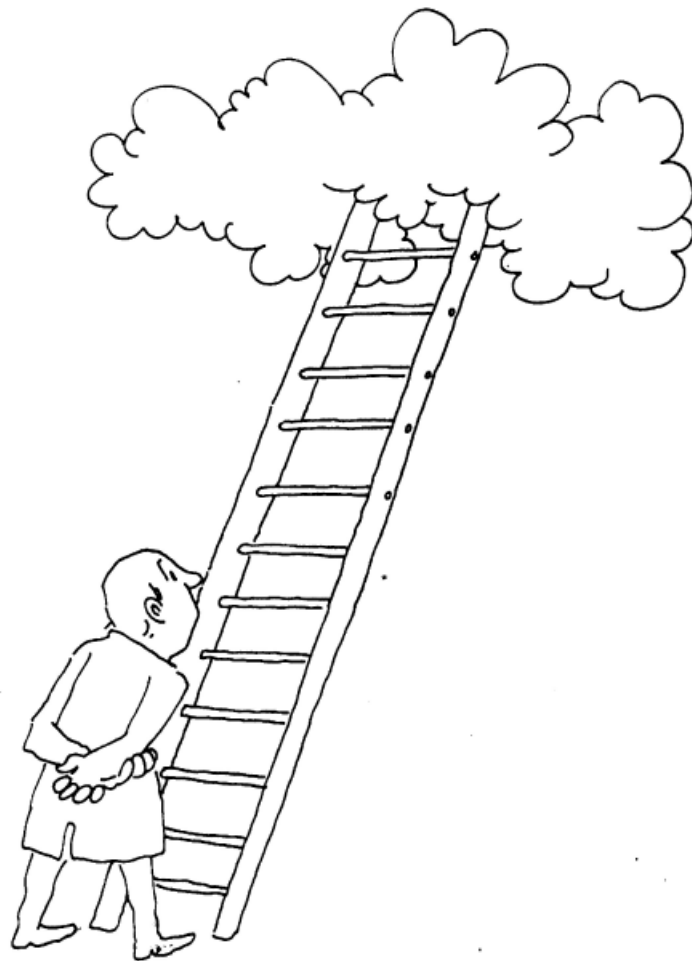


Methodenmappe

Weiterbildung ist vielfältig



Theorieteil: Umgang mit Methoden	3
Praktischer Teil: Methodensammlung	11
Stichwortverzeichnis	36
Gebrauchsanweisung	36
Impressum	36

Vorwort

Eine Methode ist gemäß Definition das planmäßige Verfahren zur Erreichung eines Zieles. Sie muss jeweils den Lernzielen, dem Inhalt, den Teilnehmenden und den Lehrenden entsprechen und zudem dem Ort und der zur Verfügung stehenden Zeit angepasst sein. Das tönt schwierig und ist es auch. Denn in der Methodenwahl und im Methodenwechsel zeigt sich die Meisterschaft in der Weiterbildung.

Allerdings fallen auch in diesem Bereich die Meister nicht vom Himmel. Das meiste kann gelernt werden. Deshalb sind diese Blätter zusammengestellt worden. Sie listen rund 50 Methoden auf. Dabei wird jeweils auf die Einsatzmöglichkeiten und Schwierigkeiten hingewiesen, und manchmal weiterführende Literatur angegeben. Denn alle Methoden sind hier nur kurz, vielfach vielleicht zu kurz, vorgestellt.

Es empfiehlt sich, zuerst den "Theorie-Teil" mit dem nötige Rüstzeug für den Einsatz der Methoden zu lesen. Entscheidend sind Kenntnisse über die Rhythmisierung („Ein- und Ausatmen“), die Kompetenzen und das selbständige Lernen. Vielleicht gibt es dann weniger reine Vortragsveranstaltungen.

Hansruedi Humm

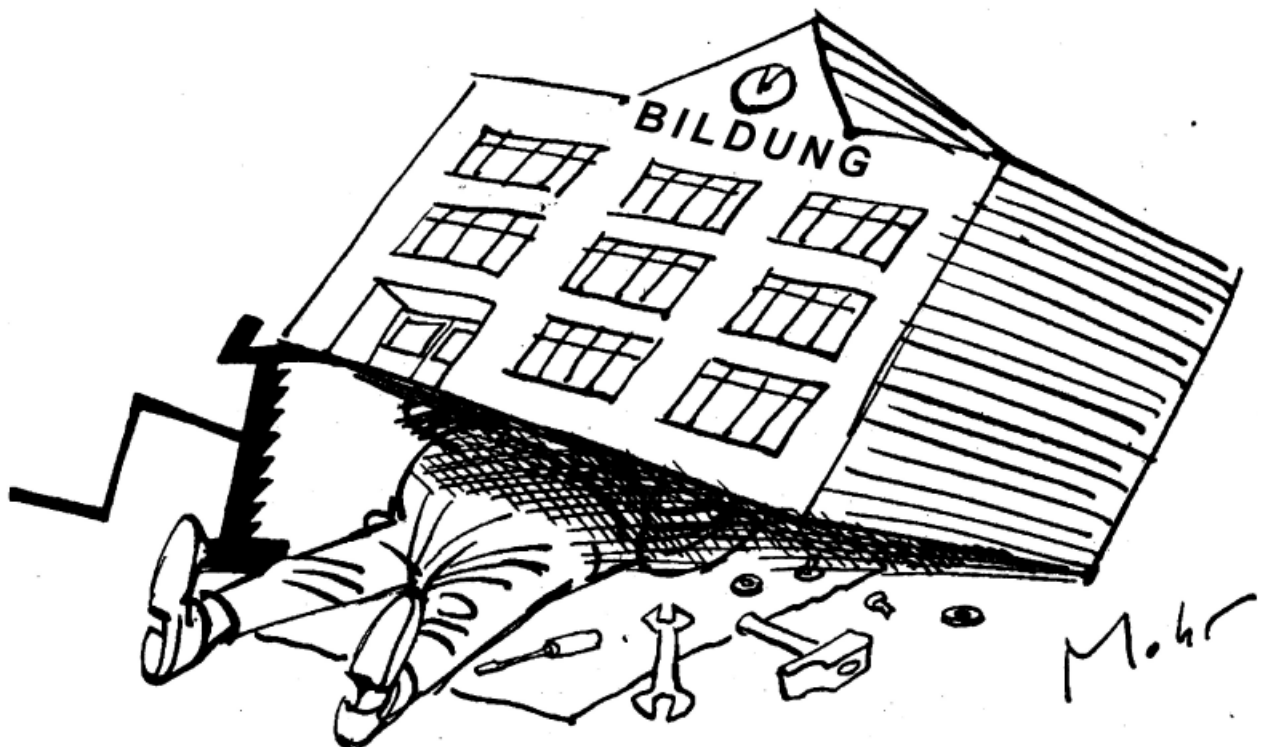
Inhalt

Theorieteil: Umgang mit Methoden 3

- 1 Unterhaltsamkeit 4
- 2 Kompetenzen und Qualifikationen 5
- 3 Befähigungsstufen 6
- 4 Selbständiges Lernen 7
- 5 Lehr- und Sozialformen 8
- 6 Arbeit mit Gruppen 9
- 7 Gruppenphasen 10

