

Schulkultur entwickeln mit TEAMGEISTER



Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Vorwort..... | 3 |
| Die Vision von TEAMGEISTER | 3 |
| Acht Fragen und Denkanstöße für eine erfolgreiche Einführung..... | 4 |
| Die vier Phasen der Einführung | 6 |
| Orientieren (Welche Art von Schule wollen wir sein?)..... | 6 |
| Kennenlernen (Groß denken, klein starten) | 7 |
| Implementieren (Umsetzen mit System)..... | 7 |
| Evaluieren (Bestandsaufnahme und Weiterentwicklung) | 8 |
| Voraussetzungen für eine erfolgreiche Implementierung | 9 |
| Fragebogen und Auswertungshilfe | 10 |

Bitte beachten Sie, dass Gremien, Aufgaben oder Prozesse in den Bundesländern unterschiedlich benannt werden.

Jede Weitergabe oder Veröffentlichung ohne ausdrückliche Genehmigung von Team S.E.L. (Heiner und Ellen Wilms GbR, Grauten Ihl 6 in 48301 Nottuln) ist ein Verstoß gegen das Urheberrechtsgesetz.

Vorwort

Diese Broschüre richtet sich an alle Schulleiterinnen und Schulleiter, die in ihrer Schule die kontinuierliche Entwicklung sozialen und emotionalen Lernens (= SEL) initiieren oder weiterentwickeln möchten. Sie beantwortet Fragen zu einer möglichst nachhaltigen Umsetzung des SEL-Programms TEAMGEISTER und sie hilft, den Prozess vom Kennenlernen des Programms bis zu seiner Implementierung und Evaluation zu strukturieren und damit die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen Umsetzung zu erhöhen.

Nutzen Sie die Handreichungen zur Schulentwicklung mit TEAMGEISTER, um sich auf Fragen und die Prozesse zur Implementierung vorzubereiten. Und weil jede Schule andere Voraussetzungen hat, wählen Sie bitte für Ihre Schule die Anregungen aus, die für Ihren Standort und Ihr Lehrpersonal zutreffen.

Die Vision von TEAMGEISTER

Das SEL-Programm oder auch Lebenskompetenzprogramm TEAMGEISTER möchte Grundschulen dabei unterstützen, dass die Kinder sich – auch mit Hilfe der Schule und der Gleichaltrigen – zu freien Persönlichkeiten entwickeln, die ein gesundes und realistisches Selbstbild und die Fähigkeit besitzen, sowohl mit ihren eigenen als auch mit den Interessen, Gefühlen und Bedürfnissen der anderen gut umzugehen.

Soziale, emotionale und auch kommunikative Kompetenzen bilden dazu die notwendigen Grundlagen. Die Ausbildung dieser Kompetenzen beginnt bereits in der frühen Kindheit. Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl, positives Denken und Beziehungsfähigkeit sind wesentliche Elemente. Weitere wichtige Kompetenzen sind die Fähigkeit, seine Gefühle zu erkennen und mitzuteilen und Einfühlungsvermögen und kritische Entscheidungsfähigkeit zu entwickeln. Daraus erwachsen die Fähigkeiten, Beziehungen einzugehen, sich Ziele zu setzen, Verantwortung zu übernehmen und mit Konflikten konstruktiv umzugehen.

TEAMGEISTER ist ein pädagogisches Programm mit präventivem Ansatz, das den Schülern zu diesen Themen vielfältige Erfahrungsmöglichkeiten mit Gleichaltrigen in ihrer Klasse anbietet. Es sorgt immer wieder für Kontakt und Kommunikation in der peer group, für gemeinsame Erfahrungen und Erlebnisse. Damit stärkt es die Gemeinschaft und die emotionale Sicherheit und schafft mit seinem handlungsorientierten, transparenten und themenbezogenen Ansatz Raum für persönliches Wachstum. Die Aktivitäten sind weniger ergebnisorientiert als prozessorientiert. Sie sind ein Weg, soziale Erfahrungen greifbar zu machen und reflektieren zu lernen.

TEAMGEISTER ist auch eine Haltung, eine Art des Umgehens mit jungen Menschen und miteinander. Als wichtige Pfeiler für eine erfolgreiche Umsetzung in Schulen sehen wir ...

- die Transparenz in Schulentwicklungsprozessen,
- die breite Beteiligung von Schulleitung, Lehrerinnen und Lehrern und Eltern,
- die Motivation der Schulleitung und der Lehrerinnen und Lehrer,
- die Beispielwirkung der Lehrerinnen und Lehrer,
- ein Klima von Sicherheit und Respekt in der Schule,
- eine Kontinuität in erfahrungsorientiertem Lernen,
- die bewusste Förderung sozialer, emotionaler Kompetenz auch im Fachunterricht.

