

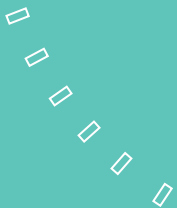
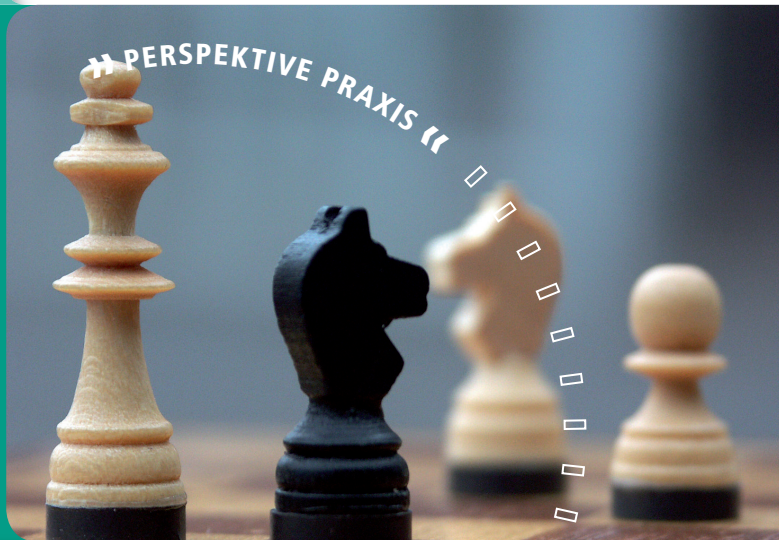
PRAXIS

PR

Horst Siebert

Methoden für die Bildungsarbeit

Leitfaden für aktivierendes Lehren



4. Auflage



Die

Horst Siebert

Methoden für die Bildungsarbeit
Leitfaden für aktivierendes Lehren

Perspektive Praxis

Eine Buchreihe des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE)

Die grüne Reihe des DIE stellt Fachkräften in der Erwachsenenbildung bewährtes Handlungswissen, aktuelle Themen und in anderen Bereichen erprobte, didaktische Methoden vor. Die Bände sind aus der Perspektive des Handlungsfelds konzipiert, vermitteln verwendungsbezogenes Wissen und setzen Handlungsstandards, die sich am Stand der Forschung orientieren. Sie sollen somit zur Kompetenz- und Qualitätsentwicklung in Erwachsenenbildung beitragen.

Wissenschaftliche Betreuung der Reihe am DIE: Dr. Thomas Jung

Bisher in der Reihe Perspektive Praxis erschienene Titel (Auswahl):

Stefanie Jütten, Ewelina Mania, Anne Strauch
Kompetenzerfassung in der Weiterbildung
Bielefeld 2009, ISBN 978-3-7639-1974-1

Angela Venth, Jürgen Budde
Genderkompetenz für lebenslanges Lernen
Bielefeld 2009, ISBN 978-3-7639-1978-9

Jörg Knoll
Lern- und Bildungsberatung
Bielefeld 2009, ISBN 978-3-7639-1956-7

Beate Braun, Janine Hengst,
Ingmar Petersohn
Existenzgründung in der Weiterbildung
Bielefeld 2008, ISBN 978-3-7639-1959-8

Klaus Pehl
**Strategische Nutzung statistischer
Weiterbildungsdaten**
Bielefeld 2007, ISBN 978-3-7639-1925-3

Wolf-Peter Szepansky
Souverän Seminare leiten
Bielefeld 2006, ISBN 978-3-7639-1935-2

Matilde Grünhage-Monetti (Hg.)
**Interkulturelle Kompetenz in
der Zuwanderungsgesellschaft**
mit CD-ROM
Bielefeld 2006, ISBN 978-3-7639-1920-8

Stephan Dietrich, Monika Herr
Support für Neue Lehr- und Lernkulturen
mit DVD
Bielefeld 2005, ISBN 978-3-7639-1916-1

Heidemarie Kullmann, Eva Seidel
Lernen und Gedächtnis im Erwachsenenalter
2., akt. und überarbeitete Auflage,
Bielefeld 2005, ISBN 978-3-7639-1915-4

Weitere Informationen zur Reihe unter
www.die-bonn.de/pp

Bestellungen unter
www.wbv.de

Perspektive Praxis

Horst Siebert

Methoden für die Bildungsarbeit

Leitfaden für aktivierendes Lehren

4., aktualisierte und überarbeitete Auflage



Herausgebende Institution

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) ist eine Einrichtung der Leibniz-Gemeinschaft und wird von Bund und Ländern gemeinsam gefördert. Das DIE vermittelt zwischen Wissenschaft und Praxis der Erwachsenenbildung und unterstützt sie durch Serviceleistungen.

