



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Soziale Kompetenz – Arbeiten in Gruppen

Basiskurs Physik

Schlüsselkompetenzen für ein nachhaltiges Studium

Universität Heidelberg

Abteilung Schlüsselkompetenzen und Hochschuldidaktik
des Dezernats Studium und Lehre



Themen und Ablauf

I. Grundlagen

- Bedeutung von Teamarbeit
- Bedingungen effektiver Teamarbeit
- Rollen in Teams

II. Praktische Erfahrung

- Kooperationsübung mit Feedback



Lernen

Selbst gesteuertes Lernen

Informationen verarbeiten, Lernprozess steuern,
Ressourcen bereitstellen

Informationsmanagement/ -kompetenz

(in Kooperation mit der Unibibliothek)

Web-Recherche, Literaturrecherche,
Einführung LaTeX und/oder Phyton

Zeitmanagement

Work-Life-Balance, operatives Zeitmanagement,
Selbstmanagement

Umgang mit Prüfungen

Mündliche Prüfung, Schriftliche Prüfung, Bewertungsangst

Soziale Kompetenz

Kommunikation, Gesprächsführung, Diskurs, Teamarbeit



Landkarte „Soziale Kompetenz im Studium“

Grundlagen

Konzepte der Kommunikation

Vieldeutigkeit einer Nachricht:
zwei Ebenen und vier Kanäle

Grundmodell Gesprächsführung

Eigene Position formulieren - andere
Position verstehen - Gesprächsprozess
regulieren

Anwendung im Studium

Absprachen mit Lehrenden

Sprechstunden-
besuch

Diskurs

Verständlichkeit,
überzeugend
argumentieren

Aktive Beteiligung

Einflussfaktoren,
spontane
Äußerung

Kooperation und Teamarbeit

Organisation von
Arbeitsgruppen

Präsentieren (*separate Blöcke*): Referate gestalten



Bedeutung und Nutzen sozialer Kompetenz

im Studium

- Aktive Beteiligung
- Diskursfähigkeit
- Kooperatives Lernen:
Arbeitsgruppen
- Präsentationsfähigkeit
- Verhandeln mit Lehrenden ...

im Beruf

- Team- / Projektarbeit
- Präsentation von Arbeits-
ergebnissen
- Verhandeln mit Schnitt-
stellenpartnern (Kunden,
Lieferanten, Ko-Produzenten)
- Führung ...

→ Verständigung über unterschiedliche Perspektiven,
Koordination gemeinsamen Handelns



I. Grundlagen

1. Bedeutung von Teamarbeit
2. Wann sind Teams effektiv?
3. Rollen in Teams



Strukturierte Diskussion

Viele empfehlen, im Studium in Gruppen zu arbeiten.

Weshalb? Wie kann eine Arbeitsgruppe unterstützend sein, welche positiven und welche negativen Erfahrungen haben Sie mit Teamarbeit bisher gemacht?

1. Schreiben Sie Stichworte auf Karten zu den Fragen:
 - Bei welchen Aufgaben ist eine Arbeitsgruppe sinnvoll?
(Farbe 1)
 - Wie kann eine Arbeitsgruppe unterstützend wirken?
(Farbe 2)
 - Was ist nötig, damit eine Arbeitsgruppe wirklich funktioniert?
(Farbe 3)
2. Anpinnen und gruppieren - Diskussion



Wann ist das Arbeiten in Gruppen sinnvoll?

Einzelarbeit und Teamarbeit ergänzen sich:

Vorteile individueller Lernens

- Erarbeitung von Wissen
- Vertiefen individueller Fragestellungen
- Erstellen von Lernunterlagen
- Erarbeiten von Vorlagen für Teamarbeit
- Einprägen durch Wiederholen

Vorteile kooperativen Lernens

- Austausch über verschiedene Sichtweisen
- Motivation durch gegenseitige Verpflichtung
- Ausgleichen individueller Defizite, gegenseitige Unterstützung
- Anwenden und Verstehen: Einprägen durch aktive Auseinandersetzung
- Wissenskontrolle durch Feedback



Was ist Teamarbeit?

- Die Aufgabe ist komplex genug, damit Arbeitsteilung einen Effekt bringen kann.
- Die Mitglieder sind auf die Zuarbeit und Unterstützung der anderen angewiesen: Arbeitsteilung.
- Alle sind mit der gemeinsamen Leistung ähnlich oder stärker identifiziert als mit der Einzelleistung.

