

Kollaboratives Lernen

Liberating Structures: Partizipative Lernprozesse in der Schule und außerhalb

Wir Menschen lernen mehr, wenn wir uns aktiv beteiligen, und wir sind eher motiviert, uns zu beteiligen, wenn wir uns **autonom, kompetent, und mit anderen um uns herum verbunden fühlen** (Deci & Ryan). Wie kann man ein solches Umfeld schaffen? In diesem Impuls werden spezielle Werkzeuge vorgestellt, mit denen die Interaktion im Klassenzimmer oder jede andere Gruppenaktivität auf integrative und ansprechende Weise organisiert werden kann: die sogenannten Liberating Structures. Du kennst sie noch nicht (so gut)? Dann hast Du keine Zeit zu verlieren! Fangen wir an!

Dauer ca.	1h 45'
Lernziele	<p>Wenn Du alle Schritte dieses Impulses anschaust, wirst Du</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dir der Faktoren bewusst werden, die Lernprozesse und Partizipation begünstigen • lernen, die Mikrostrukturen in Deinem Umfeld zu beobachten und deren Wirkung zu reflektieren • lernen, solche Faktoren bewusst zu regulieren • Liberating Structures kennenlernen und mit ihnen experimentieren

Warm-up

Stell Dir vor, Dein Buddy und Du plant beide ein Projekt in Zusammenarbeit mit einer Schule in einer nahe gelegenen Stadt. Ihr werdet eingeladen, die Schule zu besuchen, und man lässt Euch an zwei Unterrichtsstunden zum selben Thema teilnehmen, die allerdings von verschiedenen Lehrkräften gehalten werden.

<p>„Im ersten Kursraum sitzen die Teilnehmenden auf festen Plätzen, die in Reihen und Feldern angeordnet sind, und die Lehrkraft, die vorne steht, hält einen vorbereiteten Vortrag mit einer PowerPoint-Präsentation. [...] Die Lehrkraft geht einen Satz vorbereiteter Folien durch, zeigt dabei eine fachkundige Haltung, hält gelegentlich inne, um Fragen zu stellen oder zu beantworten, und geht zügig vor, um den Inhalt zu vermitteln – im Bewusstsein der tickenden Uhr.“ (Singhal et al. 2019)</p>	<p>„Im zweiten Kursraum sitzen die Teilnehmenden in einem Kreis mit der Lehrkraft in der Mitte. [Die] Lehrkraft bittet die Teilnehmenden zu Beginn des Impulses, sich zwei Minuten Zeit zu nehmen und in Ruhe über ihre eigenen Erfahrungen als Teilnehmende nachzudenken und sich an [...] Situationen zu erinnern, in denen sie sich sehr angesprochen oder unbeteiligt fühlten. Nach zwei Minuten läutet die Lehrkraft eine Glocke und fordert die Teilnehmenden auf, ihre Beobachtungen zunächst ein paar Minuten lang in Paaren und dann ein paar Minuten lang in Vierergruppen (Quartetten) zu diskutieren. Dann fordert die Lehrkraft alle Quartette auf, den Kern ihrer Gespräche der gesamten Gruppe mitzuteilen und dabei sowohl auf gemeinsame Muster als auch auf Punkte der Abweichung hinzuweisen. Die Lehrkraft erweitert und vertieft dann die vom gesamten Kurs bereits gewonnenen Erkenntnisse, wobei sie auf eventuelle Unstimmigkeiten achtet und die Lücken bei Bedarf schließt.“ (Singhal et al. 2019)</p>
--	--

Liste schweigend die möglichen Unterschiede zwischen den beiden Klassen auf. Wenn Du fertig bist, beantworte folgende Fragen: In welcher Klasse denkst Du, dass

1. Lehrkräfte und Teilnehmende (TN) mehr Spaß haben?
2. die Teilnehmende (TN) sich den Inhalt besser merken werden?
3. die Teilnehmende (TN) ein höheres Maß an **Autonomie, Kompetenz und sozialer Verbundenheit mit den anderen** empfinden?