Lektorat: Anne Gassen/Thomas Jung

Wie gefällt Ihnen diese Veröffentlichung? Wenn Sie möchten, können Sie dem DIE unter **www.die-bonn.de** ein **Feedback** zukommen lassen. Geben Sie einfach den **Webkey 43/0031a** ein. Von Ihrer Einschätzung profitieren künftige Interessent/inn/en.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Verlag:

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG

Postfach 10 06 33

33506 Bielefeld

Telefon: (0521) 9 11 01-11

Telefax: (0521) 9 11 01-19

E-Mail: service@wbv.de

Internet: wbv.de

Bestell-Nr.: 43/0031a

© 2010 W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld

4., aktualisierte und überarbeitete Auflage

Umschlagfoto: Horst Zwiefelhofer/panthermedia.net

Umschlaggestaltung und Satz: Christiane Zay, Bielefeld

Herstellung: W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

ISBN 978-3-7639-1993-2 (Print)

ISBN 978-3-7639-1994-9 (E-Book)



Inhalt

Vorbemerkungen	9
1. Methodenkompetenz	11
1.1 Lehren als Lernhilfe	11
1.2 Was wir über das Lernen Erwachsener zu wissen glauben	18
2. Methoden des Lehrens und Lernens	28
2.1 Organisationsformen	29
Aufsuchende Bildungsarbeit	29
Open Space	30
Planspiel	33
Projektmethode	35
Qualitätszirkel	37
Schreibwerkstatt	38
Seitenwechsel	40
Studienzirkel	42
Szenariotechnik	43
Tagung	44
Wissensbörse	46
Zukunftswerkstatt	47
2.2 Lernkulturen	49
Blended Learning	49
Computerbasiertes Lernen	50
Erlebnispädagogik	53
Fallbesprechungen	55
Lehr-Lern-Vereinbarung	58
Lernberatung	60
Lernlandschaft	63
Lernstationen	64
Ökologische Bilanzierung	66

2.3	Feinplanung	68
	Ankündigungstexte	68
	Didaktische Reduktion	70
	Lernzielformulierung.....	71
	Mediation	73
	Moderation.....	74
	Räume.....	76
	Sitzordnung.....	79
	Zeiten.....	81
	Zielgruppenorientierung	82
2.4	Anfangssituationen	84
	Advanced Organizers	84
	Cocktail Party.....	84
	Denkpause	85
	Emotionales Training.....	86
	Karikaturen.....	88
2.5	Biografische Zugänge.....	89
	Bildbetrachtungen.....	89
	Biografisches Kennenlernen.....	90
	Erzählcafé	93
	Themenzentrierte Interviews	95
2.6	Kleingruppen	97
	Fishbowl	97
	Markt der Möglichkeiten.....	98
	Methode 66	99
	Pro- und Contra-Debatte	99
	Puzzle.....	101
	Tandem.....	102
	Vier Ecken.....	103
2.7	Wissensaneignung.....	104
	Exemplarisches Lernen.....	104
	Instructional Design	105

Leittexte	107
Meisterlehre	109
Sandwich-Vortrag	110
Team teaching	112
2.8 Visualisierung	113
Collagen	113
Folien	114
Metaplan	116
Mindmap	117
Veranschaulichungen	119
2.9 Lerntechniken	121
Aktives Zuhören	121
Argumentationstraining	122
Brainstorming	123
Impulse	124
Metakognition	125
Metaphernanalyse	127
Muntermacher	129
Querdenken	130
Schlüsselfragen	131
Texthermeneutik	134
2.10 Evaluation	136
Blitzlicht	136
Ergebnissicherung	138
Feedback	139
Kursabbruch	140
Lerntagebuch	141
Qualitätssicherung	142
Reflecting Team	143
Rückmeldungen	144
Transfer	146
Schluss	148

3. Prinzipien des Lehrens	149
3.1 Anschlussfähigkeit	150
3.2 Dramaturgie	151
3.3 Erlebnisqualität.....	152
3.4 Gendermainstreaming.....	152
3.5 Gruppendynamik.....	153
3.6 Kompetenzorientierung	155
3.7 Perspektivenverschränkung.....	156
3.8 Selbststeuerung	156
3.9 Situationsorientierung.....	157
3.10 Teilnehmerorientierung.....	158
3.11 Vernetzung.....	159
Abbildungsverzeichnis	161
Verzeichnis der Methoden in alphabetischer Reihenfolge	162
Literatur	165
Autor	170

