

Erwartungseffekt, Gruppen (17.7.)

- Erwartungseffekte, Fazit
- Definition „Gruppen“; die Klasse als Gruppe
- Gruppenstrukturen
 - Kommunikationsstruktur
 - Rollenstruktur
 - Präferenzstruktur (und deren Erfassung in der Soziometrie)
- Gruppenprozesse
 - Phasenmodell nach Tuckman
 - Konformität
 - Gruppenbildung und Intergruppen-Konflikt
 - Gruppendruck
 - Einfluss von Minoritäten
- Kooperatives Lernen

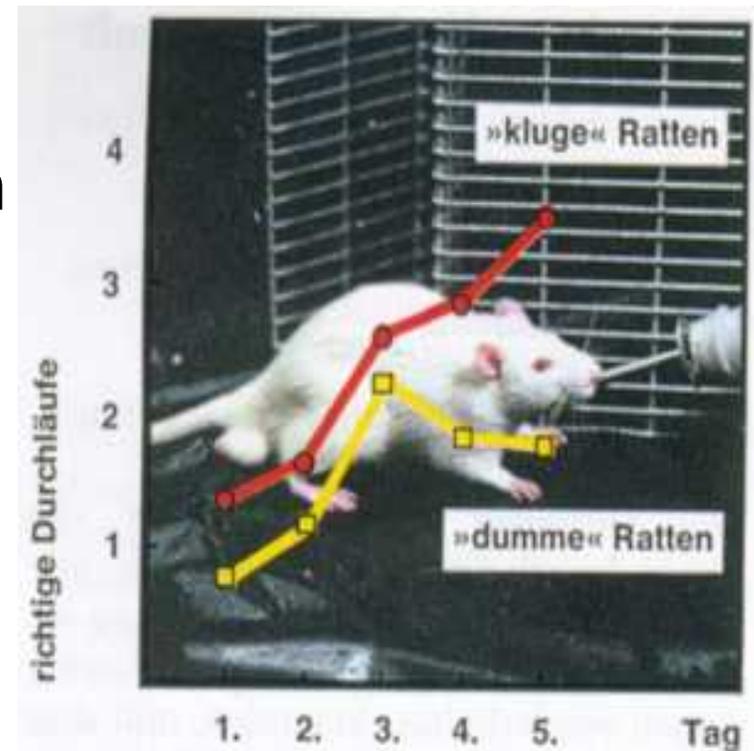
Erwartungseffekte (1):

Der Versuchsleiter-Erwartungseffekt

- Ausgangspunkt: Versuchsleiter-Erwartungseffekt („Rosenthal-Effekt“) mit Ratten: Versuchsleitern als „dumme“ vorgestellte Ratten zeigten im Versuch schlechtere Lernergebnisse als die „klugen“ Ratten

