Baustein

"Bildungsprozesse begleiten. Studentische Mitarbeit in der universitären Lehre." "Wenn Seminare ein Raum für Erwartungen sein sollen, dann immer auch ein Raum für die Erfahrung von Alternativen"

(Frei nach Hartmut von Hentig)

Gliederung des Bausteins

Teil A:

- 1. Einführung: Idee Hintergrund und Konzeption der TutorInnenqualifizierung
- 1.1 Hinweise zur Entstehung und zum Umgang mit diesem Baustein
- 2. "Jetzt geht es los...":Seminarphase Ankommen, Kennen lernen und Erwartungen klären
- 2.1 Hinweise zur Gruppenbildung
- 2.2 Methoden für den Seminareinstieg
- 3. Exkurs: Einige Gedanken über Lernprozesse
- 4. Die Erarbeitungsphase
- 4.1 Methoden
- 5. Die Zusammenführungsphase
- 5.1 Methoden
- 6. Die Abschlussphase
- 6.1 Methoden
- 7. Feedback geben und nehmen
- 7.1 Methoden
- 8 "Zum warm werden…" Einsatz und Funktion von Warm Ups
- 8.1 Methoden
- 9 Materialsammlung

Teil B:

- 1. Rolle, Aufgabe und Selbstverständnis von TutorInnen
- 2. Bildungsprozesse moderieren. Das aktive Zuhören
- 3. Hinweise zur Teamarbeit
- 4. Hinweise zum Umgang mit Störungen

Teil C:

1. Literaturangaben

1. Einführung: Idee, Hintergrund und Konzeption der TutorInnenqualifizierung

Von der Notwendigkeit einer spezifischen praxisbezogenen Qualifikation für zukünftige TutorInnen

"Was ist eine Tutorin? Welche Rolle habe ich, wenn ich als Tutorin arbeite? Wie werde ich von meiner Umwelt wahrgenommen, wie sehen mich meine KommilitonInnen, meine TeilnehmerInnen? Welche Rolle, welchen Platz habe ich eigentlich in diesem riesigen Uhrwerk, dass da Universität heißt? Wie sehen mich meine LehrerInnen, meine ProfessorInnen? Und was bei all diesen Fragen noch viel wichtiger ist: wie und wo sehe ich mich eigentlich? Irgendwie stecke ich da mittendrin- einerseits bin ich Studentin, Studentin der Pädagogik. Soweit so gut: Ich bin also eine Lernende, die nach Wissen, nach Bildung strebt. Aber gleichzeitig bin ich auch Tutorin und versuche meinen TeilnehmerInnen etwas beizubringen, Lernprozesse anzuregen. Mensch, das ist schon komisch, etwas zu tun und das gar nicht so genau beschreiben zu können (…)".

Was Heike^I hier beschreibt, scheint symptomatisch für die Arbeit als TutorIn zu sein, denn hinter dem Begriff verbergen sich häufig ganz unterschiedliche Fragen, Probleme und Rollenverständnisse.

Was ist eigentlich das Besondere, das Spezifische daran TutorIn zu sein? Welche Grundhaltungen, Besonderheiten oder Pflichten sind mit dieser Rolle verbunden? Diese und ähnliche Fragen wurden zum Ausgangspunkt unseres gemeinsamen Pilotprojektes.

Das Projekt

In der TUD gibt es seit vielen Jahren studentische Hilfskräfte, die in Tutorien bzw. Studiengruppen eingesetzt werden^{II}. Auch im Institut für allgemeine Pädagogik und Berufspädagogik hat besonders eine tutorielle Veranstaltung, die *Pädagogische Begriffsbildung*^{III}, eine sehr lange Tradition. Diese wird von TutorInnen geleitet, sowie durch das Institut für allgemeine Pädagogik und Berufspädagogik und die Hochschuldidaktische Arbeitsstelle (im Folgenden kurz: HDA) betreut^{IV}. Die bisherigen TutorInnen sind im Studium fortgeschritten und haben im optimalen Fall bereits erste Erfahrungen in der Lehre. Die Erfahrungen, wie auch die Ergebnisse von regelmäßigen Evaluationen sind dabei eindeutig: Das Tutorium wird von all ihren Beteiligten als besondere Veranstaltungsform sehr geschätzt.

Dennoch fehlt den TutorInnen und das wird insbesondere innerhalb der Prozessbegleitung deutlich, vor allem Eines: Zeit, für eine Vorbereitung auf den neuen und sich veränderten Status als TutoIn, Zeit, um die Herausbildung eines eigenen Leitungsstils zu erproben.

Die Förderung durch die Initiative für gute Lehre an der TUD macht es nun für das Institut für allgemeine Pädagogik und Berufspädagogik möglich, eine Qualifizierung für zukünftige TutorInnen anzubieten. Hierbei sollen Synergieeffekte von anderen bereits bestehenden Qualifizierungskonzepten genutzt werden.

¹ Heike Smykalla ist wissenschaftliche Hilfskraft in dem Projekt und arbeitet gegenwärtig als Tutorin innerhalb der *Pädagogischen Begriffsbildung*.

Diese Tradition scheint sich im Zuge der Einführung von Studienbeiträgen noch zu verstärken. In fast allen Fachbereichen und Disziplinen lässt sich gegenwärtig ein Zuwachs an tutoriellen Veranstaltungen verzeichnen.

^M Die *Pädagogische Begriffsbildung* ist ein von Studierenden autonom geleitetes Proseminar, welches den Einstieg in die pädagogische Theorie unter den konkreten Bedingungen des "Instituts für Allgemeine Pädagogik und Berufspädagogik" der TUD zu Studienbeginn ermöglichen soll. Das Tutorium blickt dabei auf eine lange Tradition zurück: 1971 wurde es im Zuge der damaligen Hochschulreform von den Studierenden der Berufspädagogik erkämpft.

Namentlich sind dies Dr. Olga Zitzelsberger (Institut für Allgemeine Pädagogik und Berufspädagogik) und Wim Görts (HDA).

V Wissenschaftliche Mitarbeiterin des Projektes ist Bärbel Kühner M.A.

Gleichzeitig soll die Qualifizierung nicht auf die Veranstaltung der Pädagogischen Begirfissbildung beschränkt bleiben, vielmehr gilt es ein einheitliches Konzept innerhalb der Tutorentätigkeit des Instituts für Allgemeine Pädagogik und Berufspädagogik zu verankern, das aus drei aufeinander aufbauenden Phasen besteht:

- 1. Die Qualifizierung für zukünftige TutorInnen.
- 2. Der Tätigkeit als TutorIn in einer Lehrveranstaltung.
- 3. Einer Prozessbegleitung während dieser Tätigkeit.

Das Konzept der Qualifizierung "Bildungsprozesse begleiten. Studentische Mitarbeit in der universitären Lehre" (WS 07/08; SS 08; WS08/09)

Die Struktur der Qualifizierung und damit auch des vorliegenden Bausteins^{VI} besteht aus zwei Teilen:

- I. So steht zunächst einmal der Erwerb einer **Methodenkompetenz** im Vordergrund. Das Kennen lernen und Einüben von gruppenrelevanten Methoden und geeigneten Interventionsmöglichkeiten, soll dabei zunächst einmal aus der Teilnehmerperspektive erfahren und erprobt werden^{VII}. In einem zweiten Schritt möchten wir diese Erfahrung auf einer Metaebene reflektieren.
- Wie habe ich mich während dieser Übung gefühlt?
- Hat diese Methode meinen eigenen Blickwinkel oder die Zusammengehörigkeit der Gruppe verändert?
- Was muss ich beachten, wenn ich eine solche Übung anleite?

Schrittweise soll ein Perspektivenwechsel von TeilnehmerIn zum/r zukünftigen TutorIn angeregt werden.

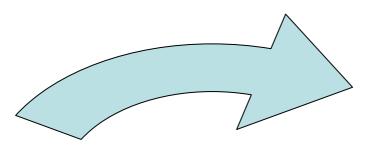
II. Diesen möchten wir in einem zweiten Schritt konkret thematisieren. Der Erwerb einer gruppenpädagogischen und personalen Kompetenz steht dabei im Vordergrund. Ausgangspunkt und ständiger Bezugspunkt bietet die Auseinandersetzung mit der eigenen Persönlichkeit und Lerngeschichte. Diesem Vorgehen liegt die Annahme zugrunde, dass Bildungsprozesse nicht durch die Vermittlung von Faktenwissen angestoßen werden können. Wollen wir in der Bildungsarbeit einen Lernprozess anregen, so müssen wir die konkreten Erfahrungen der TeilnehmerInnen in das Seminar hineinholen, sie zum Ausgangspunkt, sowie zum ständigen Bezugspunkt machen. Ohne den Zusammenhang mit den bisherigen Erfahrungen kann nichts gelehrt werden, denn jede Erfahrung ist Teil einer Lern- und Bil-

VI Die Bezeichnung "Methodenbaustein" möchten die Autorinnen dabei kritisch verstanden wissen. Es kann und soll im Folgenden nicht darum gehen "Muster" oder gar "Rezepte" für Lernprozesse aufzulisten. Das verstärkte Bedürfnis nach pädagogischen Methoden ist zwar auf Grund der Tatsache, dass pädagogisches Handeln und ihre Folgen nur bedingt überprüft werden können, verständlich, jedoch sollte immer die inhaltliche Auseinandersetzung im Vordergrund stehen. Die nachfolgend beschriebenen Übungen müssen also als das verstanden werden was sie sind: notwendige aber immer auch problematische Handlungsstützen. Trotz aller Routine des Alltags ist es immer wieder notwendig sich auf den Sinn professionellen pädagogischen Handelns zurück zu beziehen, nämlich lernen zu ermöglichen (Vgl. dazu Giesecke 2007,59ff.).

Den Zugang wählten wir dabei über mögliche Seminarphasen. So lassen sich die Übungen in folgender Struktur wieder finden:

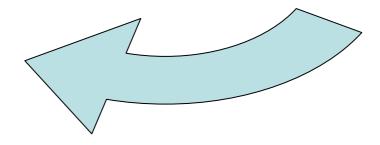
^{1.} Methoden zum Seminarbeginn/ Begrüßung und Einstieg, 2. Methoden zur Erarbeitungsphase, 3. Methoden zur Zusammenführung von Arbeitsergebnissen, 4. Methoden zur Reflexion von Lehr-/Lernprozessen. Zu den einzelnen Seminarphasen finden sich innerhalb dieses Bausteines zunächst theoretische Beschreibungen und abschließend konkrete Übungsbeschreibungen wieder, die fast alle innerhalb der Qualifizierung konkrete Erprobung erfahren.

dungsgeschichte, die es zu thematisieren gilt (vgl. dazu Giesecke 2007, 118ff.). Nur so kann der Weg von eigenen (vor-) geformten Erfahrungen, hin zu theoretischen Zusammenhängen möglich werden. Vordringlichstes Ziel ist dabei die gemeinsame Reflexion der eigenen Rolle als zukünftige TutorIn und damit auch die Herausbildung eines eigenen Leitungsstils^{VIII}.



Gruppenpädagogische und personale Kompetenz
Herausbildung eines eigenen Leitungsstils, Reflexion der eigenen zukünftigen Rolle als Tutorln

Methodenkompetenz Einüben und kennen lernen von gruppenrelevanten Methoden und geeigneten Interventionsmöglichkeiten



Der vorliegende Baustein möchte das Qualifizierungsseminar begleiten. Er versteht sich dabei als offenes Arbeitsinstrument, das seinen LeserInnen sowohl theoretische als auch praktische Anreize bieten möchte. Wir erheben dabei keinen Anspruch auf Vollständigkeit, vielmehr begreifen wir unser Konzept als Forschungsgegenstand, den es zu erproben und auch zu reflektieren gilt.

Die AutorInnen:

Bärbel Kühner M.A. und Heike Smykalla im Dezember 2007.

VIII Dabei werden wir auch Videosimulationen einsetzen. Vor allem die langjährige Erfahrung des Instituts für Mathematik, hat uns dabei die Vorteile einer Selbstkonfrontation durch Videosimulation verdeutlicht (Vgl. dazu: "Unterrichtspraktische Übungen für Übungsgruppenleiter in Mathematik- Ein Beitrag zur Verbesserung der Lehre durch Ausbildung und Training von Fachtutoren" von Dr. Reiner Liese, 1994).

1.1 Hinweise zur Entstehung und zum Umgang mit diesem Baustein

Wer kennt es nicht? Fast jede/r von uns hat einen Ort, sei er fiktiv oder real, an dem wir gelungene Ideen, Eindrücke oder Vorgehensweisen zu bestimmten Themen oder Theorien, die wir nicht verlieren möchten, festhalten. So entstehen oft beiläufige Notizen, manchmal sogar Hefte oder gar Bücher- und damit kleine Schätze-, die zwar immer wieder benutzt, jedoch meist im Verborgenen bleiben.

Was, wenn man nun einmal als Gruppe anhand eines gemeinsamen Themas- zum Beispiel der Ausbildung von TutorInnen- an so einem Schatz arbeitet?

Ist es nicht möglich, gemeinsam eine Art Handbuch zu entwickeln, indem hilfreiche Theorien und Methoden zur Leitung von Lern- und Arbeitsgruppen festgehalten werden? Mehr noch: Ist es nicht innerhalb einer Lerngruppe möglich, die dort stattfindenden Lernprozesse noch einmal gemeinsam zu reflektieren?

Der vorliegende Baustein ist nun der Versuch, für einen solchen Schatz eine Grundlage zu bieten. Er enthält sowohl methodische als auch theoretische Grundlagen, die unserer Ansicht nach für die Arbeit als TutorIn hilfreich sein können.

Hierfür verwenden wir Methoden und Theorien, die eng mit unserer pädagogischen Erfahrung verbunden sind. Der Baustein versteht sich dabei als Pool von Theorien und Methodenzum Nachschlagen, zum sich Erinnern, zum Weiterentwickeln.

Um lebendig zu bleiben, möchten wir dazu einladen, die vorliegenden Theorien und Methoden mit eigenen Erfahrungen und Einsichten zu verbinden.

Denn der Baustein kann keine Erfahrungen ersetzten. Er möchte vielmehr dazu animieren, eigene Erfahrungen zu machen, um an ihm und mit ihm zu lernen.



1. "Jetzt geht es los ... " Seminarphase: Ankommen Kennen lernen und Erwartungen klären

Am Anfang eines Seminars/ Workshops suchen alle Orientierung. Die TeilnehmerInnen müssen sich in eine neue, für sie fremde Situation hineinfinden und lernen sich auf das Thema und die Gruppe einzulassen. Gleiches gilt auch für die TutorInnen, auch für sie wirft die erste Sitzung viele Fragen auf: Wie setzt sich die Gruppe zusammen? Wie werden die TeilnehmerInnen auf die vorbereiteten Übungen und Themen reagieren? Werden wir als TutorInnen von der Gruppe akzeptiert?

Der Seminarbeginn ist dabei immer ein Übergang: von Zuhause, von der Arbeit, von FreundInnen und der Familie. Oft ist Unerledigtes liegen geblieben, das uns noch beschäftigt. So stehen wir bei Beginn jedes Seminars häufig zwischen den Polen von Nähe und Distanz, dem Wunsch nach Kontakt und Anonymität, dem Bedürfnis nach Orientierung und nach Unabhängigkeit^{IX}.

Dieses Spannungsfeld gilt es ernst zu nehmen und aufzugreifen. Nach dem Ansatz der themenzentrierten Interaktion^X, ist der Erfolg und der Misserfolg des Seminarbeginns, dabei vor allen von vier Faktoren beeinflusst, die in ein dynamisches Gleichgewicht gebracht werden müssen. Erst wenn dies der Fall ist, "existieren optimale Bedingungen für die Teilnehmer als Personen, für die Interaktion der Gruppe und die Erfüllung der zu leistenden Aufgabe^{XI}".

 $IC\mathcal{H}$: die einzelnen Personen mit ihren Anliegen und Bedürfnissen.

WIR: die Gruppe, die Interaktion, das Miteinander der Teilnehmer.

E.S: die Aufgabe, das Thema, das Ziel der Veranstaltung.

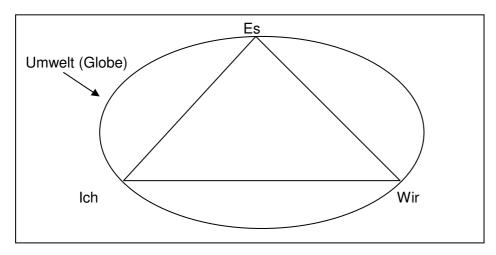
Globe: das organisatorische, physikalische, strukturelle, soziale, politische, ökologi-

sche, kulturelle engere und weitere Umfeld der Gruppe, aber auch die Umge-

bung, Raumatmosphäre des Seminars

^{IX} Vgl. dazu das Persönlichkeitsstrukturenmodell von Fritz Riemann (1997).

X Die Themenzentrierte Interaktion ist ein Gruppen-Interaktionsmodell, dass ab Mitte der 50er Jahre von der Psychoanalytikerin Ruth Cohn entwickelt wurde. Vor dem Wertehintergrund der humanistischen Psychologie setzt TZI auf aktives, schöpferisches, "lebendiges Lernen"; indem individuelle, zwischenmenschliche und sachlich-thematische Aspekte zu einem Konzept verbunden werden. Diese Verbindung von Sach- und Beziehungsebene sorgt dafür, dass sich Gruppen zusammenfinden und gemeinsam arbeitsfähig werden. Das Fundament der TZI beruht auf Axiomen begründeten Wertsetzungen, die Fragen und Widersprüche aufwerfen und zur Auseinandersetzung mit dem eigenen Selbstbild anregen (Vgl. Cohn 1986/ Langemaack 2001). Aus Raumgründen kann hier keine detaillierte Darstellung der Themenzentrierten Interaktion erfolgen. Dennoch orientiert sich der folgende Baustein grundlegend an diesem Modell und markiert dies auch an den betreffenden Stellen. XI Dany/Kreienbaum 1995, 4.



Gelingt es, alle vier Faktoren in ein ausgewogenes Verhältnis zu setzten, so sind nach der themenzentrierten Interaktion, optimale Bedingungen für einen lebendigen Lernprozess geschaffen. Was bedeutet dies nun aber für die konkrete Situation eines Seminareinstieges?

