

## Inhaltsverzeichnis der Hintergrundinformationen

Allgemeine Informationen zum sozialen Lernen in der Grundschule.....	133
Schlüsselkompetenzen – Kompetenzen für ein erfolgreiches Leben und eine funktionierende Gesellschaft.....	134
„Teamgeister“ – ein Programm zum sozialen und emotionalen Lernen (= SEL) in der Grundschule ....	136
„Teamgeister“ – ein Programm zur Gesundheitsförderung .....	136
SEL fördert auch das kognitive Lernen .....	138
Unterschiede zwischen der Vermittlung von SEL und traditionellem Lernen.....	138
Phasen der Gruppenbildung in Schulklassen .....	138
Argumente für die Diskussion im Kollegium bzw. mit Eltern .....	140
Die Implementierung von sozialem und emotionalem Lernen in der Schule – ein Beitrag zur Schulentwicklung.....	141
Tipps für die Umsetzung der „Teamgeister“ in der Klasse.....	142
Bedingungen für die Nachhaltigkeit im System Schule.....	143
Zum Weiterlesen .....	143

### Allgemeine Informationen zum sozialen Lernen in der Grundschule

Soziales und emotionales Lernen sind wichtige Lebens- und Erziehungsziele, die mit kleinen Variationen in allen Richtlinien der deutschen Bundesländer zu finden sind. Jedes Fach, jeder Lehrer soll demnach seinen spezifischen Beitrag dazu leisten. Wenn man die Verantwortung für eine Sache aber so breit streut, wie es die Richtlinien in diesem Fall tun, besteht die Gefahr, dass sich in der Praxis kaum noch jemand verantwortlich fühlt. Daher bleibt es leider oft bei guten Vorsätzen.

Das heißt nicht, dass soziales Lernen in Schulen nicht stattfindet. Niemand kann unterrichten, ohne auch soziale Verhaltensweisen zu vermitteln. Aber oft geschieht soziales Lernen nicht planvoll, an einem Konzept orientiert, sondern eher unkoordiniert, mit zufälligen, zum Teil unerwünschten Ergebnissen oder quasi nebenbei, den fachlichen Lernzielen untergeordnet. Vielleicht geht es der Lehrerin oder dem Lehrer auch nur darum, das Verhalten der Klasse „in den Griff“ zu bekommen. Damit erreichen sie aber nicht unbedingt dauerhafte und erwünschte Erfolge bei der Vermittlung sozialer und emotionaler Kompetenzen. Den Schülern wird dabei im Hinblick auf soziales und emotionales Lernen vermittelt: Es ist kein eigenes Fach, es hat keine eigene Unterrichtsstunde, nicht einmal eine Arbeitsgemeinschaft ist ihm gewidmet. Es scheint in der Schule weniger wichtig zu sein.

„Teamgeister“ gehört zu der Gruppe der *Life-Skills-Programme*, die von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) als die effektivsten pädagogischen Programme angesehen werden. Die geförderten Kompetenzen orientieren sich an den Risiken, Herausforderungen und Entwicklungsaufgaben der Kinder.

*Life-Skills-Programme* stellen die Förderung von Lebenskompetenzen in den Mittelpunkt ihrer Arbeit. Die WHO definiert „life skills“ als Kompetenzen, die Menschen helfen, die Anforderungen des täglichen Lebens erfolgreich zu bewältigen. Sie zählt zehn grundsätzliche Lebenskompetenzen auf:

- Selbstwahrnehmung (sein Selbst, seine Stärken und Schwächen, Wünsche und Abneigungen wahrnehmen und verbalisieren können)

- Umgang mit Gefühlen (eigene und fremde Gefühle erkennen und verbalisieren können und wissen, wie Gefühle unser Handeln beeinflussen)
- Empathie (sich in andere hineinversetzen und sie so besser verstehen und akzeptieren können)
- Kommunikative Kompetenz (sich in unterschiedlichen Situationen angemessen verbal und nonverbal ausdrücken können)
- Beziehungskompetenz (positive Beziehungen zu Gleichaltrigen und in seiner Familie aufbauen und aufrechterhalten können)
- Entscheidungskompetenz (Entscheidungen treffen und die Auswirkungen vorab bedenken können)
- Kritisches Denken (Informationen und Erfahrungen analysieren, beeinflussende Faktoren erkennen und bewerten können)
- Kreatives Denken (Handlungsalternativen zum eigenen Verhalten und zum Verhalten anderer erkennen und flexibel reagieren können)
- Problemlösekompetenz (die Lösung von Problemen aktiv angehen und Konflikte auf dem Verhandlungsweg lösen können)
- Stressbewältigung (Stress-Situationen erkennen, kontrollieren und sich selbst beruhigen können)

### Schlüsselkompetenzen – Kompetenzen für ein erfolgreiches Leben und eine funktionierende Gesellschaft

**„Nachhaltige Entwicklung und sozialer Zusammenhalt hängen entscheidend von den Kompetenzen der gesamten Bevölkerung ab – wobei der Begriff ‚Kompetenzen‘ Wissen, Fertigkeiten, Einstellungen und Wertvorstellungen umfasst.“**

*(Die OECD-Bildungsminister)*

In ähnlicher Weise wie die WHO mit den von ihr definierten Lebenskompetenzen beschreibt die OECD Kompetenzen für ein erfolgreiches Lernen und eine gut funktionierende Gesellschaft. Sie hat diese in drei Kompetenzkategorien unterteilt, die jeweils drei konkrete Schlüsselkompetenzen beschreiben. Die drei Kategorien sind:

1. Interaktive Anwendung von Medien und Mitteln
- 2. Interagieren in heterogenen Gruppen**
3. Fähigkeiten zum Handeln im größeren Kontext

„Teamgeister“ fördert die Kinder in allen drei Kompetenzkategorien, legt aber einen deutlichen Schwerpunkt auf die Kategorie 2.

