

Handout

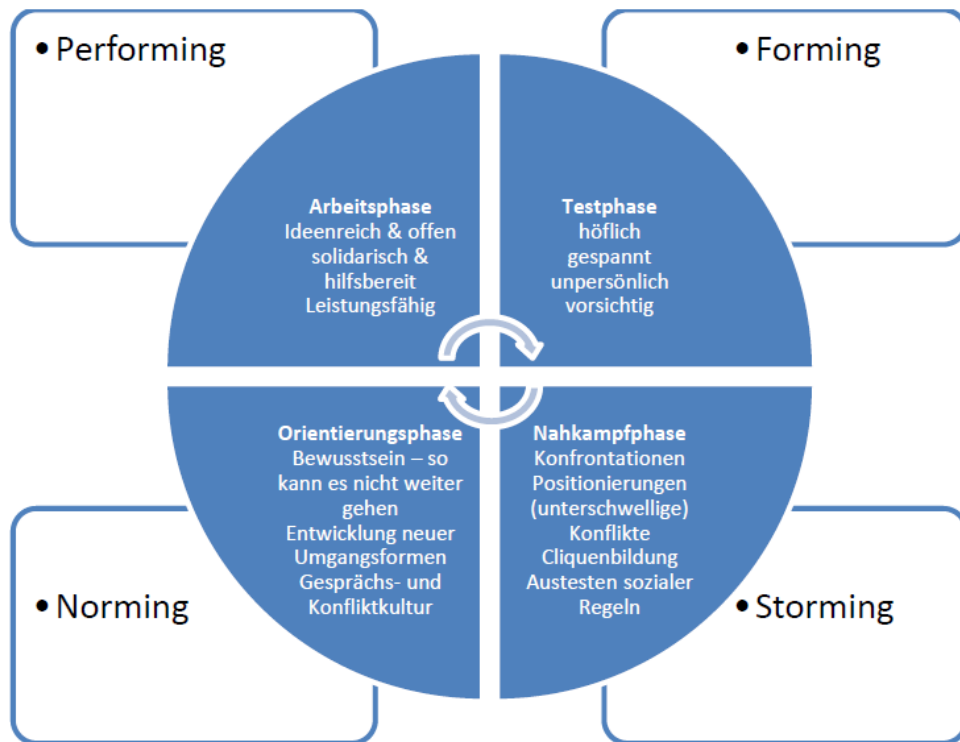
Webinar „Klassenklima“, 25.02.2021

- Regionale Schulberatungsstelle für den Märkischen Kreis -

1.) Prozessmodell der Teamentwicklung nach Tuckman (1965)

-Gruppenhasen auf Schulebene angemessen begegnen

Phasen in der Teamentwicklung (nach Tuckman, 1965)



1. Testphase (Forming)

- Schüler sind sehr höflich
- Vorsichtiges Umschauen und Kennenlernen
- Gemeinsamkeiten und Unterschiede entdecken
- Was könnte hier meine Position sein?
- Welche Regeln und ungeschriebenen Gesetze herrschen hier?

Rolle Klassenleitung:

- Selbst vorleben in welcher Stimmung die nächsten Jahre gearbeitet werden soll
- Klarheit, Fairness, Konsequenz, Pflege der Beziehungsebene
- Frühzeitig eigene Vorstellungen reingeben und Regeln des Miteinanders aufstellen
- Deutlich machen, welche Dinge man sich wünscht, was man gar nicht akzeptieren wird
- Für gutes Kennenlernen und wertschätzende Atmosphäre sorgen
- Erste schöne gemeinsame Erlebnisse und Erfolge, Lob der Klasse (als Gemeinschaft) schafft Gemeinschaftsgefühl und Stolz
- Die Gruppe ist noch sehr unsicher – hier ist weniger Demokratie statt klare (fürsorgliche) Führung gefragt
- Hier ist jede Minute extrem gut investiert – sehr wichtige Phase!

2.Nahkampfphase (Storming)

- Bündnispartner gesucht, Interessengemeinschaften, Freundschaften und Feindschaften gebildet
- Regeln in Frage gestellt
- Versuch eigene Maßstäbe durchzusetzen
- Konflikte, Spannungen und Auseinandersetzungen

Rolle Klassenleitung:

- Konflikte wahrnehmen, guter Draht zu SuS, zu KlassensprecherIn o.ä.
- Konflikte nicht selbst lösen lassen, da dies die selbst erstellten Regeln festigt (Mobbing)
- Auseinandersetzung auf Metaebene im Klassenkontext bearbeiten
- Einführung von Konfliktlösungssystemen wie Klassenrat, Buddy-System o.ä.
- Verantwortung für das Klassenklima übernehmen

3.Orientierungsphase (Norming)

- Erkenntnis, dass es so nicht weitergehen kann
- Erkenntnis, dass das Klima unangenehm ist
- Wunsch nach fairem Umgang miteinander
- Unterschiedliche Vorstellungen, die jetzt in Einklang gebracht werden Erarbeitung von Umgangsformen und Regeln

Rolle Klassenleitung:

- Klassenrat, Streitschlichter, Buddy Systeme, Mobbingscouts installieren
- Bei der Lösung von Problemen und Konflikten begleiten
- Zunehmend Kompetenzen in Schülerschaft aufbauen und moderierende Rolle einnehmen
- Perspektive immer wieder auf Stärken der Klasse und bereits gelöste Probleme lenken
- Gemeinsam mit der Klasse Regeln erarbeiten und die Einhaltung über die oben genannten Gremien immer wieder überprüfen

