* Beschreiben Sie anhand konkreter Beispiele aus Ihren Teamerfahrungen (Schule, Ferialjob, Verein …), wie Sie die vier Aspekte der Teamdefinition konkret erlebt haben.

In der Schule kam es des Öfteren vor, dass es einige gibt, welch fast alles machen, während andere einfach zusehen.

Aber man hat auch die 4 Phasen des Teams bemerkt: Forming: wir hatten alle das selbe Ziel, Storming: Am Anfang musste sich jeder einmal kennenlernen, Norming: Wer macht was, wie gehen wir die Sachen am effektivsten an, Performing: jeder arbeitet effizient an dem Projekt.

* Erläutern Sie, wie Sie die vier erwähnten Effektivitätshindernisse beim Brainstorming in der Gruppe vermeiden können.

Konformität kann durch frühes bemerken verhindert werden, und man sollte jeden fragen was seine Idee wäre, um ans Ziel zu kommen.

Polarisierung: Um ans Ziel zu kommen gibt es viele verschiedene Wege, doch wir Menschen neigen dazu, zu polarisieren 🡪 alle bis auf 2 Wege ausschließen und dann zu entscheiden, welcher Weg nun am besten wäre. Durch sorgfältiges abwiegen der Lösungen kann man am effektivsten die richtige Lösung finden.

Effektivität des gemeinsamen Wissens: Hierbei leidet der Wissenstand des Einzelnen unter der Gruppe, doch wenn man die Leute, welche mehr Ahnung von einem relevanten Thema haben, reden lässt, profitiert das ganze Team davon.

Norm. Und Inf. Druck: kann durch ein angenehmes Klima in der Gruppe verhindert werden, wobei sich niemand unter Druck gesetzt fühlt.

* Recherchieren Sie das “Asch-Experiment“, und geben Sie mit eigenen Worten wieder, welches Phänomen das Experiment zum Gegenstand hat.

Es hat die Konformität des Menschen gezeigt. Dabei sieht man eindeutig, welchen großen Einfluss Gruppenzwang auf eine einzelne Person haben kann.

* Beschreiben Sie, wie die Erkenntnisse des Asch-Experiments in Teambesprechungen konkret nutzbar gemacht werden können.

Den Teammitgliedern klar machen, dass jeder für sich selbst denken soll und es auch ruhig Diskussionen geben darf, solang diese relevant sind.

* Benennen Sie die vier Phasen mit eigenen Worten und beschreiben Sie kurz, woran die einzelnen Phasen in der Praxis zu erkennen sind.

Forming: Dabei wird das klare Ziel ausgemacht, welches die Gruppe anstrebt

Storming: Die Kennenlernphase, und auch die kritischste Phase, wobei sich die einzelnen Individuen untereinander kennenlernen.

Norming: Das Wie 🡪 Wie erreichen wir das Ziel, Wer macht genau was, Wie wird am effektivsten gearbeitet

* Erläutern Sie anhand eines konkreten Beispiels aus Ihrer Erfahrung die Grundstimmung im Team im Zuge der ersten Phase ("Forming") nach Tuckman. Was könnten sich alternativ noch für Stimmungen einstellen?

In Gruppenarbeiten in der Schule bekommt man immer ein klares Ziel zugewiesen, welches die Formingphase erheblich leichter gestaltet, da jeder weiß was zu tun ist.

* Nennen Sie mindestens fünf Themen, die im Rahmen der zweiten Phase ("Storming") auftauchen können.

Konfrontation, Diskussion, schlechtes Klima, scheitern des Projekts, gutes Klima

* Welche Folge hat das grobe Verkürzen oder gar Unterdrücken der zweiten Phase? Beschreiben Sie dies anhand eines Praxisbeispiels und ziehen Sie zur Erklärung auch die Leistungs- bzw. Motivationskurve heran.

Eine starke Reduzierung der Motivation/Performance

* Erläutern Sie die Wirkungsweise und die Bedeutung der dritten Phase ("Norming") im Rahmen der Teamentwicklung. Fokussieren Sie dabei in besonderer Weise die "Spielregeln" des Teams.

Es gibt informale Regeln (ungeschriebene Regeln) zB: jeder geht respektvoll mit einander um

Es gibt formale Regeln (feste Regeln) zB: Wie lange gearbeitet wird

* Ab welcher Phase ist zu erwarten, dass das Team ein Wir-Gefühl entwickelt?

Norming

* Erläutern Sie verschiedene innere Rollen ("Inneres Team"), die Sie bei sich erkennen.