#### **Kompetenzkategorie 2: Interagieren in heterogenen Gruppen**

Während ihres gesamten Lebens sind Menschen sowohl im Hinblick auf ihr materielles und psychologisches Überleben als auch auf ihre gesellschaftliche Identität von Bindungen zu anderen abhängig. Da die Heterogenität und Fragmentierung in verschiedenen Lebensbereichen zunimmt, gewinnt der Aufbau von zwischenmenschlichen Beziehungen zum Wohle des Einzelnen wie auch zum Aufbau neuer Formen der Zusammenarbeit an Bedeutung.

Die Bildung von sozialem Kapital ist wichtig, da bestehende soziale Bindungen schwächer werden und neue von denjenigen geschaffen werden, die in der Lage sind, starke Netzwerke zu bilden. Eine der möglichen künftigen Quellen für Ungleichheit könnten Unterschiede in der Kompetenz verschiedener Gruppen sein, soziales Kapital aufzubauen und zu nutzen.

Diese Schlüsselkompetenzen sind besonders wichtig, wenn es darum geht, gemeinsam mit anderen zu lernen, zu leben und zu arbeiten. Begriffe wie „Sozialkompetenz“, „soziale Fähigkeiten“, „interkulturelle Kompetenz“ oder „Soft Skills“ werden für diese Schlüsselkompetenz verwendet.

### **Kompetenz 2-A: Die Fähigkeit, gute und tragfähige Beziehungen zu anderen Menschen zu unterhalten**

Diese Fähigkeit ermöglicht es, persönliche Beziehungen beispielsweise zu Bekannten, Kollegen und Kunden aufzubauen, zu pflegen und zu unterhalten. Gute zwischenmenschliche Beziehungen sind nicht nur eine Voraussetzung für den sozialen Zusammenhalt, sondern sind zunehmend auch für den wirtschaftlichen Erfolg wichtig. In Unternehmen wird vermehrt auch Wert auf emotionale Intelligenz gelegt.

Die Fähigkeit, mit anderen gut auszukommen, geht davon aus, dass die Menschen fähig sind, die Werte und den religiösen, kulturellen und geschichtlichen Hintergrund anderer Menschen zu respektieren und zu achten, um ein Umfeld zu schaffen, in dem sich andere willkommen fühlen und einbezogen sind. Voraussetzungen für diese Schlüsselkompetenz sind insbesondere:

- Empathie – sich in die Rolle des anderen zu versetzen und sich die Situation aus seiner/ihrer Sicht vorzustellen. Dies führt zur Selbstreflexion, bei der angesichts verschiedener Meinungen und Überzeugungen die Menschen erkennen, dass dasjenige, was für sie selbstverständlich ist, für andere nicht unbedingt selbstverständlich ist.
- Wirksamer Umgang mit Emotionen – sich seiner selbst bewusst und in der Lage zu sein, seine eigene grundlegende emotionale und motivationale Verfassung und diejenige der anderen zu deuten.

### **Kompetenz 2-B: Kooperationsfähigkeit**

Viele Anforderungen und Ziele können nicht von einzelnen erreicht werden, sondern machen es erforderlich, dass sich diejenigen, die gemeinsame Interessen verfolgen, zu Gruppen wie Arbeitsteams, sozialen Bewegungen, Managementgruppen, politischen Parteien oder Gewerkschaften zusammenschließen. Die Zusammenarbeit erfordert von jedem Einzelnen gewisse Fähigkeiten und Verhaltensweisen. Jeder sollte beispielsweise einen Kompromiss finden zwischen seinem Engagement für die Gruppe und ihre Ziele und seinen eigenen Prioritäten. Zusammenarbeiten bedeutet auch das Teilen der Führung und die Unterstützung der anderen Menschen. Zu den spezifischen Komponenten dieser Kompetenz gehören:

- die Fähigkeit, Ideen einzubringen und die der anderen Menschen anzuhören
- Verständnis für die Dynamik von Diskussionen und die Folgen einer Ablaufplanung
- die Fähigkeit, taktische bzw. dauerhafte Vereinbarungen einzugehen
- die Verhandlungsfähigkeit
- die Fähigkeit, Entscheidungen unter Berücksichtigung unterschiedlicher Standpunkte zu treffen.

### **Kompetenz 2-C: Bewältigung und Lösung von Konflikten**

Konflikte kommen in allen Lebensbereichen vor, sei es zu Hause, am Arbeitsplatz oder allgemein in der Gesellschaft. Konflikte sind Bestandteil der gesellschaftlichen Realität und untrennbar mit menschlichen Beziehungen verbunden. Sie entstehen, wenn sich zwei oder mehr Personen aufgrund unterschiedlicher Bedürfnisse, Interessen, Ziele oder Werte nicht einig sind.

Der Schlüssel zu einer konstruktiven Konfliktlösung ist die Erkenntnis, dass es sich dabei um einen Prozess handelt, der bewältigt und nicht unterdrückt werden sollte. Dies erfordert die Abwägung der Interessen und Bedürfnisse der anderen Menschen sowie von Lösungen, in denen beide Seiten Vorteile ziehen. Damit der Einzelne eine aktive Rolle bei der Bewältigung und Lösung von Konflikten spielen kann, sollte er in der Lage sein:

- die Probleme und Interessen, um die es geht (z. B. Macht, Anerkennung, Arbeitsteilung, Gleichbehandlung), die Ursprünge des Konflikts und die Argumente aller Seiten unter Anerkennung mehrerer möglicher Standpunkte zu analysieren
- Bereiche der Übereinstimmung und Nichtübereinstimmung zu ermitteln
- das Problem neu zu umreißen und
- Prioritäten unter den Erfordernissen und Zielen zu setzen und zu entscheiden, worauf man unter welchen Umständen zu verzichten bereit ist

### **Reflexivität – der Kern der Schlüsselkompetenz**

Reflexives Denken und Handeln ist ein grundlegender Bestandteil des Kompetenzrahmens. Es setzt die Anwendung metakognitiver Fähigkeiten (Denken über das Denken), Kreativität und eine kritische Haltung voraus. Dabei geht es um die Auseinandersetzung mit eigenen und fremden Erfahrungen einschließlich der Gedanken, Gefühle und sozialen Bindungen, die dahinter stehen. Dies erfordert, dass die Einzelnen eine soziale Reife erlangen, die es ihnen ermöglicht, sich von sozialem Druck zu distanzieren, verschiedene Sichtweisen einzunehmen, eigenständige Urteile zu fällen und die Verantwortung für ihre Handlungen zu übernehmen.

