

## PHASENMODEL DES KOOPERATIVEN LERNENS

*Tkachenko O.W., Lektor*

*Kommunale Einrichtung «Charkiwer geisteswissenschaftlich-pädagogische Hochschule»*

Die theoretischen Annahmen zum kooperativen Lernen beruhen auf der konstruktivistischen Sichtweise von Welt. Jeder Mensch hat einen eigenen Entwurf, ein individuelles Konstrukt von Welt im Kopf. Zugleich ermöglicht erst die Spiegelung im Anderen diesen persönlichen Welt-Entwurf. Durch soziale Kontakte der Individuen untereinander messen sich diese Weltkonstrukte miteinander und wachsen und reifen im Austausch miteinander. Kooperation ist also die Basis unserer Individualität und Sozialzugehörigkeit. Was bedeutet das alles für Lehrende und Lernende?

Unsere klassische Vorstellung vom Lernen, entspricht nicht mehr den neuen Erkenntnissen über die Funktionsweise des Gehirns und dem modernen Lernen. Wenn wir denken, wir wissen vieles besser als unsere Lernenden, so macht uns das zuerst einmal nur zu Besserwissern und noch nicht zu Lehrenden. Trotzdem lernen viele Kinder noch etwas in den weltweit existierenden "Belehrungsanstalten". Warum ist das so? Unser Gehirn bildet aus allen Eindrücken immer wieder neue Muster und Strukturen, bestärkt alte Muster oder lässt sie auch wieder fallen. Es arbeitet ohne Pause an der Konstruktion und Rekonstruktion von Wirklichkeit, die es subjektiv deutet. Deshalb stehen dem schulischen Lehrplan die vielfältigen individuellen Lernpläne der Kindergehirne entgegen. Dieser Lernplan wird gesteuert durch die empfundenen Notwendigkeiten der Individuen und die Anregungen des sozialen Umfeldes. Auf die Frage, was heute in den sich schnell wandelnden Gesellschaften gelernt/gelehrt werden muss, lässt sich generell antworten, dass es Interpretations- und Handlungskompetenzen sein müssen, die den Individuen erlauben, sich in einer Welt zurechtzufinden, die von Komplexität und hoher Veränderungsgeschwindigkeit gekennzeichnet ist. [1]

Diese Sicht auf Lern- und Lehrprozesse hat eine tiefgreifende Konsequenz für die Rolle der Lehrenden. Wenn also Belehrung nicht möglich ist, müssen LehrerInnen sich von den alten Klischees verabschieden und den Stuhl hinter ihrem Pult verlassen. Sie müssen sich entwickeln und zu Gestaltern werden, die den Unterricht inszenieren und abwechslungsreiche, relevante und spannende Lernsituationen schaffen. Nicht zuletzt müssen sie auch zu - kooperativ - (Mit)Lernenden und Lernbegleitern werden.

Zwölf Lernprinzipien sind grundlegend für das Kooperative Lernen:

1. Menschen sind fähig, ein Leben lang zu lernen.
2. Menschen versuchen, neue Informationen und Erfahrungen zu verstehen, indem sie sie mit dem in Zusammenhang bringen, was sie schon wissen.
3. Menschen lernen unterschiedlich.
4. Nachdenken über das eigene Denken verbessert die Leistung und die Fähigkeit, unabhängig zu arbeiten.
5. Die Entwicklungsstadien jedes Einzelnen beeinflussen das Lernen.
6. Obwohl Menschen vielleicht Verbindungen herstellen, während sie lernen, brauchen sie oft Hilfe, um Wissen in unterschiedlichen Kontexten zu verankern.
7. Ein Repertoire von Strategien unterstützt das Lernen.
8. Bestimmte Dispositionen und Haltungen erleichtern das Lernen.
9. Die Zusammenarbeit mit anderen, die unterschiedliche Stile und Ansichten haben, verbessert Lernen.
10. Die, die die Arbeit machen, sind die, die lernen.
11. Ein ressourcenreiches Umfeld erleichtert das Lernen.
12. Das Kommunizieren darüber, was Qualität konstituiert, fördert das Lernen. [2]

Das Modell der „Teamphasen“ nach Tuckman ist im deutschsprachigen Raum auch unter den Begriffen „Teamuhr“ oder Teamentwicklungsuhr“ bekannt. Das Modell wurde 1965 von Bruce W. Tuckman entwickelt, einem US-amerikanischen Psychologen, der an seiner ersten Arbeitsstelle, einem Forschungsinstitut der US

Navy, die aktuelle Literatur zu Kleingruppenverhalten zusammenstellen sollte. Tuckman entwickelte das Modell der Teamphasen, die den idealtypischen Verlauf eines Gruppenprozesses vom ersten Kennenlernen bis zum gemeinsamen Arbeiten abbilden.