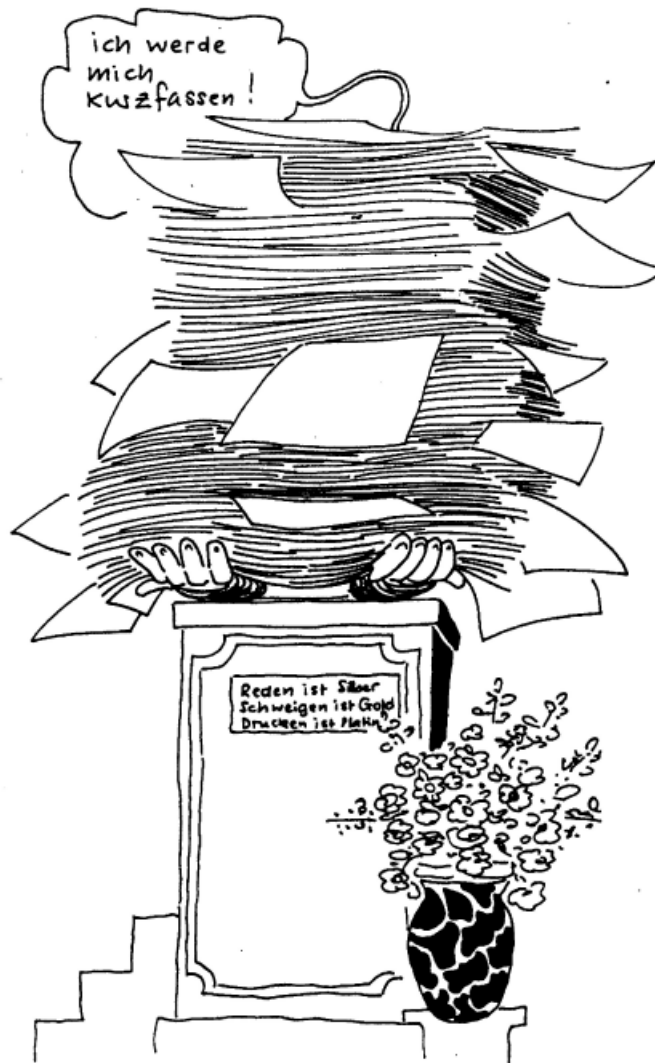
Praktischer Teil: Methodensammlung 11

- 50 Methoden 12-34
- Großmethoden 35
- Stichwortverzeichnis 36
- Gebrauchsanweisung 36
- Impressum 36



Theorieteil: Umgang mit Methoden

Zielgerichtet und wechselnd



1	Unterhaltsamkeit	4
2	Kompetenzen und Qualifikationen	5
3	Befähigungsstufen	6
4	Selbständiges Lernen	7
5	Lehr- und Sozialformen	8
6	Arbeit mit Gruppen	9
7	Gruppenphasen	10

1 Unterhaltsamkeit

Gesagt ist nicht gehört.
Gehört ist nicht verstanden.
Verstanden ist nicht einverstanden.
Einverstanden ist nicht angewendet.
Angewendet ist noch lange nicht
beibehalten.

Konrad Lorenz

Ein langer Weg

“Ich hab’s dir doch gesagt!” ist ein gängiger Satz, vor allem in der hiesigen Erziehungs-, Bildungs- und Ehe-landschaft. Dabei bedeutet das Sagen allein noch nicht viel, das Gesagte muss auch gehört werden. Wird es gehört, muss es verstanden werden. So einfach ist das nicht. Bis Gesagtes angewendet und sogar beibehalten wird, ist es ein langer Weg: *Nicht mit Reden, mit Verstehen wird die Welt verändert.*

“Erwachsene lernen primär unter praxisbezogenen Verwendungsgesichtspunkten. Lern- und Unterrichtsangebote, an dieser Intention lewichtfertig vorbei laufen, werden rasch abgelehnt.”

Klaus W. Döring

Beispiel

Ein gutes Beispiel für die Rhythmisierung des Unterrichts in wechselweises “Einatmen” und “Ausatmen” ist das *Sandwich*.

Literaturhinweis

Klaus W. Döring. Lehren in der Weiterbildung. Ein Dozentenleitfaden. Deutscher Studienverlag Weinheim 1988.

Lernen ist ganzheitlich

Lernen ist ein ganzheitlicher Vorgang. Nicht nur der Verstand, der ganze Mensch ist beteiligt. Beim Lernen werden bereits vorhandene Kenntnisse verändert oder erweitert. Dasselbe gilt für Gefühle, Wertvorstellungen, Einstellungen, Motive und auch für Handlungen, Fähigkeiten und Fertigkeiten. Deshalb ist es auch einsichtig, dass jeder Mensch anders lernt, schließlich hat er ja jeweils andere Vorkenntnisse, Gefühle, Fertigkeiten usw., die durch das Lernen verändert oder erweitert werden.

Hören allein genügt nicht

Wenn Lernen ein ganzheitlicher Vorgang ist, dann muss auch der ganze Mensch beteiligt werden. Er sollte also nicht nur zuhören oder zusehen müssen. Ebenso wichtig kann es sein, dass er darüber reden oder an einem praktischen Beispiel erproben kann. Meistens sind auch mehrere Anläufe nötig: Hören allein genügt nicht.

Motivation ist nötig

Ohne Motivation lernen Erwachsene nicht. Zur Motivation trägt bei, wenn die/der Lernende den Zweck des Lernens einsieht (beispielsweise weil er das Gelernte anwenden kann). Motivierend ist auch, wenn der Lerninhalt unterhaltsam vermittelt wird. Unterhaltsamkeit entsteht durch Abwechslung, Verständlichkeit und Akzeptanz. Dies entspricht auch den obigen Forderungen, möglichst alle Sinne des Menschen einzubeziehen, ihn als ganzheitliches Wesen mit Vorkenntnissen, Gefühlen und Fertigkeiten zu akzeptieren.

Rhythmisierung ist einfach

Mit einer guten Wahl der Methoden kann all dies erreicht werden. Hilfreich ist dabei die “20-Minuten-Regel” (Klaus W. Döring, S. 45f): Steht der Lehrende im Mittelpunkt der Methode (z.B. Lehrvortrag), soll sie nicht länger als 20 Minuten dauern. Stehen die Teilnehmenden im Zentrum, soll die Phase nicht kürzer als 20 Minuten sein. Döring nennt die Phasen auch “einatmen” (Methoden, bei denen Teilnehmende aufnehmen müssen: zuhören, zuschauen, lesen, abschreiben usw., tendenziell Methoden des fremdbestimmten Lernens, siehe auch S. 6) und “ausatmen” (Methoden, bei denen Teilnehmende selber etwas tun: sprechen, spielen, zu zweit oder zu dritt erarbeiten, tendenziell Methoden des selbst bestimmten Lernens). “Einatmen” und „Ausatmen“ sollen sich abwechselnd folgen.

2 Kompetenzen und Qualifikationen

Weshalb soll denn gelernt werden? Damit der Lernende "später einmal etwas wird"? Dass er die Prüfung zur Erlangung eines Diploms besteht? Damit er sein Leben besser „meistert“? Damit er ein „nützliches Mitglied der Gesellschaft“ wird? Die Zielsetzungen des Lernens sind vielfältig und oft von Zeit- und Modeströmungen abhängig. Heute wird immer mehr davon abgekommen, „Wissen auf Vorrat“ zu vermitteln. In unserer schnelllebigen Zeit verändert sich Wissen rasch. Im Zentrum der Lernbemühungen stehen deshalb Kompetenzen und Qualifikationen, die eigenständiges Lernen und Handeln ermöglichen. Zwei solcher Modelle an Qualifikationen und Kompetenzen werden hier vorgestellt: Schlüsselqualifikationen (unten) und Kompetenzen (nächste Seite). Je nach Autor können die Modelle variieren.

Es müssen drei Arten von Kompetenzen vorhanden sein, um im Alltag des Lebens mitwirken zu können:

Sozialkompetenz

Die Teilnehmenden sind sich der Bedeutung ihrer Tätigkeit in bezug auf den Auftrag bewusst und entwickeln ihre persönliche Identität, das heißt, sie sollen:

- mit offenen Situationen umgehen können
- sich in Problemstellungen hineindenken können
- mit andern Menschen umgehen können
- Entscheidungen in der Gruppe fällen können
- Phantasie haben
- improvisieren können
- aus Übersicht handeln
- neue ungewohnte Wege gehen können
- In unplanbaren Situationen bestehen können.

