

GRUPPENARBEIT RICHTIG ANLEITEN

Studierende empfinden kooperatives Lernen oft eher als Last denn als Bereicherung. Hier kommen weiterführende Methoden des systemischen Coachings ins Spiel: eine Inspiration für das Methodenrepertoire.

IMPULSBEITRAG: KATHARINA WAGNER

Ein großer Irrglaube über Gruppenarbeit besteht darin zu denken, die Umsetzung von Gruppenarbeitsmethoden evozierte automatisch kooperatives Lernverhalten. Im Gegenteil kann eine schlecht angeleitete Gruppenarbeit mehr kooperatives Verhalten verhindern, als sie zutage fördert: Die Studierenden sind unmotiviert, die eher Passiven verlassen sich bei der Erarbeitung auf die Leistungsstärkeren (soziales Trittbrettfahren), die sich wiederum ausgenutzt fühlen, die Arbeit aber erledigen, bevor sie liegenbleibt. Wenn dann noch trotz ihres unterschiedlichen Arbeitsverhaltens alle dieselbe Benotung bekommen, bleibt Frustration bei allen Beteiligten zurück. Der Lerneffekt läuft gegen null. Solche oder ähnliche Situationen sind vermeidbar, wenn Lehrende ausreichend Zeit in die Konzeption und Planung von Gruppenarbeitsmethoden investieren und aktiv auf die Förderung kooperativer Fähigkeiten innerhalb des Lernsettings hinarbeiten.

ZWEI GRUNDSÄTZE FÜR KOOPERATIVE LERNPROZESSE

Es gibt gemäß aktueller Fachliteratur zwei Grundsätze, die im Hinblick auf kooperative Lernprozesse unerlässlich sind: die positive Interdependenz und die individuelle Verantwortlichkeit der Lernenden (Borsch 2019). Das bedeutet, es muss immer eine Kombination von wechselseitiger Abhängigkeit und Eigenverantwortlichkeit für die erfolgreiche Realisierung einer Gruppenaufgabe bestehen, die gleichermaßen die einzelnen Gruppenmitglieder in ihren besonderen Stärken wie auch ihre jeweiligen Anteile am Gesamtgruppenprozess adressiert. Als förderlich hierfür werden die Planung und genaue Formulierung des Arbeitsauftrages, die Formulierung von Gruppenzielen und eine klare Strukturierung und Unterstützung der Arbeitsprozesse empfohlen (Borsch 2019, S. 26). Diese Punkte sollten bei jeder gewählten Methode Beachtung finden, ob Sie Ihre Studierenden im Gruppenpuzzle, der Gruppenrallye oder anderen Gruppenformaten zusammenarbeiten lassen.

LERNPROZESS UND LÖSUNGSWEGE IM FOKUS

Die Besonderheit bei kooperativen Lernformaten ist, dass nicht primär eine fehlerfreie Erfüllung der Aufgabe im Vordergrund steht, sondern der Lernprozess und der Lösungsweg dorthin gleichsam bedeutend für die Lernenden sind. So sollen auch Fehler und Unstimmigkeiten als erwünschter Bestandteil der Prozesshaftigkeit von Lernen reflektiert und keineswegs vermieden werden. Der Gruppenprozess ist nicht allein Mittel zum Zweck der Zielerreichung, sondern gleichzeitig Gegenstand des Lernens. Denn nur mit diesem besonderen Fokus auf die jeweiligen Anteile an den Gruppen- und Lernprozessen der Einzelnen und der Gruppe und der Reflexion der eigenen Arbeitsweise können kooperative Fähigkeiten erst entwickelt werden.

HERAUSFORDERUNGEN FÜR STUDIERENDE

Studierende sollten zunächst bereit sein, die Verantwortung für ihr Lernen zu übernehmen. Sie sind beim Lernen in kooperativen Settings vor die komplexe Anforderung gestellt, geforderte kognitive und soziale Kompetenzen zugleich ein-

KATHARINA WAGNER



Foto: Marc Geschwind/RUB

arbeitet seit 2018 im Zentrum für Wissenschaftsdidaktik der Ruhr-Universität Bochum (RUB).

katharina.wagner@rub.de



Foto: Headway / unsplash.com

zubringen. Zu Letzteren gehören beispielsweise ein hohes Maß an Kommunikationsfähigkeit, Empathie oder die Fähigkeit zum Perspektivwechsel. Entscheidend, jedoch oft als problematisch empfunden, sind auch die Aneignung von Kritikfähigkeit und der Umgang mit unterschiedlichen Meinungen und Lösungsstrategien. Studierende scheinen sich manchmal schwer zu tun, einerseits konstruktive Kritik überhaupt zu formulieren, andererseits diese auf einer sachlichen Ebene zuzulassen.