TEAMGEISTER wird umso erfolgreicher sein, je besser die Lehrerinnen und Lehrer untereinander kooperieren und je deutlicher eine förderliche pädagogische Grundhaltung im Kollegium verankert ist. Wenn die in der Schule arbeitenden Menschen die von den Kindern gewünschten und erwarteten Verhaltensweisen und Werte beispielhaft vorleben, wird die Arbeit effektiv sein. Gleichzeitig wird es positive Effekte für die Teambildung im Kollegium geben, die eine Corporate Identity der Schule fördern.

Die Einbeziehung der Eltern in diesen Entwicklungsprozess ist – auch im Sinne der angesprochenen Transparenz – von großer Bedeutung. Eltern sollen sehen und erfahren, wie es in der Schule ihrer Kinder zugeht. Viele Eltern interessieren sich neben der fachlichen Ausbildung auch für die konkreten pädagogischen Ansätze der Schule – und lassen sich dadurch manchmal auch gern für die praktische Erziehungsarbeit in der Familie inspirieren. In allen Bundesländern sind soziale Lernziele formuliert, die sich mit denen des Programms decken. Die Schulen sind aufgefordert, diese im schuleigenen Curriculum umzusetzen.

Acht Fragen und Denkanstöße für eine erfolgreiche Einführung

Zentral für Erfolge auch im akademischen Lernen ist die Entwicklung einer Schulkultur. Da unterscheiden sich Schulen nicht von Unternehmen.

(Dr. Elisabeth Pott, Direktorin der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, während einer Tagung der Robert Bosch Stiftung, 2006)

Wenn eine Schule ein Programm zur Förderung der emotionalen, sozialen und kommunikativen Kompetenzen einführt, hat das Einfluss auf die vorhandene oder zu entwickelnde Schulkultur. Was auch immer der Grund sein mag, die emotionale und soziale Entwicklung der Schüler bewusster und professioneller zu fördern, es sollte möglichst durch einen formalen Beschluss der entsprechenden Gremien erfolgen.

Die am Schulleben Beteiligten wollen und sollen wissen, woran sie sind. Aber auch alle neu an die Schule kommenden Lehrerinnen und Lehrer finden mit einem formalen Beschluss eine verlässliche Information und Arbeitsgrundlage. In diesen Handreichungen betrachten wir vornehmlich die formalen Faktoren, die bei der Einführung von Bedeutung sein können.

Die folgenden Fragen und Antworten können dabei helfen, die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Einführung zu schaffen oder zu beurteilen.

Wie wähle ich ein passendes Programm aus?

Wenn aus dem vorhandenen Schulprogramm bzw. Schulprofil bereits Kriterien für die Auswahl eines Programms hervorgehen, kann eine kleine Arbeitsgruppe interessierter Kolleginnen oder Kollegen die Prüfung geeigneter Programme übernehmen und die Ergebnisse vortragen. Auch praktische Erfahrungen in überregionalen Fortbildungen können eine Entscheidungshilfe sein. In NRW bietet zum Beispiel die Unfallkasse NRW solche Fortbildungen zu TEAMGEISTER mehrmals im Jahr an. (Termine: www.teamgeister-gs.de/partner)

Passt TEAMGEISTER zum Schulprofil bzw. Schulprogramm der Schule?

TEAMGEISTER setzt als pädagogisches Programm auf positive Erfahrungen, Selbstständigkeit, Freiheit, Verantwortlichkeit, Zusammenarbeit und den Respekt vor individueller Verschiedenheit und unterstützt die Entwicklung einer entsprechenden Schulkultur.

Ist die Schulleitung bereit, den Entscheidungsprozess voranzutreiben?

Die Schulkultur wird in hohem Maß durch die Schulleitung geprägt. Für eine erfolgreiche Einführung der TEAMGEISTER ist entscheidend, dass die Schulleitung eine aktive und unterstützende Rolle spielt. Wie bei jeder Veränderung muss nicht jeder im Kollegium sofort begeistert mitmachen. Begeisterung oder Engagement können sich auch im Laufe der Zeit entwickeln. Eine allzu große Begeisterung der Schulleitung kann aber auch ein Hindernis für eine erfolgreiche Einführung sein. Es besteht dann die Gefahr, dass einzelne Kolleginnen oder Kollegen sich übersehen oder überfahren fühlen, dass kritische Fragen nicht ausreichend gewürdigt und beantwortet werden und dass sich so Widerstände im Kollegium entwickeln.