Fachkompetenz

Die Teilnehmenden verfügen über das entsprechende (nötige) Wissen sowie praktische Fähigkeiten, um fachlich eine Tätigkeit leisten zu können. Sie beherrschen die zur Aufgabenstellung benötigten Hilfsmittel sowie Lern- und Arbeitstechniken.

Handlungskompetenz

Die Teilnehmenden lernen selbständig. Sie handeln im Bewusstsein um die Zusammenhänge ihrer Tätigkeit mit den übrigen Tätigkeiten und Fachgebieten, das heißt, sie sollen

- über das nötige Grundwissen verfügen
- für neue Situationen offen sein
- wissen, wie man lernt
- Übersicht haben, Neues schnell einordnen und anwenden können
- Selbstvertrauen haben
- Ich-stark sein
- für Entwicklungen und ihre Gesetzmäßigkeiten Verständnis haben.

(Müller S. 97/98)

Methodenwahl (1)

Die Wahl einer Methode wird von verschiedenen "Variablen" beeinflusst:

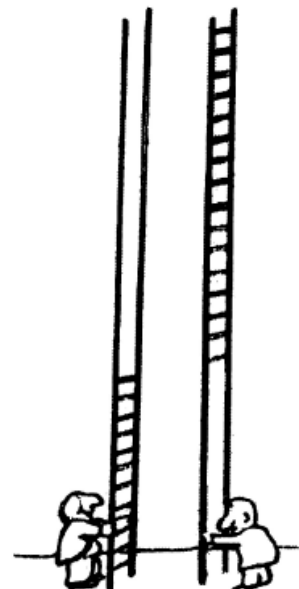
- Von den Lernzielen: z.B. Ein Lehrvortrag eignet sich eher nicht für Lernziele im Bereich der Sozialkompetenz.
- Von der Lehrperson: Die Methode muss der Lehrperson entsprechen; sie muss sie schon selbst erlebt haben.
- Vom Inhalt: z.B. wenn der Inhalt Kommunikation ist, muss die Methode kommunikativ sein.
- Von der Zeit (Dauer wie Zeitpunkt): In welcher Phase einer Veranstaltung? Wieviel Zeit steht zur Verfügung?
- Und natürlich von den Teilnehmenden: Anzahl, Alter, Vorkenntnisse, Motivation, Lernwiderstände usw.

Methodenwahl (2)

Es gibt ungezählte Methoden, jedenfalls -zigtausende. Und täglich kommen neue hinzu. Denn am besten ist es, wenn Lehrpersonen neben bewährten Methoden immer mal wieder eine neue "erfinden" – bestens angepasst an die oben angeführten "Variablen".

Literaturhinweis

Josef Müller. *Der Weg zur Moderation und Lernbegleitung. Methoden, Schlüsselqualifikationen, Praxisbeispiele für Ausbilder, Lehrer sowie Vorgesetzte in Unternehmen.* Selbstverlag 1992. Vertrieb: SVEB, Postfach, 8057 Zürich. 163 S.



3 Befähigungsstufen

Der Lernablauf

Was passiert eigentlich, wenn wir lernen? Ich stelle mir eine Aufgabe (oder sie wird mir gestellt). Bin ich daran interessiert oder bin ich weniger interessiert? Von diesem Interesse hängt der weitere Verlauf meines Lernprozesses entscheidend ab: Bei großem Interesse werde ich viel daran setzen, sie zu erfüllen, bei kleinem Interesse werde ich vielleicht schon bald meine Bemühungen aufgeben. Lernen hat also mit der Motivation zu tun.

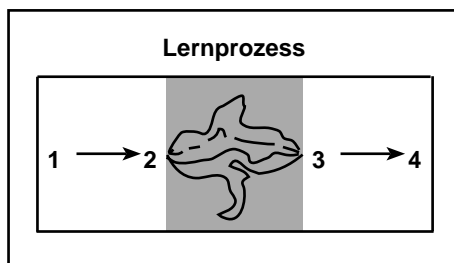
Dabei unterscheiden wir zwei Arten der Motivation:

- intrinsische (innere) Motivation (z.B. Neugier, Lust aufs Probieren)
- extrinsische (von außen kommende) Motivation (z.B. Prüfung, Lob)

Intrinsische Motivationen der Lernenden machen es dem Lehrenden einfacher ...

Insgesamt kann der Lernprozess vereinfacht in vier Schritten dargestellt werden (siehe Skizze unten):

1. Der/die Lernende findet Interesse am Lerngegenstand.
2. Er/sie stellt fest, dass die vorhandenen Mittel nicht ausreichen, dem Lerngegenstand gerecht zu werden.
3. Er/sie erarbeitet Wege, mit denen das Problem gelöst werden soll (kann).
4. Der Weg, der zur Lösung führt, wird ins Gedächtnis aufgenommen. Die anderen Wege werden allenfalls als negative Erfahrungen gespeichert.

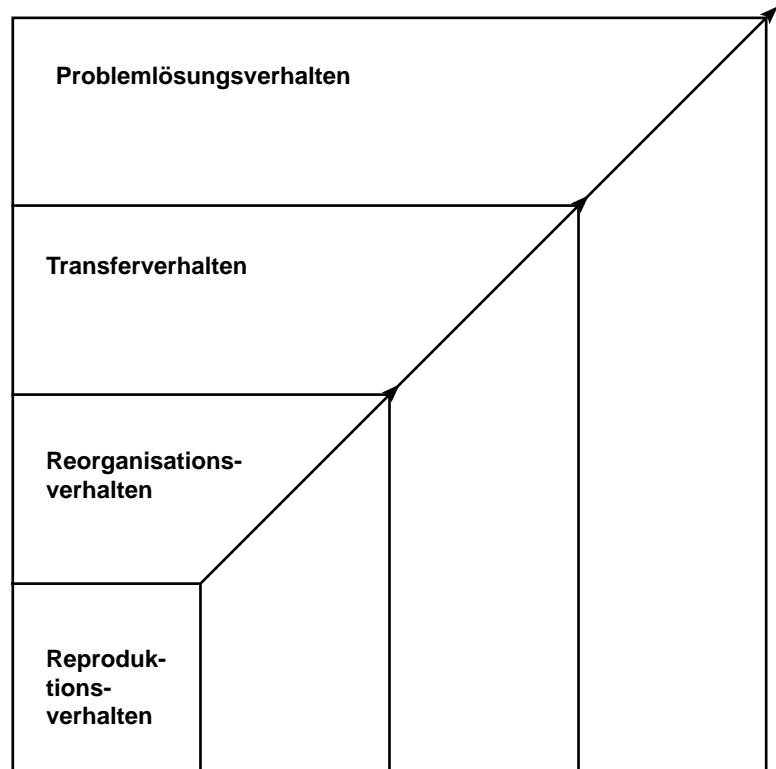


Literaturhinweis

Werner Butsch u.a. *Ausbildung im Wandel: Konsequenzen für Selbstverständnis und Aufgabe des Ausbildners, Leitfaden für ein Kompaktseminar zur pädagogisch-didaktischen Fortbildung von Ausbildern*, Deutscher Studien Verlag, Weinheim 1991, 320 S.

Stufenkonzept zur Handlungsfähigkeit

Handlungsfähig ist gemäß diesem Konzept, wer selbständig eine Situation bewältigen kann, indem er die darin enthaltenen Probleme erkennen und eigenständig lösen kann. Jede übergeordnete „Stufe“ beinhaltet immer die Qualifikationen der unteren Stufen.



Lernende, welche Kenntnisse, Fertigkeiten, Einstellungen erwerben. Grafik (oben) und Erläuterungen (unten) werden jeweils von unten her gelesen. (Quelle: Butsch, S. 185ff)

Problemlösungsverhalten

Fähigkeit, eine Situation zu durchschauen, Probleme darin zu erkennen und zu lösen. Dies setzt die Fähigkeit zum Transfer, zur Reorganisation und zur Reproduktion voraus.