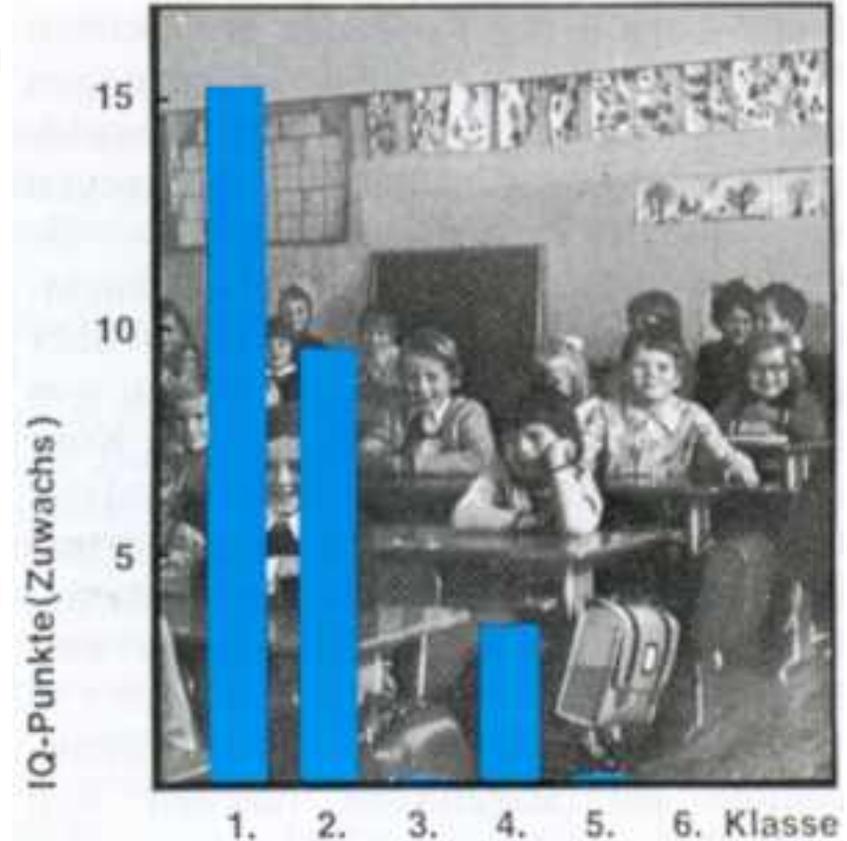


Robert Rosenthal



Erwartungseffekte (2): Der Pygmalioneffekt (Spezialfall von „self-fulfilling prophecy“)

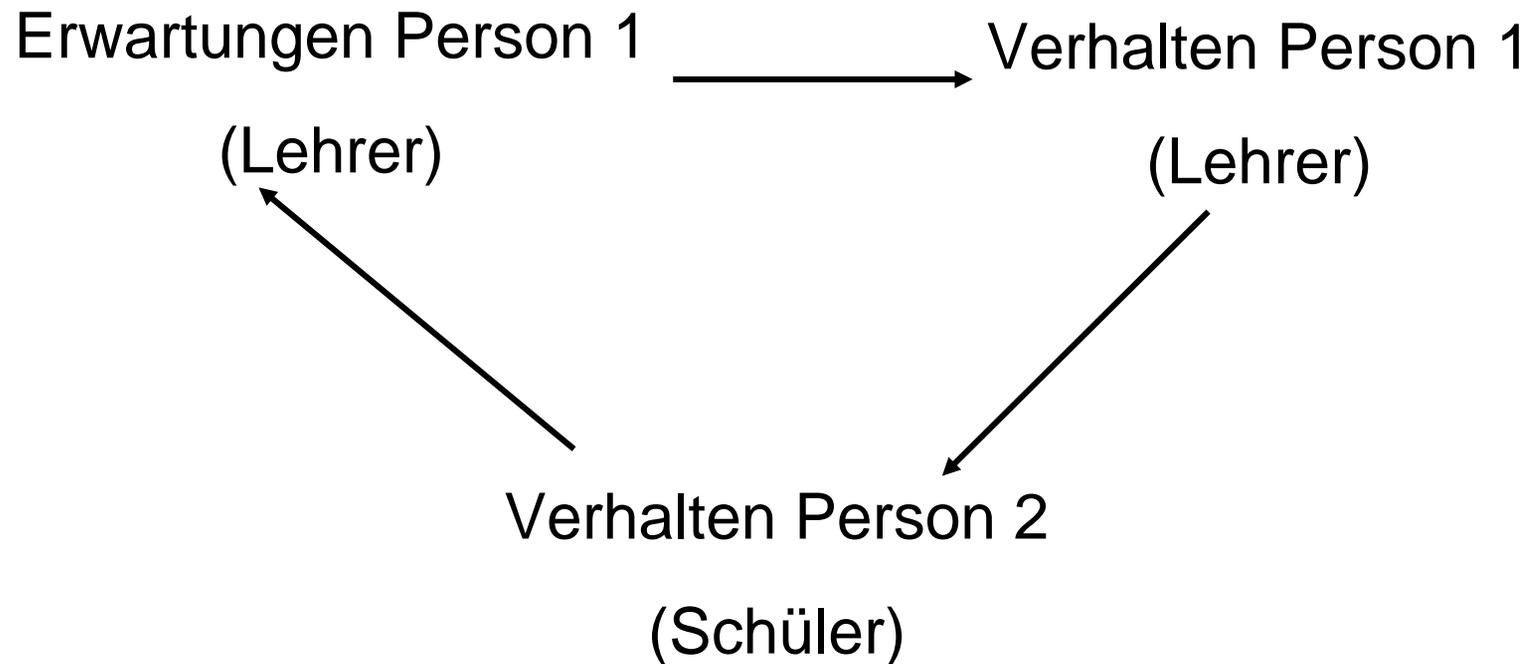
- Rosenthal & Jacobson (1971): Lehrern/innen als „bloomer“ vorgestellte Schüler/innen zeigten deutlichen Zuwachs der Intelligenzwerte im Vergleich zu Mitschülern/innen