Wie sieht die ideale Lehrerin bzw. der ideale Lehrer für TEAMGEISTER aus?

Das beispielhafte Vorleben erwünschter Verhaltensweisen ist der stärkste Pfeiler für eine erfolgreiche Umsetzung. Die pädagogische Haltung beim sozialen Lernen sollte mit dem Lehrerverhalten in anderen Fächern korrespondieren: Wer im Fachunterricht ebenso wie beim sozialen Lernen emotionale Sicherheit vermittelt, ist für die Kinder

glaubwürdig. Wer grundsätzlich eine offene Haltung und eine ansprechende Art mit Schülern umzugehen hat, wird die Kinder eher für jegliche Form des Lernens gewinnen können.

Gene Stanford, einer der Urväter des sozialen Lernens schreibt dazu in seinem Klassiker „Gruppenentwicklung im Klassenraum und anderswo“, dass die Persönlichkeit des Lehrers zwar eine wichtige Rolle spielt, aber dass es letztlich entscheidend ist, die Übungen und Aktivitäten tatsächlich durchzuführen, auch wenn das einigen wahrscheinlich leichter fällt als anderen. Der Umgang der Lehrkräfte mit den Kindern ist ebenso Teil der Schulkultur wie die Art der Kommunikation der Lehrkräfte untereinander. TEAMGEISTER wünscht sich (und fördert) ...

- eine warme und freundliche Haltung mit klaren, realistischen Erwartungen und Begeisterung für das kindliche Lernen,
- klare Arbeitsanweisungen und ein echtes Interesse sowohl an den Ergebnissen als auch an den persönlichen Erlebnissen und Erfahrungen der Kinder,
- keine überzogenen Perfektionsansprüche und Zurückhaltung mit Bewertungen,
- positive und konstruktive Rückmeldungen für die Kinder,
- Reflexionsfähigkeit und Kritikfähigkeit der Lehrkräfte und Flexibilität bei der Umsetzung der Inhalte und Methoden.

Inwieweit trifft das Programm die Lebenswirklichkeit der Schüler?

Hier geht es um Sprache und Kultur des Programms. Prüfen Sie die TEAMGEISTER anhand der Materialien, aber auch anhand der Reaktionen in der Klasse:

- Können die Kinder die Sprache der Anweisungen und Fragen hinreichend verstehen?
- Sind die Themen aus der kindlichen Lebenswelt und altersgerecht gewählt?

Die Kinder werden motivierter mitarbeiten, wenn sie die Sprache des Programms verstehen und wenn sie die Themen des Programms auch in ihrer Lebenswirklichkeit entdecken können.

Wie kann die Schule Eltern in den Prozess einbeziehen?

Weil die Förderung der sozialen, emotionalen und kommunikativen Kompetenzen der Kinder auch ein großes Bedürfnis vieler Eltern ist und weil die Eltern instinktiv wissen, dass man für die Erziehung eines Kindes ein ganzes Dorf benötigt (wie es ein afrikanisches Sprichwort sagt), haben sie oft ein großes Interesse und können bei der Entscheidungsfindung und Verabschiedung im Entscheidungsgremium hilfreich sein. Dazu können Sie die Eltern in den entsprechenden Gremien zum Beispiel ...

- über den Plan der Schule informieren, die soziale und emotionale Entwicklung der Schüler strukturiert und professionell zu fördern,
- mitteilen, nach welchen Kriterien Sie das Programm ausgewählt haben (oder auswählen möchten),
- zum Start oder einige Monate nach dem Start zu einem Elternabend einladen, um über das Programm und die Arbeit in den Klassen zu berichten,
- ausgewählte und geeignete Aktivitäten ausprobieren lassen, damit sie einen Eindruck von der praktischen Umsetzung bekommen,
- durch die im Programm enthaltenen Elterninformationen auf dem Laufenden halten.

An vielen Schulen sind die Eltern so zu großen Befürwortern der TEAMGEISTER geworden.

Wer soll in der Klasse mit dem Programm arbeiten?

Es ist sinnvoll, die pädagogische Arbeit mit TEAMGEISTER in die Hand der Klassenlehrerin oder des Klassenlehrers zu geben. Eine spezielle Lehrkraft für SEL (= soziales und emotionales Lernen), die alle Klassen versorgt, ist nicht sinnvoll, weil die Schüler sich besser einlassen, wenn sie eine gute und langfristige Beziehung aufbauen können. Wenn es an der Schule Sozialpädagogen oder Sozialpädagoginnen gibt, können diese die Arbeit in den Klassen begleiten und unterstützen.

