

A thick green vertical bar runs down the left side of the page. A horizontal green arrow points to the right from the top of this bar, containing the year '2019'.

2019

Die 5 Basiselemente des Cooperative Learning

Unterrichtsentwicklung

A stylized graphic of green grass or reeds, with several thin, curved lines extending upwards and outwards from a base at the bottom left.

Sven-Olaf Mieke
GPZ-SH/DGBCP.COM/Q!



Miehe, Sven-Olaf

Die 5 Basiselemente des Cooperative Learning

© by dragonboard institut • Kellinghusen (2019)

© by dragonboard publishers • Kellinghusen (2019)

www.dragonboard-institut.de

Ich weiß, dass auch Sie versucht sein könnten, dieses Werk zu kopieren, um u.a. die eigenen Kosten zu senken. Dafür habe ich volles Verständnis. Ich habe jedoch viel Zeit, auch „Lehrzeit“, und Lehrgeld für Ausbildungen investiert, um auf diesen Kompetenzstand zu kommen. Menschen, die dies anerkennen, kaufen sich diese Publikation.

Für alle anderen ist die Vervielfältigung schlicht verboten. Denn:

Das Werk ist in all seinen Teilen urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der engen vom deutschen Urheberrechtsgesetz gesteckten Grenzen ist ohne Zustimmung des Verlages oder der Autoren nicht zulässig und daher strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmung oder Einspeicherung in elektronische Systeme.



Erfolgreiche Gruppenarbeit ist kein Zufall, sondern das Produkt präziser „handwerklicher Arbeit“. So wie für andere komplexe Produkte verschiedene Einzelkomponenten notwendig sind, sind für eine gut realisierte Gruppenarbeit neben dem Können des Moderators fünf Einzelaspekte zu beachten, wenn die Wahrscheinlichkeit des Gelingens sehr hoch sein soll.

Positive Abhängigkeit

Unter **positiver Abhängigkeit** versteht man das Gefühl, in der Arbeit eng miteinander verbunden zu sein. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, positive Abhängigkeiten in einer Gruppe herzustellen. Am wichtigsten ist es, dass die Gruppe ein gemeinsames Ziel definiert, das von allen erreicht werden muss. Der Einzelne kann nur erfolgreich sein, wenn die Gruppe erfolgreich ist.

Es muss gewährleistet sein, dass die Gruppe den Vorteil einer kooperativen Arbeitsweise erkennt. Jedes Mitglied muss davon überzeugt sein, dass sein persönlicher Erfolg vom Erfolg der Gruppe abhängt. Positive Abhängigkeit kann somit als das Herz von Cooperative Learning angesehen werden. Nur wenn es gelingt, diese in einem Team zu installieren, funktionieren auch die anderen Grundelemente.

Individuelle Verantwortlichkeit

Individuelle Verantwortlichkeit bedeutet, dass sich jedes Teammitglied persönlich dafür verantwortlich fühlt, das Arbeitsziel zu erreichen. Ein äußeres Zeichen ist u.a., dass jeder das Ziel, den aktuellen Arbeitsstand und zum Schluss das Ergebnis der Gruppe darstellen kann. Dafür ist es wichtig, dass die Gruppenmitglieder wissen, welches Mitglied welche Stärken besitzt, wer Unterstützung und Ermutigung braucht und wer Hilfestellung geben kann. Die Schüler erfahren, dass ein passives Trittbrettfahren nicht möglich ist. Jeder einzelne ist immer für seinen eigenen Lernerfolg und für den Lernerfolg der gesamten Gruppe verantwortlich.

Gruppenprozess reflektieren

Die Reflexion des Gruppenprozesses findet statt, wenn die Teammitglieder die Art und das Ergebnis ihrer Zusammenarbeit bewerten, mit dem Ziel, diese zu verbessern. Im Unterricht benötigen Lernende Zeit um herauszufinden, welche Aktionen innerhalb der Zusammenarbeit hilfreich und welche weniger hilfreich waren und daraus Entscheidungen zu fällen, welches Verhalten beibehalten oder verbessert werden muss. Diese Reflexionsprozesse ermöglichen den Lernenden zum einen den Gruppenprozess überhaupt wahrzunehmen und zum anderen Feedback über ihren Anteil an der Arbeit zu bekommen. Darüber hinaus erleichtert sie das Erlernen von sozialen Fähigkeiten und erinnert die Schüler daran, dass Fähigkeiten zur Zusammenarbeit kontinuierlich geübt werden müssen.

