

3. Kooperation

Schirennen, Fußballspiele, Boxkämpfe und andere Sportübertragungen werden meist von zwei Personen kommentiert – einem/einer Reporter/in und einem Experten/einer Expertin. Auch Unterhaltungsshow, Preisverleihungen und VIP-Anlässe haben häufig zwei prominente Moderator/innen. Der Vorteil liegt auf der Hand, denn **jede Person hat ihre Stärken:** Fachwissen, Kompetenz, Präsentationsvorzüge. So können die Ko-Kommentator/innen und die Ko-Moderator/innen **gemeinsam ihr Bestes geben** und den Zuseherinnen und Zusehern bzw. Zuhörerinnen und Zuhörern **Top-Qualität bieten**. Das wollen natürlich auch Arbeitgeber/innen. Sie möchten Top-Qualität und suchen Mitarbeiter/innen, die ihre Stärken in ein Team einbringen.

„Kooperation“ ist hier das Zauberwort: gemeinsame Ziele, gemeinsames Arbeiten, gemeinsame Suche nach Lösungen, gemeinsame Entwicklung von Innovationen. Ein gutes Team erkennt, würdigt und nutzt bestmöglich die Stärken der einzelnen Teammitglieder.

Sieh dir an, was durch Kooperation möglich ist: www.epop.at/video304



Darauf ist für eine gelungene Kooperation/Teamarbeit zu achten:

- gemeinsame Ziele klar abstecken
- Strategien festlegen
- Rollen im Team klären
- Aufgaben aufteilen

Für ein gutes Team braucht es gute Organisation.

- Ressourcenorientierung
- Rollenverständnis
- Konsensorientierung
- Ergebnisorientierung



Was mit diesen Begriffen gemeint ist und wie du deine Kooperationsfähigkeit trainieren kannst, erfährst du anhand der nächsten Informationen und Arbeitsanregungen.

Willkommen im Team!

2 Kooperation

3.1. Ressourcenorientierung

A

Wissen

Ich weiß, was die Begriffe Kompetenz, Ressource und Kooperation bedeuten.

B

Verstehen

Ich kann meine eigenen Ressourcen und Kompetenzen nennen.

C

Anwenden

Ich kann in der Zusammenarbeit meine eigenen Fähigkeiten, Erfahrungen, Neigungen, Talente und Stärken einbringen. Ich kann andere Menschen unterstützen und darin bestärken, ihre persönlichen Kompetenzen und Ressourcen wahrzunehmen und einzusetzen.

D

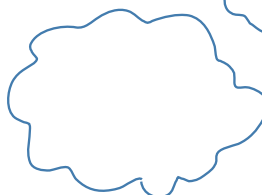
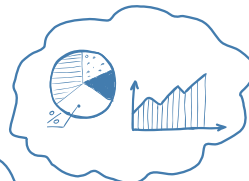
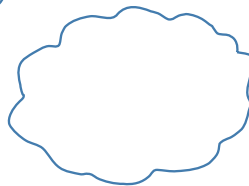
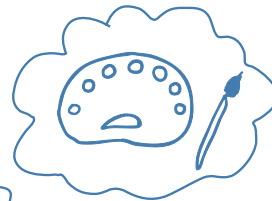
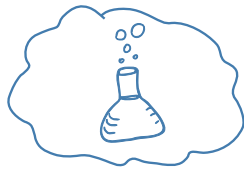
Analysieren/Evaluieren

Ich kann meine eigenen Kompetenzen und Ressourcen reflektieren und an ihnen arbeiten.

Erfolgreiche Teams gibt es in den Bereichen Sport, Film, Musik, Politik, Wirtschaft etc. Sicher kennst auch du tolle Teams in deiner Klasse, deinem Verein und deinem Freundeskreis.

Zu welchen Teams gehörst du?





3.1. B



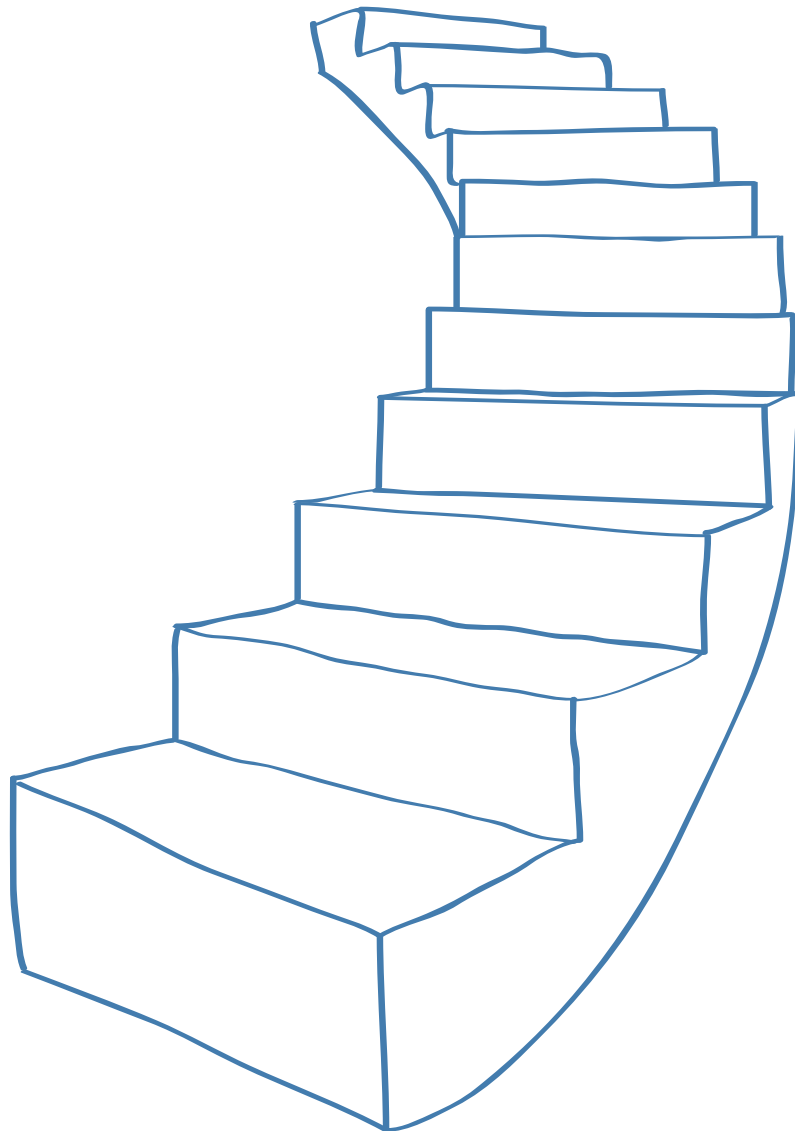
Erfolgreiche Teams brauchen ...

Schau dir die folgenden Werbespots an: www.epop.at/video301



Was macht die Teams in den drei Werbespots so erfolgreich?

