

Herzlich
willkommen
zum
Workshop

"Gruppenmanagement im
Sprachunterricht"

8.2.2008
mit
Johann Pavelka

Agenda

- ◆ Anlaß und Ziele
- ◆ Orientierung
- ◆ Erwartungen d. Teilnehmer
- ◆ Methodenreflexion
- ◆ Wissenszirkel: Entwicklung v. Gruppen
Steuern v. Gruppen
Konfliktbearbeitung
- ◆ Steuerungsfeedback
- ◆ Rolle d. Sprachlehrers
- ◆ Ideen f. Gesamtdesign Sprachkurs
- ◆ Raum f. offene Fragen
- ◆ Umsetzungsschritte bis 9/2009
- ◆ Schlußfeedback
- ◆ Abschied

Aus dem Interview mit Fr.Dr.Ortner kristallisierten sich folgende Ziele für den Workshop heraus:

WS-Ziel

- ⇒ gemeinsames Verständnis
 - ↳ Grp. erfolgreicher führen
- ⇒ Grobkonzept und Skizze:
wie im Oi implementieren

Danach gab es eine „geographische Aufstellung“ nach den Standorten der Institute und Kurzinterviews mit der Frage: Was ist das Besondere an diesem Standort?

Als gedankliche Hinführung diente die nächste Methode „Stellung nehmen“:

Fünf Positionen waren vorgegeben – zu oder zwischen denen haben sich die Teilnehmer zugeordnet.

Ich tue gar nichts, die Gruppe entwickelt sich alleine.

Ich achte auf steten Wechsel zwischen Vortrag, sowie Einzel- Paar- und Gruppenarbeit.

Den Stoff voranzutreiben genügt für die Entwicklung der Gruppe.





Ich achte darauf, daß immer eine gute Stimmung in der Gruppe herrscht.

Ich bin voll damit beschäftigt, Störungen abzuhalten oder auszugleichen.

Individuelle Ziele

Mit Blick auf meine Funktion als
Leiter/-in, als Sprachlehrer/-in:

Ich möchte in diesem Workshop mein
Wissen bereichern in Bezug auf ...

- ... Theorie zu ... 
- ... konkre. Lösungen für... 
- ... Erfahrungsaustausch
über... 
- ... sonstiges ... 

Max. 2 Kärtchen pro Aspekt



Um Basis-Theorie schnell zu vermitteln und Erfahrungsaustausch anzustoßen geht es in einen Lernzirkel: Drei Stationen sind aufgebaut, in denen die 3er-Gruppen jeweils 20' Zeit zur Bearbeitung haben. Anschließend gibt es noch einen plenaren Austausch und Klärung von offenen Fragen.

Das waren die vorbereiteten Arbeitsaufträge für die einzelnen Stationen:

Station 1

Gruppenphasen

- 1) Einzelarbeit: Text „Dynamik in Gruppen“ (Seiten 4-8) lesen.
- 2) Gemeinsam diskutieren: Wie weit sind diese Phasen in unseren Kursen erkennbar?
- 3) Welche charakteristischen Verhaltensweisen der Teilnehmer nehmen wir wahr und welchen Phasen ordnen wir diese zu?
- 4) Welche Erfahrungen/Ideen haben wir, um den Gruppenprozess gut in Richtung produktives Lernen zu steuern?
- 5) Was ist uns noch unklar, welche Fragen wollen wir noch stellen?

Station 2

Konfliktbearbeitung

- 1) Einzelarbeit: Text „Konfliktbearbeitung“ (Seiten 18-20) lesen.
- 2) Gemeinsam diskutieren: Welche Konfliktkonstellationen erleben wir in unseren Kursen häufig? Welche Gründe vermuten wir dahinter?
- 3) Wie zeigen sich diese Konflikte und wie wirken sich diese auf die Lernsituation aus?
- 4) Wie bearbeiten bzw. lösen wir diese Konflikte üblicherweise?
- 5) Was ist uns noch unklar, welche Fragen wollen wir noch stellen?

Station 3

Lernsituation in Balance

- 1) Einzelarbeit: Text „Für die Balance – das TZI Modell“ (Seite 10-11) lesen.
- 2) Gemeinsam diskutieren: Aus welchem der vier Aspekte Ich-Wir-Thema-Umwelt kommen die meisten Störungen?
- 3) Wie erleben wir diese Störungen und wie wirken sich diese auf die Lernsituation aus?
- 4) Wie gelingt es uns, wieder eine produktive Lernatmosphäre herzustellen?
- 5) Was ist uns noch unklar, welche Fragen wollen wir noch stellen?