Erwartungseffekte (3): Empirische Basis des Pygmalioneffekts

- Erste Studie methodisch viel kritisiert
- Rosenthal (1991): Von 167 Studien über Pygmalioneffekte im Alltag waren 45% signifikant
- Variablen, die Gegenstand des Pygmalioneffekts sind (mit zunehmender Effektstärke): Intelligenz, Leistung, Einstellungen, Selbstkonzept, Lehrer-Schüler-Verhalten
- Effekte auf Intelligenz und Leistung relativ gering (Brophy, 1983): Nur ca. 5%-10% der Schülerleistung geht auf Erwartungen zurück

Erwartungseffekte (4): Angenommener Wirkmechanismus des Pygmalioneffekts: Self-fulfilling Prophecy



Erwartungseffekte (5) Notwendige Bedingungen des Pygmalion-Effekts

- Nach Heckhausen (1973)
 - Schüler ist underachiever
 - Lehrer unterschätzte bislang Fähigkeit des Schülers und machte ihm das deutlich
 - Schüler übernimmt Einschätzung des Lehrers --> ist begabt, aber misserfolgsmotiviert (Attribution bei Misserfolg: internal + stabil, bei Erfolg komplementär)
- Nach Krug (1985)
 - Überzeugung des IQ als verursachend
 - ...

Fazit: Erwartungseffekte

- Erwartungen hängen eng mit Attributionen zusammen
- Personenwahrnehmung und soziale Interaktion ist auch durch Erwartungen geprägt
- Erwartungen haben die Tendenz zur „selbsterfüllenden Prophezeiung“
- Man sollte sich seiner Erwartungen bewusst sein!
- Selbst oder Fremdkontrolle des Interaktionsverhalten hilfreich

Zum Begriff der Gruppe

- Definition von „Gruppe“
 - Unterschiedliche Definition in der Psychologie
 - Mitglieder stehen in Beziehung zueinander, Verhalten hat wechselseitige Konsequenzen
 - gemeinsame Ziele, Normen, Werte
- Dimensionen von Gruppen
 - Größe: Dyade, Triade, Klein- (2-9), Großgruppe (ab 10)
 - Primärgruppe vs. Sekundärgruppe
 - Primär: Intimität und starke Gefühlsbindungen (z.B. Familie)
 - sekundär: keine Intimität und weniger starke Bindungen
 - formelle vs. informelle Gruppe
 - weitere Unterscheidungsmerkmale (z.B. Inhalt: Arbeits- vs. Freizeitgruppe)

Die Klasse als Gruppe

- „relative große“ Kleingruppe oder „relativ kleine“ Großgruppe
- „formelle“ Zwangsgruppe, in der sich „informelle“ (Sub-)Gruppen bilden können (Cliques, Freundschaften)
- Oft Entwicklung von „Sekundärgruppe“ zur „Primärgruppe“
- „Arbeitsgruppe“, zuweilen auch „Freizeitgruppe“
- Gruppe, deren formeller Leiter von außen bestimmt wird

Gruppenstrukturen (1)