(Quelle: DeSeCo 2005 – „Definition und Auswahl von Schlüsselkompetenzen Zusammenfassung“:  
<http://www.oecd.org/dataoecd/36/56/35693281.pdf>)

### **„Teamgeister“ – ein Programm zum sozialen und emotionalen Lernen (= SEL) in der Grundschule**

Neben dem Elternhaus ist die Schule der wichtigste Ort, an dem eine breit angelegte Förderung der kindlichen Persönlichkeit stattfinden kann.

Soziale Kompetenzen sind Verhaltensweisen und Fähigkeiten, die helfen, sich in konkreten Lebenssituationen mit anderen Menschen in positiver Weise zurechtzufinden, das gemeinsame Wohlbefinden zu erhöhen und Stress zu verringern.

Für „Teamgeister“ gelten drei Grundsätze:

- Kinder brauchen Aufgaben und Herausforderungen, an denen sie wachsen können, um zu lernen, auf sich und ihre Kraft zu vertrauen.
- Kinder brauchen Erwachsene als Beispiele und Vorbilder, um sich an ihnen zu orientieren und zu reiben.
- Kinder brauchen Gleichaltrige, mit denen zusammen sie sich wohl und sicher fühlen können, um mit ihnen das Leben zu trainieren.

Die Familie ist sicher das erste und wichtigste Trainingslager für soziale und emotionale Kompetenzen. Wenn Kinder heranwachsen, kommen aber weitere Trainingspartner hinzu: die Kindergartengruppe, die Nachbarschaft, die Schulklasse, eine frei gewählte Gruppe von Freunden usw. In diesen verschiedenen Umgebungen lernen Kinder, Kontakte zu knüpfen und Freunde zu gewinnen. Sie lernen dabei auch, gemeinsame Unternehmungen zu planen, Regeln zu vereinbaren und einzuhalten, den eigenen Standpunkt zu vertreten und andere Meinungen zu akzeptieren, sich durchzusetzen und Rücksicht zu nehmen, sich auf die Ideen anderer einzulassen, die Fähigkeiten und Leistungen anderer anzuerkennen und Verantwortung zu übernehmen. Die meisten sozialen Trainingsmöglichkeiten bieten dabei Gruppen, in denen möglichst verschiedene Vorstellungen und Charaktere versammelt sind.

### **„Teamgeister“ – ein Programm zur Gesundheitsförderung**

„Programme zur Förderung von allgemeinen Lebenskompetenzen („life skills“) sind ein Beispiel für umfassende Gesundheitsförderungsprogramme, die auf die Vermeidung unterschiedlicher Risikoverhaltensweisen abzielen. Es wird davon ausgegangen, dass Jugendliche mit Hilfe der erlernten personalen und sozialen Kompetenzen wie Problemlösefähigkeit, Entscheidungsfähigkeit und Selbstwirksamkeit Probleme konstruktiv und gesundheitsförderlich bewältigen und nicht auf risikoreiches Verhalten wie den Drogenkonsum ausweichen.“ (Hurrelmann, K., Klocke, A., Melzer, W., Ravens-Sieberer, U., in: Jugendgesundheitsurvey, Weinheim 2003, S. 312)

### **„Teamgeister“ fördert die körperliche Gesundheit der Kinder.**

„Teamgeister“ ist als Life-Skills-Programm im Sinne der WHO ein wirksames Programm zur Prävention von Risikoverhalten. Damit leistet es einen wichtigen Beitrag zur körperlichen Gesundheit von Kindern. Menschen leben gesünder, wenn sie sich in ihrer Umgebung wohlfühlen, ihr Leben genießen, soziale Kontakte haben, auf Suchtmittel (weitgehend) verzichten, ihre Aggressionen begrenzen und risikoreiches Verhalten unterlassen.

### **„Teamgeister“ fördert die soziale Gesundheit der Kinder.**

„Teamgeister“ fördert durch Kontakt und Kommunikation die Entstehung sozialer Beziehungen der Kinder. Sie lernen, unterschiedliche Sichtweisen zu berücksichtigen. Damit leistet „Teamgeister“ einen Beitrag zur sozialen Gesundheit. Menschen mit gesunden sozialen Bindungen und der Fähigkeit zu Empathie sind deutlich weniger krankheitsanfällig.

### **„Teamgeister“ fördert die psychische Gesundheit der Kinder.**

„Teamgeister“ fördert eine vertrauensvolle Lernatmosphäre, in der Kinder sich ihrer Gefühle, Einstellungen und Erfahrungen bewusst werden. Sie üben, darüber auch mit Gleichaltrigen zu sprechen. Damit stärkt „Teamgeister“ die psychische Gesundheit. Menschen, die Freunde haben, mit denen sie die angenehmen und unangenehmen Seiten des Lebens teilen können, fühlen sich deutlich wohler, fallen weniger durch destruktive Verhaltensweisen auf und neigen weniger zu depressiven Erkrankungen.