Station 1: Gruppenphasen

3) Charakteristische Verhaltensweisen - welche Phase? 1

2) Fix: Forming + Norming
→ andere Phasen wiederholen sich

Redner, Nörgler → storming Helfer → 50% alle Phasen
Schweiger → wartet auf performing / lang warming-phase
Zuhörer → wartet --
Gegenredner → storming

QuereinsteigerInnen → Wk. des Phasenverlaufs
=> neue Rollenverteilung

4) Transparenz, gemeinsame / eigene Verantwortung
Individuum + seine Erfolge hervorheben

① 4) Erfahrungen mit der Steuerung d. Gruppen- prozesses

→ Raum geben innerhalb eines

~~→~~ klaren Regelwerkes

→ positiv motivieren

→ schon bei Aufgabenstellung
auf Lerner typen eingehen

5) klare Träger:

Woran erkennt man
die Phase (gibt es
keine "Zeichen"?)

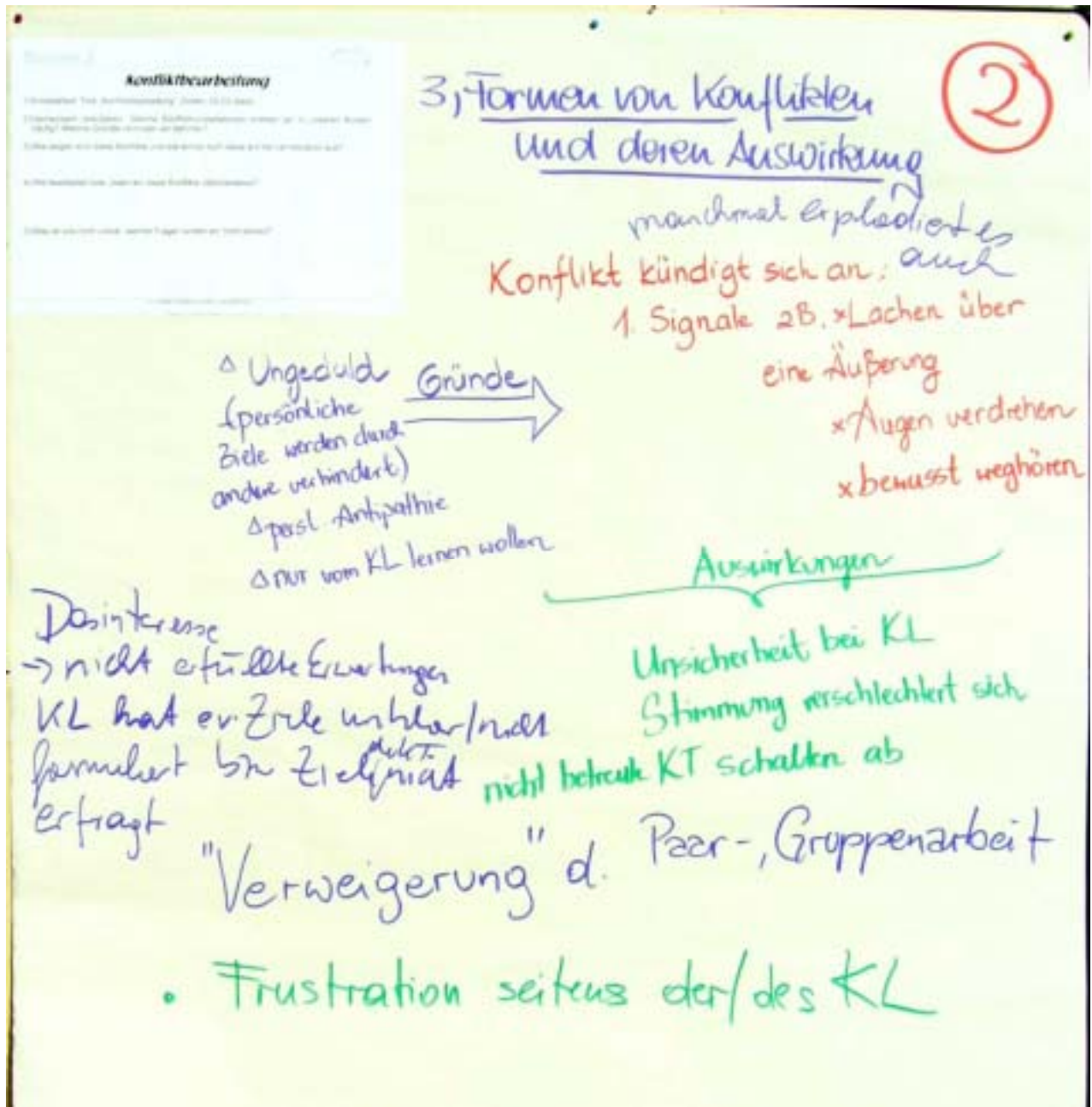
Wie kann man
kritische Phasen
durchlaufen, ohne
die Kontrolle zu verlieren?