Soziale Kompetenzen

Soziale Kompetenzen sind Fähigkeiten des gelungenen menschlichen Umgangs. Sie befähigen die Gruppe, effektiv zu arbeiten. In unserer individualistischen Zeit dürfen diese Fähigkeiten nicht mehr uneingeschränkt vorausgesetzt werden. Damit Teams aber aussichtsreich arbeiten können, müssen die Mitglieder über soziale Kompetenzen verfügen wie z. B. kommunizieren, aktiv zuhören, Hilfe erbitten und anbieten, Konflikte lösen, Kompromisse finden, überzeugen und Entscheidungen treffen. Ein wesentlicher Bestandteil des Cooperative Learning ist, dass diese sozialen Fähigkeiten in einzelnen Phasen des Unterrichts trainiert und die Schüler immer wieder dazu ermuntert werden, diese auch zu benutzen.

Arbeiten von Angesicht zu Angesicht

Die Möglichkeit zur direkten Interaktion von Angesicht zu Angesicht ist Grundvoraussetzung für ein effektives Arbeiten innerhalb eines Teams, an dem auch alle Teammitglieder aktiv beteiligt sein können. Die Gruppe sammelt sich nicht nur im Geiste, sondern auch körperlich um den Lerngegenstand.

Eine Sitzanordnung, in der sich alle Teammitglieder ansehen können, stellt sicher, dass jede Äußerung, auch die nonverbale, wahrgenommen wird. Stille oder schwächere Schüler haben eine wesentlich größere Chance, aktiv am Gruppenprozess teilzuhaben.

Die direkte Interaktion hat somit einen förderlichen Einfluss auf den Fortschritt des Gruppenprozesses.

Das Können des „Moderators“

Auch wenn Sie alle Fünf Basiselemente beachtet und gut ausgestaltet haben, kann Gruppenarbeit dann misslingen, wenn...

- sie die Lernenden in ihrer sozialen Kompetenz überfordert, i.e. nicht jeder kann mit jedem störungsfrei arbeiten → Abhilfe: Partnerarbeit mit mehrfach wiederholten Partnerbingos
- dem Moderator die Sicherheit und Eleganz fehlt. → Abhilfe: Üben, üben, üben



Wie fördere ich, dass jeder an der Lösung der Aufgabe aktiv mitarbeitet?

➔ Individuelle Verantwortlichkeit

Das Bewusstsein, individuell für den Gruppenerfolg verantwortlich zu sein, motiviert die einzelne Schülerin, sich aktiv in die Gruppe einzubringen. Erkennt eine Schülerin ihre persönliche Bedeutung für den Gruppenerfolg und findet sie sich im Gruppenergebnis wieder, erkennt sie ihre Wirksamkeit. Dies wiederum erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich aktiv in die Arbeit einbringt.

Möglichkeiten, dieses Bewusstsein zu erzeugen sind:



**Denken – Austauschen –
Veröffentlichen (DAV)**
(Think – Pair – Share)

Jede Schülerin muss sich zunächst selbst Gedanken zum Thema machen, um dann in den Austausch gehen zu können. ➔ Durch...

gezielte Abfrage

Durch die Frage "Was hast du von xy gehört?" wird der Beitrag der Schülerin xy öffentlich gewürdigt. Und der Schüler, den du fragst, muss sich nicht outen, wenn er selbst an dieser Stelle keine Idee gehabt hat.

Und: Gib einer Gruppe, die nicht am Auftrag gearbeitet hat, keine Bühne!

**Würdigung
persönlicher Erfolge**

Durch unterschiedliche, jedoch immer öffentlichkeitswirksame Maßnahmen werden Schülerinnen in ihrem "guten" Verhalten und dessen Bedeutung für die Gemeinschaft bestärkt: Lob, kleine Zertifikate (Leistungspunkte), Urkunden, Anrufe zuhause,

**max. 5
Gruppenmitglieder**

Hält man die Gruppengröße unter 6, dann bleiben die Gruppe und die in ihr vorhandenen Kompetenzen und Aufgaben für den einzelnen überschaubar.

