

Einführung in agile Teams und agile Teamarbeitsfähigkeiten

Autor: Plag, Maximilian – Helliwood media & education

Trainingskurs:	Agile2Learn
Modul:	Teamarbeit
Einheit:	Einführung in die Teamarbeit
Lernobjekt:	Einführung in agile Teams und agile Teamarbeitsfähigkeiten
Organisation des Autors:	Helliwood media & education (Deutschland)



Kofinanziert von der
Erasmus+ Programm
der Europäischen Union

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung des Programms Erasmus+ der Europäischen Union unter der Finanzhilfevereinbarung Nr. 612911 finanziert. Diese Veröffentlichung gibt nur die Ansichten des Autors wieder, und die Agentur und die Kommission können nicht für die eventuelle Verwendung verantwortlich gemacht werden der darin enthaltenen Informationen.

Was ist Teamarbeit?

Das Konzept der Teamarbeit ist weithin anerkannt als eine gemeinsame Anstrengung zur Erreichung eines gemeinsamen Ziels oder zur effektiven und effizienten Durchführung einer Aufgabe. Teammitglieder, die ein breites Spektrum an Teamwork-Fähigkeiten aufweisen, erhöhen wahrscheinlich die Gesamteffektivität des Teams. In dieser Einheit werden die Merkmale erfolgreicher, agiler Teams hervorgehoben und eine Liste von Teamwork-Fähigkeiten aufgelistet, die an den Arbeitsplätzen des 21. Jahrhunderts benötigt werden.

Wie sehen agile Arbeitsplätze im 21. Jahrhundert aus?

Viele Beschäftigte stehen vor ähnlichen Herausforderungen: die Geschwindigkeit der Märkte nimmt zu, die Wünsche der Kunden werden spezifischer, und die Zusammenarbeit mit den unterschiedlichsten Akteuren findet über Ländergrenzen hinweg statt. Ganze Branchen verändern sich. Das bringt auch neue Anforderungsprofile mit sich, bei denen Kompetenzen wie kreative Problemlösungen für Berufsbilder im Vordergrund stehen. Von der öffentlichen Verwaltung bis hin zu großen Unternehmen zieht sich der Bedarf an Innovation derzeit durch alle Abteilungen. Aufgrund von Faktoren wie Globalisierung, Digitalisierung, Vernetzung wird unsere Welt immer schneller. Schneller bedeutet, dass die Zeitabstände zwischen Veränderungen oder gar Innovationen immer kürzer werden. Dieser permanente schnelle Wandel wird als VUCA (volatil, unsicher, komplex, ambivalent) bezeichnet. Das bedeutet, dass wir zwar wissen, dass vieles ständig in Bewegung ist, aber wir können nicht vorhersehen, wohin sich die Welt entwickeln wird. Wir können uns nicht darauf vorbereiten, sondern müssen in der Lage sein, schnell zu reagieren, wenn eine Veränderung eintritt. Deshalb brauchen Teams am Arbeitsplatz die Fähigkeit, sich schnell an neue, veränderte Situationen anzupassen. Diese Fähigkeit wird als Agilität bezeichnet.

Wie strukturiere ich ein agiles Team?

Heutzutage sind die meisten Unternehmungen so komplex, dass sie nur von einem Team bewältigt werden können. Daher ist es sinnvoll zu wissen, was agile Teams effektiv macht. Larson und LaFasto (1989) führten eine dreijährige Studie durch, um die Merkmale erfolgreicher Teams in verschiedenen Berufsfeldern zu verstehen. Sie fanden heraus, dass alle hocheffektiven Teams immer diese Eigenschaften hatten:



Kofinanziert von der
Erasmus+ Programm
der Europäischen Union

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung des Programms Erasmus+ der Europäischen Union unter der Finanzhilfevereinbarung Nr. 612911 finanziert. Diese Veröffentlichung gibt nur die Ansichten des Autors wieder, und die Agentur und die Kommission können nicht für die eventuelle Verwendung verantwortlich gemacht werden der darin enthaltenen Informationen.

- I. Ein klares, motivierendes Ziel
- II. Eine ergebnisorientierte Struktur
- III. Kompetente Teammitglieder
- IV. Gemeinsames Engagement
- V. Eine cooperative Atmosphäre

Lassen Sie uns einen Blick auf die verschiedenen Eigenschaften werfen:

I. Klares, motivierendes Ziel

Ein klares, motivierendes Ziel ist notwendig, um es zu erreichen. Klarheit bedeutet, dass das Ziel genau definiert ist. Ein Ziel ist motivierend, wenn es für die Teammitglieder wichtig oder lohnend ist. Es kann zum Beispiel eine technische Herausforderung sein, die die Fähigkeiten des Teams auf die Probe stellt und es an seine Grenzen bringt. Es kann auch ein Ziel sein, das ein Gefühl der Dringlichkeit vermittelt. Menschen neigen dazu, sich an etwas beteiligen zu wollen, das ihnen die Möglichkeit gibt, etwas zu bewirken. Ist das Ziel zwar klar formuliert, aber nicht motivierend, könnte es schwierig sein, es zu erreichen, da es als uninteressant und unwichtig empfunden werden könnte.

