

Präsentation

Lernen in Gruppen



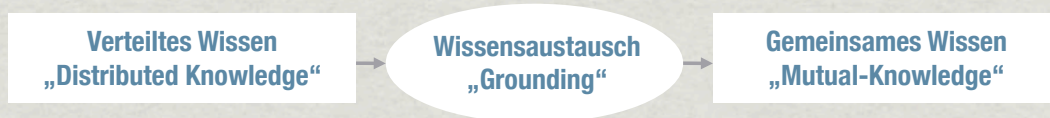
BEGRÜßUNG UND HINLEITUNG ZUM THEMA

***TELL ME AND I FORGET,
TEACH ME AND I REMEMBER,
INVOLVE ME AND I LEARN.***

BENJAMIN FRANKLIN



Prozess des Wissenszuwachses in einer kooperativen Lerngruppe



Quelle:
Daniela Straub:
Ein kommunikationspsychologisches Modell kooperativen Lernens
Studien zu Interaktion und Wissenserwerb in computergestützten Lerngruppen



Warum bildet man eine Lerngruppe?
Was für Vorteile gibt es für mich?

METHODE:
ZURUFLISTE ODER BESPRECHUNG IN KLEINGRUPPEN

DAUER: CA. 5-10 MIN



Lerngruppe

WARUM

- Wissensaustausch
- Grund zum Lernen haben (Motivation)
- Hilfe beim „Hänger“
- Gesellschaft haben, Kontakte knüpfen
- Arbeitsteilung

VORTEILE

- Unterhaltsamer
- geringere Schwellenangst
- Man lässt sich beibringen, man bringt bei (man behält mehr)
- 4 Augen sehen mehr als 2
- Direktes Feedback



WARUM BILDET MAN EINE LERNGRUPPE? WAS FÜR VORTEILE GIBT ES FÜR MICH?

VORTEILE FÜR DAS LERNEN IN GRUPPEN:

- ❖ **Man lernt voneinander
(neue Argumente, neue Lösungen)**
- ❖ **Man lernt übereinander
(Kennen lernen, Nähe, Vertrauen)**
- ❖ **Man lernt miteinander
(gemeinsames Ergebnis, Stolz, Helfen)**



Warum bildet man eine Lerngruppe? Was für Vorteile gibt es für mich?

- ❖ Um komplexe arbeitsteilige Vorgänge zu beherrschen
- ❖ Gedanken werden im Gespräch klar und kohärent (zusammenhängend)
strukturierte Wissenslücken und Verständnisproblemen aufgedeckt
- ❖ Man lernt unterschiedliche Auffassungen kennen, wird toleranter
- ❖ Vorhandenes Wissen ausbauen und anpassen ¹⁾
- ❖ Einerseits vom Dozenten gezielt um Stoff zu vertiefen, andererseits vom Studenten im Hinblick auf Zielrealisierungen (Prüfungen) ²⁾
- ❖ Lerngruppen wichtig für die Aufrechterhaltung der Lernmotivation ³⁾

Quelle:

1) 2) 3)

Miriam Moser, Nicole Amsler:

Gewichtung des Bedürfnisses nach sozialer Eingebundenheit, Autonomie und Kompetenz in Lerngruppen



Grundbedürfnisse für die Arbeit in einer Lerngruppe

- ❖ Autonomie (Selbstständigkeit, Eigenständigkeit)
- ❖ Kompetenzerwerb (Hilfe, Unterstützung, Rückmeldung, Informationsaustausch)
- ❖ Soziale Eingebundenheit (Freundschaften, soziale Unterstützung, entspannte Atmosphäre)

Quelle:

Miriam Moser, Nicole Amsler:

Gewichtung des Bedürfnisses nach sozialer Eingebundenheit, Autonomie und Kompetenz in Lerngruppen



Was ist wichtig damit eine Lerngruppe funktioniert?	Worauf muss man achten?	Faktoren die ein gutes Lernen ermöglichen
<ul style="list-style-type: none"> ● Disziplin ● Vergleichbares Niveau ● Nicht nur auf eigenen Vorteil achten ● Gleichmäßig vorankommen ● Pausen planen/ festsetzen ● Nicht zu groß/nicht zu klein 	<ul style="list-style-type: none"> ● Auf die Anderen ● Angemessene Umgebung ● Gruppenprozess/ Lernprozess im Auge behalten 	<ul style="list-style-type: none"> ● Jeder hat das Material dabei ● Material geeignet ● Sympathie für die Anderen
<p>METHODE: BEARBEITUNG IN KLEINGRUPPEN – EVTL. PRÄSENTATION MIT KÄRTCHEN ODER GEMEINSAMES AUFSTELLEN VON GRUPPENREGELN PER ZURUF DAUER: CA. 10 MIN</p>		



LÖSUNGSFOLIE BZW. INFO-FOLIE FÜR PROFESSOR	
<p>Was ist wichtig damit eine Lerngruppe funktioniert? Worauf muss man achten? Faktoren die ein gutes Lernen ermöglichen?</p>	
<p>REGELN ZUM ARBEITEN IN DER LERNGRUPPE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Optimale Größe: 3-5 Gruppenmitglieder ❖ Relativ homogenes Lernniveau (Spezialwissen darf verschieden sein) ❖ Fester Rahmen (Ort, Zeit, Aufgabenstellung), eindeutige Aufgabenverteilung ❖ Verbindliche Absprachen und deren Einhaltung ❖ Vorteilhaft: wechselnde Gesprächsleitung (verhindert „abdriften“ in Nebenthemen) ❖ Empfehlenswert: nicht alles in derselben Gruppe (Gefahr von Beziehungsstress) unterschiedliche Fächer – unterschiedliche Gruppenteilnehmer 	
<p>Quelle: ABZ Allgemeine Studienberatung Campus Duisburg</p>	



Die wichtigsten Faktoren

- ❖ RAUM
- ❖ ZEIT
- ❖ ANSPRUCH UND WIRKLICHKEIT
- PROBLEME



Der Raum als Rahmenbedingung

Checkliste für die Räumlichkeiten:

- Eignet sich der Raum nach Größe und Ausstattung?
- Können Kleingruppen in getrennten Räumen arbeiten oder gibt es nur einen Raum, in dem die Gruppen eng aufeinander sitzen?
- Können Plakate an den Wänden aufgehängt werden oder müssen Stellwände bereitgestellt werden?
- Was muss für das Seminar im Raum verändert oder zusätzlich mitgebracht werden?