**keine
Kompetenz-Redundanzen**

Gruppen bestehen aus Spezialisten, die durch ihre spezielle Kompetenz zum gemeinsamen Erfolg beitragen (Bsp.: OP-Team). Liegen Spezialkompetenzen mehrfach vor, so fühlt der einzelne Spezialist nicht den Druck, sich einbringen zu müssen. "Das kann ja der/die andere tun!"

**wirkliche
Gruppenaufgabe**

Die Aufgabe muss wirklich eine Spezialistengruppe zur Lösung benötigen. Scheingruppenaufgaben führen dazu, dass sich einzelne Gruppenmitglieder ausklinken.

Feedback

Jedes Gruppenmitglied muss in der Reflexion eine **konstruktive** Rückmeldung zu seinem Engagement erhalten. Bsp.: Bei der Zusammenarbeit mit dir hat mir geholfen,... Für die nächste Zusammenarbeit mit dir wünsche ich mir, dass...

Ggf. können die Gruppenmitglieder jedoch darüber reflektieren, was sie dazu beitrugen, dass die Gruppe nicht fertig wurde oder das Ergebnis nicht den Erwartungen entsprach, und was er/sie das nächste Mal verbessern will.

**Erkennbarer Anteil
am Ergebnis**

Die einzelnen Gruppenmitglieder müssen sich im Gruppenergebnis wiederfinden können (➔ Gruppengröße, Spezialisten)

Ergebnis unterschreiben lassen

**Jeder muss
antworten können!**

Jedes Gruppenmitglied muss in der Lage sein, den aktuellen Arbeitsstand darstellen zu können.

Gleiches gilt für die Präsentation der Gruppenergebnisse.



➔ Positive Abhängigkeiten

Positive Abhängigkeiten sorgen dafür, dass die Mitglieder einer Gruppe an der gemeinsamen Aufgabe arbeiten. Je mehr Positive Abhängigkeiten bei der Aufgabenstellung installiert werden können, umso größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass jede Lernende sich aktiv in die Arbeit einbringt und an der Aufgabe bleibt.



Insgesamt gibt es neun Positive Abhängigkeiten:

Ziel	Damit eine Gruppe erfolgreich arbeiten kann, muss sie zumindest ein gemeinsames Ziel haben, an dem sie arbeiten soll. Bereits bei der Aufgabenstellung muss den Mitgliedern deutlich sein, dass sie nicht einzeln, sondern nur zusammen das Ziel erreichen können.
Kraft von außen	Die operative Gruppe erhält durch eine Kraft außerhalb dieser Gruppe (Person, Umstand) einen Teil ihrer Motivation. Diese Kraft kann durch einen Trainer, die Zeit, die Schwerkraft, Fans entstehen.
Belohnung	Der operativen Gruppe winkt ein Preis, wenn sie das Ziel (als erste) erreicht.
Identität	Die Gruppe entwickelt ein Zusammengehörigkeitsgefühl, weil sie sich gegenüber anderen Gruppen durch eine eigene Identität abgrenzen kann. Bsp.: Gruppenname, ~wappen, ~logo, ~slogan, ~lied
Reihenfolge	Die Gruppenmitglieder sind aufeinander angewiesen, weil jeder Teilnehmer eine Spezialaufgabe hat. Deren Erfüllung ist die Voraussetzung dafür, dass die nächste ihre (Teil-)Aufgabe erfüllen kann.
Ressourcen	Die Gruppe erhält nur eine bestimmte Menge oder Art an Materialien, mit denen sie die Aufgabe bewältigen muss. Zu den Ressourcen zählen auch Zeit und Raum.
Rollen	Jedes Gruppenmitglied erhält eine zusätzliche Spezialaufgabe. Deren Erfüllung ist zum Erreichen des gemeinsamen Ziels notwendig. Rollen können sein: Gesprächsführer, Zeitwächter, Schreiber,...
Simulation/ Imagination	Die Gruppe wird in eine hypothetische Situation (Schülerfirma, Börsenspiel, Strategiespiele, Trainings,...) versetzt. Gemeinsam muss sie die Aufgabe in dieser nicht realen Situation lösen, wobei sie z.B. nur gemeinsam erfolgreich sein/gewinnen oder verlieren kann.
Umfeld	Verschiedene Varianten der Arbeitsumgebung können auf die Gruppe wirken: Wetter, Arbeitsort, Zuschauer, Art und Anlass der Präsentation

Die **Rollenverteilung** kann **über nummerierte Köpfe** erfolgen.

