahr und das andere Chance.»

(John F. Kennedy)

Im Zentrum unseres Wirkens steht der junge Mensch – mit ihm sein Potenzial zu entdecken und zu entwickeln, ist unser grösstes Anliegen.