Der Raum als Rahmenbedingung

FAUSTREGELN:

- Je kleiner die Gruppen und je kürzer ihre Arbeitsdauer, desto eher sollten die Gruppen in einem gemeinsamen Raum bleiben.
- Je größer die Gruppen, je länger ihre Arbeitszeit und je komplexer der Arbeitsauftrag, desto eher sollten für die Gruppen getrennte Räume organisiert werden.
- Wenn nur ein Raum zur Verfügung steht, können so genannte Tischvierecke oder auch mehrere Stuhlkreise zur Abgrenzung der Gruppen gebildet werden, die möglichst weit voneinander entfernt sein sollten.

QUELLE: ALEXANDER RENKT & STEFANIE BEISEGEL (2003): LERNEN IN GRUPPEN



Zeit – ein wichtiger Faktor

- ❖ **Gruppenbildung**
Nachbarschaftsgruppen brauchen am wenigsten Zeit.
- ❖ **Arbeitsauftrag**
Ein einfacher Arbeitsauftrag braucht weniger Zeit als ein komplexer, mehrdimensionaler Auftrag.
- ❖ **Ergebnispräsentation**
Der Zeitbedarf steigt, wenn Arbeitsergebnisse präsentiert werden sollen und besonders dann, wenn dies anhand Folie/Plakat geschieht.
- ❖ **Faustregel**
Zeit eher knapp – aber ausreichend - ansetzen und das Zeitlimit später in Übereinstimmungen mit den Bedürfnissen der einzelnen Gruppen zu korrigieren.
Immer an Zeitpuffer **denken!**

QUELLE: ALEXANDER RENKT & STEFANIE BEISEGEL (2003): LERNEN IN GRUPPEN



Tipps für „Einsteiger“

- ❖ **Von kleinen Gruppen zu größeren Gruppen**
- ❖ **Von kurzen Arbeitsphasen zu längeren**
- ❖ **Von einfacheren Aufgaben zu komplexeren**
- ❖ **Von kurzen Ergebnisdarstellungen zu ausgearbeiteten Präsentationen**

QUELLE:
BERND WEIDENMANN:
ERFOLGREICHE KURSE UND SEMINARE
PROFESSIONELLES LERNEN MIT ERWACHSENEN



REGELN ZUR FÖRDERUNG DES GRUPPENKLIMAS

- ❖ **Nicht in der "Wir-Form" bzw. "Man-Form" sprechen, sondern in der "Ich-Form".**
- ❖ **Mitteilungen über einen selbst („ich verstehe das nicht“) sind besser als Fragen („was soll das bedeuten?“).**
- ❖ **Wenn man fragt, versuchen es kurz zu erklären, warum man fragt und was die Frage für einen bedeutet.**
- ❖ **Jeder darf ausreden.**
- ❖ **Keine Seitengespräche bzw. nachher die anderen Gruppenmitglieder einweihen! (wirkt störend und ablenkend, man muss nachfragen weil man nicht aufgepasst hat, hält unnötig auf)**

QUELLE:
ABZ ALLGEMEINE STUDIENBERATUNG CAMPUS DUISBURG



Regeln zur Förderung des Gruppenklimas

- ❖ **Jeder darf offen seine Meinung sagen!**
- ❖ **Nach Möglichkeit die Interpretation des Verhaltens anderer vermeiden; stattdessen mitteilen, was dieses Verhalten bei einem selbst bewirkt.**
- ❖ **Signale, wie Müdigkeit, Hunger, Beklemmung beachten.**
- ❖ **Regelmäßige Pausen, um „Störungen“ (z.B. Langeweile, Müdigkeit, Überanstrengung) zu vermeiden!**

QUELLE:

ABZ ALLGEMEINE STUDIENBERATUNG CAMPUS DUISBURG



Einzel- oder Gruppenarbeit?
Unterschied Schule - Studium

METHODE:
**BEARBEITUNG IN VIER GRUPPEN,
ZWEI EINZELARBEIT, ZWEI GRUPPENARBEIT**

DAUER: CA. 10 MIN



Einzel- oder Gruppenarbeit?

❖ **Einzelarbeit**

- **Texte lesen**

- **Formeln/ Vokabeln lernen**

- **erste Textfassungen und erste Versuche zum Lösen von Übungsaufgaben**

QUELLE:
ABZ ALLGEMEINE STUDIENBERATUNG CAMPUS DUISBURG



Einzel- oder Gruppenarbeit?

❖ **Gruppenarbeit**

- **Ideen sammeln**

- **Themen abstecken**

- **Unklarheiten beseitigen**

- **Lücken erkennen**

- **Verständnis vertiefen**

- **aktive Auseinandersetzung mit dem Stoff**

- **zwingen zum Formulieren von Sachverhalten, unterstützen bei Motivationskrisen.**

Quelle: ABZ Allgemeine Studienberatung Campus Duisburg



Arten von Gruppenarbeit

INFO-FOLIE FÜR
PROFESSOR

- ❖ Partner-Kurztausch
- ❖ Pro und Kontra
- ❖ Onkel-Otto-Zettel
- ❖ Sandwich-Skript
- ❖ Skriptkooperation
- ❖ Gegenseitiges Aufgabenstellen: Puzzle
- ❖ Gegenseitiges Aufgabenstellen: Verständnisfragen
- ❖ Kollegiale Beratung
- ❖ Gruppenpuzzle

Quelle: Alexander Renkt & Stefanie Beisegel (2003): Lernen in Gruppen

Gerd Spiesmacher

21



Partner-Kurztausch

INFO-FOLIE FÜR
PROFESSOR

Kurzbeschreibung

In Zweiergruppen tauscht man sich über bestimmte Sachverhalte aus, um eine anschließende Diskussionsrunde zu erleichtern.

Hauptfunktion

Ermutigen der Teilnehmenden, nach einem Vortrag/Referat Fragen zu stellen und eine Diskussion zu beginnen.

Oft kommen erst im Austausch mit einem Partner und der damit verbundenen tieferen Auseinandersetzung Fragen auf, die dann im Plenum geklärt werden können.

Ablauf

Die Teilnehmenden hören einen Vortragsteil oder ein Kurzreferat.

Die Teilnehmenden werden gebeten, sich mit ihrem Nachbarn kurz über die dargebotenen Inhalte auszutauschen.

