

Was ist das eigentlich: Cooperative Learning?

Viele von Ihnen kennen „kooperatives Lernen“ oder „kooperative Lernformen“. Das kann tatsächlich „Cooperative Learning“, so wie es von Norm Green seinerzeit nach Deutschland gebracht wurde, sein, ist aber in vielen Fällen nur ein winziger Teilaspekt davon.

Cooperative Learning ist eine Lebens- und Arbeitshaltung auf der Grundlage des Humanistischen Menschenbilds. Dieses Menschenbild geht von vier Grundannahmen aus:

1. Jedes Handeln eines Menschen folgt einem Sinn und einem Ziel.
2. Jeder Mensch muss ständig sein Bedürfnis nach Autonomie mit der Notwendigkeit der Anpassung ausbalancieren.
3. Menschen benötigen ein Gefühl der Wirksamkeit – nach innen und nach außen, um aktiv zu bleiben.
4. Ein Mensch ist weit mehr als die Summe seiner einzelnen Fähigkeiten und Kompetenzen und kann weit mehr, als ein Zeugnis ablichtet.

Grundannahmen des humanistischen Menschenbilds



Die handelnden Personen in der Schule sind a) die Lernenden und b) die LernbegleiterInnen.

- Letztere folgen im Cooperative Learning in ihrem Handeln den Vorstellungen von Lev Vygotski. Sie sind in ihrem Verhalten immer Vorbilder. Sie sorgen durch die Gestaltung der Lernprozesse und ihre Kommunikation für Sicherheit, Zugehörigkeit, Reflexion und so für die **Bildung eines Selbstwertgefühls**.

Cooperative Learning plus



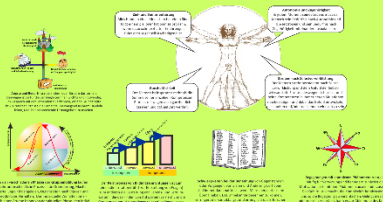
Kooperatives Verhalten steht auf drei Säulen

<Fortsetzung auf Seite 2>


Das A2-Poster

Lernentwicklungsgespräche gelingen lassen
Lernen verstehen, empathisch begleiten, wertschätzend kommunizieren


Lernen verstehen



Empathisch begleiten



Wertschätzend kommunizieren



... denn Menschenbilder machen Schule!

Als pdf zum Downloaden: 5,00 €

Fortbildungsangebote

Cooperative Learning Teil I

2 Tage Basisfortbildung plus 1 Reflexionstag mit Hospitation (Inhouse-Training, Trainingszeit: 24 h)

Cooperative Learning Teil II

2 Tage Basisfortbildung plus 1 Reflexionstag mit Hospitation (Inhouse-Training, Trainingszeit: 24 h)

Kommunikationstraining K01

Transaktionsanalyse, Gewaltfreie Kommunikation, Lernentwicklungsgespräche führen; interaktives Inhouse-Training, Trainingszeit: 16 h)

Kommunikationstraining K02

Kommunikation im Konfliktfall, Konfliktlösende Gespräche führen; interaktives Inhouse-Training, Trainingszeit: 16 h)

Transparente Beurteilung

Ziele smart formulieren, Maßnahmen planen; Portfolio-Dokumentation; LEG; interaktives Inhouse-Training, Trainingszeit: 16 h [2d] + 1 Reflexionstag [8h]

<Fortsetzung von Seite 1>

- Sie kennen die **Prozesse**, die in Gruppen ablaufen und können sie **steuern**. Zu diesen Prozessen gehören neben den Prozessen der seelischen und körperlichen menschlichen Entwicklung Prozesse des zwischenmenschlichen Beziehungsaufbaus, gruppendynamischen Prozesse innerhalb der Lerngruppe, Teambildungs- und -entwicklungs- und Change-Prozesse.
- Sie beherrschen eine Vielzahl **strukturegebender Elemente** (früher: Methoden), kennen deren Risiken und Nebenwirkungen und setzen sie unter Berücksichtigung der aktuellen pädagogischen Ziele sicher und pädagogisch sinnvoll ein. Verfügen die Lernenden über eigene Lösungsstrukturen, werden die LernbegleiterInnen Coaches.