Wie ist die Umsetzung im Schulalltag vorgesehen?

Die Erfolge des sozialen und emotionalen Lernens wachsen mit der Kontinuität und Verlässlichkeit des Angebotes. Am erfolgreichsten werden Schulen mit TEAMGEISTER arbeiten, wenn sie einen festen Platz dafür im Schulalltag, im Stundenplan schaffen und gleichzeitig Ideen entwickeln, wie sie die Förderung der sozialen, emotionalen und kommunikativen Kompetenzen der Kinder in den Fachunterricht einbinden können. Wenn SEL im Stundenplan

steht, wissen die Kinder und Eltern: Das ist der Schule wichtig. Sonst würde es nicht im Stundenplan stehen. Nur kontinuierliche, langfristig angelegte und planvolle Arbeit sichert eine erfolgreiche Umsetzung, weil Erziehung (leider) nicht durch Information geschieht. (Dann wäre es einfach, Kinder zu erziehen.) Kinder brauchen dazu immer wieder erneuerte soziale und emotionale Erfahrungen.

Die vier Phasen der Einführung

„Gute Schule“ ist eine Mannschaftssportart. Schulen werden umso mehr gewinnen, je besser die Lehrerinnen und Lehrer miteinander, mit System und nach gleichen Spielregeln spielen.

1. Orientieren (Welche Art von Schule wollen wir sein?)

Mitglieder des Kollegiums, Eltern, Schulinspektion / Qualitätsanalyse oder Schulleitung oder auch äußere Anlässe wie Schulschließungen oder Zusammenlegungen führen eine Schule manchmal zur Beschäftigung mit grundlegenden Fragen wie:

Welche Art von Schule wollen wir sein?

Was ist uns und den Kindern neben der Vermittlung der Kulturtechniken und einem Grundwissen von der Welt noch wichtig?

Diese Fragen sind zentral für die Entwicklung einer Schule. Es ist sinnvoll, ihnen ausreichend Zeit und Energie zu widmen, weil in der Beschäftigung damit oft verschiedene Vorstellungen darüber auftauchen, was denn eine gute Schule ist, was neben dem Lernen noch wichtig ist für eine positive Persönlichkeitsentwicklung, für die Entwicklung sozialer und emotionaler Kompetenzen oder zur Prävention von Sucht und Gewalt in der Schule. Wie viel Bildung und wie viel Erziehung will die Schule „fürs Leben“ vermitteln. Die Antworten werden wesentlich Einfluss darauf haben, wie in der Schule die Ressourcen verteilt werden.

Manchmal werden obige Fragen auch angeregt, wenn die Schulleitung, Lehrerinnen oder Lehrer oder auch Eltern von TEAMGEISTER gehört haben und einander darüber berichten. Manchmal arbeiten Lehrerinnen und Lehrer auch bereits mit einem anderen Programm, aber es ist ihnen zu kompliziert, zu wenig pädagogisch oder es erfüllt nicht ihre Erwartungen. Manchmal kommt der Hinweis, sich mit dem Thema soziales Lernen zu beschäftigen, auch aus der Schulinspektion / Qualitätsanalyse.

Die Antwort darauf ist vielleicht erst einmal ein Beschluss, eine kleine Arbeitsgruppe einzurichten, die sich entweder auf dem Markt einen Überblick über vorhandene Programme verschafft oder die sich schon konkret mit TEAMGEISTER beschäftigt, um eine Empfehlung für das Kollegium vorzubereiten. Einige Hinweise für diese Phase: Die Reaktionen auf einen solchen Beschluss können sehr unterschiedlich ausfallen, vom enthusiastischen „endlich“ bis zu „völlig unnötige Diskussion“. Einige werden auch immer Sorge haben, dass sich in der Schule zu viel verändert, dass zu wenig Zeit fürs Lernen bleibt, dass mehr Arbeit auf sie zukommt,...

Es ist eine wichtige Aufgabe der Leitung, mit offenem und verdecktem Widerstand gut umzugehen, indem sie in Gesprächen nicht aus dem Weg geht, sondern Verständnis für unterschiedliche Positionen äußert. Es kann in solchen Gesprächen sehr hilfreich sein, auch darauf hinzuweisen, wann, wie und durch wen der Beschluss zustande gekommen ist.