Transferverhalten

Fähigkeit, eine gestellte Aufgabe zu lösen, indem Kenntnisse, Fertigkeiten, Einstellungen neuartig angewendet werden. Dies setzt die Fähigkeit zur Reorganisation und zur Reproduktion voraus.

Reorganisationsverhalten

Fähigkeit, die Kenntnisse, Fertigkeiten, Einstellungen verhältnismäßig flexibel in neuartige Zusammenhänge einzubringen. Dies setzt die Fähigkeit zur Reproduktion voraus.

Reproduktionsverhalten

Fähigkeit, alle erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten (auch Einstellungen) so wiederzugeben, wie sie erworben worden sind.

4 Selbständiges Lernen

Selbständig lernen heißt, selbst über Ziele, Inhalte, Methoden, Rhythmus, Medien bestimmen, also den Lernprozess weitgehend selber zu steuern. Selbständigkeit in diesem Sinne ist allerdings eine Fiktion. Fast immer spielt auch eine Fremdsteuerung eine Rolle. Deshalb richtet sich das Augenmerk weg von der Selbststeuerung hin zum optimalen Maß der Fremdsteuerung, die Selbständigkeit erst ermöglicht. Wichtige Aspekte sind:

Steuerung: Das Maß der Steuerung von Lernprozessen muss dauernd reflektiert werden. Ziel ist eine der Situation angepasste Abgabe der Steuerung an den Lernenden. Steuerung kann sowohl vom Lehrenden wie vom Lernenden ausgehend. Wichtige Frage: Wer steuert was in welchem Masse?

Motivation: Rahmenbedingungen müssen so gestaltet sein, dass Lernende intrinsisch (vom Anreiz in der Sache selbst ausgehend) motiviert sein können. Nur so ist Selbständigkeit möglich.

Handlung: Gelernt wird durch eigenes Tun; von der eigenen Handlung zur Theorie, vom Begreifen zum Verstehen, d.h. selbsttätiges Lernen.

Organisatorisch-sozialer Aspekt: Selbständiges Lernen kann einzeln oder in Gruppen geschehen und findet in der Regel in einem bestimmten organisatorischen Umfeld statt. Der Lehrer wird zum individuellen Berater, schafft Ressourcen, gestaltet das organisatorische Umfeld.

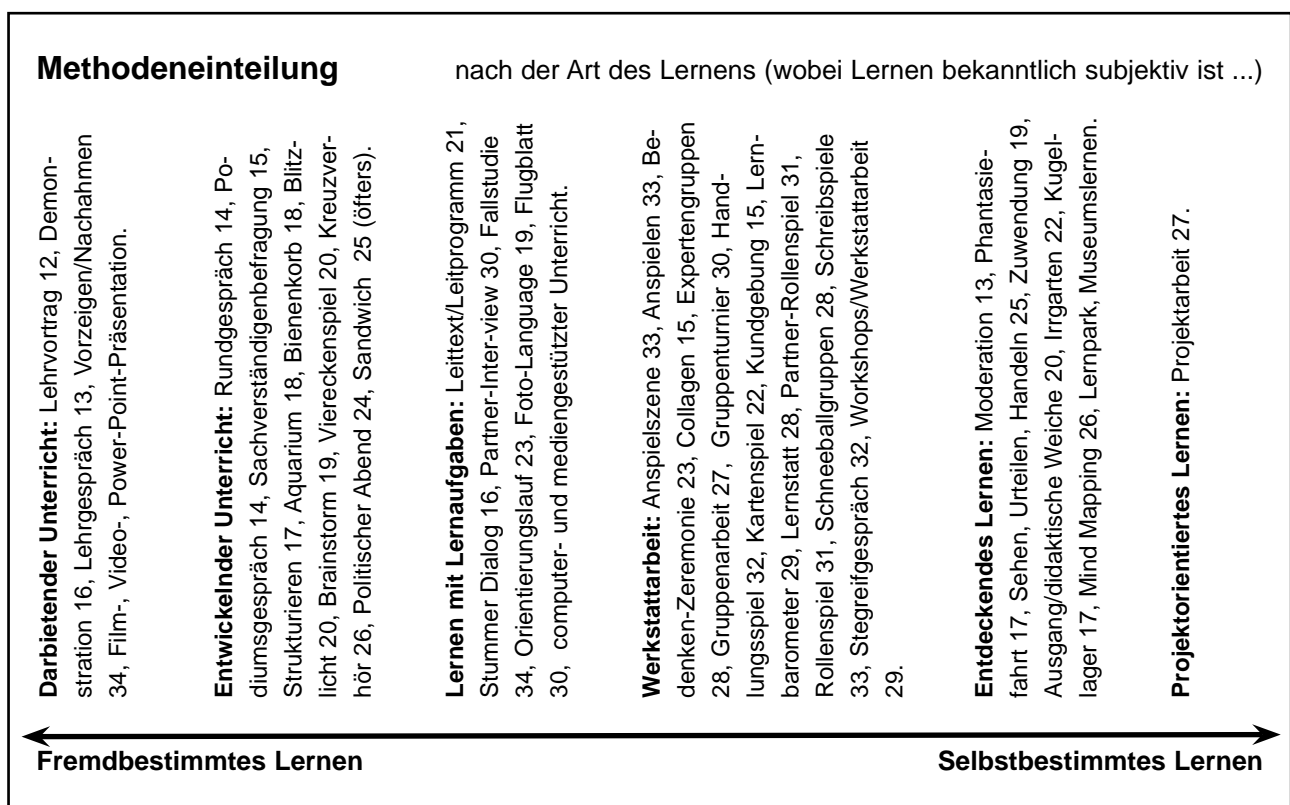
Lernen ist subjektiv

Jeder Mensch lernt nur, was er kann und will. Beides, Können und Wollen, hängen zum größten Teil von der je individuellen Lernbiografie, den Vorkenntnissen und den persönlichen momentanen Umständen, zum kleineren Teil vom Lernbegleiter und den Lernräumen ab. Deshalb ist für die Erreichung von Lernzielen nur das selbständige Lernen effizient.

Eine Art Definition

Gemäß Müller (S. 96) bieten „die selbständigkeitsfördernden Methoden vielfältige, verschiedenartige Lernmöglichkeiten“. Alle Methoden können auch unter diesem Blickwinkel beurteilt, klassiert und eingesetzt werden:

- Entdeckendes Lernen
- Selbstgesteuertes Lernen
- Handelndes Lernen
- Verstehendes Lernen
- Kooperatives Lernen (Lernen in Gruppen, Lernen in Zusammenarbeit)
- Soziales Lernen (der Gemeinschaft dienendes, gesellschaftliches Lernen)



5 Lehr- und Sozialformen

Sozialformen

Es können folgende Sozialformen unterschieden werden:

- Einzelarbeit: jede Teilnehmende, jeder Teilnehmende für sich.
- Partnerarbeit: zwei Teilnehmende.
- Kleingruppen: drei bis acht Teilnehmende.
- Großgruppen: 8 bis 20 Teilnehmende; das kann ein ganzer Kurs sein.
- Plenum: bei Kursen bis zu 20 Teilnehmenden identisch mit Großgruppen.

Lehrformen

Dieser etwas veraltete Ausdruck umschreibt die Tätigkeiten, bei denen gelernt werden soll. Manche Autoren verstehen darunter auch die Methoden. Mögliche solcher Tätigkeiten sind beispielsweise:

- Vortragen (Referieren)
- Diskutieren
- Erarbeiten
- Simulieren
- Üben
- Spielen

Methoden

Methoden oder Unterrichtsformen können nach dem Grad der Selbst- und Fremdbestimmung des Lernenden, nach der Sozialform oder nach der Lehrform unterteilt werden. Hier sind auf Seite 7 beispielsweise Methoden aufgrund der Selbst- und Fremdbestimmung eingeteilt.

Literaturhinweis

Klaus W. Döring. Lehren in der Weiterbildung. Ein Dozentenleitfaden. Deutscher Studienverlag Weinheim 1988.