Wann weiß man,
dass man die
Phase beenden
kann?

Verhältnis Gruppenprozess

- Gradlernziel:
Wie integriere ich den
Gruppenprozess in den
Sprechungsablauf?

Station 2: Konfliktbearbeitung



Konfliktbearbeitung

3, Formen von Konflikten 2
und deren Auswirkung

manchmal explodiert es
Konflikt kündigt sich an: auch
1. Signale zB. x Lachen über eine Äußerung
x Augen verdrehen
x bewusst weghören

Gründe

- △ Ungeduld (persönliche Ziele werden durch andere verhindert)
- △ pers. Antipathie
- △ nur vom KL lernen wollen

Auswirkungen

Disinteresse
→ nicht erfüllte Erwartungen
KL hat er Ziele unklar/nicht formuliert bzw. Ziel ^{nicht} erfragt
nicht betreute KT schalten ab

Unsicherheit bei KL
Stimmung verschlechtert sich

"Verweigerung" d. Paar-, Gruppenarbeit

- Frustration seitens der/des KL

② 4, Unsere Lösungserfahrungen

- auf Lernvertrag hinweisen
- direkt ansprechen
- ~~KL~~ Äußerungen vorbereiten lassen & Redezeit vorgeben
- KL als geduldiges Vorbild

5, Unsere Fragen:

→ Standpunkte + Meinungen vorbringen dürfen

- Was willst du?
Wie hättest du gerne,
dass es ist?

→ Einzelgespräche bei Jugendlichen

→ Wie kommt man zu einer Win-Win-Situation?

→ Auswirkung auf Gruppe?

Station 3: Lernsituation in Balance

3) Auswirkungen der Störungen

1. Unkonzentriertheit

- Stress
- direkte Verzögerung
- Abschalten, Weit weg sein
- zu spät kommen
- Um sich greifende neg. Stimmung - Unzufriedenheit - Abwertung der Angebote
- sinkende Motivation
- Lernziel verfehlen
- aussteigen

2) die meisten Störungen

ich \leftrightarrow wir
"müde"
gleichmäßig verteilt

3

③ 4) Wie gelingt es uns,
die Lernatmosphäre
wiederherzustellen?

durch Umwelt-
änderung auf das

"Wir" einwirken! 😊

(Sozialformen, Spiel, Aktivitäten)

"Wir-Gefühl" stärken, um starkes
"Du" zu integrieren

unkonventionelle Intervention
(z.B. Spazierengehen)