Checklisten

Vorbemerkungen

Kaum ein anderer Erwachsenenbildungswissenschaftler steht seit vielen Jahren für eine erwachsenengerechte und eigenverantwortliche Aneignungspraxis in der Weiterbildung wie Horst Siebert. Seine Maxime ist es, dass die Verfahrensweisen und Formen, also die Methoden, mit denen Erwachsenenbildner/innen unter pädagogischen Zielvorstellungen das Lernen von Erwachsenen bewusst und planmäßig zu beeinflussen versuchen, nicht einer konstruktivistischen Perspektive „radikal“ zum Opfer fallen, sondern dass sie sich strikt an einer Lernerperspektive ausrichten und messen lassen müssen.

Die hier zusammengetragene Methodenauswahl ist deshalb im Schwerpunkt auch auf aktivierende, subjektorientierte Methoden zugeschnitten. Die vorgestellten Methoden sind nach unterschiedlichen Handlungsfeldern geordnet: nach Organisationsformen, nach Lernkulturen und nach Veranstaltungskontexten und -anforderungen. Damit orientiert sich der Autor an einer Auffassung von Lehren und Lernen als einem Prozess, an dessen Erfolg Lehrende und Lernende gemeinsam beteiligt sind. Bei der Veranstaltungsplanung und -durchführung haben die Lehrenden die Eigenverantwortlichkeit und den Eigensinn der Lernenden im Blick zu behalten und deren Aktivität zu fördern. Die Verantwortung des Lehrenden liegt darin, das Lernen der Teilnehmenden zu ermöglichen und allenfalls moderierend einzugreifen.

Das den vorgestellten Methoden zugrunde liegende Verständnis über Lehr-Lernsituationen und die hierfür benötigten Kompetenzen werden im einführenden sowie im abschließenden Kapitel ausformuliert. Zwischen diesen beiden theoriegeleiteten Kapiteln sind im zweiten, umfassenden Kapitel die zahlreichen Methoden systematisch und nutzerorientiert vorgestellt und mit Beispielen und Handlungsempfehlungen angereichert worden.

Lehrend Tätige bekommen mit dieser Methodensammlung vielfältige Ansatzpunkte an die Hand, um ihre Kompetenzentwicklung und ihr Qualitätsbewusstsein weiter auszubilden und diese als unterstützendes Element in ihren Professionalisierungsprozess einzuordnen. Hierfür hat das Deut-

sche Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen in jüngerer Zeit auch zu anderen Bereichen, insbesondere im Umfeld der Kompetenzentwicklung und -erfassung beim Lehrpersonal, eine Vielzahl von Praxisbeiträgen zur Verfügung gestellt. Es sind zahlreiche Titel erschienen, die Praktiker/innen in konkreten Handlungssituationen unterstützen.

In die vorliegende vierte, vollständig überarbeitete Auflage dieses Kompendiums wurden nicht nur neuere Methoden aufgenommen. Auch die Textstruktur und die Gestaltung sind von Grund auf überarbeitet worden. Zusätzlich wurden Checklisten entwickelt, die in der konkreten Lehr-Lernsituation Anwendung finden können. Für die Ausgestaltung der Reihe „Perspektive Praxis“ sind diese Checklisten mittlerweile zum Standard geworden – und so stehen diese Materialien auch in diesem Fall als Download für die individuelle Weiterverarbeitung im Internet zur Verfügung (→ www.die-bonn.de/1975/checklisten oder www.wbv.de/artikel/43---0031a).

Monika Kil

*Deutsche Institut für Erwachsenenbildung –
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen*

1. Methodenkompetenz

1.1 Lehren als Lernhilfe

Das Wort *methodos* ist griechisch und heißt soviel wie der „richtige Weg“. Pädagogisch betrachtet, sind Methoden Wege, die zu einem (Lern-) Ziel führen. Dabei gibt es keinen „Königsweg“, sondern je nach Thema, Gruppe, Zeit und Bildungseinrichtung unterschiedliche Wege. Um im Bild zu bleiben: Für Sportler mit guter Kondition sind andere Wege geeignet als für Menschen mit Beeinträchtigungen. Manchmal sind Umwege lohnenswert. Für Spaziergänger, die die Natur genießen wollen, ist der Weg, also das Gehen selbst, das Ziel. Das gilt auch für die Erwachsenenbildung: In der beruflichen Weiterbildung wird meist für konkrete berufliche Zwecke gelernt, hier werden oft Schnellstraßen bevorzugt. In der musisch-kulturellen Bildungsarbeit ist das gemeinsame künstlerische Tun selbst der Zweck. Hier ist also der Weg auch das Ziel und man nimmt sich Zeit.

