**Zusammenarbeit in Gruppen gezielt fördern**

**Tipps und Arbeitsblätter für den Hochschulkontext**

Gruppenarbeiten im Studium bieten didaktisch vielfältige Einsatzmöglichkeiten, um Inhalte aktiv von den Teilnehmenden bearbeiten zu lassen und um soziale Kompetenzen zu fördern. Sie lassen sich gut in einzelnen Sitzungen zum Erarbeiten von Inhalten, z.B. in Form von [Gruppenpuzzle](https://www.methodenkartei.uni-oldenburg.de/uni_methode/gruppenpuzzle/)[[1]](#footnote-1), einsetzen, ebenso zur Diskussion von Fragestellungen mit [Placemat](http://methodenpool.uni-koeln.de/placemat/frameset_vorlage.html)s[[2]](#footnote-2) oder auch zur Simulation von realen Situationen in [Rollenspielen](http://methodenpool.uni-koeln.de/rollenspiel/frameset_rollenspiel.html)[[3]](#footnote-3). Oder sie werden semesterbegleitend angelegt, wie z.B. bei Gruppenpräsentationen von Laborarbeiten oder Referatsthemen, die über einen längeren Zeitraum entwickelt werden müssen. Und im Falle des [problembasierten Lernens](http://methodenpool.uni-koeln.de/problembased/frameset_vorlage.html)[[4]](#footnote-4) fußt das gesamte Lehr-Lernkonzept auf kontinuierlicher Gruppenarbeit.

Die Vielfalt der Möglichkeiten von Gruppenarbeiten kann man in zahlreichen Methodensammlungen zu dem Thema entdecken, wie z.B. in der [Methodenkartei der Uni Oldenburg](:%20https:/www.methodenkartei.uni-oldenburg.de/uni_methode_sozialform/gruppe/?uni_methode_schulform=erwachsenenbildung&post_types=uni_methode)[[5]](#footnote-5).

Ein wunderbares Arbeitsvehikel also, dass in keinem Hochschulunterricht fehlen sollte?

Theoretisch: Ja! Praktisch: Unter Vorbehalt.

Denn: Gruppenarbeit ist nur bei etwa 20% der erwachsenen Lerner\*innen beliebt, fast ein Viertel lernt lieber allein und etwas mehr als die Hälfte kommt mit beiden Lernarten gleichermaßen zurecht ([wb-web](https://www.wb-web.de/dossiers/lernen-in-gruppen.html)[[6]](#footnote-6)).

**Wie ist das denn bei Ihnen?**

Würden Sie sich *aus Teilnehmer\*innen-Perspektive* als Fan von Teamarbeit bezeichnen?

Denken Sie dazu mal an Ihre eigenen Erfahrungen mit Gruppenarbeit in Ihrer Schul- oder Studienzeit zurück. Oder an Teamarbeit in Ihrem Arbeitsleben. Welche Erfahrungen fallen Ihnen als erstes dazu ein?

* Was lief alles gut? Was lief schlecht?
* Was war wertvoll? Was Zeitverschwendung?
* Wann gelang qualitativ hochwertige Arbeit im Team? Wann nicht?

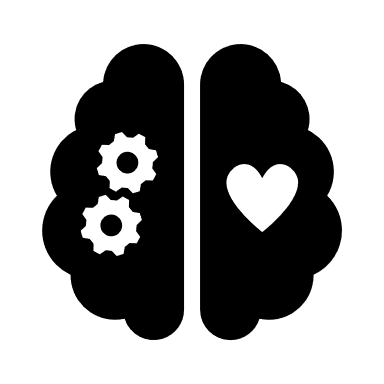
Und dann fragen Sie sich:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | …dass etwas gut oder schlecht lief? | … dass eine Gruppenarbeit wertvoll oder Zeitverschwendung war? | … dass qualitativ hoch- oder minderwertige Arbeit produziert wurde? |
| Welchen Anteil hatten **Sie** daran, … |  |  |  |
| Welchen Anteil hatten **die anderen Gruppenmitglieder** daran, … |  |  |  |
| Welchen Anteil hatte **die Leitung** (Chef\*in, Lehrer\*in, etc.) daran, … |  |  |  |

* Was würden Sie rückblickend in den Situationen, in denen Sie mit Gruppenarbeiten unzufrieden waren, heute anders machen?