Dieses Zulassen von Fehlern und das mögliche Scheitern sind für einen kooperativen Lernprozess jedoch letztlich unabdinglich. Denn hier liegt eine Quelle für wertvolle Informationen verborgen, die die eigene Haltung, das Agieren in Gruppen, den Umgang mit Fehlern und die Motivation des Handelns sichtbar machen können – die alle weiteren Lern- und Gruppenprozesse um einiges erleichtern, wenn sie den Studierenden erst einmal bewusst geworden sind.

HERAUSFORDERUNGEN FÜR LEHRENDE

Zunächst ist eine Grundvoraussetzung für das Gelingen kooperativer Lernprozesse, dass Sie den Studierenden die Verantwortung für ihre Lernprozesse übertragen. Nun sind nicht mehr Sie das Zentrum des Geschehens, wie es beispielsweise in klassischen Vorlesungen der Fall ist. Ein wichtiger Faktor hierbei ist Vertrauen. Sie müssen eine konstruktive Gruppenatmosphäre als solide Basis für vertrauensvolle Arbeitsprozesse schaffen, indem Sie zum Beispiel zu Beginn der Veranstaltung ausreichend Zeit für ein gegenseitiges Kennenlernen einräumen. Vor allem unter den schwierigen Bedingungen von Leistungsdruck in Form von Regelstudienzeiten und Notendurchschnitten braucht es möglicherweise mehr als einen Anlauf, um Studierende für diese Art des Lernens zu sensibilisieren und sie damit vertraut zu machen.

Kooperatives Lernen bedeutet allerdings keineswegs, keine Leistung zu erbringen und keine inhaltlichen Learning-Outcomes zu produzieren. Im Gegenteil: Kooperatives Lernen erweitert inhaltliche, fachliche Kompetenzen um relevante Schlüsselkompetenzen. Auch Sie sollten demnach über hohe Kommunikationsfähigkeiten verfügen. Vor allem für die unverzichtbare Gruppenreflexion ist es unabdingbar, darüber zu reden, wie die Studierenden miteinander kommunizieren und agieren – hier ist Metakommunikation gefragt.

Eine weitere Herausforderung kann die Etablierung einer wertschätzenden Fehlerkultur darstellen, in der die Studierenden das Gefühl haben, dass Fehlermachen kein peinliches, unbedingt zu vermeidendes Problem darstellt, sondern ausdrücklich erwünscht ist, und dass Irrwege wertvolle Potenziale für das weitere Vorgehen bergen. Kontraproduktiv in diesem Zusammenhang wäre auch, den Studierenden eine Lösung vorwegzunehmen. Umso wich-

UNSERE PARTNER

Die Impulsbeiträge entstehen in Zusammenarbeit mit dem Hochschuldidaktik-Expertenteam Katrin Klink (KIT Karlsruhe), Kristina Müller (Ruhr-Universität Bochum), Dr. Stephanie Müller-Otto (Hochschule der Medien, Stuttgart), Dr. Birgit Szczyrba (Technische Hochschule Köln) sowie Matthias Wiemer (Universität Göttingen).

tiger ist die moderate Unterstützung und Anleitung zur Selbsthilfe in Situationen, in denen es hakt (vgl. hierzu „Das Prinzip der Minimalen Hilfe“ von Härterich et al).

DIE ROLLE DER LEHRENDEN

Gerade weil die Voraussetzungen und Anforderungen für Studierende beim kooperativen Lernen derartig komplex sind, muss die Lehrperson diese Herausforderungen transparent machen. Oft ist es hilfreich, den Studierenden die Lernziele bewusst zu machen, insbesondere wenn es um Sozialkompetenzen/Schlüsselkompetenzen geht, anstatt direkt zur Sache zu kommen und ohne Vorwarnung Gruppenarbeit anzukündigen. Sie werden schnell feststellen, dass die Bereitschaft der Studierenden wächst, je besser sie begreifen, wozu diese Lernformate nützlich sind. Da die Wirksamkeit kooperativen Lernens hinsichtlich eines Tiefenlernens empirisch belegt ist, können Sie dies bei Bedarf mit Befunden unterfüttern (vgl. hierzu Johnson und Johnson/Borsch).