Schreibe die Erfolgsfaktoren auf:



4 Kooperation

3.1. A



Übung für das Glossar

Im Zusammenhang mit Teamarbeit werden immer wieder die Begriffe **Ressourcen**, **Kompetenz** und **Kooperation** genannt.

Recherchiere diese Begriffe und füge die Ergebnisse in dein Glossar ein.

3.1. B



Ich in meinem Dream-Team

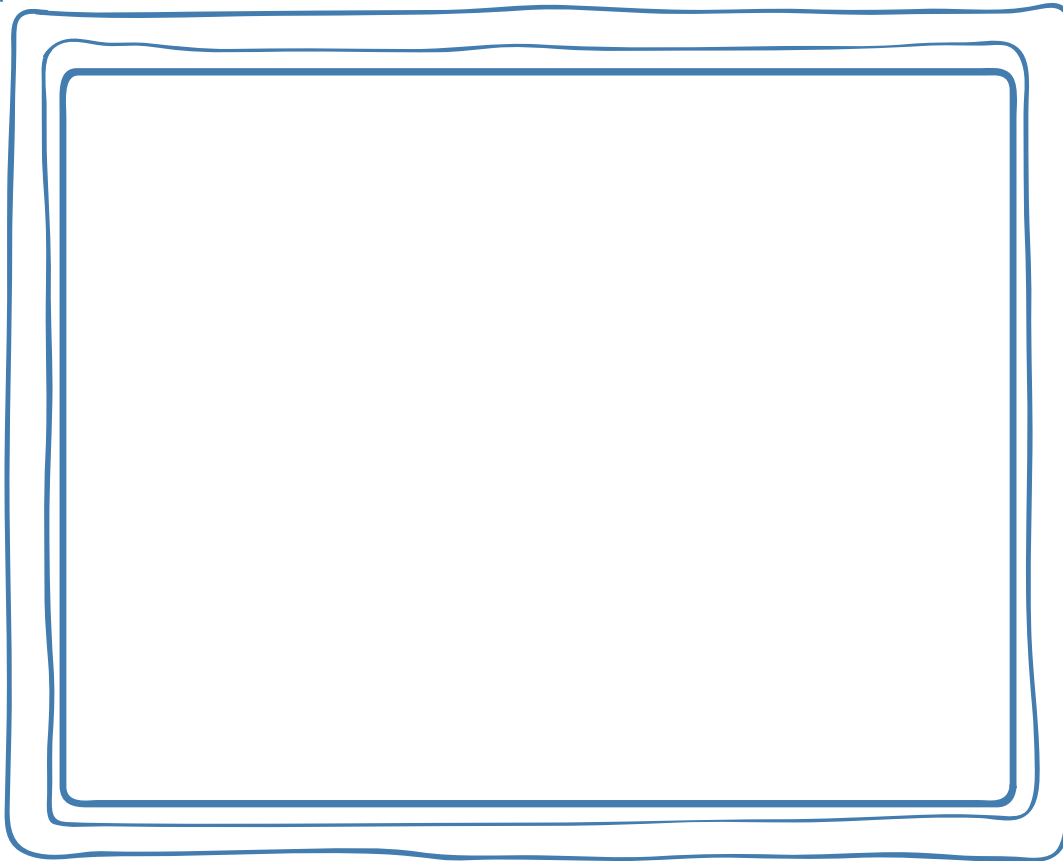


Was macht ein gutes und erfolgreiches Team aus? **Welche Voraussetzungen sind für gute Zusammenarbeit notwendig?**

Tipp: Bedenke, dass je nach Situation eine Stärke zu einer Schwäche werden bzw. eine vermeintliche Schwäche das Team bereichern kann.

6 Kooperation

Schau dir die Collage aus tierischen Teammitgliedern an. Welche Stärken werden den jeweiligen Tieren zugeschrieben? Findest du eine passende Abbildung für dich? Suche dir eine aus oder zeichne selbst ein Tier, das deinen Stärken entspricht.



Mit welchen Personen, auf die die oben genannten Eigenschaften zutreffen, kannst du dir vorstellen, ein Dream-Team zu bilden?

Beschreibe dieses Dream-Team und füge es in dein Portfolio ein.

Mein Dream-Team



3.1. C



Stelle dein Team zusammen

Ein Gedankenspiel

Was wäre, wenn ...



Stell dir vor, du könntest dir für die nächste Gruppenarbeit in der Klasse dein eigenes Team zusammenstellen:

Welche deiner Klassenkolleg/innen holst du ins Team, wenn

- ihr für den nächsten Elternsprechtag das Buffet organisiert?
- ihr für Deutsch ein bestimmtes Thema aufbereitet und präsentiert?

Beantworte in diesem Zusammenhang auch folgende Fragen:

- Wie sind die Gruppen für die unterschiedlichen Aufgaben zusammengesetzt?
- Welche Kompetenzen und Ressourcen sind aus deiner Sicht für die jeweiligen Aufgaben wichtig?



Buffet vorbereiten	Projektarbeit Deutsch
1. Vornamen der Teammitglieder + ihre Stärken	

8 Kooperation

Buffet vorbereiten	Projektarbeit Deutsch
2. Welche Kompetenzen und Ressourcen braucht diese Aufgabe?	

Betrachte deine Auswahl kritisch. Hast du ein gutes Team zusammengestellt?

Buffet vorbereiten	Projektarbeit Deutsch
3. Hast du ein gutes Team zusammengestellt?	
Ja, weil ...	
Nein, weil ...	

Bitte eine/n Mitschüler/in, dir zu deinen Überlegungen Feedback zu geben.

Buffet vorbereiten	Projektarbeit Deutsch
4. Hat ein gutes Team zusammengestellt?	
Ja, weil ...	
Nein, weil ...	

Wenn du wissen möchtest, wie du ein gutes Team leiten kannst, lies nach in Kompetenzfeld 5 „Führung“, S. 18f.



Regeln und Vereinbarungen erleichtern die Kooperation. Lies darüber in Kompetenzfeld 7 „Selbstverantwortung“, S. 26f.



10 Kooperation

3.1. C/D



Bewirb dich für das **Dream-Team**

Stell dir folgende Situation vor:

In deiner Klasse/Schule/deinem Verein werden unterschiedliche Projekte geplant.
Nenne ein Projekt, an dem du gerne mitarbeiten willst. Du möchtest ins Team!

Mit welchen Stärken/Kompetenzen kannst du überzeugen?
Welche Ressourcen kannst du einbringen?

Entwurf:

- ein Plakat (DIN A4)
- eine Powerpoint-Folie
- ein PREZI (www.prezi.com)
- ein Onlineplakat (auf www.glogster.com)
- eine Bewerbung/ein Motivationsschreiben
- ...

3.1. A/B/C/D

**Einfach zum Nachlesen**

Viele erfolgreiche Menschen verdanken ihre Errungenschaften guter Zusammenarbeit.