Idealerweise sind LernbegleiterInnen in der Lage, ihre Moderation und die Gestaltung der Lernsituationen auf Grund aktuell aus dem Arbeitsprozess gewonnener Daten inkrementell und iterativ zu gestalten, um das Lernen gelingen zu lassen.

Das macht deutlich, dass eine ständige Kommunikation zwischen den einzelnen LernbegleiterInnen einer Lerngruppe die Basis jedes kooperativen Lernens ist:

Cooperative Learning beginnt im Lehrerzimmer!

Dieses auf die permanente Optimierung der individuellen Lernbedingungen ausgerichtete steuernde Handeln ist bereits „kooperativ“. Es folgt dem Verständnis einer Lerngemeinschaft aus Lernenden und LernbegleiterInnen mit gegenseitiger Abhängigkeit. Ziel des Handelns der LernbegleiterInnen ist es, das Lernen für jeden Teilnehmer in der Lerngruppe gelingen und keinen zurückzulassen.

LernbegleiterInnen, die dem Konzept Cooperative Learning folgen, nehmen die Menschen, mit denen sie arbeiten, ernst:

Sie wissen um die lernfördernde Wirkung einer vertrauensvollen und belastbaren Beziehung zwischen ihnen und jedem einzelnen Lernenden.

Sie führen z.B. keine Lern**stand**sgespräche, sie schreiben auch nicht ins Zeugnis, was der/die Betreffende schon weiß: „Du hast nicht...“. Vielmehr folgen sie der Devise „*Nicht das Sein ist wichtig, sondern das Werden.*“ und vereinbaren mit dem einzelnen Lernenden in Lern**entwicklung**sgesprächen die nächsten Entwicklungsschritte. 🐉

Kennen Sie SCRUM?

Scrum ist eine besondere Art des Projektmanagements. Am Anfang steht eine Vision, die ein Produkt beschreibt, das den Anforderungen der Anwender entspricht.

Der Entwicklungsprozess wird vom *Scrum Master*, der auch die Ressourcen zur Verfügung stellt, überwacht. Ggf. coacht er das Entwicklungsteam, um kommunikative Hindernisse aus dem Weg zu räumen.

Die einzelnen Projektschritte, die *Sprints*, werden aus den vorhergegangenen Erfahrungen von den Mitgliedern des Entwicklungsteams geplant und durchgeführt. Dazu treffen sich die Teammitglieder am Anfang der Woche und besprechen den aktuellen Stand und das weitere Vorgehen.

Im Scrum können unterschiedliche Entwicklungsteilvorhaben mit unterschiedlicher Produktionsgeschwindigkeit nebeneinander parallel ablaufen; die jeweiligen Teilprodukte fließen sofort in den gesamten Produktionsprozess ein.

In Schule laufen Entwicklungsprozesse in den vier Kompetenzbereichen häufig in sehr unterschiedlichen Geschwindigkeiten ab: So kann die Entwicklung bestimmter sozialer oder Selbstkompetenzen langsamer als die Entwicklung von Fachkompetenzen stattfinden. Teilprodukte dieser überfachlichen Kompetenzen können jedoch sofort in den Prozess der fachlichen Entwicklung aufgenommen werden.

Es ist aus meiner Sicht sehr interessant, sich mit dieser Form des Projektmanagements vertraut zu machen, um zumindest zentrale Elemente des Scrum in die schulische Arbeit zu übernehmen.

