



LEHRERAKADEMIE IM QUERENBURG-INSTITUT

Teamentwicklung

Referent/in: Dipl. Psych. Annette Pärtzel

Bitte respektieren Sie das Copyright!

© [*Dipl Psych. A. Pärtzel*] 2019



[Teamentwicklung]

Referentin: Dipl. Psych. A. Pärtzel

Säulen guter Teamarbeit

1) gemeinsame Ziele

Was sind die gemeinsamen Ziele, die alle mittragen und umsetzen

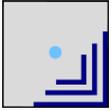
2) Kommunikative Fertigkeiten

Thema: Verbindliche Absprachen treffen, Absprachen von Zuständigkeiten
(Verantwortlicher für Information und Vernetzung, Evaluation und Best Practice,

Kommunikation und Umgang mit Konflikten

3) Regelkommunikation

feste Teamzeiten und Teamstrukturen um Austausch, Arbeitsplanung und Reflektion
zu gewährleisten



[Teamentwicklung]

Referentin: Dipl. Psych. A. Pärtzel

Feedback Regeln für ein konstruktives Feedback:

- 1) Was war gut ?
- 2) Was ist zu verbessern?
- 3) Wie ist es zu verbessern?

-> Feedback soll sich immer auf das konkrete Verhalten beziehen



[Teamentwicklung]

Referentin: Dipl. Psych. A. Pärtzel

Feedback - Ziele:

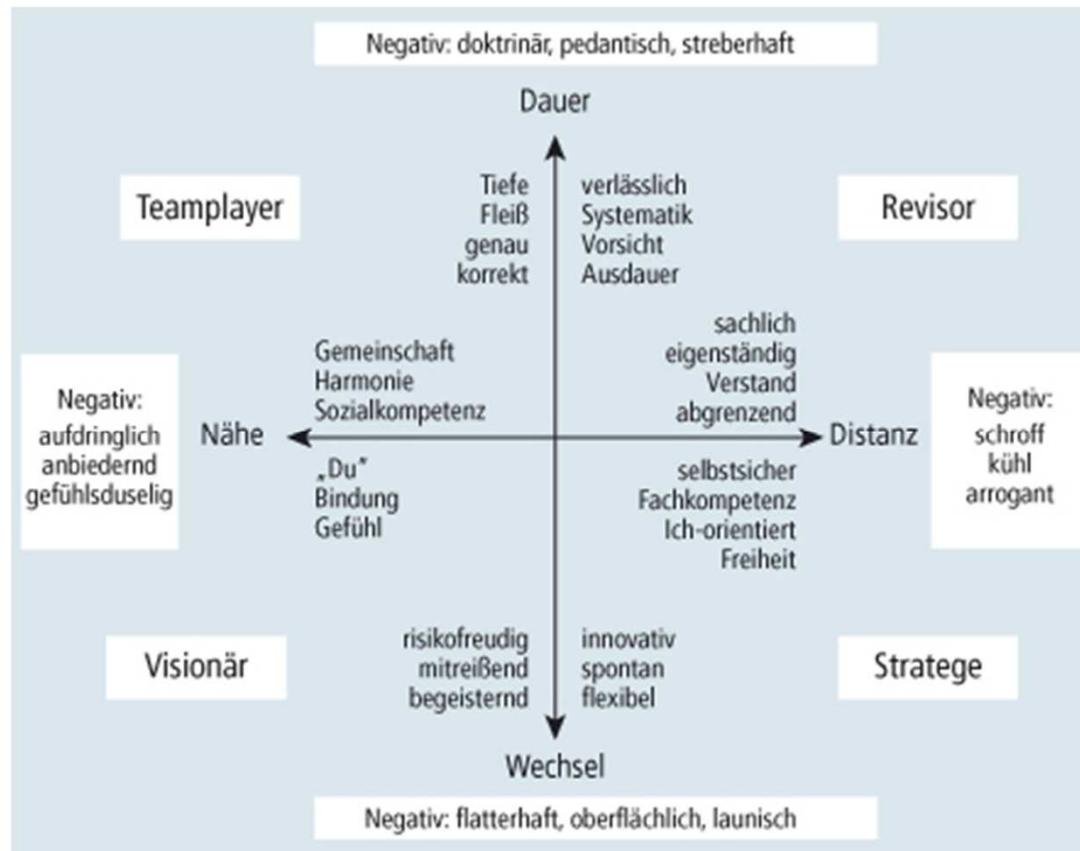
- Wirkung des eigenen Verhaltens kann besser eingeschätzt werden
- Reduktion der Diskrepanz zwischen Fremd – und Selbstwahrnehmung (Stichwort Eisberg-Prinzip)
- ggf. können Verhaltensveränderungen eingeleitet werden
- Positive Verhaltensweisen werden verstärkt und gefördert
- Beziehungsklärung
- Atmosphäre des gegenseitigen Vertrauens