Einer von ihnen war der Apple-Gründer Steve Jobs (1955–2011). Die Beatles waren Vorbild für sein Geschäftsmodell. Über sie sagte er in der amerikanischen Dokumentationsserie „60 Minutes“:



Das waren vier Typen, die gegenseitig ihre negativen Tendenzen in Schach hielten, sie balancierten sich gegenseitig aus, sodass das Gesamte viel mehr als die Summe der Einzelteile wurde. Große Dinge in der Geschäftswelt werden nicht von einer Person gemacht, sondern von einem Team.

Steve Jobs

Im Jahre 2000 würdigte Jobs die Arbeit der Apple-Belegschaft auf der MacWorld-Expo in San Francisco ausdrücklich:

Ich habe den besten Job der Welt. Aber dieser Job ist ein Mannschaftssport.

Wenn du mehr über erfolgreiche Teams wissen willst, recherchiere im Internet.

Der Autor Gene Stanford hat sich in vielen Werken mit der Qualität von Teams befasst.

Was ist dir bei deiner Recherche besonders aufgefallen? Sammle die wesentlichen Punkte.

Tipp: Jedes Team braucht den Funken! **Never change a winning team!**

Welchen bedeutenden Satz gibst du deinem Dream-Team mit auf den Weg?



(Quellen: www.epop.at/link301, www.epop.at/link302)

12 Kooperation

3.2. Rollenverständnis

A

Wissen

Ich kann die unterschiedlichen Rollen, Aufgaben und Funktionen in einer Gruppe nennen.

B

Verstehen

Ich kann die unterschiedlichen Rollen, Aufgaben und Funktionen in einer Gruppe erklären.

C

Anwenden

Ich kann meine eigenen Stärken in unterschiedlichen Rollen verantwortungsvoll in Arbeitsgruppen einbringen.

D

Analysieren/Evaluieren

Ich kann meinen eigenen Beitrag zur Teamentwicklung und in Gruppenprozessen einschätzen.

3.2. A/B/C/D



Spieglein, Spieglein an der Wand

Schau in deinen eigenen Spiegel. Wen siehst du?
Schau in den Spiegel, den dir andere vorhalten.
Wen siehst du?
Schau hinter den Spiegel. Wen siehst du?





Welche **Rolle** spielst du in deiner Familie, deinem Freundeskreis, der Schule, einem Verein, im Samstagsjob, bei deinem/r Freund/in, den Eltern deines/r Freundes/in etc.?

Deine Antwort könnte lauten: Nicht immer verhalte ich mich gleich. Manche Menschen lernen mich als zurückhaltend kennen, manche denken, ich sei der/die Checker/in, einige finden mich unterhaltsam, wenige meinen, ich sei unnahbar etc. Die Liste ließe sich fortführen.

Wir nehmen je nach Gruppe und Situation unterschiedliche Rollen und Standpunkte ein.

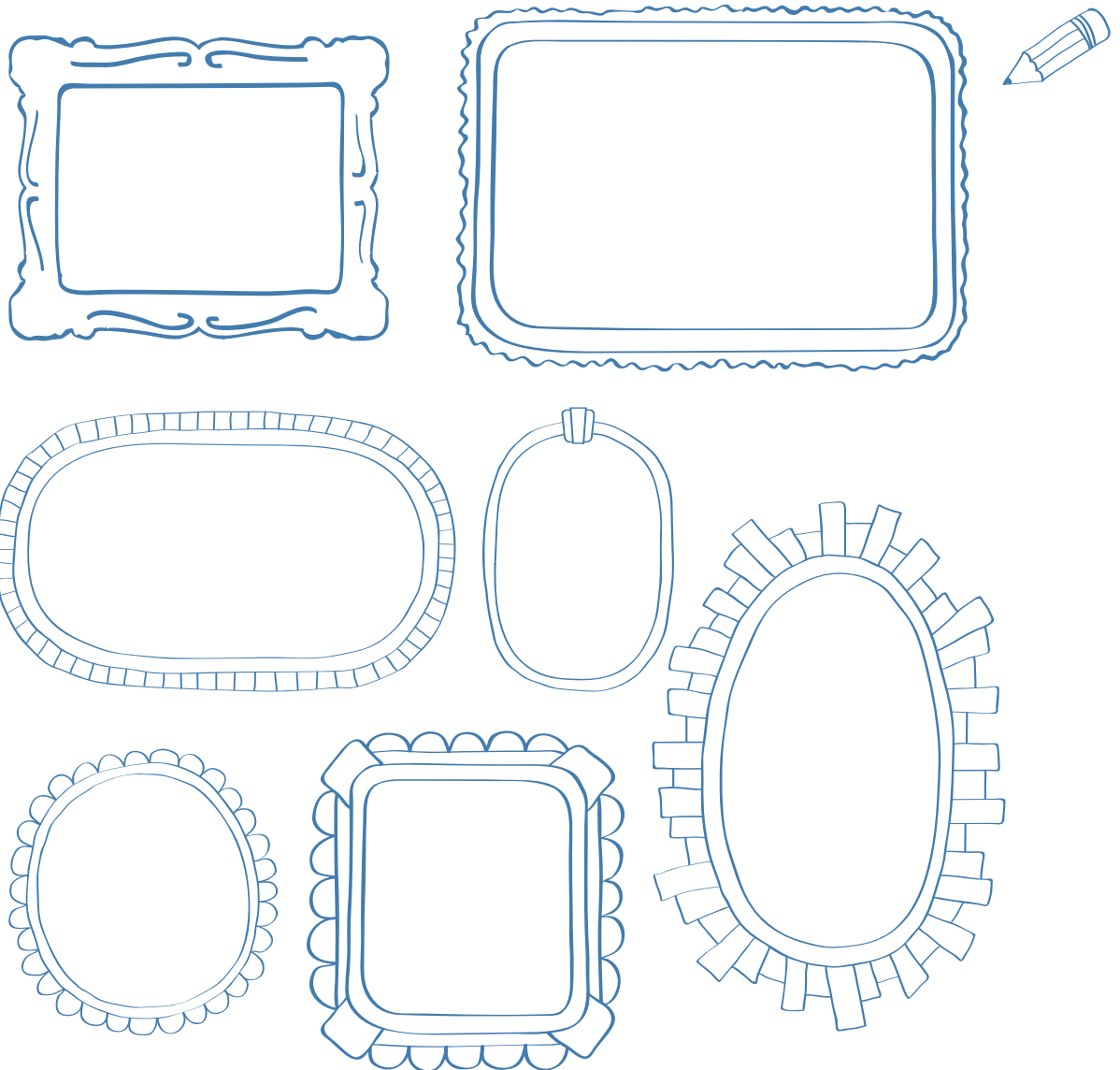


Welche Rollen und Funktionen eine Leiterin bzw. ein Leiter einer Gruppe/eines Teams übernehmen kann, lies nach in Kompetenzfeld 5 „Führung“, S. 2ff.




Weitere Übungen zur Rollensicherheit findest du in Kompetenzfeld 6 „Situationsgerechtes Auftreten“, S. 17–24.

Aber wer bist du wirklich? Welche Person bist du, welche Persönlichkeit hast du?
Welche Rollen übernimmst du?