I. Grundlagen:

Bedeutung von Teamarbeit



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Teamarbeit bedeutet...

► **Verschiedenheiten auf ein gemeinsames Ziel hin zu orientieren, um eine höhere Effizienz zu erreichen. Daraus folgt:**



Teamarbeit bedeutet mehr als „Aufgaben gemeinsam erledigen“ – sie setzt ein hohes Maß an Abstimmung auf zwei Ebenen voraus:

Aufgabenebene:

Gemeinsame akzeptierte verpflichtende Ziele: *bis ... haben wir ... bearbeitet.*

Verbindliche arbeitsteilige Beiträge / Zuständigkeiten: *Meine Aufgabe besteht in...*

Beziehungsebene:

Vereinbarung von Regeln und Umgangsformen (Pünktlichkeit, Qualitätsansprüche, Treffen von Entscheidungen, Umgang mit emotionalen Störungen und Konflikten)



Wann Arbeitsgruppen funktionieren Erkenntnisse aus der Forschung zur Teamarbeit

(Wegge & Rosenstiehl 2004, Scholl 2003)



Komplexe Aufgabe - Team bewusst zusammenstellen – Regeln und Prozesssteuerung

1. Bestimmen Sie eine geeignete gemeinsame Aufgabe

- Anspruchsvoll, komplex, keine Standardaufgaben

2. Wählen Sie die Mitglieder gezielt aus (Anzahl: ca. 5)

- Kooperationsbereitschaft und einander ergänzenden Stärken, diesen entsprechend die Aufgaben zuteilen
- Ausgeglichenes Gefüge informeller Rollen (z. B. Macher, Visionär, Kritiker, Vermittler...)
- Sympathie zwischen den Mitgliedern sowie Ähnlichkeit von Kenntnisstand, Anspruchsniveau und Arbeitsweise, kein Konformismus



3. Vereinbaren Sie Regeln und überwachen Sie Ihren Arbeitsprozess

- Klare Zielvereinbarungen (Was soll erreicht werden) und Handlungspläne (Wer trägt was bis wann bei?)
- Verständigung über Normen wie z.B. Anspruchsniveau und Lastenverteilung ...
- Vereinbarungen und Entscheidungen auf der Basis eines Interessenausgleichs, nicht aufgrund von Macht
- Kommunikationsprozesse moderieren, problematische Vorgehensweisen reflektieren (Metakommunikation), Konkurrenz und Konflikte ansprechen und auflösen.