Nimmt man jeden dieser Faktoren ernst, so müssen unterschiedliche Arten von Einstiegsübungen unterscheiden werden, die entweder auf die Inhalte/ Themen ("Es"), die vermittelt werden sollen, auf die TeilnehmerInnen als Individuen ("Ich") oder auf die gesamte Gruppe ("Wir") abzielen.

Je nach Intension und Thema des Seminars empfiehlt es sich daher, allen dieser drei Faktoren mit spezifischen Übungen Raum und Zeit zu bieten.

Bei einer **Gruppe von Fremden** ist es dabei zunächst einmal wichtig, Übungen zum individuellen Einstieg einzusetzen. Jede/r Einzelne kann so Anerkennung und Wertschätzung erfahren und einen Weg aus der persönlichen Anonymität finden.

Eine Gruppe von **Personen, die sich bereits kennen**, braucht eher Einstiegsübungen, die den gruppendynamischen Prozess betonen, um sich als Team und Gruppe zusammen zu finden.

Anschließend sollten **themenbezogene Einstiegsübungen** helfen, sich auf ein neues, vielleicht unbekanntes, oder mit Vorwissen besetztes Thema einzulassen.

Zu allen drei Arten von Einstiegsübungen möchten wir im Anschluss Methoden vorstellen.

Hier ist wie bei allen weiteren Methoden wichtig, dass eine Übung zunächst einmal die Akzeptanz der TutorInnen braucht. Erst wenn diese bereit sind, die Methode überzeugt anzuleiten, können sich auch die TeilnehmerInnen darauf einlassen.

Hinweise zur Umwelt (Globe):

Auch die Umgebung eines Seminars, begleitet einen gelungenen Einstieg. Dabei ist es wichtig, dass das TutorInnenteam rechtzeitig da ist, um jede(n) TeilnehmerIn individuell begrüßen und eine erste Orientierung bieten zu können. Wichtig ist außerdem auf die Raumgestaltung zu achten. Folgende Fragen können dabei eine Rolle spielen:

- Wie ist die Atmosphäre des Raums?
- Gibt es genug Sitzplätze?
- Wie ist die Sitzordnung? Wo sitzen die TutorInnen?
- Gibt es ein Begrüßungsflipchart?
- Finden die Erwartungen der TeilnehmerInnen Raum?
- Gibt es Namensschilder?

 Was haben wir heute vor? Gibt es eine Übersicht über die Seminar- bzw. Sitzungsstruktur?

Erwartungen

Raum für die Erwartungen der TeilnehmerInnen sollte auf jeden Fall ermöglicht werden. Klar ist, dass das TutorInnenteam nicht ihre komplette Planung umgestalten kann. Dennoch ist es wichtig, am Beginn eines jeden Seminars, das zugrunde liegende Konzept vorzustellen, um das eigene Vorgehen transparent zu machen.

Die TeilnehmerInnen verbinden häufig mit den Themen ganz eigene Vorerfahrungen und Kenntnisse, die eine wichtige Vorraussetzung für einen Lernprozess bieten. Häufig entsteht erst die Bereitschaft "Neues" zu lernen, wenn die eigenen Ideen und Wissensbestände thematisiert werden^{XII}.

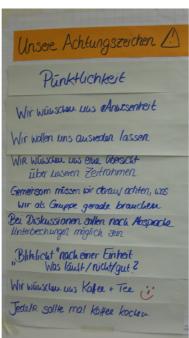
Regeln der Zusammenarbeit

Am Beginn eines Seminars, kann es hilfreich sein, gemeinsame Kommunikationsvereinbarungen zu treffen. Diese können helfen, den Umgang miteinander transparenter und klarer zu gestalten und die Gruppenfindung zu stärken.

Im Rahmen der TZI gibt es eine Reihe von "Regeln", die auf gelungenen Gruppenprozessen beruhen. Diese können mit der Gruppe am Beginn eines gemeinsamen Lernprozesses besprochen werden. Gleichzeitig kann es auch zum Charakter eines emanzipatorischen Bildungsprozesses gehören, sich gemeinsame Kommunikationsregeln zu erarbeiten.

Regeln für die Kommunikation nach TZI:

- Vertrete dich selbst: Sende "Ich-Botschaften", spreche nicht von "wir" oder "man".
- Mache bei Fragen deutlich, warum du fragst und was diese Frage f
 ür dich bedeutet.
- Sei authentisch, halte Kontakt zu deinen Gedanken und Gefühlen.
- Seitengespräche sind Signale und deuten auf Gruppenbedürfnisse hin.
- Jede/r soll gehört werden.
- Achte bei dir und bei den Anderen auf Signale deines Körpers.
- Achte auf den Dreischritt: Wahrnehmung- Interpretation und Interaktion und mache diesen Transparent.



XII Vgl. dazu Baustein der nichtrassistischen Bildungsarbeit. DGB Bildungswerk, Thüringen e.V.

2.1 Zur Bildung von Arbeitsgruppen in einem Seminar:

Für manche der nachfolgend vorgestellten Methoden ist es notwendig Kleingruppen zu bilden. Nachfolgend möchten wir hier einige Hinweise zur Bildung von Arbeitsgruppen geben: Am Anfang des Seminars sollten, im Sinne der TZI, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer von der ICH-Position zu der WIR-Position der Gruppe finden können, damit eine arbeitsfähige Gruppe entstehen kann. Unterstützen kann man diesen Prozess, indem man am Beginn eines Seminars, den Teilnehmenden Orientierung bietet. Bei der Einteilung in kleine Arbeitsgruppen beispielsweise kann es Teilnehmende verunsichern sich mit unbekannten Menschen zusammenzufinden zu müssen. Hier ist es sinnvoll als TutorIn die Gruppen am Anfang einzuteilenXIII. So werden Teilnehmende zusammenkommen, die sich noch nicht kennen und es bietet die Möglichkeit, auch mit den Teilnehmenden zu arbeiten, die man nicht unmittelbar angesprochen hätte. Wenn sich die Teilnehmenden besser kennen gelernt haben, können sich die Arbeitsgruppen auch nach gegenseitiger Sympathie oder freier Wahl zusammenfinden. Für die Gruppeneinteilung durch TutorInnen bieten sich verschiedene Möglichkeiten, je nach Raum und Gruppengröße, an:

- Verteilt Bonbons, Blätter, Farbpunkte, etc. Die gleichen bilden eine Gruppe.
- Verteilt Puzzle, die ihr in Teile geschnitten habt. Diese sollen wieder mit Hilfe der Teilnehmenden zusammenfinden.
- Verteilt Karten mit verschiedenen Tieren. Die Teilnehmenden sollen die Geräusche der Tiere nachahmen und sich so finden.
- Verteilt Karten mit Sprichwörtern oder bekannten Liedanfängen, die ihr in Teile geschnitten habt. Diese sollen wieder mit Hilfe der Teilnehmenden zusammenfinden.

Für die Einteilung der Gruppen nach freier Wahl, sollten immer klare Strukturen und Anhaltspunkte geben werdenXIV:

Legt Themen/Fragestellungen aus und fordert die Teilnehmenden auf, sich an einem Punkt zu positionieren, an dem sie weiterarbeiten möchten.

Gebt an, wie viele Personen sich zu einer Gruppe zusammenfinden sollen und bestimmt "Treffpunkte", wie beispielsweise die Ecken eines Raumes.

Gebt den Teilnehmenden genügend Zeit und fordert sie auf, ihren Standpunkt nochmals zu prüfen und gegebenenfalls zu wechseln.

Vergleiche hierzu : J. Knoll: Kleingruppenmethoden XIV Ebd.

2.2 Methoden zum Seminareinstieg

Ich/Wir /Thema	Methode	Ziel	Materialien
Individuell	"Die Geschichte mei- nes Namens"	Namen besser ler- nen, Anerkennung und Wertschätzung des Eigennamens in der Gruppe	Evtl. Kärtchen, Klebeband und Stifte für Na- mensschilder
Individuell	"Wappenübung"	Sich auf kreative Art und Weise begegnen und kennen lernen	Papier, Stifte
Individuell	"Namensgedicht"	Kennen lernen	Papier, Stifte
Individuell	"Ich packe meinen Koffer aus"	Ankommen/ Status der TeilnehmerInnen und Wünsche an das Seminar formulieren	Eventuell Papier und Stifte
Individuell/ The- menbezogen	"Brief an mich selbst"	Erwartungen und Vorerfahrungen be- wusst machen	Papier, Stifte und evt. Briefum-schläge
Wir	"Partnerinterview"	Gegenseitiges Ken- nen lernen im Team	Papier, Flipchart oder Karten, Stif- te aller Art
Wir	"Mit anderen Augen sehen"	Kennen lernen	Wandzeitung, Stifte, Klebe- band, evt. Stühle
Wir	"Namensduell"	Nehmen besser kennen lernen	Ein großes un- durchsichtiges Tuch
Wir/ Themenbezo- gen	"Standogramm"	Gemeinsamkeiten und Unterschiede kennen und schät- zen lernen	Klebeband, A/ Z bzw. +/- Karten
Wir/ Themenbezo- gen	"Vorstellung mit Gegenständen"	Kennen ler- nen/Themenbezug	Gegenstände und Bilder: Mit- bringen lassen oder selbst zu- sammenstellen
Wir/ Themenbezo- gen	Erwartungsfigur: "Was bringe ich mit?" "Welche Erwartungen habe ich?" "Was möchte ich noch lernen?"	Kenntnisstand und Interessen der Teil- nehmenden kennen Iernen	Papier/ Stifte/ Flipchart oder Wandzeitung
Themenbezogen	"Meinungsbarometer"	Verschiede Perspektiven der TN ausloten	Platz, Ja/ Nein Karte

Die Geschichte meines Namens

Ablauf:

Die TeilnehmerInnen und die TutorInnen setzen sich in einem Kreis zusammen und erzählen sich nacheinander die Geschichte ihres Namensegal ob Vor- oder Nach- und/oder Spitznamens. Dabei können folgende Fragen eine Rolle spielen:

- Welches Verhältnis habe ich zu meinem Namen?
- Hat er eine Bedeutung?
- Mag ich ihn oder nicht?
- Hat sich die Beziehung zu meinem Namen innerhalb meines Lebens schon mal verändert?
- Welche Erfahrungen habe ich mit meinem Namen im Alltag oder in besonderen Situationen gemacht (Anekdoten)?
- Wer hat meinen Namen ausgesucht (Eltern, oder jemand anderes)? Hatten sie dafür einen besonderen Grund?
- Wie möchte ich im Seminar genannt werden?

Ziele:

- Namen besser kennen lernen.
- Jede/n TeilnehmerIn als Individuum in der Gruppe ankommen lassen.
- Die TeilnehmerInnen nicht auf ihren ökonomischen Status (Beruf, Alter, Vorwissen etc.) reduzieren.
- Sensibilisierung für unterschiedliche sprachliche, kulturelle und familiäre Hintergründe.
- Anerkennung und Wertschätzung des Eigennamens in der Gruppe.

Bedingungen:

Zeit: Je nach Gruppengröße und Ausführlichkeit 2-3 Minuten pro TeilnehmerIn.

Material: Evtl. Kärtchen, Klebeband und Stifte für Namensschilder

Tipp: Da die Übung viel Vertrauen braucht, um vermeintlich Fremden, die Geschichte des Eigennamens zu erzählen, ist es wichtig, dass die TutorInnen innerhalb der Übung beginnen und sich Zeit nehmen ihre Namensgeschichte der Gruppe anzuvertrauen.

Wappenübung

Ablauf:

Jede/r TeilnehmerIn erhält eine Wandzeitung mit Umrissen eines Wappens und wird gebeten, ein Wappen über sich selbst zu zeichnen. Der Kreativität sollten dabei keinerlei Grenzen gesetzt werden. Folgende Fragestellungen könnten eine Rolle spielen:

- Wo begegnet ihr in eurem Alltag Wappen?
- Was ist darauf zu sehen?
- Welche Botschaft möchten sie vermitteln?
- Welche Besonderheit/ Vorliebe/ Hobby etc. sollten bei einem Wappen über eure Person eine Rolle spielen?

Die fertigen Kunstwerke werden im Anschluss an den Seminarwänden aufgehängt. In einem Gallery-Walk können nun die KünstlerInnen ihre Werke vorstellen und die BetrachterInnen nachfragen stellen.

Ziele:

- Jede/n TeilnehmerIn als Individuum in der Gruppe ankommen lassen.
- Schaffung einer kreativen, offenen und vertrauensvollen Atmosphäre.
- Die TeilnehmerInnen nicht auf ihren ökonomischen Status (Beruf, Alter, Vorwissen etc.)reduzieren.
- Sensibilisierung für unterschiedliche sprachliche, kulturelle und familiäre Hintergründe.
- Anerkennung und Wertschätzung der Besonderheiten der TeilnehmerInnen.
- Sich auf kreative Art und Weise begegnen und kennen lernen.

Bedingungen:

- Zeit: Je nach Gruppengröße sollte die Zeit für das Zeichnen auf 10 Minuten und die Vorstellung auf ca. 5 Minuten pro TeilnehmerIn begrenzt werden.
- Material: Wandzeitung und viele verschiedene Stifte.

Variante:

Ihr könnt auch ein "Lügenwappen" zeichnen lassen: Hier soll eine Aussage über sich falsch sein. Die anderen in der Gruppe sollen raten, welche Aussage falsch ist.

Tipp: Da die Übung je nach Offenheit der Gruppe auf großes Interesse stoßen kann, ist es wichtig, gemeinsam auf die Zeitbegrenzung zu achten.

Auch nach der Einheit können die Kunstwerke an den Wänden hängen bleiben und den weiteren Seminarverlauf kreativ beflügeln.

Namensgedicht

Ablauf:

Jede/r TeilnehmerIn wird gebeten, mit den Anfangsbuchstaben des eigenen Vornamens ein Gedicht zu schreiben, welches ihn/sie charakterisiert. Aber bitte mit einem Augenzwinkern! Die Anfangsbuchstaben werden untereinander geschrieben und mit charakteristischen Begriffen ergänzt. Zum Abschluss können die Gedichte im Plenum vorgestellt werden.

Ziele:

- Individuelles Ankommen
- Die TeilnehmerInnen lernen sich aus ungewöhnlicher Perspektive kennen
- Weckt Kreativität

Bedingungen:

Zeit: je nach Gruppengröße sollte die Zeit zum Schreiben auf 10 Minuten

und zum Vortragen auf ca. 1 Minute begrenzt sein

Material: Papier und Stifte

H eute

E nergisch

I nteressant

K reativ

E igen

B eliebt

Ä sthetisch

R edlich

B rav so gar nicht

E hrlich

L ustig

Ich packe meinen Koffer aus

Ablauf:

Die TeilnehmerInnen werden aufgefordert, sich gegenseitig zu erzählen, welches "Gepäck" sie in das Seminar mitbringen. Es ist auch möglich das gedanklich mitgebrachte aufzumalen. Folgende Fragen können hierbei hilfreich sein:

- Welches Gepäck bringe ich mit ins Seminar?
- -... Was beschäftigt mich noch? Was ist unerledigt liegen geblieben? Was wartet auf mich?
- Wie schwer sind meine Koffer oder habe ich nur Handgepäck?
- Wie sieht es aus?
- Und was ist darin?

Ausgepackt werden kann vieles: Das kann die Situation sein, aus der man gerade kommt, wie beispielsweise die Arbeit oder andere Ereignisse, die den/die TeilnehmerIn beschäftigen und die vielleicht auch im Seminar thematisiert werden sollen/können. Es können aber auch Dinge sein, die erst nach Seminarschluss wieder betrachtet werden sollen und jetzt "auf Eis gelegt" werden. Oder es werden Wünsche, Ängste und/oder Hoffnungen formuliert

Ziele:

- Reflexion über die Startsituation ins Seminar
- Bewusstwerden der "Jetzt-Situation" aller Beteiligten. So kann man ggf. auf andere Rücksicht nehmen.
- Wünsche und Erwartungen an das Seminar können formuliert werden

Bedingungen:

Zeit: Ca. 5 Minuten zur Vorbereitung plus 1-2 Minuten pro TeilnehmerIn zum vortragen.

Brief an mich selbst

Ablauf:

Die TeilnehmerInnen werden gebeten, einen Brief an sich selbst zu schreiben. Dieser kann am Anfang als auch am Ende eines Seminars geschrieben werden. Mögliche Fragestellungen können dabei sein:

- Was möchte ich lernen?
- Was erwarte ich vom Seminar?
- Wo sind mir die Themen/ Theorien schon begegnet?
- Welches Thema/ welche Theorie möchte ich genauer betrachten?
- Was verbinde ich mit dem Thema des Seminars?
- Was möchte ich von dem hier Gelernten umsetzen?

Die Briefe werden in Umschläge gesteckt, mit Namen/ Adressen versehen und am Ende des Seminars den TeilnehmerInnen wieder ausgehändigt oder zu einem vereinbarten Datum zugesandt.

Ziele:

Am Beginn eines gemeinsamen Lernprozess:

- Einstimmung auf das Seminar
- Klärung der eigenen Erwartungen und Fragen
- Auseinandersetzung mit der eigenen Zielsetzung: Was möchte ich lernen?

Zum Abschluss:

- Raum die Erfahrungen des Seminars zu reflektieren
- Veränderungen und Erweiterungen des eignen Kenntnisstandes sichtbar machen

Bedingungen:

Zeit: ca. 5-10Minuten zum Schreiben

Material: Papier, Stifte und Briefumschläge und ggf.Briefmarken

PartnerInneninterview

Ablauf:

Die TeilnehmerInnen setzten sich paarweise zusammen. Ziel der Übung ist es, sich gegenseitig zu interviewen. Dabei empfiehlt es sich, das Interview mit bestimmten Fragen anzuleiten. Diese können persönlich oder auch inhaltlich bezogen sein. Die InterviewerInnen werden gebeten, von ihrem Gesprächspartner ein Portfolio anzufertigen, um ihre/n Partner/in schließlich der Gruppe vorzustellen. Als Variante kann man auch vorschlagen, dass Gesagte in Bildern festzuhalten. Hier sind der Kreativität keine Grenzen gesetzt.