Die nebenstehende Tabelle passt zu den beiden folgenden Seiten zum Thema "Gruppe".

Eigentliches Kernstück der Weiterbildung ist der Umgang mit Lehr- und Sozialformen. Damit wird das bezeichnet, was auch mit „Lernräumen“ umschrieben werden könnte: Lernende wählen bewusst einen Ablauf von Lehr- und Sozialformen, welche den Lernenden ein optimales, also ein für sie geeignetes Lernen ermöglicht. Die einzelnen Lehrformen oder Methoden gewährleisten, dass das Lernziel erreicht werden kann. Mit einem entsprechenden Ablauf der Lehr- und Sozialformen kann auch eine Rhythmisierung erreicht werden ("Ein- und Ausatmen", S. 4).

"Vermutete" Lernphasen

Es können drei Lernphasen unterschieden werden (Döring S. 149):

- Erschließung von Neuem (Motivation, Darbietung, Beobachtung, Versuch): tendenziell am Anfang, eher rezeptiv, nachvollziehend, "einatmend";
- Geistige Er- und Verarbeitung (Erarbeitung, Problemanalyse, Überdenken): tendenziell in der Mitte, ausdrückend, eigenständig, "ausatmend";
- Sicherung, Anwendung (Wiederholung, Übung, Ergebnissicherung und Transfer): tendenziell gegen den Schluss, wiederholend, zusammenfassend, "ein- und/oder ausatmend".

Der "Sandwich"-Bildungsabend (S. 25) ist ein Beispiel, wie in einer 90minütigen Lerneinheit diese "vermuteten Lernphasen" zur Geltung kommen können.

Gruppen-Typen	klein	gross
Hierarchie Kommandieren Kontrollieren Korrigieren	 "Ich entscheide! Ich mache alles allein! Und besser!"	
Struktur	 Gruppe mit Vorsitz oder Leitung Vorsitz	 Steuer-Gruppe PLENUM Arbeits-Gruppen
Bündnis	 mit oder ohne Leitung; alle miteinander verbunden	 Voll-Versammlung

6 Arbeit mit Gruppen

Lernen für die Zukunft

„Immer wichtiger werden Formen des Lehrens und Lernens, in denen der Auszubildende zu eigener Initiative, zu selbständigem Denken und Handeln angeregt bzw. veranlasst wird“ (Müller). Diese Ziele lassen sich kaum im Plenum erreichen, sondern nur in relativ kleinen Lerngruppen. Auch soziales Lernen ist fast nur in Gruppen möglich. Mit dem Schlagwort „Lernen für die Zukunft“ werden diese Bemühungen um eine effektivere Weiterbildung umschrieben.

Das Lernen in Gruppen entspricht dem Leben der Teilnehmenden. Denn bei den meisten Leuten spielt sich das Leben in Gruppen (Familie, Vorstand, Team, Behörde, Kommission, Abteilung usw.) ab.

Gruppen mit Dynamik?

Lernen in der Gruppe heißt beispielsweise, mit anderen zusammen an einem Problem zu arbeiten, Fehler machen zu können, Wissen weiterzugeben und zu erhalten und mit Rückmeldungen umgehen zu lernen. Dass alles passiert erst in einer funktionierenden Gruppe, also einer Gruppe mit Dynamik.

Regeln zur Teamarbeit

- 1 Alle in der Argumentation verwendeten, für ihr Verstehen wichtigen Worte müssen verständlich erläutert werden.
- 2 Alle Behauptungen und alle zur Verteidigung eine Behauptung herangezogenen Aussagen müssen begründet werden.
- 3 Kein von irgendeinem/r Gesprächspartner/in vorgebrachtes Argument darf von vorneherein, d.h. ohne nähere Prüfung und Begründung ausgeschlossen werden.
- 4 Jede/r Teilnehmer/in muss bereit sein, alle seine für die Begründungen wichtigen Überzeugungen – wie sehr er/sie auch an ihnen hängt – überprüfen zu lassen und gegebenenfalls aufzugeben.
- 5 Wenn eine Argumentation nach bestem Wissen aller Beteiligten zu einem begründeten Ergebnis gelangt ist, sollte geprüft werden, ob jedermann/frau diesem Ergebnis zustimmen kann.
- 6 Beim Gruppengespräch darf immer nur eine Person sprechen.
- 7 Alle Teilnehmer/innen diskutieren sachlich (von sich her) und vermeiden persönliche Bemerkungen.

Gruppenberichterstattung

Wenn ein Plenum in (Klein-) Gruppen aufgeteilt und mit Arbeitsaufträgen versehen wird, ist es hinderlich, wenn anschließend im Plenum alle Gruppen über ihre Arbeitsergebnisse berichten. Der Prozess, der in den Gruppen abgelaufen ist, kann nicht dokumentiert werden bzw. „berichtet“ werden. Hier zwei Alternativen:

- Die Gruppen haben den Auftrag, ihre Ergebnisse auf Flipchart-Bögen oder Ähnlichem zu dokumentieren. Diese werden dann im Plenumsraum aufgehängt und in einer kurzen Pause von den Teilnehmenden individuell oder als Gruppe besichtigt. Mit Klebepunkten können noch Bewertungen vorgenommen werden.
- Die Gruppen haben den Auftrag, ihre Ergebnisse im Plenum während maximal 5 Minuten auf ungewöhnliche Art zu präsentieren. Das ergibt – je nach Anzahl der Gruppen – eine äußerst unterhaltsame halbe Stunde ...



Literaturhinweise

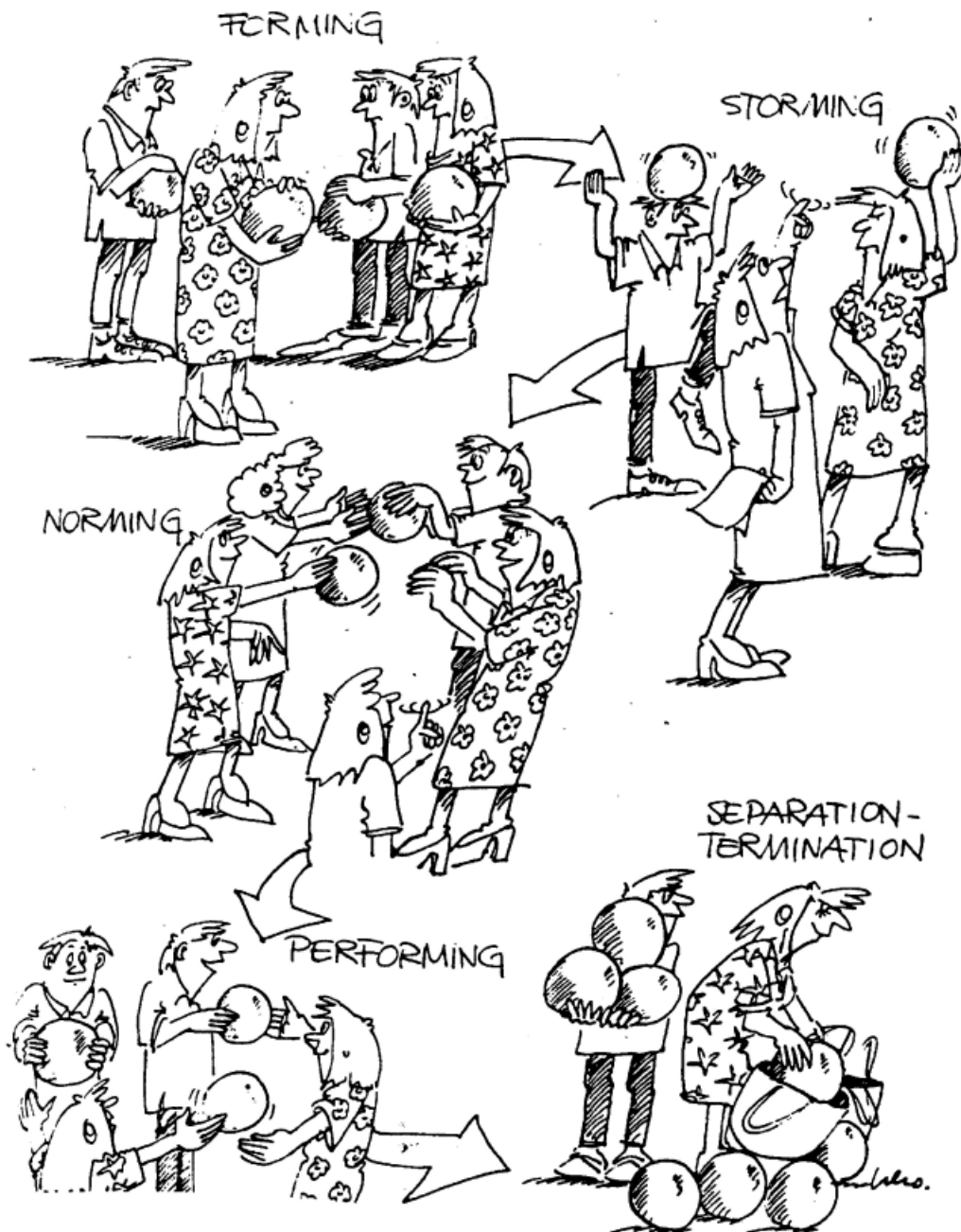
Klaus Antons. *Praxis der Gruppendynamik. Übungen und Techniken.* Hogrefe-Verlag Göttingen 2000 (8. Aufl.). 345 S. 29.95 €.