Du hast 3 Minuten Zeit, um Deine persönlichen Antworten auf diese drei Fragen aufzuschreiben und die Argumente aufzulisten, die sie erklären. Wenn Du fertig bist, teile Deine Gedanken mit Deinem Buddy.

Transfer



Impromptu
Networking

Lerne diese LS mit Deinem Buddy kennen und überlegt Euch, wie Ihr sie in den nächsten Tagen konkret mit Eurer Gruppe junger Menschen und vielleicht auch mit Eurem Team testen könnt!

Rascher Austausch von Herausforderungen und Erwartungen, Aufbau neuer Verbindungen (20')

Was wird dadurch möglich gemacht? Du kannst aus einer tiefen Quelle der Neugier und des Talents schöpfen, indem Du einer Gruppe hilfst, ihre Aufmerksamkeit auf Probleme zu richten, die sie lösen will. Zu Beginn einer Arbeitssitzung wird ein produktives Modell der Zusammenarbeit geschaffen. In 20 Minuten werden lockere, aber wirkungsvolle Verbindungen hergestellt, indem interessante Fragen gestellt werden. Jede:r trägt dazu bei, die Arbeit zu gestalten, gemeinsam Muster zu erkennen und ortsgebundene Lösungen zu entdecken.

Fünf strukturelle Elemente

1. Einladung

- Stelle eine Frage, die die Teilnehmenden (TN) auffordert, ihren Austausch zu gestalten.

2. Raumaufteilung und benötigte Materialien

- offener Raum ohne Hindernisse, sodass die TN paarweise stehen und umhergehen können, um Partner:innen zu finden

3. Einbindung der TN

- alle gleichzeitig und mit der gleichen Zeit (keine Begrenzung der Gruppengröße)
- Jeder:r hat die gleiche Möglichkeit, einen Beitrag zu leisten.

4. Zusammensetzung der Gruppen

- als Paare
- Fordere die TN auf, Fremde oder Kolleg:innen in anderen Gruppen/Funktionen als der eigenen zu finden.

5. Ablauf und Dauer

- in jeder Runde 2 Minuten pro Person zur Beantwortung der Fragen. 4-5 Min. pro Runde
- drei Runden

„Beim **Impromptu Networking** bezieht die Lehrkraft alle Teilnehmenden **in ein Thema ein**. Die Lehrkraft bittet alle, **aufzustehen und sich mit einem anderen Teilnehmenden zusammensetzen**, vorzugsweise **mit jemandem, der relativ fremd ist**.

Jede:r Teilnehmende erhält eine **bestimmte Zeitspanne** (sagen wir 2 Minuten), um auf eine strukturierende Aufforderung zu antworten, z. B. „Wie kannst du die Prinzipien, die du gerade gelernt hast, für die Gestaltung deines Projekts nutzen?“

Die Lehrkraft teilt den Teilnehmenden mit, dass nach der ersten Runde **eine Glocke** ertönt und **sie sich in der zweiten Runde mit einer/m anderen Teilnehmenden** und **in der dritten Runde wieder mit einer/einem anderen Teilnehmenden zusammenschließen müssen**. Bei der zweiten und dritten Paarung sind die Frage und die Zeitvorgabe dieselben.

TIPP

Eine Gruppe außerhalb des üblichen Raums zu führen, erhöht den Spaßfaktor



1-2-4-All

Und hier folgt ein weiterer beliebter LS. Bitte lies sie und sieh, wie Du sie ausprobieren kannst...
Alle gleichzeitig in die Entwicklung von Fragen, Ideen und Vorschlägen einbeziehen (12')

Was wird dadurch ermöglicht? Du kannst jede:n sofort einbeziehen, unabhängig davon, wie groß die Gruppe ist. Mit dieser Methode kannst Du einen sicheren Raum für die Meinungsäußerung schaffen und ein mögliches Machtgefälle abbauen. Auf diese Weise kannst Du jede:n Einzelne:n in die Suche nach Antworten einbeziehen.