Mögliche Fragen können dabei sein:

- Was machst du gerne in deiner Freizeit?
- Magst du Musik?
- Wie bist du zu deinem Studienfach gekommen?
- Was erwartest du von diesem Seminar?
- -.. Was verbindest du mit dem Thema?

Ziele:

- Persönliches Kennen lernen
- Themenbezogener Einstieg
- Veränderung der eigenen Wahrnehmung auf sich selbst

Bedingungen:

Zeit: Für die Interviews ca. 10 Minuten, für die Vorstellungsrunde je nach Gruppengröße 3-4 Minuten pro Person.

Material: Papier, Stifte

Mit anderen Augen sehen

Ablauf:

Die TeilnehmerInnen teilen sich in Kleingruppen mit maximal 4 Personen auf. Sie werden gebeten, in die Rolle von 4 Personen zu schlüpfen, die sie kennen und aus dieser Perspektive etwas über sich zu erzählen. Bei jeder neuen Perspektive sollen sie den Sitzplatz wechseln. Zum Beispiel:

- Als Mutter von Karsten muss ich sagen...
- Mein Freund Karsten ist...
- Seit mein Kollege Karsten bei uns ist...
- Der Karsten ist Drummer in unserer Band und der Mann für...

Nach jedem Durchlauf werden die anderen Gruppenmitglieder gebeten, sich über die Frage:

"Was haben wir aus der Perspektive der 4 Bezugspersonen über den/die Andere/n erfahren, was wir sonst nie gehört hätten?", auszutauschen. Die Ergebnisse werden schließlich nach allen Durchläufen der Gesamtgruppe vorgestellt.

Ziele:

- Neue und unterschiedliche Perspektiven kennen lernen
- Sich auf unterschiedliche Wahrnehmungen einlassen
- Blick für Eigen- und Fremdwahrnehmung schärfen
- gegenseitiges Kennen lernen

Bedingungen:

- Zeit :ca. 40 Minuten
- Wandzeitungen und Stifte.

<u>Namensduell</u>

Ablauf:

Die Gruppe wird in zwei Teams aufgeteilt, sie trennt eine undurchsichtige Decke, so gehalten, dass sie beiden Teams sich gegenseitig nicht sehen können. Beide wählen je eine Person aus, die sich unmittelbar vor die Decke setzt. Auf 3 wird die Decke fallen gelassen. Wer von den beiden als Erste/r den Namen des/der Anderen ruft, hat das Duell gewonnen und holt den/die "VerliererIn" in seine/ihre Mannschaft. Das Spiel endet damit, dass eine Mannschaft alle Teilnehmer der anderen Mannschaft für ihre Seite gewonnen hat.

Ziele:

- Namen besser kennen lernen
- Spaß haben

Bedingungen:

Je nach Gruppengröße ein großes undurchsichtiges Tuch

Zeit:

!!!Schwer einschätzbar, richtet sich nach dem Spielverlauf

Standogramm

Ablauf:

Die Teilnehmer werden aufgefordert sich auf einer Achse, die am Anfang mit A bzw. + und am Ende mit Z bzw. - gekennzeichnet ist, nach verschiedenen Aufgabenstellungen zu sortieren. Dies geschieht ohne zu sprechen. Gefragt werden kann dabei Vieles: vom kennen lernen, bis zu thematischen Zugängen. Hier einige Beispiele:

- sortiert euch alphabetisch nach eurem Vornamen,
- sortiert euch nach eurer Größe.
- sortiert euch nach eurem Alter
- "Von dem Seminar erwarte ich mir- sortiert euch nach dem Anfangsbuchstaben eurer Erwartung"

Als Erweiterung ist es möglich, die Teilnehmenden aufzufordern in kleinen Gruppen, die beieinander stehen, zusammenzukommen und sich auszutauschen. Nach jedem Durchgang werden die Standpunkte hintereinander durch Zuruf aufgelöst.

Ziele:

- gegenseitiges Kennen lernen
- Gemeinsamkeiten und Unterschiede kennen und schätzen lernen

Bedingungen:

Raum Klebeband zur Visualisierung der Achsen A/ Z bzw. +/- Karten

Zeit:

Je nach Umfang der Aufgabenstellung 10-20 min.

Variante:

Um das Spiel zu erschweren, können auch zwei Achsen gebildet und damit zwei Aufgaben gleichzeitig gestellt werden. Als Alternative kann die Gruppe auch aufgefordert werden, sich auf eine Stuhlreihe zu sortieren, die Schwierigkeit dabei ist, dass kein Fuß den Boden berühren darf.

Vorstellung mit Gegenständen

Ablauf:

Alle TeilnehmerInnen werden vor der Sitzung gebeten, unter einer bestimmten Fragestellung einen Gegenstand mitzubringen. Sollte dies nicht möglich sein, kann die Leitung alternativ auch Gegenstände oder Bilder mitbringen. Diese sollten so gewählt sein, dass die Teilnehmenden genügend Spielraum für Assoziationen zur Fragestellung haben. Die mitgebrachten Gegenstände können sich auf die Person beziehen und/ oder einen thematischen Einstieg eröffnen. Mitgebracht werden kann vieles:

Zum Beispiel:

Ein Gegenstand, der...

- der die TeilnehmerInnen symbolisiert
- die Wünsche der TeilnehmerInnen an das Seminar versinnbildlicht
- mit dem die TeilnehmerInnen ihre Lernerfahrungen verbinden,
- der Erfahrungen mit dem Seminarthema symbolisiert.

Ziele:

- die Erfahrungen der TeilnehmerInnen mit ins Seminar holen
- neue Perspektiven/ Sichtweisen eröffnen
- eigene Vorkenntnisse und Erfahrungen thematisieren.

Bedingungen:

Zeit: je nach Gruppengröße 15- 40 Minuten

Erwartungsfigur: "Was bringe ich mit?" "Welche Erwartungen habe ich?" "Was möchte ich noch lernen?"

Ablauf:

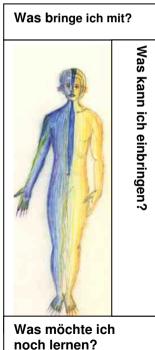
In der Mitte des Raumes wird eine Wandzeitung mit einer Figur aufgehängt. In der Figur spiegeln sich die Ausgangsfragen "Was bringe ich mit?", "Was möchte ich noch lernen?" und "Was kann ich einbringen?". Die TeilnehmerInnen haben nun 5 Minuten Zeit, sich über die drei Fragen Gedanken zu machen. Dann werden sie gebeten, zu jeder der drei Fragen drei Sätze aufzuschreiben und diese der Gruppe vorzutragen. Die Antworten können dabei auch auf der Figur platziert werden.

Ziele:

- Konkreter thematischer Einstieg.
- Erwartungen werden transparent, auch für die Leitung.
- Möglichkeiten der Rückbezugnahme am Ende des Seminars

Bedingungen:

Zeit: je nach Gruppengröße 15-40 Minuten



<u>Meinungsbarometer</u>

Ablauf:

Im Seminarraum werden gegenüberliegend die Barometerpole "Ja" und "Nein" gekennzeichnet. Jetzt liest die Seminarleitung eine These oder Behauptung vor. Die Teilnehmenden werden aufgefordert, sich im Raum dazu zu positionieren, dabei kann das gesamte Barometer genutzt werden. Nachdem alle einen Platz eingenommen haben, können die Teilnehmenden ihren Standpunkt erläutern. Dies geschieht meist mit dem einleitenden Satz "Ich stehe hier, weil…". Die Seminarleitung nimmt alle Meinungen wertschätzend auf und spiegelt diese. Außerdem kann sie versuchen, durch Nachfragen den Grund der Positionierung in Erfahrung zu bringen. Die Teilnehmenden können im Verlauf des Meinungsaustausches ihren Standpunkt wechseln. Auch hier sollten die TutorInnen nachfragen, welche Argumente oder Meinungen dazu geführt haben. Es empfiehlt sich mehrere Thesen oder Behauptungen zu thematisieren. Bei jeder neuen Runde sollen sich die TeilnehmerInnen neu platzieren und sich zuvor von ihrer alten Position lösen.

Als Variante können auch verschiedene Aussagen zu einer These in je eine Ecke des Raumes gehängt werden, wozu sich die Teilnehmenden positionieren können.

Ziele:

- Einstieg in ein Thema
- Persönliches kennen lernen
- Anregung zu einem offenen Meinungsaustausch
- Vielfalt der Meinungen sichtbar machen
- Akzeptanz anderer Meinungen
- Jede/r Teilnehmer/In positioniert sich für alle sichtbar.

Bedingungen:

Zeit: Je nach Gruppengröße und Anzahl der Aussagen 20-40 Minuten Material: Ja/Nein Karte, Platz

Achtungszeichen zum Anleiten der Übung:

- Es gibt kein richtig und kein falsch!
- Alle Meinungen werden respektiert!
- die dargelegten Positionen sollten nicht gegenseitig kommentiert oder diskutiert werden!
- Positionierungen sind nicht bindend und k\u00f6nnen ver\u00e4ndert werden!

Tipp:

Damit das Meinungsbarometer die Vielfalt der Meinungen sichtbar machen kann, ist es wichtig, möglichst provokative Thesen zu wählen.

3. Exkurs: Einige Gedanken über Lernprozesse

Um sich über die Chancen und Grenzen von teilnehmerorientierten Lernprozessen auszutauschen, ist es wichtig, sich grundlegende Gedanken über Lernprozesse zu machen. Diese verstehen sich dabei als Exkurs und sollen in ihrer Kürze und Prozesshaftigkeit Impulse bieten, Lernen und Leiten in Gruppen aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten.

- Lernen beginnt, wenn wir Probleme und Bedürfnisse wahrnehmen.
- Lernen geschieht, wenn wir "Neues" ausprobieren.
- Lernen braucht Impulse.
- Feedback kann Lernprozesse beschleunigen und hemmen.
- "Das Lernen" gibt es nicht. Wir konstruieren immer eigene Bilder und Vorstellungen.
- Die Verantwortung für unser eigenes Lernen kann uns niemand abnehmen.
- Nachhaltiges Lernen ist umsetzungsorientiert.
- Lernen und Lernerfordernisse stehen im wechselseitigen Zusammenhang mit der jeweiligen Umwelt.
- Konstruktive Unzufriedenheit kann neue Lernimpulse auslösen.
- Auch die Art und Weise, wie wir lernen, haben wir gelernt.
- Jede/r lernt als Individuum allein und autonom.
- Lernen ist riskant, weil der Lernende über seine bisherigen Fähigkeiten hinaus in neue Bereiche vorstößt, in denen er noch unsicher ist.
- Lernen kann auch heißen, sich selbst in Frage zu stellen.
- Lernen löst immer Störungen aus und muss das auch tun.
- Lebenslanges Lernen ist Chance und Zwang zugleich.
- Lernen ist kein linearer Prozess. Es hat keinen Ausgangs- und keinen Endpunkt.
- Lernen ist immer auch ein umlernen.
- Lernen ist nichts "Sicheres" es kann verloren gehen- und muss erkämpft werden.
- Erfahrungen stehen im Zentrum des Lernens.
- Wir lernen mit allen Sinnen.
- Kann man Lernprozesse überprüfen?

Lernen und leiten in der Gruppe

Lernen in der Gruppe ist nur ein Weg des Lernens .Vieles kann ich nur selbst oder alleine tun, z.B. nachdenken oder einer Erfahrung meine eigene Bedeutung geben. Jedoch kann der Austausch innerhalb einer Gruppe dafür wichtige Impulse bieten. Arbeiten in Gruppen ist immer auch eine Arbeit daran, wie die Gruppe und jeder Einzelne sich selbst leiten kann. Aus diesen einleitenden Gedanken lassen sich einige Chancen teilnehmerorientierten Lernens in Gruppen formulieren^{XV}, die für lebendige Lernprozesse nutzbar gemacht werden können.

Individuelle Perspektive: Jede/r trägt die Verantwortung für seinen/ihren Lernprozess.

Voraussetzung: Die eigenen Lerngewohnheiten müssen, wie auch die der Anderen, erkannt und respektiert werden.

^{XV} Vgl. dazu Langemaack/ Braune- Krickau 2000.

Gruppenperspektive: Das Potenzial kann für den individuellen Lernprozess nutzbar gemacht werden.

Vorraussetzung: Aufbau einer offenen Kommunikations- und Dialogkultur. Bereitschaft zum Austausch von eigenen Erfahrungen und Ängsten.

> Historische Perspektive:

Gegenwärtiges Lernen bedeutet immer auch die Erfahrungen der Vergangenheit und die Notwendigkeiten der Zukunft zu thematisieren.

Sozial-ökologische Perspektive:

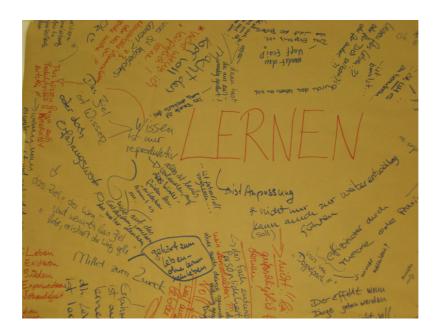
Lernen findet immer in einer sozialen und ökologischen Umwelt statt, die der Gruppe und des Einzelnen.

> Politische Perspektive:

Das Erarbeiten und Überprüfen von Spielregeln in Kontakt mit den eigenen Bedürfnissen und denen der Umwelt, fördert eine politische Haltung.

> Handlungsorientierte Perspektive:

Lernen soll uns helfen, unsere Handlungsmöglichkeiten zu erweitern, Probleme zu lösen und neue Einsichten zu gewinnen.



(Schreibgespräch zum Thema "Lernen" aus dem Seminar Bildungsprozesse begleiten. Studentische Mitarbeit in der universitären Lehre im WS 07/08.)

4.Die Erarbeitungsphase

Die Erarbeitungsphase soll in das zu bearbeitende Thema einführen und die Seminarteilnehmer an eine Auseinandersetzung heranführen oder die Teilnehmenden wollen ein Thema inhaltlich vertiefend bearbeiten. Sie haben sich in Gruppen oder Einzeln an ihrem Platz eingefunden. Damit die Teilnehmenden arbeiten können, brauchen sie einen Rahmen. Dieser ist die Aufgabe, das Problem oder die Fragestellung. Hier solltet ihr darauf achten, dass ihr den inhaltlichen Arbeitsauftrag als auch die Anleitung der Arbeitsweise klar formuliert. Dies beinhaltet:

- -Arbeitsauftrag
- -Angaben zur Arbeitsweise
- -Angaben zur Dauer der ArbeitXVI

Aus Erfahrung empfehlen wir, vor dem Seminar klare Lernziele/ Fragen zu formulieren. In der Seminarsituation fehlt die Zeit dafür und man findet nicht sofort klare Formulierungen. Dies führt dann oft zu Missverständnissen und Verunsicherungen.

Ergebnissicherung soll Aufgabe der ganzen Gruppe sein: Formuliert den Arbeitsauftrag so, dass sich alle in einer Gruppe angesprochen fühlen.

Z.B.: Notiert alle ein Argument für These X auf dem Plakat.

Ebenso sollte klar formuliert sein, dass die Ergebnissicherung auch Gestaltungsaufgabe ist. Bei der Überlegung, wie die Gruppe ihre Ergebnisse präsentieren will, wird klar dass sie quasi ein "Konzentrat" aus den Gruppengesprächen/Diskussionen erstellen muss, dass für andere nachvollziehbar ist. Hier kann es hilfreich sein, der Gruppe eine Vorgabe zu machen wie "Formuliert euer Ergebnis in 3 Thesen" oder "Erfindet eine Schlagzeile für eine Zeitung" oder "Entwerft ein Bild, dass…".XVII

Dies ist eine sinnvolle Vorarbeit, für das spätere Präsentieren der Ergebnisse während der Zusammenführungsphase im Plenum.

Die nachfolgend aufgeführten Methoden sind Beispiele, wie sich die Teilnehmenden ihre Ergebnisse erarbeiten können, diese festhalten und für andere nachvollziehbar machen können.

XVII Ebd.

_

XVI VgI: J. Knoll: Kleingruppenmethoden.

4.1 Methoden

Methode	Ziel	Benötigte Materialien
Visualisieren	Gemeinsame Schritte/	Wandzeitung, Karten oder
	Teilziele/ Fragen festhalten	Tafel, Stifte
Cluster	Ideen sammeln und ord-	Wandzeitung, Kärtchen
	nen	oder Tafel, Stifte
Brainstorming	Erste Assoziationen und	Wandzeitung, Kärtchen
	Ideen sammeln	oder Tafel, Stifte
Rezeptübung	Utopien entwickeln	Wandzeitung, Stifte
Schreibgespräch	Stiller Austausch	Wandzeitung
Karusselldiskussion	Neue Argumente	Platz
Paroli bieten	Argumentieren lernen	Wandzeitung, Stifte
Bepunktung	Entscheiden	Wandzeitung, Klebepunkte
Collage	Durch Bilder lernen	Papier, Zeitschriften, Illust-
		rierte, Kleber,
Maskenbilder	Verschiedene Ebenen	Vorbereitete Bilder, Kleber
	sichtbar machen	Zeitungen
Geschichten neu erzählen	Altes neu sehen	Vorbereitete Bilderge-
lassen		schichte, Wandzei-
		tung/Flipchart, Stifte
Statuentheater	In Bildern denken	Platz
Minizukunftswerkstatt	Handlungsperspektiven	Papier, Stifte
	aufzeigen	
Das Schokoladenspiel	Demokratie entdecken	Schokolade, Raum
Mit einem Film arbeiten	Perspektivenwechsel	Film, Wandzeitung
Mit Biografien Arbeiten	Über die eigene Erfahrung	Thematische Biografie
	lernen	

Visualisieren

Ablauf:

Das Visualisieren kann sehr unterschiedlich erfolgen und ist meist mit einer anderen Methode aus der Erarbeitungsphase kombiniert. Ziel ist die Verständigung auf wichtige inhaltliche Ankerpunkte. Das Festhalten der Ergebnisse und Inhalte kann durch unterschiedliche Medien (z.B. Tafel, Flipchartpapier, Wandzeitung, Overhead-Folien) erarbeitet werden. Visualisierung erfolgt meist nach Kleingruppen- und Plenumsarbeit und ist ein wichtiges Instrument der Zusammenführungsphase.

