

Konventionen und Struktur schaffen

Regeln aufstellen

- Entscheiden Sie, ob es eine Sitzordnung geben soll und legen Sie diese gegebenenfalls selbst fest.
- Bitten Sie die Teilnehmenden, Namensschilder aufzustellen. Diese können auch von Ihnen vorbereitet werden.
- Klären Sie die Frage der Anrede („Sie“ oder „Du“, Vorname oder Nachname, evtl. Weglassen von Titeln).
- Geben Sie einen Überblick über den geplanten Ablauf.
- Besprechen Sie die Pausenregelung.
- Informieren Sie die Teilnehmenden ggf. über weitere organisatorische Details.

Neugier wecken

- Erinnern Sie die Teilnehmenden an den erwarteten Nutzen des Seminars.
- Stellen Sie dabei das Thema verlockend und positiv dar.
- Erzeugen Sie dabei keinen Leistungsdruck. Verbreiten Sie die Gewissheit, dass die Ziele erreicht werden können.
- Denken Sie daran: Erreichbare Ziele motivieren – unerreichbare demotivieren.

Kontakt herstellen

- Organisieren Sie die Kontaktaufnahme der Mitglieder untereinander. Das bietet soziale Orientierung und Transparenz, baut Befürchtungen ab und fördert Sympathie.
- Geben Sie allen Gruppenmitgliedern das Gefühl, willkommen zu sein und integriert zu werden. So fördern Sie die Schaffung eines „Wir-Gefühls“.

Souveränes Leiten in der ersten Gruppenphase

- Treffen Sie klare Entscheidungen.
- Beziehen Sie alle Teilnehmenden ein.
- Würdigen Sie die Stärken der Teilnehmenden.
- Bewerten Sie die Teilnehmenden nicht.
- Formulieren Sie die Lernziele deutlich.
- Erläutern Sie Arbeitsaufträge, bis diese allen klar sind.
- Werten Sie Arbeitsergebnisse von Kleingruppen aus und wertschätzen Sie diese.
- Seien Sie sich der Tatsache bewusst, dass unbekannte Methoden gerade zu Anfang irritieren können.
- Lassen Sie sich nicht auf Rivalitäten mit notorischen „Besserwissern“ ein.

Störer integrieren

- Bestätigen Sie dem Gruppenmitglied, dass seine Bemerkung gehört worden ist.
- Würdigen Sie den guten Kern oder den Nutzen des Vorschlags.
- Signalisieren Sie der Gruppe: Ich kenne eure Interessen und das richtige Vorgehen. Ihr seid mit euren Ansichten willkommen.
- Treten Sie souverän auf. Lassen Sie sich weder in einen Konflikt hineinziehen, noch geben Sie als Experte bei erstbestter Gelegenheit die eigenen Ideen auf.

Mit Offenbarungen umgehen

- Gehen Sie auf gemachte Äußerungen ein. Peinlichkeiten durch Überhören zu überspielen kann als Missachtung empfunden werden.
- Zeigen Sie Mitgefühl. Allgemeine Lebensweisheiten helfen wenig.
- Klären Sie, ob eine Beeinträchtigung für das Lernen besteht.
- Schaffen Sie Distanz zum Erlebten. Eine Pause und körperliche Bewegung schaffen wieder Abstand und Stabilität.
- Kommen Sie zur Ausgangssituation zurück.

Vier Regeln für die Gruppenarbeit

1. Gruppenarbeit muss gelernt werden

- Leiten Sie die Kooperation mit einfacher Zusammenarbeit ein.
- Stellen Sie später Aufgaben mit komplexer Arbeitsteilung.

2. Gruppenarbeit und Lernen generell erfordern Regeln

- Setzen Sie Regeln als Konfliktprophylaxe ein.
- Je weniger die Teilnehmenden motiviert sind, desto wichtiger sind Regeln.

3. Gruppenarbeit muss ausgewertet werden

- Würdigen Sie Gruppenleistung statt Einzelleistung.
- Der Zwang zur Kooperation steigt, wenn das Ergebnis gemeinsam verantwortet werden muss. Nutzen Sie diesen Mechanismus aus.
- Regen Sie eine Reflexion des Kooperationsprozesses an.

4. Gruppenarbeit erfordert eine Funktionsverteilung

- Veranlassen Sie eine Rollenvergabe für die Berichterstattung.
- Führen Sie eine Zeitkontrolle ein – das fördert die Effizienz.
- Ernennen Sie ggf. „Themenwächter“, die darauf achten sollen, dass die Gruppe nicht vom eigentlichen Thema abdriftet.

