



Seminar zur Qualifizierung von eTutoren

– Arbeiten und Lernen in Gruppen –

Dipl.-Hdl. Corinna Jödicke
Dresden, den 25.04.2013

- 1 Was ist eine Gruppe?
- 2 Selbstgesteuertes Lernen in Gruppen
- 3 Gruppendynamische Prozesse
- 4 Hinweise zum Feedback als „Motivator“

Aufgaben von eTutoren: Worum es heute geht

Fachbezogene Betreuung

- Klärung von inhaltlichen Fragen, Hilfestellungen bei Verständnisproblemen, Unklarheiten, Missverständnissen
- Hinweise auf Literatur und Hilfsmittel, auf Arbeitstechniken und Methoden
- Hinführung zu Lernaufgaben, Hinweise zur Bearbeitung von Lernaufgaben
- Rückmeldung zu Lernaufgaben und zur Vorgehensweise

Fokus: Filtern und Weiterleiten schwieriger Fragen an Lehrende / fachliche Experten

Personen- bzw. gruppenbezogene Betreuung

- (Unterstützung bei der) Organisation von Lernaktivitäten
- Rückmeldung zum Lernverhalten des Einzelnen/der Gruppe
- Unterstützung bei Konflikten
- Betreuung bei Lernproblemen des Einzelnen/der Gruppe

Technische Betreuung

- Unterstützung des Umgangs mit Kollaborationswerkzeugen (Funktionsweise, Auswahl, technische Probleme)

Organisatorische Betreuung

- Überwachung der fristgerechten Bearbeitung der Aufgabenstellung

Bewertung

- Unterstützung der Evaluation unter Anwendung eines Bewertungsinstrumentes

Begriffsabgrenzung

- eine „Mehrzahl von Personen, die zeitlich überdauernd in direkter Interaktion stehen, durch Rollendifferenzierung und gemeinsame Normen gekennzeichnet sind und die ein Wir-Gefühl verbindet“ (Wegge, 2006, S. 581)
- Gemeinsame Ziele oder Interessen (vgl. Werth & Mayer, 2008, S. 335)
- Besonderheit virtueller Gruppen: keine direkte Interaktion, sondern Einsatz von Kommunikationsmedien



Verschiedene Definitionsansätze auf der Ebene des individuellen Lernens

- Selbstgesteuertes Lernen als...

... Prozess „in which individuals take the initiative, with or without the help of others, in diagnosing their learning needs, formulating their learning goals, identifying human and material resources for learning, choosing and implementing appropriate learning strategies, and evaluating learning“



Prozess- perspektive

(Knowles, 1975, S. 18)

... „Bereitschaft und Fähigkeit, den selbst zu steuernden Lern- bzw. Arbeitsprozess effektiv zu gestalten“



Kompetenz- perspektive

(Carell, 2006, S. 44
nach Wild 2000 sowie
Weinstein & Meyer,
1986)

Konsequenz für kollaborative Lerngruppen

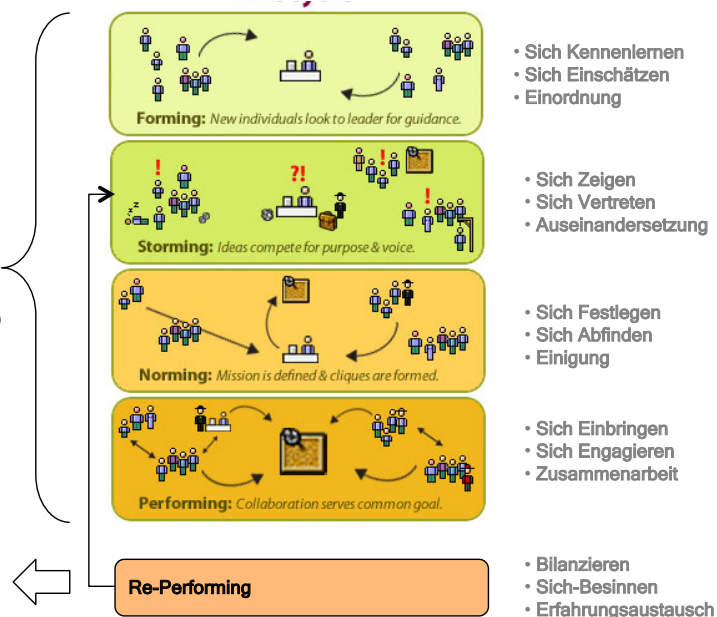
- Bei kollaborativem Lernen ist selbstgesteuertes Lernen des Einzelnen stark in den größeren Gruppenkontext eingebunden (vgl. Carell, 2006, S. 46)
- Lerngruppen haben die Aufgabe:
 - „ ihre Lernbedürfnisse (und -bedarfe) identifizieren,
 - ihre Lernziele aufeinander abstimmen und ein gemeinsames Lernziel der Gruppe festlegen,
 - die in der Lerngruppe zur Verfügung stehenden Ressourcen identifizieren,
 - geeignete Lernstrategien auswählen und implementieren (...),
 - die von ihnen erzielten Lernergebnisse evaluieren (Carell, 2006, S. 46).“