Ziele:

- Durch das Sichtbarmachen, weiß jede/r in der Gruppe, wo der Stand der Diskussion oder Erkenntnis ist
- Es hilft Ergebnisse festzuhalten und daran bei einer Weiterarbeit anzuknüpfen
- Es kann Übersichtlichkeit in komplizierten Zusammenhängen schaffen

Bedingungen:

Zeit: Je nach Gruppengröße, Thema und Aufwand Bedingungen: Papier, Stifte oder Overhead-Projektor

<u>Brainstorming</u>

Ablauf:

Die TeilnehmerInnen werden gebeten, alle Assoziationen, die ihnen zu dem zur Bearbeitung stehendenThema einfallen, zu sammeln. Diese werden an der Tafel, auf einer Wandzeitung oder auf Karten visualisiert und um den Begriff, der in der Mitte steht, ohne Wertung gruppiert. Das Sammeln der Wörter kann entweder von den TutorInnen übernommen werden und/oder durch die TeilnehmerInnen ergänzt werden. Als Variante dazu könnte man auch eine negative Frage stellen, also z.B. "Was bedeutet der Begriff auf keinen Fall?".

Ziel:

- Überblick über den Kenntnisstand der Gruppe
- Verschiedene Perspektiven aufzeigen
- Möglichkeit spontan zu assoziieren und dadurch vielleicht auch neue Zugänge zu eröffnen

Bedingungen:

Zeit: Je nach Gruppengröße ca. 10-20 Minuten

Material: Wandzeitung, Stifte

<u>Cluster</u>

Ablauf:

Diese Übung kann als eigenständige Übung oder als Aufbau zum Brainstorming durchgeführt werden. Die von den TeilnehmerInnen genannten Stichpunkte und Assoziationen werden auf Unterschiede und Gemeinsamkeiten geprüft. Ziel ist es, ähnliche Begriffe zu sammeln und diese gemeinsam zu sortieren. Als Variante kann auch nach gemeinsamen Überschriften gesucht werden. Am Ende ergibt sich ein Bild, dass einer Traube = Cluster ähnlich sieht. Das Sammeln der Wörter kann entweder von den TutorInnen übernommen werden oder die TeilnehmerInnen werden aufgefordert nacheinander ihre Assoziationen aufzuschreiben und um das schon Vorhandene sinnvoll hinzuzufügen.

Auch hier ist es möglich, nach der Negation eines Begriffes zu fragen.

Ziele:

- Einen Überblick über den Kenntnisstand gewinnen
- Viele Perspektiven sichtbar machen
- Verschiedene Vertiefungspunkte finden

Bedingungen:

Zeit: Je nach Gruppengröße 10-20 Minuten Material: Wandzeitung, Karten oder Tafel, Stifte

Rezeptübung

Ablauf:

Es soll eine ideale Vorstellung "gebacken" werden. Die Übung kann im Plenum, in Kleingruppen und auch Einzeln durchgeführt werden. Es geht darum alle "Zutaten" wie in einem Rezept hintereinander aufzuzählen. Zum Beispiel so:

Man nehme 100 Gramm... Füge unter rühren...hinzu, dann gibt man noch ... hinein.

Das Thema kann völlig frei gewählt sein. Zum Beispiel "die ideale Schule" oder "das perfekte Referat" oder "die beste Pädagogin". Hier sind eurer Phantasie keine Grenzen gesetzt.

Ziele:

- Thematischer Einstieg, der die Wünsche der TeilnehmerInnen aufzeigt
- Perspektiven werden gesammelt, die zu einer genaueren Betrachtung einladen
- Jede/r gibt etwas zum Gelingen dazu

Bedingungen:

Zeit: als Runde im Plenum pro Person 1 Minute rechnen. Als Kleingruppenarbeit 10 Minuten für die Erarbeitung und pro Gruppe 2 Minuten Vortragezeit.

Material: Eventuell Papier und Stifte

Schreibgespräch

Ablauf:

Diese Methode kann in zwei Varianten durchgeführt werden: Entweder als ganze Gruppe oder in Kleingruppen, die dann wieder in einem Plenum zusammenkommen. Eine Papierbahn aus Wandzeitung liegt in der Mitte eines Tisches oder auf dem Boden eines Raumes. Auf der Bahn steht ein Stichwort zum Thema als Überschrift. Habt ihr mehrere Stichworte empfiehlt es sich für jedes eine eigene Papierbahn zu nehmen. Die Stichwörter könnten sein:

- Wünsche ans Seminar
- Verschiedene Begriffe aus dem Seminar
- ich habe heute gelernt...

Die TeilnehmerInnen werden gebeten ihre Assoziationen und Meinungen aufzuschreiben. Dabei fängt eine/r an. Der/die Nächste antwortet, ergänzt, erwidert oder schreibt eine andere Meinung. So sollen sich alle der Reihe nach äußern. Bei mehreren Plakaten kann an jedem eine Person anfangen. Das Schreibgespräch verläuft stumm!

Am Ende lesen alle gemeinsam die entstandenen Plakate.

Ziele:

- Alle haben die Möglichkeit sich gleichwertig einzubringen
- Auch Menschen, die zurück haltend im Sprechen sind, können sich hier sichtbar machen
- Einstieg in ein Thema
- Visualisierung des Jetzt und des Vorwissens der Gruppe zu einem Thema

Bedingungen:

- Zeit: Gebt der Gruppe je nach Größe 2- 3 Minuten pro Person zum Schreiben
- Material: Wandzeitung, Stifte

<u>Karusselldiskussion</u>

Ablauf:

Es werden zwei Stuhlkreise aufgebaut, einen Innenkreis und einen Außenkreis. Dabei stehen Stuhlpaare einander zugewandt gegenüber. Die Gruppe wird in zwei Hälften geteilt und auf die Stuhlkreise verteilt. Die Gruppe im Innenkreis erhält einen Zettel, auf dem Satzanfänge, Argumente zum Thema oder auch allgemeine Fragen stehen. Sie wählen ein Thema aus und beginnen, dies mit Ihrem Gegenüber zu diskutieren. Aber nur ca. 2-3 Minuten. Dann rückt man im Außenkreis einen Stuhl weiter. Dieser nimmt dann den Themenzettel mit und beginnt erneut eine Diskussion. Die Übung endet, wenn alle TeilnehmerInnen wieder an ihrem ursprünglichen Platz angelangt sind. Bei der Auswertung können verschiedene Fragen hilfreich sein:

- Welches Argument hat mich überzeugt?
- Was hat mich überrascht?
- Was wollte ich nicht diskutieren?

Ziele:

- Viele verschiedene GesprächspartnerInnen zeigen neue Einsichten, Argumente oder Widersprüchliches
- Sich einstellen auf sein Gegenüber und zuhören
- Argumentieren lernen

Bedingungen:

Zeit: An der Gruppengröße bemessen, für jedes Diskussionspaar mindestens 3 Minuten rechnen.

Material: vorbereitete Fragen

Paroli bieten

Ablauf:

Die Teilnehmenden sammeln in einem Brainstorming Parolen, Phrasen, Vorurteile und Sprüche zu dem angegeben Thema. Jede/r Teilnehmerln sucht sich 1-2 Sätze aus dieser Sammlung aus. Ab 15 Teilnehmerlnnen höchstens einen Satz. Diese werden dann auf Zettel geschrieben, gemischt und an die Teilnehmenden verteilt. Die Gruppe stellt sich im Kreis auf. Nacheinander werden die Zettel vorgelesen. Jedes Mal wenn ein Satz vorgelesen wurde, ist die ganze Gruppe aufgefordert dagegen zu argumentieren. So können gemeinsam Gegenreden gefunden werden.

Mögliche Fragen für die Auswertung:

- Wie fühlt ihr euch dabei?
- Was soll mit einer schlagfertigen Reaktion auf eine Parole erreicht werden?
- Wo seht ihr Grenzen des Reagierens?

Ziele:

- Üben auf Parolen/Vorurteile/Stereotype zu reagieren
- Eigene Sprachlosigkeit überwinden
- Argumente finden

Bedingungen:

Zeit: ca. 60 Minuten

Material: Wandzeitung, Stifte

<u>Variante</u>

Die Phrasen können mit Überrumpelungsstrategien eingeleitet werden, die in der Auswertung mit diskutiert werden können. Zum Beispiel:

- Es ist wissenschaftlich erwiesen, dass ...
- Ich brauch' dir doch wohl nicht zu sagen, dass ...
- Du bist ja noch viel zu jung, um beurteilen zu können, ...
- Die Erfahrung lehrt uns, dass ...
- Es bedarf wohl keiner Begründung, dass ...
- Tatsache ist doch, dass ...
- Wer sich auskennt weiß, dass ...
- Du wirst schon sehen, in zehn Jahren

Bepunktung

Ablauf:

Diese Übung dient der gemeinsamen Entscheidungsfindung. Ist es nicht klar, mit welchen Inhalten weitergearbeitet werden soll, kann eine Bepunktung Klärung bringen. Die TutorInnen bereiten verschiedene Plakate mit möglichen weiteren Vorgehensweisen/Inhalten vor. Unter jede Frage kommt ein Strich an dessen Enden sich "Ja" und "Nein" Pole gegenüber stehen. Die Teilnehmenden werden nun aufgefordert durch Klebepunkte oder Kreuze ihre Präferenzen deutlich zu machen.

Ziele:

- Gibt einen Überblick über die Vielfalt der Sichtweisen.
- Gibt auch zurückhaltenden TeilnehmerInnen die Möglichkeit, sich zu positionieren.
- Hilft einen gemeinsamen Entscheidungsprozess zu initiieren.

Diese Methode eignet sich in veränderter Form auch zum Feedback.

Bedingungen:

Zeit: Je nach Gruppengröße 10-20 Minuten.

Material: vorbereitete Plakate, Klebepunkte.

<u>Collage</u>

Ablauf:

Die TeilnehmerInnen werden aufgefordert, ohne vorher lange zu diskutieren zu einem vorgegebenen Thema ein gemeinsames Bild zu erstellen. Das Kunstwerk sollten die zentralen Ideen und Thesen der jeweiligen Gruppe zu diesem Thema darstellen. Am Ende, werden die Ergebnisse im Plenum vorgestellt. Dabei können die Bilder zunächst von den Anderen gedeutet werden, bevor die KünstlerInnen zu Wort kommen.

Ziele:

- Erarbeitung anhand eigener Erfahrungen
- Beteiligung möglich, auch wenn man sich rhetorisch nicht gut ausdrücken kann
- Teamarbeit, Austausch und Aufeinander eingehen in der Gruppe

Bedingungen:

Zeit: Für die Collage mindestens 20-30 Minuten, für die Besprechung pro Bild 10-15 Minuten.

Material: Papier mindestens DIN A 3 groß, Zeitschriften, Illustrierte, Magazine und Zeitungen, Kleber, Schere

Je genauer ihr das Thema wählt, desto gezielter werden die Teilnehmenden arbeiten können. Zum Beispiel könnt ihr "Diskriminierung in der Schule" oder Gegensätze wie "Arbeit/Freizeit", "Kinder/ Erwachsene" als Themen vorgeben. Die Teilnehmenden werden vielleicht auch feststellen, wie sehr wir von Bildern beeinflusst sind.

Maskenbilder

Ablauf:

Ihr klebt ein "Anfangsbild", möglichst passend zum Thema, auf einen DIN A3 Bogen. Zum Beispiel könnt ihr eine Tür oder Tor aufkleben. Dieses wird kopiert und an alle in der Gruppe verteilt. Jetzt sollen alle TeilnehmerInnen dieses Bild weiter bearbeiten. Das kann in Einzel- oder Gruppenarbeit geschehen. Die TutorInnen geben ein Thema vor. Vielleicht einen Begriff, wie "Mündigkeit", "Freiheit" oder "Lernen" oder eine konkrete Fragestellung. Die Bilder werden anschließend im Plenum vorgestellt. Dabei ist es möglich, die Bilder erst von der Gruppe deuten zu lassen, bevor die KünstlerInnen ihre Intensionen beschreiben.

Ziele:

- Ermöglichung nonverbaler Ausdrucksformen
- Sichtbarmachen verschiedener Perspektiven und Ebenen
- Die Masken strukturieren das Bild und erfordern eine eigene Verortung
- Es können Gegenüberstellungen gemacht und gesellschaftliche Gegensätze sichtbar werden

Bedingungen:

Zeit: Für die Bilder ca. 20-30 Minuten, für die Vorstellung ca. 2-4 Minuten pro Bild Material: Vorbereitete Papierbögen, Zeitungen, Zeitschriften, Illustrierte, Kleber

Eine Geschichte neu erzählen

Ablauf:

Die TutorInnen suchen eine Bildergeschichte oder einen Comic zu einem Seminarthema aus. Diese wird an alle verteilt. Die Teilnehmenden werden gebeten, die dargestellte Geschichte neu zu erzählen. Entweder mit Worten oder gezeichnet oder gespielt. Die TutorInnen sollten Fragen oder Anregungen vorgeben. Für die Bearbeitung der Geschichte eignet sich Gruppenarbeit, da die TeilnehmerInnen gleich die Möglichkeit haben, sich in einer Diskussionen auseinander zu setzen und einen thematischen Einstieg finden. Am Ende werden die Ergebnisse im Plenum vorgestellt. Als geeignet hat sich zum Beispiel die Geschichte vom "Daumenlutscher" erwiesen.

Mögliche Fragen könnten sein:

- Was würdet ihr anders erzählen?
- Erzählt die Geschichte unter Beachtung eines Begriffes wieder (Freiheit, Bildung, Mündigkeit)?
- Würdet ihr die Rollen in der Geschichte neu verteilen?
- Welche Rollen haben die Protagonisten in Bezug auf das Seminarthema in der Geschichte?

Nach einer Idee von Kolja Schütz und Meike Brill

Ziele:

- Inhaltliche Auseinandersetzung mit den eignen Vorstellungen von Begriffen
- Austausch in der Gruppe
- Diskussion bleibt nicht abstrakt, da am Beispiel gearbeitet wird
- Erfahrungen werden transparent

Bedingungen:

Zeit: Für die Bearbeitung der Geschichte ca.20 Minuten, für die Vorstellung der Ergebnisse mindestens 10 Minuten pro Gruppe Bedingungen: Vorbereitete Geschichte, Flipchart für Ergebnisse

Statuentheater

Ablauf:

Statuentheater ist eine von Augusto Boal entwickelte Form des pädagogischen Theaters. Dies hier ist eine Anlehnung daran.

Es sollen Kleingruppen gebildet werden. Mindestens 3 Personen max. 5 Personen pro Gruppe. Die TutorInnen geben ein Thema vor. Es darf nicht zu abstrakt sein. Die Form der Darstellung, sollte dabei an der unmittelbaren Erlebniswelt der TeilnehmerInnen anknüpfen. Eine mögliche Frage könnte dabei sein: "Welche Erfahrungen habt ihr mit Arbeit gemacht?".

Die Gruppen werden im Anschluss gebeten, zu den Themen Statuen/ Standbilder zu bauen. Diese werden daraufhin im Plenum, in einem Gal erywalk vorgestellt.

Als Erweiterung kann man die Teilnehmenden bitten, zunächst eine negative Erfahrung/Situation darzustellen. Jede/r fühlt sich in die Figur ein und sagt einen Satz. Schließlich soll eine positive Erfahrung thematisiert werden. Der/die Teilnehmende/r fühlt sich wieder in sein/ihre Figur ein und spricht wieder einen Satz.

Im Gallerywalk können mögliche Fragen sein:

- Wie habt ihr euch dabei gefühlt?
- Wie ist es eine unterlege/machtvolle Position zu beziehen?
- Habt ihr gemeinsame Idealbilder finden können? Warum/Warum nicht?
- Welche Bilder haltet ihr f
 ür umsetzbar?

Ziele:

- Einbeziehung der Erfahrungen aller TeilnehmerInnen
- Perspektivenwechsel
- Denken in Bildern
- Veränderungsstrategien erfahren

Bedingungen:

Zeit: Ja nach Gruppengröße mindestens eine halbe Stunde

Material: Platz, Vielleicht ein Fotoapparat

<u>Minizukunftswerkstatt</u>

Ablauf:

Diese Methode kann nur angewandt werden, wenn man die Methode der Zukunftswerkstatt kennt. Die TutorInnen weisen am Anfang darauf hin, dass es sich bei dieser Übung um ein verkürztes Modell einer Zukunftswerkstatt handelt und erklären die Prinzipien und Vorgehensweisen. Da eine Zukunftswerkstätten lösungs- und umsetzungsorientiert sind, sollte nicht auf Perfektion hin gearbeitet werden. Wichtiger sind hier spontane Assoziationen der Teilnehmenden.

Die Gruppe wird in Arbeitsgruppen mit mindestens drei/maximal fünf Personen geteilt. Jede Gruppe erhält mehrere große Bogen Papier und Filzstifte.

Kritikphase:

Dann wird die erste Phase eingeleitet und die Kritikfrage mit allen formuliert. Jetzt hat die Gruppe 15 Minuten Zeit alle Kritik, die ihr zum genannten Thema einfällt, in Stichworten zu sammeln. Die könnte zum Beispiel wie folgt formuliert werden:

Was stört mich am Meisten an XY (z.B. Schule)? Zeit: ca. 15 Minuten

Phantasiephase:

Jetzt werden die Teilnehmenden aufgefordert, alle Wünsche und Ideen, die sie sich als Idealvorstellung des Themas wünschen, auf ein neuen Bogen Papier zu schreiben, zu malen oder zu kleben. Hier ist es wichtig, deutlich zu machen, dass ALLE Ideen gut sind. Je verrückter desto besser. Es geht nicht darum, diese umsetzen zu können. Zeit: ca. 20 Minuten.

Verwirklichungsphase:

In weiteren 15 Minuten wird überlegt: "Was könnte mein erster Schritt aus der Phantasie in die Realität sein?" Hier soll Wert auf tatsächlich Mögliches gelegt werden, deshalb sollte das Team darauf hinweisen, dass diese Schritte auch ganz kleine sein dürfen.

Auswertung:

Die Ergebnisse werden im Plenum vorgestellt und diskutiert. Es ist auch vorstellbar, dass Verabredungen zur Umsetzung getroffen werden.