Teamphasen:	1. Forming	=	schnuppern
	2. Storming	=	kämpfen
	3. Norming	=	ordnen
	4. Performing	=	zusammenarbeiten
	5. Closing	=	Auseinander gehen

Schnuppern: die Gruppenmitglieder suchen nach Orientierung über die Leitung und ihren Stil, die Gruppe, das Thema und den organisatorischen Rahmen sowie nach der eigenen Rolle in der Gruppe. Unsicherheitsgefühle treten auf. Die TeilnehmerInnen befinden sich in starker Abhängigkeit von der Leitung, von Normen und Standards und verbergen ihre Gefühle.

Kämpfen: die Auseinandersetzung um die Position in der Gruppe, um Anerkennung, Macht, Status bringt Konflikte um die Durchsetzung von Zielen. Widerstände gegen Aufgabe und Methode können auftreten, Verhalten wird erprobt, verdeckte und offene Angriffe auf die Leitung sind möglich.

Ordnen: die Gruppe findet ihre Struktur bezüglich der Verteilung von Rollen und Territorien, der Ziele und Gruppennormen. Untergruppen formieren sich. Es entstehen Gefühle von Zusammenhalt, Zufriedenheit und Neugier.

Zusammenarbeiten: das Profilierungsstreben nimmt ab, das Gruppenklima wird kooperativer und realistischer, die Leitung wird als Beratungsinstanz akzeptiert. Die Gruppe arbeitet inhaltlich, zeigt Initiative, reflektiert die Zusammenarbeit, vervollständigt die Produkte. Erste Arbeitserfolge werden sichtbar. Im weiteren Verlauf der Gruppenarbeit können auch erste Ermüdungserscheinungen auftreten und neue Konflikte aufbrechen.

Auseinandergehen: gegen Ende des Gruppenprozesse werden Ergebnisse persönlich festgehalten und gesichert, Adressen ausgetauscht, Rückmeldungen gegeben, Dankbarkeit ausgedrückt, Abschied bewusst erlebt

oder

die Gruppenmitglieder sind einander überflüssig und die Gruppe zerfällt

oder

mit großem Energieaufwand wird vermieden, fertig zu werden, zum Ende zu kommen und sich zu verabschieden.

Dies ist keine Beschreibung eines geschlossenen linearen Ablaufes. Manche Schritte wiederholen sich, nach jeder Pause kann eine neue Aktivierung und Orientierung nötig sein. Neue Zielvereinbarung, weitere Arbeitsphasen können neue Spielregeln erfordern.

### **References**

1. Brüning, Ludger, Tobias Saum, Erfolgreich unterrichten durch kooperatives Lernen, Band 2 – Neue Strategien zur Schüleraktivierung, Individualisierung – Leistungsbeurteilung – Schulentwicklung, Verlag Neue Deutsche Schule, 2009. 182 S.
2. Green, Norm u. Kathy Green, Kooperatives Lernen im Klassenraum und im Kollegium, Das Trainingsbuch, Seelze – Velber, Kallmeyer, 2. Auflage 2006. 140 S.
3. Hoffman, Sabine und Michael Schart, Unbestimmtheit als Potential: Projektorientiertes Lehren und Lernen, in: Fremdsprache Deutsch, Heft 38, 2008, S. 29-35.

### **PROBLEMS OF LEARNING FOREIGN LANGUAGES**

*Tkachov D.V., student,*

*Language advisor – Associate Professor*

*Voronova Ye. M*

*Kharkiv national automobile and road university*

Despite the obvious specificity of a foreign language in school, it is traditionally interpreted as a "standard subject", along with mathematics or history, as