Stellungnahme / Meinung der KTN
einholen (+/-/?) &
eine Änderung herbeiführen

Wechseln der Lernformen
Muster durchbrechen

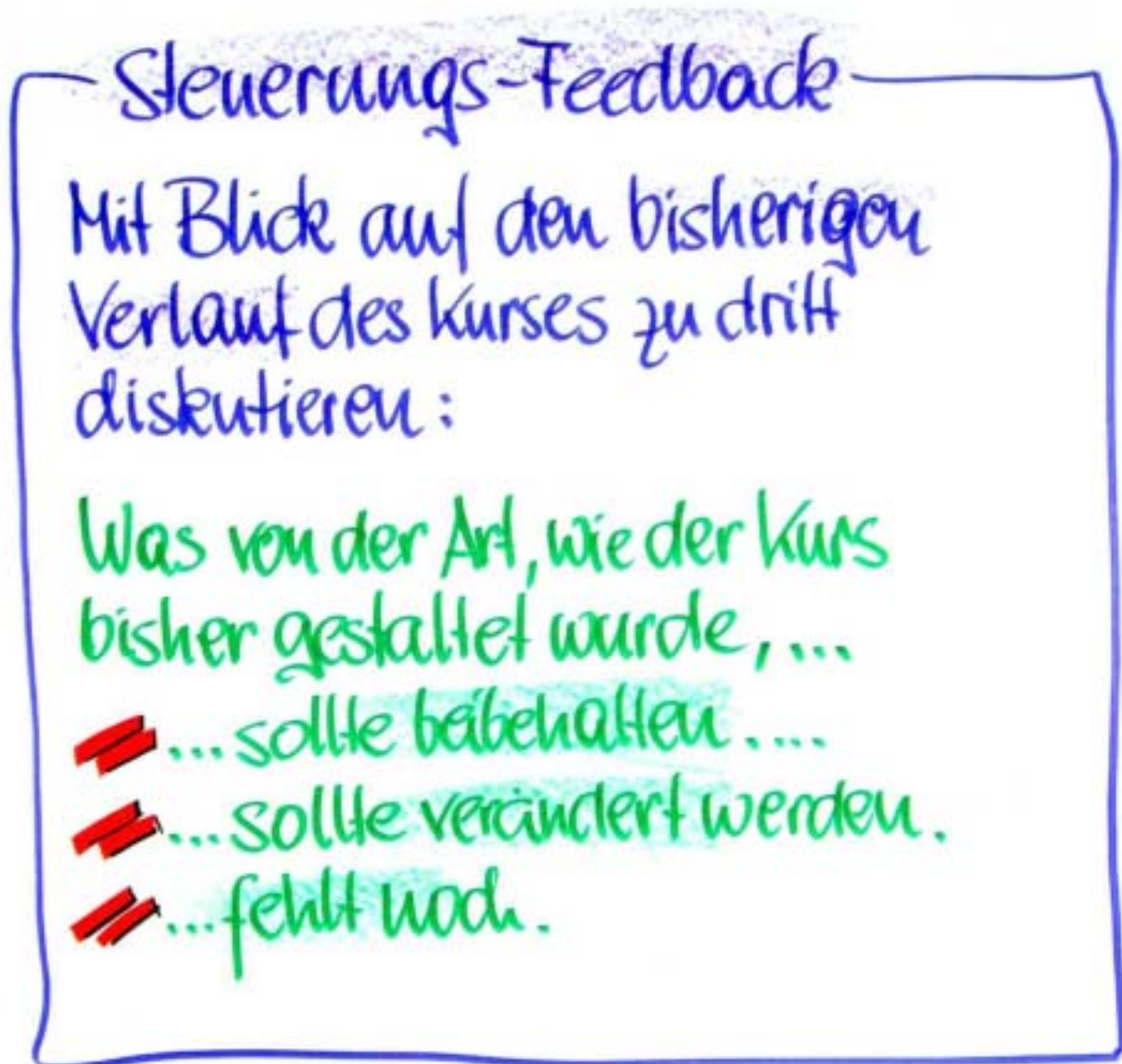
5) Unsere Fragen:

uns fehlt das "Du"
im Modell

soll KL Störung
ansprechen?

wenn ja, wie & wen?

So könnte ein Steuerungsfeedback angestoßen werden:



Nach der Diskussion in der „Murmelgruppe“ schreibt der Kursleiter die Hinweise der Teilnehmer in das passend vorstrukturierte Flip-Chart.

Umgang mit dem Feedback:

Nachfragen bei unklaren Aussagen, was der genaue Hintergrund ist oder was der genaue Wunsch ist (bystander!).

Wo eine Anpassung spontan entscheidbar ist, diese gleich mit den KTN abstimmen.

Sonst in Ruhe verarbeiten und in der nächsten Kurseinheit Anpassungen mit den KTN vereinbaren.

Steuernungs-Feedback

beibehalten

verändern

fehlt noch



Die Unterrichts-Prinzipien:

Mit dem Körper lernen – Teilnehmer aktivieren.

Gelerntes Verankern.

Praxisbezug herstellen.

Positives Lernklima pflegen.

Konsequent Visualisieren

Rollengestaltung

Rolle ist ...

- ... die Menge der Erwartungen an einen Funktionsträger.
- ... das funktionale Verhalten in einer bestimmten Situation.



Aushandlungsprozess!