Ziele:

- Es wird gezeigt, dass es Handlungsoptionen gibt, die man selbst entwickeln kann.
- Erste Schritte planenTeamarbeit wird gestärkt

Bedingungen:

Zeit: Wie oben angegeben und noch mindestens 45 Minuten für Plenumsarbeit. Material: Papier und Stifte

Schokoladenspiel

Ablauf:

Es wird wie in einem Würfelspiel ein schlangenförmiger Parcours mit 30 Feldern aus durchnummerierten Kärtchen im Raum ausgelegt (je mehr Teilnehmende, desto größer die Abstände zwischen den Kärtchen). Der Start ist 0 (Null), das letzte Feld das Ziel. Im Zielfeld wird eine große Tafel Schokolade ausgelegt. Auf Feld 10 und 20 werden als Teilziele Schokoriegel ausgelegt. Ziel ist es, durch Würfeln als Erstes ins Ziel zu laufen und die Schokolade zu gewinnen. Die TeilnehmerInnen werden in drei bis sechs Gruppen mit je 3 – 5 Personen aufgeteilt. Es starten nicht alle bei Null. Schließlich sind auch im wirklichen Leben die Startbedingungen sehr unterschiedlich. Aber wir leben ja in einer durchlässigen Gesellschaft, und wer sich anstrengt, kann auch die Schokolade gewinnen!

Die bevorzugten Startpositionen, beispielsweise bei Feld 2, 4, 6 oder 8 (je nach Parcourslänge), werden verlost oder per kreativen Wettbewerb Gruppe die schönsten T-Shirts trägt) oder nach Laune von der Leitung vergeben (selbstverständlich alles ganz fair!). Alle anderen starten bei Null. Nun wird entschieden, wer startet. Dabei kann die Spielleitung bestimmen, ob die Stärkste beginnen (Position 8) oder die Schwächsten (Position Null), sie kann die Gruppen befragen, wer starten soll oder es auswürfeln lassen. Ganz nach Belieben. Das Rennen beginnt. Die Gruppe, die das erste Teilziel erreicht, darf entscheiden, wie das Spiel weitergeht und hierfür eine Regel bestimmen (das Gleiche gilt für die Gruppe, die als Erstes das zweite Teilziel erreicht): z.B. weiter wie bisher (die langweiligste Variante), andere Gruppen werden gleichgestellt, müssen irgendwelche Kunststücke vorführen. Der Phantasie sind keine Grenzen gesetzt. Hier entwickelt sich die Dynamik. Die Spielleitung kann jederzeit eingreifen,

z. B. wenn das Spiel zu langweilig wird, weil die Führungsgruppe sich nicht genug fiese Regeln einfallen lässt.

Ziele:

- Erfahren wie sich Menschen unter Bedingungen der Konkurrenz verhalten
- Erfahren welche Möglichkeit eine demokratische Gesellschaft hat, politische Gleichberechtigung für ihre Mitglieder zu garantieren und welche Probleme existieren, wenn gleiche Chancen hergestellt werden sollen

Bedingungen:

Mindestens 9 TeilnehmerInnen

Zeit: 30-45 Minuten,

Material: großer Raum, Kärtchen für die Felder, großer Schaumstoffwürfel, Filzstifte, Schokolade und Schokoriegel

ACHTUNG: Das Spiel sollte nicht am Anfang eines Gruppenprozesses gespielt werden!

Mit Filmen arbeiten

Ablauf:

Einen Film mit der Gruppe zu sehen, kann ganz andere Zugänge zu einem Thema eröffnen. Ein Film kann uns z.B. berühren, mitreißen, verunsichern, verärgern, fröhlich stimmen oder Hoffnung machen. Um mit der Gruppe über einen Film zu arbeiten, sollte dieser Fragen aufwerfen, ein Thema nur anreißen oder provozieren. Kurz er sollte spannend sein! Ein Film, der ein Thema erschöpfend behandelt, ist zwar gut, aber in diesem Fall ungeeignet. Es gibt verschiedene Möglichkeiten den Film nachzubereiten. Man kann über den Film ganz direkt sprechen. Wir können zur Sprache bringen, was uns visuell-körperlich anspricht oder abstößt. Von den Bildern erzählen, die uns im Kopf, Bauch und Herz geblieben sind. Wichtig: Hier gibt es kein richtig und falsch! Alle Sichtweisen werden anerkannt und stehengelassen. Mögliche Fragen nach dem Film:

- Was hat mir gut gefallen?
- Was hat uns irritiert?
- Was hat mich geärgert?

Die TutorInnen können auch vor dem Film verschiedene Aufgaben verteilen. Jede/r in der Gruppe erhält einen Zettel mit verschiedenen Fragestellungen, auf die er/sie während des Films besonders achten soll. Das können filmische Stilmittel sein, wie Ton, Farbe Schnitt oder Kameraführung. Oder auf die Rollenverteilung. Wie werden Männer/ Frauen dargestellt? Durch welche Verhaltenweisen werden sie charakterisiert? Welche Gruppenkonstellationen gibt es? Wie könnte die Geschichte weitergehen?

Ziele:

- TeilnehmerInnen ansprechen, die leichter über Filme, als über Texte sprechen
- Eigene Erfahrungen durch den Film ansprechen
- Wahrnehmung für eigene und übernommene Bilder schärfen
- Perspektivenwechsel und Empathie fördern

Bedingungen:

Zeit: Film und für Nachbereitung mindestens eine Stunde

Mit Biografien arbeiten

Ablauf:

Die TutorInnen suchen eine zum Thema passende Biographie oder Auszüge aus dieser und verteilen sie an die TeilnehmerInnen. Es eignen sich zum Beispiel Biographien

- Die sich mit Rassismus und Antisemitismus auseinander setzen
- Die Anknüpfungspunkte zur Alltagswirklichkeit der Teilnehmenden haben (gleicher Beruf, gleicher Betrieb, gleiche Stadt, Schule, Kino, Sportverein als Handlungsort etc)
- Die im Text auf komplexe Lebenszusammenhänge hinweisen und Identität als durch mehrere Faktoren bestimmt zeigen (z.B. Mutter und abhängig Beschäftigte, MigrantIn und FußballerIn, etc...)

Am besten sollten Kleingruppen gebildet werden. Die Ergebnisse werden dann im Plenum vorgestellt.

Mögliche Fragen für die Gruppenarbeit können sein:

- Fiel es euch leicht oder schwer, euch zu den gelesenen Biografien ins Verhältnis zu setzen?
- Was war leichter? Die Außensicht auf die Biografie oder die Selbstreflexion über euch?
- Wie war der Gruppenprozess?
- Welche Selbst- und Fremdbilder, Identifikationen und Perspektiven zeigen die Biografien? Welche habt ihr?
- Welche gesellschaftlichen Aspekte seht ihr in den Biografien? Wie seht ihr die Prägung von Menschen, ihres Selbstverständnisses durch das soziale Zusammentreffen mit anderen und gesellschaftlichen Normen, Regeln und Abläufen?
- In welcher weise glaubt ihr, ist es für Menschen von Bedeutung zur Mehrheit oder zur Minderheit zu gehören (und von Diskriminierung/Antisemitismus/Rassismus betroffen, nicht betroffen) zu sein?

Ziele:

- Biografien eröffnen neue Zugänge und Sichtweisen und können Empathie ermöglichen
- Perspektiven und Lebenswirklichkeiten anderer kennen lernen
- Reflexion von Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Zusammenhänge von Gruppenzuschreibungen, Identität und Machtverhältnissen erkennen

Bedingungen:

Zeit: Mindestens 30 Minuten zur Bearbeitung der Biografie und 30-45 Minuten für Plenumsarbeit

Material: Biografien, Wandzeitung, Stifte

Varianten

Ablauf:

Alle Textarten können in einem Seminar Verwendung finden. Im Folgenden sind noch einige Beispiele für eine Arbeit mit diesen..

Mögliche Vorgehensweisen zum Erarbeiten eines Textes:

- Überschriften für jeden Abschnitt finden
- Im ganzen Text für jeden Abschnitt eine Zusammenfassung/Inhaltsangabe schreiben
- Fragen zu jedem Textabschnitt stellen
- Was hat mich am Text irritiert?
- Was hat mich geärgert?
- Was habe ich nicht verstanden?
- Warum stellt ihr gerade diesen Text vor?

Zur Weiterarbeit und Vertiefung:

- Text in einem andren Stil/Genre schreiben
- Inhalt aus einer anderen Perspektive erzählen (Person/Zeit)
- Karusselldiskussion mit Sätze/Thesen aus dem Text
- Eine Frage und ein Satz: Jede/r TeilnehmerIn sagt einen Satz und eine Frage zu/aus dem Text. Dies wird zusammengefügt, so dass ein neuer Text entsteht.

5.Die Zusammenführungsphase

In der Zusammenführungsphase sollen nun die wichtigsten Fragen und Erkenntnisse aus der Erarbeitungsphase aufeinander bezogen werden. Dabei gilt es die erarbeiteten Inhalte auch in den gesamten Seminarverlauf einzubetten. Lassen sich Bezüge zu anderen Inhalten herstellen? Gibt es Widersprüche oder Alternativen? Auch soll hier die Frage angeregt werden, in welchem Verhältnis das erarbeitete Thema mit der pädagogischen Praxis steht.

Dies kann je nach Methode eher den Charakter von "Marktplatz" oder "Labor" haben. Bei der "Marktplatz"-Variante werden die Ergebnisse gegenseitig bekannt geben. Das kann bei Aufgaben oder Fragen sinnvoll sein, die nicht weiter bearbeitet werden sollen. Oder wo es um das sammeln von "Fakten" geht. Die "Labor"-Variante dient dazu die Ergebnisse einzubringen, um mit ihnen weiterzuarbeiten. Hier könnten sich erneut Kleingruppen bilden, um mit den neuen Fragen, Widersprüchen und Ergebnissen zu arbeitenXVIII.

Bei Vorstellung von Ergebnissen in Form von Wandzeitungen/Bildern/Statuen als Gallerywalk ist es gut, die anderen Teilnehmenden erst mit ihren Assoziationen zu Wort kommen zu lassen. Das macht die Vorstellung interessanter. Danach kommt die Gruppe selbst zu Wort und löst, wenn sie kann, Fragen auf. Meistens entsteht darüber ein Dialog.

Wenn möglich, lasst die Präsentationen sichtbar im Raum hängen. So könnt ihr auf einzelne Punkte immer wieder zurückkommen, verweisen oder daran anknüpfen und es zeigt, was die Gruppen erarbeitet haben.

Manchmal kommt es vor, dass eine Gruppe "nichts" erarbeitet hat, also kein sichtbares Ergebnis mitbringt. Dann ist dies ihr Ergebnis. Hier ist diese Gruppe zuerst zu befragen. Mögliche Fragen könnten sein: "Wie habt ihr den Arbeitsprozess erlebt, welche Probleme traten auf oder wie ist es euch mit dieser Fragestellung ergangen?"

Nimmt man diese Gruppe zuerst dran, stehen diese auch nicht die ganze Zeit unter Druck, sich rechtfertigen zu müssen.XIX

Eine Möglichkeit zur Weiterarbeit mit den Gruppen, ist die Vernetzung der Gruppen. Hierbei tauschen sich Mitglieder der einzelnen Gruppen in neuen Kleingruppen über ihre Ergebnisse aus und arbeiten daran weiter.

Um den "roten Faden" sichtbar zu machen, kann es für die TutroInnen hilfreich sein, in ihrer Moderationsrolle mögliche Strukturen für die Sammlung der Ergebnisse anzubieten. Die nachfolgenden Übungen können dafür Ansätze sein.

 $^{^{\}text{XVIII}}$ Knoll, Kleingruppenmethoden $^{\text{XIX}}$ Fhd.

5.1. Methoden

Methode	Benötigte Materialien
Visualisieren	Stifte, Wandzeitung, Flipchart, Tafel
Vortrag/ Präsentation	Beamer /Laptop/ Over-Head/ Flipchart
Fish-Pool	Stuhlkreis
Tafelbild erstellen	Tafel oder Flipchart
Lernlandschaft	Verschiedene Gegenstände

Visualisieren

Ablauf:

Das Visualisieren und ist meist mit einer anderen Methode kombiniert. kann sehr unterschiedlich erfolgen. Es ist möglich auf Karten, die gesammelt werden und auf einer Fläche zusammengefasst werden, auf Wandzeitungen, Flipcharts oder Overhead-Projektoren die erarbeiteten Aussagen für alle sichtbar zu machen. Visualisierung erfolgt meist nach Kleingruppen oder Plenumsarbeit.

Ziele:

- Durch das Sichtbarmachen, weiß jede/r in der Gruppe, wo der Stand der Diskussion oder Erkenntnis ist
- Es hilft Ergebnisse festzuhalten und daran bei einer Weiterarbeit anzuknüpfen
- Es kann Übersichtlichkeit in komplizierten Zusammenhängen schaffen

Bedingungen:

Zeit: Je nach Gruppengröße, Thema und Aufwand Bedingungen: Papier, Stifte oder Overhead-Projektor

Vortrag/Präsentation

Ablauf:

Die Teilnehmenden können die erarbeiteten Ergebnisse als kurze Präsentation vortragen. Das ist zum Beispiel sinnvoll, wenn ein Thema über mehrere Sitzungen bearbeitet wird und die Kleingruppen ihre Ergebnisse für alle in einem Vortrag zusammenfassen. Ebenso kann ein Vortrag Einstieg in ein Thema sein und den nötigen theoretischen Input geben.

Mögliche Leitfragen für einen Vortrag:

- Was ist meine Kernaussage?
- Welches Vorwissen haben die ZuhörerInnen?
- Welche Aussagen/Thesen in meinem Vortrag verweisen auf meine Kernaussage?

Ziele:

- Alle Teilnehmenden werden auf den gleichen Stand gebracht
- Der Vortrag kann als Diskussionsgrundlage genommen werden

Bedingungen:

Zeit: Setzen die TutorInnen fest

Material: Alle Präsentationsmedien sind denkbar

Fish-Pool

Ablauf:

Es werden ein Innenkreis und ein Außenkreis gebildet. Im Innenkreis sitzen die TutorInnen und moderieren und jeweils drei bis vier Pro-/Kontra Rollen. Im Innenkreis wird diskutiert, die Teilnehmenden im Außenkreis hören zu. Wenn ein/e TeilnehmerIn im Außenkreis ein Argument einbringen will, "klatscht" sie jemanden im Innenkreis ab. Die beiden tauschen ihre Plätze und nun kann diese neue Person in die Diskussion einsteigen. So können die Argumente die in Kleingruppen gesammelt wurden, allen hörbar gemacht werden.

Ziele:

- Argumentieren lernen
- Sich auf Kernaussagen/wichtige Thesen konzentrieren lernen

Bedingungen:

Zeit: 20 Minuten Material: Keines

<u>Tafelbild</u>

Ablauf:

Die TutorInnen erstellen mit der Gruppe zusammen ein Bild, welches die gesammelten Erkenntnisse einander zugeordnet zeigt. Hierbei kann diskutiert werden, bis die Gruppe sich einig ist, an welche Stelle das Gesagte geschrieben wird.

Ziele:

- Zusammenführung aller Ergebnisse

Bedingungen:

Zeit: 20 Minuten

Material: Tafel, Kreide oder Wandzeitung, Stifte

<u>Lernlandschaft</u>

Ablauf:

Die TeilnehmerInnen sitzen in einem Halbkreis, so dass alle gut sehen können. Der/die Vortragende/r baut während seines Vortrages mit verschiedenen Gegenständen eine Lernlandschaft auf. Zu den wichtigsten Inhalten und Schwerpunkten wird etwas symbolisch in die Lernlandschaft hinzugefügt. Die Gegenstände können ruhig ungewöhnlich oder witzig sein. Hier einige Ideen:

- Am Anfang, zur Fragestellung passend könnte ein Fragezeichen gelegt werden oder eine Schnur hingelegt werden
- Für Ideen oder Ergebnisse könnten Feuersteine gelegt werden
- Für Widersprüche könnten z.B. die Treppenbilder von M.C. Escher liegen
- Für Reflexionen ein Spiegel usw.

Ziele:

- Wenn Inhalte mit Bildern verknüpft sind, bleiben sie leichter im Gedächtnis
- Schult die Kreativität
- macht Spaß

Bedingungen:

Zeit: Je nach Länge des Vortrages Material: Alles was Laune macht

6.Die Abschlussphase

Die Abschlussphase .eines Seminars ist ebenso wichtig, wie die Anfangsphase des Kennen Lernens. Zu Beginn wurden die einzelnen Individuen durch verschiedene Methoden als Gruppe zusammengeführt. In der Erarbeitungsphase und Zusammenführungsphase haben alle an einem Thema gearbeitet und wurden bestenfalls ein eingespieltes Team. Jetzt gilt es die Gruppe wieder aufzulösen. Die TeilnehmerInnen müssen sich aus der Gruppe lösen und in ihre verschiedenen Lebensbezüge zurückkehren.

Im Mittelpunkt stehen drei Prozesse: die Ergebnisse des Seminars müssen nun den Weg nach außen in die Praxis finden, außerdem sollte der Seminarkritik Raum gegeben und die Möglichkeit eröffnet werden, voneinander Abschied zu nehmen. Die Endphase eines jeden Seminars ist damit mehr als bloßes Auseinandergehen: Gemeinsam wird der Blick nach außen gerichtet, um eine Brücke in den Alltag der TeilnehmerInnen zu schlagen.

Für ein Seminar, welches über viele Wochen jeweils 1,5 Stunden geht, werden sich die vier aufeinander aufbauenden Seminarphasen verschieden kristallisieren. Je nach Seminargestaltung, werden aber mit Sicherheit eine Anfangsphase sowie eine Abschlussphase stattfinden. Ob diese in jeder Stunde zeitlich gleichwertig vorhanden sind, hängt von eurem Seminarkonzept ab. Wichtig ist: Für die TutorInnen fängt die Abschlussphase schon an, bevor die TeilnehmerInnen das Ende realisiert haben. Sie müssen sich im voraus Gedanken über einen gelungen Abschluss machen und die Gruppe im Auge behalten. Oft ist es am Ende so, dass einige noch mitten am arbeiten sind und andere bereits in der nächsten Veranstaltung. Hier können folgende Fragen helfen, einen Einstieg in den Abschluss zu finden:

- Gibt es noch offene Fragen?