Welche individuellen Eigenschaften, Fähigkeiten, Werteinstellungen, Stärken und Schwächen machen dich aus? Welche setzt du, je nach Gruppe und Situation, bewusst oder unbewusst ein?



14 Kooperation

3.2. A/B

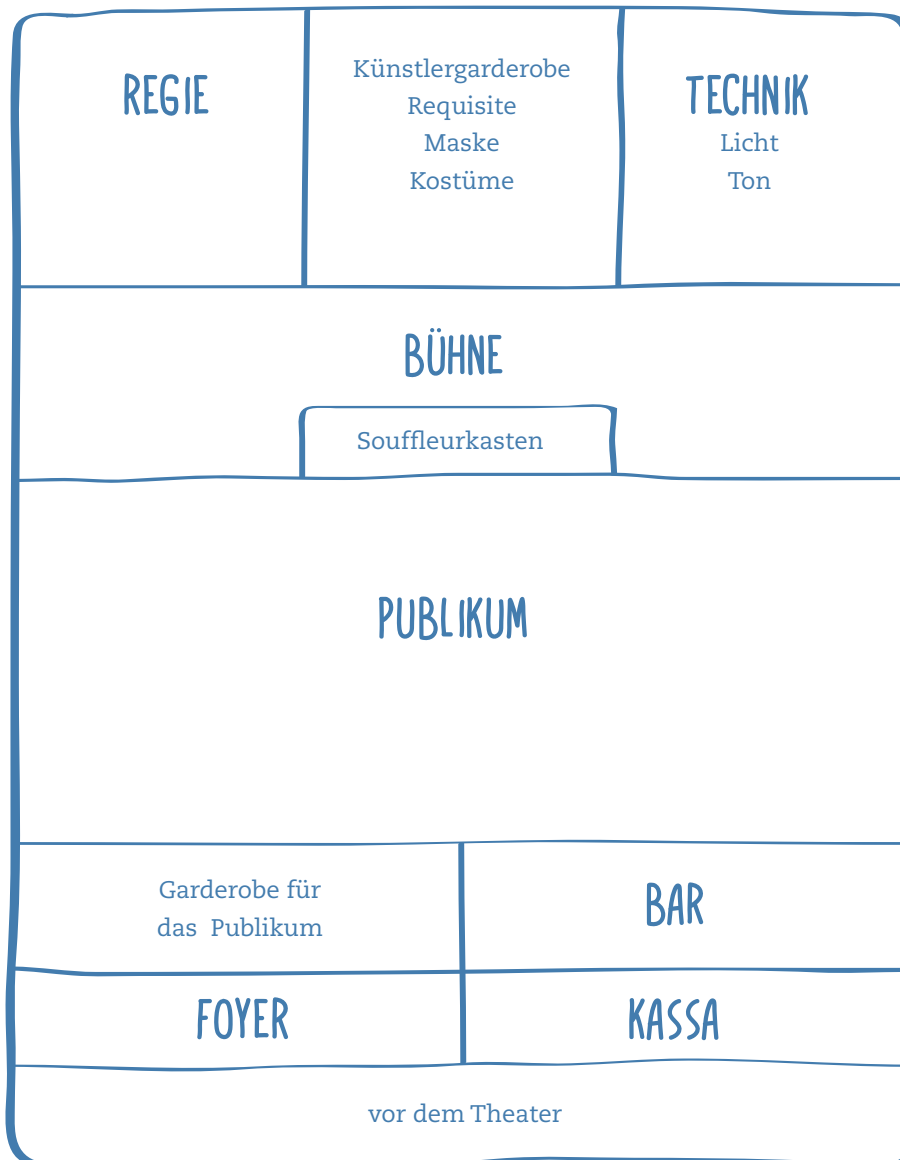


Welche Rolle/n spiele ich?

Hier findest du den Grundriss eines Theaters.

Markiere auf dem Plan deine Rollen in unterschiedlichen Farben (Klasse, Familie, Freundeskreis).

Stelle fest, wie deine Selbsteinschätzung ist und wie du von anderen gesehen wirst. Frag deine Familienmitglieder, Klassenkolleg/innen, Freund/innen, wo sie dich auf dem Plan sehen und markiere diese Stellen mit einer anderen Farbe.



(Quelle: Christiane Leimer [2011]: Vereinbarungskultur an Schulen. ÖZEPS Handreichung, S. 49, Andrea Motamedi, Andre Blau (2015): Persönlichkeitsbildung und soziale Kompetenz. HAS 2. Erfahrungsportfolio. Wien: Manz, S. 34.)

Wähle spontan deinen Platz im Theater aus.

z.B.: Ich stehe auf der Bühne, bin Schauspieler/in und unterhalte das Publikum oder arbeite eher im Hintergrund, bin eher an der Kasse oder für die Beleuchtung zuständig.

Welche Rolle/n übernimmst du **heute in der Klasse?**



Welche Rolle/n übernimmst du **in deiner Familie?**



Welche Rolle/n übernimmst du **in deinem Freundeskreis?**



16 Kooperation

3.2. A/B



Einfach zum Nachschauen – Nachlesen – Nachdenken

Schau dir das Video von Meredith Belbin an: www.epop.at/video302



Der Psychologe Meredith Belbin hat untersucht, wie sich Teams aus verschiedenen Persönlichkeitstypen zusammensetzen und wie sich das auf die Teamleistung auswirkt. Dabei kristallisierte er **neun unterschiedliche Rollen** heraus. In seinen Ausführungen erklärt er, wie die richtige Kombination dieser Rollen eine erfolgreiche Kooperation garantieren kann.

Teamrollen

Handlungsorientierte Rollen

Teamrolle	Art	Beitrag
Shaper (Macher/in)	handlungsorientiert	Er/Sie hat den Mut sich Hindernissen in den Weg zu stellen.
Implementer (Umsetzer/in)	handlungsorientiert	Er/Sie realisiert die vorher erdachten Pläne.
Completer (Perfektionist/in)	handlungsorientiert	Er/Sie stellt Ergebnisse sicher und versucht Fehler zu vermeiden.

Kommunikationsorientierte Rollen

Teamrolle	Art	Beitrag
Coordinator (Kordinator/in)	kommunikationsorientiert	Er/Sie fördert Entscheidungen.
Teamworker (Teamspieler/in)	kommunikationsorientiert	Er/Sie verbessert die Kommunikation und reduziert Reibungspunkte.
Resource-Investigator (Wegbereiter/in)	kommunikationsorientiert	Er/Sie entwickelt Kontakte und verbessert das Projektnetzwerk.

Wissensorientierte Rollen

Teamrolle	Art	Beitrag
Plant (Erfinder/in)	wissensorientiert	Er/Sie bringt neue Ideen ein.
Monitor (Beobachter/in)	wissensorientiert	Er/Sie führt Machbarkeitsstudien durch.
Specialist (Spezialist/in)	wissensorientiert	Er/Sie liefert Fachwissen und Informationen.

Tipp: Keine dieser Rollen kommt in reiner Form vor. Die Rollen können außerdem negative Verhaltensweisen beinhalten. Es ist daher wichtig, sich der Schattenseiten der eigenen Rollen bewusst zu sein.

