

Gruppenarbeit in der Hochschullehre

1. Die fünf Ws der Gruppenarbeit

Die fünf **Ws** der Gruppenarbeit

Warum?

Klassische Lehre begünstigt einseitiges Lernen

Wozu?

Aktivierung, Motivation, Selbständigkeit,
Kommunikation, Kooperation

Wann?

Wenn lernzielführend, wenn biophysisch angezeigt

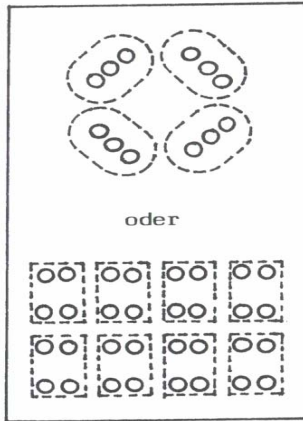
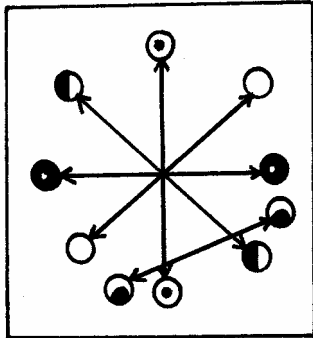
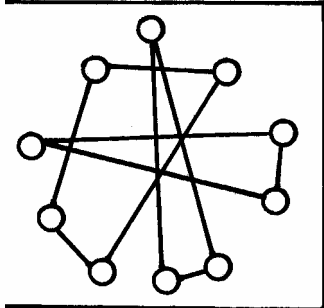
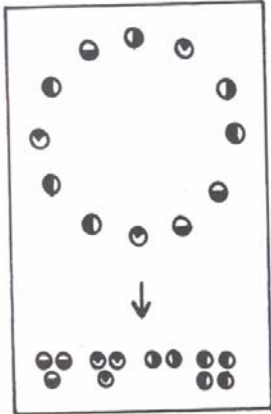
Wie?

Wie kann ich Kleingruppenarbeit
produktiv verwirklichen?

Was?

Welche Methoden kann ich einsetzen?

2. Methoden der Gruppenarbeit:

			
<p>Nachbarschaftsgruppen</p>	<p>Zufallsgruppen</p>	<p>Wahlgruppen</p>	<p>Kriteriengruppen</p>
<p>„Bitte setzen Sie sich immer zu dritt zusammen.“ (mit Gesten unterstützt)</p>	<p>„Sie finden sich, indem ...“ (z.B. Geburtstagsgruppen, Puzzlegruppen, Blumengruppen, Sprichwortgruppen usw.)</p>	<p>„Sie finden sich, indem ...“ (personenorientiert, inhaltsorientiert, z.B. „immer zu viert“, ein Thema auswählen usw.)</p>	<p>„Sie finden sich, indem...“ (nach Kriterien aufteilen, z.B. „Erstgeborene“, „Letztgeborene“, „mittlere Geschwisterposition“ usw.)</p>
<p>Geringer Zeitaufwand, geeignet für große Gruppen, Partnerfindung ist garantiert, erfordert Klarheit der Ansage und Präsenz.</p>	<p>Aussicht neue Personen kennen zu lernen, Klima von Überraschung und Spiel, erfordert Platz und variable Bestuhlung, bei neuen Gruppen und zur Auflockerung von KIeingruppen.</p>	<p>Berücksichtigt Entscheidungsfreiheit, eigene Sach- und Beziehungsinteressen, räumliche Gegebenheiten mit einbeziehen.</p>	<p>Verbindet Inhalt und Person in der Begegnung mit anderen, Themenbezug muss gut gewählt sein.</p>

3. Arbeitsauftrag, Ansage, inhaltserschließende Methoden

- Arbeitsauftrag

Der Auftrag muss klar sein und die Formulierung muss „stimmen“. Das erfordert Vorbereitung. Es ist hilfreich, optische Unterstützung (Flipchart, Arbeitsblätter o.ä.) zu verwenden, durch Rückfragen klären, ob der Auftrag verstanden wurde.

- Ansage

Die Ansage umfasst im Normalfall zunächst den Inhalt, der bearbeitet werden soll, danach die Aufteilung in Gruppen, im Anschluss Erklärungen zur Arbeitsweise, Dauer und Ort der Arbeit.

- Inhaltserschließende Methoden

Zur Anregung und Zentrierung der Sacharbeit lassen sich methodisch zum Beispiel einsetzen: Brainstorming, Moderation, Erlebnisbericht, Erfahrungsaustausch... Diese Phase ist die relativ freieste im Prozess.

4. Methoden zur Ergebnissicherung

Im Allgemeinen ist es sinnvoll, die Ergebnisse von Gruppenarbeit zu sichern. Das fördert die Motivation der Teilnehmenden und fixiert Resultate, mit denen weitergearbeitet werden kann. Es ist möglich, hierfür offene Formen zu wählen („Fassen Sie Ihr Ergebnis in einer Form zusammen, die Ihnen gefällt“ bzw. „Ihnen Spaß macht“) oder auch strukturierte Vorgaben zu machen:

- Tagebuch
- Zettelprotokoll
- Plakatmitschrift
- Pantomime
- Rollenspiel
- Gruppenbericht
- Collage
- ...

