



LERNEN

Entwicklungsbereich	Emotionen – Soziales Handeln – Kommunikation – Selbstkonzept
Titel/Thema	Tobias als Fallkarte II – als Fall Tom in der Gruppenarbeit
Verfasser(innen)	Mario Riesch
Erstellungsdatum	März 2019



Tobias als „Fall Tom“ in der Gruppenarbeit eines Didaktikseminars

(→ siehe Sozialkunde „Inselspiel“)

Die vorliegende Fallkarte zeigt, wie Merkmale von Tobias` Verhalten in Form eines konstruierten „Fall Tom“ in die praktische Arbeit eines Didaktikseminars einbezogen wurden. Im konkreten Sozialkundeseminar wurde die Methode des Planspiels erprobt. In einer Gruppenarbeit beschäftigten sich die Studierenden mit politischen Systemen. Tobias, alias Tom, wurde durch einen mit Hilfe der Fallkarte instruierten Studenten, in der Gruppenarbeit gespielt. Ein Kommilitone aus der Gruppe war als „Experte mit Expertenwissen“ eingeweiht.

Die Studenten wurden in der Gruppenarbeit mit den besonderen Verhaltensweisen, Bedürfnissen und Schwierigkeiten von Tom konfrontiert. Die Erfahrungen dabei wurden im Anschluss diskutiert.

Diese Vorgehensweise lässt sich auch in Gruppenarbeiten anderer Seminare realisieren.

Tom

Merkmale	Rolle im Inselspiel/Ansatzpunkte	Expertenwissen/Maßnahmen
1.Phase: Einführung		
<ul style="list-style-type: none"> kann sich für neue, handlungsorientierte Projekte begeistern, aber hat große Schwierigkeiten, diese zu planen Tom hat viel Humor, ist sehr sozial eingestellt, kann sich gut in andere hineinendenken, ist sehr hilfsbereit und beliebt 	<ul style="list-style-type: none"> Tom begeistert sich für Szenario (Reality-Show, Flugzeug, Insel) kann andere mitreißen ↔ kann „überdrehen“: macht (zu) viele witzige, begeisterte Kommentare (z.B. was dann mit wem auf der Insel passieren könnte), klatscht, lacht begeistert, lenkt dadurch Blicke auf sich Ermahnungen/Korrekturen von respektierten Personen werden angenommen, bei anderen tut er sich schwer 	<p>→ Korrektur/wohlwollende Ermahnung bei zu strenger Selbsteinschätzung/„überdrehen“/Ablenkung Experte redet mit Tom: „Ich übernehme das...“</p>
2. Phase: Diskussion/Entscheidung Hüttenordnung		
<ul style="list-style-type: none"> lässt sich leicht ablenken und schlecht auf das Wesentliche (Aufgabenstellung) konzentrieren ist im Umgang mit Frustrationen/Kritik auf Hilfe einer ihm wohlwollenden, vertrauensvollen Person angewiesen 	<ul style="list-style-type: none"> traut sich seine Meinung zu sagen; Kann bei Diskussionen/Entscheidungen in der Hütte, anderen beim Gedanken in Worte fassen helfen; „ich glaube die...meint... das finde ich auch...“ Gefahr: In einer entscheidenden Phase ist Tom nicht bei der Sache, macht lieber ein Witzchen und kann seine Stärken nicht einbringen kann passieren, dass er zu schnell eine Entscheidung fällen will (... damit die „Action“ weitergeht): „Gut! Genug geredet, dann machen wir’s doch so, wie ich gerade gesagt hab.“ weiß, auch wenn es ihm schwer fällt, dass er nicht beleidigt sein sollte, wenn sich seine Idee nicht durchsetzt: „Ich weiß schon, ABER...“ 	<p>→ Ist die positive Beziehung zu anderen Gruppenmitgliedern da, kann sehr gut mit Tom reflektiert und gearbeitet werden und dadurch ist Tom eine Bereicherung für jede Gruppe</p> <p>→ Tom braucht einen „Co-Bestimmer“, mit dem er sich Verantwortung (z.B. bei Planungen und Entscheidungen) teilen kann → Tom braucht auch Grenzen/Fokussierung bezüglich seiner Aufgaben (auch im Hinblick auf die nächste Aufgabe „Präsentation“). Er muss, in jedem Fall, „bei der Stange gehalten“ werden → Ermunterung: Aufforderung gelassen zu bleiben</p>

3. Phase: Präsentation der Hüttenergebnisse

<ul style="list-style-type: none"> • übernimmt gerne Verantwortung für eine Gruppe; steht gerne im Mittelpunkt • ist mit Vorliebe der „Bestimmer“ • Schwarz-Weiß-Denken: Bemerkt Tom eigene Probleme, neigt er zu einem sehr negativen Gesamturteil („Ich kann das nicht, ich bin dumm.“) 	<ul style="list-style-type: none"> • Tom überschätzt in der Begeisterung (auch für die eigene „Wichtigkeit“) schnell sein eigenes Können und sichert sich nicht gut genug durch einen (aufgeschriebenen) Plan/Gliederung ab: „Das kann ich dann schon...ich sag' und mach dann einfach...das muss man nicht so genau aufschreiben...da verschwenden wir nur Zeit...“ 	<ul style="list-style-type: none"> → Tom braucht die Perspektive, dass er bei einer Präsentation seine Stärken und seine Wichtigkeit für die Gruppe zeigen kann → Tom muss „gezwungen“ werden einen Plan/Ordnung/Sicherung zu notieren → Tom braucht echtes Lob, viel Ermunterung
--	---	--

4. Phase: Reflexion des Mehrheitsentscheids

<ul style="list-style-type: none"> • ist im Umgang mit Frustrationen/Kritik auf Hilfe einer ihm wohlwollenden, vertrauensvollen Person angewiesen 	<ul style="list-style-type: none"> • Tom hat meistens gute Ideen und eine klare Meinung, er schreibt sie aber nicht so gerne genau auf. Bei „negativer“ Entscheidung: „Ist eh alles Sch.... Könnt ja jetzt ihr/die anderen machen...“ Bei „positiver“ Entscheidung: „Das ist doch jetzt nicht mehr wichtig... Schreiben wir schnell irgendwas hin...“ 	<ul style="list-style-type: none"> → Tom braucht echtes Lob, viel Ermunterung (gründlich bis zum Ende zu arbeiten)
--	--	---