- Kommunikationsstruktur (z.B. nach Bavelas, 1950) Problemlöseaufgabe in unterschiedlichen Gruppenstrukturen

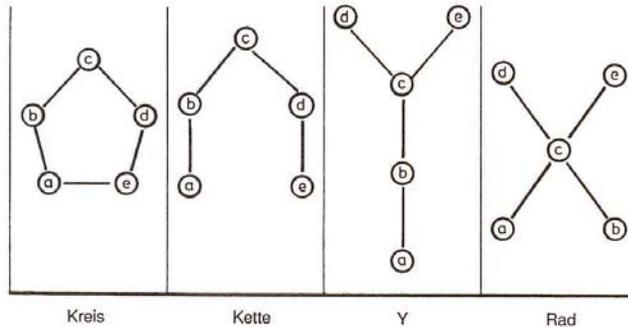


Abb. 15.1: Kommunikations-Netzwerke

Diese Kommunikations-Netzwerke innerhalb fünfköpfiger Gruppen unterscheiden sich im Grad ihrer Zentralisierung: Am meisten zentralisiert ist das Rad, am wenigsten der Kreis. (Nach Leavitt 1951)

- Ergebnis bei *einfachen* Aufgaben kürzere Lösungszeit von zentralisierten Kommunikationsstrukturen, aber auch größere Unzufriedenheit, bei *komplexeren* Aufgaben Überlegenheit dezentraler Kommunikationsstrukturen

Gruppenstrukturen (2)

- Rollenstruktur (= Erwartungsstruktur, z.B. Clown, Streber, Außenseiter usw.)
 - „Rolle“ als Insgesamt der Erwartungen, die an eine Person gerichtet sind

Gruppenstrukturen (3)

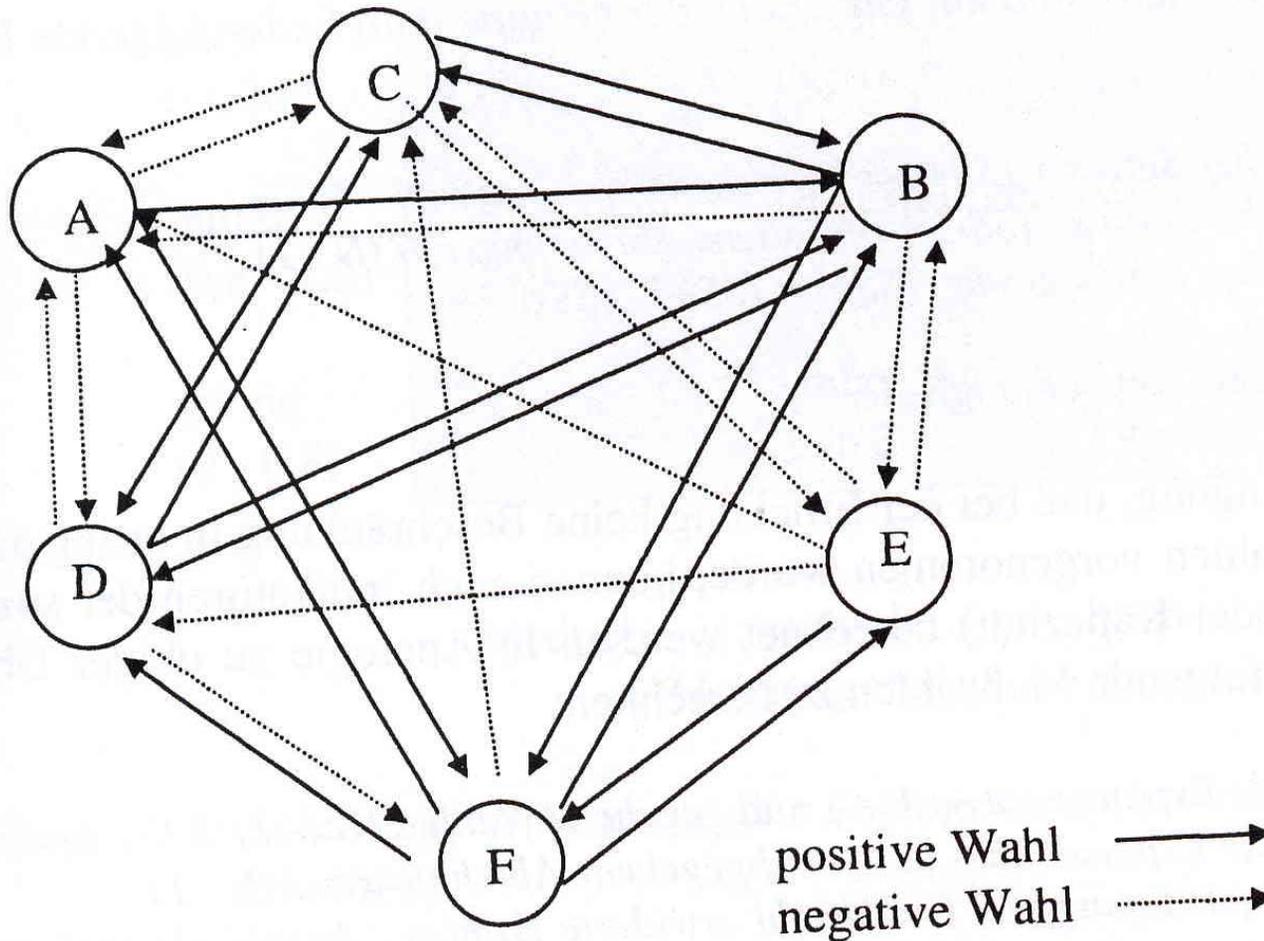
- Präferenzstruktur (Struktur der personenbezogenen Wahlen und Ablehnungen)
 - Soziometrie als Vorgehen zur Messung sozialer Relationen (Präferenzstrukturen) ...
 - ... geht von konkreten (positiven oder negativen Wahlen aus), z.B.: „Neben wem möchtest du sitzen?“, „Wen möchtest du zu deinem Geburtstag einladen“
 - ... ermöglicht z.B. Identifikation von Subgruppen, Wahlstatus, Außenseiter, Zurückweisungsstatus, Gruppenkohäsion