Sie als Lehrperson nehmen vorrangig die Rolle der Moderatorin oder des Moderators, der Lernbegleiterin oder des Lernbegleiters und Coaches ein, was bedeutet, dass primär nicht nur Ihre inhaltliche Expertise gefragt ist, sondern, im Sinne des „Shift from Teaching to Learning“, also dem Übergang zum selbstregulierten Lernen der Studierenden, insbesondere Ihre Methodenkenntnisse und Kompetenzen zur Prozessbegleitung relevant werden. Wie beim Coaching geht es in der Begleitung von Lernprozessen um eine unterstützende Prozessbegleitung und darum, den Studierenden die

eigenen Ressourcen verfügbar zu machen und sie zu einer aktiven Wissenskonstruktion anzuleiten. Sie haben die Verantwortung, den Studierenden einen Raum zu geben, in dem sie soziale und interpersonale Kompetenzen entwickeln können. Studierende können besser ins Arbeiten kommen, wenn Sie zum Beispiel genaue Anweisungen zur Aufgabenerfüllung geben, Erwartungen klären, Transparenz herstellen und das Vorgehen gründlich planen und vorstrukturieren. Wie erwähnt sollte dabei besonderes Augenmerk auf eine vertrauensvolle Atmosphäre gelegt und die Möglichkeit zur Metakommunikation eingeräumt werden, um Gruppenprozesse als Lerngegenstände zu reflektieren.

METHODEN DES SYSTEMISCHEN COACHINGS

Um Ihrer Rolle als Coach gerecht zu werden, ist es lohnenswert, sich einiger Methoden des systemischen Coachings zu bedienen. Diese dienen dazu, klare Kommunikationsverhältnisse zu schaffen, auf einer Metaebene Zugang zu Gruppen- und Arbeitsprozessen zu erlangen und diese den Beteiligten zur Verfügung zu stellen, um Schwierigkeiten zu identifizieren und Verbesserungsmöglichkeiten auszuloten.

FEEDBACK

Eine der wichtigsten Methoden, um Kommunikationsfähigkeiten zu erwerben oder zu stärken, ist das klassische Feedback. Hierbei handelt es sich nicht um eine fachliche Rückmeldung à la „Das Referat war gut strukturiert und du hast langsam gesprochen, das fand ich gut“, sondern darum, seine

REGELN FÜR DAS GEBEN VON FEEDBACK

Das Feedback soll

- erbeten, nicht aufgezwungen sein;
- möglichst unmittelbar erfolgen;
- beschreiben, nicht bewerten;
- als Ich-Botschaft formuliert werden;
- an den Bedürfnissen und der Belastbarkeit des Empfängers ausgerichtet sein;
- hilfreich sein – sich auf Verhalten beziehen, das verändert werden kann;
- keinen Unfehlbarkeitsanspruch beinhalten;
- offen und echt wirken;
- umkehrbar formuliert sein;
- keinen Veränderungszwang beinhalten;
- Gefühle des Senders beinhalten.

REGELN FÜR DAS EMPFANGEN VON FEEDBACK

Der Empfänger soll

- Feedback nur annehmen, wenn er sich dazu in der Lage fühlt;
- konkret angeben, über welches Verhalten er Feedback möchte;
- aktiver Rückmeldung zuhören, nachfragen und klären;
- nicht diskutieren oder sich rechtfertigen;
- dem Sender sagen, wie er das Feedback erlebte.

Mitmenschen über die eigene subjektive Wahrnehmung ihres Verhaltens zu informieren. Peter Wellhöfer hat entsprechende Regeln aufgelistet (s. Tabelle links). Da beim Feedback stets von subjektiven, individuellen Eindrücken und der eigenen Wahrnehmung ausgegangen wird und es ausschließlich das Verhalten des Gegenübers betrifft, ist dies eine hervorragende Technik, um konstruktive Kritik zu üben, ohne auf einer persönlichen Ebene zu agieren. Alle Beteiligten werden schnell merken, wie sich das Kommunikationsverhalten ändert, wenn es auf den Grundlagen von Feedback basiert. Aus einem „Du bist total faul und bringst dich überhaupt nicht ein!“ wird im Idealfall ein „Ich habe den Eindruck, dass du eher passiv bist, und frage mich, was die Gründe dafür sind: Ob du unmotiviert bist oder es dir aus anderen Gründen schwerfällt, mitzuarbeiten?“. Dies erfordert viel Übung und Geduld. Die Lehrperson sollte die erwarteten Feedbackregeln und -kriterien zunächst gründlich einführen und kompromisslos einfordern. Es ist wichtig, immer wieder zu betonen, dass es beim Feedback um die Wahrnehmung des Verhaltens der anderen Person geht.