Mehr Autonomie durch Wahlmöglichkeiten

Wenn Sie folgende Bedingungen schaffen, fördern Sie Motivation:

- Geben Sie den Teilnehmenden die Möglichkeit, eigene Prioritäten zu setzen (Autonomie in Bezug auf die Lernziele).
- Bieten Sie Aufgaben nach Schwierigkeitsgrad gestaffelt an (Autonomie in Bezug auf die Lernwege).
- Reflektieren Sie den Arbeitsprozess in der Gruppe und stimmen Sie ihn gemeinsam ab (Autonomie in Bezug auf die Lernmethoden).
- Besprechen Sie das gemeinsame Vorgehen (Autonomie in Bezug auf die Sozialformen).

Kriterien des Methodeneinsatzes

Methoden sollten folgende Prozesse unterstützen:

- Lernbereitschaft,
- Eigeninitiative,
- Dialog und Austausch,
- Selbstreflexion,
- Perspektivwechsel,
- Selbstorganisation des Lernprozesses und
- Transfer in die Praxis.

Klärungsgespräche in Gruppen

- Holen Sie sich die Zustimmung der Gruppe zur Metakommunikation.
- Machen Sie die Bedürfnisse der Teilnehmenden transparent.
- Fördern Sie Sicherheit durch die klare Strukturierung des Ablaufs und überwachen Sie die Einhaltung der vorgegebenen Struktur.
- Stecken Sie den thematischen Rahmen ab, zu dem die Diskussion stattfinden soll.
- Machen Sie deutlich, dass Gefühle im Spiel sind, die auch angesprochen werden dürfen.
- Entkräften Sie den wichtigsten Einwand „Zeitverlust“.
- Nehmen Sie den Beteiligten die Angst vor der Auseinandersetzung.
- Stellen Sie die positiven Auswirkungen der Klärung in den Vordergrund.
- Schreiten Sie bei Abwertungen anderer Gruppenmitglieder ein und bestehen Sie auf Ich-Aussagen.

Eskalationsentschärfung

- Reagieren Sie auf die im Raum stehenden Emotionen des Gegenübers mit der Kundgabe eigener Emotionen, dies mit neutraler Tendenz.
- Würdigen Sie den positiven Kern der Botschaft des Gegenübers: Erkennen Sie das Positive in dieser Botschaft und sprechen Sie es aus.
- Sprechen Sie ein sachliches Friedensangebot aus.
- Leiten Sie in ruhigen Worten zur Sache über.

Reframing

- Geben Sie Ihrem Gegenüber das (indirekte) Signal: „Ich verstehe Sie“.
- Bieten Sie ihm einen Anknüpfungspunkt für ein folgendes Gespräch.
- Stellen Sie keinen schnellen Trost oder Ratschlag bereit.
- Formulieren Sie Ihre Aussage lösungs- oder zielorientiert, um die negativen Gefühle nicht zu vertiefen (wie dies in dieser Situation beim klassischen aktiven Zuhören der Fall wäre).

Strategie für ein Gespräch mit schwierigen Teilnehmenden

Schritt 1 – Bestimmen Sie Ihr Gesprächsziel (Sache)

- Ist der Sachverhalt klar geworden?
- Ist Ihr Anliegen begründet?

Schritt 2 – Legen Sie unverzichtbare Mindestanforderungen fest (Appell)

- Haben Sie Ihre Wünsche/Forderungen deutlich gemacht?

Schritt 3 – Erforschen Sie die Situation des Gegenübers (Selbstkundgabe)

Schritt 4 – Machen Sie die Grenzen ihrer Kompromissbereitschaft deutlich (eigene Selbstkundgabe und Appellseite)

- Nutzen Sie Ich-Aussagen, Bleiben Sie entschieden im Tonfall und relativieren Sie Ihre Aussagen nicht.

Schritt 5 – Bauen Sie Brücken, statt Gräben aufzureißen (Sach- und Beziehungsseite)

- Unterstellen Sie positive Absichten – jedenfalls keine negativen. Stellen Sie auch das gemeinsame Ziel in den Mittelpunkt.

Schritt 6 – Stehen Sie als Person entschieden zu Ihren Bedürfnissen (Selbstkundgabe- und Beziehungsseite)