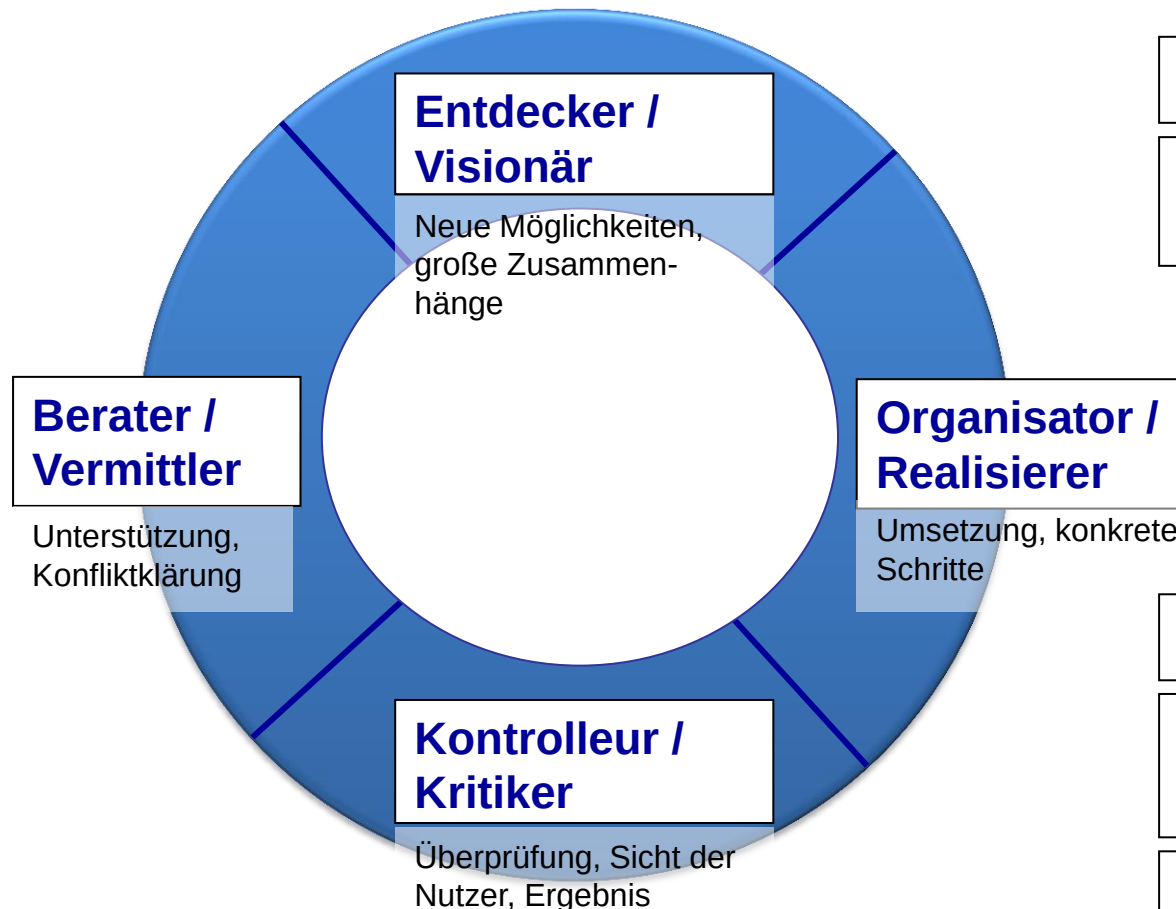
I. Grundlagen: Rollen in Teams



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Rollen in Teams

Mc Cann & Margerison 1989



Problematische Rollen:

Zurückhaltend?

Überverantwortlich?

Außenseiter?

Aufwandsminimierer?

...?



Selbstreflexion

1. Bestimmen Sie zunächst für sich:

- Welcher der vier Rollen würde ich mich selbst am ehesten zuordnen: Visionär, Macher, Kritiker, Vermittler

2. Besprechen Sie dann mit denen, die sich derselben Rolle zugeordnet haben, die Fragen:

- Was ist der Nachteil unserer Rolle, wo stoßen wir damit an Grenzen / brauchen eine Ergänzung?
- Wie sehen wir die anderen drei Rollen: Was stört uns an ihnen, was bringen sie, das uns fehlt?

3. Tauschen Sie Ihre Ergebnisse dann im Plenum aus?



Zusammenfassung: Fünf Schritte zur konstruktiven Teamarbeit

1. Passung der Teilnehmer überprüfen

bzgl. Persönlichkeit, Wissensstand, Prüfungsterminen, Sympathie...

2. Individuelle Erwartungen klären, gemeinsame Ziele definieren

3. Mögliche Beiträge der Einzelnen bestimmen

entsprechend Talenten und Unterstützungsangeboten/-wünschen

4. Spielregeln vereinbaren

Termine, Pünktlichkeit, Arbeitsformen, Anspruchsniveau, Feedback und Kritik...

5. Zeitplan erstellen

Etappenziele, Handlungspläne



II. Praktische Erfahrung

1. Kooperationsübung und Feedback



Kooperationsübung: „SIN-Obelisk“ (Francis & Young 1996) und „NASA-Weltraumspiel“

„SIN-Obelisk“ Wird häufig eingesetzt in Teamtrainings und bei der Personal-auswahl im Assessment-Center

Ziele:

- Umgang mit verstreuter Information im Problemlösungsprozess
- Analyse der Kommunikation und Kooperation bei der Problemlösung in der Gruppe
- Analyse des eigenen Profils sozialer Kompetenzen

Durchführung: 25 Minuten

Auswertung: 30 – 60 Minuten



Das NASA-Weltraumspiel (Original: NASA-Game) ist ein bekanntes Planspiel, das Mitte der 70er-Jahre eine hohe Verbreitung hatte und große Popularität erlangte. Es dient dazu, Themen wie Persönlichkeit und Rhetorik, Führungsstil und Führungsqualität, Teamwork, Motivation, Organisation, Integration und Entscheidungsprozesse zu veranschaulichen und mit den Teilnehmern anschließend zu reflektieren und zu diskutieren.

Verwendete Literatur

Francis, D. & Young, D. (1996). Mehr Erfolg im Team. Hamburg: Windmühle Verlag

Nützliche Internetlinks

www.schulz-von-thun.de



Abschlussblitzlicht

- Was war heute für mich der wichtigste Aspekt?
- Wo sollte ich meine „Teameffizienz“ verbessern, und wie könnte ich das tun?