Variante 1 LB stellt sich in eine Ecke des Raumes und fordert diejenigen Lernende zum Melden auf, die ihm/ihr am nächsten sitzen. Danach zählt die Gruppe im Uhrzeigersinn durch. Jede Nummer bekommt eine definierte Rolle.

Unterstützung kann durch Rollenkarten erfolgen, auf denen die Rollenaufgabe und Kriterien des Erfolges beschrieben sind.

Variante 2 LB bestimmt, dass die Lernende mit ... (*Merkmal nennen: hellste Augen, dunkelste Schuhe/ Haare,)* die Rolle des ... (*Rolle nennen*) übernimmt

Grundsätzlich hat die Lernbegleiter*in hier die Möglichkeit, gezielt einzelne Lernende zu unterstützen und zu fordern, ohne ihre Motive offenbaren zu müssen.



Rollen

Vorleser	Er liest das Material der Gruppe laut, langsam und deutlich vor, so dass die Gruppenmitglieder es verstehen und erinnern können.
Materialmanager	Er holt das benötigte Material, achtet auf sorgsamem Umgang und bringt es nach Beendigung der Arbeit wieder zurück.
Zeitwächter	Er überwacht das Einhalten der Zeit, die zur Bearbeitung zur Verfügung steht, mahnt zur schnelleren Bearbeitung oder beruhigt die Gruppe. Er achtet darauf, dass alle Teammitglieder an der Arbeit bleiben.
Gesprächsführer / Fluglotse (Air Traffic Controller)	Er überwacht den „Lufttraum“ über dem Tisch und sorgt dafür, dass alle Teammitglieder sorgsam mit sich umgehen. Er überwacht, dass jeder alles sagen kann, was er denkt, ausreden kann und keine Herabwürdigungen stattfinden.
Protokollant	Er schreibt die Ideen oder Antworten der Gruppe auf und dokumentiert, was die Gruppe erarbeitet hat. Seine Unterlagen können die Grundlage für Präsentationen oder der Ausgangspunkt für eine spätere Weiterbearbeitung sein.
Schriftführer, Reporter	Er sammelt die Arbeitsergebnisse der Gruppe und sorgt dafür, dass sie in eine Präsentation umgewandelt werden. Er muss diese Präsentation allerdings nicht unbedingt selber vortragen.
Mutmacher	Achtet darauf, dass sich alle Teammitglieder beteiligen und bezieht zögerliche oder stille Mitglieder mit ein. Er ermutigt sie, mit zu machen, indem er sie z.B. fragt: „Sabrina, wie ist deine Meinung dazu?“ – „Thomas, kannst du noch etwas ergänzen?“
Lober	Bestärkt einzelne Mitglieder nach ihren Beiträgen und sorgt für ein gutes Gefühl, indem er ihnen mitteilt, dass ihr Beitrag sehr nützlich und sie für die Gruppe hilfreich waren. Diese Rolle stärkt das Selbstwertgefühl der einzelnen Teammitglieder und hilft, Herabsetzungen zu vermeiden. Beispiele: „Das ist eine gute Idee, Thomas.“ – „Janine, das war wirklich hilfreich.“
Sondierer	Diese Rolle sorgt in einer sehr angenehmen Weise dafür, dass sich die Gruppe nicht mit der ersten Antwort zufrieden gibt, sondern auch nach Alternativlösungen sucht. Er gibt Impulse durch Fragen wie: „Welche anderen Möglichkeiten haben wir denn noch für dieses Problem?“ – „Was können wir an dieser Stelle noch machen?“
Überwacher	Achtet darauf, dass die Gruppenmitglieder alles verstanden haben, indem er sie bittet, das Gelernte oder Diskutierte zu erklären oder zusammenzufassen, z.B. "Thorsten, warum haben wir uns bei Nummer 2 für die Antwort entschieden?"
Spion	Er darf als einziger während der Gruppenarbeitsphase durch den Klassenraum gehen. Wenn eine Gruppe nicht mehr weiterkommt, kann er in anderen Gruppen ausspionieren, wie die das Problem angehen. Er kehrt danach in seine Gruppe zurück und berichtet und gibt neue Anregungen.
Geräusch- überwacher	überwacht den Lärmpegel und regelt ihn durch ein non-verbales Zeichen.
Aufbauer	gibt der Gruppe bei den ersten Zeichen von Erlahmung neue Energie.
Zusammenfasser	fasst die Argumente oder Lösungsansätze zusammen, damit alle Teammitglieder den gleichen Stand zur Weiterbearbeitung haben.
Beobachter	beobachtet das Arbeitsverhalten der einzelnen Gruppenmitglieder und gibt ihnen Rückmeldung.
Hilfeanforderer	Er ist der einzige, der nach gemeinsamem Beschluss der Gruppe vom Lehrer Hilfe erfragen kann. Danach muss er das, was er erfahren hat, in der Gruppe berichten.
Chip-Manager	überwacht die Gesprächs- oder hütet die Hilfeanforderungs-Chips.
Entscheider	entscheidet nach Anrufung durch die Gruppe letztinstanzlich Streitfragen innerhalb der Gruppe.



