

Methodenworkshop

„Es lebe der Unterschied“ – „Teambuilding“ und Umgang mit heterogenen Gruppen in Beteiligungsprojekten

aus der Workshopreihe „Beteiligungs-Dings“

Gerlingen, 13. Juli 2016

Pädagogisch-didaktische Überlegungen zum Umgang mit heterogenen Jugendgruppen

Das Konzept der egalitären Differenz

Egalitäre Differenz meint die Achtung der Besonderheit, ohne die Individuen über ihre Unterschiede zu hierarchisieren. Gleichheit im Sinn sozialer Anerkennung ist die Grundlage der Konstitution individuellen Selbstverständnisses, prägend für das jeweilige Selbstbild.

Gleichheit vom Bürgerrechtsgedanken her war einmal das Bestreben nach politischer Partizipation aller, nicht nur gewisser Stände. Aber dies allein, d. h. Gleichheit als Diktum des sozialen Zusammenlebens ist gefährlich. Oder mit Adorno (1980, 113 f)

"Das geläufige Argument der Toleranz, alle Menschen, alle Rassen seien gleich, ist ein Bumerang. Es setzt sich der bequemen Widerlegung durch die Sinne aus. ..."

Soziale Anerkennung, die sich lediglich durch die Anerkennung der Gleichheit konstituiert, d. h. ohne den Konterpart der Unterschiedenheit, legitimiert die Ausgrenzung des offensichtlich Nicht-Gleichen. "Egalitäre Differenz" dagegen komprimiert den Gedanken, dass in der sozialen Anerkennung die Respektierung der Unterschiede und der Gleichheit untrennbar ist.

Auf den pädagogischen Bereich bezogen geht es also um die Berücksichtigung der unterschiedlichen Bedürfnisse, Fähigkeiten und Interessen der Kinder und Jugendlichen, ohne sie zu hierarchisieren, d. h. um Gleichheit in der individuellen Wertschätzung. (*Quelle: Zeitschrift für Inklusion*)

Dimensionen der Unterschiedlichkeit von Jugendlichen (*WEM BEGEGNE ICH?*)

Die weiße Spitze repräsentiert den Bereich, der sich über Bildungsstatistiken nachweisen lässt. Wichtig ist es allerdings auch, dass all den anderen Eigenschaften unterhalb des offensichtlichen bzw. leicht messbaren (blauer Teil) genügend Raum und Aufmerksamkeit eingeräumt wird, um die Einzelnen in der Gruppe besser zu verstehen, nachzuvollziehen und konkreter auf sie eingehen zu können.



Quelle: ZWH

Wichtig dabei ist:

- Potentiale der einzelnen Jugendlichen herausfinden
- **Teambuilding** über Spiele sowie Kommunikationsfähigkeit und weitere soft skills stärken
- **Rhetorik** und **feedback** erlernen
- **gegenseitige Wertschätzung** wiederholt aussprechen
- (Klein-) Gruppenarbeiten/ Partnerschaftliches Arbeiten
- erstrebenswert ist ein Konzept der **Einheit in Vielfalt**

Was kann ich selbst in meinem Verhalten/ Auftreten/ Handeln gegenüber den Jugendlichen beachten? (WIE BEGEGNE ICH?)

Erfolgsfaktoren inklusiver Methoden:

- Scaffolding¹: Unterstützung von Lernprozessen durch verschiedene Hilfestellungen und ausführlichen Anleitungen
- Schaffung einer positiven Lernatmosphäre
- Auf Jugendliche angepasstes Verhalten
- Effektive Instruktionen inklusive effektives feedback
- Positive Selbsteinstellung gegenüber Inklusion

Beeinträchtigende Faktoren inklusiver Methoden:

- Geringe Selbstwirksamkeitsüberzeugungen
- Fehlende Ressourcen, die für die Zielerreichung der Gruppe notwendig wären
- Fehlende Methodenkompetenz bei den BetreuerInnen
- Verzerrte Wahrnehmung der Probleme der Jugendliche durch die BetreuerInnen

Je nach Gruppenkonstellation sollte auf Belange der Gruppe unterschiedlich eingegangen werden. Abwechslungsreiche Methoden sind dabei ratsam, um den Zugang zur Gruppe zu finden.

- Individuelles Eingehen auf die Einzelperson
- Auf Kleingruppen (oder Arbeitskreise) direkt zugehen
- Einen hohen Grad der Selbstorganisation und Selbstbestimmung zulassen und nur an notwendigen Stellen Input geben oder Gruppendynamiken verändern
 - ➔ Balanceakt zwischen Bestimmung/ Richtungsvorgabe und freiem Arbeiten lassen

Wichtig ist Wertschätzung und das Anerkennung von erbrachten Leistungen!

Forder- und Förderprinzip:

- Leistungsstarke brauchen Herausforderungen
- Leistungsschwache sind mit Wahlmöglichkeiten und Freiheiten schnell überfordert
 - ➔ Gruppendynamiken mitverfolgen und auf Veränderungen entsprechend reagieren

¹ Scaffolding (vom englischen "scaffold" oder "scaffolding" = Gerüst) bezeichnet im pädagogisch-psychologischen Kontext die Unterstützung des Lernprozesses durch die Bereitstellung einer ersten vollständigen Orientierungsgrundlage

Tipp 1: Ein offenes Ohr haben **aber** sich nicht überall einmischen!