### **„Teamgeister“ fördert die Widerstandsfähigkeit und Widerstandsgewissheit der Kinder.**

„Teamgeister“ ist ein modernes Programm zur Förderung der *physischen, sozialen und psychischen Gesundheit* bei Kindern in der Grundschule. Es schließt die unspezifische Primärprävention von Sucht und Suchtverhalten, aber auch von Formen dissozialen Verhaltens ein (dissoziales Verhalten = Fehlverhalten, das eine Einordnung in die bestehende Gesellschaft erschwert oder unmöglich macht).

*Unspezifische* Prävention fördert Eigenschaften und Verhaltensweisen, die eine Gefährdung verringern und die Widerstandsfähigkeit und Widerstandsgewissheit (Resilienz) fördern.

Resiliente Kinder unterscheiden sich von nicht-resilienten Kindern durch eine Reihe von Eigenschaften:  
Resiliente Kinder ...

- haben ihre Impulse besser unter Kontrolle
- können eher auf eine Belohnung warten
- sind anderen Menschen zugewandter, reagieren positiv auf Aufmerksamkeit
- sprechen eher und mehr über ihre Gefühle
- sind vertrauenswürdiger und weniger aggressiv
- fragen eher um Hilfe, geben Schwächen eher zu
- haben eine realistischere Selbsteinschätzung
- sind sozial angepasster
- bringen bessere Schulleistungen, als es von ihrer Intelligenz her zu erwarten wäre

### **„Teamgeister“ fördert auch die Lehrergesundheit.**

„Teamgeister“ fördert neben der Gesundheit der Schüler auch die Gesundheit von Lehrerinnen und Lehrern, wenn sich mit der Umsetzung des Programms ihre Zufriedenheit mit ihrem Beruf steigert (oder manchmal sogar wieder entdeckt wird). Viele Lehrerinnen und Lehrer haben bei ihrer Berufswahl gerade auch solche pädagogischen Ziele vor Augen gehabt. Wenn Sie mit „Teamgeister“ in ihrer Klasse eine entspannte Arbeitsatmosphäre erzeugen und erleben, bleibt die Freude an diesem wunderbaren Beruf länger erhalten.

### SEL fördert auch das kognitive Lernen

Eine *gute, sichere Atmosphäre* in der Klasse und Vertrauen der Schüler untereinander sind grundlegende Voraussetzungen für eine erfolgreiche Arbeit an schwierigeren Aufgaben. Manfred Spitzer, Hirnforscher und Professor für Psychiatrie in Ulm schreibt dazu in „forum schule“: „Es ist heute z. B. gut durch Experimente belegt, dass die Erweiterung unserer neuronalen Areale ganz entscheidend mit einer positiven affektiven Beteiligung des Lernenden zusammenhängt.“ Anders gesagt: Wenn Kinder sich wohlfühlen, lernen sie leichter und mehr.

### Unterschiede zwischen der Vermittlung von SEL und traditionellem Lernen

Unterricht mit „Teamgeister“ orientiert sich weniger an den Ergebnissen (Produktorientierung), sondern mehr am Prozess (*Prozessorientierung*). Ein wichtiges Ziel ist daher, die Schüler möglichst über ein persönlich bedeutsames Thema und in einem entspannten, kooperativen Klima miteinander in Kontakt und Kommunikation zu bringen. Wenn am Ende auch noch Konstruktives dabei herauskommt, können wir uns über einen gelungenen Unterricht freuen.

Fachunterricht orientiert sich wesentlich am Ziel der Vermittlung fachlicher Fähigkeiten und Fertigkeiten (Sachorientierung), während sich „Teamgeister“ mehr die persönlichen Bedürfnisse der Schüler (*Bedürfnisorientierung*) zum Thema macht. Es steigert die Motivation der Schüler erheblich, wenn sie die Themen, mit denen sie sich in ihren Gedanken (insgeheim) und Gesprächen (offen) beschäftigen, auch in der Schule finden und mit ihren Mitschülern, die ja einen wesentlichen Teil ihres sozialen Umfeldes bilden, besprechen und bearbeiten können.

Die Ausrichtung an Problemen (Problemorientierung) ist ein wichtiger Grundsatz schulischen Handelns. Möglicherweise ist im sozialen Bereich dabei manchmal die Suche nach konstruktiven Lösungen in den Hintergrund geraten. „Teamgeister“ möchte vorhandene Probleme nicht leugnen, aber einen Blick auf praktikable Lösungen (*Lösungsorientierung*) werfen und damit Wege aufzeigen, auf denen man Probleme mindern oder beseitigen kann.

Schule orientiert sich mit Klassenarbeiten, Tests und Prüfungen oft an den Schwächen der Schüler (Defizitorientierung). Lehrer zeigen auf, wo die Schüler Fehler gemacht haben oder sich falsch verhalten haben. Mit „Teamgeister“ richten wir den Blick auf die Stärken der Schüler (*Ressourcenorientierung*), weil wir glauben, dass es in jeder Klasse ein Potenzial an sozialer Kompetenz gibt, das wir für das soziale Lernen nutzbar machen können.

### Phasen der Gruppenbildung in Schulklassen

Wenn Kinder in einer neuen Klasse zusammenkommen, lassen sich immer wieder ähnliche Entwicklungsschritte beobachten. Wir unterscheiden vier Phasen des gruppendynamischen Prozesses.

#### 1. Forming / Orientierung

Wenn die Kinder in die neue Schule kommen, sind sie in den ersten Tagen, Wochen und oft auch Monaten in ihrer neuen Klasse und neuen Schule oft noch sehr auf sich selbst konzentriert. Sie wollen die Abläufe in ihrer Klasse verstehen und ihren Platz finden. Dazu beschäftigen sie sich zum Beispiel mit folgenden Fragen: Wer sind die anderen? Wo kann ich sitzen? Werde ich von den anderen gesehen und gehört? Werde ich Freunde zum Spielen oder zum Quatschen finden? Wie verhalte ich mich richtig? Komme ich mit meinen Bedürfnissen in der neuen Gruppe zum Zuge?