Wie fördere ich das einvernehmliche Auskommen in der Gruppe?

Training sozialer Kompetenzen

Soziale Kompetenzen ermöglichen es erst Menschen, sich in Gruppen erfolgreich zu bewegen. Soziale Kompetenz ermöglichen einem Individuum alle Verhaltensweisen zwischen Integration und Abgrenzung.

Das soziale Verhalten basiert auf einer bestimmten inneren Haltung uns selbst, den anderen und dem Leben gegenüber. In der Transaktionsanalyse sprechen wir vom Bezugsrahmen, den Grundannahmen über uns selbst, die anderen und das Leben selbst.



Das Training des erwarteten beobachtbaren Verhaltens kann zu neuen Erfahrungen mit sich, den anderen und dem Leben und somit zu einer Neuausrichtung des Bezugsrahmens führen. In diesem Falle ändert sich auch die Haltung des betreffenden Menschen.

Ein situationsangepasstes soziales Verhalten darf bei Lernenden nicht mehr a priori vorausgesetzt werden. Soziale Kompetenzen müssen aktiv im Unterricht fächerübergreifend trainiert werden.

**Voraussetzung für das Training dieser Kompetenzen ist
eine Diskussion über das Menschenbild
und die daraus resultierenden Werte und Normen,
die allgemeinverbindlich für alle Menschen in einer Schule/Institution gelten sollen.**

Möglichkeiten, soziales Verhalten zu trainieren und nachhaltig zu verankern, sind:

T-, Y-Charts	Auf diesen Postern (z.B. A2-Tafeln) wird das erwartete beobachtbare Verhalten mit den Schülerinnen zusammen unter den Aspekten „Wie sieht das aus?“ – „Wie hört sich das an?“ definiert.

Trainingseinheiten	Bestimmte soziale Kompetenzen müssen in besonderen Trainingseinheiten zunächst eingeschärft werden, damit sie danach verlässlich vorausgesetzt werden können. Beispiele hierfür sind Gespräche in Konfliktsituationen, Streitschlichtung,

Feedback geben	Das Feedback soll nicht zum "Meckern" und Herabwürdigen verkommen, sondern konstruktive Handlungsanweisungen für die Zukunft enthalten. (3 K-Regel)

Reflexion	Menschen müssen trainieren, sich realistisch selbst wahrzunehmen. Dazu dient die Reflexion, tlw. gekoppelt an ein Feedback. Reflexionsformen: 5-Finger-Bewertung, stille Reflexion, Briefe an ein Gruppenmitglied, warmer Rücken, Reflexionsjournal

Alle Arbeitsschritte, bei denen Lernende miteinander kommunizieren müssen, werden auch für das Training definierter und veröffentlichter sozialer Kompetenzen genutzt. Die Reflexion des Arbeitsprozesses beinhaltet immer auch eine Reflexion, in wie weit sich soziale Fähigkeiten weiterentwickelt haben.

Soziale Kompetenzen werden fächerübergreifend und über längere Zeit trainiert und genutzt. Dazu bedarf es einer Koordination und eines intensiven Informationsaustauschs auf der Lehrerinnenseite.



Wie förderst du die Kommunikation?

→ Face to Face Interaction

Kommunikation erfordert, dass sich Menschen ansehen können. Um erfolgreich kommunizieren zu können, müssen folgende soziale Fähigkeiten entwickelt werden: aktiv zuhören, Wahrnehmung und Interpretation voneinander abgrenzen können, beschreiben und erklären können, Synergien erkennen und nutzen können, überzeugen, Kompromisse schließen und nachgeben, ...

