

Bundesverband Konduktive Förderung nach Petö e. V. – 18.11.2016

## „Multiprofessionelle Kooperation in der inklusiven Schule.“

18.11.2016

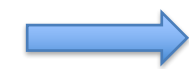
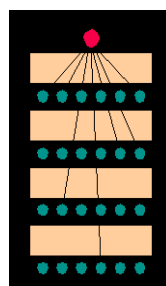
Jun.-Prof. Dr. Daniel Mays  
Universität Siegen - Fakultät II  
Professur für Förderpädagogik mit dem Schwerpunkt  
Emotionale und soziale Entwicklung

Daniel.Mays@uni-siegen.de

1

Einführung

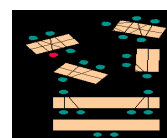
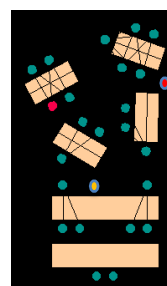
## grundlegender Wandel der Rolle „Lehrer/-in“



Fachlehrerin

Förderschullehrerin

Integrationshelfer



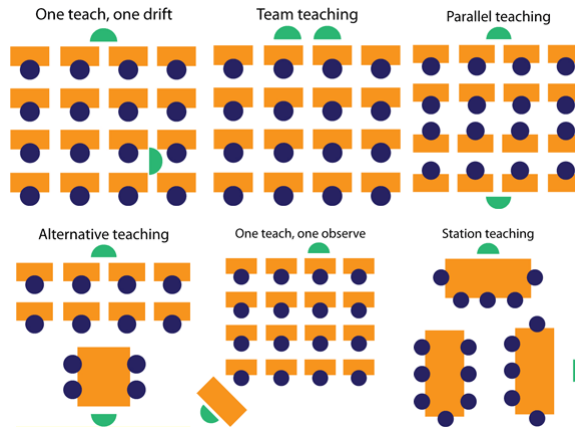
• Inklusion

• demo-  
grafischer  
Wandel

• gesell-  
schaftlicher  
Wandel



## Teamenteachingmodelle



### Einführung

#### Lehrer/-innen-Rollen

Fachmann / Fachfrau	Kontrollleur/-in
Erzieher/-in	Verwahrer/ -in
Helfer/-in	Berichter
Kumpel	Selektierer/-in
Vorbild	Schullaufbahn- und Berufsberater
Ratgeber/-in	Reparateur
Bündnispartner/-in	

Lehrerrollen und Belastungsfaktoren (nach Barth 1992, 94/ John & Stein, 2008, 405 /Schmid 2003, 142f)

## Einführung

- ERWEITERTE KOMMUNIKATIONS- & KOOPERATIONSANLÄSSE

z.B. SPEZIELLE KOMMUNIKATIVE KOMPETENZEN  
FÜR DIE FSP ESE, LE & GE!



## Impulse

- Der Beruf des Lehrers / der Lehrerin erforderte bisher schon ein blitzschnelles Umschalten zwischen verschiedenen Rollen und Kommunikationsstrategien. Ein inklusives System erfordert „**Echtzeitreflexivität**“.
- Beispiel: Konfliktklärungsgespräch mit Marvin auf dem Flur in der 5-Minuten-Pause. Kollegin Müller kommt vorbei und fragt „mal eben“ nach der Unterrichtsreihe XY. Gong.

## Impulse

- Das System „Schule“ ist von seiner Grundanlage her nicht auf effektive Teamarbeit ausgerichtet:
  - es ist streng hierarchisch organisiert
  - Personal wird z.T. zugewiesen
  - kaum Entscheidungsbefugnisse für Lehrkräfte (Stundenplan, Klausurtermine, ...)
  - der Schulalltag ist „durchgetaktet“ – eine Struktur für Absprachen fehlt oft
  - Ausbildung zum „Einzelkämpfer“/ kaum Rollenvielfalt
  - Rückzugsräume für Teamsitzungen fehlen oft
  - kein begleitendes Coaching durch Experten
  - ...



## Know-How

**Merkmale effektiver Teams**

- Selbststeuerung/Selbstmanagement
  - Unterstützung von Vorgesetzten / klares Feedback
  - klare Teamziele / Identifikation mit den Zielen & Tätigkeit
  - Identifizierbarkeit einzelner Beiträge der Mitglieder
  - transparente Belohnungs- und Lobeskultur
  - Ideale Teamgröße (3 – 20)
  - Rollenklarheit
  - Partizipation bei Entscheidungen
  - Präferenz der Teammitglieder für Teamarbeit
  - Kommunikation und Kooperation im Team
  - Teamtraining / Supervision
  - Zeit zur Einführung (ca. 1 ½ Jahre)
- (vgl. Campion et al. 1996, 431; Übers. W.K.)

Know-How

- Phasen der Teamentwicklung
  - Forming → Unsicherheit
  - Storming → Rollenklärung & Konflikte
  - Norming → Festlegung der Rollen
  - Performing → effektivste Phase
  - Adjourning → Auflösung(vgl. Tuckmann 1965)

Know-How

- Während dieser Phasen entwickeln sich Teamrollen...

Know-How

- Die Koordinatorin
- Positive Eigenschaften: **Kollegiums**-orientierte Führerin, den Teamzielen verpflichtet, dominant, vertrauensvoll, im Team akzeptiert.
- Schwächen: Nicht unbedingt eine Ideenlieferantin.