Die Kinder suchen nach einer eigenen Position, einer eigenen Rolle in der noch wenig vertrauten Gruppe. In dieser ersten Phase spielen die Inhalte in der Wahrnehmung der Kinder oft nur eine Nebenrolle.

Das Verhalten vieler Kinder ist eher vorsichtig, beobachtend, betont höflich, zurückhaltend, abwartend. Sie brauchen in dieser Phase vor allem Orientierung und Sicherheit durch die Lehrerin, die sie sicher durch diese Startphase in der neuen Umgebung steuert. Einige Kinder suchen aber schon gleich zu Beginn freie Räume, um sich zu positionieren, besondere Aufmerksamkeit zu bekommen und ggf. auch zu dominieren.

### **2. Storming / Auseinandersetzung**

Wenn die Kinder nach einiger Zeit wissen, wie die anderen Kinder in der Klasse und wie die Schule „funktionieren“, wenn sie sich allmählich sicherer fühlen und erste Routinen entwickelt haben, versuchen sie oft, ihre Position bzw. Rolle zu verändern. Sie geben ihre anfängliche Zurückhaltung auf, lassen abweichende Meinungen, Ärger, Kritik, Streit jetzt eher zu, statt sie zu unterdrücken. Ihr Verhalten wird mehr von ihren natürlichen Impulsen nach Bewegung, Kontakt, Aufmerksamkeit, Gemeinschaft, Anerkennung gesteuert als von dem Wunsch, alles richtig zu machen.

Macht und Einfluss werden erobert, gefestigt oder verteidigt. Die meisten Störungen bzw. Konflikte treten auch in dieser Phase auf der Beziehungsebene auf. Das ist im Grunde ein gutes Zeichen, denn die meisten Kinder fühlen sich inzwischen wohl und sicher in ihrer neuen Umgebung. Sie geben ihre Selbstkontrolle, ihre Zurückhaltung auf und geben sich jetzt so, wie sie wirklich sind.

Die Kinder müssen in dieser Phase lernen, einander zu akzeptieren, die eigenen Bedürfnisse und Fähigkeiten, aber auch die Bedürfnisse und Fähigkeiten der anderen wahrzunehmen, Gefühle einzuschätzen und mitzuteilen, sich zu integrieren und sich zu behaupten und gemeinsame Ziele zu erreichen.

### **3. Norming / Einigung**

Die Kinder haben in der zweiten Phase auch die Konfliktseite der anderen Kinder kennen gelernt. Sie haben erlebt, wie unterschiedlich sie „funktionieren“, wie sie mit Ärger, Frustration, Konkurrenz, Wut, Unsicherheit, Angst umgehen.

Wenn sie ihren Platz in der Gruppe finden und gefunden haben, entwickeln sie oft ein Gemeinschaftsgefühl, einen Zusammenhalt. Die Kinder sind jetzt eher bereit, aufeinander zuzugehen und Kompromisse zu schließen. Sie erleben die Klasse als Bereicherung, als Gemeinschaft, zu der sie gehören möchten, die für sie wichtig ist und für die sie wichtig sind. Es bilden sich akzeptierte Normen und die Kinder gehen respektvoller miteinander um.

### **4. Performing / Zusammenarbeit**

Während in den ersten drei Phasen die Beziehungsebene im Vordergrund steht, geht es jetzt um die Erfüllung von Aufgaben, um Zusammenarbeit. Viele Kinder zeigen sich anderen gegenüber offen und solidarisch, helfen einander und benötigen weniger Steuerung.

Dieses Modell ist natürlich vereinfacht. Die Phasen folgen nicht automatisch aufeinander und nicht alle Kinder kommen zur gleichen Zeit in die nächste Phase. Für eine gelingende Entwicklung bedarf es intensiver pädagogischer Arbeit. Das Gelingen hängt von der Persönlichkeit der Lehrerin bzw. des Lehrers, von der Zusammensetzung der Klasse, von den Vorerfahrungen der Kinder in ihren Familien und im Kindergarten, von den gestellten Arbeitsaufgaben und von der Arbeitsumgebung ab.

Die vier Phasen durchdringen einander und Rückschritte sind immer wieder möglich. Manche Klassen erreichen erst spät und nur mit viel Mühe die vierte Phase, andere scheinen die zweite Phase fast zu überspringen. Das Wissen über diese Entwicklungsphasen kann uns helfen, die Prozesse in der Klasse zu verstehen und einzuordnen. Deswegen ist das Modell eine Grundlage unserer Arbeit in der Schule.

### Argumente für die Diskussion im Kollegium bzw. mit Eltern

Einige der folgenden Gründe können mithelfen, Schulleitungen, Lehrerinnen und Lehrer und auch Eltern vom Sinn und von der Notwendigkeit zu überzeugen, die sozialen und emotionalen Kompetenzen der Schülerinnen und Schüler durch Verankerung des sozialen Lernens im Stundenplan über mehrere Jahre zu fördern.