Ordne den Abbildungen die verschiedenen Rollentypen von Belbin zu.

Welche Rollen nimmst du häufig ein? Schattiere jene Bereiche, die deinen Stärken entsprechen.

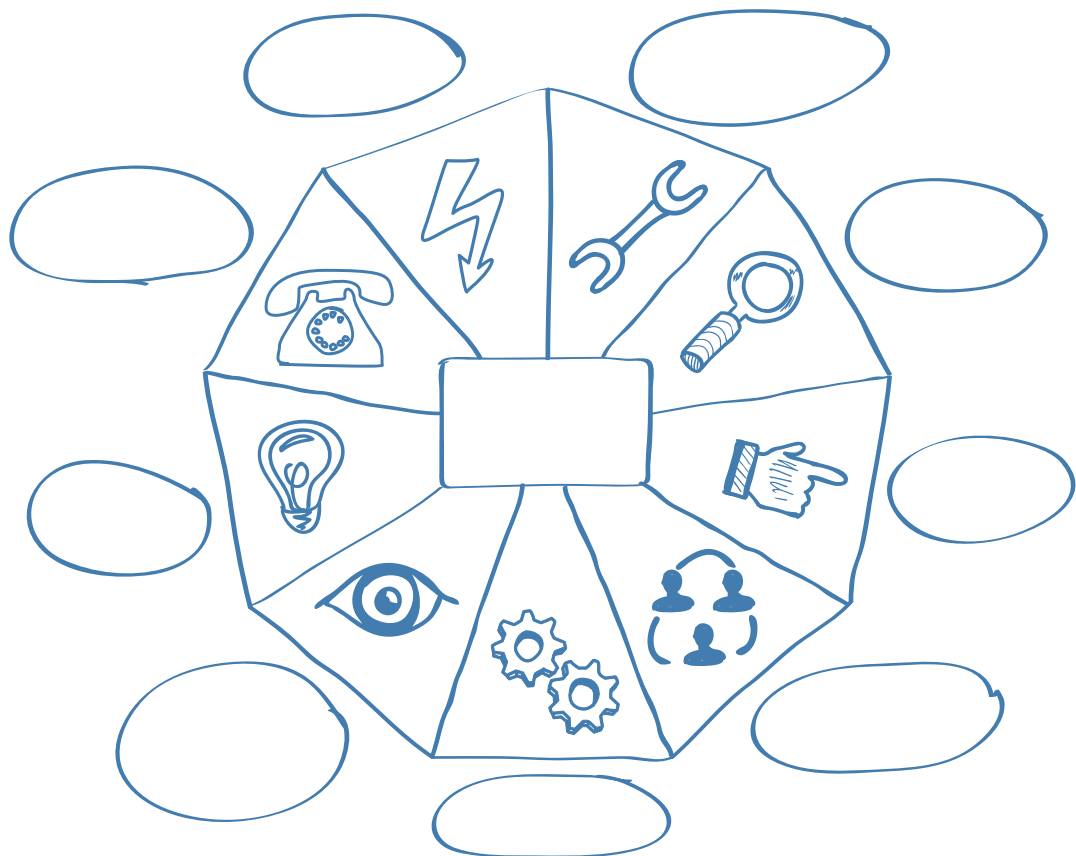
Welche Rollen möchtest du gerne einmal ausprobieren?



Welche Rollen willst du auf keinen Fall übernehmen?



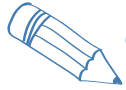
Tausche dich mit Mitschülerinnen und Mitschülern bzw. Freundinnen und Freunden über deine Rollenerfahrungen aus!



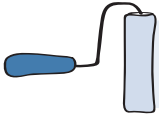
18 Kooperation

Ungewohnte Rollen

Versuche in einer der nächsten Gruppenarbeiten, Klassendiskussionen o.ä. **eine neue, dir ungewohnte Rolle zu übernehmen.** Beantworte nach der Gruppenarbeit, Klassendiskussion etc. folgende Fragen:

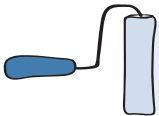


- Wie ist es dir in der ausprobierten Rolle ergangen? Wie hast du dich gefühlt? Wie haben die anderen darauf reagiert?



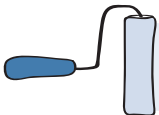
Two horizontal light blue bars for writing answers to the first question.

- Entspricht diese Rolle auch deiner Person/Persönlichkeit? Lässt sich diese Rolle mit deinen Stärken vereinbaren?



Two horizontal light blue bars for writing answers to the second question.

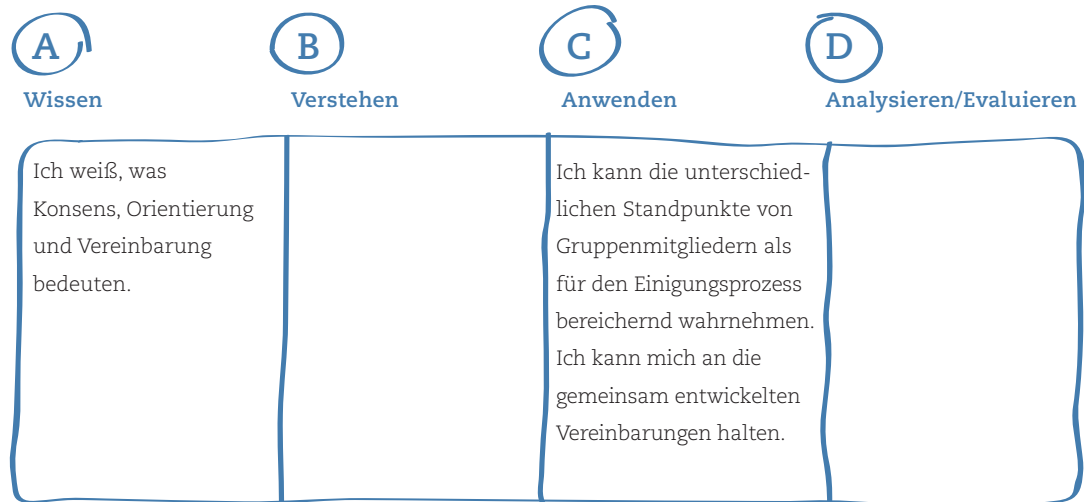
- Welche Kompetenzen musst du dir eventuell noch aneignen, um diese Rolle wirklich optimal ausüben zu können?



Two horizontal light blue bars for writing answers to the third question.

Wenn du Lust hast, probiere auch noch andere Rollen aus und achte auf die Reaktionen deiner Umgebung!