Fünf Strukturelemente

1. Strukturierung der Einladung

- Stelle eine Frage als Reaktion auf die Darstellung eines Themas, eines zu lösenden Problems oder eines Vorschlags (z. B. Welche Möglichkeiten siehst Du, um bei dieser Herausforderung Fortschritte zu erzielen? Wie würdest Du mit dieser Situation umgehen? Welche Ideen oder Maßnahmen empfiehlst Du?).

2. Raumaufteilung und benötigte Materialien

- unbegrenzte Anzahl von Gruppen
- Platz für die TN, um zu zweit oder zu viert zu arbeiten
- Stühle und Tische optional
- Flipcharts und Marker für die TN, um Beobachtungen und Erkenntnisse festzuhalten

3. Wie die Teilnahme verteilt wird

- Jede:r in der Gruppe wird einbezogen (nur der/die Kursleitende oftmals nicht).
- Jeder hat die gleiche Chance, einen Beitrag zu leisten.

4. Wie Gruppen zusammengestellt werden

- zuerst alleine, dann zu zweit, dann zu viert und schließlich als ganze Gruppe

5. Abfolge der Schritte und zeitliche Aufteilung

- stille Selbstreflexion von Einzelpersonen über eine gemeinsame Herausforderung, die als Frage formuliert wird (z. B. Welche Möglichkeiten siehst Du, um bei dieser Herausforderung voranzukommen? Wie würdest Du mit dieser Situation umgehen? Welche Ideen oder Maßnahmen empfiehlst Du?) (1')
- Entwickelt in Zweiergruppen Ideen, die auf den Ideen aus der Selbstreflexion aufbauen. (2')
- Tauscht die Ideen des Paares in Quartetten aus und entwickelt sie weiter (achtet auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede). (4')
- Frage Dich: „Welcher Gedanke ist Dir bei Eurem Gespräch besonders aufgefallen?“ Jede Gruppe teilt eine wichtige Idee mit allen (wiederholt den Zyklus nach Bedarf). (5')

Hier ein Beispiel:

In einer **1-2-4-All** kann eine Lehrkraft sehr schnell das **Know-how** und die **Vorstellungskraft** nutzen, die unter den Teilnehmenden vorhanden sind, um eine Reihe von Ideen zu entwickeln. Die Methode ordnet die Schritte in einer aufsteigenden Reihenfolge der Beteiligung an, beginnend mit 1 – einer stillen Selbstreflexion jedes Einzelnen über eine strukturierte Frage.
Welche Herausforderungen siehst du zum Beispiel bei der Anwendung der gerade erlernten Theorie in deinem Projekt? Welche Ideen oder Maßnahmen empfiehlst du?

Nach der **stillen Reflexion** wechseln die Teilnehmenden zu **2er-Paaren** und dann zu **4er-Quartetten**, in denen sie ihre Ideen austauschen und weiterentwickeln. Von den Quartetten wechseln sie zu **allen (All) – der ganzen Gruppe**, teilen und synthetisieren die Schlüsselideen aus den Quartetten (Singhal et al. 2019).

TIPPS

- **natürlich auf Konsens oder gemeinsames Verständnis hinarbeiten**
- **Fordert die TN auf, eine Erkenntnis mitzuteilen, aber nicht bereits geteilte Erkenntnisse zu wiederholen.**
- **grafische Aufzeichnung von Erkenntnissen, die sich aus den Gruppen ergeben**

Reflektieren

Die beiden oben genannten Aktivitäten wurden in 7 verschiedenen Klassen getestet. Prüfe das Feedback der beteiligten Moderierenden und Teilnehmenden (TN) und diskutiere mit Deinem Buddy, ob Du glaubst, dass Du mit Deiner Gruppe ähnliche Ergebnisse erzielen wirst oder erzielt hast:

Feedback von **Teilnehmenden** (Singhal et al. 2019)

Von beängstigend bis erfreulich: Für die meisten TN waren die LS anfangs „beängstigend“ und „unangenehm“, aber die Diskussion und das Engagement (die folgten) waren „großartig“. Einige TN wiederholten, dass die Trägheit des passiven Zuhörens eine schwer zu überwindende Gewohnheit ist. Im Allgemeinen waren die TN trotz ihres anfänglichen Zögerns oder Erstaunens fasziniert von dem, was LS ermöglichen.