Weiterhin kann es helfen, auf die Folgen des Beschlusses hinzuweisen: „Wir haben beschlossen, eine Arbeitsgruppe einzurichten und nach einem geeigneten Programm zu suchen / die TEAMGEISTER auszuprobieren. Die Arbeitsgruppe wird berichten. Danach werden wir beraten, ob und wie es weitergeht.“

Weisen Sie auch darauf hin, dass nicht jede Schule das Rad neu erfinden muss. Sie werden viel Energie und Zeit einsparen, wenn Sie sich im Kollegium auf ein professionell entwickeltes Programm einigen können statt selbst eines zu entwickeln.

2. Kennenlernen (Groß denken, klein starten)

„Der Mensch hat drei Möglichkeiten klug zu handeln: durch Nachdenken, das ist die edelste, durch Nachahmen, das ist die leichteste, und durch Erfahrung, das ist die mühsamste.“

Konfuzius

Am einfachsten ist es, die zweite Phase mit einer gemeinsamen schulinternen Fortbildung zu beginnen, in der das Kollegium TEAMGEISTER, mit seinen Inhalten, Methoden und Zielen kennenlernt und eigene Erfahrungen damit sammelt. Nach einer solchen Fortbildung wird vorhandener Widerstand meistens kleiner, weil Vorurteile abgebaut wurden, weil konkrete Perspektiven eröffnet wurden und (hoffentlich) auch, weil der Tag anregend und motivierend war, sich weiter mit dem Thema und TEAMGEISTER zu beschäftigen.

Es kann sein, dass nach der Fortbildung im Kollegium schon eine weitgehende Einigkeit vorhanden ist, mit TEAMGEISTER (zumindest probeweise) zu arbeiten und es in der Schule (schrittweise) einzuführen. Dann kann das zuständige Gremium einen entsprechenden Beschluss fassen.

Es kann aber auch sein, dass einige Lehrkräfte zuerst Aktivitäten aus der Fortbildung oder ausgewählte Aktivitäten aus TEAMGEISTER in ihren Klassen ausprobieren und dem Kollegium von ihren Erfahrungen berichten wollen: Wie war die Vorbereitung? Wie haben die Schüler reagiert? Wie ging es ihnen am Ende der Stunde? Was war leicht? Was war vielleicht auch noch nicht überzeugend?

3. Implementieren (Umsetzen mit System)

Wir verstehen Schule als Verantwortungsgemeinschaft aller Beteiligten, nicht als das untere Ende einer bürokratischen Hierarchie. Hierarchisch angeordnete Veränderungen funktionieren nicht effektiv. Gemeinsam getroffene Vereinbarungen lassen sich sehr viel leichter umsetzen.

Eine gut angeleitete Phase der Meinungsbildung kann selbst einen ungeliebten Beschluss für Lehrerinnen und Lehrer annehmbar machen. Das braucht aber Zeit. Argumente und Gegenargumente wollen abgewogen und Widerstand will ernstgenommen werden. Ermutigen Sie stille Zweifler, ihre Bedenken zu äußern. Es muss klar erkennbar sein, dass niemand mit dem Kopf durch die Wand will. Nur wenn Zweifel und Widerstand genügend Raum bekommen, wird ein Beschluss auf Dauer umgesetzt und auch belastbar sein.

 **Eine Sammlung möglicher Argumente für die Einführung finden Sie auf der Homepage www.teamgeister-gs.de/kostproben.**

Der beste Weg für eine erfolgreiche Einführung ist ein Konsens. Wenn alle sich ausreichend informieren und ihre Bedürfnisse und Sorgen sagen konnten, kann vielleicht die Frage „Wer hat noch unüberwindliche Bedenken gegen die Erprobung des Programms?“ die Diskussion abschließen. Damit ist die Abstimmung gut vorbereitet. Sollten aber noch große Bedenken deutlich werden, ist es klug, die Beschlussfassung auf die nächste Sitzung zu verschieben und in persönlichen Gesprächen zu versuchen, die Bedenken zu vermindern oder auszuräumen. Wenn sich in einer Abstimmung nur eine knappe Mehrheit für die Einführung entscheiden kann, ist das kein optimaler Start. Sie können Bedenken verkleinern, wenn Sie die Entscheidung, TEAMGEISTER zu implementieren, zeitlich begrenzen. Sie können zum Beispiel einen kompletten Durchlauf (vier Jahre) beschließen mit der Auflage, im vierten Jahr die Erfahrungen noch einmal gemeinsam zu evaluieren und ggfs. das Projekt zu beenden, wenn es nicht zu einer ausreichenden Zufriedenheit führt. Eine solche Begrenzung nimmt manchen Kolleginnen oder Kollegen mögliche Ängste.

