

# PROJEKT- METHODEN

## Im Team arbeiten

## Schriftliche Aufstellung

### Icon-Bedeutungen



Zeit



Material



Ziel

### Abkürzungen

TN = Teilnehmende

KG = Kleingruppe

AP = Anleitende Person

NE = Nachhaltige Entwicklung

## Schulprogramm

## Public Climate School



KLIMA  
BILDUNG  
E.V.

netzwerk



# Schriftliche Aufstellung



Vorbereitung: 15 min  
Durchführung: 45 –  
60 min  
Nachbereitung: 15 –  
30 min



Blätter (A4), Stifte,  
Plakate, Marker, ggf.  
Buntstifte, Kreppband  
oder Pinnnadeln



Die TN denken über  
ihre eigene Rolle im  
Team nach und  
verstehen vorliegende  
Gruppendynamiken.

## Kurzbeschreibung

Bei der Schriftlichen Aufstellung skizzieren die TN zuerst auf Blättern ihre eigene Position in der Gruppe. Danach hält die AP einen Impulsvortrag zu „Rollen im Team“ und „Gruppenphasen“. Die TN sehen sich die Aufstellungen gemeinsam an und tauschen sich dazu aus.

## Vorbereitung

Die AP erstellt ein Plakat mit den Arbeitsaufträgen:

Skizziere Deine Position innerhalb der Gruppe

- Wo und wie stehen die anderen?
- Sind sie weit weg oder nah?
- Sind sie groß oder klein?
- Stehen sie in der Mitte oder am Rand?

Außerdem erstellt sie zwei Plakate, die inhaltlich in Gruppendynamiken einführen. Ein Plakat stellt „Rollen im Team“ vor, das andere Plakat unterschiedliche „Gruppenphasen“. Die Vorlagen hierfür sind in diesem Dokument zu finden.

## Durchführung

1. Die TN finden sich in einer Runde zusammen und erhalten jeweils ein leeres Blatt sowie einen Stift.
2. Die AP stellt ihnen die schriftliche Aufstellung anhand des Plakats vor.
3. Die TN visualisieren auf dem Blatt ihre Position und die der anderen Gruppenmitglieder.
4. Um den TN einen inhaltlichen Input zu geben, mit dem sie sich ihre Positionen erklären können, stellt die AP die Rollen im Team (Mover, Follower, Bystander, Opposer, Celebrator) sowie die Gruppenphasen (Fremdheit, Orientierung/Kampf, Vertrautheit, Differenzierung, Abschluss) vor.

## Nachbereitung

Rundgang: Die Aufstellungen werden aufgehängt und jeweils eine Person stellt ihre Aufstellung vor. Die anderen TN können Verständnisfragen stellen.

KG: Vertraulicher ist es, wenn sich nur zwei TN ihre Aufstellungen gegenseitig vorstellen.

