



Heinrich Keßler

Lerngruppenkonzept.

Das Dokument fußt auf den Erfahrungen der „skip-Gruppe“, die in einem gemeinsamen Prozess von 1981-1987 die Methoden, Verfahren und Instrumente erfahren und entwickelt hat, die jetzt zur „Teamformung“ bereitgestellt werden. Die Konzeption ist für Lerngruppen innerhalb von Unternehmen angepasst.

Das Dokument wurde am 06.06.2017 vom Autor in diese Form gebracht.

Autor:

Heinrich Keßler
Hornisgrindestraße 1
D-77767 Appenweier

Internet: <https://www.2000ff.de>



Lerngruppen

Eine Lerngruppe ist eine freiwillige Vereinigung von Lernwilligen, die in einem langfristigen Prozess gemeinsam voneinander und miteinander lernen wollen. Das gemeinsame Interesse kann dabei ein bestimmtes Thema sein oder Möglichkeiten zu schaffen zu gemeinsamen Erfahrungen oder Experimenten oder andere Gründe.

Das Lernen geschieht an den Grenzen des Wissens und der bisherigen Erfahrungen der Teilnehmenden: Die aktuellen Frage- und Problemstellungen, Konflikte und Krisen sind und werden zu Lernanlässen. Es werden gemeinsam Lösungen gesucht, die für den Fallgeber in dessen realen Situation machbar sind. Das Ergebnis der Umsetzung wird festgestellt und reflektiert.

Das Lernen geschieht vollständig lernerzentriert: Themen, Ziele, Inhalte, Situationen, Rahmenbedingungen, Beziehungen, Interessen, Rollen, Zeit, Kompetenzen und Aufgaben bilden ungetrennt das ganzheitliche Lernfeld.

Was Lerngruppen nicht sind:

Das Gegenteil von Lerngruppen sind Seminare, Curricula, „Kurse“ mit festen Inhalten und Abläufen (Lernen durch „Autoritäten“).

Ziele einer Lerngruppe:

Ziel ist, gemeinsam voneinander und miteinander lernen:

- um sich eine bestimmte Qualifikation anzueignen (z.B. Führungsqualifizierung, Projektmanagement, DV-Systeme, ...)
- um sich auf bestimmte Aufgaben vorzubereiten (z.B. Auslandsaufenthalt, Projektarbeit, ...)
- um sich auf einem bestimmten Gebiet zu professionalisieren (z.B. Bearbeitung bestimmter Themen, Aufgaben, Methoden, Verfahren,...)
- um die Denk-, Organisations- und Einstellungsgrenzen zu überwinden,
- um die eigene Arbeit zu reflektieren.

Ziele sind weiter:

- Erhöhung der Entscheidungs- und Handlungskompetenz der Teilnehmenden,
- Erhöhung der Problemlösekompetenz,
- Erhöhung der Kompetenz zur Konfliktführung und der sozialen Kompetenz.

Die Ziele werden von den Lerngruppenteilnehmern selbst festgelegt.



Spielregeln einer Lerngruppe:

Folgende Spielregeln werden empfohlen:

- Die Lerngruppe organisiert sich selbst.
- Die Ziele des Lernens vereinbart die Lerngruppe mit sich selbst.
- Die Kosten für Lernmaterial, Räume, Unterkunft und Verpflegung, Begleitung der Lerngruppe, Experten tragen der Organisationsbereich (alternativ: die entsendenden Organisationen oder die Teilnehmenden der Lerngruppe selbst).
- Das Budget wird zum Start der Lerngruppe festgelegt, vereinbart und die Beträge und Termine der Bereitstellung vereinbart.
- Die Lerngruppe ist frei in der Art und Weise der Verwendung des Budgets, gibt jedoch (sich und den bezahlenden Dritten) Rechenschaft über dessen Verwendung.
- Über die Inhalte und den Prozess der Lerngruppe besteht gegenüber Dritten Stillschweigen. Dritte sind auch die Vorgesetzten der Teilnehmenden und die Kostenträger.
- Die Teilnahme an einer Lerngruppe ist freiwillig.
- Genehmigt ein Vorgesetzter die Teilnahme an einer Lerngruppe nicht, ist dem Mitarbeitenden die Teilnahme auf eigene Kosten möglich, wenn die anderen Gruppenmitglieder einverstanden sind.
- Die Teilnahme an der Lerngruppe hat Priorität vor allen anderen Verpflichtungen. Die Teilnehmenden sind verpflichtet, sich entsprechend zu organisieren.

Aus den Spielregeln folgt:

Niemand kann in eine Lerngruppe abgeordnet werden.

Niemand kann zur Teilnahme an einer Lerngruppe beauftragt werden.



Methodik der Lerngruppen:

Die Methoden wechseln situativ.

Die Teilnehmenden sind gleichzeitig:

- die Referierenden,
- die Fallgeber,
- die Berater und Beraterinnen (Experten),
- die Umsetzenden der Lösungen,
- die Reflektoren der Umsetzungserfolge.

Häufige Methoden in Lerngruppen sind:

- Kollegiale Beratung,
- Gruppenberatung,
- Kollegiale Supervision,
- Methodenberatung,
- Reflexionen,
- Feedback.

Organisation einer Lerngruppe:

Die Gruppe organisiert sich selbst (Termine, Orte, Einladungen, Tagesordnungen, Arbeitsweisen, Art und Weise der Begleitungen, usw.)

Teilnehmende / Gruppengröße:	maximal 6-8 Personen pro Lerngruppe.
Laufzeit:	in der Regel längerfristig angelegt (nicht unter 2 Jahren)
Dauer je Treff:	1-3 Tage, möglichst mit Übernachtungen und Rahmen zur Pflege von Kommunikation und Beziehungen zwischen den Gruppenmitgliedern
Anzahl der Treffen:	3 bis 4 x pro Jahr.



Beratung und Begleitung einer Lerngruppe

1. Startsitung:

Für die Startsitung kann sich eine Moderation oder eine Beratung durch einen Berater, welcher nicht selbst Gruppenmitglied ist, empfehlen. Ansonsten ist es ein wesentlicher Teil des gemeinsamen Lernens, die Arbeitsfähigkeit über die Zeit und innerhalb des konkreten Ereignisses herzustellen und aufrechtzuerhalten.

2. Schwerpunktthemen:

Für Schwerpunktthemen, Methoden usw. können Impulsreferate im Rahmen von Lerngruppen sinnvoll sein.

3. Krisen:

Kann die Arbeits- oder Lernfähigkeit der Gruppe nicht hergestellt oder aufrechterhalten werden, kann die Gruppe eine Beratung / Supervision hinzuziehen. Diese Option sollte immer vorgesehen und im Budget bereits entsprechen kalkuliert und berücksichtigt werden.