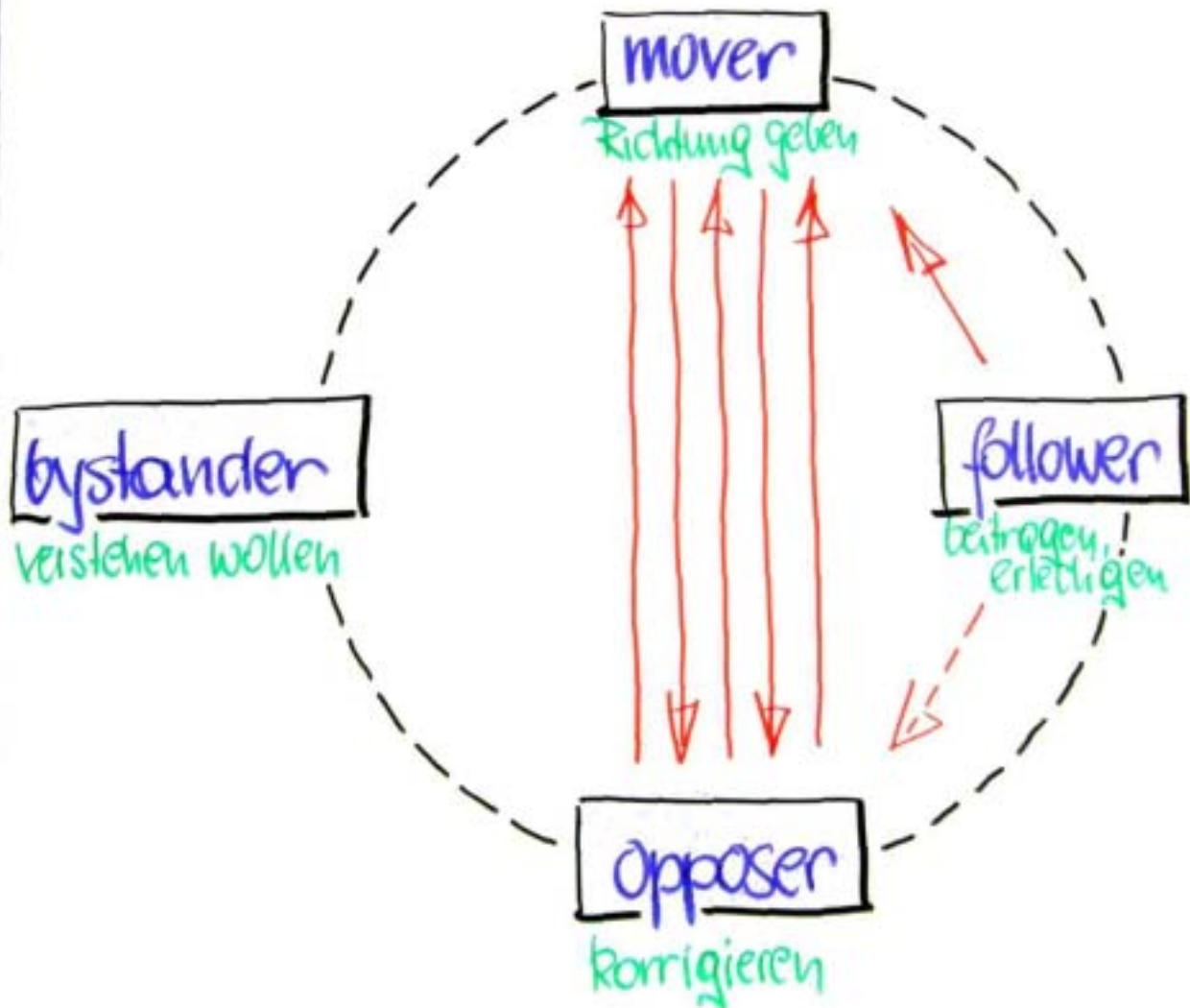
R.-Unklarheit
R.-Widerspruch
R.-Konflikt

