

Methoden im Seminarkreislauf

von Christa Hoffmann

Wie eröffne ich ein Seminar? Wie führe ich ins Thema ein? Wie gestalte ich die Inputphasen? Wie kann ich TeilnehmerInnen aktivieren, wenn die Aufmerksamkeit nachlässt? Wie kann ich den Lernerfolg sichern und den Praxistransfer fördern? Wie gehe ich mit schwierigen TeilnehmerInnen in konfliktreichen Situationen um?

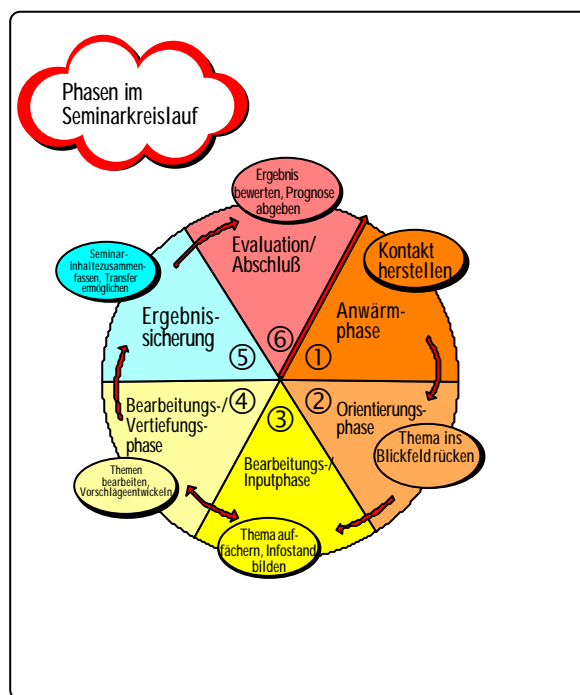
Diese und ähnliche Fragen stellen FachreferentInnen, die während Ihrer Ausbildung im nichtpädagogischen Bereich selten Gelegenheit hatten methodische Kompetenzen zu erwerben. Nach dem Prinzip "learning by doing" haben die meisten viel dazugelernt. Was aber häufig fehlt ist ein systematisches Training, in dem die Methoden des Lehrens und Lernens in einen curricularen Zusammenhang gestellt werden. Für die konkrete Situation heißt das:

1. Ich habe ein Thema und mindestens ein damit verbundenes Lernziel,
2. Ich habe die Entscheidung getroffen, welche Inhalte des Themas für die Erreichung des definierten Lernziels vermittelt werden sollen.

Offen bleiben die Fragen:

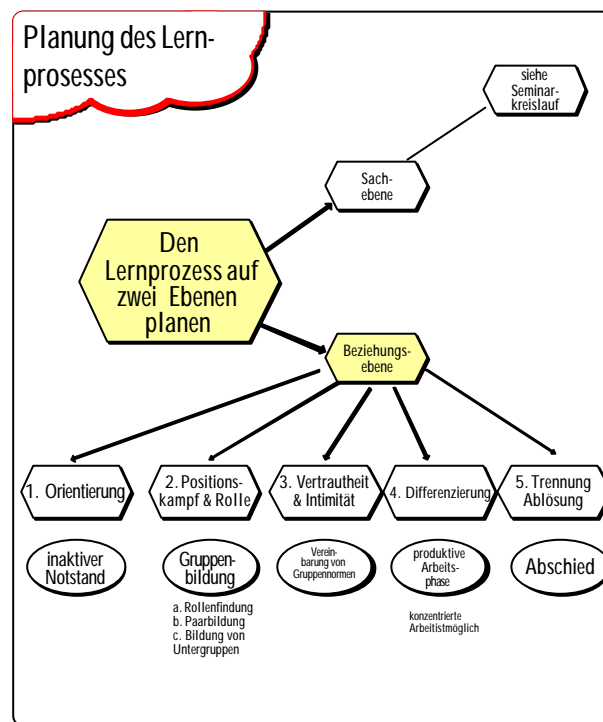
3. Wie mache ich das mit welchen Mitteln und mit welchen Medien?
4. Was brauche ich dafür für Wissen z.B. über Lerntypen, gruppensdynamische Prozesse ?
5. Welche Bedeutung habe ich als Lehrender für den Lernprozess?