5. Ergebnisse präsentieren

Ein Plenum nach Kleingruppenarbeit kann verschiedene Grundaufgaben haben: es kann als Infomarkt, Werkstatt usw. fungieren. Bedacht werden muss die Zuspitzung der Ergebnisse, denn Kleingruppenarbeit kann von anderen nicht in allen Aspekten nachvollzogen werden. Methodisch bieten sich hierfür beispielsweise an:

- Offene Formen
- Ad-hoc-Präsentation
- Flexible Zettelwand
- Mix-Gruppen
- Aquarium
- Galerie

6. Komplexe Methoden

<p>Sandwichmethode</p>	<p>Impulsreferat</p>	<p>Fallarbeit</p>
<p>Die Arbeit verläuft in verschiedenen Phasen, Kleingruppenarbeit, Kurzreferate und Plenum bauen aufeinander auf, für Gruppen bis 45 Personen</p>	<p>Das Referat wird in Abschnitte unterteilt, im Anschluss jeweils Kleingruppenarbeit.</p>	<p>Kleingruppenarbeit zu vorkonstruierten Fällen, wozu Lösungen erarbeitet oder bewertet werden.</p>

7. Gruppendynamik-Grundlagen

Entwicklungsphasen von Gruppen

Anfang	Die TeilnehmerInnen kommen an, orientieren sich, „tauen auf“. Typisch sind vorsichtige Verhaltensweisen oder auch betont „aufgedrehtes“ Verhalten.	Lehrende stehen in dieser Phase unter besonderer Beobachtung. Autorität kann dosiert genutzt werden, um Sicherheit herzustellen; tendenziell ist es in dieser Phase dienlich, Autorität zu reduzieren.
Konflikt	In dieser Phase kämpfen die TeilnehmerInnen um Einflussmöglichkeiten in der Gruppe; die informelle Hierarchie wird ausgehandelt.	In die Positionskämpfe ist die Leitung mit einbezogen, Reaktionsweisen des Leiters/der Leiterin werden getestet.
Normierung	In dieser Phase entwickeln die TeilnehmerInnen ein Wir-Gefühl auf der Grundlage der ausgehandelten Positionen, man bemüht sich um Integration, neue Mitglieder haben es schwer.	In dieser Phase wächst die Arbeitsfähigkeit der Gruppe, Leitung ist weniger gefragt.
Arbeit	Im Anschluss beginnt wieder eine stärkere individuelle Differenzierung, Unterschiede werden neu/anders betont, Kreativität entsteht.	Die Leitung kann eine Gruppe in dieser Phase besonders fordern.
Schluss	Das Ende von Gruppenarbeit ist immer auch eine Form des Abschied Nehmens. Es können Versuche unternommen werden, die Gruppe zu verlängern, typisch ist auch eine betonte Bagatellisierung der Bedeutung der Gruppe.	Lehrende haben die Aufgabe, den Abschluss von Gruppenarbeit deutlich zu machen, also das Ende auch zu betonen, wenn es „weh tut“.

8. Maßnahmen zur Förderung der Gruppenkohärenz

1. Bringen Sie belastende Spannungen zur Sprache.

Angst und Aggressivität blockieren Lernprozesse. Ein sozialfreundliches, angstfreies, solidarisches und entspanntes Gruppenklima trägt sehr zu einer hohen Anziehungskraft bei.

2. Fördern Sie Interaktion.

Soziale Kontakte durch flexible Kleingruppenarbeit oder geselliges Beisammensein im Anschluss an das Seminar schaffen Sympathie.

3. Schaffen Sie einen gemeinsamen Zielkorridor.

Beziehen Sie individuelle Interessen ein, fördern Sie Eigenverantwortlichkeit und vergrößern Sie Entscheidungsspielräume. Das Bewusstsein gemeinsamer inhaltlicher und sozialer Interessen und Probleme wirkt ermutigend. Je mehr Studierende ihre Wünsche in die Seminarplanung einbringen, desto mehr sind sie motiviert.

4. Informieren Sie gruppenbezogen über Lernfortschritte.

Erfolgserebnisse motivieren zum Weiterlernen. Eine Gruppe, die gemeinsam erfolgreich ist, gewinnt an Attraktivität. Lehrende sollten regelmäßig gute Leistungen anerkennen, ohne einen Wettbewerb auszulösen. Beispielsweise können Lernkontrollen anonym durchgeführt werden.

9. Gruppendynamische „Werkzeuge“

- Kontakt
- Präsenz
- Authentizität
- Wahrnehmung
- Beobachtung
- Intervention
- Persönlichkeitsentwicklung

Literatur

Antons, K.: Praxis der Gruppendynamik. Übungen und Techniken, Zürich 1976

Cohn, R.: Von der Psychoanalyse zur Themenzentrierten Interaktion, Stuttgart 1975

Doerry, G.: Gruppendynamische Prozessanalyse in Seminaren, in: Vopel, K.W. (Hg.): Gruppendynamische Experimente im Hochschulbereich, Hamburg 1972 (Blickpunkt Hochschuldidaktik)

Geißler, K.: Anfangssituationen. Was man tun und besser lassen sollte, Weinheim 1991

Knoll, J.: Kleingruppenmethoden. Effektive Gruppenarbeit in Kursen, Seminaren, Trainings und Tagungen, Weinheim/Basel 1997

Langmaack, B./Braune-Krickau, M.: Wie die Gruppe laufen lernt, Weinheim/Basel 1989

Lewin, K.: Die Lösung sozialer Konflikte, Bad Nauheim 1968

Aktuelle Literaturhinweise und Internetquellen finden Sie unter www.lehridee.de - Tipps und Hinweise - Literatur bzw. Links