Produktiv; Humorvoll; Leicht und Lustig; Ernst; Fokussiert; Prokrastinieren

* Argumentieren Sie für sich persönlich, welche inneren Rollen bzw. Erwartungen Sie als hilfreich empfinden.

Produktiv; Fokussiert; Humorvoll

* Nennen Sie Beispiele für innere Konflikte, die durch (scheinbar) widersprüchliche innere Rollen entstehen.

Produktiv und Prokrastinieren sind zwei Rollen, welche ständig im Widerspruch zueinander stehen

* Beschreiben Sie externe Erwartungen, die Sie in Ihrem persönlichen Umfeld wahrnehmen.

Gesellschaft🡪 wer nicht reinpasst, wird ausgeschlosse

Erwartungen an einen selbst

* Beschreiben Sie Ihre persönlichen externen Rollen (z.B. Studierende/r), die als Reaktion auf diese externen Erwartungen entstehen.

Hart arbeiten, immer gute Noten, Studium fokussieren

* Reflektieren Sie kritisch den Stellenwert und die Funktion sozialer Normen.

Von der Gesellschaft kreiert, wer nicht reinpasst wird ausgeschlossen, jeder verstellt sich

* Erläutern Sie beispielhaft den Unterschied zwischen sozialen Normen und Rollen in Teams.

Soziale Normen: muss Erwartung erfüllen

Rollen in Teams: sind auf eigene Stärken ausgelegt

* Erläutern Sie, an welche gesellschaftlichen Zusammenhänge Normen gebunden sind und in welcher Weise sie dem Wandel der Zeit unterliegen.

Zeit ändert sich ständig 🡪 Gesellschaft ändert sich 🡪 Normen ändern sich

* Es existieren oft unterschiedliche Auffassungen davon, was als „normal“ betrachtet wird und was nicht. Erläutern Sie, welche Faktoren diese Auffassungen maßgeblich beeinflussen.

Die Mehrheit = „normal“

* Erläutern Sie beispielhaft, welche Konsequenzen die „Nicht-Anerkennung“ von Normen mit sich bringen kann. Gibt es hierbei Unterschiede in unterschiedlichen Gesellschaftsformen?

Ja, bei Nicht-Anerkennung kann es schnell passieren, dass man ausgeschlossen wird

* Erläutern Sie das Teamrollenmodell nach Belbin systematisch und beispielhaft.

Kann nur mit vielen verschieden Typen von Mensch erfolgreich ausgeführt werden, welche alle verschiede Stärken haben 🡪 NASA projekt

* Welche Erkenntnisse lässt sich aus der individuellen Analyse der Teamrollen für ein Gesamtteam ableiten?

Dass es sich nichts bringt, wenn alle Menschen die selben Stärken haben 🡪 ineffizient

* Belbin spricht von einer "gemischten Rollenfähigkeit". Erläutern Sie anhand eines Beispiels, was dies konkret bedeutet.

Nicht jeder Mensch ist gleich und eine Gruppe ist am effektivsten wenn sie viele verschieden Fähigkeiten mit sich bringt.

* Warum stehen die Rollen „Teammoderator/in“ und „Durchsetzer/in“ scheinbar im
* Widerspruch zueinander?

Weil der Teammoderator für die Teamzusammenhalt zuständig ist, während der Durchsetzer das Projekt so effizient wie möglich voranbringen möchte

* Welche Funktionen bzw. Aufgaben würden Sie einem/r „Lückenfinder/in“ übergeben?

Er kontrolliert, ob es keine Probleme gibt beim Umsetzen des Projekt und ob auch nichts vergessen wurde.

* Erläutern Sie, welcher Quadrant in einem technischen Team oft am stärksten ausgeprägt ist? Welcher am schwächsten?

Der stärkste ist das Ergebnis; der schwächste die Innovation

* Erklären Sie mit eigenen Worten, worum es bei den Teampositionen (Schindler) geht.

In welcher Position die einzelnen Leute einer Gruppe stehen

* Erklären Sie den Unterschied zwischen formaler Führung und informeller Führung eines Teams.

Formal: von oben geleitet 🡪 kühles Klima

Informal: Alle mehr auf einer Augenhöhe 🡪 angenehmes Klima

* Begründen Sie, warum auch die Omega-Position für die Qualität der Aufgabenbewältigung in einem Team wichtig ist.

Weil sie die Alpha-Position hinterfragt und somit auf Probleme bei der Umsetzung aufmerksam macht.

* Begründen Sie, weshalb die Dynamik – das Wechseln der Positionen – ein Kennzeichen für die Reife eines Teams ist.

Weil nicht jeder stur seiner eigenen Idee nachgeht und auch Fehler eingesehen werden, somit kann man sehr gut miteinander arbeiten.