Tipp 2: Intervenieren bei Führungslosigkeit **aber** keine zu konkrete Kurs- und Ideenvorgabe!

Tipp 3: Regelmäßiges Zusammentragen und Bilanzieren der (Zwischen-) Ergebnisse!

Neben den produzierten Inhalten sollte mit im Fokus bleiben, dass jeder und jede nach seinen und ihren Fähigkeiten und Möglichkeiten partizipiert, unterschiedliche Methoden zum Erarbeiten dieser Inhalte angewandt werden und der Organisationsgrad von ‚frei‘ bis ‚strikt vorgegeben‘ stets austariert wird.

(Quelle: Prof. Dr. Thorsten Bohl, Institut für Erziehungswissenschaft, Umgang mit Heterogenität im Unterricht)

Arbeitsaufträge und Ansagen sollen

- Den einzelnen Personen oder Gruppen eine zielorientierte Arbeit ermöglichen.
- Sicherheit und klare Ordnung vermitteln im Blick auf das, was in der folgenden Arbeitseinheit getan werden soll.

Das hat Konsequenzen für die Formulierung. Arbeitsauftrag und Ansage sollen in der Formulierung

- Einfach und übersichtlich sein
- Möglichst an die Situation des Einzelnen/ der Gruppe anknüpfen

Sprechen ist ein Akt der (Selbst-)Klärung und des Begreifens. Sprache beflügelt die Gedanken, aktiviert die Kenntnisse, organisiert sie und bringt sie auf den Punkt. Sprechen bewirkt, dass der fachliche Durchblick zunimmt und das so Gelernte langfristig im Gedächtnis verankert wird.

Ergebnisse der Gedächtnisforschung zeigen, dass z.B. beim Zuhören und beim Lesen nur zwischen 20 und 30 Prozent der betreffenden Informationen im Gedächtnis behalten werden, jedoch bis zu 70 Prozent behalten werden, wenn die gleichen Fakten und Sachverhalte (von den Jugendlichen) selbst formuliert und eigenständig strukturiert werden.

Sprechen bildet in kommunikativer und in fachlicher Hinsicht!

Es ist daher sinnvoll, den Jugendlichen Gelegenheit zu geben, sich gegenseitig etwas zu erklären und sich über die angebotenen Themen kommunikativ zu verständigen. Erst beim Verbalisieren und

Erklären treten, genau wie bei Prüfungen, Unstimmigkeiten zu Tage. Außerdem fordert eine Erklärung eine weit größere Strukturierung und Aufbereitung des Wissens als eine bloße Lösung.

Daher ist es ebenso wichtig mit und für die Jugendlichen

- Eine angstfreie Atmosphäre zu schaffen (feedback, Rhetorik erlernen)
- Gesprächsregeln einführen und pflegen
- Wiederkehrende und ritualisierte Sprechansätze schaffen (Formate sich wiederholen lassen)
- Mit Partner- oder Kleingruppenarbeit beginnen

Ebenso wichtig ist eine kompetente und abwechslungsreiche **Methodenanwendung**.

Dabei ist zu beachten:

Die sieben W's der Methodenwahl:

1. **Für Wen?** → Zielgruppe
2. **Warum?** → Ausgangsproblem
3. **Wer?** → Lehrender
4. **Wozu?** → Lernziele
5. **Was?** → Inhalt
6. **Wie?** → Methoden
7. **Womit?** → Rahmenbedingungen

Prinzipiell gilt ansonsten: **Pläne machen ist wichtig, aber Plan ist Plan und Wirklichkeit ist Wirklichkeit!**

(Quelle: Manuela Kramer, Kathrin Oeder: Weiterbildungssequenz „Kompetent fördern und fordern“)

Beispielmethode: **Kooperatives Lernen/Arbeiten:**

Fünf Grundelemente, ohne die Gruppenarbeit nicht zu einem positiven Ergebnis führen kann:

- *Positive Abhängigkeit der Gruppenmitglieder*
Herstellung und Aufrechterhaltung eines Gemeinschaftsgefühls: „Wir sind ein Team“
- *Unmittelbare Interaktion:*
Ermöglichen und Vorbereiten direkter Interaktion durch sorgfältige Gestaltung des Lern- und Begegnungsraums: „Wer hilft mir?“, „Wem kann ich helfen?“

- *Übernahme von individueller Verantwortung und Gruppenverantwortung*
Herstellung und Aufrechterhaltung eines Gefühls der individuellen Verantwortlichkeit für das Lern- und Arbeitsgeschehen: „Ich werde gebraucht“ „Ich bin wertvoll“ „Es kommt (auch) auf mich an“
- *Bildung sozialer Fähigkeiten*
Achten und Entwickeln der notwendigen Sozialkompetenzen „Was für ein Verhalten ist notwendig, damit wir die Gruppenaufgabe bewältigen?“ „Wie sieht dieses Verhalten aus?“
- *Reflexion des Gruppenprozesses*
„Was haben wir gut gemacht?“ „Was können wir verbessern?“ „Was nehme/n ich/wir mir/uns für das nächste Mal vor?“

→ Gruppenarbeit ist dann erfolgreich, wenn die Gruppenmitglieder feststellen, dass sie nur erfolgreich sein können, wenn sie gemeinsam lernen.

(Quelle: Pädagogisches Landesinstitut Rheinland-Pfalz, Umgang mit Heterogenität)

Zusammengestellt von Christopher Fleischmann, LpB Juli 2016