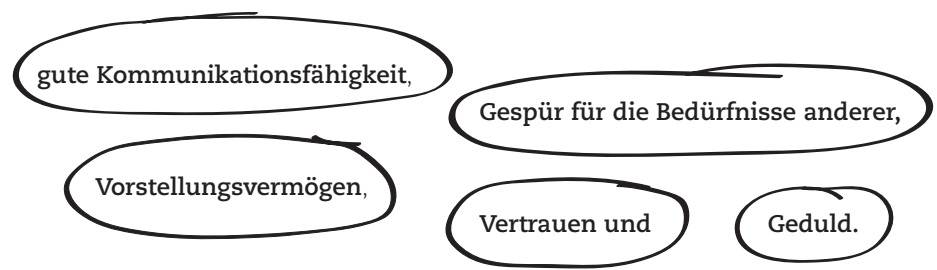
3.3. Konsensorientierung



Kennst du das, wenn eine Gruppe eine Entscheidung treffen oder einen Konsens finden soll?

Konsens bedeutet so viel wie „Zustimmung“.

Aber wie schafft es eine Gruppe, dass alle Mitglieder einer Sache zustimmen?
 Im Konsens gemeinsame Entscheidungen zu fällen ist ein langwieriger Prozess und erfordert von den Beteiligten



Nur so können die an einer Konsensfindung beteiligten Personen Themen gemeinsam erarbeiten und ihre Meinungen zum Ausdruck bringen.

Wer A sagt, muss nicht B sagen. Er kann auch erkennen, dass A falsch war.

Bertolt Brecht

Ziel einer Konsensfindung ist:

Den Beteiligten soll die Bandbreite der Meinungen in einer Gruppe klar sein; diese Meinungen sollen eingehend berücksichtigt werden, sodass von allen akzeptierte Entscheidungen getroffen werden können. (Quelle: www.epop.at/link304)

(Quelle: www.epop.at/link303)

20 Kooperation

3.3. A



Übung für das Glossar

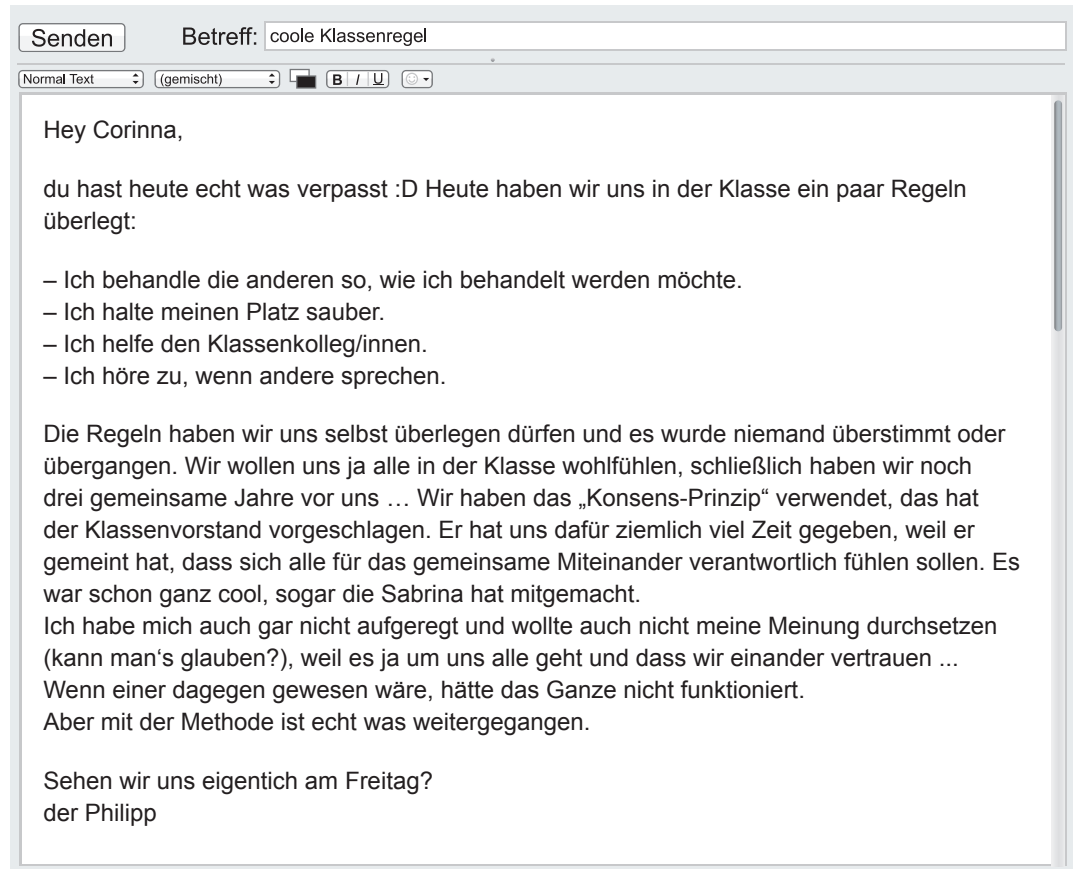
Recherchiere die Begriffe **Konsens**, **Orientierung** sowie **Vereinbarung** und füge die Ergebnisse in dein Glossar ein.

3.3. C



Entscheidungsfindung in der Gruppe

In Philipps E-Mail ist von einer gemeinsamen Konsensfindung die Rede.



Was macht deiner Meinung nach eine **gute Klassengemeinschaft** aus?



Gibt es in eurer Klasse **offizielle Verhaltensvereinbarungen**?



22 Kooperation



Wie habt ihr diese **Regeln** aufgestellt?



Welche **Konsequenzen** hat es, wenn sich jemand nicht an diese Vereinbarungen hält?
Wie habt ihr diese Konsequenzen definiert?



Wer achtet auf die **Einhaltung der Regeln und Konsequenzen**?



Neben offiziellen Vereinbarungen in einer Klasse gibt es auch immer **inoffizielle Regeln**.
Vervollständige die folgenden Sätze und füge – wenn du willst – noch einige hinzu.



In unserer Gruppe wird es nicht gern gesehen, dass du ...



Unsere Gruppe verlangt von dir, dass du ...

Nicht alle Regeln innerhalb einer Gruppe sind sinnvoll, wie die folgende Geschichte zeigt:



In einem Kloster wurde der Meister während der Meditation ständig von einer maunzenden Katze gestört. Die Mönche banden eines Tages die Katze vor der Meditation an einen Baum, um Ruhe zu haben. Auch am nächsten Tag fingen sie die Katze ein und banden sie an den Baum.

Nachdem die Katze gestorben war, wurde jedes Mal vor der Meditation eine neue Katze an den Baum gebunden. Die Jahre vergingen, der Meister starb. Ein neuer Meister kam. Die Regel, vor der Meditation eine Katze an den Baum zu binden, blieb. Generationen von Meistern und Mönchen behielten diese Tradition bei.

Nach Jahrzehnten schrieben Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Philosophinnen und Philosophen tausende Seiten über die besondere Regel dieses Klosters!

Anregung für eine gekürzte Nacherzählung:

www.epop.at/link305

Tipp: Bevor du eine Regel übernimmst, frage nach den Hintergründen:
Wer hat sie aufgestellt? Wieso hat er/sie diese Regel eingeführt?

24 Kooperation

3.3. C



Was bleibt? Entscheiden mit System!