- Die Verfassungen der Bundesländer und die Richtlinien für die verschiedenen Schulformen fordern Bildung und Erziehung in den Schulen.
- Erziehung braucht viel Zeit, kleine Schritte und häufige Wiederholungen. Deswegen ist „Teamgeist“ als Langzeitprogramm angelegt. Es bietet ein Curriculum sozialen Lernens für die ersten vier Schuljahre.
- „Teamgeist“ ist ein wirksamer Beitrag zur Prävention von Gewalt und Suchtmittelmissbrauch und damit auch ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer gesunden Schule. Zur Prävention von Sucht und Gewalt ist jede Schule, jede Lehrerin und jeder Lehrer verpflichtet.
- „Teamgeist“ ist eine konzeptionelle Antwort auf Fragen der Schulinspektion bzw. Qualitätsanalyse zu folgenden Themen (in Klammern die entsprechende Nummer am Beispiel des Qualitätstableaus der Qualitätsanalyse NRW – Stand 2011):  
Wie fördert die Schule das Selbstvertrauen der Schülerinnen und Schüler? (1.3.1) – Wie fördert die Schule Verantwortungsbereitschaft bzw. soziales Engagement ...? (1.3.3) – Wie fördert die Schule Toleranz und Konfliktfähigkeit ...? (1.3.4) – Wie fördert die Schule die Fähigkeit ... zur Teamarbeit? (1.4.3) – Herrscht ein positives pädagogisches Klima im Unterricht? (2.5.3) – Hat die Schule Maßnahmen zur Gewaltprävention ergriffen ...? (3.1.3) – Verwirklicht die Schule ein Konzept zur Gesundheitsförderung ...? (4.3.5)
- Nach der Schulzeit wird von den jungen Menschen neben einer guten fachlichen Bildung auch soziale Kompetenz erwartet. In Stellenanzeigen ist immer wieder von Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit,... die Rede. Ein gutes Beispiel dafür ist eine Aussage von Rudolf Roeder, Ausbildungsleiter bei Bosch (in Forum Gesamtschule 1/99): Wir brauchen Menschen, „die gut in einem Sozialgefüge miteinander arbeiten, die ihre Ideen ausdrücken können, die in der Lage sind, Position zu beziehen“ und „eigenständig und eigenverantwortlich zu lernen, weiterzudenken, sich mit neuen Situationen aktiv auseinanderzusetzen“, „Leistung zu erbringen, und zwar freiwillig und gerne“. „Ganz oben steht die Fähigkeit zu Kommunikation und zu Kooperation. Das schließt zugleich die Fähigkeit mit ein, mit Konflikten umgehen zu können.“ Auch wenn es noch viele Jahre dauert, bis die Kinder die Schule verlassen: Man kann nicht früh genug damit anfangen, auf das Leben vorzubereiten. Und wissenschaftliche Untersuchungen haben nachgewiesen, dass soziale und emotionale Kompetenz mit Erfolg in der Schule korreliert. Es lohnt sich also auch für die Schule.
- Mit „Teamgeist“ kommen Schulen einem oft geäußerten Elternwillen nach mehr Erziehung und Wertevermittlung in der Schule nach.
- Umgang mit heterogenen Lerngruppen – „Teamgeist“ fördert anhand alters- und entwicklungsge-rechter Themen und Fragestellungen immer wieder den Kontakt und die Kommunikation der Schülerinnen und Schüler untereinander. Das hilft auch, Außenseiter und Schülerinnen und Schüler aus Migrantenfamilien zu integrieren.
- Umgang mit heterogenen Lerngruppen – Die Arbeit mit „Teamgeist“ bringt die Schülerinnen und Schüler dazu, miteinander über die Themen zu sprechen, die ihnen wichtig sind. So legen sie die Angst voreinander und vor dem Fremden im Anderen langsam ab, sprechen und arbeiten miteinander, lernen einander immer besser kennen und die Verschiedenheit zu akzeptieren und respektvoll damit umzugehen.
- Umgang mit heterogenen Lerngruppen – „Teamgeist“ fördert auch die Auseinandersetzung mit den Werten unserer Gesellschaft. Alle Schülerinnen und Schüler lernen einen demokratischen Umgang mit Konflikten kennen, indem sie erfahren und trainieren, wie sie respektvoll miteinander umgehen, Konflikte friedlich und gewaltfrei ansprechen und gemeinsam nach Lösungen suchen können.
- Gerade Jungen profitieren von „Teamgeist“, weil das Konzept Kontakt und Kommunikation mit anderen fördert. Sie erfahren, dass es auch andere Denkweisen und Lösungsmöglichkeiten gibt als die, die sie aus ihrer Herkunftsfamilie oder aus ihren Freizeitkontakten kennen.



- „Teamgeister“ bietet die Chance für die Förderung eines pädagogischen Konsenses im Kollegium, vor allem wenn es in einer schulinternen Fortbildung vermittelt wird. „Teamgeister“ kann zur Grundlage „guter, gesunder Schule“ werden.
- Viele Lehrerinnen und Lehrer klagen über Unterrichtsstörungen, die sie immer wieder dazu zwingen, den Fachunterricht zu unterbrechen, um zu intervenieren. Die Zeit und Energie, die Lehrerinnen und Lehrer auf den Umgang, die Beseitigung oder Unterdrückung von Unterrichtsstörungen verwenden, steht für die inhaltliche Arbeit, für das Lernen nicht mehr zur Verfügung. Soziales Lernen mit „Teamgeister“ ist nachhaltiger als eine „Gardinenpredigt“, die Kinder schnell wieder vergessen.
- Für die Umsetzung professioneller Erziehung in der Schule benötigen Lehrerinnen und Lehrer professionelles Material, Methodenkompetenz und Unterstützung. Das schulexterne Teamgeister-Seminar oder der schulinterne Teamgeister-Seminartag fördert die Teamfähigkeit und die sozialen Kompetenzen auch der teilnehmenden Lehrerinnen und Lehrer.

### Die Implementierung von sozialem und emotionalem Lernen in der Schule – ein Beitrag zur Schulentwicklung

Die folgenden Schritte zeigen eine Möglichkeit, eine Abfolge, das soziale und emotionale Lernen in der Schule zu implementieren. Bei diesem Vorgehen wird das Kollegium so weit wie möglich integriert. Je nach Kenntnis- und Entwicklungsstand können Schulen an unterschiedlichen Stellen in diesen Prozess einsteigen oder auch einzelne Phasen ganz überspringen.