In der Schule beziehen sich die Methoden meist auf die Formen des Unterrichts. In der außerschulischen Bildungsarbeit wird der Methodenbegriff umfassender verwendet. Er beinhaltet:

- Aktionsformen (z.B. lesen, üben, diskutieren, zuhören),
- Sozialformen (Einzelarbeit, Partnerarbeit, Kleingruppen),
- Organisationsformen (z.B. Vortrag, Seminar, Übung),
- Medien (z.B. Power-Point-Vortrag, Internet),
- Formen der Verständigung (z.B. über gemeinsame Lernziele, über die Zusammenarbeit und gegebenenfalls Konfliktregelungen in der Gruppe),
- Wirkungskontrolle und Prüfungen.

Zur Methodik gehören darüber hinaus organisatorische Elemente, wie die

- Auswahl und Gestaltung der Lernorte,
- Festlegung geeigneter Zeiten,
- Sitzordnung,
- Vorbereitung von Materialien (z.B. Folien, Kursunterlagen).

Unter „Methodik“ verstehen wir hier die Gestaltung organisierter Lehr-Lern-Situationen. Die diesem Methodenleitfaden zu Grunde liegende Perspektive ist weniger technologisch, sondern eher systemisch-konstruktivistisch; d.h. durch Methoden allein lassen sich die Lernprozesse nicht steuern und regulieren (Siebert 2006, S. 91f.). In gewisser Weise sind Erwachsene zwar lernfähig, aber unbelehrbar. Welche Methoden passend sind, muss immer wieder neu vereinbart und auch erprobt werden. Entscheidend ist, dass Lehrende und Lernende mit Freude, vielleicht sogar mit Begeisterung „bei der Sache“ sind. Diese Neugier kann methodisch gefördert werden.

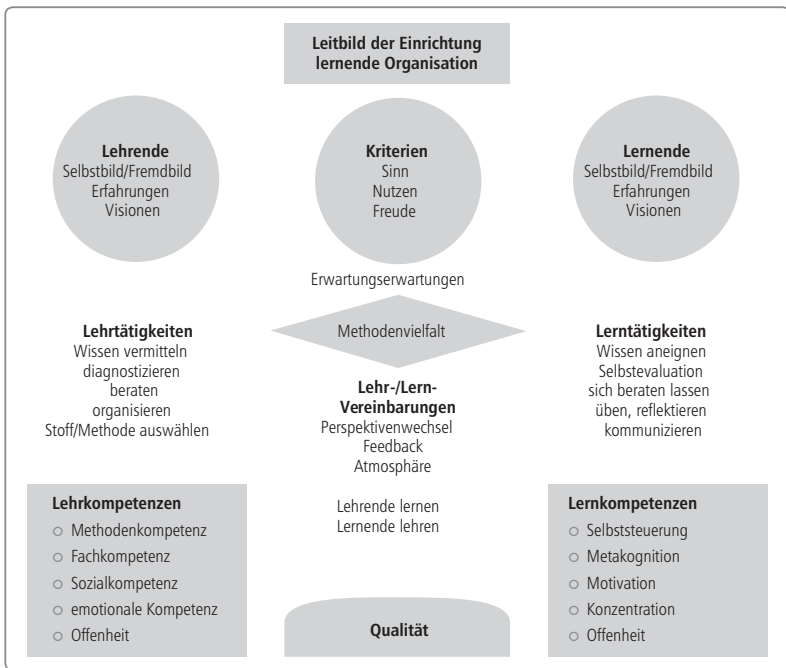


Abb. 1: Das Feld des Lehrens und Lernens (eigene Darstellung)

Insofern mit „Lehrenden“ die Kursleitenden und mit „Lernenden“ die Teilnehmenden bezeichnet werden, ist diese Unterscheidung nicht unproblematisch. Auch die Teilnehmenden können Lehrfunktionen übernehmen, z.B.