Die Teilnehmenden stellen die in den Zweiergruppen aufgetretenen Fragen im Plenum vor und diskutieren gemeinsam mit den anderen Teilnehmenden und dem Referenten.

Zeitaufwand

Minimaler Zeitaufwand: 10 Minuten (3-5 Minuten Partnertausch, 5-7 Minuten Plenum)

Variante

Es können auch inhaltsbezogene Fragen gestellt werden, die erst in der Zweiergruppe und anschließend im Plenum als sog. „Kick-Off-Frage“ diskutiert wird.

Typische Probleme und Lösungsmöglichkeiten

Die Lernenden tauschen sich nicht ernsthaft aus oder besprechen Privates
-> Den Lernenden sollte der Sinn dieser Aktivität erläutert werden.

Es sollte eine interessante und anregende Frage mit hohem „Aufforderungscharakter“ ausgewählt werden.

Man sollte auf die anschließenden „Teilnehmerbeiträge“ ernsthaft eingehen.

Quelle: Alexander Renkt & Stefanie Beisegel (2003): Lernen in Gruppen

Gerd Spiesmacher

22



Partner-Kurztausch

<p>Wie könnten wir die Methode zum Lernen einsetzen?</p> <ul style="list-style-type: none">• Bei komplexem Stoff• Niveauunterschiede ausgleichen	<p>Welche Vorteile versprechen wir uns davon?</p> <p>schneller guter Infoaustausch man setzt sich mit verschiedenen Fragestellungen auseinander</p>
<p>Worauf müssen wir achten?</p> <p>beim Thema bleiben ernsthaft auseinandersetzen</p>	<p>Wo ist die Methode unserer Meinung nach weniger geeignet?</p> <p>auswendiglernen</p>

Pro und Kontra

INFO-FOLIE FÜR
PROFESSOR

Kurzbeschreibung

Gruppenmitglieder arbeiten unterschiedliche Aspekte eines Themas/einer Fragestellung heraus. In 2 verschiedenen Gruppen werden Argumente gesammelt und anschließend im Plenum diskutiert.

Hauptfunktion

Ziel: Erschließen der unterschiedlichen Aspekte eines Themas und Förderung der Fähigkeit der Teilnehmenden, sich in andere Argumente hineinzuversetzen. Bietet sich für spannungs- und konfliktgeladene Themen an.

Ablauf

- Das Diskussionsthema wird genannt und visualisiert.
- Einteilung der Gesamtgruppe in „Pro“- und „Kontra“-Gruppe.
- Beide Gruppen denken sich in ihre Sichtweise ein.
- Mitglieder beider Gruppen nehmen abwechselnd Stellung zum Thema.
- Im Plenum werden gemeinsam die wichtigsten Punkte zusammengetragen.

Zeitaufwand

- Drei separate Zeitangaben, insgesamt 50 Minuten:
- Zeit, um sich in das Problem zu denken (mind. 10 Minuten).
- Zeit für den Austausch der Argumente (mind. 20 Minuten).
- Zeit für die Auswertung der Ergebnisse (mind. 20 Minuten).

Quelle: Alexander Renkt & Stefanie Beisegel (2003): Lernen in Gruppen



Pro und Contra

Wie könnten wir die Methode zum Lernen einsetzen? Abwägung verschiedener Anwendungen	Welche Vorteile versprechen wir uns davon? Unterschiedliche Meinung und Sichtweisen Man lernt Argument
Worauf müssen wir achten? Fragestellung mit eigener Meinung begründen Andere Ansichten akzeptieren	Wo ist die Methode unserer Meinung nach weniger geeignet? Mathematische Probleme Fragen mit nur einer Antwort

Onkel-Otto-Zettel

INFO-FOLIE FÜR
PROFESSOR

Kurzbeschreibung

Die Teilnehmenden ergänzen in Kleingruppen verschiedene, vom Seminarleiter vorbereitete Plakate mit Satzanfängen zu unterschiedlichen Themengebieten und entwickeln so gemeinsam neue Ideen oder Argumente. Die Plakate werden im Plenum besprochen und können als Grundlage für weitere Diskussionen/Arbeitsgruppen dienen.

Hauptfunktion

Dient der Produktion von Argumenten und Ideen oder dem Sammeln von Rückmeldungen. Es kann sich hierbei um inhaltliche Ergänzungen handeln, aber auch der Evaluation des Seminars dienen (Uns hat bisher gestört, dass...).

Wichtig ist, dass bei den vorformulierten Stammfragen nicht nur negative und positive Satzergänzungen hervorgerufen, sondern auch Sätze vorzugeben, die Ergänzungen produzieren, die Chancen und Möglichkeiten der Überwindung eines problematischen Sachverhaltes beinhalten (Wir können bessere Ergebnisse erzielen, wenn...)

Ablauf

Jede Kleingruppe erhält ein Plakat mit einem angefangenen Satz, den sie ergänzen soll. Nach einer vorgegebenen Zeit werden die Plakate weitergegeben. Alle Gruppen bearbeiten alle Plakate. Die Plakate werden im Plenum sichtbar aufgehängt und vorgelesen. Es folgt eine Diskussion der Ergebnisse im Plenum.

Zeitaufwand

Zeitaufwand ist abhängig von der Anzahl der Plakate, für jedes Plakat sollte der Gruppe 5 Minuten Zeit gegeben

werden. Für die Plenumdiskussion sind mind. 20 Minuten anzusetzen.

Quelle: Alexander Renkt & Stefanie Beisegel (2003): Lernen in Gruppen



Onkel-Otto-Zettel

INFO-FOLIE FÜR
PROFESSOR

Variante

Kleingruppen sehen die Satzergänzungen ihrer Vorgängergruppen nicht. Die Teilnehmenden schreiben ihre Ergänzungen an den unteren Rand des Plakates und klappen ihre Zeilen nach hinten. Anstatt einer Plenumsdiskussion können zu den einzelnen Plakaten auch Arbeitsgruppen gebildet werden. Der Arbeitsauftrag sollte zu konkreten Handlungsanweisungen führen und nicht nur darin erschöpfen, die Einfälle zu systematisieren.

Typische Probleme und Lösungsmöglichkeiten

Für die letzten Gruppen, die ein Plakat bearbeiten, ist nicht mehr genügend Platz zum Schreiben vorhanden.

-> Es sollte noch ein weiteres Plakat mit demselben Satzanfang vorhanden sein.