Eine spezielle Methode, um zu einem Konsens zu kommen, ist das „**systemische Konsensieren**“.



Schau dir dazu folgendes Video an: www.epop.at/video303

Mit dieser Methode kann man einen Interessenskonflikt gemeinsam lösen, statt durch schnelles Abstimmen Enttäuschungen und neue Konflikte zu schaffen. Sie ermöglicht eine Entscheidung, die alle gut mittragen können. Gute Lösungen berücksichtigen die Bedürfnisse aller.

Markiere auf einer Skala von 1 bis 10, für wie sinnvoll du diese Methode hältst.

1 _____ 10
das bringt mir nichts sehr sinnvoll



Begründe deine Einschätzung.



Wenn du die Methode für sinnvoll erachtest, gibt es in deinem privaten und schulischen Alltag Situationen, in denen du sie anwenden kannst? Nenne mindestens zwei Beispiele.



Zum Thema „Entscheidungen“ lies nach in Kompetenzfeld 5 „Führung“, S. 26. Hier findest du auch interessante Links zu Filmen. Im selben Kompetenzfeld auf S. 25 findest du die Entscheidungspyramide von Ernst Pöppel und Beatrice Wagner.

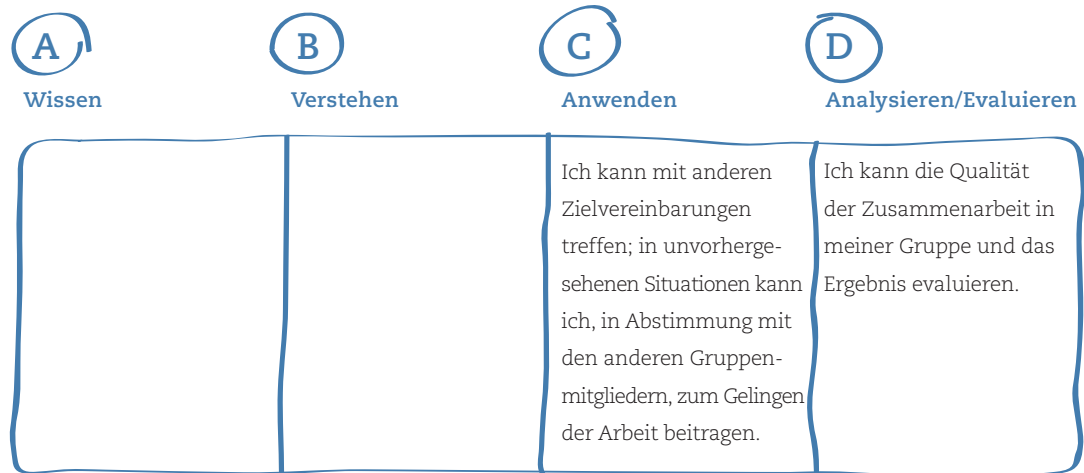


Zum Thema „Entscheidungsbereitschaft“ lies in Kompetenzfeld 7 „Selbstverantwortung“, S. 34ff., nach.



In Kompetenzfeld 8 „Lern- und Arbeitsverhalten“, S. 36 und S. 37ff. lernst du „Die 6 Hüte des Denkens“ als kreative Problemlösungsstrategie kennen.

3.4. Ergebnisorientierung



Um gemeinsam gute Ergebnisse erreichen zu können, braucht es klare Ziele.

Zum Erreichen der Ziele gibt es unterschiedliche Methoden, z.B. das Konzept „**SMART Ziele setzen**“, das klare Kriterien festlegt.

SMART ist ein Akronym aus **Specific Measurable Accepted Realistic Timely**. Die Methode kommt aus dem Projektmanagement.



SMART steht für

- S** **spezifisch** Ziele müssen eindeutig definiert sein. Um Ziele spezifisch zu machen, stelle die fünf W-Fragen: Was? Warum? Wie? Wer? Wann?
- M** **messbar** Ziele müssen messbar sein. Um Ziele messbar zu machen, lege klare und überprüfbare Kriterien fest.
- A** **angemessen** Der Aufwand für das Ziel muss sich lohnen. Um ein Ziel angemessen zu machen, sollten Aufwand für und Stellenwert des Ziels gleichauf sein.
- R** **realistisch** Ziele müssen erreichbar sein. Um ein Ziel realistisch zu machen, soll es – mit einer gewissen Anstrengung – erreichbar sein.
- T** **terminiert** Ziele brauchen eine klare Terminvorgabe. Um Ziele terminiert zu machen, braucht es klare Zeitvorgaben, wann welches (Teil-)Ziel erreicht sein soll.

S spezifisch

Was möchte ich erreichen?

Beschreibe das angestrebte Endergebnis so genau wie möglich.

Warum ist es für mich wichtig, dieses Ziel zu erreichen?

Was sind meine persönlichen Gründe, weshalb dieses Ziel für mich wichtig ist?

Wie werde ich es erreichen? Was werden ich alles unternehmen müssen, um dieses Ziel zu erreichen? Schreib die Tätigkeiten auf, die du zum Erreichen deiner Ziele ausführen musst, z. B. koordinieren, entwickeln, planen, bauen, untersuchen etc.

Wer ist beteiligt? Möchtest du etwas für dich selbst oder für andere erreichen?

Wann will ich das Ziel erreicht haben?

Setze dir einen Zeitrahmen, in dem du das Ziel zu erreichen planst.

Ein vages Ziel wäre zum Beispiel:

„Ich möchte bessere Noten haben.“

Ein spezifisch formuliertes Ziel würde hingegen so aussehen: „Mein Ziel ist es, im Jahreszeugnis in den Fächern M, D und E mindestens einen Dreier zu haben!“

Dafür werde ich täglich:

- eine fixe Lernstunde einplanen und konzentriert arbeiten
- zwei Wochen vor der nächsten Schularbeit alle Unklarheiten beseitigen
- öfter bei den Lehrer/innen nachfragen

Wenn ich dieses Ziel erreicht habe, kann ich beruhigt die Ferien genießen.

Erkennst du den Unterschied? Ein spezifisches Ziel sorgt für ein klares Bild, wie deine Situation bei Zielerreichung aussehen kann.

M messbar

Ziele sollen messbar sein. Das bedeutet: Du musst klare und überprüfbare Kriterien festlegen, an denen festgestellt werden kann, ob du auf dem Weg bist, dein Ziel zu erreichen.

Nur wenn du deinen Fortschritt messen kannst, weißt du, ob du dich deinem Ziel näherst oder vom Weg abgekommen bist. Das Erreichen von Zwischenzielen bestärkt dich auf dem Weg zu deinem Hauptziel.

Beispiel für ein nicht messbares Ziel: Ich will sportlicher werden.

Beispiel für ein messbares Ziel: Ich will 10 Kilometer in weniger als 45 Minuten laufen können.

A angemessen

Der Aufwand für dein Ziel soll sich lohnen. Bestimme vor der Zielsetzung, was zu tun ist, um das Ziel zu erreichen.

Die Anstrengungen sollten nicht größer sein als der Nutzen.