Feedback der Sitzung/Seminar:

- Was nehmt ihr aus der heutigen Sitzung/ dem gesamten Seminar mit?
- Was habe ich heute gelernt?

Rückbezug zum Anfang der Sitzung/ gesamtes Seminar:

- Hat sich eure Wahrnehmung/ Haltung zum Thema verändert, wenn ja, warum?
- Was davon nehmt ihr mit in eurem Alltag?

Transfer.

- Was werden wir nächste Woche bearbeiten?

Ausblick

- In welchem Verhältnis stehen die Themen zueinander?
- Welche Handlungsfelder und Möglichkeiten der Anwendung ergeben sich aus den gelernten Inhalten?
- Welche Anregungen/ Ideen nehme ich für mein weiteres Studium mit?
- Wie war für euch die Arbeitsweise der TutorInnen?

6.1Methoden

Methode	Ziel	Benötigte Materialien
Koffer einpacken	Erinnern/ Verabschieden	
Brief an mich selbst	Erinnern/ Vorsätze fassen	Papier, Stifte, Briefumschlä-
		ge
Wenn ich jetzt gehe, dann	Verabschieden	
Zertifikat für mich	Erinnern/ Vorsätze fassen	Papier, Stifte, Malkreiden,

Ich packe meinen Koffer ein

Alle Beteiligten erzählen, was sie aus dem Seminar mitnehmen. Es ist auch möglich das Gepäck aufzumalen. Folgende Fragen können hierzu dienen:

- Wie schwer sind meine Koffer oder habe ich nur Handgepäck?
- Wie sieht es aus?
- Und was ist darin?

Das kann ein bestimmtes Thema, ein Text oder ein besonderer Beitrag aus dem Seminar sein. Das können offen gebliebene Fragen sein. Oder es werden Wünsche, Ängste und/oder Hoffnungen für die Zukunft formuliert. Die Seminarleitung beginnt. Der Reihe nach haben alle die Möglichkeit sich zu äußern.

Ziele:

- Reflexion über das Seminar
- Wünsche und Erwartungen für die Zukunft können formuliert werden

Bedingungen:

Zeit: Jeder/Jede sollten 1-2 Minuten Redezeit haben

Als **Variante** könnt ihr auch einen imaginären Mülleimer dazustellen, mit den möglichen Fragen: "Was lasse ich hier?"

"Was hat mir nicht gefallen?"

Brief an mich selbst

Ablauf:

Die TeilnehmerInnen werden aufgefordert, einen Brief an sich selbst zu schreiben. Der Brief kann am Anfang als auch am Ende eines Seminars geschrieben werden. Hier einige Beispiele für Fragestellungen:

- Was möchte ich lernen?
- Was erwarte ich vom Seminar?
- Wo sind mir folgende Begriffe/Theorien an der Uni schon begegnet?
- Welches Thema/ welche Theorie möchte ich genauer betrachten?
- Was verbinde ich mit folgenden Begriffen?
- Was möchte ich von dem hier gelernten umsetzen?

Die Briefe werden in Umschläge gesteckt, mit Namen versehen und am Ende des Seminars den TeilnehmerInnen wieder ausgehändigt oder zu einem vereinbarten Datum zugesandt.

Ziele:

Am Anfang:

- eine Einstimmung auf das Seminar und
- eine Klärung für die TeilnehmerInnen, welche Schwerpunkte sie gerne hätten/haben
- welche Fragen sie in ihren Studium beschäftigen
- Welche Ziele man hat

Am Ende:

- ist es eine Art Frage an sich selbst, ob man seine Interessen umsetzt oder ob sie sich vielleicht verändert haben
- inwieweit haben sich Inhalte/Begriffe erweitert oder verändert

Bedingungen:

Zeit: Die TeilnehmerInnen sollten 5-10Minuten zum Schreiben haben.

Material: Papier, Stifte und Briefumschläge, Briefmarken sollten die TeilnehmerInnen selbst mitbringen

Wenn ich jetzt gehe, dann...

Ablauf:

Die TeilnehmerInnen werden gebeten, sich im Kreis aufzustellen. Dann verlässt immer eine/r den Kreis und geht. Bevor eine/r geht, sollen der/diejenige noch sagen: "Wenn ich jetzt gehe, dann …" Die TutorInnen gehen zum Schluss. Variation:

- "Aus dieser Stunde nehme ich mit..."
- "Meine Erwartungen an die nächste Stunde sind..."

Ziele:

- Kurze Reflexion
- Gruppe auflösen

Bedingungen:

Zeit: Pro Person 1 Minute

Zertifikat für mich

Ablauf:

Die Teilnehmenden werden aufgefordert, über die folgenden Fragestellungen kurz nachzudenken.

- Welche Fähigkeiten/Qualitäten habe ich gelernt oder verbessert?
- Was möchte ich noch lernen?
- Welche wichtige Erkenntnis nehme ich aus dem Seminar mit?

Dann sucht sich jede/r ein Blatt Papier, farbig oder weiß, DIN A4 oder DIN A3 aus. Jetzt sollen sich die Teilnehmenden ein Zertifikat ausstellen mit Antworten auf die oben genannten Fragen. Das kann z.B. ein Text sein, ein Gedicht, oder eine Aufzählung. Damit das Zertifikat auch seine Gültigkeit erhält, müssen Unterschriften darauf: und zwar von den anderen SeminarteilnehmerInnen. Jede/r geht jetzt herum und erläutert den anderen, was auf seinem/ihrem Zertifikat steht. Es können Rückfragen gestellt werden.

Ziele:

Die TeilnehmerInnen reflektieren noch mal über den Seminarverlauf und ihre/n persönliche Bezüge dazu Ein Abschlusspunkt wird klar gesetzt Wünsche und Vorsätze zur Umsetzung werden gefasst

Bedingungen:

Zeit: Für Reflexion und erstellen des Zertifikates ca. 15.-20 Minuten

Material: Papier in verschiedenen Größen, Wachsmalkreiden Stifte, Buntstifte

7. Feedback geben und nehmen

Der Umgang mit Gruppen, bedeutet immer auch sich auf Unbehagen, Spannungen und Konflikte einstellen zu müssen, denn keine noch so gute Vorbereitung ist eine Garantie dafür, dass immer alle zufrieden sind. Wichtig dabei ist, auftretende Störungen ernst zu nehmen, um sie als solche zu identifizieren. Nur so können diese als Chance für den weiteren Lernprozess nutzbar gemacht werden.

Wer mit Gruppen arbeitet, muss den TeilnehmerInnen frühzeitig Gelegenheit bieten, ihrem Unmut und auch ihrer Freude Raum zu bieten, also "Feedback" geben zu können.

Feedback hat für unser Lernen und Arbeiten und für unsere persönliche Entwicklung eine entscheidende Bedeutung. Häufig lernen wir angemessenes Verhalten erst dann, wenn wir die Auswirkung unseres Verhaltens auf Andere kennen. Auch wenn es uns nicht immer bewusst ist, fungiert Feedback häufig als unser Alltagsbegleiter.

Als gezielte Intervention verbinden sich mit Feedback häufig 3 Zielsetzungen:

- 1. Ich möchte mein Gegenüber über die Wirkung und die Bedeutung (positiv oder negativ) seines Verhaltens informieren.
- 2. Ich möchte mein Gegenüber über meine Gefühle und Bedürfnisse informieren.
- 3. Ich möchte mein Gegenüber zu Veränderungen in seinem Verhalten bewegen.

Nonverbales Feedback

Auch nonverbales (und paraverbales) Feedback hat häufig eine große Wirkung, denn meist erfahren wir Zustimmung oder Ablehnung ungesagt: durch Lächeln, Schweigen, Gähnen oder Nicht- Beachtet-Werden. Dabei muss jedoch deutlich werden: Nonverbales Feedback hat nicht immer eine Bedeutung.

Positive Wirkung von Feedback

Feedback kann eine enorme positive Wirkung haben. So kann, auch über die aktuelle Situation hinaus, die Fähigkeit zur Selbstwahrnehmung gestärkt werden. Gleichzeitig können störende Verhaltensweisen durch Feedback korrigiert, hilfreiche bestärkt werden.

Zwischenmenschliche Beziehung können so verbessert und Selbstbewusstsein bestärkt werden.

Negative Wirkung von Feedback

Dennoch ist es nie leicht, Feedback entgegen zu nehmen. Denn es kann verletzten, Abwehr auslösen oder neue Schwierigkeiten provozieren.

Außerdem braucht konstruktives Feedback eine vertrauensvolle Umgebung- die beispielsweise in hierarchischen Situationen nicht gegeben ist.

Regeln für das Geben von Feedback

Damit die positive Wirkung von Feedback für einen lebendigen Lernprozess nutzbar gemacht werden kann, gibt es innerhalb der Themenzentrierten Interaktion eine Reihe von Regeln, die helfen, das Geben und Nehmen von Feedback gemeinsam zu erproben:

- Feedback versteht sich als Gesamtbewertung: Dazu gehört es Positives zu stärken und die Person darin zu unterstützen, an seinen vorhandenen Schwächen zu arbeiten (Positives zuerst!).
- Feedback soll das konkrete Geschehen und die eigene Reaktion darauf beschreiben, also nicht pauschal verurteilen. (Bsp. Die Aussagen: "Der Vortrag war gut. Der Vortrag war schlecht" - helfen den Betreffenden nicht weiter, seine Schwächen zu erkennen oder seine Stärken zu fördern)
- Feedback sollte unmittelbar stattfinden
- Feedback wird für den Empfänger deutlicher, wenn der Feedbackgeber klar macht, in welchen Situationen er sich irritiert, verunsichert, unwohl, hilflos, überrannt etc. gefühlt hat, aber auch wo er gut folgen konnte, welches Argument oder Verhalten ihn überzeugt hat etc. Dazu ist es wichtig, eigene Wünsche und Vorschläge zu formulieren. Was hätte mir geholfen bzw. gut getan?
- Feedback sollte sich nur auf Verhaltensweisen beziehen, die der Empfänger auch verändern kann.
- "Ich- Botschaften" verwenden: Feedback erfolgt nur im eigenen Namen.

Regeln für das Entgegennehmen von Feedback

- Der Empfänger entscheidet, ob er/sie das Feedback aufnehmen und für Veränderungen nutzen möchte.
- Zunächst sollte der Empfänger die Möglichkeit haben, sich zu äußern.
- Keine Verteidigungshaltung einnehmen und alles sofort kommentieren oder abstreiten.

7.1 Methoden für Feedback

Methode	Ziel	Benötigte Material
Bewegtes Feedback	Kurzer Überblick/ Mit dem	
	Körper	
Standpunktbeziehen	Kurzer Überblick/ Mit dem	JA/ Nein Karten
	Körper	
Hand	Kurzer überblick/ Mit Bild	Handbild
	und Sprache	
Blitzlicht	Kurzer Überblick/ Mit Spra-	
	che	
Bepunkten	Anonymer Standpunkt	Wandzeitung, Klebepunkte
One-Minute-Paper	Gezieltes Fragen	Vorbereiteter Fragebogen
Fragebogen	Vertieftes Feedback	Fragebogen
Koffer einpacken	Abschluss	

Bewegtes Feedback

Ablauf:

Die TeilnehmerInnen werden aufgefordert, eine Bewegung oder Körperhaltung zu machen, die ausdrückt, wie das Seminar für sie war. Reihum macht jede/r seine Bewegung, sagt aber nichts dazu. Alle anderen machen die Bewegung nach und versuchen zu erspüren, was wohl gemeint sein kann. Danach wird erklärt, was tatsächlich ausgesagt werden sollte.

Ziele:

- Stimmungen und Eindrücke sichtbar machen
- Abwechslung
- Macht Spaß

Bedingungen:

Zeit: Je nach Gruppengröße 10-20 Minuten

Material: Keines.

<u>Standpunktbeziehen</u>

Ablauf:

Auf dem Boden werden sich gegenüberliegend die Karten "Ja" und "Nein" gelegt. Die Teilnehmenden werden nun gebeten, sich zu bestimmten Fragen zu positionieren. Es besteht die Möglichkeit den eigenen Standpunkt zu kommentieren. Mögliche Fragen könnten sein:

- In dieser Stunde habe ich Neues gelernt
- Das Seminar hat mir gefallen
- Die Inhalte haben meinen Erwartungen entsprochen

Ziele:

- Gibt der Seminarleitung einen Überblick

Bedingungen:

Zeit: Etwa 10 Minuten

Material: JA/NEIN Karten oder +/- Karten

Auswertungshand

Ablauf:

Die TutorInnen teilen eine Kopie des Handbildes aus. Die Teilnehmenden sollen nun ihre Eindrücke zu den jeweiligen Fingern und ihrer Bedeutung schriftlich festhalten.

Daumen: Das war super.... Daumen hoch! Zeigefinger: Darauf sollten wir achten....

Mittelfinger: Das war

Ringfinger: Die Beziehung innerhalb der Gruppe habe ich erlebt

Kleiner Finger: Das ist zu kurz gekommen.....

Die TeilnehmerInnen können nun mit ihrer Hand die entsprechende Antwort geben.

Ziele:

- Schneller Überblick

- Kurzes, kreatives schriftliches Feedback

Bedingungen:

Zeit: Je nach Gruppengröße und Anzahl der Fragen 5-10 Minuten

Material: Handbild

<u>Blitzlicht</u>

Ablauf:

Die TutorInnen bitten alle in der Gruppe der Reihe nach einen Satz über ihre momentane Verfassung zu sagen. Dieses kann sich auf die momentane Stimmung beziehen oder auf Inhalte der Seminarstunde. Mögliche Fragen:

- Das Beste Argument heute war für mich...
- Aus dieser Stunde nehme ich mit...
- Mir geht es gerade...

Ziele:

- Kurze und schnelle Übersicht
- Ein kurzes Resümee für die Teilnehmenden

Bedingungen:

Zeit: Pro Person 1 Minute.

Material: Keines

Bepunktung

Ablauf:

Die TutorInnen bereiten verschiedene Plakate mit Aussagen vor. Die Teilnehmenden werden nun aufgefordert durch Klebepunkte oder Kreuze malen Position zu beziehen.

Ziele:

- Gibt einen Überblick über verschiedene Stimmungen und Meinungen in der Gruppe
 Gibt auch zurückhaltenden TeilnehmerInnen die Möglichkeit, sich zu positionieren und Sichtbar zu machen.

Bedingungen:

Zeit: Je nach Gruppengröße 10-20 Minuten.

Material: vorbereitete Plakate, eventuell Klebepunkte

One-Minute-Paper

Ablauf:

Die TeilnehmerInnen werden gebeten, einen vorbereiteten Fragebogen mit zwei bis drei Fragen schnell (One-Minute-Paper!) zu beantworten. Das können Fragen zum Inhalt, als auch zu Standpunkten oder Stimmungen sein. Die Antworten werden eingesammelt und von den TutorInnen in der nächsten Sitzung besprochen.

Mögliche Fragen könnten sein:

- Was hat dich heute besonders interessiert?
- Welche Fragen sind offen geblieben?
- Welcher Standpunkt irritiert dich?
- Welches Thema möchtest du beim nächsten Mal ansprechen?

Ziele:

- Schneller und gezielter Überblick
- Kann die Vorbereitung für die nachfolgende Sitzung erleichtern

Bedingungen:

Zeit. One Minute

Material: vorbereiteter Fragebogen

<u>Fragebogen</u>

Ablauf:

Die TutorInnen verteilen einen vorbereiteten Fragebogen. Hierbei können alle erdenklichen Fragen rund um das Seminar eine Rolle spielen. Angefangen von den Bedingungen, wie Raum, Zeit und Ort, über Inhalte bis hin zu der Rolle der TutorInnen. Mögliche Fragen:

- Der Raum war gut/schlecht für das Seminar...
- Die Inhalte wurden verständlich gemacht...
- Die Stundengestaltung war den Themen angemessen...
- Die Texte waren zu umfangreich/in Ordnung/....
- Die TutorInnen konnten schwierige Inhalte erklären/ Nicht erklären /....

Ziele:

- Ein detaillierter Fragebogen kann helfen, das Seminar noch besser werden zu lassen und Stolpersteine zu vermeiden
- Die TutorInnen erhalten eine detaillierte Rückmeldung ihrer TeilnehmerInnen

Bedingungen:

Zeit: Je nach Fragebogenlänge 10-20 Minuten

Material: vorbereiteter Fragebogen

Koffer einpacken

Ablauf:

Die Teilnehmenden haben 5 Minuten Zeit, sich Gedanken darüber zu machen, was sie aus dem Seminar "mitnehmen" möchten. Reihum packt nun jede/r seinen/ihren Koffer, indem er/sie erzählt, was hinein kommt.

Mögliche Fragen vorher könnten sein:

- Was nehme ich mit?
- Gibt es etwas, dass ich vertiefen möchte?
- Gibt es etwas dass ich umsetzen möchte in meinen Alltag/ Berufspraxis?

Ziele:

Die TeilnehmerInnen werden zu einer kurzen Reflexion eingeladen Kurze Übersicht für die TutorInnen

Bedingungen:

Zeit: 5-10 Minuten Vorbereitungszeit, pro Teilnehmerln 1-2 Minuten Redezeit.

Material: Keines.

8.Warm Ups

Warming ups (kurz:WUP'S) sind Impulse, die dazu dienen, sich zu lockern und auf Veränderungen einzustellen. Sie eignen sich zwischen einzelnen Arbeitseinheiten oder auch zum gegenseitigen unbefangenen kennen lernen. Auch können sie in spielerischer Form erste Bezüge und Assoziationen zum nachfolgenden Thema wecken. In der Regel fördern sie den Teamfindungsprozess und dienen der Entspannung und der Konzentration. Auch wenn sie auf den ersten Blick überflüssig wirken, wird bei genauer Betrachtung klar: Warm ups sind für den lebendigen Lernprozess unverzichtbar. Nachfolgend sollen nun einige Warm ups vorgestellt werden.