Die Phasen der Gruppenentwicklung

Modell von Tuckman
(1965)

(Quelle: <http://shannonswenson.com/wp-content/uploads/onlinecommunitylifecycle.jpg>)

Zusätzliche Stufe und
Rückkopplung nach
Stahl (vgl. 2002, S. 50)



Einführung des Gruppenvertrages in VCL-Projekte

Folgende Aspekte sind im Rahmen der Aushandlung des Gruppenvertrages zu klären:

- Auswahl der Tools (Welches zu welchem Zweck?)
- Regeln der Kommunikation und für die Konfliktbewältigung (Mehrheitsentscheidungen?, Vetorecht?)
- Rollenausdifferenzierung „Werkstudent“ (Wer hat welches Vorwissen/welche Erfahrungen? Persönliche Interessen?)
- Individuelle Ziele/Prioritäten in der Projektarbeit (Ergebnis mit geringst möglichem Aufwand oder maximales Ergebnis?)
- Zeitliche Verfügbarkeiten der Einzelnen (Wer kann wann, wann nicht?, Arbeit am Wochenende?, Wie oft und zu welchem Anlass synchrone Treffen?)

Einführung des Gruppenvertrages in VCL-Projekte

Gruppenvertrag

- Abgabe einer Dokumentation (Umfang ca. 1 DIN A4-Seite)
- stichwortartig Ergebnis des Austauschs festhalten (Tools, Regeln)
- Publikationsmedium frei wählbar (Zugang der Lernbegleiter beachten, ggf. Link in Mixxt einstellen)

Projektplan

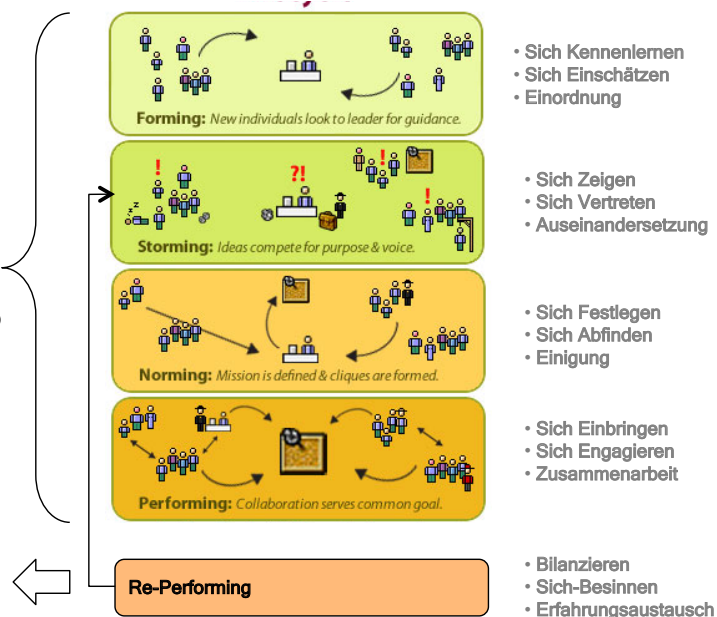
- „übliche“ Bestandteile: wer macht was, womit bis wann?
- Einbezug der zeitlichen Verfügbarkeiten und Rollenausdifferenzierung (s. Aushandlung Gruppenvertrag)
- eLecture von Herrn Prof. Schoop vorhanden
- Publikationsmedium frei wählbar

Die Phasen der Gruppenentwicklung

Modell von Tuckman
(1965)

(Quelle: <http://shannonswenson.com/wp-content/uploads/onlinecommunitylifecycle.jpg>)

Zusätzliche Stufe und
Rückkopplung nach
Stahl (vgl. 2002, S. 50)



Ziel der gemeinsamen Ko-Konstruktion von Wissen (vgl. Kopp & Mandl, 2006)

- Verteilung von Wissen als Bedingungsfaktor (S. 504 f.)
 - > Sensibilisierung der Gruppenmitglieder, auch die ungeteilten Informationen einzubringen
 - > Wissen darüber, dass Lernende über unterschiedliche Informationen verfügen (z.B. Fachdisziplin, Erfahrungen)
- soziale und sozio-emotionale Prozesse (S. 505 f.)
 - > Beeinflussung der Interaktion durch transaktive Wissenssysteme, das sogenannte Metawissen (Wissen über das Wissen bzw. die Informationen der anderen)
 - > Metawissen wirkt sich positiv auf Wissenskonstruktion aus, daher aktiv fördern