Erfassung der Präferenzstruktur: Darstellung in einer Soziomatrix

Gewählte/ Abgelehnte	Wähler						$\Sigma+$	$\Sigma-$
	A	B	C	D	E	F		
A		-	-	-	-	+	1	4
B	+		+	+	-	+	4	1
C	-	+		+	-	-	2	3
D	-	+	+		-	-	2	3
E		-	-			+	1	3
F	+	+		-	+		3	1
$\Sigma+$	2	3	2	2	1	3	13	
$\Sigma-$	2	2	2	2	4	2		14

Abbildung 10.2: Soziomatrix über Wahlen und Ablehnungen in einer Kleingruppe

Darstellung der Daten in einem Soziogramm



Bildung 10.3: Graphische Darstellung eines Soziogramms

Einige mögliche Indizes beim Soziogramm und empirische Befunde

- soziometrischer Status + (SS+): erhaltene Wahlen/(N-1)
- soziometrischer Status - (SS-): erhaltene Ablehnungen/(N-1)
- soziometrischer Status insgesamt (SSg): (SS+)-(SS-)
- emotionale Befriedigung von i: Anzahl erwiderte Wahlen/Anzahl abgegebene Wahlen
- Einige empirische Befunde
 - Sozialstatus korreliert (positiv) mit Schulleistung in unteren Klassen
 - Wirkrichtung unklar!
 - Vermittelnde Variable: Selbstkonzept

Vor- und Nachteile der Soziometrie

- ermöglicht differenzierte Erfassung von Präferenzstrukturen aus Schülersicht
- bietet somit Ausgangspunkte für Interventionen des Lehrers (z.B. Einsatz von Partner- und Gruppenarbeit, Projektarbeit) z.B. zur Einbindung von Außenseitern
- Frage nach negativen Wahlen problematisch
- Soziometrie alleine gibt keine Informationen über die *Gründe* von Präferenz oder Ablehnung
 - sinnvolle Intervention nur möglich, wenn die Gründe bekannt sind!