8.1Methoden

Methode	Ziel	Material
Alle meine Freundinnen und	Wach werden, Konzentrati-	Stuhlkreis
Freunde	on, Gemeinsamkeiten ent-	
	decken	
Herr Paul	Wach werden, Auflockerung,	
	Konzentrationsübung	
Gordischer Knoten	Teamarbeit, Konzentration	Platz
Jede/r ein Wort	Teamarbeit	
Evolution	Wach werden, Auflockern,	
	Spaß haben	
Die andere Reise nach Jeru-	Konzentration, Teamarbeit	
salem		
Der chinesische Morgengruß	Gemeinsames Begrüßungs-	
	ritual	

Alle meine Freundinnen und Freunde

Ablauf:

Die Gruppe sitzt im Sitzkreis auf Stühlen, eine TeilnehmerIn steht in der Mitte, es ist ein Stuhl weniger als TeilnehmerInnen vorhanden. Die Person beginnt die Übung mit dem Satz "Alle meine Freundinnen und Freunde, die …. wechseln den Stuhl". Jetzt müssen alle, auf die die genannte Gemeinsamkeit zutrifft, den Platz wechseln. Wer am Ende keinen Stuhl hat, ist dann an der Reihe in der Mitte zu stehen und das Spiel beginnt von Neuem. Dies kann beliebig oft wiederholt werden.

Genannt werden kann vielerlei z.B. "Alle meine Freundinnen und Freunde, die mehr als 2 Sprachen sprechen", "...alle, die dunkle Socken tragen", "...alle, die noch müde sind" usw. ´Der Kreativität und Vielfalt sollten keine Grenzen gesetzt werden.

Ziele:

- Wach werden,
- Bewegung in die Gruppe bringen,
- Gemeinsamkeiten finden und Unterschiede respektieren,
- -...spielerisch für Gruppenbildungs- und Ausgrenzungsprozesse sensibilisieren.

Bedingungen:

Zeit: 5-10 Minuten Material: Stuhlkreis Tipp: das Spiel lebt von der Dynamik. Fordert die TeilnehmerInnen auf, nicht lange zu überlegen, wenn sie in der Mitte stehen.

Herr Paul

Ablauf:

Die Gruppe bildet einen Kreis. Der/ Die Teamer/In beginnt mit einem Sprechgesang. Bei jeder neuen Runde kommt ein Körperteil hinzu. Erst die rechte, dann die linke Hand, dann der rechte Fuß, der linke Fuß, der Kopf und schließlich der Po. Am Schluss endet der Sprechgesang mit der Frage: "Paul- haste Zeit? Und ich sag- Nö!" Und alle Bewegung endet.

Ziel:

- Wach werden
- Koordination von Körperbewegung und Sprechgesang
- Spaß haben

Bedingungen:

Zeit: 10 Minuten Material: Keines.

Sprechgesang:

"Hallo! Ich bin der Paul und hab´ 2 Kinder und ne´ Frau und ich arbeite in einer Knopffabrik.

Eines Tages kommt mein Chef und fragt: "Paul, haste Zeit?" und ich sag: "JA!" und jetzt dreh ich mit der rechten Hand die Knopffabrik."(Und von hier wieder von vorne)

Gordischer Knoten

Ablauf:

Die TeilnehmerInnen stehen im Kreis. Alle strecken mit geschlossenen Augen die rechte Hand in die Mitte und greifen nach einer anderen Hand. Aber nicht die des unmittelbaren Nachbarn. Dann schließen alle die Augen und greifen mit der linken Hand eine Andere. Wenn sich alle an den Händen halten, werden die Augen geöffnet. Jetzt soll der "Gordische Knoten" gelöst werden, ohne die Hände voneinander loszulassen. Die TeamerInnen können außen stehen bleiben und Hilfestellungen geben. Kommt die Gruppe gar nicht weiter, darf auch mal eine Hand gelöst werden.

Ziele:

-...fördert die Zusammenarbeit und den Teambildungsprozess

Bedingungen:

Mindestens 8 Leute, maximal 18

Zeit: 15-30 Minuten Material: Platz.

Jede/r ein Wort

Ablauf:

Es werden Paare gebildet. Jedes Paar muss nun versuchen, zu einem Thema einen sinnvollen Satz gemeinsam zu sprechen. Hierbei darf jede/r immer nur ein Wort sagen.

Variante: Versucht im Kreis als ganze Gruppe eine Geschichte zu erzählen. Der/Die Erste beginnt: Es war einmal...Auch hier soll jede/r nur einen Satz sagen. Ihr könnt auch vorgeben, dass jede/r Zweite, den Satz des/der VorrednerIn verstärken muss. Z.B. Der Hund lag vor dem Haus. 2.: Es war ein großes Haus und der Hund unglaublich müde.

Ziele:

- stärkt die Teambildung
- fördert das aktive Zuhören

Bedingungen:

Zeit: Pro Paar 3-5 Minuten

Material: Keines.

Evolution

Ablauf:

Evolution mal spielerisch! Alle TeilnehmerInnen laufen durch den Raum und beginnen spielend ihre Evolution im Stadium einer Amöbe. Ziel des Spiels ist es, spielerisch über die Stadien Insekt, Schlange, Hase und Affe bis zum Menschen zu mutieren. Die Metamorphose geschieht anhand von Schnick-Schnack-Schnuck-Duellen in welchem der/die GewinnerIn eine Stufe höher, der/die VerliererIn eine Stufe zurück mutiert. Dabei kann sich jeweils nur mit "Artgenossen" duelliert werden.

Ziele:

- wach werden
- Auflockern
- Spaß haben

Bedingungen:

- Genügend Raum

Zeit:

- zwischen 10-20 Minuten

Die andere Reise nach Jerusalem

Ablauf:

Die Reise nach Jerusalem kennen wir alle, aber die andere Reise nicht. Nach jeder Runde wird bei diesem warm up nicht ein Stuhl und eine Person ausgelassen, sondern hier nur pro Runde ein Stuhl- alle Teilnehmer bleiben im Spiel und sind bei jeder Runde aufgefordert, sich gemeinsam auf immer weniger werdende Stühle zu verteilen. Dabei dürfen nur die TeilnehmerInnen, die auch einen Sitzplatz ergattern konnten, den Boden berühren.

Ziele

- Spaß haben,
- den Gruppenfindungsprozess stärken

Bedingungen:

- Stühle
- genügend Platz

Zeit:

- Je nach Gruppengröße 20 bis 30 min

Der chinesische Morgengruß

Ablauf:

Die TutorInnen verlesen langsam das Begrüßungsritual und die TeilnehmerInnen werden aufgefordert, dieses mit Gesten zu unterstreichen, um sich als Gruppe gegenseitig im Seminar willkommen zu heißen.

Ziele:

- Zeit für die gegenseitige Begrüßung nehmen
- Wertschätzung der einzelnen Gruppenmitglieder
- gemeinsames "erwachen" in der Gruppe

Bedingungen:

- genügend Raum

Zeit:

- etwa 10 bis 15 min

Begrüßungstext:

Ahhhh! Die Sonne geht auf Ich öffne das Fenster **Zwischen Himmel und Erde** Ich! Ich schaue mich um. Feuer! Und Wasser. Ich hole mir was ich brauche. Es ist genug für alle da. Ich mische es. Ein kleiner Rest für die Blumen. Der Lotus blüht auf. Ich umarme meinen Tiger Arrrrr! Und trete in die Welt hinaus!

9. Materialsammlung:

Reflexionsbogen für TutorInnen nach einer Sitzung Checkliste zur Planung und Gestaltung einer Seminarsitzung

Reflexionsbogen für die TutorInnen nach einer Sitzung

Nach einer Sitzung ist es ratsam, sich noch einmal Zeit für eine Reflexion zu nehmen. Neben dem unmittelbaren Auswertungsgespräch, kann ein Reflexionsbogen helfen, den Ablauf der Sitzung, gelungene Momente und eigene Unsicherheiten festzuhalten. Der Moment die eigenen Gedanken zu Papier zu bringen, ist häufig ein erster Weg zur Verarbeitung. Nachfolgend ist beispielhaft ein Reflexionsbogen für die TutorInnen der *pädagogischen Begriffsbildung* abgedruckt, der euch auch für andere Tutorenmodelle eine Grundlage bieten kann.

Reflexionsbogen für die TutorInnen der Pädagogischen Begriffsbildung

Organisatorischer Rahmen:	
Datum: Team: Thema der Sitzung:	
1. Pädagogische Arbeit:	
a) Wie empfandet ihr das Klima innerhalb der Grupp	pe?
b) Wie war die Aufmerksamkeit?	
c) Inwiefern konntet ihr die Lernziele erreichen, di men hattet?	ie ihr euch für die Sitzung vorgenom-
d) Hat sich die Cruppe auf des Thomas und die Meth	oden eingelnesen?
d) Hat sich die Gruppe auf das Thema und die Meth	

e) Gab es schwierige Phasen/Situationen/ Konflikte oder Störungen währ narsitzung?	end der Semi-
f) Wenn ja, wie habt ihr als TutorInnen darauf reagiert?	
g) Was hat die heutige Sitzung eurer Auffassung nach dem Großteil de bracht? Inwiefern konntet ihr die Lernziele erreichen, die ihr euch für die nommen hattet?	
f) Wie war das Feedback der Gruppe?	
g) Gab es ganz besondere Ereignisse/ Erlebnisse/Aussagen seitens der Teil Was werdet ihr vom heutigen Tag besonders in Erinnerung behalten?	nehmerInnen?
2. Teamarbeit:a) Wie habt ihr euch auf diese Sitzung vorbereitet?	

b) Falls Teilnehmer einen Teil der Sitzung gestalteten: Wie habt ihr euch sammen vorbereitet?	mit diesen zu-
c) Wie schätzt ihr eure Zusammenarbeit während der heutigen Sitzung ein	?
d) Welche Schwierigkeiten sind in eurer Teamarbeit aufgetaucht und wie s sen umgegangen?	eid ihr mit die-
3. Selbsteinschätzung:	
a)Was waren heute meine Stärken? Was verlief besonders gut?	
b) Was waren heute meine Schwächen? Was verlief weniger gut?	

Checkliste zur Planung und Gestaltung einer Seminarsitzung

Die nachfolgende Übersicht soll helfen, sich auf eine Seminarsitzung vorzubereiten. Sie enthält wichtige Fragen und Anregungen, die euch helfen sollen eure inhaltliche Gestaltung zu strukturieren.

...vor der Sitzung...

- ➤ Welche Botschaft möchten wir vermitteln?
- ► Was sind heute unsere Lernziele?
- Diagnose der Situation, in die hinein gehandelt werden soll
- Antizipation: Welche Erfahrungen, Kenntnisse, Erwartungen bringen die Studierenden mit?

Die Planungsphasen

- Die Einstiegsphase
- Die Erarbeitungsphase (verstehen und benennen)
- Die Zusammenführungsphase (Alternativen suchen und Entscheiden)
- Die Abschluss- und Endphase (Integration des Neugelernten/ Transfer in den Alltag)

Die Einstiegsphase

- Welches Thema steht heute im Mittelpunkt?
- ➤ Warum ist euch das Thema wichtig?
- Welchen Zugang habt ihr zu dem Thema, was sind für euch spannende Fragen?
- > Transparenz: Für welches Vorgehen habt ihr euch aus welchen Gründen entschlossen?
- > Finden die Erfahrungen der TeilnehmerInnen Raum?
- ➤ Wie ist der Bezug zur letzten Sitzung?

Die Erarbeitungsphase

- ➤ Welche Medien sollen im Vordergrund stehen? (Textarbeit/ Film etc.)
- ➤ Welche Methoden möchtet ihr verwenden? Sind diese ausgewogen? Passen diese zum Thema?
- ➤ Mit welchen Fragen können wir Denkprozesse anregen bzw. vorgeformte Haltungen irritieren?

Die Zusammenführungsphase

- ➤ Wie können wir die wichtigsten Fragen und Erkenntnisse zusammenführen? (auf Visualisierung achten!)
- > Wie können wir das heute erarbeitete in den gesamten Seminarverlauf einbetten?
- Lassen sich Bezüge zu anderen Inhalten herstellen? Gibt es Alternativen? Widersprüche?
- > Welche Bedeutung hat das erarbeitete Thema für die pädagogische Praxis?

Die Abschluss- und Endphase

- ➤ Gibt es noch offene Fragen?
- Feedback der Sitzung:
 - Was nehmt ihr aus der heutigen Sitzung mit?
- > Ausblick:

Was werden wir nächste Woche bearbeiten?

In welchem Verhältnis stehen die Themen zueinander?

➤ Rückbezug zum Anfang der Sitzung: Hat sich eure Wahrnehmung/Haltung zum Thema verändert, wenn ja, warum?

$\underline{\mathit{TEIL}\ \mathcal{B}}$

- 1. Rolle und Selbstverständnis von TutorInnen
- 2. Bildungsprozesse moderieren: Das aktive Zuhören
- 3. Hinweise zur Teamarbeit
- 4. Hinweise zum Umgang mit Störungen

1. Rolle und Selbstverständnis von TutorInnen XX

Die Persönlichkeit, das Selbstverständnis und die soziale und fachliche Kompetenz der TutorInnen, sind wichtige Ausgangs- und Bezugspunkte für das Lernen in Gruppen. Die TutorInnen nehmen dabei eine Haltung ein, die häufig unbewusst wirkt. Die folgende Sammlung von Grundhaltungen einer Tutorin/ eines Tutors, Grundlagen und Ziele eines Tutoriums, soll dabei helfen, die Reflexion der eigenen professionellen pädagogischen Beziehung zwischen TutorInnen und ihren TeilnehmerInnen anzuregen.

Grundhaltungen des/der TutorIn

- **Wertschätzung**: Kommunikation auf Augenhöhe initiieren, Bemühen um Sensibilität/Präsenz/Empathie, Rückmeldungen/ inhaltliche Bestätigungen geben.
- **VermittlerIn**: Zwischen persönlichem Vorwissen und theoretischen Grundlagen, zwischen pädagogischer Berufspraxis und bildungstheoretischer Begründung.
- **Organisator und Initiator**: von selbstständigen kooperativen Lernprozessen.
- "Ideenhebamme": gemeinsam Utopien entwickeln, experimentelle Haltung, "lebendiges lernen": dynamische Balance zwischen gegenwärtigen Wissensbeständen und den sich entwickelnden und veränderten Problemen und Fragestellungen der Zukunft.
- BeraterIn: Vermittlung orientierender Hilfen beim Studieneinstieg
- Authentizität/ Glaubhaftigkeit: Ehrlich sein, auch zu Nichtwissen/Fehlern stehen, Unsicherheiten benennen und thematisieren. Statt dem Anspruch "Auf jede Frage werde/muss ich eine Antwort wissen", die Haltung "Mit jeder Frage werde ich (gemeinsam mit den TN) umgehen können"
- **Transparenz**: Erläutern, warum bestimmte Vorgehensweisen gewählt werden.
- **Aktives Zuhören:** Erfahrungen und Meinungen ernst nehmen.
- **Moderatorin:** Überblick bewahren, Standpunkte kennzeichnen, Rückbezug auf gemeinsame Ziele.
- **Rückversicherungen einholen**: Nachfragen, Aussagen spiegeln, Fragen an die Gruppe zurückgeben: "habe ich dich richtig verstanden …."
- **Offenheit/ Flexibilität:** "schauen, was die Gruppe gerade braucht", Schritte zurück zulassen, Zurückhaltung und Geduld.

Grundlagen des Tutoriums

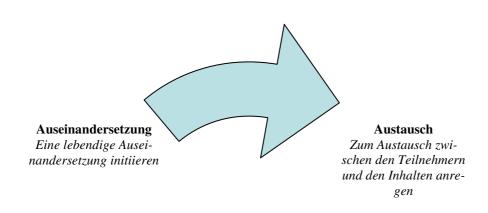
- Ausgangspunkt: Interessen, Fähigkeiten und Situation der Studierenden, Bemühen um Personalisierung: "die Gruppe dort abholen, wo sie gerade steht"
- Persönliche Zugänge eröffnen: eigene Bildungsgeschichte/ Lernerfahrungen thematisieren
- Anreaungen und Anreize geben
- Kontakt und Kommunikation mit der Gruppe herstellen: Vertrauensbasis schaffen
- Dialog statt Monolog
- Ausgewogenheit zwischen persönlichem Bezug und theoretischer Relevanz

^{XX} In der nachfolgenden Beschreibung von Grundhaltungen einer/s TutorIn und Grundlagen und Ziele eines Tutoriums, sind wir uns bewusst, dass verschiedene und teilweise kontroverse Modelle und Verständnisse von Tutorien innerhalb der Hochschule existieren. Als Bezugspunkt für unsere Diskussion diente uns dabei das Tutorium der *Pädagogischen Begriffsbildung*.

Ziele des Tutoriums

- Orientierung fürs Studium bieten
- Neugier und Interesse wecken
- Zum Nachdenken und Nachfragen einladen: vom meinen zum wissenschaftlichen Argumentieren
- Mit Literatur wissenschaftlich Arbeiten lernen
- Zusammenhänge verstehen lernen: Überschneidungen zwischen bildungstheoretischer Begründung und pädagogischer Berufspraxis
- Irritieren: Eigene (vor-) geformte pädagogische Erfahrung in theoretische Zusammenhänge setzen und reflektieren lernen
- Nachdenken über gesellschaftliche Widersprüche und eigene Handlungsmöglichkeiten
- Studierende dazu animieren, Verantwortung für den eigenen Lernprozess zu übernehmen
- Nachhaltigen Eindruck schaffen

"Philosophie" des Tutoriums





2. <u>Bildungsprozesse moderieren.</u> <u>Das aktive Zuhören</u>

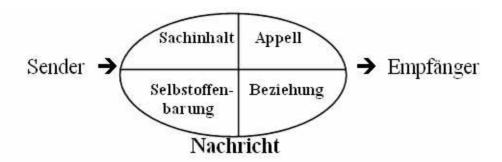
Soll es zur Grundlage eines lebendigen Lernprozesses gehören, eine offene Kommunikations- und Dialogskultur aufzubauen, so ist wichtig, sich grundlegende Gedanken über Funktionen von Botschaften innerhalb von Gesprächen zu machen.

Eine Botschaft kommt selten allein...