Klaus W. Vopel. *Teamfähig werden. Spiele und Improvisationen.* 2 Bde. Iskopress Salzhause 2003 (2. Aufl.). Von Vopel gibt es noch weitere empfehlenswerte Bücher.

Vier Fragen an alle Gruppenmitglieder

Haben Sie zugehört, wenn andere gesprochen haben? Haben Sie andere Meinungen gelten lassen?
Konnten Sie Ihre Meinung einbringen? Haben Sie Ihre Argumente begründet?

7 Gruppenphasen



Es gibt vier (fünf) Gruppenphasen:

Bei der **Formierung** herrscht Vorsicht, Unsicherheit, führerbezogenes Verhalten vor („Forming“).

In der **Konfliktphase** kommen gegensätzliche Meinungen, Cliquenbildung, Widerstand gegen die Leitung zum Zuge („Storming“).

In der **Abstimmung** entstehen das Gruppengefühl, eine optimale Distanz unter den Mitgliedern, gegenseitige Unterstützung, Einigung über das Vorgehen und die Aufgabenteilung („Norming“).

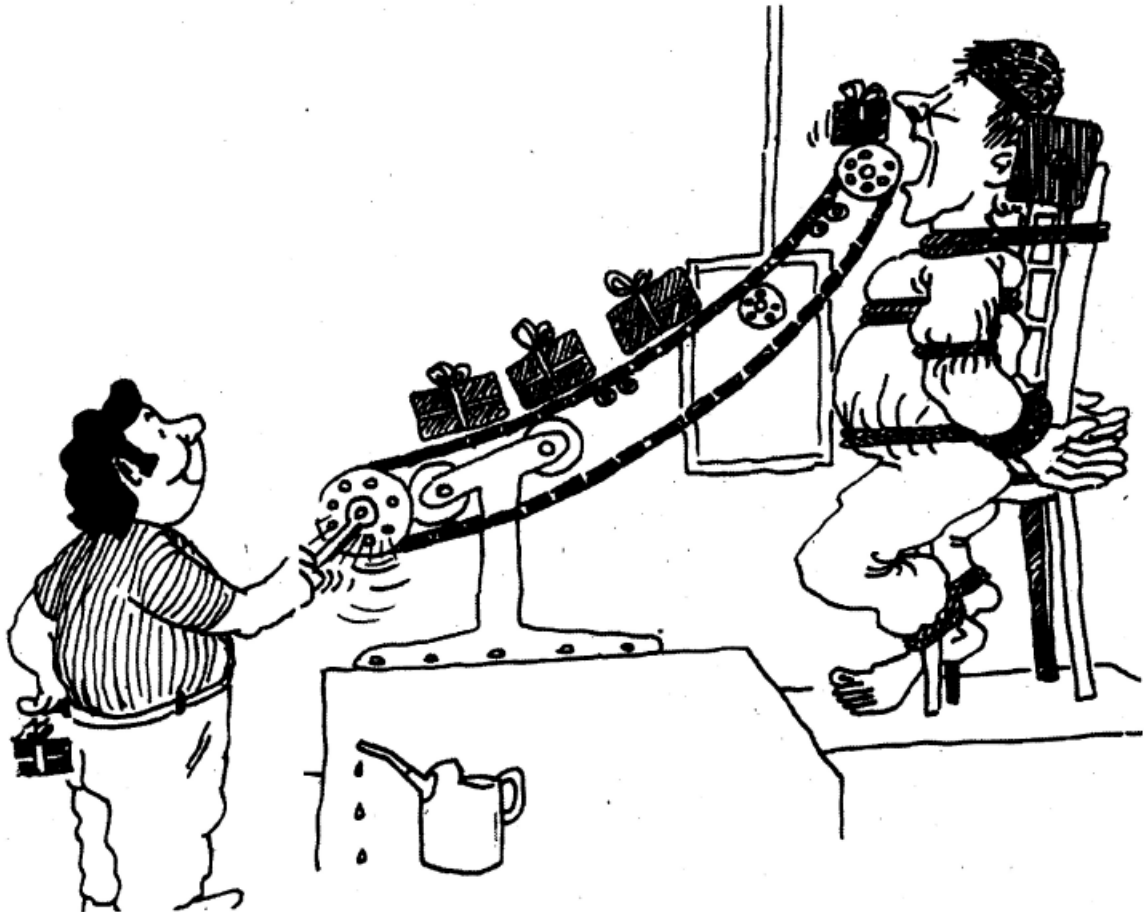
Schließlich entwickelt sich **produktives Arbeiten** (Energie im Dienste der Aufgabenlösung, harmonische Beziehungen, Sachprobleme werden bewältigt. - „Performing“).

Schließlich gibt es den **Abschluss** (Sicherung der Ergebnisse und Aufträge, Rückmeldungen, Verabschiedung; „Separation-Termination“)

Bei neuerlichen Konflikten werden wieder die Phasen 2 und 3 durchlaufen, ehe die Gruppe wieder leistungsfähig ist.

Praktischer Teil: Methodensammlung

Abwechslung macht das Leben süß



50 Methoden	12-34
Großmethoden	35
Stichwortverzeichnis	36

1 Lehrvortrag

Hilfsmittel

Die Vortragenden sind ihr wertvollstes Hilfsmittel. Eingesetzt werden können zudem Bücher, Zeitungen, Gesetzestexte, Plakate, Tafelbilder, Pin-Karten, Wandbilder, Hellraumprojektor-Folien, Arbeitsblätter, reale Gegenstände (Formulare, Akten, Steine u.a.) sowie audiovisuelle Hilfsmittel wie Film, Dia, Video, Tonband, Tonbildschau usw.

Einsatzmöglichkeiten

Auf Lehrvorträge kann bei Bildungsveranstaltungen kaum verzichtet werden. Sie sind überall einsetzbar. Als Teil eines *Sandwichs* eignen sie sich gut.

Wirkung

Wenn der Lehrvortrag gezielt eingesetzt wird, kurz ist und mit guter visueller Unterstützung präsentiert wird, ist er eine effiziente Methode zur Wissensvermittlung und zur Verbesserung der fachlichen Kompetenz der Teilnehmenden. Er sollte allerdings nachher von einer Verarbeitungsphase begleitet werden.