Quelle: Alexander Renkt & Stefanie Beisegel (2003): Lernen in Gruppen

Gerd Spiesmacher

27



Onkel-Otto-Zettel

Wie könnten wir die Methode zum Lernen einsetzen?

Gedankenaustausch an Hand von Themen

Inhalte reproduzieren

Welche Vorteile versprechen wir uns davon?

Verschiedene Meinungen alle Aspekte abdecken

Worauf müssen wir achten?

Hohes Ablenkungspotenzial

Phantasie wird eingeschränkt

Wo ist die Methode unserer Meinung nach weniger geeignet?

Bei Erarbeitung von Grundlagen

Nichts zum Anlesen/Anlernen

Nichts für Lerntyp I

Nichts für Bulimie-Lernen

Sandwich-Skript

Kurzbeschreibung

- Vorwissen und Voreinstellungen werden aktiviert und reflektiert. Das Sandwich-Skript dient der Gestaltung des Einstieges und kann zugleich den Abschluss einer Seminareinheit strukturieren.
- Die Teilnehmenden beantworten zu Beginn der Seminareinheit Fragen zu einem Themengebiet, über das sie anschließend näher informiert werden.
- Nach dem inhaltlichen Input reflektieren die Teilnehmenden ihre in der Vorphase gegebenen Antworten.

Hauptfunktion

- Ermöglicht die Einstimmung der Teilnehmenden auf ein neues Themengebiet. Aktiviert Wissen, das durch inhaltliche Infos in einer späteren Phase der Gruppenarbeit ergänzt, verändert oder aufgegeben werden kann.
- Die Artikulation ihres Wissen und das Wissen nach dem inhaltlichen Vortrag zu reflektieren sind verbunden mit einer tieferen Verarbeitung der Inhalte, da Wissen aktiviert wird und neue Wissensselemente mit dem vorhandenen Wissen verknüpft werden.

Ablauf

- Zu Beginn der Stunde beantworten Kleingruppen eine/mehrere auf das Stoffgebiet bezogene Frage/n.
- Ergebnisse der Kleingruppen werden im Plenum vorgetragen.
- Im Plenum wird Stoff dargeboten. Kleingruppen reflektieren über ihre zu Beginn gegebenen Antworten.
- Ergebnisse werden im Plenum vorgestellt.

Zeitaufwand

Mind. 60 Minuten, der in drei 20-minütige Blocks aufgeteilt ist:

- Zeit für die Beantwortung der Fragen (ca. 20 Minuten)
- Zeit für den Vortrag (ca. 20 Minuten)
- Zeit für die Reflexion in den Kleingruppen und die Vorstellung wichtiger Ergebnisse im Plenum (ca. 20 Minuten)

Quelle: Alexander Renkt & Stefanie Beisegel (2003): Lernen in Gruppen



Sandwich-Skript

Variante

Ohne Reflektionsphase am Ende der Stunde: So dient die Methode nur der Einstimmung auf das Thema und der Aktivierung von Vorwissen/Voreinstellungen. Man sollte die Teilnehmenden auffordern, sich während der Stoffpräsentation Gedanken darüber zu machen, ob das Präsentierte mit ihren Antworten vereinbar ist.

Eine oder verschiedene Fragen: Man kann den Kleingruppen dieselbe Frage oder verschiedene Fragen stellen.

Typische Probleme und Lösungsmöglichkeiten

Die Lernenden halten ihre Antworten in unkritischer Weise für vereinbar mit den neuen Erkenntnissen.

-> Seminarleiter konfrontiert die Teilnehmenden mit Widersprüchen.

Das Vorwissen der Teilnehmenden ist unterschiedlich, nicht jeder Teilnehmende hat schon Vorwissen.

-> Die Auswahl der Fragen erfolgt teilnehmerorientiert, d.h. die Ausgangsfrage sollte so gewählt sein, dass sie bei den Teilnehmenden Vorwissen aktiviert.

Quelle: Alexander Renkt & Stefanie Beisegel (2003): Lernen in Gruppen



Sandwich-Script

Wie könnten wir die Methode zum Lernen einsetzen? Matheaufgaben lösen lernen	Welche Vorteile versprechen wir uns davon? Eigenständiges Arbeiten fördern Intensives Befassen Neue Denkansätze/Lösungswege
Worauf müssen wir achten? nicht zu sehr ins Spezielle gehen	Wo ist die Methode unserer Meinung nach weniger geeignet? Gar kein Fachwissen Zu detailliertes Fachwissen erforderlich Vokabeln

Skriptkooperation

INFO-FOLIE FÜR
PROFESSOR

Kurzbeschreibung

Unterstützt das Textverständnis, indem zwei Teilnehmer abwechselnd den Text lesen und sich gegenseitig die wichtigsten Inhalte erklären.

Hauptfunktion

Dient in doppelter Hinsicht der Vertiefung des Textverständnisses:

1. beide Partner lesen den Text vor dem Hintergrund, ihn danach zu erklären und die wichtigsten Inhalte wiederzugeben,
2. der jeweils Zuhörende soll Fragen stellen und auf Fehler und Auslassungen in den Äußerungen des Partners hinweisen.

Beide Teilnehmenden lernen den Text zu strukturieren und wesentliche Aspekte herauszuarbeiten.

Ablauf

- Beide Partner lesen einen Textabschnitt. Partner A erklärt Partner B die wichtigsten Inhalte; Partner B hört aufmerksam zu, stellt Rückfragen und macht auf Fehler/Auslassungen aufmerksam.
- Beide Partner lesen den nächsten Textabschnitt. Rollentausch etc.

Zeitaufwand

Je nach Länge und Schwierigkeit des Textes sollten mind. 40 Minuten eingeplant werden. Jeder Teilnehmende sollte zweimal der Erklärende und der Fragensteller sein. Zeit zum Lesen des Textes (mind. 5 Minuten). Zeit für Partner A, die wichtigsten Textstellen wiederzugeben und für Partner B Fragen zu stellen (min. 5 Minuten). Zeit zum Lesen des Textes (mind. 5 Minuten) etc.

Quelle: Alexander Renkt & Stefanie Beisegel (2003): Lernen in Gruppen



Skriptkooperation

Variante

Statt schriftlicher Text kann auch gesprochener verwendet werden.

Typische Probleme und Lösungsmöglichkeiten

Die Partner brauchen zum Lesen der Textabschnitte unterschiedlich lang.