Gruppenarbeitserfahrungen können zwischen zwei Polen liegen:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **TEAM**  **Toll, ein anderer macht’s!** | vs | **TEAM**  **Toller Erfolg aller miteinander!** |
| TanzEssende Person |  | Gruppenerfolg | |

Gruppenarbeit lebt einerseits von einer guten inhaltich-didaktischen Vorbereitung der Arbeitsaufträge, andererseits hängt ihr Erfolg von dem Willen und der Motivation aller Beteiligten ab, wozu auch Sie als Dozent\*in und übergeordnete Leitung zählen.

Es geht bei Gruppenarbeit gleichermaßen um intellektuelle und emotionale Prozesse, die gelingen müssen, insbesondere bei länger laufenden Gruppenarbeiten, die mehr Koordination und Austausch erfordern als punktuelle Kleingruppenaufgaben in Veranstaltungssitzungen.

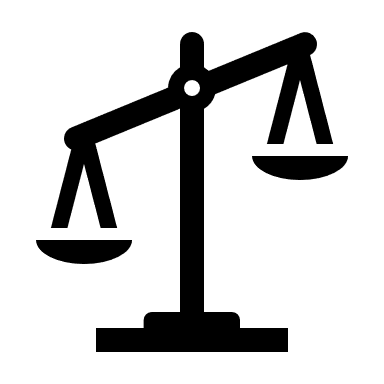
**Was sind die größten Probleme**

**aus Studierendensicht bei Gruppenarbeiten?**

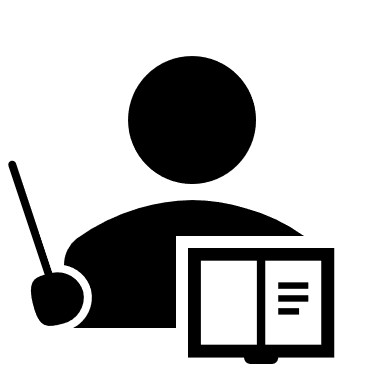
Empirisch haben sich bei komplexeren Gruppenarbeiten folgende Punkte herauskristalisiert (**Roberts & McInnerney, 2007;** Piezon, 2008; Smith et al., 2011; Chang & Kang, 2016):

**Soziales Faulenzen:** Unzuverlässigkeit, keine oder unzureichende Mitarbeit, Team-Absprachen werden nicht eingehalten, Nichterreichbarkeit und Nichtantworten von einzelnen oder mehreren Gruppenmitgliedern => führt zu doppelter Arbeitsbelastung und Stress bei verantwortungsvollen Studierenden, die den anderen hinterherlaufen müssen.

**Kommunikation:** Fehlende Initiative in der Gruppe (keine Diskussion anfangen, warten, bis andere aktiv werden), mangelnde Konfliktklärung („Augen zu und durch“), Probleme bei der Terminfindung.



**Strukturelles:** Aushandlung gerechter Arbeitsaufteilung kann viel Zeit verbrauchen, Gruppengröße zu groß oder zu klein, Probleme, eine geeignete Plattform zur inhaltlichen Zusammenarbeit zu finden.



**Führung**: Zu dominante oder zu schwache Führungsperson in der Gruppe, fehlende Führungsbereitschaft (z.B. bei rotierenden Führungsrollen), Stress für Führungsperson durch soziale Faulenzer\*innen, die man konfrontieren oder deren fehlende Arbeit man auffangen muss.

****

**Online-Kontext**: Beim online-Zusammenarbeiten verschärfen sich die obigen Aspekte, es fehlen nonverbale Cues und es wird häufiger asynchron gearbeitet, dadurch kann man sich besonders isoliert und unverbunden fühlen, Gruppenzusammenhalt und Identifikation mit der Gruppe fällt schwerer. Studierende sind mit Online-Gruppenarbeiten unzufriedener als mit den Präsenzvarianten.