#### 1. Die Schulleitung setzt sich für soziales und emotionales Lernen (= SEL) ein.

Die Schulleitung hat sich zum Thema informiert und die Bedeutung von SEL für die Qualitätsentwicklung der Schule erkannt. Sie setzt sich dafür ein, SEL in der Schule ein größeres Gewicht zu geben.

#### 2. Die Schulleitung gewinnt Unterstützer und bildet eine Steuergruppe.

Die Schulleitung informiert mögliche Unterstützer des SEL im Kollegium (ggf. auch im schulischem Umfeld) über das Ziel. Sie gründet eine SEL-Steuergruppe, in der das Kollegium und ggf. auch Elternvertreter vertreten sind. Die Schulleitung ist immer Mitglied der Steuergruppe. Die frühzeitige Einbindung von Elternvertretern kann die spätere Implementierung eines SEL-Programms in den Schulalltag deutlich erleichtern.

#### 3. Die Steuergruppe entwickelt und formuliert eine Vision.

Die Steuergruppe entwickelt eine Vision des SEL und vermittelt diese Vision dem Kollegium und den Eltern ggf. auch dem Schulträger. Die Vermittlung einer Vision weckt gemeinsame Energie und eine positive Ausrichtung für die Arbeit.

#### 4. Die Bedürfnisse und Ressourcen werden ermittelt.

Die Steuergruppe ermittelt die Bedürfnisse und Ressourcen rund um das SEL vor dem Hintergrund auf dem Markt befindlicher SEL-Programme und mit Blick auf die Bedürfnisse der Kinder und der pädagogischen Kräfte, gewünschte Auswirkungen auf das Schulklima und mögliche Schwierigkeiten bei der Implementierung.

#### 5. Die Steuergruppe entwickelt einen Aktionsplan.

Die Steuergruppe entwickelt auf der Basis der Bedarfserhebung einen Aktionsplan, der Ziele, Kriterien und einen Zeitplan für die Implementierung von SEL enthält incl. einem Konzept zur Förderung der Nachhaltigkeit.

#### 6. Die Steuergruppe wählt ein bewährtes SEL-Programm aus.

Die Steuergruppe wählt ein für die eigene Schule geeignetes Programm aus.

### 7. Das Kollegium wird fortgebildet.

Das Kollegium lernt das gewählte SEL-Programm in einer professionellen Fortbildung kennen. Sie erleben und erfahren die theoretischen Grundlagen und die typischen Umsetzungsstrategien und Methoden des Programms. Neben der Information und der Erfahrung dient eine solche Fortbildung vor allem der gemeinsamen Motivation.

### 8. Das Kollegium beginnt mit der Umsetzung von SEL im eigenen Unterricht.

Die Lehrerinnen und Lehrer beginnen, das ausgewählte SEL-Programm in ihren Klassen zu unterrichten. In einer Erprobungsphase macht sich das Kollegium mit dem Programm vertraut. Erfahrungsberichte z. B. in Lehrerkonferenzen bilden die Grundlage für eine spätere Integration ins Gesamtsystem.

### 9. Das SEL wird ausgebaut und in das Gesamtsystem integriert.

Nach positiven Erfahrungen aus der Erprobungsphase und ggf. nach Anpassungen des SEL-Programms an die spezifischen Bedürfnisse der Schule wird das Programm in allen Klassen unterrichtet. Die pädagogischen Grundsätze und Methoden des SEL werden auch in die übrige pädagogische Praxis integriert. Damit wird eine verlässliche und unterstützende Lernumgebung für die sozial-emotionale Entwicklung der Kinder geschaffen.

### 10. Die Steuergruppe evaluiert die Umsetzung und arbeitet an der Qualitätsentwicklung.

Die Steuergruppe prüft und evaluiert in größeren Abständen (z. B. jährlich) die Umsetzung von SEL und entscheidet auf dieser Grundlage, ob Änderungen oder Modifikationen im Sinne einer Qualitätsverbesserung notwendig sind. Die Evaluation von Konzept und Umsetzung bietet die Möglichkeit, Fortschritte festzustellen und Probleme rechtzeitig zu erkennen und ihnen zu begegnen.

## Tipps für die Umsetzung der „TEAMGEISTER“ in der Klasse

„Teamgeister“ steht für einen Umgang mit Kindern, der sie zum Erleben, zum Nachdenken und zum Gespräch anregt. Die Lehrerrolle ist ermutigend, anregend, begleitend, zuhörend und wertschätzend. Der Prozess ist meist wichtiger als das Ergebnis. Dazu einige **Tipps**:

- Übernehmen Sie als Lehrer die Haltung eines Forschers, eines Jägers oder Sammlers. Suchen Sie neue Erfahrungen und staunen Sie, was die Kinder aus Ihren Anregungen und Fragen machen.
- Formulieren Sie Fragen und Arbeitsanweisungen einfach und kurz. Erklären Sie Aktivitäten lieber in kleinen Schritten als alles auf einmal. Oft verstehen Kinder konkrete Beispiele schneller als wortreiche Erklärungen.
- Fördern Sie die Vielfalt in der Klasse. Geben Sie sich bei geäußerten Meinungen, Einstellungen oder Erfahrungen nie mit einer Antwort zufrieden, sondern sammeln Sie weitere Beiträge und Sichtweisen.
- Gestalten Sie das Tempo so, dass keine Langeweile aufkommt. Wenn Kinder sich langweilen, entstehen leicht Unaufmerksamkeit und Unterrichtsstörungen.
- Finden Sie eine Balance zwischen Geduld (= warten können), Interesse (= nach weiteren Meinungen,... fragen) und Zielstrebigkeit (= „Wir haben schon vieles gehört. Gibt es noch andere Gedanken?“).
- Akzeptieren Sie die Beiträge der Kinder (soweit sie nicht andere verletzen) und werten Sie sie nicht. Sonst werden sich die Kinder schnell nach Ihren (vermeintlichen) Erwartungen richten und sich nicht mehr offen und ehrlich äußern.
- Wählen Sie aus den Reflexionsfragen eine oder zwei geeignete aus. Oft werden die Kinder mit ihren Beiträgen auch die anderen Reflexionsfragen beantworten, ohne dass sie gestellt werden.
- Setzen Sie bei der Reflexion verschiedene Sozialformen ein, um das Risiko für die Kinder zu mindern und Kontakt und Kommunikation zu fördern: Paare, Kleingruppen oder das Plenum. Sie müssen nicht immer wissen, was die Kinder einander in der Reflexionsphase erzählen.
- Achten Sie auf die Körpersprache der Kinder und auf das Stimmgemurmel im Raum. Diese Beobachtungen geben Ihnen auch eine verlässliche Auskunft über die Mitarbeit der Kinder.