Zeitplanung und Rhythmus: Das Timing und der rhythmische Charakter der LS – mit Anfangs-, Mittel- und Endphasen sowie Übergängen von Paaren zu Quartetten und zur Gesamtgruppe – entging den TN nicht. Eine:r sagte: „Es war wie beim Tanzunterricht – am Anfang [ist man] unbeholfen... aber dann fühlt man sich wohl und [versteht], wie die Dinge funktionieren.“

Intensiveres Lernen: Mehrere TN wiesen begeistert darauf hin, dass die LS-Hilfe ein „besseres Verständnis“ für den Lernstoff vermittelt, und betonten: „Wir sollten mehr davon in anderen Kursen und Fächern anwenden.“

Engagement, Einbeziehung und demokratische Beteiligung: Die TN schienen die LS eindeutig als ansprechender zu empfinden als reinen Unterricht; sie erlebten ein Gefühl der Einbeziehung und demokratischen Beteiligung, das in traditionellen Klassenzimmern im Allgemeinen fehlt. Eine:r der TN bemerkte: „In vielen Klassen gibt es Leute, die viel reden, und andere, die überhaupt nicht reden. LS hat dazu beigetragen, diese Stimmen auszugleichen.“ [...]

Handlungsfähige Untersuchung: Die Erfahrung mit LS regte mehrere TN dazu an, darüber nachzudenken, wo LS sonst noch eingesetzt werden könnte und mit welchem Effekt. [...]

Angemessenheit der LS: „Nicht alle TN waren von den LS begeistert, [...] was die traditionellen Rollen und Erwartungen sowohl auf Seiten der TN [...] als auch auf Seiten der Lehrkräfte [...] offenbart.“

Feedback von **Lehrkräften** (Singhal et al. 2019)

Positiver Wert der Struktur: Alle Lehrkräfte wiesen auf den positiven Wert der durch die LS gebotenen Struktur hin und darauf, was diese ermöglichte. Wie eine Person feststellte, „war das Engagement der TN besser strukturiert und führte zu besseren Antworten.“ Eine andere sagte, dass als Ergebnis der LS „mehr Antworten und Feedback als erwartet kamen.“

LS als innovative pädagogische Praxis: Mehrere Kommentare von Lehrkräften wiesen darauf hin, dass LS eine „willkommene Abwechslung“ in der pädagogischen Praxis darstellt. Eine sagte, „es hat Spaß gemacht.“ Einige sprachen davon, dass sie LS auch in anderen Lehrveranstaltungen einsetzen könnten, um das „Eis“ zwischen den TN zu brechen und die Auseinandersetzung mit dem Lehrstoff zu vertiefen.

Geteilte Verantwortung: Im Allgemeinen fanden die Lehrkräfte den Einsatz von LS gut, da sie dadurch entlastet wurden: „Es ist gut, dass die TN die Zusammenhänge (zum Thema) selbst herstellen, anstatt dass ich die Verantwortung habe, ihnen die Bedeutung zu vermitteln“. Fast alle Lehrkräfte stellten fest, dass die TN mit LS von „1-2 TN, die die ganze Zeit reden“ zu „alle reden“ wechselten.

Verbessertes Feedback und relationale Gegenseitigkeit: [...] Die Einführung von LS verbesserte die Feedback-Schleifen, schuf eine sichere Umgebung für „kritisches“ Feedback und schuf ein Umfeld der relationalen Gegenseitigkeit, in dem die Lehrkraft zum/zur TN wurde.

Klärung der Rolle: Einige Lehrkräfte fragten sich, ob die LS bei TN gut ankommen würden, die „zögerlich oder widerstrebend“ waren, oder bei denjenigen, die der Meinung waren, dass der Wert der Lehrkraft „in ihrem Fachwissen als Lehrkraft liegt“. Alle Lehrkräfte waren sich darüber im Klaren, dass es nicht darum geht, den TN „zu gefallen“, sondern vielmehr darum, eine integrative und ansprechenden Rahmen fürs Lernen zu schaffen.