Weiterführende Informationen zu Lernprozessen und Dynamiken in Gruppen finden Sie z.B. auf den Webseiten der wb-web (Kompetenz für Erwachsenen- & Weiterbildner/innen):

* <https://www.wb-web.de/wissen/methoden/gruppenarbeit.html>
* <https://www.wb-web.de/dossiers/lernen-in-gruppen.html>.

Viele der obigen Probleme gehen auf ungünstige Verhaltensweisen bei den Gruppenmitgliedern zurück. Dass z.B. soziale Faulenzer\*innen oft mit ihrem unsozialen Verhalten erfolgreich durchkommen und ihre Note durch die Leistung anderer erhalten, liegt einerseits daran, dass die restlichen Gruppenmitglieder sie gewähren lassen oder aber beim Versuch dagegen anzugehen nicht erfolgreich sind und von Seiten der Lehrkraft keine Unterstützung erfahren (z.B. durch Ausbleiben von Sanktionen).

Gruppenarbeiten bieten somit zunächst nur einen Anlass, die bereits vorhandenen Teamkompetenzen aller Beteiligten (inklusive der Lehrkraft) einzusetzen, sie bieten nicht automatisch eine Gelegenheit, diese dann auch weiter zu entwickeln (**Roberts & McInnerney, 2007). Die Reflexion und Einübung sozialer Fähigkeiten sollte daher Bestandteil von Gruppenarbeiten sein. Nach Levin (2002, zit. n. Roberts & McInnerney, 2007, S. 258**) sind folgende Skills für Teamwork wichtig:

* developing rapport with others
* negotiating a framework for working with others
* generating and sustaining motivation and commitment to working together
* standing back from the hurly-burly of teamwork and
* making sense of what is going on in one’s team
* coping with stressful situations that arise
* evaluating the working of one’s team
* recognising and making the most of individuals’ dispositions to prefer particular team roles
* building up one’s teamwork expertise.

Diese Punkte können als Orientierung für die Gestaltung von Zusammenarbeit dienen, die sich teilweise durch Arbeitsregeln und Reflexionsanregungen unterstützen lassen.

**Was können Sie als Leitung tun, um Zusammenarbeit zu fördern?**

Um die Probleme bei längeren Gruppenarbeiten zu reduzieren, können Dozent\*innen folgende Dinge tun **(Roberts & McInnerney, 2007;** Chang & Kang, 2016):

**Motivation & Teamkompetenz fördern:**

* Nötige Skills für Gruppenarbeiten zu Anfang des Kurses thematisieren und fördern (z.B. mithilfe der Arbeitsblätter für Studierende am Ende dieser Handreichung)
* Gruppenarbeit als Lernchance zur Kompetenzweiterentwicklung für spätere Berufstätigkeit herausstellen
* Chance, von anderen Neues zu lernen betonen
* Verantwortungshaltung kommunizieren: Jede\*r ist für den Gruppenprozess mit verantwortlich, inklusive Ihrer Person

**Strukturelle Gestaltung**

* Eher kleine Gruppen zwischen 4-6 Personen bilden
* Insb. im Onlinekontext eine Kennenlernphase mit anregenden Austauschfragen ermöglichen (das kann auch im Plenum sein)
* Insb. bei Onlinearbeit mögliche Arbeitsplattformen vorgeben oder empfehlen (z.B. Wikis im Lernmanagementsystem zur Informationssammlung; kostenlose Etherpads im Netz zum kollaborativen zeitgleichen Schreiben u.ä.)
* Für Rückfragen als Dozent\*in zeitnah verfügbar sein (insbesondere in Online-Kontexten)
* Bewertungsregeln festlegen und transparent machen
* Möglichst Gruppennoten vermeiden und Einzelbenotung ermöglichen (beugt dem sozialen Faulenzen vor)
* Peer-Bewertungen evtl. mit in Benotung einbeziehen (zur inhaltlichen und Gruppenarbeits-Qualität, möglichst anonym, kann aber Probleme geben, wenn sich jemand ungerecht von den anderen beurteilt fühlt, eine Klärung ist dann erschwert); Trammell & LaForge (2017, S. 14) haben das in einem ihrer Kurse folgendermaßen kommuniziert:

*“Students who are evaluated by their peers as having failed to satisfactorily participate in the group’s work (rated at 67 percent or below) will not receive the group’s grade. Instead, you will receive a grade comprised of my and your group’s evaluation of your work. This means, while a group may receive an A on the project, the free rider could receive a D or below."*

* Instruktionen & Lernaufträge konkret und eindeutig formulieren [Kurzliste zum Erstellen konkreter Lernaufträge](https://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/sites/toolbox-hochschullehre/Inhaltsgrafiken/3._Durchfuehrung/3.3_Selbstlernphasen_unterstuetzen/Komponenten_eines_Lernauftrags.pdf)[[7]](#footnote-7): Was soll in welchem Zeitrahmen von wem wie mit welchem Ziel getan werden? Was genau ist das zu erreichende Arbeitsprodukt?

**Fairness herstellen**

* Gruppen- & Arbeitsregeln festlegen(vorgeben oder jede Gruppe individuell schriftlich festlegen lassen)
* Gruppenrollen einführen und evtl. rotieren lassen (z.B. ist jedes Mitglied mal für die Moderation einer Gruppensitzung oder Protokollierung zuständig)
* Als übergeordnete Leitung Störungen beheben:
  + als Mediator\*in bei Gruppenkonflikten fungieren, wenn diese intern nicht allein geklärt werden können
  + Druck auf soziale Faulenzer ausüben (z.B. durch Nachfragen und Regeln zur individuellen Leistungsabwertung)
  + Hochengagierte und leistungsfähige Gruppenmitglieder vor potenzieller Ausbeutung schützen (z.B. durch vorbeugende 1:1-Gespräche, in denen auf möglichen Dynamiken hingewiesen wird, unterstützen, dass sie sich dagegen wehren, außerdem: Belohnungsregeln erstellen, dass besondere Leistungen den Erbringenden angerechnet werden)
  + Bei Ausfall/Rückzug von Gruppenmitgliedern: Regeln zur Ausgleichsbewertung, die den Arbeitsausfall mitberücksichtigen und nicht die Gruppenmitglieder dafür bestrafen, dass jemand aus dem Team ausgeschieden ist.
* Bei abweichendem Verhalten (sozialem Faulenzen, Ausnutzen, Absprachen nicht einhalten) wenn möglich zunächst freundlich reagieren und offen nachfragen, was zu dem Verhalten geführt hat, beschreiben, wie es sich auf den Einzelnen oder die Gruppe auswirkt, was stattdessen gewünscht wird und welche Lösungsmöglichkeiten das Gegenüber hier sieht. Hier geht es nicht um das Beschönigen von Fehlverhalten, sondern um benefit of the doubt und Toleranz: Möglicherweise gab es Missverständnisse oder jemand hat andere Probleme im Hintergrund. Sollte das gruppenschädigende Verhalten jedoch nach einem Klärungsversuch erneut auftreten, sollten Konsequenzen gezogen und das Verhalten sanktioniert werden. Eine gute Einführung mit Reflexionsanregungen zum Thema Störerrollen in Gruppen bietet z.B. ein [Artikel von Szepansky](https://www.die-bonn.de/zeitschrift/12015/erwachsenenbildung-01.pdf) (2015).

Wenn es um *kurze Gruppenarbeitsphasen* innerhalb einer Kurssitzung geht, dann können Sie mithilfe klarer Arbeitsaufträge und vorgegebenen Rollenverteilungen ein Teil der ungünstigen Gruppendynamik unterbinden.

Für eine freie Diskussion können Sie z.B. alle Teilnehmenden vor der Gruppenphase kurz in Einzelarbeit erste Ideen zum Diskussionsthema entwickeln lassen, die dann in der Kleingruppe reihum vorgestellt und anschließend diskutiert werden sollen. Das erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass alle sich am Gespräch beteiligen.

Oder vergeben Sie bei arbeitsteiligen Aufgaben die Rollen nach Alphabet in den Kleingruppen (wessen Nachname im Alphabet als erstes dran ist, muss protokollieren, wer als zweites kommt, muss zum Thema X was recherchieren, der Nächste zum Thema Y usw.), dadurch wird die Zeit für die Gruppenorganisation gespart und die Gruppe kann gleich mit der inhaltlichen Arbeit beginnen. Geben Sie zudem klare zeitlich Vorgaben, was bis wann erarbeitet oder wie besprochen sein muss oder legen Sie fest, wer die Zeitüberwachung in der Gruppe übernimmt.