Mit dem Beschluss, TEAMGEISTER zu implementieren, sind die Vorbereitungen beendet. Damit beginnt eine Phase unterstützender Begleitung. Wie können die Lehrkräfte bei der Umsetzung unterstützt und die Qualität der Arbeit gesichert werden? Wie kann TEAMGEISTER in den Stundenplan eingebunden werden? Anhand welcher Kriterien können die Beteiligten später einmal beurteilen, ob sie die Arbeit mit dem Programm weiterführen oder beenden möchten?

Nach einiger Zeit wird die Arbeit mit TEAMGEISTER selbstverständlicher werden. Das Programm gehört immer mehr zur Schulkultur. Die Schule kann in dieser Phase die Professionalisierung der Lehrkräfte durch kollegiale Beratung (ggfs. auch durch entsprechende Fortbildungen) fördern.

Das Erzählen positiver Erfahrungen im Kreis vertrauter Kolleginnen und Kollegen spornt andere an. Es fördert aber auch das Verständnis und das Zusammengehörigkeitsgefühl, wenn jemand von weniger erfolgreichen Erfahrungen berichtet. Wie Kolleginnen und Kollegen mit eingebrachten Erfahrungen umgehen, bestimmt wesentlich die Atmosphäre und die Teamentwicklung bei der Arbeit mit TEAMGEISTER.

Wenn jemand Probleme oder Misserfolge zur Sprache bringt, sind direkte Ratschläge nicht zielführend. Wir wissen noch nicht, ob jemand nur von einer unangenehmen Erfahrung sprechen möchte, um sich zu entlasten, oder ob er oder sie einen Gegenpol zeigen möchte, weil viele andere nur Positives berichten, oder ob er oder sie tatsächlich gern einen Rat oder alternative Ideen hören oder möglichen Ursachen des Problems auf den Grund gehen möchte. Kurzum, es ist wichtig, bei der Besprechung von Misserfolgen nicht zu schnell und ungefragt Lösungen anzubieten. Vorher sollten die Bedürfnisse des oder der Vortragenden geklärt werden. Ziel einer kollegialen Beratung ist, von Erfahrungen zu berichten, Ideen auszutauschen, voneinander zu lernen, seine Möglichkeiten und Fähigkeiten zu erweitern, Gemeinschaft zu erleben und Reflexion und Selbstreflexion als hilfreiche Methoden zu erfahren.

Solche Gespräche fördern die Professionalisierung durch Selbstreflexion über Selbstbild und Fremdbild. Das ist eine wirklich schwierige Kunst, weil Menschen gerade bei neuen, ungewohnten Inhalten und Methoden oft so auf die Sache und den Prozess konzentriert sind, dass sie mögliche eigene Einflüsse auf Gelingen oder Mislingen nur schwer sehen können. Konkret: Wenn etwas nicht wie gewünscht funktioniert, schieben Menschen gern die Ursache auf andere. Es kann aber immer auch sein, dass Menschen mit ungewohnten Inhalten oder Methoden neue Erfahrungen machen und ihre Kompetenzen erweitern können.

Wenn Lehrerinnen und Lehrer eines Jahrgangs die Aktivitäten aus TEAMGEISTER gemeinsam planen, ihre Erfahrungen austauschen und beides dokumentieren, ist der Weg zu einem schulinternen Curriculum SEL nicht mehr weit und die Arbeit ist für die Kolleginnen und Kollegen im nächsten Jahr wahrscheinlich leichter, weil sie auf die Erfahrungen ihrer Vorgänger und Vorgängerinnen zurückgreifen können.

4. Evaluieren (Bestandsaufnahme und Weiterentwicklung)

Nach einer (vielleicht schon im Beschluss verabredeten) Zeit überprüft die Schule, ob die selbst definierten Kriterien für die Umsetzung erfüllt wurden bzw. weiterhin erfüllt werden. Eventuell müssen Veränderungen oder Anpassungen vorgenommen oder neue Ziele formuliert oder die Arbeit mit dem Programm beendet werden.

Wenn die Schule frühzeitig darüber nachdenkt, welche Ziele sie mit TEAMGEISTER erreichen und wann und wie sie das Erreichen der Ziele evaluieren möchte, wird den Lehrkräften, die TEAMGEISTER umsetzen, auch die Bedeutung dieser Arbeit vor Augen geführt. Eine geplante Evaluation kann auch motivieren, das Programm ernst zu nehmen und professionell umzusetzen. Die Ergebnisse der eigenen Arbeit zu messen und zu bewerten ist allerdings für die meisten Handwerker und Handwerkerinnen deutlich leichter als für Lehrerinnen oder Lehrer. Das gilt noch einmal ganz besonders für das Messen im Bereich des sozialen und emotionalen Lernens. Oft kann es nur um das Erleben der Klassensituation gehen: Vielleicht fühlen Lehrerinnen und Lehrer sich wohler in ihren Klassen, weil es weniger Ärger oder weniger Störungen gibt, weil die Zusammenarbeit besser funktioniert oder weil die Schülerinnen und Schüler einander besser akzeptieren. Das sind durchaus wichtige Kriterien für die Beurteilung. Weil solche Entwicklungen aber Zeit benötigen, fallen sie Lehrerinnen und Lehrern, die nur ab und zu in der Klasse sind (z. B. nur zu Vertretungen), manchmal deutlicher auf als Klassenlehrerinnen und Klassenlehrern, die ihre Klasse täglich sehen.