Diese drei letzten Fragen sind Gegenstand eines systematischen Methodentrainings, das einmal jährlich im Dezember vom Bildungswerk ver.di für Haupt- und Nebenamtliche ReferentInnen, TrainerInnen, DozentInnen und AusbilderInnen angeboten wird. Innerhalb eines **Seminarkreislaufs** von der Eröffnung bis zur Selbstevaluation und Seminauswertung werden Vermittlungs-, Reflexionsmethoden und Methoden zur selbständigen Themen- und Problemerkarbeitung am Beispiel vorgestellt, diskutiert und ausprobiert.



Erfahrungen der Teilnehmenden(TN) können in der Methodenwerkstatt reflektiert und supervidiert werden. Hierbei wird die Herkunft der verschiedenen Methoden beleuchtet, ihre Einsatzmöglichkeiten und -grenzen ebenso besprochen wie die Frage nachgegangen welche Methoden welchem Lerntyp am ehesten entsprechen. Neben den Ergebnissen der Hirnforschung ist die Kenntnis über die eigenen Lernvorlieben und Lernblockaden eine wichtige Voraussetzung dafür Lehr- / und Lernprozesse verantwortlich zu steuern und zu gestalten. Darüber hinaus spielt die Visualisierung eine besondere Rolle. Sie soll den Prozess dokumentieren, den visuellen Lerntyp in seiner Aufnahmefähigkeit unterstützen und darüber hinaus Anschauungsmaterial für die eigene Arbeit liefern.

Dass gruppendynamische Prozesse eine wesentliche Rolle für erfolgreiche Lernprozesse darstellen, hat sich weitgehend herumgesprochen. Welche Gestaltungs- und Interventionsmöglichkeiten Lehrende haben, um die Gruppe als Verstärkerin des Lernprozesses zu nutzen scheint hingegen noch weitgehend unbekannt zu sein und ist damit ein weiteres wesentliches Seminarthema. Hierzu gehört die Gestaltung des Einstiegs ebenso wie die Berücksichtigung der Phasen in der Entwicklung des Gruppenprozesses. **Der Lernprozess wird auf zwei Ebenen geplant:** Auf der inhaltlichen und auf der des Gruppenprozesses. Aufgabe der Leitung ist es diese beiden Ebenen aufeinander abzustimmen.



Die Anwärmphase oder: Mit der Begrüßung geht es los

Das Seminar beginnt, wenn die Teilnehmenden den Raum betreten und sich TN und Leitung begrüßen, die TN von der Leitung als Vertreterin der Institution willkommen geheißen werden. Ein Begrüßungsplakat kann diesen Vorgang unterstützen und gleichzeitig das Thema und den Namen der Leitung visualisieren. Am besten wird dieser Prozess durch das Anbieten von Tee, Kaffee, Keksen und Kaltgetränken unterstützt.

Der Verzicht auf eine formelle Vorstellungsrunde käme einem Kaltstart gleich. So ein Kaltstart ist in seiner Wirkung unproduktiv, weil den TN nicht geholfen wird, die Fremdheitsgefühle zu überwinden. Der unbekanntere Raum, das noch unbekanntere Thema, der unbekanntere Seminarablauf, die unbekannteren Menschen sind Auslöser der Fremdheitsgefühle. In dieser Anfangsphase gilt es, möglichst schnell Sicherheit herzustellen und Transparenz zu schaffen. Das ist nicht nur hilfreich für die TN. Auch die Leitung bekommt erste Eindrücke von den TN und ist nicht gezwungen zu unbekanntem Menschen mit unbekanntem Bedürfnissen zu sprechen.