**Was können Ihre Studierenden tun,**

**um besser in Gruppen zusammen zu arbeiten?**

Auf den folgenden Seiten finden Sie einige Arbeitsblätter, die Sie Ihren Studierenden in dieser Form oder für Ihre Zwecke angepasst zukommen lassen können, um das eigene Teamverhalten und das der Gruppe zu reflektieren und Ideen für konstruktive Zusammenarbeit zu entwickeln.

Einige Anregungen beziehen sich auf die Anfangsphase der Gruppenbildung, andere auf die Reflexion gemeinsamer Arbeitserfahrungen in der Gruppe.

**Quellen**

* Chang, B., & Kang, H. (2016). Challenges facing group work online*. Distance Education, 37*, 1, 73-88.
* Roberts, T. S. & McInnerney, J. M. (2007). Seven problems of online group learning (and their solutions). Educational Technology and Society, 10, 4, 257-268.
* Piezon, S. L. (2008). Perceptions of social loafing in online learning groups: A study of public university and U.S. naval war college students*. International Review of Research in Open and Diistributed Learning, 19*, 2. <http://www.irrodl.org/index.php/irrodl/>.
* Szepansky, W. (2015). Konfliktbearbeitung in Kursen und Seminaren*.* Erfahrungen eines Trainers. *DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung, 1*, 38-41. <https://www.die-bonn.de/zeitschrift/12015/erwachsenenbildung-01.pdf>.
* Smith, G.G., Sorensen, C., Gump, A., Heindel, A.J., Caris, M. & Martinez, C.D. (2011). Overcoming student resistance to group work: Online versus face-to-face. Internet and Higher Education, 14, 2, 121-128.
* Trammell, B., & LaForge, C. (2017). Common challenges for instructors in large online courses: Strategies to mitigate student and instructor frustration. Journal of Educators Online, 14, 1, 10–19.

**Team-Arbeit: Anregungen zur besseren Zusammenarbeit**

Ihr seid Teil eines Arbeitsteams und sollt konstruktiv zusammenarbeiten. Und alle bringen meist schon viel Gruppenarbeitserfahrungen mit, also müsste doch alles wie geschmiert laufen, oder? Wieso tut es das häufig aber nicht?

Teamarbeit kann sehr unterschiedlich ablaufen. Dabei geht es sowohl um die inhaltliche Arbeit als auch um Beziehungsarbeit. Manchmal stimmt die Chemie zwischen allen Beteiligten von Anfang an, manchmal nicht und manchmal kippt die gute Stimmung der ersten Phase, wenn Missverständnisse und Enttäuschungen bei der Zusammenarbeit auftreten.

Vielleicht kennst du den Ausspruch *Team: Toll! Ein anderer macht’s!*

Hast du diese Erfahrung *(soziales Faulenzen)* schon einmal gemacht? Falls ja, in welcher Rolle? Warst du die Person, die die Arbeit für andere gemacht hat? Oder warst du die Person, für die die Arbeit erledigt wurde? Wie ging es dir damit?

Und wie sind deine Erfahrungen mit diesem Ausspruch *Team: Toller Erfolg aller miteinander!* *Einer für alle – alle für einen!* Hast Du Gruppenarbeit schon einmal so erlebt? Falls ja: welchen Anteil hattest Du am Erfolg, wie sah eure Zusammenarbeit aus, wie ging es Dir in dem Team?

Würdest Du Dich generell als Feind oder als Fan von Gruppenarbeit bezeichnen?

Wenn Du mal allgemein über Deine bisherigen Gruppenarbeitserfahrungen nachdenkst:

* Was lief alles gut? Was lief schlecht?
* Was war wertvoll? Was Zeitverschwendung?
* Wann gelang qualitativ hochwertige Arbeit im Team? Wann nicht?