→ R.-Stimmigkeit

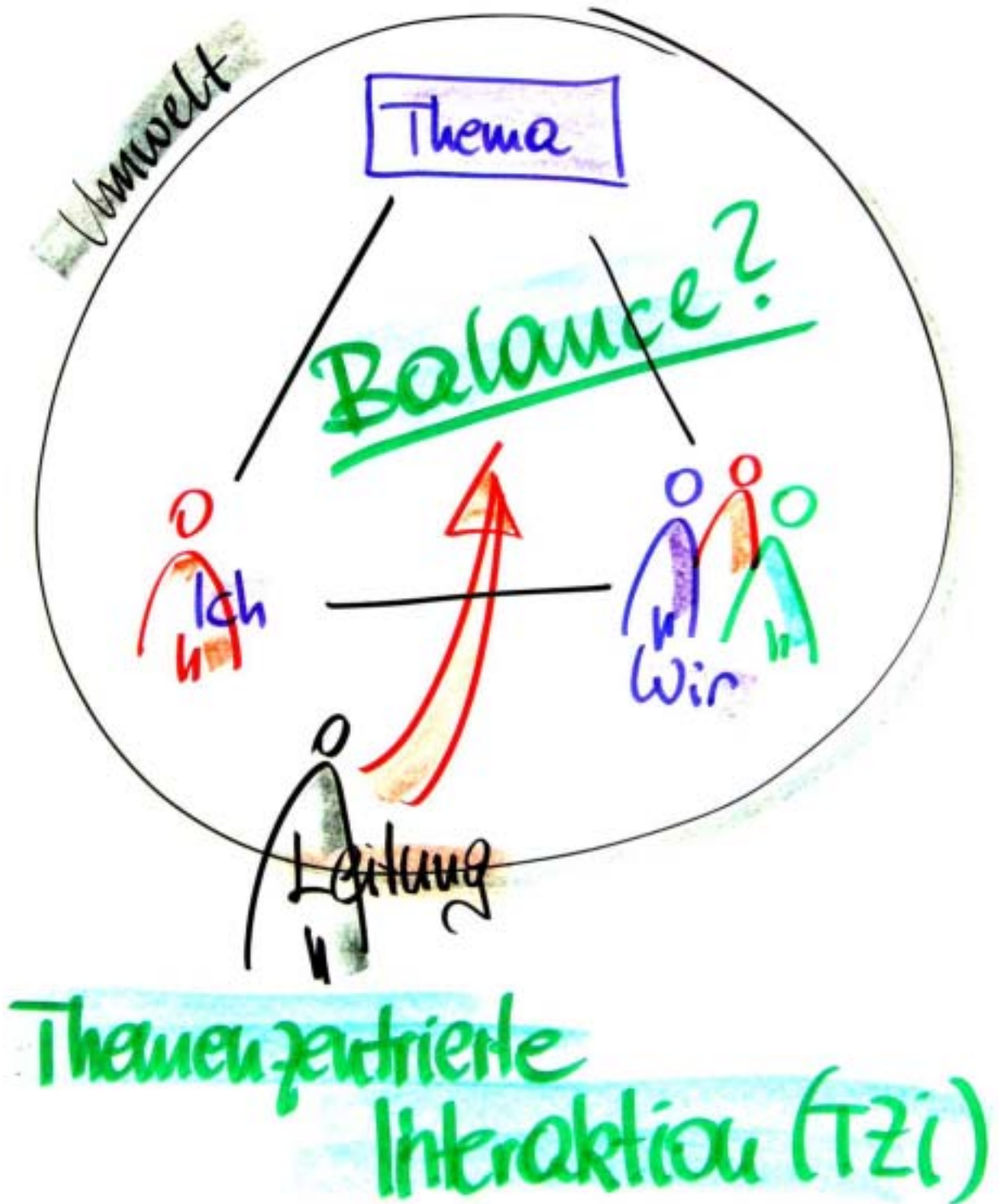
R.-Überlastung
R.-Konfusion

Kommunikations-Rollen

D. Kanton





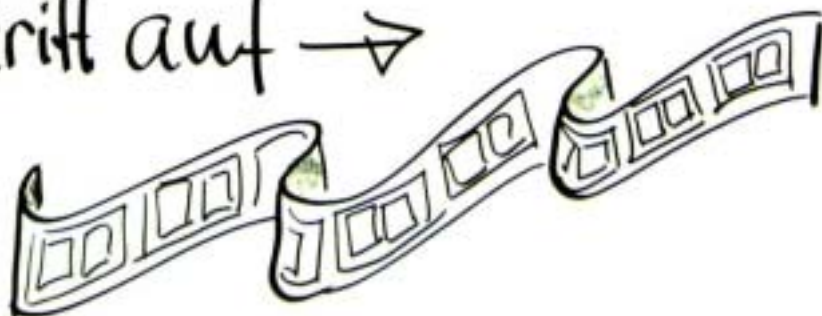


Gesamtdesign

Mit den Erfahrungen des heutigen Tages und mit dem Ziel, das Lernklima zu fördern und den Gruppenzusammenhalt zu stärken:

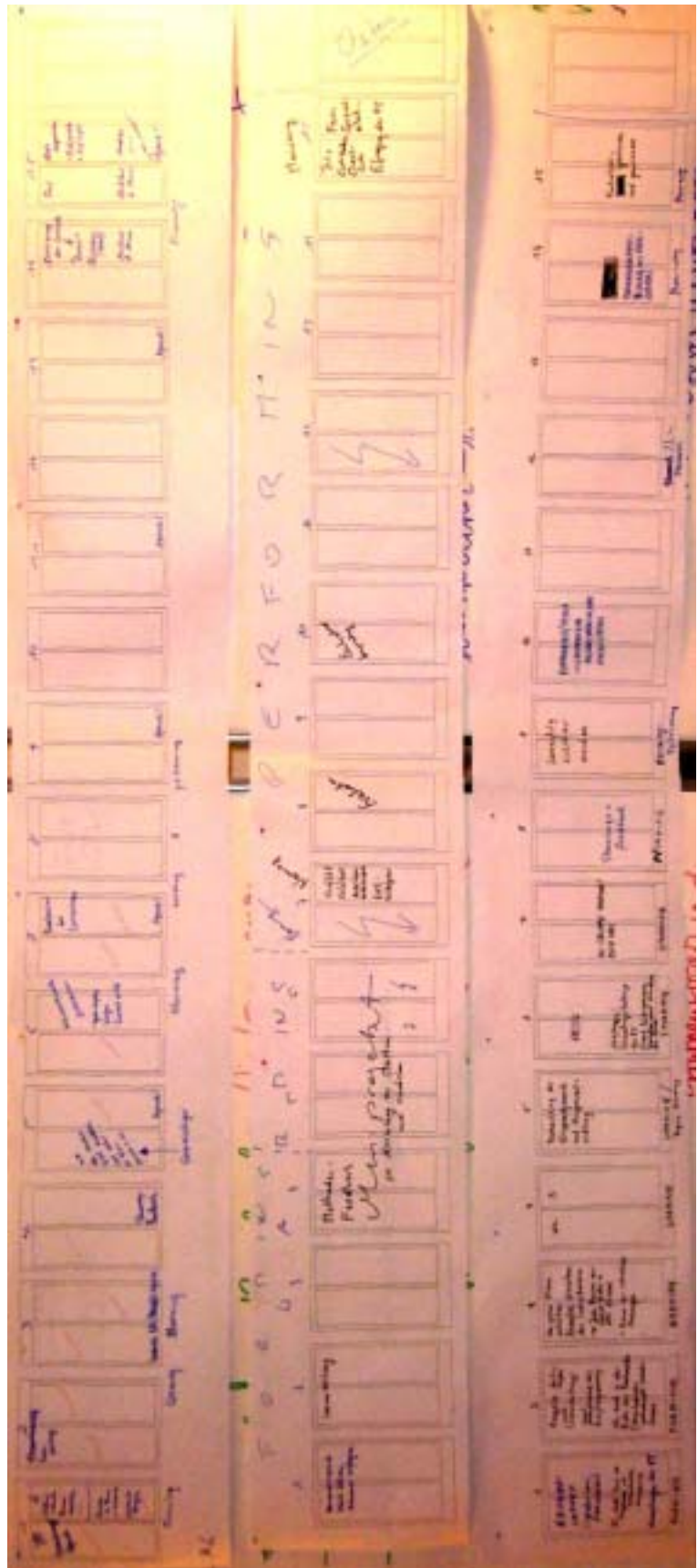
Wie müßte das Gesamtdesign eines Kurses aussehen?
(Methoden, Schwerpunkte,)