Mehr Informationen erhalten Sie auf <https://de.wikipedia.org/wiki/Scrum> oder in entsprechenden Fachbüchern 🐉

Alles hängt zusammen

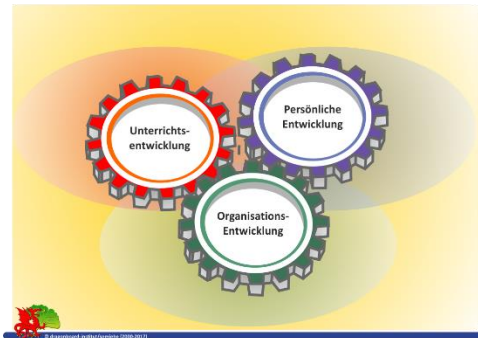
Viele (Noch-)LehrerInnen träumen von Unterrichten, mit denen sie zufriedener sind, die sie weniger belasten, von mehr Erfolgen.

Zumindest, was den Erfolgszuwachs betrifft, träumen sie nicht alleine:

Davon träumen auch der/die zuständige MinisterIn, die Eltern und nicht zuletzt die Lernenden selbst.

Unterrichtsentwicklung gibt es aber nicht alleine: Wer das will, muss auch eine Entwicklung bei den Lehrkräften ermöglichen und zu Veränderungen innerhalb der Organisation bereit sein. Alle drei Entwicklungsbereiche hängen zusammen wie drei Zahnräder. Drehen Sie an einem, bewegen sich die anderen. 🐉

Eine Entwicklung gibt's nicht alleine!



Die drei Zetts

Entwicklungsarbeit braucht die drei Zetts: Ziel, Zuwendung und Zeit. Als Lernende definieren Sie Ihr **Entwicklungsziel** selbst. Wenn Ihnen die Fortbildungsangebote bekannt sind, können Sie das für Sie passende auswählen. Auf der Ebene Ihrer jugendlichen Lernenden funktioniert dies in Lernentwicklungsgesprächen analog.

Zuwendung erhalten die meisten in der Schule handelnden nur dann, wenn sie nicht funktionieren. Eine Chance auf eine bedingt negative Zuwendung besteht immer! Das ist auch der Grund, warum viele Lernende unerwünschtes Verhalten zeigen: Dann werden sie wahrgenommen! Zuwendung gibt es auch in der positiven Variante, bedingt oder unbedingt. Als Vorgesetzte dürfen Sie gern durch die Abteilungen gehen, nach Sorgen oder Wünschen fragen, aktiv zuhören, die Menschen ernst nehmen, Stärkung und Bestätigung geben und ggf. vergrößerte Ressourcen zur Verfügung stellen.

Auch das geht auf der Ebene LernbegleiterIn – Lernende/r analog.

<Fortsetzung auf Seite 4>

Der Kommentar

Digital first, und was dann?

18 Jahre nach der Demokratisierung des mobilen Telefonierens hat die digitale Welle auch die Schule endgültig erreicht: interaktive Whiteboards für den kreidefreien Unterricht, Computerräume für – ja für was? Und dennoch Handyverbote, fehlende WLAN-Netze, Nutzer mit sehr unterschiedlichen IT-Kompetenzen.

Viele Schulen bekommen nun eine digitale Ausrüstung. Prima! Schön wäre es auch gewesen, wenn sich die Beschaffer vor der Anschaffung auch konzeptionelle Gedanken gemacht hätten.

An verschiedenen Schulen habe ich die Begeisterung über die neuen Anwendungsmöglichkeiten dieser Whiteboards erlebt. Das Bild unten zeigt, was jedoch meistens wirklich passiert: eine Renaissance des Frontalunterrichts.