Eine Vorstellungsrunde ist aber selbst dann nicht überflüssig, wenn sich die Teilnehmenden untereinander gut kennen. Dieser Umstand sollte allerdings bei der Methodenwahl und der Fragestellung berücksichtigt werden.

Es gibt noch mindestens einen weiteren guten Grund nach der persönlichen Begrüßung durch die Leitung mit einer formalisierten Vorstellungsrunde zu beginnen. Bei jeder Vorstellungsrunde ergreifen die TN als Fachleute in eigener Sache das Wort, sprechen von sich und damit von etwas Bekanntem und das bereits in der Anfangsphase einer Veranstaltung. Erfahrungsgemäß ist damit die Hemmschwelle für die spätere Beteiligung stark reduziert.

Nun wissen TN und Leitung mit wem sie es zu tun haben und gemeinsam werden Arbeitszeiten, Seminarziele, Inhalte und Spielregeln für den weiteren Ablauf vereinbart. Hierfür hat die Leitung Plakate vorbereitet, die mit den TN besprochen werden. Damit dieser Prozess den Namen Vereinbarung verdient, sollten die Vorschläge mit den TN diskutiert, „abgesegnet“ und ergänzt werden.

Jetzt sind alle Vorbereitungen für die gemeinsame Arbeit getroffen. Die zweite Phase im Seminarkreislauf kann beginnen.

Ach ja, noch eins: Häufig geben TN bei der Abschlussbesprechung folgende Rückmeldung: „ . . . war alles prima . . . Inhalt , Referentin, Organisation . . . und vor allem das Lernklima und die Gruppe erst !!!!, einfach super .. nur der Anfang, der war ein bisschen lang, da hätten wir Zeit sparen können....“

Und genau das hätten wir nicht, denn das Motto heißt: **Zeit verschwenden um Zeit zu sparen**. Aber das müssen unsere TN nicht wissen, das ist unser Job.

Die Orientierungsphase oder: Worum es hier gehen soll ...

Nachdem der Rahmen gesteckt ist, geht es jetzt darum das Thema, den Themenkomplex ins Blickfeld zu rücken, um die TN neugierig und aufnahmebereit zu stimmen. Das funktioniert besonders gut, wenn an die eigenen Erfahrungen mit dem Thema angeknüpft wird. Es ist ja keine böartige Unterstellung anzunehmen, dass es ein inhaltliches Interesse am Thema gibt. Möglich wären ja sogar gewisse Vorerfahrungen, Haltungen oder Einstellungen. Aber hier gilt: „Keine Antwort ist auch `ne Antwort“, bzw. „keine Erfahrung ist auch `ne Erfahrung“.

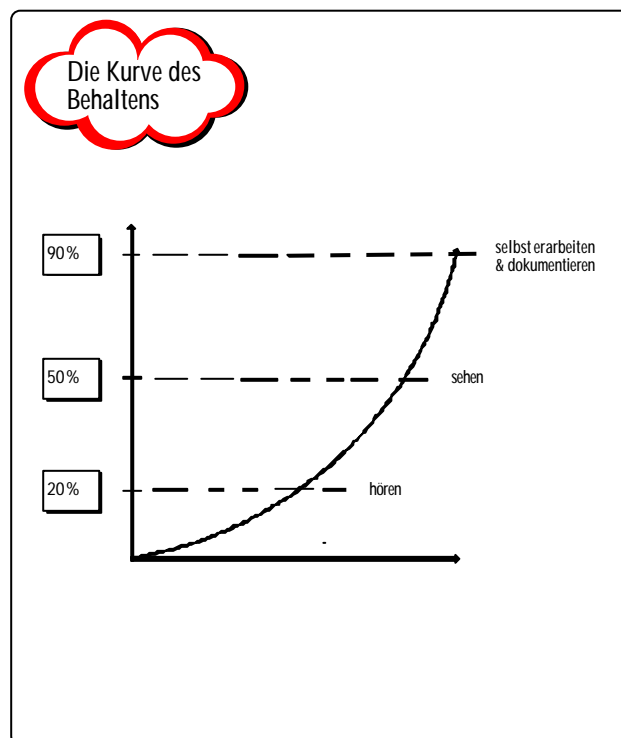
Welche Technik aus welchem methodischen Kontext eingesetzt wird ist eher von der Vorliebe der Leitung abhängig als Ergebnis fundierter methodischer Methodenlehre. Gut ist, wenn sie zum weiteren methodischen Vorgehen passt. Ungünstig ist es in der Anwärm- und Orientierungsphase die Teilnehmenden durch Bewegungsübungen „heiß laufen“ zu lassen, um anschließend in die einsame Folienschlacht zu ziehen, in den TN dann allenfalls eine Statistenrolle zugewiesen wird. Umgekehrt ist es anstrengend und mühsam, nach einer Reihe von durchaus anregenden kognitiven Impulsen in die aktive Fallarbeit einsteigen zu wollen, ohne die rechte Hirnhälfte aktiviert zu haben.