zu dritt auf →

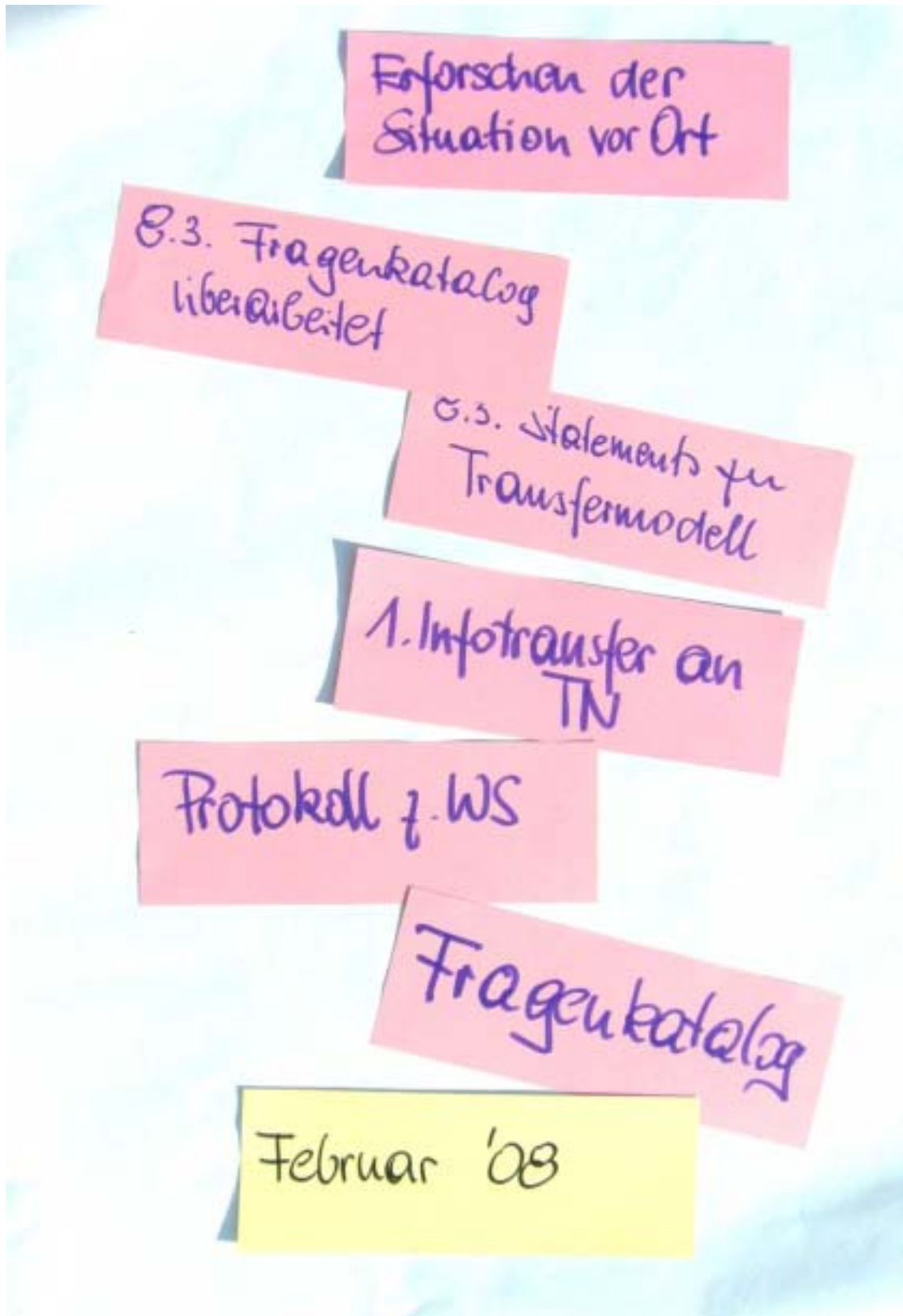


Ein schneller Durchgang für das Gesamtdesign eines Kurses aus der Sicht des Gruppenmanagements ergibt erste Hinweise auf Standards und Erfahrungen mit Schlüsselsituationen (Anfang, Mitte, Ende.....)

Diese Ausarbeitungen werden noch in Papierform 1:1 kopiert nachgesandt.



Die nächsten Schritte: Im Moment noch mehr Fragen als Antworten!



Literaturhinweise..

Wie die Gruppe laufen lernt; Barbara Langmaack; Beltz

100 Tipps für Training und Seminar; Ulrich Lipp; Beltz; erscheint Herbst 2008

Praxis der Gruppendynamik. Übungen und Techniken; Klaus Antons; Hogrefe

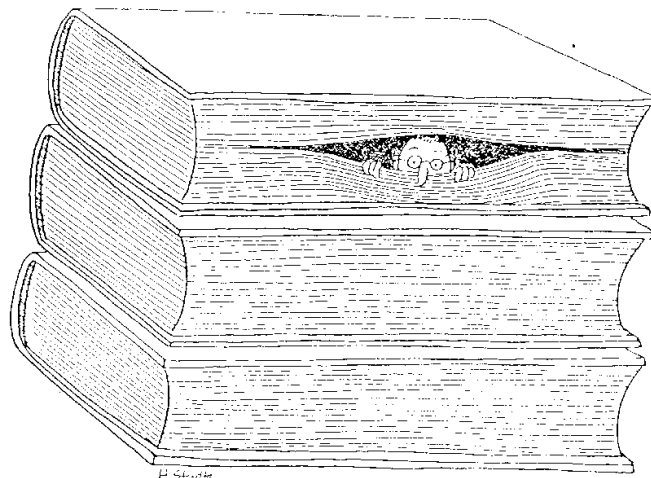
Neue Gruppendynamische Übungen. Kreatives Kommunikationsmanagement.
Basis-Arbeitsbuch; Helmar Dießner; Junfermann

Trainings; Christoph Warhanek; Überreuter 1997

Gruppendynamik und soziales Lernen; Peter Wellhöfer; Lucius&Lucius

Pinwand, Flipchart und Tafel; Traute Langner-Geißler, Ulrich Lipp; Beltz

Konflikte lösen durch gewaltfrei Kommunikation; Marshall Rosenberg; Herder



Henning Studte

Quelle für die Stockmar-Wachsmalblöcke – gibt es in 8er oder 16er Schachteln.:

www.neuland.at

www.agbschop.at