Und dann frag Dich:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | …dass etwas gut oder schlecht lief? | … dass eine Gruppenarbeit wertvoll oder Zeitverschwendung war? | … dass qualitativ hoch- oder minderwertige Arbeit produziert wurde? |
| Welchen Anteil hattest **Du** daran, … |  |  |  |
| Welchen Anteil hatten **die anderen Gruppenmitglieder** daran, … |  |  |  |
| Welchen Anteil hatte **die Leitung** (Lehrkraft, Chef\*in, etc.) daran, … |  |  |  |

* Was würdest Du rückblickend in den Situationen, in denen Du mit Gruppenarbeiten unzufrieden waren, heute anders machen?

Platz für Deine Ideen dazu:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Individuelle Skills für Teamarbeit**

**Nach Levin (2002, zit. n. Roberts & McInnerney, 2007, S. 258**) sind folgende Skills für Teamwork wichtig:

* developing rapport with others
* negotiating a framework for working with others
* generating and sustaining motivation and commitment to working together
* standing back from the hurly-burly of teamwork and
* making sense of what is going on in one’s team
* coping with stressful situations that arise
* evaluating the working of one’s team
* recognising and making the most of individuals’ dispositions to prefer particular team roles
* building up one’s teamwork expertise.

Inwieweit siehst Du Dich in der Lage, diese Punkte zu erfüllen?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Welche Aspekte kannst Du noch weiterentwickeln?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Wer und was kann Dir dabei behilflich sein?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Wen bewunderst Du für seine oder ihre Teamfähigkeit? Was könntest Du Dir bei der Person abgucken?

**Team- und Arbeitsregeln in Eurer Gruppe aushandeln**

Jedes Teammitglied trägt Verantwortung für das Gelingen und Misslingen der Zusammenarbeit. Ihr müsst daher als Gruppe aushandeln, wie ihr auf der inhaltlichen und zwischenmenschlichen Ebene zusammenarbeiten wollt. Ihr müsst euch selbst organisieren und eure Zusammenarbeit immer wieder neu reflektieren und anpassen. Dazu ist es hilfreich, sich über bisherigen Erfahrungen mit Teamarbeit auszutauschen und auf dieser Basis Regeln für eine konstruktive Zusammenarbeit zu erarbeiten.

Hier ein paar anregende Fragen, die euch dabei helfen können:

**Zusammenarbeit:**

* Was versteht ihr unter einer konstruktiven und erfolgreichen Zusammenarbeit?
* Was braucht jede(r) von euch, um in dem Team *arbeitsfähig* zu sein (also Ideen frei einbringen zu können, frei denken zu können und sich wohl zu fühlen)? Welche Zeitmanagement- und Arbeitsstile habt ihr alle? Was ergänzt sich gut, was könnte zu Konflikten führen?
* Was soll in eurer Zusammenarbeit *nicht* passieren? Was kann jeder einzelne und ihr als Gruppe dazu beitragen, dass diese Dinge nicht passieren?
* Was verstehen alle unter einer fairen Arbeitsaufteilung? Hängt das vor allem mit der Quantität oder der Qualität der Arbeit zusammen? Oder mit den Voraussetzungen, die jede\*r mitbringt? Was sind eure Kriterien?
* Wie wollt ihr damit umgehen, wenn Absprachen nicht eingehalten oder Arbeitsteile nicht erledigt werden (können)? Wie kann ein Prophylaxesystem aussehen? Wieviel Spielraum könnt ihr zeitlich berücksichtigen, falls es Arbeitsausfälle und Probleme bei der Projektarbeit gibt?

Ab welchem Punkt würdet ihr euch an die Kursleitung wenden wollen? Was erwartet ihr dann von Leitungsseite? Welche Regeln wurden von der Kursleitung dazu kommuniziert?

**Moderation & Zeitmanagement:**

* Wollt ihr die Teamtreffen moderieren? Soll jedes Mal ein anderes Mitglied moderieren?
* Soll es eine feste Teamleitung oder eine rotierende Leitung geben?
* Wie wollt ihr euer Zeitmanagement für das Arbeitsprojekt gestalten? Wenn es Deadlines und Teilziele gibt, gibt es dann auch einen Zeitwächter?