- ➔ Es sollten keine zu langen Textabschnitte vorgegeben werden, so dass der Unterschied nicht allzu groß werden kann.

Der Zuhörer stellt keine Fragen.

- ➔ Teilnehmenden sollten zuvor ein paar Beispiele für Rückfragen sehen. Es erklärt immer nur einer und der andere hört zu.
- ➔ Das ist nicht tragisch. Beide Partner profitieren trotzdem von dieser Methode.

Im Fremdsprachenunterricht beteuern die Teilnehmenden, dass sie „nichts“ verstanden hätten.

- ➔ Teilnehmenden sollen mitteilen, was sie verstanden haben. Meist stellt sich heraus, dass die Lernenden deutlich mehr als nichts verstanden haben.

Quelle: Alexander Renkt & Stefanie Beisegel (2003): Lernen in Gruppen

Gerd Spiesmacher

33



Skript-Kooperation

Wie könnten wir die Methode zum Lernen einsetzen?	Welche Vorteile versprechen wir uns davon?
Worauf müssen wir achten?	Wo ist die Methode unserer Meinung nach weniger geeignet?

Gegenseitiges Aufgabenstellen: Puzzle

Kurzbeschreibung

Kleingruppen entwickeln themenspezifische Puzzles zu einem Stoffgebiet und tauschen sie untereinander aus. Offene Fragen und Unklarheiten werden in einem sich an die Gruppenarbeit anschließenden Plenum besprochen.

Hauptfunktion

Die Vertiefung von behandeltem Stoff wird in doppelter Hinsicht erreicht:

1. durch die Generierung von passenden Puzzleteilen für eine andere Gruppe,
2. durch die Lösung eines Puzzles einer anderen Gruppe.

Beide Teilelemente führen zu einer tieferen Auseinandersetzung mit den behandelten Inhalten, die auf diese Weise wiederholt werden. Im Plenum können Fragen und Unklarheiten geklärt und die Korrektheit der Paare überprüft werden.

Ablauf

Kleingruppen fertigen ein Puzzle an. Sie ziehen auf einem Karton Linien, an denen entlang die Vorlage später zerschnitten wird. Begriffe der Satzteile, die paarweise zusammengehören, werden oben und unten an die Linienabschnitte geschrieben. Wenn alle Paare eingetragen sind, wird das Puzzle zerschnitten und an eine andere Gruppe weitergegeben.

Kleingruppen setzen das Puzzle der anderen Gruppe zusammen. Dabei sollen die Kleingruppen nicht (nur) das Puzzle (nach Passung der Teile) zusammensetzen, sondern auch die Paare auf Korrektheit überprüfen.

Im Plenum können die Paare vorgelesen, eventuelle Fehler korrigiert und mögliche Fragen beantwortet werden.

Quelle: Alexander Renkt & Stefanie Beisegel (2003): Lernen in Gruppen



Gegenseitiges Aufgabenstellen: Puzzle

Zeitaufwand

- 40 Minuten, je nachdem wie viele Puzzlepaare gebildet werden sollen. Die Zeitangaben sollten dabei für den Gruppenarbeitsprozess zweiteilig gegeben werden, um sicher zu stellen, dass die einzelnen Gruppen zeitgleich arbeiten und keine unnötigen Wartezeiten für einzelne Gruppen entstehen.
- Zeit, um das Puzzle zu erstellen und auszuschneiden (mind. 15 Minuten). Zeit, um das Puzzle der anderen Gruppe zu lösen (mind. 10 Minuten). Zeit für das Vorlesen der Paare und Fragen im Plenum (mind. 15 Minuten)

Variante

- Sprachunterricht: Die „Paare“ müssen nicht aus Wörtern und ihren Übersetzungen bestehen. Weitere Möglichkeiten sind zusammenpassende Satzteile, Verben mit bestimmten Präpositionen oder zusammenpassende Begriffe.
- Seminar zur Vermittlung von Fertigkeiten: Paare aus Ereignissen oder zu beachtende Gesichtspunkte. Zuschnitt des Puzzles: Kann auch in Form von Quadraten vorgegeben werden, so muss mehr auf die Zusammengehörigkeit der Paare geachtet werden.
- Kontrolle: Seminarleiter kann die Puzzles einsammeln und auf ihre Richtigkeit überprüfen und diese in der nächsten Seminareinheit zurückgeben.

Typische Probleme und Lösungsmöglichkeiten

- Um die Nachbargruppe etwas zu „triezen“, werden Puzzles mit sehr vielen Teilen gebildet.
- Anzahl der Puzzleteile vorgeben.
- Puzzleteile werden nicht nach ihren inhaltlichen Übereinstimmungen zusammengesetzt, sondern nach der Form.
- Zuschnittsart in Form von Quadraten vorgeben.

Quelle: Alexander Renkt & Stefanie Beisegel (2003): Lernen in Gruppen



Gegenseitiges Aufgabenstellen: Gruppenpuzzle

Wie könnten wir die Methode zum Lernen einsetzen?	Welche Vorteile versprechen wir uns davon?
Worauf müssen wir achten?	Wo ist die Methode unserer Meinung nach weniger geeignet?

INFO-FOLIE FÜR
PROFESSOR

Gegenseitiges Aufgabenstellen: Verständnisfragen

Kurzbeschreibung

Kleingruppen entwickeln Aufgabenstellungen zu einem behandelten Themengebiet und tauschen sie untereinander aus. Die Antworten werden im Plenum vorgestellt.

Hauptfunktion

Die Vertiefung von behandeltem Stoff wird in zweifacher Hinsicht erreicht:

1. Generierung von Aufgaben für eine andere Gruppe,
2. durch die Beantwortung von weitergegebenen Aufgaben in den Kleingruppen.

Die Gruppen überlegen sich, welche Fragestellungen im Hinblick auf einen behandelten Stoff sinnvoll sind und bearbeiten die Aufgaben einer anderen Gruppe. Beide Teilelemente dieser Methode führen zu einer tieferen Auseinandersetzung mit dem behandelten Stoff, da die wichtigen Elemente auf diese Weise herausgearbeitet und nochmals wiederholt werden. Im Plenum kann der Seminarleiter die Antworten verbessern oder ergänzen. Die Methode dient dazu, dem Lernfortschritt der Teilnehmenden zu beurteilen. Im Plenum wird deutlich, was sie verstanden haben und wo es noch Schwierigkeiten gibt.