Wenn wir Auswirkungen von TEAMGEISTER in der eigenen Schule objektiv messen wollen, geraten wir allerdings schnell an Grenzen. Die Versuchsgruppe ist meist zu klein, um wissenschaftlichen Kriterien zu genügen, und meist fehlen auch statistisch vergleichbare Kontrollgruppen. Deswegen lassen sich Ergebnisse oft nicht eindeutig auf die TEAMGEISTER zurückführen. Solange unsere Schülerinnen und Schüler keine „Diagnosesteckdose“ besitzen, werden

wir *menschliches Handeln nur mit menschlichen Maßstäben messen* können, indem wir beispielsweise alle Beteiligten (Schülerinnen und Schüler, Lehrerinnen und Lehrer und vielleicht auch Eltern) nach ihren Erfahrungen, ihrer Zufriedenheit und ihren Beobachtungen befragen.

Voraussetzungen für eine erfolgreiche Implementierung

Je mehr der folgenden Fragen Sie für Ihre Schule mit JA beantworten können, umso sicherer wird die erzieherische Arbeit nachhaltig und erfolgreich sein.

- Ist das Kollegium über Ziele und Inhalte von TEAMGEISTER gut informiert?
- Ist das TEAMGEISTER im Schulprogramm verankert?
- Ist das TEAMGEISTER fest im Stundenplan verankert?
- Planen die Lehrkräfte gemeinsam und tauschen sie ihre Erfahrungen aus?
- Werden die Eltern grundsätzlich über Inhalte und Ziele von TEAMGEISTER informiert?

Das soziale Lernen wird auch erfolgreicher sein, wenn ...

- TEAMGEISTER in die vorhandene Schulkultur passt,
- TEAMGEISTER in einem Gesamtkonzept mit anderen Aktivitäten (z. B. „Mein Körper gehört mir“, Selbstbehauptungstraining, Streitschlichtung,...) verbunden wird,
- die Eltern regelmäßig über die Arbeit mit TEAMGEISTER informiert werden,
- die Schulleitung Ziele und Visionen der TEAMGEISTER offensiv gegenüber dem Kollegium und den Eltern vertritt,
- über die Arbeit und die Erfahrungen mit TEAMGEISTER jährlich im Rahmen einer Lehrerkonferenz berichtet wird.

Ein „Messinstrument“ für eine Evaluation von TEAMGEISTER

Wir stellen Ihnen einen Fragebogen zur Verfügung, der helfen kann, die pädagogische Arbeit zu evaluieren und zu überdenken. Dieser Fragebogen ist schon (ggf. mit etwas Hilfe) für Kinder der Grundschule geeignet. Die Fragen zielen auf die unterschiedlichen Beziehungen in der Schule und auf Erfahrungen mit TEAMGEISTER. Weil die Fragen immer wieder die Perspektive wechseln, ist die Reihenfolge bunt gemischt, damit die Schülerinnen und Schüler sich jedes Mal neu konzentrieren müssen und nicht nach einem (vermuteten) Schema antworten. Zum Fragebogen gehört ein strukturierter Auswertungsbogen.

Wenn Sie zweimal im Schuljahr diesen Fragebogen ausfüllen lassen, bekommen Sie einen guten Überblick über die soziale Entwicklung der Kinder über einen längeren Zeitraum. Die Ergebnisse können auch jahrgangsweise und schulweit ausgewertet werden, um die Entwicklung im System Schule zu dokumentieren.

















































































→ **Denken Sie aber bei allem Messen an das Menschliche, das Subjektive, das in keinem Fragebogen erfasst werden kann: tiefe Reflexionen, anregende Auseinandersetzungen, konzentrierte Arbeitsphasen, entspannte Atmosphäre, kleine Veränderungen, gewachsenes Vertrauen untereinander, neu entstandene soziale Kontakte oder wenn einzelne Kinder sich mehr zutrauen, mutiger werden, sich spontan melden, etwas Persönliches erzählen oder Arbeitsergebnisse vortragen, wo sie früher zurückhaltend und schweigsam waren.**

Fragebogen für Schülerinnen und Schüler

Bist du  oder  ? Kreuze bitte an.