[Teamentwicklung]

Referentin: Dipl. Psych. A. Pärtzel

Teamrollen nach Riemann





[Teamentwicklung]

Referentin: Dipl. Psych. A. Pärtzel

Team-Phasen

1) Forming

- Schokoladenseiten werden gezeigt, Andere und Kontext werden begutachtet

2) Storming

- Macht und Positionskämpfe, Leitung wird abgelehnt und hinterfragt

3) Norming

- Etablierung gemeinsamer Normen, Ziele und Vorgehensweisen, Zuweisen von Rollen, Aufgaben und Verantwortlichkeiten

4) Performing

- Konzentration auf Ziel und Arbeitsleistung. Das Team ist nun mehr als die Summe seiner Teile.

Ggf. Adjourning bei Projektarbeiten



[Teamentwicklung]

Referentin: Dipl. Psych. A. Pärtzel

Kleingruppenszenario - Kollegiale Unterstützung

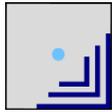
Zeiteinsatz: 20 min.

Leitsätze:

-> Visualisieren statt diskutieren

-> Quantität statt Qualität

| | |
|--|---|
| Schlüsselsituation Was ist passiert? | Ursachen Woran liegt es? |
| Ideen Was können wir machen? | Sonstiges Was ist sonst noch wichtig? |



[Teamentwicklung]

Referentin: Dipl. Psych. A. Pärtzel

Konstruktive Konfliktlösung

-> SAG ES

- **S** – Sichtweise schildern
- **A** – Auswirkungen beschreiben
- **G** - Gefühle benennen

- **E** – Erfragen, wie der andere die Situation sieht
- **S** – Schlussfolgerungen ziehen



LEHRERAKADEMIE IM QUERENBURG-INSTITUT

VIELEN DANK!

Querensburg-Institut

Institutsleiter: Prof. Dr. Jost Schneider

www.lehrerakademie-querenburg.de



LEHRERAKADEMIE IM QUERENBURG-INSTITUT

- **Literaturverzeichnis und weiterführende Literaturempfehlungen:**
- Altrichter, Herbert u. s Handbuch zur Schulentwicklung. Innsbruck- Wien 1998
- Buhren, C. G, Roilff, H. –G.: Personalentwicklung in Schulen. Konzepte. Praxisbausteine, Methoden. Weinheim Basel 2002
- Faßler, Manfred: Was ist Kommunikation? München 1997
- Hinsch, R. & Pfingsten, U.: Gruppentraining sozialer Kompetenz. Belz 2002
- [http://de. Wikipedia.org/wiki/Teamrolle](http://de.wikipedia.org/wiki/Teamrolle)
- Kobavecz, I.; Rüttgers, Th. & Schneider, J.: Stress und Burn-out vermeiden. Das Praxishandbuch. Auer Verlag 2012
- Philipp, Elmar: Teamentwicklung in der Schule. Konzepte und Methoden. Weinheim Basel 1996
- STEBS: Handreichung zur Teamentwicklung