Know-How

- Die Macherin
- Positive Eigenschaften: **Aufgaben**-orientierte Führerin, hoch leistungsmotiviert, will Ziele erreichen und bringt andere dazu, in diesem Sinne zu handeln, fordert heraus, provoziert, kann Hindernisse überwinden.
- Schwächen: Neigt zu Aggressionen – zwei oder drei Macherinnen können zu Kämpfen und Konflikten im Team führen.

Know-How

- Der Perfektionist
- Positive Eigenschaften: Kümmert sich sorgfältig und gewissenhaft um die Details, bringt Dinge zu Ende, ist pünktlich und beharrlich.
- Schwächen: Manchmal überängstlich und kann schlecht delegieren.

Know-How

- Der Spezialist
- Positive Eigenschaften: Hat wichtiges Spezialwissen, oft introvertiert und einzelgängerisch, sehr engagiert.
- Schwächen: Interessiert sich oft nur für Dinge in seinem engen Bereich, kümmert sich wenig um die Interessen anderer.
- ...(vgl. Beck & Fisch 2003)

Know-How

- ...weitere Rollen:
  - der Beobachter
  - die Umsetzerin
  - die Erfinderin
  - der Netzwerker
  - die Teamarbeiterin...
  - der soziale Faulenzer...
- Rollen der Teamleitung...

Impulse

In inklusiven Schulen nimmt die Anzahl der sozialen Kontakte und die Anzahl der zu bewältigenden Aufgaben noch weiter zu.

- Teamarbeit kann somit zur zusätzlichen Belastung werden, wenn diese nicht parallel zum inklusiven Schulentwicklungsprozess professionalisiert wird (**Konfliktherde**).
- mögliche Konfliktformen:
  - aufgabenbezogene Konflikte** (Ziel)
  - prozessbezogene Konflikte** (Aufgabenverteilung)
  - beziehungsbezogene Konflikte** (Machtkämpfe)



Die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit dem eigenen Rollenverhalten, denn...

1. Jede Lehrperson besitzt „hochgradig individuelle, unverwechselbare subjektive Theorien“
2. Diese subjektiven Theorien können als Prediktorvariable das zukünftige Handeln der Lehrkräfte (z.B. im Umgang mit Unterrichtsstörungen) vorhersagen und
3. Diese subjektiven und handlungsbestimmenden Theorien waren auch noch nach mehreren Jahren stabil (vgl. Wahl 2006).

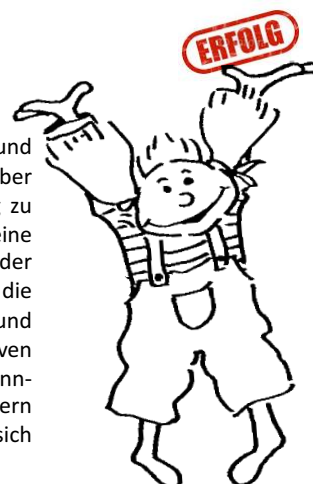
Praxis

...und Interprofessionelle Kooperation braucht...

**Chaos-Kompetenz:**

- „Die Fähigkeit, in akuten Konflikt- und Krisensituationen, wenn alles drunter und drüber geht, ruhig Blut zu bewahren und handlungsfähig zu bleiben. **Chaos-Kompetenz** ist nicht lediglich eine Frage der Belastbarkeit. Sie hat wesentlich mit der Fähigkeit zu tun mit „Urvertrauen“ in die Selbststeuerungsfähigkeit von Menschen und Gruppen – oder anders ausgedrückt, dem intuitiven Wissen, dass die „chaotische“ Situation nicht ein sinn- und heilloses Durcheinander darstellt, sondern lediglich **einen Grad der Komplexität** aufweist, der sich **im Moment unserer Bewältigung entzieht**“

(Doppler 2008, S. 72)





## Wir sind ein Team!

Multiprofessionelle  
Kooperation in der  
inklusive Schule

Reinhardt - Verlag (2016)

ca. 145 Seiten. 13 Abb.

(978-3-497-02597-8)

### ...weitere Informationen:

Mays, D. (2016). Multiprofessionelle Kooperation in der inklusiven Schule. München: Reinhardt-Verlag.

Mays, D. & Grottemeyer, M. (2014). Teamarbeit in der inklusiven Schule. Den Einzelnen entlasten - das Team stärken. *Praxis Schule 5-10*, 24 (2), S. 4-8.

Mays, D., Ladinig, B., Carlitscheck, J., Franke, S., Kißgen, R. (2013). Inklusion und Lehrerrolle - Das Schulsystem im Wandel. *Praxis Schule 5-10*, 23 (1), S. 8-11.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

[Daniel.Mays@uni-siegen.de](mailto:Daniel.Mays@uni-siegen.de)



#### Literaturempfehlungen:

Brodbeck, Felix C.; Maier, Günter W. (2001): Das Teamklima-Inventar (TKI) für Innovation in Gruppen. In: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O* 45 (2), S. 59–73.

Kriz, Willy Christian; Nöbauer, Brigitta (2002): Teamkompetenz. Konzepte, Trainingsmethoden, Praxis ; mit einer Materialsammlung zu Teamübungen, Planspielen und Reflexionstechniken. Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht.

van Dick, Rolf; West, Michael A. (2005): Teamwork, Teamdiagnose, Teamentwicklung. Göttingen: Hogrefe.