### Bedingungen für die Nachhaltigkeit im System Schule

#### **Kontinuierliche, professionelle Weiterentwicklung sichern**

Die Schulleitung stellt Ressourcen für die professionelle Weiterentwicklung bereit und schafft Gelegenheiten zu Feedback und Evaluation. Die Möglichkeit zu regelmäßiger Fortbildung und Erfahrungsaustausch sichert die Qualitätsentwicklung und eine lebendige Umsetzung des sozialen und emotionalen Lernens.

#### **Umsetzung und Ergebnisse evaluieren und verbessern**

Die Steuergruppe dokumentiert kontinuierlich die praktische Umsetzung des sozialen und emotionalen Lernens und deren Ergebnisse. Sie unterstützt die Erarbeitung angemessener Modifikationen und Verbesserungen. Regelmäßige Evaluation der Aktivitäten und ihrer Ergebnisse hilft der Schule, ihre Entwicklungsziele zu erreichen.

#### **Unterstützende Infrastruktur für soziales und emotionales Lernen entwickeln**

Die Schulleitung schafft Rahmenbedingungen, die soziales und emotionales Lernen unterstützen; dies schließt zeitliche und finanzielle Ressourcen sowie konzeptionelle Dinge ein. Die Schaffung von Strukturen und Rahmenbedingungen stellt sicher, dass soziales und emotionales Lernen erkennbar Priorität in der Schule behält und auf diese Weise nachhaltige Wirkung entfalten kann.

#### **Integration von sozialem und emotionalem Lernen in die gesamte Schule**

Die Steuergruppe überprüft zusammen mit dem Kollegium alle Aktivitäten der Schule, um vielfältige Gelegenheiten für die Schüler zu schaffen, die im Unterricht erworbenen sozialen und emotionalen Kompetenzen zu üben und zu festigen.

#### **Förderung der Kooperation mit Eltern**

Schulleitung und Steuergruppe fördern in geeigneter Weise die Kooperation zwischen Eltern und Lehrern, um in wirksamer Weise die soziale, emotionale und schulische Entwicklung der Schüler zu unterstützen.

#### **Austausch zwischen allen am Projekt Beteiligten fördern**

Die Steuergruppe informiert das Kollegium und die Eltern regelmäßig über die Umsetzung des sozialen und emotionalen Lernens in der Schule. So sichert sie die weitere Unterstützung und schafft bzw. erhält ein positives Schulklima.

### Zum Weiterlesen

Die folgenden Bücher unterstützen die Sichtweise von Lebenskompetenzprogrammen in der Schule und passen daher sehr gut als Hintergrundinformation.

Bauer, Joachim: Warum ich fühle, was du fühlst. Intuitive Kommunikation und das Geheimnis der Spiegelneurone. Heyne (2006)

Bauer, Joachim: Lob der Schule. Sieben Perspektiven für Schüler, Lehrer und Eltern. Hoffmann und Campe (2007)

Bauer, Joachim: Prinzip Menschlichkeit. Warum wir von Natur aus kooperieren. Hoffmann und Campe (2007)

Bergmann, Wolfgang / Hüther, Gerald: Computersüchtig. Kinder im Sog der modernen Elektronik. Patmos (2007)

Dreikurs, Rudolf: Psychologie im Klassenzimmer. Klett Cotta (2003)

Dreikurs, Rudolf / Dinkmeyer, Don: Ermutigung im Unterricht. Klett Cotta (2004)

Korte, Martin: Wie Kinder heute lernen. Was die Wissenschaft über das kindliche Gehirn weiß. DVA (2009)

Prior, Manfred: MiniMax für Lehrer. 16 Kommunikationsstrategien mit maximaler Wirkung. Beltz (2009)

Roth, Gerhard: Bildung braucht Persönlichkeit. Wie Lernen gelingt. Klett-Cotta (2011)

Schulz von Thun, Friedemann: Miteinander reden 1. Störungen und Klärungen. Rowohlt (2006)

Schulz von Thun, Friedemann: Miteinander reden 2. Stile, Werte und Persönlichkeitsentwicklung. Rowohlt TB (1989)

Schulz von Thun, Friedemann: Miteinander reden 3. Das „innere Team“ und situationsgerechte Kommunikation. Rowohlt TB (1998)

Spitzer, Manfred: Lernen. Gehirnforschung und die Schule des Lebens. Spectrum (2006)

Stanford, Gene: Gruppenentwicklung im Klassenraum und anderswo. Hahner VG (2002)

Auszug aus: Teamgeist, Lehrerhandbuch 1/2, ISBN: 978-3-12-011721-6.

© Ernst Klett Verlag GmbH, Stuttgart 2014. Alle Rechte vorbehalten. [www.klett.de](http://www.klett.de)  
verlag für pädagogische medien (vpm). [www.vpm-verlag.de](http://www.vpm-verlag.de)