4.Arbeitsphase (Performing)

- Entwicklung eines Klassengefühls
- Auftreten als Einheit
- „Wir erreichen mehr, wenn wir zusammenarbeiten“
- Gegenseitige Unterstützung besonders der Schwächeren
- Wahrnehmung und Nutzung komplementärer Fähigkeiten
- Jeder hat seine Rolle und seinen Beitrag für ein Gruppenergebnis
- Ziele können gemeinsam erreicht werden

Rolle Klassenleitung:

- Als Ansprechpartner zur Verfügung stehen, wenn Konfliktlösung aus eigener Kraft nicht mehr möglich ist
- Gemeinschaftsstärkende Aktivitäten einbauen (Teamtage o.ä.)
- Aufpassen, wenn Wechsel (Zu- oder Abgänge) in die Klasse kommen → Dann kann Dynamik wieder von vorne starten und muss begleitet werden
- Ein stabiles Klassensystem sollte solche Wechsel aber souverän auffangen

2.) Working On What Works (WOWW)

-Lösungsfokussierter Ansatz zur Verbesserung des Klassenklimas und der Lernerfolge eignet sich ab der 3. Klasse, in Sek I und II

-Insoo Kim Berg und Lee Shilts haben bereits 2005 in den USA begonnen Wertschätzung und Ressourcenentwicklung auf pädagogische und schulische Prozesse zu übertragen

-1978 haben Steve de Shazer und Insoo Kim Berg in Milwaukee Wende mit therapeutischer Arbeit von Problemlösungsprozessen hin zu Lösungserfindungen begonnen

-Einstein: „You cannot solve the problem with the same kind of thinking that has created the problem.“

-Lösungsfokussierte Haltung bedeutet: der Klasse Neugier, Respekt und Wertschätzung entgegenzubringen, Neues zu versuchen

-Konzept kann kreativ genutzt werden: Schülercoaching, Einzel, Gruppe, Klasse, kollegiale Lehrerberatung, Elternberatung, Personalentwicklung von Schulleitern, Schulentwicklung

3 zentrale Handlungsregeln

1. Wenn etwas nicht kaputt ist, repariere es nicht!
2. Wenn etwas funktioniert, mach mehr davon! (Working on what works)
3. Wenn etwas nicht funktioniert, mach etwas Anderes!

3 pragmatische Handlungsperspektiven

1. Orientiere dich auf die Zukunft der Klienten.
2. Orientiere dich an den Zielen der Klienten.
3. Orientiere dich an den Stärken und Ressourcen der Klienten.

3 methodische Vorgehensweisen

1. Präzises Herausarbeiten sinnvoller Ziele anhand von Zielkriterien

o Zur Einleitung z.B. Wunderfrage stellen, um Zukunftsvorstellungen und Zielerwartungen zu formulieren. Wann war es zum letzten Mal ein bisschen wie nach einem Wunder? Was kannst du dazu beitragen deinem Wunschzustand näher zu kommen?

2. Ressourcen identifizieren durch Fokussieren auf Ausnahmen vom Problem

o Tritt das Problem manchmal weniger oder überhaupt nicht auf?
o Wann tritt es nicht auf? Wann ist die Situation etwas besser?
o Was ist anders, wenn das Problem nicht auftritt?

3. Skalieren von Unterschieden, die Unterschiede machen

o Zuversicht, dass die Dinge besser werden und beeinflussbar sind, skalieren lassen
o Bereitschaft, etwas dazu beizutragen, dass die Dinge besser werden, skalieren lassen
o Fortschritte zur erhofften Lösungsidee skalieren lassen
o Am besten eignet sich eine 10er Skala („Wenn du das benennen müsstest auf einer Skala von 1-10, angenommen 1 steht für gar nicht und 10 steht für total/vollkommen, was würdest du dann sagen ...?“).

Anschlussfragen:

i. Was müsste passieren, dass du beim nächsten Treffen einen Schritt weiter bist?
ii. Was könnt Ihr dazu beitragen, dass der Wert erhalten bleibt?
iii. Worüber müssen wir als nächstes sprechen, damit du den Wert erhalten kannst / weiterkommst?

Praxisbezug Schule

- **Wert von kleinen Unterhaltungen:** Erkunden von Hobbys, nach Freunden und Freuden – Beziehung wächst, Stärken und Vorlieben werden den Lehrpersonen präsenter
- **Schüler durch aktives Fragen einbeziehen und in Entscheidungen einbinden**
- Fördert ein Selbstbewusstsein, dass sich von dem unterscheidet, welches sie nur durch einseitige Beurteilung der Lehrkraft bekommen
- Lernziele und Verhaltensziele sind gleichwichtig
- **Wertschätzende** Komplimente, Erfolge dokumentieren auf Skala
- **Rückmeldegespräche ritualisieren**
- **Die kleinen guten Dinge im Alltag der Schüler beobachten**, rückmelden und zur Selbstbeobachtung anregen
- **Auch mit individuellen Zielen** arbeiten
- **Klassenrat** erschaffen und regelmäßig halten
- **Identitätsgefühl** mit der Schule/Klasse stärken durch positive Erlebnisse

Quellen:

Berg, I. K & Shilts, L. (2005). Classrooms Solutions: WOWW Coaching. Milwaukee: BFTC (dtsh. 2009): Einfach KLASSE: Das WOWW-Coaching in der Schule. Dortmund: Verlag modernes Lernen.

Vogt, M. (Hrsg.), (2015): WOWW in Aktion: Lösungsfokussierte Praxis macht Schule. Dortmund: modernes lernen.