**Fair Play:**

* Wie wollt ihr mit eventuellen Konflikten und Unstimmigkeiten umgehen? Wollt ihr eine Beschwerdekultur pflegen, so dass jeder *eingeladen* ist, Unmut konstruktiv (= mit konkretem Veränderungswunsch) zu äußern?
* Was sind NO-GOs für euch als Gruppe oder für Einzelne?

Und je nach Gruppe gibt es sicher noch viel mehr Aspekte, die diskutiert werden können….

Die Ergebnisse sollten möglichst festgehalten werden (als Regeln, Vereinbarung oder auch Vertrag, der von allen unterschrieben werden kann).

**Eure Zusammenarbeit im Verlauf reflektieren**

Nachdem ihr Regeln aufgestellt habt, könnt ihr nach jedem Treffen einzeln oder gemeinsam reflektieren, wie die Zusammenarbeit läuft oder ob ihr eure Regeln neu aushandeln müsst.

**Hier ein paar Anregungen für eine Einzelreflexion nach gemeinsamen Arbeitsphasen:**

* Wie effektiv oder ineffektiv ist das Teamtreffen in Deinen Augen gelaufen?
* Wie frei oder gehemmt hast Du Dich in dieser Sitzung gefühlt?
* Wie aktiv oder passiv hast Du Dich bei dieser Teamsitzung verhalten?
* Wie viel oder wenig konntest Du Dich in der Gruppensitzung einbringen?
* Wie geht es Dir in dieser Gruppe?
* Wie klar waren die Arbeitsziele heute?
* Wie lief die Kommunikation in der Gruppe? Wer hat sich viel, wer wenig beteiligt? Wie war die inhaltliche und kommunikative Qualität der Beiträge? Wurde häufig von Thema abgewichen? Oder wurde effektiv an den Aufgaben gemeinsam gearbeitet? Inwieweit wurde über die Art der Kommunikation und der Zusammenarbeit diskutiert?
* Wurden alle Sichtweisen angehört oder wurden Beiträge unterdrückt/abgewürgt?

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Vorsätze und Ideen für die kommende Zusammenarbeit**

**1) Verhaltensweisen, die von mir ungünstig waren:**

Das will ich anders machen nächstes Mal: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**2) Verhaltensweisen, die von der Gruppe oder einzelnen Mitgliedern ungünstig waren:**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

* Wie sehen die anderen Gruppenmitglieder meine Kritikpunkte?
* Was kann ich tun, damit sich dies ändert?

Wenn Dich das Verhalten eines Teammitglieds stört oder verärgert, wie kannst Du ihm/ihr das konstruktiv sagen? Wie möchtest Du selbst kritisiert werden, unter welchen Umständen kannst Du Kritik von anderen gut anhören und dich auf Veränderung einlassen? Unter welchen Umständen nicht? Wie kann Dir dieses Wissen helfen, das Teammitglied fair anzusprechen?

Oder: Was habt ihr diesbezüglich vielleicht an Regeln vorher ausgehandelt?

**3) Andere Dinge, die ungünstig verlaufen sind?** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Was kann ich tun, damit es besser läuft? Was müssen andere tun und wie kann ich sie am besten dazu auffordern?

1. <https://www.methodenkartei.uni-oldenburg.de/uni_methode/gruppenpuzzle/> [↑](#footnote-ref-1)
2. <http://methodenpool.uni-koeln.de/placemat/frameset_vorlage.html> [↑](#footnote-ref-2)
3. <http://methodenpool.uni-koeln.de/rollenspiel/frameset_rollenspiel.html> [↑](#footnote-ref-3)
4. <http://methodenpool.uni-koeln.de/problembased/frameset_vorlage.html> [↑](#footnote-ref-4)
5. <https://www.methodenkartei.uni-oldenburg.de/uni_methode_sozialform/gruppe/?uni_methode_schulform=erwachsenenbildung&post_types=uni_methode> [↑](#footnote-ref-5)
6. <https://www.wb-web.de/dossiers/lernen-in-gruppen.html> [↑](#footnote-ref-6)
7. <https://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/sites/toolbox-hochschullehre/Inhaltsgrafiken/3._Durchfuehrung/3.3_Selbstlernphasen_unterstuetzen/Komponenten_eines_Lernauftrags.pdf> [↑](#footnote-ref-7)