Whiteboards sind toll. Konzepte, wie Lernende über ihre eigenen Mobiltelefone oder Tablets das notwendige Wissen zusammensuchen, Quellen mit journalistischer Akribie auf Glaubwürdigkeit überprüfen, ggf. sich widersprechende Ergebnisse gegenüberstellen und dann eine eigene Position beziehen, das Ganze in kleinen Arbeitsgruppen – das wäre ein wirklicher Gewinn der Digitalisierung. [som]

<Fortsetzung von Seite 3>

Zuwendung hat viele Facetten:

Zuwendung kann sein, dass Sie als Führungskraft die Bedürfnisse Ihrer MitarbeiterInnen ernst nehmen. Sie hören aktiv zu und erkennen die Bedürfnisse zumindest an.

Zuwendung kann auch die Zuweisung erhöhter Ressourcen (moralische Unterstützung, Vertrauen, Gestaltungsfreiräume, Personal, Zeit, Geld, niedere Klassenfrequenzen, ...) bedeuten.

Jede Veränderung braucht **Zeit**. Gestaltpsychologen nennen diese Zeit „Lösungszeit“. Es ist die Zeit, die ein Mensch benötigt, um sein Verhalten nachhaltig zu ändern. Sie beträgt, das ist auch meine Erfahrung, in etwa das Lebensalter in Monaten.

Beispiel 1: Ein 40 Jahre alter Kollege benötigt für Schulung und Transfer also ca. 40 Monate, bis er mit einer Fehlerquote von 0% sich anders verhält.

Beispiel 2: Svenja, 15 Jahre alt, schwänzt in unregelmäßigen Abständen regelmäßig die Schule. Eigentlich hat sie in der 6. Klasse aufgehört zu lernen. Nun ist sie ohne Schulabschluss in der einjährigen AV gelandet. Damit sie ihr Lernverhalten ändern könnte, benötigte sie neue Erfahrungen mit Schule und LehrerInnen. Und vor allem benötigte sie jedoch mindestens 15 Monate Zeit, um ein neues produktiveres Verhalten zu zeigen. Sie braucht also signifikant mehr als 9 Monate netto AV.

Fazit: Veränderung kann man nicht befehlen und durch Noten oder Disziplinarmaßnahmen erzwingen. Die Anwendung solcher Machtmittel verdeutlichen nur die Ohnmacht der Führenden! 🍀

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

das war's für dieses Mal! Ich hoffe, Sie haben einige Denkanstöße bekommen, sind vielleicht neugierig geworden oder fühlen sich in dem, was Sie tun, bestärkt und bestätigt.

Ich wünsche Ihnen einen schönen Herbst!

Herzlichst

Ihr



Letztes am Rand

Wenn Sie sich nun mit dem Gedanken tragen, Cooperative Learning in Ihrem Arbeitsbereich wirken zu lassen, beachten Sie bitte drei Dinge:

1. Sammeln Sie Unterstützer in Ihrem Klassenteam und bei der Schulleitung. Alleine werden Sie zuerst mit den traditionell arbeitenden KollegInnen Kummer bekommen. Gründe sind möglicherweise eine veränderte Sitzordnung, die Lernenden wollen sich im Klassenraum bewegen, miteinander reden, ... Es ist produktiv unruhig.

Ohne Unterstützer wird die Innovation im Erneuerungsloch sterben, bevor sie wirklich zum Leben kam.

2. Verbinden Sie fachliches Lernen immer mit sozialem Lernen.

3. Lassen Sie grundsätzliche den Arbeitsprozess reflektieren – und zwar VOR der Ergebnispräsentation.

In eigener Sache:

Es gibt noch einige Exemplare des Praxishandbuch Cooperative Learning von Kirsten und Sven-Olaf Miehe. Der Preis: 20,00 €

Tipps gibt's auch auf www.cooperative-learning.de

Infos zu Fortbildungen und die Newsletter stehen auf www.dragonboard-institut.de

Ausblick:

Im nächsten Newsletter werde ich Ihnen u.a. einige Beispiele zum Beginn eines kooperativen Unterrichts vorstellen.

Ab Januar 2018 erscheinen neue Skripten zu Cooperative Learning online.

Kontakt: som@dbgcp.com

Nun ist Schluss! Tschüss!