In manchen Fällen kann es jedoch gut sein, ein Ziel ein wenig höher anzusetzen, damit sich die Anstrengungen auch lohnen. In anderen Fällen ist es vielleicht besser, die Anstrengungen ein wenig zurückzunehmen und vorerst ein leichter erreichbares Ziel anzustreben. Manchmal ist es auch ratsam, den Weg zum Ziel zu ändern und andere Methoden anzuwenden. Selten, aber doch kommt es vor, dass man sich aufgrund der Gegebenheiten besser ein anderes Ziel sucht.

R realistisch

Dein Ziel soll erreichbar sein. Wenn du an der Erreichbarkeit eines Ziels zweifelst, besteht die Chance zu scheitern. „Realistisch“ bedeutet jedoch nicht, Ziele niedrig anzusetzen. Es bedeutet, dass dein Ziel im Bereich deiner Möglichkeiten liegt und mit einer gewissen Anstrengung auch erreicht werden kann.

Beispiel für ein unrealistisches Ziel: Ich lerne heute 200 neue Vokabel.

Beispiel für ein realistisches Ziel: Ich werde jeden Tag 20 neue Vokabel lernen und so in 10 Tagen 200 neue Vokabel können.

Stelle sicher, dass deine Ziele im Bereich des Möglichen liegen. Setze sie gleichzeitig nicht zu niedrig an, sonst motivieren dich die Ziele nicht. Setze deine Ziele aber auch nicht zu hoch, sonst kann sein, dass sie unerreichbar werden.

T terminiert

Lege für dein Ziel von Anfang an einen Zeitrahmen fest. Ziele ohne Zeitrahmen sind praktisch nicht zu erreichen. Setze den Zeitrahmen so an, dass du einen Grund hast, ihn einzuhalten.

Auch für den Zeitrahmen gilt: Er muss messbar, angemessen und realistisch sein.

Zum Festlegen von Lernzielen findest du Übungen in Kompetenzfeld 8 „Lern- und Arbeitsverhalten“, S. 43f. und S. 45ff.



3.4. D



Wählt eure Ziele ... | Clever und Smart

Denke an eine der nächsten Gruppenaufgaben, z. B.:

- Projektarbeit: Ihr sollt im Team ein Projekt zum Thema umsetzen.
- Im Fach soll ein bestimmtes Thema aufbereitet und präsentiert werden.
- In deinem Jugendclub wird ein Projekt zum Thema gestartet.

Setzt euch im Team zusammen und arbeitet folgende Punkte ab:

• **Welche konkreten Ziele setzt ihr euch?** Formuliert diese Ziele.

• **Zur Zielerreichung braucht es eine genaue Planung.**

- Was ist alles zu tun, um das Ziel zu erreichen?
- Wer ist wofür zuständig/verantwortlich?
- Wann/bis wann ist was zu erledigen, damit das Ergebnis erreicht wird?

• **Woran erkennt ihr, dass ihr euer Ziel erreicht habt?**

• **Überprüft eure Zielsetzungen anhand der fünf SMART-Kriterien.**

- Wie viele der Kriterien erfüllen eure Zielformulierungen?
- Ist es notwendig, eure Ziele umzuformulieren, damit sie auch wirklich SMART sind?

• **Bei unserem nächsten gemeinsamen Projekt achten wir als kooperierende Gruppe auf Folgendes: ...**



3. Kooperation¹

Das Kompetenzfeld bezieht sich auf adäquate Ressourcenorientierung, Verständnis der eigenen Rolle und der Rollen in Gruppen sowie konsens- und ergebnisorientierte Gestaltung von Arbeitsprozessen.

3.1. Ressourcenorientierung

Beschreibung	Ressourcenorientierung umfasst ... - die ergebnisorientierte Planung, Sicherstellung und Aufteilung von Ressourcen - das Einbringen eigener Ressourcen in Übereinstimmung mit der Arbeitsgruppe - den adäquaten Einsatz der eigenen Ressourcen zur Verbesserung und Weiterentwicklung der Ressourcen der gesamten Arbeitsgruppe	
Deskriptoren	3.1-C-1	Ich kann in der Zusammenarbeit meine eigenen Ressourcen und Kompetenzen einbringen.
	3.1-C-2	Ich kann andere unterstützen, ihre Ressourcen und Kompetenzen zu erweitern.
	3.1-D-3	Ich kann meine Ressourcen und Kompetenzen in der Zusammenarbeit mit anderen weiterentwickeln.

3.2. Rollenverständnis

Beschreibung	Rollenverständnis umfasst ... - das Erkennen und die adäquate Zuteilung notwendiger Positionen in einer Arbeitsgruppe - die Bereitschaft, eine den eigenen Fähigkeiten entsprechende Rolle zu übernehmen - die Einsicht in gruppenspezifische Prozesse	
Deskriptoren	3.2-B-1	Ich kann die Aufgaben und Funktionen in einer Gruppe erklären.
	3.2-C-2	Ich kann Aufgaben und Verantwortungsbereiche entsprechend meiner Rolle übernehmen.
	3.2-D-3	Ich kann Gruppenprozesse reflektieren.

3.3. Konsensorientierung

Beschreibung	Konsensorientierung umfasst ... - die Akzeptanz unterschiedlicher Standpunkte hinsichtlich der Zusammenarbeit - das Anwenden von Methoden und Strategien zur Konsensentwicklung - das Einhalten der durch einen Konsens getroffenen Vereinbarungen	
Deskriptoren	3.3-C-1	Ich kann Strategien anwenden, um einen Konsens zu entwickeln.
	3.3-C-2	Ich kann die durch einen Konsens entwickelten Vereinbarungen einhalten.

¹ Broschüre Bildungsstandards: Soziale und personale Kompetenzen. 9.–13. Schulstufe. Bildungsstandards in der Berufsbildung. Kompetenzmodell, Deskriptoren und ausgewählte Methoden-/Unterrichtsbeispiele. 1. Auflage, September 2011, S. 17f.
<http://www.bildungsstandards.berufsbildendeschulen.at/de/downloads.html>, letzter Zugriff: 30.10.2014

3.4. Ergebnisorientierung

Beschreibung	Ergebnisorientierung umfasst ... <ul style="list-style-type: none">- eine realistische und präzise Zielsetzung- die Ausrichtung des eigenen Arbeitsverhaltens auf ein gemeinsames Ziel- die laufende Abstimmung des Arbeitsprozesses- die Überprüfung des Arbeitsprozesses und der Arbeitsergebnisse	
Deskriptoren	3.4-C-1	Ich kann mit anderen präzise und realistische Arbeitsziele festlegen.
	3.4-C-2	Ich kann mein Verhalten im Arbeitsprozess mit anderen auf das gemeinsame Ziel abstimmen.
	3.4-C-3	Ich kann in unvorhergesehenen Situationen in Abstimmung mit anderen ergebnisorientiert handeln.
	3.4-D-4	Ich kann die Ergebniserreichung und die Qualität der Zusammenarbeit in meiner Gruppe evaluieren.