Die Orientierungsphase muss kurz sein, darf sehr kurz sein, sollte aber keinesfalls übersprungen werden. Das gilt übrigens für alle Phasen im Seminarkreislauf.

Die Bearbeitungsphase oder: Auf den Inhalt kommt es an!

Erfahrungsgemäß wird diesem Teil der Veranstaltung eine besondere inhaltliche Bedeutung zuerkannt. Die Begeisterung hieran zu arbeiten ist allerdings eher gering. Diese Phase wird von vielen ReferentInnen als unverbesserlich langweilig und unkreativ empfunden. Im Vergleich zu anderen Phasen bzw. zu Seminartypen, in denen weniger inhaltsorientiert als selbstreflexiv gearbeitet wird, mag diese Einschätzung durchaus zutreffen. Solange uns der Nürnberger Trichter aber nicht zu Verfügung steht, sollten wir es als unsere Aufgabe begreifen, den Lernstoff - wie trocken er auch sein mag - so zu vermitteln, dass er genießbar, na wenigstens essbar ist. Hierfür stehen uns verschiedene Vermittlungsformen zu Verfügung, die je nach Unterrichtsgegenstand ausgewählt und in der Anwendung professionalisiert eingesetzt werden können. Auch hier gilt, das Wissen der Teilnehmenden aufzugreifen und die TN bei der Arbeit zu aktivieren und bei der Eigenarbeit zu unterstützen.

Gemäß des Satzes „Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile“ heißt für den Lernprozess übersetzt: Die Gruppe ist wissender als der Einzelne. Mit den so genannten Hebammenmethoden, die aus TN heben, was in ihnen an Wissen und Erfahrung steckt, kommen wir an dieses Wissen heran. Spätestens dann kennen wir das Bildungsbedürfnis und den aktuellen Wissenstand unserer Teilnehmenden und können am Bedarf orientiert vermitteln. Darüber hinaus sichert das selbst erarbeitete Wissen **die höchste Behaltensquote**.



Konkret kann das heißen:

- Verständliche, in ihrer Länge angemessene Texte und Filme und andere Impulse mit konkreten visualisierten Frageformulierungen versehen,
- Gruppenarbeitsregeln einführen,
- die Ergebnisse präsentieren lassen und eine Zusammenfassung der Ergebnisse erstellen.
- Eigene Kurzreferate visualisieren und daran vertiefende Übungen anschließen, die den Bedürfnissen aller Lerntypen entgegenkommen.

Die letzteren Punkte sind bereits Gegenstand der nächsten Phase.

Vertiefungsphase oder: Übung macht die MeisterIn

Hier haben wir viel aus der Suggestopädie gelernt. 75 % des suggestopädischen Kreislaufs bestehen aus Übungen. „Lernen wie im Schlaf“ machte als amerikanische Variante der Suggestopädie in den 80er Jahren Furore. Die Lernenden wurden mit Hilfe von Musik in Trance (Tiefschlaf?) versetzt und mit dem Lernstoff beschallt. Diese Art „fast-learning“ macht anders als Fastfood nicht dick, allerdings auch nicht schlau. Es ist ebenso nebenwirkungsfrei wie wirkungslos.