Ein Gespräch verstehen wir in der Regel als einen Austausch von Botschaften, die aufeinander bezogen sind. Ein Sender sendet dabei- verbal und nonverbal- eine Nachricht an einem Empfänger. Dieser nimmt die Botschaft auf, entschlüsselt und interpretiert sie, antwortet- und wird damit selbst wiederum zum Sender.

In diesem Wechselspiel läuft jedoch mehr als "nur" ein Austausch von Informationen. Nach dem Kommunikationspsychologen Friedemann Schulz von Thun hat jede Botschaft, die gesendet wird vier Seiten und kann dementsprechend auch auf vier verschiedenen Frequenzen empfangen und gehört werden.

Die vier Seiten einer Botschaft nach Schulz von Thun:



Der Austausch auf den vier Ebenen, kann anhand folgenden Beispiels näher erläutert werden:

Nehmen wir an, der Partner sagt am Abend zu seiner Frau: "Ich hätte jetzt Lust auf ein Bier"

Auf welchen Ohren könnte seine Frau wohl diese Nachricht empfangen?

Als sachbezogene Botschaft: "Ich hätte Lust auf ein Bier"

Als Appell/ Aufforderung zum Tun: "Hole mir bitte ein Bier!"

Als Selbstoffenbarung: "Ich habe Durst"

Als Aussage über die Beziehung und die momentane Wertschätzung der Partnerin: "Immer vergisst du mir ein Bier zu bringen"

Die Frau kann die Nachricht also auf vier verschiedene Wege aufnehmen und dementsprechend reagieren.

Der "vierohrige Empfänger" nach Schulz von Thun:

Selbstoffenbarungsohr: Was sagt er über sich? Was ist das für einer?

Beziehungsohr: Was hält der andere von mir? Wie redet der mit mir?



Sachohr: Was ist der Sachverhalt? Wie ist er zu verstehen?

Appellohr: Was soll ich tun, denken, fühlen?

Das beschriebene Beispiel macht dabei vor allem Eines deutlich: Für den Sender ist es nicht möglich, nur auf einer Ebene Informationen zu geben, alle vier Frequenzen spielen eine Rolle und können Missverständnisse hervorrufen. Daher ist sowohl beim Sender als auch beim Empfänger eine Prüfung erforderlich, was als Botschaft gesendet bzw. empfangen wurde. Hilfreich kann dabei die Kommunikationstechnik des "aktiven Zuhörens" sein.

Das aktive Zuhören

Als aktives Zuhören bezeichnet man in der Regel eine gefühlsbetonte Reaktion des Empfängers auf die Nachricht des Senders. Die Methode geht dabei auf die Gesprächspsychotherapie von Carl Rogers zurück.

Das aktive Zuhören verfolgt dabei zwei Ziele:

Auf der **Beziehungsebene** kann es zum Aufbau einer vertrauensvollen Kommunikationsund Dialogskultur beitragen. Auf der **semantischen Ebene** hilft es, Missverständnisse zu vermeiden und Konflikte aufzulösen.

Grundtechniken des aktiven Zuhörens

Im Folgenden sollen einführend Grundtechniken^{XXI} und Haltungen des aktiven Zuhörens erläutert werden:

- > "Ich bin ganz Ohr"
 - Sich auf sein Gegenüber einlassen: zugewandte Körperhaltung, Blickkontakt, Kopfnicken etc.
 - Signale des Zuhörens geben (Geräusche wie "mhm", ´"ach ja")
- > Kernaussagen kennzeichnen und spiegeln:
 - "Einleitungs- oder Brückensätze können helfen, den anderen zu verstehen, machen aber auch deutlich, dass dies immer nur ein Versuch ist. Dabei sollten "Ich-Botschaften" verwendet werden: "Ich würde gern zusammenfassen, was ich bisher verstanden habe", "bei mir ist angekommen".
 - · Beschreiben und nicht bewerten, was verstanden wurde.
- Dem Anderen "aus dem Herzen sprechen"

XXI Vgl. dazu Fechler, Bernd 2000.

- Die Gefühle des Gegenübers erkennen und ansprechen ("Das war bestimmt schwierig für dich", "Da warst du bestimmt verärgert")
- Versuchen Akzeptanz und Wertschätzung auszudrücken, Empathie: sich in die Situation des Sprechers versetzten (Botschaft: "Es ist in Ordnung, dass du dich so fühlst")
- > Mit der eigenen Meinung zurückhaltend umgehen und diese kennzeichnen.
- ➤ Nachfragen bei Unklarheiten: "Habe ich dich richtig verstanden?"
- ➤ Zuhören heißt nicht Zustimmen, das sollte nicht verwechselt werden und bei Bedarf auch transparent gemacht werden.
- > Auf eigene Gefühle achten.
- ➤ Geduld haben, den Sprecher nicht unterbrechen und ausreden lassen.

 Das heißt auch Pausen auszuhalten. Diese deuten oft auf Schwierigkeiten oder Widerstände hin.
- > Sich durch Vorwürfe und Kritik nicht irritieren lassen.

3. Hinweise zur Teamarbeit

Nicht jede/r von uns hat schon einmal in einem Team gearbeitet. Und auch wenn es auf den ersten Blick sehr attraktiv erscheint zu zweit vor einer Gruppe zu stehen, können bei der Arbeit im Team große Gefahren und Unsicherheiten auftreten, über die man sich im Vorfeld austauschen sollte. Dennoch muss Eines klar sein: die Vorteile von einer aufeinander abgestimmten Leitung im Team sind unschlagbar, und damit das Miteinander nicht zum Gegeneinander wird, haben wir nachfolgend eine Übersicht von wichtigen Fragen zusammengestellt, die vor, während und nach dem Arbeitsprozess helfen können, die Zusammenarbeit zu stärken.

Wichtige Fragen für die Entscheidung...

- Ist leiten im Team meine Sache?
- Bin ich offen f
 ür veränderte Ideen und Konzepte?
- Habe ich Zeit für eine regelmäßige Koordination und Abstimmung?
- Passen wir zusammen?
- Passen unsere Arbeitsweisen zusammen?

Vorteile von einer Leitung im Team

- Vier Augen Prinzip: Moderation und Beobachter
- Entlastung (bei Überlastung, Unsicherheiten, Konflikten etc.)
- Chance für das Lernen voneinander
- Chance für das Lernen der TeilnehmerInnen: Zusammenarbeit als Modell

Der Blick auf unseren Arbeitsprozess...

- Vorbereitung:
 - Wie bereiten wir uns vor?
 - Wer übernimmt welche Verantwortlichkeiten?
- Umsetzung:
 - Welche Zusammenarbeit/ Unterstützung wünsche ich mir?

Nachbereitung (unmittelbar!):

- Gegenseitiges Feedback: Wie habe ich dich heute erlebt?
- Wie war unsere Zusammenarbeit?
- Was habe ich als positiv erlebt?
- · Was empfand ich schwierig, was hätte ich mir gewünscht

4. Hinweise zum Umgang mit Störungen

"...Dienstagmorgen 11.40 Uhr. Paul begrüßt seine Gruppe zum Beginn des Tutoriums und leitet direkt über auf das heutige Thema "Mündigkeit" über. Die Sitzung ist genau verplant, als Hausaufgabe hatte die Gruppe auf, den Text "Erziehung zur Mündigkeit" von Th. W. Adorno zu lesen. Paul fragt, wer den Text für heute denn gelesen habe, doch niemand aus der Gruppe reagiert. Mehr noch: die Gruppe ist heute unglaublich laut. Viele sind versunken in Gruppengespräche, manche essen, ein Anderer telefoniert.... Was ist nur los? Paul schaut verzweifelt zu seiner Partnerin Tina, doch die zuckt auch mit den Schultern. Was sollen wir denn jetzt tun?"

Diese kurze Sequenz ist wohl eine der großen Ängste, wenn man sich als TutorIn auf eine Sitzung vorbereitet. Was, wenn die Gruppe nicht mitarbeitet? Was, wenn sie deutlich Widerstand symbolisiert?

Warum Störungen wichtig sind

Klar ist, der Umgang mit Störungen ist nie einfach. Den diese unterbrechen immer den geplanten Arbeitsablauf und das ist zunächst einmal nervig. Als TutorIn ist man oft mittendrin und gezwungen schnell zu reagieren, Umstände die eine neutrale Analyse mehr als schwierig machen.

Dennoch sind Störungen in einem lebendigen Lernprozess kaum vermeidbar, denn lernen bedeutet immer auch sich auf Neues einzulassen und sich im unsicheren Terrain zu bewegen. Mehr noch: Lernen löst immer Störungen aus und muss das auch tun, denn diese sind für den eigenen Entwicklungsprozess unabdingbar.

Die Wichtigkeit von Störungen können sinnbildlich in dem chinesischen Schriftzeichen des Wortes "Krise" verdeutlicht werden, dass sich aus den Zeichen für "Gefahr" und "Chance" zusammensetzt. Meist sieht man zu Beginn einer Krise erst einmal die negativen Aspekte, doch bietet jede Krisensituation auch ein Entwicklungspotenzial: schafft man es gemeinsam die angestauten Probleme und die Ursachen zu bearbeiten, so entsteht die Chance, eine Krise für einen konstruktiven Umgang nutzbar zu machen.

In Bezug auf Lernprozesse ist der Begriff der Krise dabei häufig zu hoch gegriffen. Meist geht es um kleine Konflikte oder Missverständnisse, die sich bei nicht Bearbeitung jedoch zu handfesten Konflikten manifestieren können. Ist dieser Punkt einmal erreicht, so wird eine Entscheidung notwendig, die meist über Erfolg und Misserfolg eines ganzen Arbeitsprozesses entscheidet.

Störungen haben Vorrang!

Eines der wichtigsten Postulate der Themenzentrierten Interaktion ist die Forderung, dass Störungen vorrangig thematisiert werden sollten. Das Postulat versteht sich dabei als eine Art Verhaltensregel, die helfen soll, eigenständiges Lernen zu ermöglichen. Dabei ist es zunächst einmal wichtig, die Situation zu analysieren: Hat die Unruhe mit dem Thema zu tun oder handelt es sich um eine Störung innerhalb der Gruppe? Sind Einzelne besonders involviert?

Grundlegend gilt: Die Folgen für eine Nichtbeachtung von Störungen und Konflikten können schwerwiegend sein, weil sie nicht nur gegenwärtig, sondern auch zukünftig das Lernen und Arbeiten innerhalb der Gruppe behindern können.

Zum Umgang mit Störungen

Wie nun aber mit auftretenden Störungen und Konflikten umgehen? Klar muss schon jetzt sein: Für den Umgang mit Störungen gibt es keine Patentrezepte. Dennoch gibt es Grundhaltungen und Arbeitsweisen, die helfen können Konflikte zu bearbeiten.

Dieses Vorgehen braucht eine zugewandte wertschätzende Grundhaltung des/r TutorIn. So sollte es im Umgang mit Störungen nicht darum gehen, Widerstände zu brechen, sondern darum, diese zu akzeptieren, um verstehen zu wollen, was einzelne Teilnehmer mit ihren Widerstand sagen möchten.

Der sich in der Krise Befindliche sollte dabei in seinen Gefühlen und Aussagen akzeptiert und gestützt, vielleicht sogar beschützt werden.

Trotz dieser Herausforderung sollten die anderen Teilnehmer, sowie das Thema und die gemeinsame Zielsetzung nicht aus den Augen verloren werden. Häufig hilft nach der Krisenintervention eine gemeinsame Prozessanalyse, um zurück in den gemeinsamen Lernprozess zu finden.

Zur Moderation von Störungen

Bevor man einen Konflikt moderiert sollte geklärt sein, dass die Moderation von allen Seiten akzeptiert und als Autorität anerkannt wird.

In einem Konflikt kann es hilfreich sein, nach jedem Beitrag eines Teilnehmenden, diesen "zu spiegeln", wie beim Aktiven zuhören. Beschuldigungen können so zum Beispiel in Ich-Botschaften umformuliert werden oder Aussagen werden auf Missverständnisse hin überprüft. Die Botschaften können auf Plakaten visualisiert werden. Dadurch wird die eigentliche Botschaft noch klarer und Lösungsfindungen erleichtert. Ebenso sollte nach jeder Aussage die Gegenpartei befragt werden, wie die gemachten Aussagen ankommen oder was gehört wird.

Wird eine abwehrende Haltung formuliert, z.B." Darüber möchte ich gar nicht erst reden", kann dies von der Moderation in die Frage: "Ist das ein besonders kritischer Punkt?" positiv wenden. Oder ich kann Person B fragen: "Was bedeutet es für dich, wenn Person A nichts dazu sagt?"

Bei der Lösungsfindung sollen beide Parteien beteiligt sein. Auf der Metaebene lässt sich fragen:" Wie wollen sie damit umgehen, dass…"Welche Regel kann die Situation entlasten…? Wer könnte jetzt eine Lösung anbieten?"

Weiterhin ist bei der Moderation von Konflikten auf die Ausgewogenheit von folgenden Polen zu achten. Die Gesprächsführung stellt sich damit der Herausforderung sich zwischen den folgenden Polen. XXIV zu bewegen.

Spezifizieren	Generalisieren
Einzelne Streitpunkte überschaubar, kon-	Die dem Konflikt zugrunde liegenden um-
kret und überprüfbar auflisten, begründen	fassenden Haltungen und generellen Anlie-
und analysieren. Z.B: "Was bedeutet diese	gen untersuchen. Z.B.: Wie sieht deine Vi-
Forderung im Detail?"	sion einer idealen Gesamtlösung aus?
Polarisieren	Harmonisieren
Durch Spielregeln kontrollierte Darstellung	Das Gemeinsame, Verbindende herausar-
der beiden Standpunkte, aber niemals das	beiten, als Abschluss eines Konfliktge-
Gespräch in der Polarisierung beenden!	sprächs besonders wichtig. Z.B.: "Was ist
Z.B.: "Wodurch unterscheiden sich die Zie-	der gemeinsame Nenner? Worin seid ihr
le von A und B?"	euch einig?"

Häufig können dabei schon erste Missverständnisse aus der Welt geschafften werden. Die Grundtechniken des aktiven Zuhörens können dabei helfen, eigene Interpretationen zu kennzeichnen.

Vgl hierzu und Tabelle Ebd.

-

Vgl.: P.Lahninger, lebendig und kreativ leiten präsentieren moderieren

Identifizieren	Distanzieren
Die Parteien auffordern, sich mit ihren	Bewusst Abstand schaffen, von außen (aus
Standpunkten und absichten zu identifizie-	der Meta-Position) den Konflikt betrachten
ren, in Ich-Botschaften zu sprechen. Z.B.:	lassen. Z.B.: "Was halten andere von ihrem
"Formuliere dein Anliegen ganz persön-	Streit? Was würde Person X dazu sagen?"
lich."	
Nach innen orientieren	Nach außen orientieren
Auf die Beteiligten und deren Denken,	Auf das soziale Umfeld eingehen, die Au-
Fühlen, Wollen eingehen. Z.B.: "Wie geht	ßenwirkung in Betracht ziehen. Z.B.: "Wel-
es dir gefühlsmäßig bei diesem Gedan-	che Veränderungen wird ihr Vorschlag für
ken?"	andere bewirken?"

TEIL C

Literaturangaben:

Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit. DGB Bildungswerk Thüringen e.V.

Berendt, Brigitte (1969): Blickpunkt Hochschuldidaktik. 18 Jahre Tutorenarbeit an der freien Universität Berlin.

Cohn, Ruth (1986): Von der Psychoanalyse zur themenzentrierten Interaktion. Von der Behandlung einzelner zu einer Pädagogik für alle. Klett- Cotta Verlag, Stuttgart.

Cohn, Ruth & Terfurth (Hrsg.) (2007): Lebendiges Lehren und Lernen. TZI mach Schule. Klett- Cotta Verlag, Stuttgart.

Dany, Sigrid/ Kreienbaum, Dr. Maria (1995): Von Lehr- und Lernzielen. Seminararbeit mit Studierenden, statt für sie. In: Handbuch Hochschullehre.

Fechler, Bernd (2000): Miteinander klarkommen im Betrieb. Handbuch soziale Trainings und Konfliktmanagement in der Jugendberufshilfe. Frankfurt am Main.

Giesecke, Hermann (2007): Pädagogik als Beruf. Grundformen pädagogischen Handelns. Juventa Verlag Weinheim und München.

Klein, Zamyat M. (2003): Kreative Seminarmethoden. 100 kreative Methoden für erfolgreiche Seminare. GABAL Verlag, Offenbach.

Knauf, Helen (2005): Tutorenhandbuch. Einführung in die Tutorenarbeit. UVW Verlag.

Knoll, Jörg (1993): Kleingruppenmethoden. Beltz Verlag, Weinheim Basel

Krause, Christa/ Müller-Benedict, Volker (2007): Tutorium an der Hochschule. Ein Manual für Tutorinnen und Tutoren. Shaker Verlag, Aachen.

Lahninger, Paul (2007): leiten präsentieren moderieren. Arbeits- und Methodenbuch für Teamentwicklung und qualifizierte Aus- und Weiterbildung. Ökotopia Verlag, Münster.

Langmaack, Barbara & Braune Krickau, Michael (2000): Wie die Gruppe laufen lernt. Anregungen zum Planen und Leiten von Gruppen. Beltz Verlag, Weinheim.

Langmaack, Barbara (2004): Einführung in die Themenzentrierte Interaktion. Leben rund ums Dreieck. Beltz Taschenbuch Verlag, Weinheim.

Senninger, Tom (2000): Abenteuer leiten - in Abenteuern lernen. Methodenset zur Planung und Leitung kooperativer Lerngemeinschaften für Training und Teamentwicklung in Schule, Jugendarbeit und Betrieb. Ökotopia Verlag, Münster.

Schulz von Thun, Friedemann (1991): Miteinander reden 1 – Störungen und Klärungen. Reinbek: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

Schulz von Thun, Friedemann (1980): Laudatio auf Ruth Cohn. Zeitschrift für Humanistische Psychologie 4, 7-12.

Wagemann, Prof. Dr. Carl-Hellmut (1998): Damit die Lehre nicht ins Lehre läuft... Veranstaltungsplanung unter Berücksichtigung der Lernprozesse von Studierenden. In: Handbuch Hochschullehre.