Ablauf

Kleingruppen formulieren Fragen zu einem behandelten Thema und geben sie einer anderen Kleingruppe. Es sollen keine reinen Faktenfragen sein, sondern Verständnisfragen, die in der Gruppe diskutiert werden können.

Kleingruppen erarbeiten Antworten auf die Fragen einer anderen Kleingruppe. Kleingruppen stellen ihre Antworten im Plenum vor. Offene Punkte können diskutiert und beantwortet werden. Die für die jeweilige Frage verantwortliche Gruppe gibt eine Erklärung ab, ob sie mit der Antwort zufrieden ist und nimmt gegebenenfalls Ergänzungen vor. Seminarleiter steht für Fragen zur Verfügung und ergänzt ebenfalls, wenn nötig.

Quelle: Alexander Renkt & Stefanie Beisegel (2003): Lernen in Gruppen



Gegenseitiges Aufgabenstellen: Verständnisfragen

Zeitaufwand

Mind. 30 Minuten, je nachdem wie viele Fragen die Kleingruppen entwickeln sollen. Die Zeitangaben sollten dreiteilig gegeben werden, um sicherzustellen, dass die einzelnen Gruppen zeitgleich arbeiten und keine unnötigen Wartezeiten für einzelne Gruppen entstehen.

- Zeit, um Fragen zu entwickeln (mind. 10 Minuten).
- Zeit, um Fragen einer anderen Gruppe zu beantworten (mind. 10 Minuten).
- Zeit für die Vorstellung der Lösungen im Plenum (mind. 10 Minuten).

Variante

Vorgabe von Fragestämmen (Welche Vorteile bzw. Nachteile hat...? Warum ist es nicht sinnvoll, dass...?) auf Folie/Plakat, um die Entwicklung von Verständnisfragen zu erleichtern. Kleingruppen erarbeiten eine Präsentation für das Plenum (Ergebnisse auf Folie/Plakat), dafür brauchen sie mind. 10 Minuten Zeit.

Typische Probleme und Lösungsmöglichkeiten

Es wurde eine (fast) identische Frage zweimal formuliert.

- ➔ Auslassen der Frage im Plenum.

Es werden trotz anderweitiger Aufforderung Faktenfragen gestellt.

- ➔ Vorgabe von Fragestämmen.

Es werden Fragen gestellt, die zu „weitreichend“ sind, also auf Grundlage des behandelten Stoffes nicht beantwortet werden können.

- ➔ Gruppen müssen ihre formulierten Fragen auch selbst, zumindest in Ansätzen, beantworten können.

Die Zeit ist um, bevor alle Fragen im Plenum beantwortet sind.

- ➔ Es ist nicht tragisch, wenn nicht alle Fragen im Plenum beantwortet werden. Allein durch die Arbeit in der Kleingruppe wird der Stoff schon vertieft.

Quelle: Alexander Renkt & Stefanie Beisegel (2003): Lernen in Gruppen



Gegenseitiges Aufgabenstellen: Verständnisfragen

<p>Wie könnten wir die Methode zum Lernen einsetzen?</p> <p>Inhalte von Texten klären Interpretation von Modellen</p>	<p>Welche Vorteile versprechen wir uns davon?</p> <p>Aufbereitung des Stoffes Klarheit herstellen Jeder kann Fragen stellen</p>
<p>Worauf müssen wir achten?</p> <p>Bei mehreren Gruppen: nicht zu allgemeine Fragen Keine doofen Fragen</p>	<p>Wo ist die Methode unserer Meinung nach weniger geeignet?</p> <p>Auswendiglernen</p>

Kollegiale Beratung

Kurzbeschreibung

- Nach einer klar vorgegebenen Struktur werden zuerst in Einzelarbeit und anschließend gemeinsam mit einem „Kollegen“ eine relevante Fragestellung aus der Praxis bearbeitet. Die „Kollegen“ geben sich dabei gegenseitig Feedback über die in Einzelarbeit entwickelten Lösungsmöglichkeiten und machen Anmerkungen zur Weiterentwicklung oder Verbesserung der praxisrelevanten Konzepte.

Hauptfunktion

Dient dem Transfer von gelernten Inhalten in den Alltag durch die Entwicklung erster Ideen zu einem individuellen Problem in einer realen Situation. Das neu erworbene Wissen wird somit gezielt in die Erfahrungswelt der Teilnehmenden integriert. Auch die gegenseitige Beratung dient der vertieften Auseinandersetzung, denn die Teilnehmenden werden zur kritischen und konstruktiven Auseinandersetzung sowohl mit ihrer eigenen Situation als auch mit der Situation eines anderen Teilnehmenden herausgefordert. Durch die Beratung erhalten sie Feedback über ihre Herangehensweise und neue Ideen für den Umgang mit individuellen Problemen in der Praxis.

Ablauf

Teilnehmenden bearbeiten in Einzelarbeit eine relevante Fragestellung aus ihrer Praxis, die im Bezug zur vorangegangenen Seminareinheit steht. Jeder Teilnehmende notiert sich dazu ein paar Stichwörter und entwickelt erste Ideen.

Zwei Teilnehmende beraten sich nach einer vorgegebenen Struktur gegenseitig.

- Der Teilnehmende A berichtet kurz von seinem Praxisproblem und den Ideen, die er in der Einzelarbeit dazu entwickelt hat.
- Der Teilnehmende B hört aufmerksam zu und stellt Fragen, um die Situation von A besser zu verstehen.
- Der Teilnehmende B entwickelt gemeinsam mit A neue Ideen zum Problem von A und macht Verbesserungsvorschläge zum vorliegenden Konzept.

Nach ca. 15 Minuten soll das Gespräch beendet werden, egal wie weit die Teilnehmenden auf der Suche nach einer praxisadäquaten Lösung gekommen sind; die Rollen werden getauscht. Im Plenum können auftauchende Fragen und Probleme besprochen werden.

Quelle: Alexander Renkt & Stefanie Beisegel (2003): Lernen in Gruppen



Kollegiale Beratung

Zeitaufwand

Mind. 50 Minuten. Genaue Zeitangaben für die einzelnen Arbeitsschritte sind dabei besonders wichtig, damit beide Partner die Möglichkeit haben, ihr Konzept vorzustellen.