Literaturhinweis

Klaus W. Döring. *Lehren in der Weiterbildung. Ein Dozentenleitfaden.* Deutscher Studienverlag Weinheim 1988. S. 165-177



Idee

Der Lehrvortrag vermittelt, Fachwissen. Er sollte etwa 15 bis 20 Minuten dauern und gezielt eingesetzt werden. Ist er länger, sinkt seine Effizienz, weil die Aufnahmefähigkeit der Teilnehmenden rasch abnimmt.

Bei der Vorbereitung eines Lehrvortrags sind Zuhörende und Thema zu berücksichtigen. Zuhörende: Wer? Wie viel? Welche Vorkenntnisse zum Thema bringen sie mit? Was wollen/sollen sie nach dem Lehrvortrag wissen? Wie vernetze ich bei ihnen, was sie behalten sollen? Thema: Wie lange? Was kann ich? Wie beschränke ich mich? Wie vereinfache ich? Welches Erklärungsmodell verwende ich? Welche Beispiele stehen mir zur Verfügung? Wie setze ich sie ein? Wie ist es mit Hilfsmitteln?

Verständlichkeit: Nach Möglichkeit frei reden; so wirkt der Lehrvortrag direkter, unmittelbarer und damit verständlicher. Einfache Worte (keine Fremdwörter), einfache Sätze (keine Schachtelsätze), einfache Erklärungsmodelle verwenden. Zudem muss der Lehrvortrag gut gegliedert sein. Ein einfaches Erklärungsmodell steht im Zentrum, das immer wieder präsentiert wird. Worte und Beispiele müssen aus dem Erfahrungsbereich der Teilnehmenden stammen. Ausrufe, wörtliche Reden, direktes Ansprechen, bekannte Reizwörter neu verpacken, Geschichten, Übertreibungen und überraschende Wendungen usw. einbauen.

Unterhaltsamkeit: Offen Vortragende stellen offene Fragen, geben Denkanstöße, nicht Rezepte, planen Denk- und Arbeitspausen ein und ändern zugunsten der Teilnehmenden den Lehrvortrag. Engagiert Vortragende zeigen Interesse am Thema und an den Zuhörenden. Verschmitzt Vortragende sollten sich manchmal „unerwartet“ verhalten können, indem sie ungeeignete Einwände formulieren oder Argumente falsch verwenden. Geistreich Vortragende zeichnen sich durch Schlagfertigkeit und Witz, ungewohnte sprachliche Wendungen, originelle Beispiele und humorvolle Bezüge aus. Achtung: Die Unterhaltsamkeit steht nicht im Mittelpunkt des Lehrvortrags. Sie ist auch kein Ziel, sondern Mittel und Voraussetzung.

Ein Lehrvortrag **wärmt auf**, etwa durch partnerschaftliche Gesprächsbereitschaft und echte Kollegialität. Vortragende sind auf Zuhörende ebenso angewiesen wie umgekehrt. Die Teilnehmenden müssen ernst genommen werden. Lob und Anerkennung tragen dazu bei.

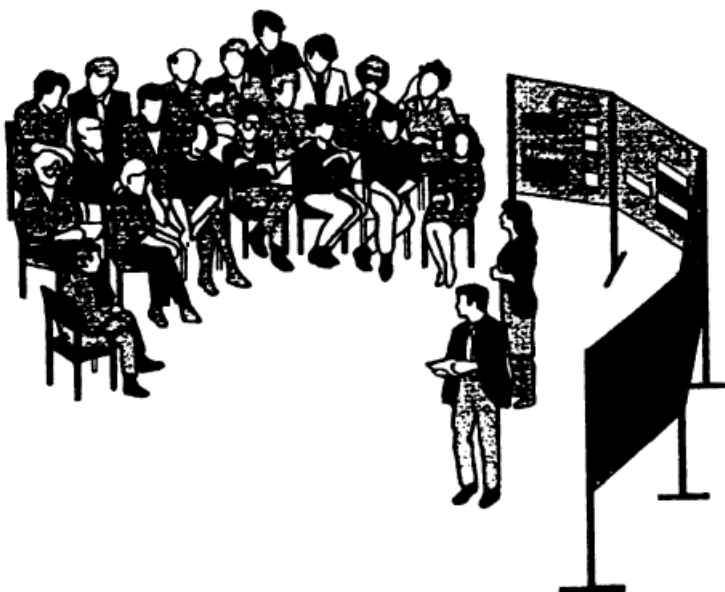
Zum **Verhalten** der Vortragenden: Körpersprache, Augenkontakt, Zuwendung zeigen, Mimik und Gestik zum Thema; bei der Sprache auf Lautstärke und Modulation achten; mit Sitzen, Gehen und Stehen wechseln, die Sitzordnung ist wesentlich; Teilnehmende namentlich anreden; Einwände behandeln.

Diese Seite ist kein gutes Beispiel für Unterhaltsamkeit.

2 Moderation / Lehrgespräch

Lehrgespräch: Es wird zwischen dem fragend-entwickelnden (a) und dem darstellend-entwickelnden (b) Lehrgespräch unterschieden. Bei a überwiegt eher der Vortrag der Lehrperson, der jeweils unterbrochen wird, damit Fragen beantwortet oder Teilaspekte diskutiert werden können. Bei b, in der Weltliteratur vor allem durch Sokrates/Plato bekannt geworden, dominieren die Fragen der Lehrperson, welche auch die Antworten der Teilnehmenden kurz auswertet und evtl. ergänzt. Beide Formen sind schwierige Methoden, da aktives Zuhören verlangt ist. Einfacher ist das Lehrgespräch, wenn es in der Art der Moderation geführt wird.

Moderation: Die Moderationsmethode ist in den siebziger Jahren entwickelt worden. Seither hat sie in Wirtschaft und Bildung allgemein Eingang gefunden. Sie will die Gesprächsteilnehmenden in Entscheidungsprozesse einbeziehen, indem möglichst alle Schritte einer Diskussion visualisiert (sichtbar gemacht) werden. Die Gesprächsleitung hat ein/e Moderator/in (besser zwei), der/die u.a. für das Material (siehe nebenan) verantwortlich ist. Er/sie begleitet die Gruppe methodisch, nicht inhaltlich. Er/sie lässt die Gruppe eigene Ideen entwickeln und sie visualisieren. Die Ideen werden allenfalls mit Punkten bewertet und/oder nach bestimmten Kriterien gegliedert. Auch ein allfälliger Entscheid mit seinen Konsequenzen wird visualisiert. Die Visualisierung unterliegt bestimmten Regeln. Für jedes Thema bzw. Frage braucht es ein Plakat. Jedes Plakat hat eine Überschrift. Es wird in Groß- und Kleinbuchstaben geschrieben. Die Karten auf dem Plakate werden gegliedert. Die Moderationsergebnisse können mittels Fotoapparat dokumentiert werden. Die Moderation kann in sechs Schritte unterteilt werden: 1. Einsteigen, 2. Themen sammeln, 3. Thema auswählen, 4. Thema bearbeiten, 5. Maßnahmen planen, 6. Abschließen.



Aus: Peter Nissen u.a. Kurskorrektur Schule.

Hilfsmittel

Material für die Moderation:

- Packpapier-Plakate
- Karten (ca. 10 x 20 cm)
- Filzschreiber
- Wände (auch Pinwände)
- Klebband / Nadeln (zum Aufhängen)
- Klebpunkte (bewerten)

Einsatzmöglichkeiten

Vor allem die Moderationsmethode kann überall eingesetzt werden. Dabei kann das Plenum zeitweise auch in Gruppen aufgeteilt werden (z.B. Sandwich).

Wirkung

Gespräche werden mit der Moderationstechnik eindeutig effizienter. Die Konzentration der Teilnehmenden wird auf das Wesentliche gelenkt. Probleme werden konkret diskutiert. Schwierige Sachverhalte lassen sich dank der Visualisierung besser erklären. Alle Teilnehmenden sind einbezogen: Die Moderationsmethode ist unterhaltsam.