REFLECTING TEAM

Im Kontext von kooperativen Lernszenarien soll die Methode „Reflecting Team“ im Anschluss an die Gruppenprozesse der unverzichtbaren Gruppenreflexion dienen. Nach der Arbeitsphase kommen die Gruppen zusammen und ordnen sich in einem Innenkreis (Gruppe 1) und einem Außenkreis (Gruppe 2) an. Gruppe 1 beginnt mit einem internen Austausch über die Gruppenarbeit und den Arbeitsprozess. Hilfreich ist es hier, als Lehrperson gezielt Fragen dazu zu formulieren: Wie war der Prozess? Wer hat welche Rollen eingenommen? Wie zufrieden sind die Gruppenmitglieder mit ihrer Arbeit? Gruppe 2 hat die Aufgabe, genau zuzuhören und zu beobachten, wie sich ihnen das (Kommunikations-)Verhalten und die Dynamik innerhalb der Gruppe darbieten. Danach wird gewechselt und Gruppe 2 teilt Gruppe 1 ihre Beobachtungen mit. Hierbei sind unbedingt die Feedback-Regeln zu beherzigen. Es geht nicht darum, die Gruppe zu bewerten oder Verallgemeinerungen herauszustellen, sondern darum, das Wahrgenommene, Beobachtete zu verbalisieren.

Die Auswertung liegt wiederum bei Gruppe 1, die schließlich noch einmal das Wort erhält: Was bedeuten die geäußerten Wahrnehmungen für die Gruppe und den Arbeitsprozess? Welche Informationen können daraus für die Zusammenarbeit gewonnen werden? Welche angebotenen Beobachtungen können helfen, Lösungen zu finden? Woran kann die Gruppe in Zukunft arbeiten? Jede einzelne Arbeitsgruppe durchläuft diesen Prozess der doppelten Reflexion und überprüft für sich, welche Informationen hilfreich sind und zu einer verbesserten Zusammenarbeit führen können.

Sie als Lehrperson haben mit dieser Methode nicht nur die einzelnen Gruppen ans Arbeiten gebracht und sie aktiv zur Reflexion des eigenen Arbeitsverhaltens angeregt, sondern

Geben Sie den Studierenden den notwendigen Raum, um ihre sozialen und interpersonellen Kompetenzen zu entwickeln

auch innerhalb der Gesamtgruppe einen Prozess der Reflexion und Auseinandersetzung entfacht: Gruppenmitglieder werden sensibilisiert für das eigene Verhalten und können sich durch die Einschätzung Außenstehender noch einmal versichern oder Korrekturen ihres Selbstbildes vornehmen. Die Gruppen untereinander vergleichen sich, womit ein Lernen am Modell unter den Peers angeregt wird: Anhand unterschiedlicher Beispiele lassen sich verschiedene Herangehensweisen erkennen, was die Fähigkeit zu Perspektivwechsel und Ambiguitätstoleranz ermöglicht. Den eigenen Lernprozess zu thematisieren und zu verbalisieren erzeugt im Idealfall Kommunikations- und Reflexionsfähigkeiten, die nicht nur für weitere (kooperative) Gruppenarbeiten in der Universität, sondern auch für das weitere (Berufs-)Leben relevant sind. //

LITERATUR

Borsch, F. (2019): Kooperatives Lernen. Theorie – Anwendung – Wirksamkeit. Verlag Kohlhammer, Stuttgart.

Bergstedt, F.; Glasmachers, E.; Härterich, J. und Wolff, A. (2015): Der Weg zur Lösung – „Minimale Hilfe“ als Element der systematischen Methodenausbildung für Übungsgruppenleiter/innen, in: Paravicini, W. und Schnieder, J. (Hrsg.): Hanse-Kolloquium zur Hochschuldidaktik der Mathematik. WTM-Verlag, Münster. S. 15-32.

Johnson, D. W.; Johnson, R. T.; Stanne, M. (2000): Cooperative Learning methods: A meta-analysis. verfügbar unter: <https://bit.ly/2UIJvML>.

Wellhöfer, Peter R. (2018): Gruppendynamik und soziales Lernen. utb-Verlag, München.