Möglichkeiten, die Kommunikation zu fördern sind:



Sitzordnung	Die Anordnung der Tische und Sitzplätze in der Klasse ist so, dass die Schülerinnen sofort in eine Kommunikationsphase eintreten können.
Denken - Austauschen (Think - Pair)	Austausch nicht nur mit dem Tischnachbarn, sondern mit jemandem, „der nicht neben dir sitzt“, „mit dem du heute noch nicht gesprochen hast“, „der dir auf deinem → Partnerbingo noch fehlt“ Weitere Partnersuchhilfen sind Memory- oder Spielkarten, passende Teile, 4-Ecken-Gespräch
Bewegung zulassen	Die Schüler müssen sich im Unterricht bewegen können. Sie dürfen im Sitzen und im Stehen miteinander sprechen
Monitoring	Der Lernbegleiter geht durch die Gesprächsgruppen und hört in die Gespräche hinein, um später bei der Veröffentlichung (Share) die, die an der Aufgabe arbeiten, entsprechend abfragen und würdigen zu können.
Kommunikationsfähigkeiten trainieren	Über → T- und Y-Charts (Wie sieht das aus? Wie hört sich das an? zusätzlich im Y-Chart: Wie fühlt sich das an?) werden Verhaltensweisen für spezielle Kommunikationssituationen erarbeitet und danach eintrainiert.
Feedback	Jedes Gruppenmitglied muss in der Reflexion eine konstruktive Rückmeldung zu seinem Engagement erhalten. Bsp.: Bei der Zusammenarbeit mit dir hat mir geholfen, Für die nächste Zusammenarbeit mit dir wünsche ich mir... (Gemeinsam erarbeitete) Bewertungsraster helfen Schülerinnen zu erkennen, was sie tun müssen, um sich zu verbessern.
Debatten und Diskussionen	Schüler trainieren auch zu fachlichen Themen, ggf. auch zu solchen, die nicht ihre persönliche, wohl aber eine Rollenposition darstellen, Debatten und Diskussionen (z.B. Fishbowl)
Erkennbarer Anteil am Ergebnis	Die einzelnen Gruppenmitglieder müssen sich im Gruppenergebnis wiederfinden können (→ Achte auf Gruppengröße und Spezialisten)
optimale Sozialform finden lassen	Schüler können selbst ermitteln, in welcher Gruppengröße sie am besten kommunizieren und lernen können.



Wie fördere ich Verbesserung des Gruppenprozesses?

➔ Reflexion des Gruppenprozesses

Die Gruppe kann in ihrer Fähigkeit zu kooperieren nur besser werden, wenn sie den Gruppenprozess auch für sich wahrnimmt und jedes Gruppenmitglied persönliche Konsequenzen aus dieser Reflexion zieht. Aus positiven Reflexionen erwächst das Gefühl, persönlich einen Vorteil aus Kooperationen ziehen zu können und damit die Motivation, sich vermehrt auf Kooperationsphasen im Unterricht einzulassen. Darum muss jede Paar- und Gruppenarbeitsphase vor der Präsentation des Ergebnisses reflektiert werden.

Die Verbesserung des Arbeitsprozesses berührt alle vier Kompetenzbereiche. Demzufolge muss auch die Reflexion alle vier Kompetenzbereiche umfassen.



Die grundsätzlichen Fragen einer solchen Reflexion sind:

1. Was war an der Gruppenarbeit gut?
2. Was kann *ich* (der Reflektierende) beim nächsten Mal an meinem eigenen Verhalten verbessern?
3. Wie habe ich mich bei der Gruppenarbeit gefühlt?

Es ist unwahrscheinlich, dass ein Mensch keine Antwort auf Frage 2 findet, ist doch jeder nochentwicklungsfähig.

Möglichkeiten, den Gruppenprozess voranzubringen, sind:

T-, Y-Charts Auf diesen Charts (z.B. A2-Tafeln) wird das erwartete beobachtbare Verhalten mit den Schülerinnen zusammen unter den Aspekten „Wie sieht das aus?“ – „Wie hört sich das an?“ definiert.