Gruppenprozesse: Phasenmodell von Tuckman

Vorgehensweise: Sekundäranalyse (Literaturstudium)

	Gruppenstruktur	Arbeitsaktivität
1. <i>Forming</i>	Angst und Abhängigkeit von einem Führer. Prüfung der Situation und des angemessenen Verhaltens	Die Aufgabe ist definiert; Methoden und Regeln sind bekannt
2. <i>Storming</i>	Konflikte innerhalb der Gruppe; Auflehnung gegen den Führer; Meinungsverschiedenheiten; Konflikte über Kontrolle und Intimität	Emotionaler Widerstand gegen die Aufgabenanforderungen
3. <i>Norming</i>	Entwicklung des Gruppenzusammenhalts, des Gruppengefühls. Normen werden gebildet. Gegenseitige Unterstützung	Mehr Offenheit über Meinungen und Gefühle; Kooperation wird möglich
4. <i>Performing</i>	Zwischenmenschliche Probleme sind gelöst. Die Beziehungen stehen mehr im Dienst der Aufgaben. Rollen sind flexibel und funktional	Die Energie ist für effektive, problemlösende Arbeit verfügbar. Die Gruppe strengt sich an, die Aufgabe abzuschließen

Gruppenprozesse: Konformität (1)

- Ausgangsfrage von Sherif (1936): Wie entwickeln sich gemeinsame Normen/ ein gemeinsamer Bezugsrahmen in einer Gruppe wenn es keine „objektiven“ Beurteilungskriterien gibt?
 - Entwickelt eine einzelne Person in einer Situation ohne Bezugsrahmen einen eigenen Bezugsrahmen?
 - Wie verhält sich eine Gruppe in einer Situation ohne Bezugsrahmen
 - Beeinflusst der Gruppen-Bezugsrahmen den individuellen Bezugsrahmen?

Gruppenprozesse: Konformität (2)

- Experiment: „autokinetisches Phänomen“ in dunklem Raum als Situation ohne Bezugsrahmen
- abhängige Variable: Angabe der (scheinbaren) Bewegung (in cm)
 - Bedingung 1: 4 Gruppen a 3 Personen (100 Urteile) zuerst Einzelversuch (Ermittlung der individuellen „Basisrate“, d.h. des persönlichen Bezugsrahmens), dann Gruppenversuch (laut abgegebenes Urteil)
 - Bedingung 2: 4 Gruppen a 3 Personen (100 Urteile) zuerst Gruppenversuch, dann Einzelversuch (zur Ermittlung, ob Gruppen-Bezugsrahmen Einfluss auf Einzelurteile hat)

Gruppenprozesse: Konformität (3)