wenn sie als Expert/inn/en über ihre Berufserfahrungen, ihre Lebenserfahrungen und ihre Hobbies oder als Zeitzeugen über erlebte Geschichten berichten. Umgekehrt sollten sich Pädagog/inn/en auch als Lernende verstehen. Vieles spricht für die Annahme, dass ein Kurs umso erfolgreicher ist, je mehr alle Beteiligten gleichermaßen lehren und lernen. Eine defizitorientierte Betrachtung – Teilnehmende als „Mängelwesen“ – ist fragwürdig. Angemessener ist es, den Blick für die Kompetenzen der Teilnehmenden zu schärfen und diese Ressourcen für den Kurs zu nutzen. Allerdings erleichtert eine solche Perspektive nicht unbedingt die Kursgestaltung:

Je selbstständiger das Gegenüber in Veranstaltungen der Erwachsenenbildung ist, desto weniger präzise einschätzbar sind seine Reaktionen auf die methodischen Vorschläge der Lehrenden. Antworten auf Fragen zur Veranstaltungsplanung und -durchführung sind also immer in Verbindung zu dem zu sehen, was von den Teilnehmenden eingebracht wird (Bastian u.a. 2004, S. 53).

Wenn von „aktivierenden Methoden“ die Rede ist, drängt sich die Frage auf, ob Lernen nicht grundsätzlich eine aktive Tätigkeit ist. Ja und nein. Ja insofern, als Lernen in jedem Fall eine Aktivität des Gehirns (oft auch des gesamten Körpers) ist, bei der Neuronen „feuern“, Neurotransmitter ausgeschüttet, neuronale Netzwerke verknüpft und Synapsen verstärkt werden (Kullmann/Seidel 2005, S. 20f.). Nein insofern, als nicht alle Lernprozesse bewusst werden, sondern unbewusst ablaufen. So spricht man auch von *implizitem Lernen* oder einem Lernen *en passant* – z.B. am Arbeitsplatz, im Urlaub, beim Sport –, das gleichsam „nebenbei“ passiert.

Bildungsarbeit versucht bewusste, zielgerichtete Lernprozesse zu fördern. Diese Lernprozesse sind umso intensiver und nachhaltiger, je aktiver der Lernende ist, d.h. je mehr kognitive, emotionale, motorische, sensorische Organe beteiligt sind. In diesem Sinne sprach Pestalozzi davon, dass „mit Kopf, Herz und Hand“, also *ganzheitlich* gelehrt und gelernt werden solle. Nun gibt es Unterrichtsmethoden, die nur wenige Lernkanäle ansprechen, z.B. der Vortrag, sofern er überwiegend zum rezeptiven Zuhören auffordert. Aber auch eine Diskussion, bei der unstrukturiert

und assoziativ „geplaudert“ wird, kann „einseitig“ sein. Aktivierende Methoden stimulieren unterschiedliche Funktionen unseres Gehirns, sie rufen Gedächtnisinhalte, Vorwissen, Erfahrungen ins Bewusstsein, mobilisieren lernförderliche Emotionen, regen die Aneignung neuen Wissens und die sensorischen Wahrnehmungen an, sie fördern eine kommunikative Verständigung und setzen den ganzen Körper „in Bewegung“; selbstverständlich nicht alles gleichzeitig, sondern dosiert und teilnehmerorientiert. So gesehen sind aktivierende Methoden lernerorientiert, subjektorientiert. Sie berücksichtigen die prinzipielle Selbststeuerung und Eigendynamik des Lernens. Erwachsene sind nicht von außen „steuerbar“. Das bedeutet jedoch nicht, dass die Wissensaneignung und der „Anspruch der Sache“ vernachlässigt werden. Didaktisches Handeln ist im Spannungsfeld von Psychologiken, Sachlogiken, Handlungslogiken und Soziologiken angesiedelt (→ Abb. 2). Die Beteiligten müssen ständig zwischen diesen unterschiedlichen Logiken vermitteln und ein Fließgleichgewicht herstellen.

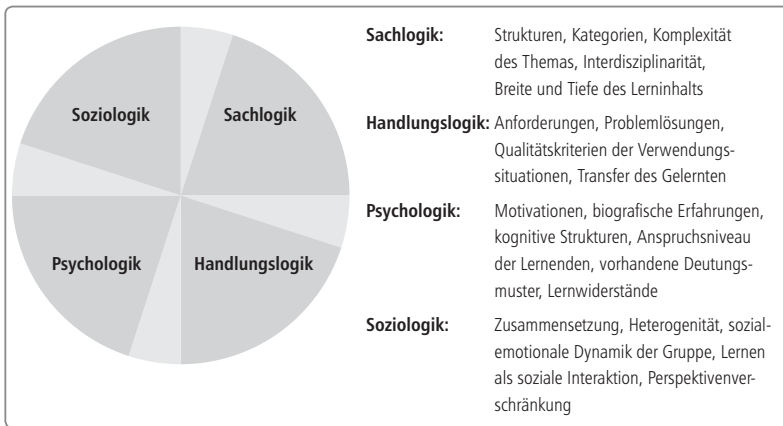


Abb. 2: Logiken des Kurses (eigene Darstellung)