In agilen professionellen Teams spielt die iterative und inkrementelle Entwicklung eine Schlüsselrolle, um das Ziel in allen Phasen des Prozesses sichtbar und klar zu halten. Der Einsatz inkrementeller Entwicklung ermöglicht es nicht nur den Entwickler:innen, sondern auch dem Kunden, kleinere, aber klare Ziele zu definieren und daran zu arbeiten. Die Verwendung von kurzen Iterationen ermöglicht es dem Team, Raum für Feedback zu lassen, um zu verstehen, ob das, was sie getan haben, den Erwartungen des Kunden entspricht.

II. Ergebnisorientierte Struktur

Ein Team hat eine ergebnisorientierte Struktur, wenn es entsprechend dem Ziel, das es erreichen will, organisiert ist. Die Teammitglieder verstehen den Prozess, nutzen (digitale) Kommunikationskanäle, verstehen ihre Rollen und die Fähigkeiten der anderen Teammitglieder. Agile Teams sind außerdem so strukturiert, dass sie in einem Umfeld häufiger Änderungen und Anforderungen pünktlich und budgetgerecht Ergebnisse liefern. Eine effektive Teamstruktur hat klar definierte Rollen und Zuständigkeiten.



Kofinanziert von der
Erasmus+ Programm
der Europäischen Union

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung des Programms Erasmus+ der Europäischen Union unter der Finanzhilfevereinbarung Nr. 612911 finanziert. Diese Veröffentlichung gibt nur die Ansichten des Autors wieder, und die Agentur und die Kommission können nicht für die eventuelle Verwendung verantwortlich gemacht werden der darin enthaltenen Informationen.

Vor allem aber ist ein effektives Kommunikationssystem für den Erfolg jedes agilen Teams unerlässlich. Bei der agilen Entwicklung steht die Kommunikation von Angesicht zu Angesicht im Vordergrund - der effektivste Kommunikationskanal zwischen Menschen. Agile Teammitglieder arbeiten in unmittelbarer Nähe zueinander, vorzugsweise im selben Raum - so wird die Geschwindigkeit der Kommunikation optimiert. Wenn die Teammitglieder nicht am selben Ort arbeiten, werden digitale Kommunikationsmittel eingesetzt.

III. Kompetente Teammitglieder

Agile Methoden fordern die digitalen, agilen und zwischenmenschlichen Fähigkeiten heraus. Sie fordern auch die Fähigkeit heraus, Neues zu erlernen, sich an veränderte Situationen anzupassen und erworbene Fähigkeiten auf neue Weise anzuwenden. Darüber hinaus erfordert das hohe Maß an Interaktion, das agile Methoden erfordern, dass die Teammitglieder effektiv zusammenarbeiten. Dies ist eine Kompetenz, die einen wichtigen Einfluss auf die Leistungsmotivation hat. Leistung motiviert Menschen, sich anspruchsvolle, aber potenziell erreichbare Ziele zu setzen. Ein Mangel an Kompetenz kann das Erreichen des Ziels unmöglich machen. Es gibt zwei Arten von Kompetenzen, die beide gleich wichtig sind: technische Kompetenzen und zwischenmenschliche Kompetenzen. Zu den technischen Kompetenzen gehören die Fähigkeiten, die zum Erreichen des Teamziels erforderlich sind. Zwischenmenschliche Kompetenzen beziehen sich auf die zwischenmenschlichen Fähigkeiten des Einzelnen sowie auf die Fähigkeit, effektiv im Team zu arbeiten - sie können einen großen Unterschied in der Teamleistung ausmachen. Ein Team von Starentwickler:innen, die nicht gut miteinander arbeiten können, wird wahrscheinlich von einem Team durchschnittlicher Entwickler:innen, die in der Teamarbeit hervorragend sind, übertroffen werden. Aber was genau tun Teammitglieder, die gut zusammenarbeiten? Becker (n.d.) hat diese persönlichen und zwischenmenschlichen Fähigkeiten als teamorientiertes Verhalten bezeichnet:

- Wertschätzend mit anderen zu kommunizieren
- Konflikte mit anderen Teammitgliedern zu schlichten
- Wichtige Informationen an andere Teammitglieder weitergeben
- Eigene Ideen und Gedanken einbringen
- Offen und flexibel für wichtige Veränderungen zu sein
- Andere zu motivieren
- Selbstmotiviert sein und sich weiterentwickeln wollen



Kofinanziert von der
Erasmus+ Programm
der Europäischen Union

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung des Programms Erasmus+ der Europäischen Union unter der Finanzhilfevereinbarung Nr. 612911 finanziert. Diese Veröffentlichung gibt nur die Ansichten des Autors wieder, und die Agentur und die Kommission können nicht für die eventuelle Verwendung verantwortlich gemacht werden der darin enthaltenen Informationen.