Auswirkungen auf die Motivation und Partizipation

- Koordinationsverluste
- Motivationsverluste
 - Soziales Faulenzen (social loafing): Gruppenmitglied nimmt unbewusst sein Engagement zurück aufgrund der Annahme, dass sich seine individuelle Leistung gering auf die Gruppenleistung auswirkt (vgl. Feuchter & Funke, 2004, S. 305; Wegge, 2006, S. 596)
 - Trittbrettfahren (free riding): Gruppenmitglied strengt sich bewusst wenig oder gar nicht an (vgl. Wegge, 2006, S. 596 f.)
 - Sucker-Effekt: Gruppenmitglied reduziert seine Anstrengung da es der Meinung ist, dass andere sich nicht genug einsetzen (vgl. Wegge, 2006, S. 597)

Auswirkungen auf die Motivation und Partizipation

- Motivationsgewinne
 - „social compensation“-Effekt: Gruppenmitglied strengt sich besonders an, weil andere keinen wesentlichen Beitrag zum Erfolg der Gruppe leisten (vgl. Wegge, 2006, S. 600)
 - „social labouring“-Effekt: Leistung eines Gruppenmitglieds nimmt zu, wenn es sich voll und ganz als Mitglied einer Gruppe definiert (hohe Identifikation mit „ingroup“), wobei dieser Effekt nur dann zu erwarten ist, wenn diese Gruppe in einem Wettbewerb zu einer anderen Gruppe („outgroup“) steht (vgl. Wegge, 2006, S. 600)

Auswirkungen auf den Umgang mit Informationen

- sozio-emotionale Gruppenphänomene
 - Groupthink: starker Gruppenzusammenhalt (=Kohäsion) führt zur einseitigen Betrachtung (vgl. Janis, 1982, S. 175)
 - Statusunterschiede (Salomon & Globerson, 1989): Informationen dominierender Gruppenmitglieder wird mehr Beachtung und Akzeptanz beigemessen (vgl. Kopp & Mandl, 2006, S. 507)
 - Angst vor Machtverlust durch Informationspreisgabe (vgl. Kopp & Mandl, 2006, S. 507)

Gestaltung von Feedback

Regeln für den Feedbackgeber	Regeln für den Feedbacknehmer
<ul style="list-style-type: none">- sachlich bleiben- Ich-Botschaften senden- Positives/Stärken an erster Stelle nennen- bei Rückmeldung von Schwächen Potenzial aufzeigen und evtl. Tipps/Hinweise für Veränderungen	<ul style="list-style-type: none">- zuhören- ausreden lassen- keine Rechtfertigungen- bei „Nicht-Verstehen“ nachfragen

- Zeit nehmen
- angenehme Gesprächsatmosphäre schaffen
- bei Bedarf Feedback aktiv einholen

- Carell, A. (2006). Selbststeuerung und Partizipation beim computergestützten kollaborativen Lernen. Münster: Waxmann.
- Feuchter, A. & Funke, J. (2004). Positive Effekte sozialen Faulenzens beim Lösen komplexer Probleme. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 56 (2), 304-325.
- Hinze, U. (2004). Computergestütztes kooperatives Lernen. Münster: Waxmann.
- Knowles, M. S. (1975). Self-Directed Learning. Chicago: Follett.
- Janis, I. L. (1982). Groupthink (2. Auflage). Boston: Houghton Mifflin.
- Kopp, B. & Mandl, H. (2006). Gemeinsame Wissenskonstruktion. In H. Bierhoff & D. Frey (Hrsg.), Handbuch der Sozialpsychologie und Kommunikationspsychologie (S. 504-509). Göttingen: Hogrefe.
- Schmalfuß, N. (2010). Kommunikationsmedien in Virtual-Collaborative-Learning-Umgebungen. Unveröffentlichte Diplomarbeit: Technische Universität Dresden, Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik.
- Stahl, E. (2002). Dynamik in Gruppen. Handbuch der Gruppenleitung. Weinheim u.a.: Beltz.

- Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63 (6), 384-399.
- Wegge, J. (2006). Gruppenarbeit. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (2. Aufl.) (S. 579-610). Göttingen, Bern u.a.: Hogrefe.
- Werth, L. & Mayer, J. (2008). *Sozialpsychologie*. Berlin, Heidelberg: Spektrum.

Die Phasen der Gruppenentwicklung

Modell von Tuckman
(1965)

(Quelle: <http://shannonswenson.com/wp-content/uploads/onlinecommunitylifecycle.jpg>)

Zusätzliche Stufe und
Rückkopplung nach
Stahl (vgl. 2002, S. 50)