Wann ist ein Kurs „gelingen“? Die Antwort auf diese Frage hängt von vielen Faktoren ab. Zunächst von den Erwartungen und dem Anspruchsniveau der Lehrenden und Teilnehmenden. Manche sind leicht zufrieden zu stellen, andere nur schwer. Manche sind meist mit sich zufrieden, aber

selten mit den anderen. Die häufig gestellte Evaluationsfrage „Waren Sie mit dem Kurs zufrieden?“ sagt für sich allein mehr über den Antwortenden als über die Qualität des Kurses aus. Darüber hinaus ist das Gelingen eines Kurses von zahlreichen weiteren Faktoren abhängig:

- Größe und Zusammensetzung der Gruppe,
- Räumlichkeiten und Ausstattung,
- Lehrpläne und Unterrichtsmaterialien,
- Kompetenz der Lehrkräfte.

Neben den allgemein menschlichen Charaktereigenschaften und dem Fachwissen ist die *Methodenkompetenz* der Lehrenden von besonderer Bedeutung. Dabei geht es nicht nur um die Kenntnis und Beherrschung unterschiedlicher Methoden der Erwachsenenbildung, sondern auch um ein Gespür, ein Fingerspitzengefühl für Entscheidungen, die in der konkreten Kurssituation angemessen sind. Eine solche Flexibilität wird häufig als „Situations- und Teilnehmerorientierung“ bezeichnet.

In diesem Zusammenhang spricht der Kanadier David Hunt von der pädagogischen Kompetenz des *reading and flexing*. „Reading“ meint nicht einen Text lesen zu können, sondern eine Gruppen- oder eine Kurs-situation zu erfassen, also aus den Antworten und Fragen auf Unter- und Überforderungen zu schließen, nonverbale Signale der Ermüdung oder der Lernschwierigkeiten zu interpretieren usw. „Flexing“ heißt, situativ und angemessen zu reagieren, gegebenenfalls sein Konzept zu ändern und spontan andere Methoden vorzuschlagen, auch wenn sie nicht geplant waren.

Unterrichtskompetenz erwirbt man durch Unterrichten. Das ist mit dem Fahrradfahren vergleichbar. Man lernt es nicht dadurch, dass man Bücher über das Fahrradfahren liest. Andererseits: Methodenkompetenz kann durch Anregungen und Beispiele gefördert werden. Wünschenswerte Eigenschaften und Fähigkeiten der Lehrenden lassen sich in die vier Bereiche *personale*, *soziale*, *fachdidaktische* und *methodische* Kompetenzen untergliedern.

Zu den *personalen* Kompetenzen gehört u.a. die Offenheit der Lehrenden für andere Vorschläge und Sichtweisen. Eine wichtige *soziale* Kompetenz ist beispielsweise die Fähigkeit, den Lernenden ein angemess-

senes Feedback zu geben. *Fachdidaktische* Kompetenzen zu besitzen bedeutet z.B., immer auf dem aktuellen fachlichen Stand zu sein und die Lerninhalte sinnvoll strukturieren zu können. Die *methodische* Kompetenz reicht schließlich von der Kenntnis der Lehr-Lern-Methoden und deren Umsetzung bis hin zur Motivation der Lernenden. Die folgende Übersicht enthält eine Auflistung der wünschenswerten Kompetenzen von Lehrenden.

ÜBERSICHT

Kompetenzen der Lehrenden

personale Kompetenz

- „critical incidents“ produktiv bewältigen
- von den Teilnehmenden lernen wollen/können
- offen für Vorschläge und andere Sichtweisen sein
- begeisterungsfähig („charismatisch“) sein
- Humor haben
- freundlich und geduldig sein

fachdidaktische Kompetenz

- den aktuellen Stand des Fachs kennen
- Theorie mit Praxis verbinden (Transfer)
- fachliche Komplexität reduzieren können
- Lerninhalte strukturieren (z.B. vom Einfachen zum Schwierigen)
- Lerninhalte begründen (warum, wozu?)
- amüsante Anekdoten erzählen