Trainingseinheiten Bestimmte soziale Kompetenzen müssen in besonderen Trainingseinheiten zunächst eingeschärft werden, damit sie danach verlässlich vorausgesetzt werden können. Beispiele hierfür sind Gespräche in Konfliktsituationen, Streitschlichtung,

Feedback geben Das Feedback soll nicht zum "Meckern" und Herabwürdigen verkommen. Das Feedback hat i.d.R. nur sehr geringe Anteile des kritischen Eltern-Ichzustands, dafür aber hohe Anteile des Erwachsenen- und des nährenden Eltern-Ichzustandes. Es ist kurz, konkret und enthält konstruktive Handlungsanweisungen für die Zukunft (3K-Regel)

Zusammensetzung überprüfen Gruppen sollen in ihren Spezialkompetenzen nicht redundant besetzt sein, i.e. eine Kompetenz soll nicht mehrfach vorhanden sein bzw. abgefragt werden. Kommen sich zwei Mitglieder regelmäßig ins Gehege, liegt hier der Verdacht auf Überqualifikation der Gruppe nahe.

Formen der Reflexion:

5-Finger-Bewertung, stille Reflexion, Briefe an ein Gruppenmitglied, warmer Rücken, Reflexionsjournal



Die neun Positiven Abhängigkeiten

Positive Abhängigkeiten (PA) werden immer dann eingesetzt, wenn die Gruppe eine große Motivation zur Kooperation erfahren soll. Nicht alle Positiven Abhängigkeiten lassen sich immer installieren. Je mehr jedoch in eine Gruppenarbeit eingebaut werden können, umso größer ist der Druck auf die Individuen, in der Gruppe zu kooperieren. Es ist nicht notwendig, für jede positive Abhängigkeit eine gesonderte Maßnahme zu installieren; häufig erzeugt eine strukturelle (methodische) Entscheidung mehrere positive Abhängigkeiten. Z.B. das Platzdeckchen: Ziel, Ressourcenbeschränkung; Umfeld.

Mindestvoraussetzung ist immer, dass die Gruppe ein gemeinsames Ziel hat.

PA	Beschreibung	So sieht das bei einer Fußballmannschaft aus.
Ziel	Jede gemeinsame Tätigkeit braucht ein gemeinsames Ziel. Das Ziel ist die Grundvoraussetzung dafür, dass eine Gruppe zusammenarbeitet.	
Belohnung	Diese Belohnung kann nur die Gruppe gemeinsam gewinnen, nicht einzelne Mitglieder. Die notwendige gemeinsame Anstrengung kann nicht nur zum Erreichen fachlicher, sondern auch von Verhaltenslernzielen genutzt werden.	
Identität	Gruppenname, gemeinsames Logo, ein Lied oder erkennbar einheitliche Kleidung lassen eine Gruppe Gefühle der Gemeinschaft entwickeln. Identität sorgt dafür, dass eine Gruppe über längere Zeit konstant zusammensteht.	
Kraft von außen	Die Kraft von außen ist eine Person oder ein Phänomen, das von außerhalb der Gruppe auf die Gruppe wirkt. Mentoren sind solche Personen, Wind oder die Schwerkraft derartige Phänomene.	
Ressourcen	Die Beschränkung der Ressourcen sorgt dafür, dass sich die Gruppe Gedanken darüber machen muss, wie sie mit dieser Beschränkung umgehen will, damit sie das Ziel erreicht. Die Zeit ist eine solche Ressource.	
Reihenfolge	Der Auftrag kann nur in einer bestimmten Reihenfolge abgearbeitet werden. Für die Lösung einer Gastronomie-Teamaufgabe kann das bedeuten: Einkaufen – Lebensmittel vorbereiten – kochen – servieren	
Rollen	Rollen sind zusätzliche, soziale Sonderaufgaben, die für die Gruppe von großem Nutzen bei den Bestrebungen, das Ziel zu erreichen, sind und von den Rollenmitgliedern besetzt werden. Solche Rollen sind der Zeitwächter, der Materialmanager, der Reporter, der Spion	
Simulation Imagination	In der virtuellen Situation können die Gruppenmitglieder den Ernstfall trainieren oder sie spielen eine so in der realen Welt mögliche Situation nach.	
Umwelt/ Umfeld	Alle Gruppenmitglieder müssen an der vorgegebenen Stelle wirken, damit die Gruppe erfolgreich sein kann. So kann es von Bedeutung sein, ob die Gruppenmitglieder in einem Raum, an einem Tisch, auf einem Blatt Papier arbeiten	