- Die eigene Leistung durch Lernen zu schützen und zu verbessern
- Eigene Aufgaben zuverlässig und selbstständig erfüllen
- Unklare Aufgaben und unklare Situationen bewältigen
- In kritischen Situationen Ruhe bewahren
- Die Kompetenzen anderer zu respektieren und zu verstehen

IV. Gemeinsames Engagement

Gemeinsames Engagement ist gleichbedeutend mit „Teamgeist“, der entsteht, wenn die Teammitglieder das Ziel für erstrebenswert halten und sich stark mit dem Team identifizieren. Wenn alle Teammitglieder bereit sind, Zeit und Energie für die Erreichung ihres gemeinsamen Ziels aufzuwenden. Die Einbeziehung des Teams in alle Phasen des Projekts ist entscheidend, da dies das Engagement stärkt. Fehlt das einheitliche Engagement, selbst wenn es ein klares, motivierendes Ziel gibt, sind die Erfolgsaussichten immens reduziert.

V. Kollaborative Atmosphäre

Agile Methoden legen großen Wert auf Zusammenarbeit. Eine Atmosphäre der Zusammenarbeit zu schaffen, ist eines der Hauptziele des agilen Arbeitens. Der Schwerpunkt auf persönlicher Kommunikation, gemeinsamen Räumen, gemeinsamen Design- und Entwicklungssitzungen, inkrementeller und iterativer Entwicklung sind alles Faktoren, die dazu beitragen, eine Atmosphäre zu schaffen, die die Zusammenarbeit erleichtert. Es ist wichtig, ein gemeinsames Engagement, ein Zugehörigkeitsgefühl und Vertrauen zu fördern und den Teammitgliedern die Möglichkeit zu geben, sich zu entwickeln. Wenn das Setting stimmt, können sich die Teammitglieder auf das Erreichen des Ziels konzentrieren und die Qualität des Ergebnisses wird erheblich verbessert.

Warum ist es wichtig, Teamfähigkeit in der Sekundarstufe zu lehren und zu entwickeln?

Die Bedeutung der Teamarbeit in der Sekundarstufe kann nicht genug betont werden. Nicht nur, weil es wichtig ist, die Schüler:innen auf die Arbeitsplätze des 21. Jahrhunderts vorzubereiten sondern auch, um die Zusammenarbeit zwischen den Schüler:innen aufzubauen. Dies kann durch teambasierte Aktivitäten erreicht werden...

1. Schüler:innen herausfordern
2. Ihre Stärken und Schwächen ans Licht zu bringen



Kofinanziert von der
Erasmus+ Programm
der Europäischen Union

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung des Programms Erasmus+ der Europäischen Union unter der Finanzhilfevereinbarung Nr. 612911 finanziert. Diese Veröffentlichung gibt nur die Ansichten des Autors wieder, und die Agentur und die Kommission können nicht für die eventuelle Verwendung verantwortlich gemacht werden der darin enthaltenen Informationen.

3. Ihre zwischenmenschlichen Fähigkeiten zu verbessern
4. Führungsqualitäten aufzubauen
5. Selbstvertrauen zu stärken
6. Eine Wachstumsmentalität zu entwickeln
7. In der zukünftigen Karriere erfolgreich zu sein
8. Persönliche Beziehungen zu verbessern

In den kommenden Einheiten dieses Moduls lernen Sie verschiedene agile Methoden und Aktivitäten kennen, die im Unterricht umgesetzt werden können und die Teamfähigkeit Ihrer Schüler:innen herausfordern und fördern.



Kofinanziert von der
Erasmus+ Programm
der Europäischen Union

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung des Programms Erasmus+ der Europäischen Union unter der Finanzhilfevereinbarung Nr. 612911 finanziert. Diese Veröffentlichung gibt nur die Ansichten des Autors wieder, und die Agentur und die Kommission können nicht für die eventuelle Verwendung verantwortlich gemacht werden der darin enthaltenen Informationen.

Literaturverzeichnis

Crutchfield, Tammy Neal and Kimberly Klamon. "Assessing the Dimensions and Outcomes of an Effective Teammate." *Journal of Education for Business* 89 (2014): 285 - 291.

Becker, F. (n.d.). Teamfähigkeit Stärken: Definition, Beispiele, test. WPGS. Retrieved October 20, 2022, from <https://wpgs.de/fachtexte/gruppen-und-teams/teamfaehigkeit/>

Kichuk, Susan L. and Willi H. Wiesner. "Personality and team performance: implications for selecting successful product design teams." 1996.

Larson, C., E., LaFasto, F., M., Teamwork: what must go right / what can go wrong, Sage Publications, 1989.



Kofinanziert von der
Erasmus+ Programm
der Europäischen Union

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung des Programms Erasmus+ der Europäischen Union unter der Finanzhilfevereinbarung Nr. 612911 finanziert. Diese Veröffentlichung gibt nur die Ansichten des Autors wieder, und die Agentur und die Kommission können nicht für die eventuelle Verwendung verantwortlich gemacht werden der darin enthaltenen Informationen.