In der „seriösen“ Vertiefungsphase der Suggestopädie wird geübt und je nach Lerngegenstand korrigiert und das Ganze möglichst spielerisch mit hoher Gruppenbeteiligung jedoch ohne Gruppendruck. Wettspiele sind daher für Erwachsene mit Vorsicht anzuwenden. Auf den Begriff „Spiel“ verzichtet die verständige Leitung bei Gruppen mit einem Durchschnittsalter über Zimmertemperatur sowieso besser ganz. Denn viele Erwachsene glauben unerschütterlich, Spiele seien nichts für sie, die sich tagein tagaus dem Ernst der Lage stellen müssen. Die verständige Leitung nennt es also Übung, Training oder Fallarbeit.

Ergebnissicherung oder: Das haben wir nun davon!

Selbstevaluation ist in aller Munde. Früher nannten wir den Vorgang Seminaerauswertung oder Seminarfeedback. Wie es geht? Man stellt alles, was im Seminar bearbeitet wurde, noch einmal vor, um im Anschluss daran die Teilnehmenden reflektieren zu lassen

- was wichtig war,
- was sie festhalten wollen,
- worauf sie hätten verzichten können,
- was sie berührt hat und
- was sie wie in ihren Alltag transferieren wollen

Ersteres kann in Form eines Centerings geschehen, zweiteres z.B. mit Transferfragen bearbeitet werden. Wie auch immer: Wichtig ist, dass es passiert und das diese Seminarphase zumindest als eine Art „Light-Version“ als Blitzlicht mit der Frage „Wie wars?“ abgeschlossen wird. Die obligatorischen Fragebögen ersetzen diese Phase der Ergebnissicherung nicht. Sie dienen häufig eher der Legitimation der Organisation. Wenn überhaupt, dann gewinnt allenfalls die veranstaltende Einrichtung Erkenntnisse, nicht aber die Teilnehmenden. Um ihnen die Möglichkeit der Selbstbewertung zu geben, sollte dieser Seminarphase besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden - nicht nur im Methodenworkshop.

Abschied oder: Was, schon vorbei???

Ein „Auf Wiedersehen bis hoffentlich zum nächsten Mal“, sollten wirklich die letzten verbindlichen Worte der Leitung sein. Das gebietet bereits die Höflichkeit. Vorher aber haben die Teilnehmenden in ritualisierter Form das Wort, um sich vom Seminar, voneinander und von der Leitung zu verabschieden und damit selber einen Schlusspunkt zu setzen. An dieser Stelle können Sie das loswerden, was im Seminar bleiben soll. Hier nun bietet sich das bereits erwähnte Blitzlicht an. Das Blitzlicht ist als Intervention die pädagogische Allzweckwaffe, in jeder Seminarphase sinnvoll einsetzbar, sofern ein paar Prinzipien beachtet werden. Das Wie und Wo des Blitzlichteinsatzes und ...

Was Lehrende sonst noch brauchen

können, bildet keinen selbständigen Inputblock, sondern zieht sich wie ein roter Faden durch den Workshop. Immer wenn es angezeigt ist, werden nicht nur Blitzlichter mit konkreten Fragestellungen, sondern auch Übungen zum Energieaufbau, zur Soziometrie, Aktivierung und Reflexion eingesetzt und ihr pädagogischer Nährwert besprochen. Das Prinzip heißt „erfahren, reflektieren und ausprobieren“. Erst wenn wir es ausprobiert haben, wissen wir, ob die Methode zu uns und unserem Repertoire passt.

Neugierig geworden? Weitere Information und Anmeldung zur MitarbeiterInnenfortbildung „Methodenwerkstatt – Methoden für Unterricht, Seminar und Training“ vom 10.-12.12.2003 unter: 0511-12 400 502 oder 508.