94

Sozialer Einfluß in Gruppen

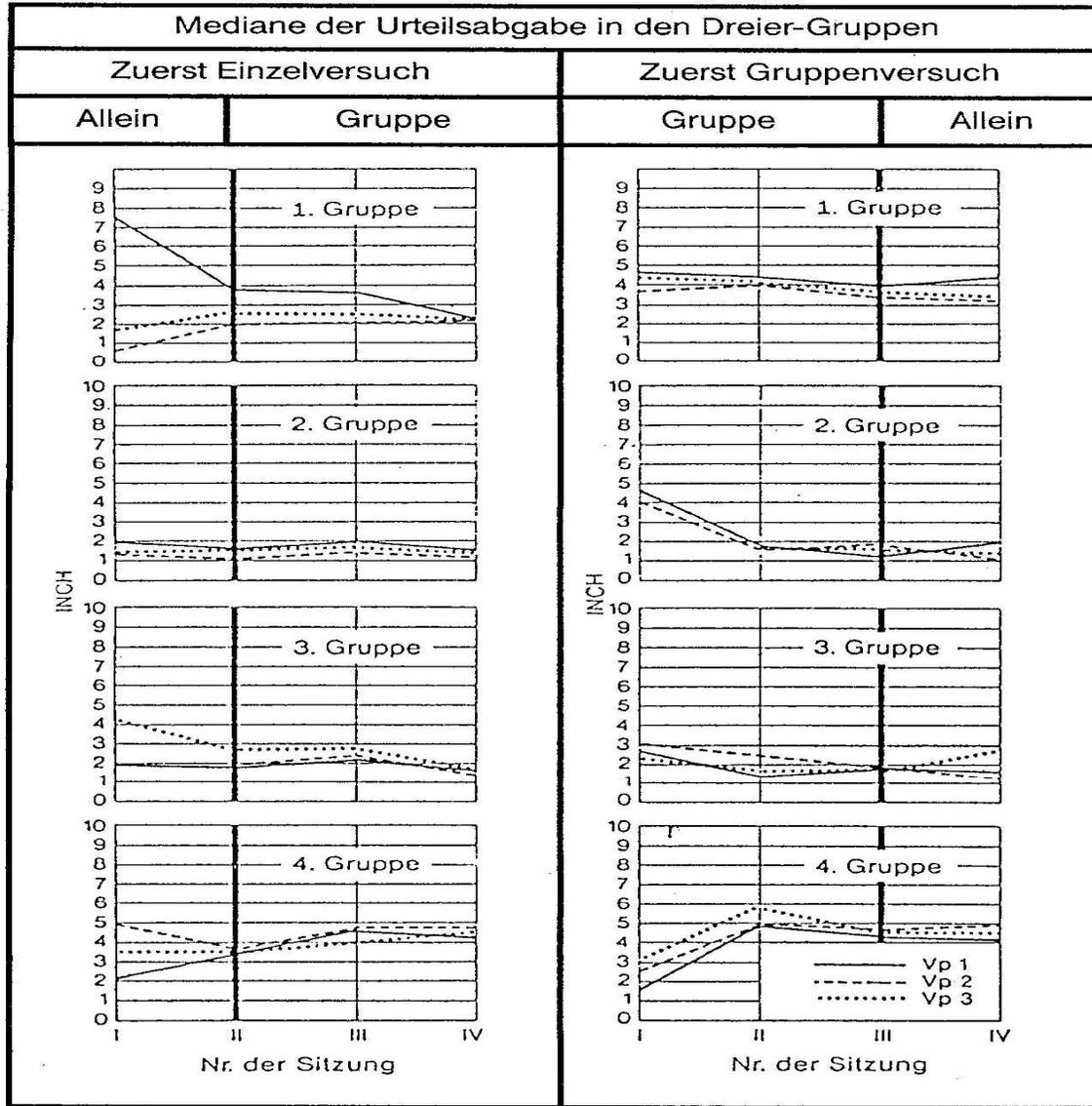


Abbildung 9: Entwicklung des Urteilsprozesses hinsichtlich der Scheinbewegung eines Lichtpunktes in den von Sherif untersuchten Gruppen (nach Sherif, 1936)

Gruppenprozesse: Konformität (4)

- Ergebnis: Personen bilden eine individuelle Norm, die zwischen den Personen deutlich unterschiedlich sein kann (zuerst Einzelversuche)
- Es bildet sich eine Gruppen-Norm heraus, die zwischen den Gruppen unterschiedlich ist
- Wenn die Personen vorher keine individuelle Norm ausgebildet haben (kein Einzelversuch vorher), bildet sich schneller eine Gruppennorm heraus
- Die Gruppennorm wirkt sich auch auf die individuelle Norm aus (Einzelversuch danach)
- Erklärung (von Sherif vernachlässigt): Bedürfnis nach Sicherheit, aber: Generalisierbarkeit?