# Schriftliche Aufstellung

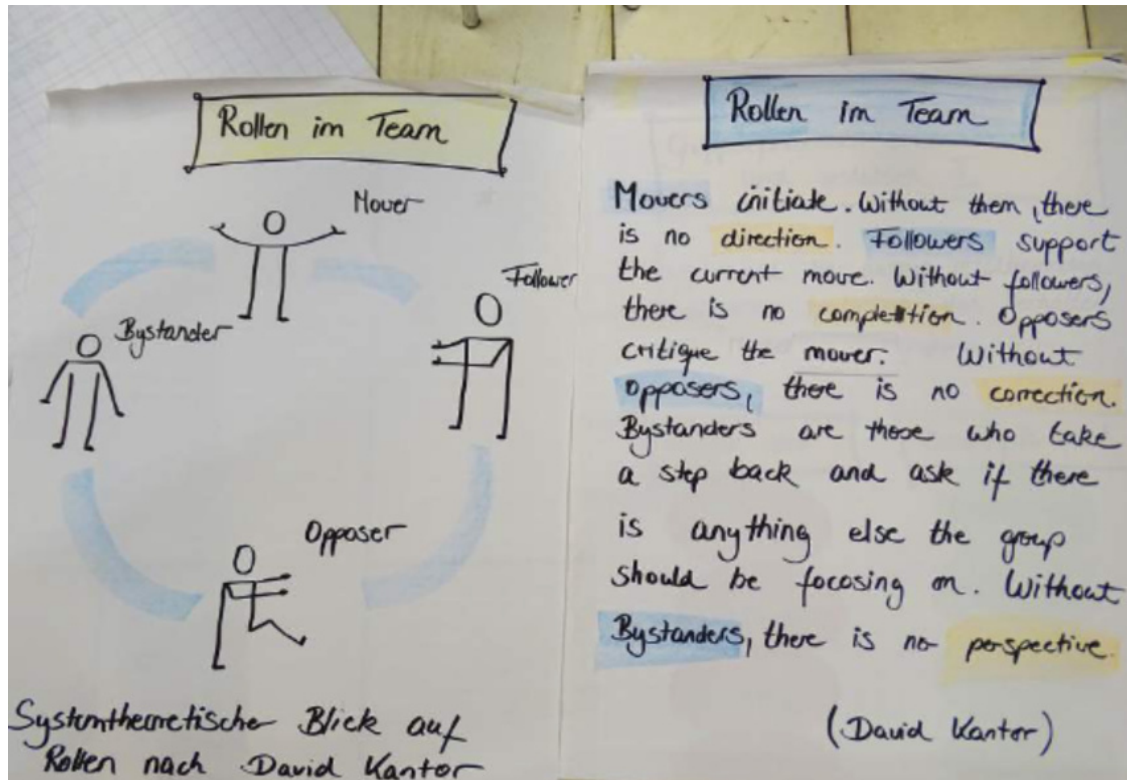
## Varianten & Tipps



- Die AP sollte hervorheben, dass es bei der schriftlichen Aufstellung kein richtig oder falsch gibt, sondern alle TN ihre individuelle Sichtweise verbildlichen.
- Der inhaltliche Input zu Rollen im Team und Gruppenphasen kann auch zu Anfang gegeben werden. Da er mit einer längeren Diskussion einhergehen kann, sollte die AP ausreichend Pausen einplanen.
- Wenn die Gruppe sich die Aufstellungen gemeinsam in einem Rundgang anschaut, sollte die AP betonen, dass über die Bilder nicht diskutiert werden soll, sondern es darum geht, die Sichtweisen der anderen kennenzulernen.
- Wenn die Gruppe Lust darauf hat, kann sie nach dem Impulsvortrag zu den Rollen im Team hemmende und fördernde Eigenschaften der fünf Rollen zusammentragen. Diese können in einer Tabelle von der AP festgehalten werden. Hierfür sollte viel Zeit eingeplant werden.
- Im Anschluss an die Aufstellung kann es angenehm für die TN sein, wenn eine Pause eingelegt wird, bei der sie an die frische Luft gehen können.
- Die Strukturfindung ergänzt die Aufstellung methodisch, da sie den TN Raum gibt, über die vergangene Kommunikation, Struktur und Gruppentreffen nachzudenken und Ideen zu sammeln, wie sie ihre Arbeit in der Initiative in Zukunft gestalten möchten. Daher bietet es sich an, sie direkt im Anschluss an die Aufstellung anzuleiten oder aber erst später anzuwenden. In jedem Fall kann die AP den Bezug zwischen den Methoden herstellen.

# Schriftliche Aufstellung

## Rollen im Team



Die vier hier aufgeführten Rollen im Team können noch um die fünfte Rolle des „Celebrator“ ergänzt werden. Das Feiern von Projekten und Aktionen schafft einen Rahmen für gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung.

# Schriftliche Aufstellung

## Gruppenphasen

### Fremdheit

- \* alles ist neu, Bedürfnis nach Orientierung
- \* starker Wunsch zur Gruppe zu gehören u. Anerkennung zu finden
- \* gleichzeitig: Wunsch, so sein zu können, wie man ist
- \* starker Fokus auf die Leitung
- \* Etablierung von Normen

**Tipps für die Seminarleitung**

Ruhe & Stillezeit ausstrahlen  
Rahmen-Orientierung geben  
Zeit zum Kennenlernen  
WUPs: Langsame Annäherung, keine Lockerlichkeit

Vorleben + Verhalten aushandeln  
Regelung des Vorstiegs  
Zielsetzung  
Wahrnehmung

### Orientierung/Kampf

- \* TN suchen Platz in der Gruppe: Rollen entstehen
- \* Netz von Sympathien u. Ablehnung u. Anerkennung entsteht
- \* ggf. Spannungen durch Vermischung von Sach- und Gefühlsebene

**Tipps für die Seminarleitung**

wechselläufige Gruppen-Motivation  
Stärken aufzeigen  
Zu. Kompetenzfiguren  
Komplimente runde  
Kooperative WUPs

Raum für Beteiligung lassen  
mit Angewandtheit  
nehmen

Sensibilität & Feingefühl  
Kommunikationsregeln & Entscheidungsfindung thematisieren

### Vertrautheit

- \* jede\*r hat einen Platz gefunden
- \* Gruppensprache, Insider entstehen
- \* viel Energie für gemeinsame Aktionen
- \* Unterschiede werden gelegentlich abweichende Meinungen zurückgehalten
- \* starke Abschirmung nach außen

**Tipps für die Seminarleitung**

Blick weiten  
Veränderung anregen  
Best Practice Sammlung nutzen  
Außenwirkung reflektieren  
Kritik

Reaktiv. Vielfalt  
Methoden  
auch nach außen

Gruppenwille einnehmen  
Gruppe lassen stärken  
Wertschätzung  
Unterschiede aufzeigen  
Platz für Kritik  
Grenzen nutzen  
Bestandteile dokumentieren

### Differenzierung

- \* Unterschiede der TN werden erkannt und offen gelebt/erlebt
- \* Konflikte werden nicht mehr nur als Problem, sondern als Zeichen der Diversität erkannt
- \* der/die Einzelne gewinnt an Bedeutung
- \* Offenheit nach außen entsteht

**Tipps für die Seminarleitung**

Gruppe laden lassen, sich als Mechanismus auf Veränderung abhaken  
Rollen thematisieren  
Mechanismen für neue TN  
Ziele thematisieren

### Abschluss

- \* das Ende wird oft gelehrt
- \* gleichzeitig nehmen Außeninteressen zu
- \* Gefühl von Verlassenwerden

**Tipps für die Seminarleitung**

Follow-Up  
TN-Liste  
nische schaffen  
Zeit für Abschlusssrunde  
pro. Rückmeldung an andere TN  
tan Motivation  
Feiern

Rückblick  
andere Engagementmöglichkeiten  
Gruppen aufzeigen  
gemeinsamer Abschluss  
Ritual  
(Projekt) Evaluation & Dokumentation



**Die Methode stammt ursprünglich aus der „methode n“.  
Ein riesiges Dankeschön geht an das netzwerk n!**



#SchuleNeuDenken  
#SchuleJetztWandeln  
#SchuleBildetZukunft  
#SchuleBringtWandel

#### **KONTAKT**

[schulprogramm@publicclimateschool.de](mailto:schulprogramm@publicclimateschool.de)

[www.publicclimateschool.de/schulprogramm](http://www.publicclimateschool.de/schulprogramm)



**KLIMA  
BILDUNG  
E.V.**