Streiche bitte den Smiley mit einem Kreuz durch, den du ausgewählt hast.

Wenn du nicht genau weißt, was du wählen sollst, überlege, wie es meistens ist.


- Auf meiner Schule fühle ich mich oft so.....    
- In meiner Klasse fühle ich mich oft so.....    
- Wenn ich an die anderen auf meiner Schule denke, fühle ich mich oft so.....    
- Wenn ich meiner Klassenlehrerin (Klassenlehrer) etwas erzähle, schaut sie (er) oft so.....    
- Wenn ich etwas mit anderen zusammen tun möchte, schauen sie oft so.....    
- Wenn ich anderen etwas erzähle, schauen sie oft so.....    
- Wenn ich an die anderen in meiner Klasse denke, fühle ich mich oft so.....    
- Wenn wir mit TEAMGEISTER arbeiten, finde ich das oft so.....    
- Wenn meine Klassenlehrerin (Klassenlehrer) mich bittet, etwas zu tun, finde ich das oft so.....    
- Wenn ich schulfrei habe, fühle ich mich oft so.....    
- Wenn wir Energizer machen, fühle ich mich oft so.....    
- Wenn ich zu Hause etwas über die Schule erzähle, geht es mir oft so.....    
- Andere um Hilfe bitten finde ich oft so.....    
- Wenn ich mit anderen spielen möchte, schauen sie oft so.....    
- Wenn wir bei TEAMGEISTER etwas gemeinsam besprechen, finde ich das oft so.....    
- Wenn andere in der Klasse über ihre Erfahrungen sprechen, finde ich das oft so.....    
- Wenn jemand mich um Hilfe bittet, finde ich das oft so.....    
- Andere sehen mich meistens so an.....    
- Wenn ich selbst über meine Erfahrungen sprechen soll, finde ich das oft so.....    
- Die meisten Themen aus TEAMGEISTER finde ich so.....    

Auswertungshilfe zum Fragebogen für Schülerinnen und Schüler

Klasse: _____ Lehrerin / Lehrer: _____ Datum: _____

1. Addieren Sie aus den Antworten der Gruppe (Klasse / Jahrgang / Schule) die jeweils angekreuzten Smileys aller Fragen einer Kategorie. Schreiben Sie die Ergebnisse hinter „Summe“.
2. Teilen Sie jede Summe durch die Anzahl der Fragen in der jeweiligen Kategorie (z. B. „Schule“: geteilt durch 2) und schreiben Sie die Ergebnisse jeweils in die Zeile „Punktwert“.
3. Teilen Sie jeden Punktwert durch die Gesamtzahl der Fragebögen.
4. Multiplizieren Sie das Ergebnis mit 100. Schreiben Sie diese Prozentsätze in die Zeile „Prozent“.

Wenn Sie diese Untersuchung am Ende eines jeden Halbjahres durchführen, erhalten Sie ein Bild über die Entwicklung des Klassenklimas und gegebenenfalls auch des Schulklimas und der Akzeptanz von TEAMGEISTER.

| Kategorie | |  |  |  |  |
|--|-----------|---|---|---|---|
| Schule (Fragen 1, 3) | Summe | | | | |
| | Punktwert | | | | |
| | Prozent | | | | |
| Außerhalb der Schule (Fragen 10, 12) | Summe | | | | |
| | Punktwert | | | | |
| | Prozent | | | | |
| Klasse (Fragen 2, 7) | Summe | | | | |
| | Punktwert | | | | |
| | Prozent | | | | |
| Kooperation (Fragen 13, 16, 17) | Summe | | | | |
| | Punktwert | | | | |
| | Prozent | | | | |
| Persönliche Beziehungen (Fragen 5, 14) | Summe | | | | |
| | Punktwert | | | | |
| | Prozent | | | | |
| Selbstbild (Fragen 6, 19) | Summe | | | | |
| | Punktwert | | | | |
| | Prozent | | | | |
| Fremdbild (Frage 18) | Summe | | | | |
| | Punktwert | | | | |
| | Prozent | | | | |
| Beziehung zu Klassenlehrer(in) (Fragen 4, 9) | Summe | | | | |
| | Punktwert | | | | |
| | Prozent | | | | |
| TEAMGEISTER (Fragen 8, 11, 15, 20) | Summe | | | | |
| | Punktwert | | | | |
| | Prozent | | | | |