- Einzelarbeit (mind. 20 Minuten)
- Partner A berichtet Partner B (mind. 10 Minuten)
- Partner B berichtet Partner A (mind. 10 Minuten)

Plenum: Fragen und Probleme (mind. 10 Minuten)

Variante

Methode kann auf drei Teilnehmende erweitert werden. Zeitangabe muss um mind. 10 Minuten nach oben korrigiert werden. Eine Plenumsrunde mit Leitfragen (Wie haben Sie diese Form der gegenseitigen Beratung erlebt?) nach der Phase der gegenseitigen Beratung bietet eine gute Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch sowohl über die gemeinsam entwickelten Konzepte als auch über die Art der Gruppenarbeit. Der Zeitaufwand wird für die gesamte Gruppenarbeit um mind. 10 Minuten erhöht.

Typische Probleme und Lösungsmöglichkeiten

Zeit wird nicht eingehalten.

- ➔ Zu Beginn der Gruppenarbeit explizit darauf hinweisen, dass die Partner auf ein vereinbartes Signal die Rollentauschen sollen, egal wie weit das Gespräch gekommen ist. Teilnehmenden können sich nicht beraten, weil sie unterschiedliche Erfahrungshintergründe haben oder sich einfach nicht leiden können.
- ➔ Teilnehmenden sollen selbst die Gruppen bilden unter dem Hinweis, dass es sinnvoll ist, mit einem Teilnehmenden zusammenzuarbeiten, den man aufgrund eines ähnlichen Erfahrungshintergrundes kompetent beraten kann.

Quelle: Alexander Renkt & Stefanie Beisegel (2003): Lernen in Gruppen



Kollegiale Beratung

<p>Wie könnten wir die Methode zum Lernen einsetzen?</p> <p>Fallstudien Problemlösungen</p> <p>Verschiedene Ansätze ausprobieren</p>	<p>Welche Vorteile versprechen wir uns davon?</p> <p>Intensives Befassen mit dem Thema</p> <p>Abgleich verschiedener Aspekte/Sichtweisen</p> <p>Austausch Meinungen</p>
<p>Worauf müssen wir achten?</p> <p>Es sind insgesamt 2 Methoden</p> <p>Erarbeiten</p> <p>Erklären/Diskussion</p> <p>Bestimmter Zeitrahmen vorausgesetzt</p> <p>Nicht abweichen, ablenken lassen</p>	<p>Wo ist die Methode unserer Meinung nach weniger geeignet?</p> <p>Wenn substanzielles Wissen vorausgesetzt wird</p>

Gruppenpuzzle

INFO-FOLIE FÜR
PROFESSOR

Kurzbeschreibung

In unterschiedlichen Kleingruppen wird Wissen erarbeitet und präsentiert. Ausgehend von der Stammgruppe erhält jeder Teilnehmende die Verantwortung für ein bestimmtes Unterthema, das in der Expertengruppe erarbeitet und anschließend den anderen Teilnehmenden der Stammgruppen präsentiert wird. Im Plenum werden noch offene Fragen geklärt.

Hauptfunktion

Ist für Gruppenarbeiten geeignet, in denen es um den Erwerb von Wissen durch gegenseitiges Lehren geht. Jeder Teilnehmende wird zum „Experten“ für ein bestimmtes Unterthema, mit dem er in einer Kleingruppe „Gleichgesinnter“ auseinandersetzt. Die Teilnehmenden werden nicht nur dazu aufgefordert, sich neues Wissen anzueignen, sondern es auch verständlich vor einer kleinen Gruppe zu präsentieren. Das neu erworbene Wissen erfährt eine tiefe Verarbeitung: einmal durch die Aneignung des Wissens vor dem Hintergrund, die Inhalte so zu bearbeiten, dass man es an andere Teilnehmer weitergeben kann, und durch die Präsentation vor Nichtexperten, bei der die Inhalte wiederholt werden und Fragen der Nichtexperten vom Experten beantwortet werden. Mit dieser Methode können zahlreiche neue Inhalte eingeführt werden, wobei jeder Teilnehmende von dem „Expertenwissen“ der Gruppenmitglieder profitiert.

Ablauf

Bildung der Stammgruppen, die Mitglieder entscheiden sich selbst für ein Unterthema. Die Stammgruppe besteht aus (mind.) so vielen Mitgliedern wie Unterthemen. Bildung der Expertengruppe (besteht aus Personen mit gleichem Unterthema), die sich Wissen zu ihrem Thema gemeinsam erarbeiten und planen, wie sie dieses Wissen später vermitteln. Experten kehren in die Stammgruppen zurück und präsentieren ihr Thema. Klärung von Fragen im Plenum.

Quelle: Alexander Renkt & Stefanie Beisegel (2003): Lernen in Gruppen



Gruppenpuzzle

Zeitaufwand

Zeitangabe sollte für jede einzelne Phase des Gruppenarbeitsprozesses angegeben werden, mind. 90 Minuten.

- Bildung der Stammgruppen (mind. 5 Minuten)
- Arbeit in den Expertengruppen (mind. 30 Minuten)
- Präsentation in den Stammgruppen (mind. 40 Minuten)
- Fragerunde im Plenum (mind. 15 Minuten)

Variante

ES gibt keine Stammgruppen, nur Expertengruppen, die eine Präsentation für das Plenum vorbereiten und durchführen.

Typische Probleme und Lösungsmöglichkeiten

Hilfe, es geht nicht auf!

- ➔ Es können auch zwei Gruppenmitglieder dasselbe Thema bearbeiten. Man sollte aber darauf achten, dass eine Expertengruppe nicht zu groß wird.

Expertengruppen arbeiten unterschiedlich schnell.

- ➔ Auf die zeitlichen Rahmenbedingungen hinweisen. Es müssen alle Expertengruppen abgeschlossen sein, bevor die Präsentationen in den Stammgruppen beginnen können. Einzelnen Präsentationen sind schwach oder unverständlich.
- ➔ Im Plenum wird die Möglichkeit gegeben, nochmals nachzufragen.

Quelle: Alexander Renkt & Stefanie Beisegel (2003): Lernen in Gruppen

Gerd Spiesmacher

45



Gruppenpuzzle

Wie könnten wir die Methode zum Lernen einsetzen?

Welche Vorteile versprechen wir uns davon?

Worauf müssen wir achten?

Wo ist die Methode unserer Meinung nach weniger geeignet?