Gruppenprozesse: Gruppenbildung und Intergruppen-Konflikt

- Sommerlager-Experiment von Sherif (1954)
 - Zufällige Gruppenzusammensetzung 12-Jähriger Jungen
 - Konfliktinduktion (Wettkampf) führte zu Intergruppen-Konflikt und Erhöhung der Gruppenkohäsion
 - Konfliktreduktion durch gemeinsame Aufgabe, gemeinsame Gegner

Gruppenprozesse: Gruppendruck

- Experiment von Asch (1951; 1956): „echte“ Versuchsperson (Vp) soll in Gruppe mit 7 anderen („Konföderierte“) urteilen, welche von drei Vergleichsreizen (Linie) mit Standardreiz identisch ist (reihum, echte Vp am Schluss, kaum Irrtum möglich)
- In 12 von 18 Durchgängen (trials) urteilten die Konföderierten bewusst falsch
- Ergebnis: In rund 1/3 der 12 trials urteilten die echten Vp auch falsch (aber: große Unterschiede zwischen Vp)
- Förderliche Bedingungen
 - Majorität muss sich einig sein
 - bei schwierigen und/oder unklaren Aufgaben Einfluss größer
 - bei Öffentlichkeit größer
 - oft aber nur „oberflächlicher“ Einfluss, keine Einstellungsänderung

Gruppenprozesse: Einfluss von Minoritäten

- Moscovici (1976): umgekehrtes Asch-Experiment (2 Mitarbeiter des Versuchsleiters, 4 naive Versuchspersonen): Bestimmung der Farbe von blauen Dias
- Förderliche Bedingungen
 - Minorität urteilt konsistent und ist sich einig
 - der Minorität wird Sicherheit und Überzeugtheit attribuiert
 - Minorität ist im Verhandlungsstil (!) nicht rigide, sondern flexibel
 - aber: Minorität wird trotzdem oft abgelehnt

Kooperatives Lernen

- In Anlehnung an Deutsch (1949)
 - kompetitive soziale Situationen: negative Interdependenz (je wahrscheinlicher die Zielerreichung eines Individuums, desto unwahrscheinlich die eines anderen Individuums)
 - kooperative soziale Situationen (positive Interdependenz)
 - individualistische soziale Situationen (fehlende Interdependenz)
- Kooperatives Lernen: „eine Organisation des Klassenzimmers, bei der Schüler in kleineren Gruppen arbeiten, um sich beim Lernen des Stoffs gegenseitig zu helfen“ (Slavin, 1989 nach Krapp & Weidenmann, S. 361)
- Unterschied zu herkömmlicher Gruppenarbeit: meist höherer Grad der Strukturierung beim kooperativen Lernen (z.B. durch Vergabe von Rollen, Skripts)

Förderliche Bedingungen kooperativen Lernens

- Nach Slavin (1994)
 - teambezogene Belohnungen
 - individuelle Verantwortlichkeit
 - gleiche Erfolgchancen für alle Mitglieder
- Außerdem
 - (fähigkeits)heterogene Zusammensetzung
 - soziale Fähigkeiten der Gruppenmitglieder (diskutieren Können und Wollen!)
 - positive Einstellungen der Individuen zur Gruppenarbeit
 - hohe Interaktionsdichte und qualitative gute Interaktion (Begründungen, Fragenqualität)

Effektive kooperativen Lernens

- leistungssteigernd
 - bei niedrigen Fähigkeiten der Mitglieder höheres Ausmaß der Strukturierung des Gruppenprozesses nötig
 - bei hohen Fähigkeiten oder bei komplexeren Aufgaben niedriges Ausmaß der Strukturierung besser
- motivationssteigernd
- positive Effekte auf Gruppen- und Klassenklima

Zusammenfassung

- Erwartungseffekte können die Lehrer-Schüler-Interaktion beeinflussen
- Die Schulklasse kann hinsichtlich bestimmter Merkmale als eine Gruppe aufgefasst werden
- In Gruppen existieren bestimmte Strukturen und Prozesse (Konformität, Gruppendruck, Intergruppen-Konflikt)
- Gruppenarbeit (kooperatives Lernen) kann effektiv sein, wenn bestimmte Bedingungen gegeben sind!