

Phasen der Lerngruppenentwicklung

Modell eines pointierten Gruppenentwicklungsprozesses



Findet sich eine Gruppe zusammen, so durchläuft sie verschiedene Phasen. Dieses Modell versucht, die einzelnen Phasen der Entwicklungsprozesse darzustellen. Die TN müssen zunächst sich und ihre Aufgabe kennen lernen (Forming), Konflikte in Bezug auf die Aufgabe und auf die Verteilung von Rollen innerhalb der Gruppe austragen (Storming), um dann Rollen und Regeln festzulegen (Norming). In der darauf folgenden Arbeitsphase (Performing) arbeitet die Gruppe an der Aufgabe, das Gruppengefühl festigt sich. Die abschließende Präsentation der Arbeitsergebnisse vor anderen (Informing) stärkt noch einmal den Zusammenhalt der Gruppe.

In der Praxis lassen sich diese Phase meist nicht so deutlich trennen. Jedoch ist es hilfreich, sich im Vorfeld einige Strategien und Methoden zurechtzulegen, um die TN in den Phasen der Entwicklung führen und unterstützen zu können.

Sozio-psychologische Phänomene in Lerngruppen

Faktoren zur Beschreibung von Gruppen und deren Leistungsvermögen



„Eine Gruppe kann definiert werden als eine Mehrheit von Individuen, die in Kontakt miteinander stehen, aufeinander reagieren und in wesentlichen Punkten Gemeinsamkeiten erleben“ (Olmsted 1959). Dabei können durch verschiedene Faktoren die Gruppe und deren Leistungsvermögen beschrieben werden: Durch den Einsatz verschiedener Methoden können die einzelnen Faktoren wie Interaktion, Gruppenkohäsion, Lerngruppenklima und Gruppendynamik unterstützt werden. Neben der Kommunikation unter den TN ist es wichtig, dass ein gutes Lernklima vorherrscht. So kann auch der Zusammenhalt der Gruppe und die Lerngruppendedynamik positiv gefördert werden.

Mögliche Rollen in Gruppen

Wie können Sie als Trainer mit diesen Rollen umgehen?



In einer Lerngruppe kommen verschiedene Persönlichkeiten zusammen. Dabei können die Rollen, die die TN einnehmen für den Trainer sowohl hilfreich als auch problematisch sein. Wichtig ist, dass sich der Trainer auf die verschiedenen Charaktere und den Umgang mit ihnen einstellt, um möglichen Problemen und Störungen entgegenzuwirken. So kann der Lernerfolg der Gruppe gewährleistet werden.

Kommunikationsstrukturen in Lerngruppen

Merkmale und deren Ausprägungen in unterschiedlichen Gruppenstrukturen



	Stern	Kette	Vollstruktur
Zentralisation	Sehr hoch	mittel	sehr niedrig
Kommunikationskanäle	Sehr wenige	mittel	sehr viele
Führung	Sehr hoch	mittel	sehr niedrig
Gruppenzufriedenheit	niedrig	mittel	hoch
Individuelle Zufriedenheit	niedrig	mittel	sehr hoch

In Lerngruppen können unterschiedliche Kommunikationsstrukturen vorherrschen. Auf dem Poster werden drei mögliche Gruppenstrukturen dargestellt. In der Struktur des Sterns findet die Kommunikation über einen Moderator statt, von dem entweder alle Informationen ausgehen oder bei dem diese zusammenlaufen (z.B. Impulsreferat, Plenum). Die Kommunikation zwischen den einzelnen TN findet kaum statt. Die Kette stellt eher hierarchische Beziehungen innerhalb einer Gruppe dar, Informationen werden von einem Gruppenmitglied zum nächsten weitergegeben (z.B. Expertenaustausch). Bei der Vollstruktur kommunizieren alle Mitglieder einer Gruppe, (z.B. Gruppenarbeit). Ideal ist eine Mischung bzw. ein Wechsel der verschiedenen Strukturen, denn ebenso wichtig wie die Führung einer Gruppe ist die Interaktion zwischen den TN.



Tipps zur Teamentwicklung

7 Punkte für erfolgreiches Lernen in Gruppen: das können Sie tun! —

- 1 Kommunikation untereinander fördern**
z.B. durch regelmäßige Besprechungen
- 2 Rollenverständnis unterstützen**
z.B. durch Einzelgespräche
- 3 angenehmes Gruppenklima schaffen**
z.B. durch freundlichen Umgangston
- 4 Gruppenregeln aufstellen**
z.B. durch „Vertrag mit uns selbst“
- 5 Zielklarheit schaffen**
z.B. durch Formulierung von persönlichen und Gruppenzielen
- 6 Gruppenidentität fördern**
z.B. durch gemeinsame Unternehmungen in der Freizeit
- > motivieren, motivieren, motivieren, ...**
z.B. über indirekte und direkte Kommunikation