Ergebnispräsentation

- ❖ Mündliche Präsentation
 - ☺ weniger zeitintensiv,
 - ☺ Redundanzen zwischen verschiedenen Präsentationen können leicht weggelassen werden
 - ☹ kein Festhalten von Infos, gehen schneller wieder verloren
- ❖ Präsentation anhand von Folien
 - ☺ Visualisierung
 - ☺ Festhalten der Arbeitsergebnisse
 - ☺ Folien = Kopiervorlage
 - ☹ Bei mehreren Folien in Folge geht der Überblick schnell verloren
- ❖ Präsentation anhand von Postern
 - ☺ „Permanente“ Sichtbarkeit
 - ☺ Überblick über alle Ergebnisse
 - ☹ aufwändige Gestaltung

Quelle: Alexander Renkt & Stefanie Beisegel (2003): Lernen in Gruppen



Anspruch und Wirklichkeit Was kann schief laufen? Eigene Erfahrungen der Studenten

Methode:

Zuruf oder Partnergespräch / Bearbeitung in Kleingruppen,

danach Präsentation mit Kärtchen und Metaplanwand

oder Vorgabe der Überschriften, kurzes definieren in Kleingruppen und Präsentation

Dauer: ca. 10 min



Anspruch und Wirklichkeit - Probleme

❖ „Was-sollen-wir-denn-jetzt-tun“

Zwei Unklarheiten: Lernenden bleibt der Zweck der Gruppenarbeit verborgen und/oder sie wissen nicht, was sie in ihrer Gruppe machen sollen. Das liegt neben dem unklaren Zweck der Kooperation meist auch daran, dass der (leider eben oft nicht sehr) konkrete Arbeitsauftrag nicht präzise genug ist.

❖ „Der-Hans-der-machts-dann-eh“

Einzelne überlassen den anderen die Arbeit

-> Gefahr dieses Phänomens steigt mit der Gruppengröße.

❖ Das „Da-mach-ichs-doch-lieber-selbst“

Kompetentere/Motiviertere übernehmen den Löwenanteil der Arbeit, weil die Auseinandersetzung mit den anderen die Sache komplizierter zu machen scheint. Schlecht für das Lernen der ganzen Gruppe, für das Produkt der Gruppenarbeit nicht unbedingt von Nachteil.

Quelle: Christoph Berg: Selbstgesteuertes Lernen im Team, S. 58; Alexander Renkt & Stefanie Beisegel (2003): Lernen in Gruppen



Anspruch und Wirklichkeit - Probleme

❖ „Ja-bin-ich-denn-der-Depp“

Der „Depp“ stellt seine Bemühungen ein-> Gruppenarbeit droht zu scheitern.

❖ „Kann-und-mag-ich-nicht“

Lernende neigen dazu, Aufgaben zu übernehmen, die sie gut können. Das Ergebnis der Arbeitsteilung ist dann, das man das lernt, was man eh schon kann; was man nicht kann, lernt man auch nicht.

❖ „Ich-habe-meinen-Teil-erledigt“

Einzelne suchen sich den Aufgabenteil, der ihnen liegt, erledigen diesen und fühlen sich damit „aus dem Schneider“.

❖ „Gruppenarbeit-nein-danke“

Viele haben mit Gruppenarbeit negative Erfahrungen gemacht und versuchen, die ganze Sache möglichst sparsam zu erledigen oder das Ganze zu boykottieren.

-> Alle diese Probleme sind nicht notwendigerweise mit Gruppenarbeit verbunden, lediglich mit schlecht gestalteter Gruppenarbeit.

Quelle: Christoph Berg Selbstgesteuertes Lernen im Team, S. 58; Alexander Renkt & Stefanie Beisegel (2003): Lernen in Gruppen



Anspruch und Wirklichkeit

❖ Anspruch:

Kooperatives Lernen soll die Lernenden aktivieren, sich geistig aktiver mit dem Lernthema auseinander zu setzen. Welche geistige Aktivitäten die sind, hängt von der Zielsetzung der Gruppenarbeit ab. Zielsetzungen können lernerfolgsbezogen sein, aber auch die Kooperationsfertigkeiten fördern, Innovationen fördern etc.

❖ Wirklichkeit:

Gruppenarbeit hat zwar ein großes Potenzial, den Lernerfolg zu fördern, ist aber auch eine schwierige Lernmethode, die leicht misslingt.



Anforderungen an die Lehrkraft

Methode:

Zurufliste oder Bearbeitung in Kleingruppen

anschließend kann auch Professor seine Anforderungen/ Wünsche äußern

Dauer: ca. 10 min



Anforderungen an die Lehrkraft

- ❖ Kooperative Aufgaben planen:
 - Leistungen chancengleich bewerten
 - Kooperationsfördernde Rückmeldungen geben
 - Didaktischen Ort berücksichtigen
 - Merkmale des Gruppenprozesses berücksichtigen
 - Verändertes Rollenverständnis
 - Einfühlungsvermögen (Empathie)
 - Aushalten von Konflikten (Ambiguitätstoleranz)
 - Kooperation mit Kollegen und Eltern



Befunde zum Lernen in Gruppen

- ❖ Gruppenarbeit hat in der Regel günstige Auswirkungen auf
 - Studienleistung und Lernverhalten
 - Motivation und Selbstwert
 - Pro-soziales Verhalten
 - Soziale Beziehungen



Wie findet eine Lerngruppe zusammen?

- ❖ Zusammenstellung durch den Professor
- ❖ Eigenständige Gruppenbildung (Stärken sollten sich ergänzen, evtl. regionales Zusammenfinden)
- ❖ Hilfestellung anderer Medien wie z.B. Foren für Studenten



Quellen

- ❖ <http://www4.psychologie.uni-freiburg.de/fachschaft/pruefeck/hsskripte/rlg.doc>
- ❖ Alexander Renkt & Stefanie Beisegel (2003): Lernen in Gruppen
- ❖ Christoph Berg: Selbstgesteuertes Lernen im Team (2003)
- ❖ Daniela Straub: Ein kommunikationspsychologisches Modell kooperativen Lernens. Studien zu Interaktion und Wissenserwerb in computergestützten Lerngruppen
- ❖ Bernd Weidenmann: Erfolgreiche Kurse und Seminare, Professionelles Lernen mit Erwachsenen
- ❖ Miriam Moser, Nicole Amsler: Gewichtung des Bedürfnisses nach sozialer Eingebundenheit, Autonomie und Kompetenz in Lerngruppen
- ❖ ABZ Allgemeine Studienberatung Campus Duisburg