Literaturhinweise

Josef W. Seifert. *Visualisieren, Präsentieren, Moderieren*. Gabal Verlag Offenbach 2002 (18. Auflage). 172 S. 15,90 € - empfehlenswert!

Ulrich Dauscher. *Moderationsmethode und Zukunftswerkstatt*. Luchterhand Verlag Neuwied 1998 (2. Auflage). 215 S. 24,90 €.

Heino Apel. *Moderationsmethode (mit Praxisbeispielen)*. in: Astrid Ley u.a. (Hg.) *Praxis Bürgerbeteiligung. Ein Methodenhandbuch*. Stiftung Mitarbeit Bonn 2003. S. S. 178-182.

Für das Lehrgespräch: Klaus W. Döring. *Lehren in der Weiterbildung. Ein Dozentenleitfaden*. Deutscher Studienverlag Weinheim 1988. S. 177-192

“Da in der Moderationsmethode kein fremder fachlicher Input (auch nicht durch den Moderator) gegeben wird, setzt sie voraus, dass die Expertise bei den Teilnehmenden liegt.” *Apel S. 179*

3 Rundgespräch

Einsatzmöglichkeiten

Die Methode kann vor allem dann eingesetzt werden, wenn die Teilnehmenden vorher ein gemeinsames Erlebnis gehabt haben (z.B. nach einem Film, Lehrvortrag oder Spiel). Es dient als Einstieg, Zwischenspiel oder zum Abschluss einer intensiven Lernphase.

Wirkung

Das Rundgespräch ist ein ungezwungener Austausch von Meinungen, Eindrücken und Erfahrungen zu einem Thema. Es bietet eine Art Chancengleichheit zwischen Selbstbewussten und Unsicheren (Schüchternen). Es fördert das Verstehen und das Vertrauen in der Lerngruppe.

Teilnehmende und Lehrende sitzen im Kreis (ohne Tische). Es wird das Thema genannt und dazu eine Frage gestellt, einen Sachverhalt dargelegt oder ein Erlebnis geschildert. Hierauf wird der/die Nachbar/in zur Linken, zur Rechten oder sonst ein/e Teilnehmende/r der Runde gebeten, sich dazu zu äußern. Danach schließt sich wiederum der/ die Nachbar/in an usw. Es gibt kein Zwang zur Äußerung. Wenn der/die Letzte der Runde geredet hat, endet das Gespräch. Es wird nicht zusammengefasst. Voten bleiben unkommentiert. Das Rundgespräch ist kurz (nicht länger als eine halbe Stunde).

Eine verwandte Methode ist das "Blitzlicht".

4 Podiumsgespräch

Einsatzmöglichkeiten

Die Methode eignet sich vor allem für größere Veranstaltungen mit vielen Teilnehmenden. Sie kann auch an Bildungsveranstaltungen eingesetzt werden, an denen mehrere Vortragende zu Wort kommen. Sie alle werden am Schluss aufs Podium gebeten. Die Methode setzt eine fähige Gesprächsleitung und aktive Podiumsteilnehmende voraus. Sie sollte nicht weniger als 30 und nicht mehr als eine Stunde dauern.

Wirkung

Die Methode kann die Klärung eines Problems, gute Argumente für und wider ein Vorhaben und Elemente für eine Entscheidungsfindung oder Meinungsbildung bringen. Bei guter Gesprächsleitung und lebendigen Teilnehmenden ist die Methode unterhaltsam.

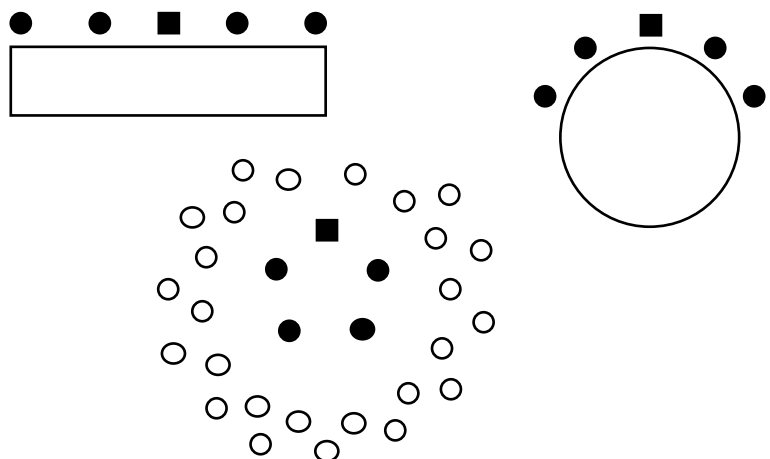
Verwandte Methoden sind Politischer Abend und *Fischteich*.

Vor den Teilnehmenden (auf dem „Podium“) sitzen drei bis fünf Personen, meist Fachleute mit möglichst gegensätzlichen Standpunkten. Unter einer Gesprächsleitung besprechen diese Personen ein Thema nach den Regeln eines einfachen Gesprächs (Auslösen, Entfalten, Ordnen, Klären). In einer Bildungsveranstaltung eingesetzt, ist eine Vor- und Nachbearbeitung in Gruppen sinnvoll.

Varianten

Die Teilnehmenden können von Anfang an, nach einer bestimmten Zeit oder zwischendurch ins Gespräch einbezogen werden.

Sitzordnungen für Podiumsdiskussionen



5 Sachverständigenbefragung

Die Lerngruppe oder einige Mitglieder davon bereiten Fragen zu einem Thema vor, die einem/r Sachverständigen mündlich oder auf Zetteln unterbreitet werden. Dieser versucht sie gut und so kurz wie möglich zu beantworten. Es kann Rede und Gegenrede entstehen. In der Regel ist eine neutrale Gesprächsleitung sinnvoll, ja nötig. Eine Nachbearbeitung ist zweckmäßig. Es gibt viele Varianten der Sachverständigenbefragung. Zwei seien hier kurz erläutert:

Kreuzverhör

Der/die Sachverständige wird durch die Teilnehmenden oder eine Auswahl von ihnen ins Kreuzverhör genommen. Inhalt kann ein vorhergehendes Referat, die Person selbst oder ein Thema sein, das mit dem zu Befragenden verbunden ist. Das Kreuzverhör hat strengere Regeln, etwa eine genaue Antwortzeit je Frage (z.B. eine Minute), die variierbar sind. Eine Art Schiedsrichter ist nötig.

Der heiße Stuhl

Hier handelt es sich um eine besonders "harte" Variante des Kreuzverhörs. Der Stuhl steht frei und etwas erhöht. Davor hat es einen weiteren Stuhl, den Teilnehmende besetzen, wenn sie eine heiße Frage an die Person auf dem "heißen Stuhl" haben. Eine Art Schiedsrichter ist nötig.

6 Kundgebung

Zu einem Thema werden die Teilnehmenden aufgefordert, Slogans für Transparente einer Kundgebung vorzubereiten. Den Teilnehmenden steht es frei, sich mit andern zusammenzutun. Das erforderliche Material steht zur Verfügung. Nach getaner Arbeit formieren sich zwei Kundgebungsumzüge, einer mit den Slogans dafür, der andere mit den Slogans dagegen. Anschließend wird darüber diskutiert.

7 Collagen

Mit bereitliegendem Bild- und Textmaterial aus Illustrierten usw. kleben die Teilnehmenden zum Thema eigene Bilder, die aufgehängt und evtl. besprochen werden.

Collagen eignen sich als Einstieg ins oder als Ausstieg aus dem Thema. Sie können auch eine Zwischenstation darstellen. Es ist viel Material nötig.

Einsatzmöglichkeiten

Die Methode kann anstelle von Lehrvorträgen oder Lehrgesprächen eingesetzt werden, also immer dort, wo es um Wissensvermittlung und Meinungsbildung geht. Geeignet ist sie bei heiklen Themen, da auch anonym (auf Zetteln) Fragen gestellt werden können.

Wirkung

Die Sachverständigenbefragung ist meistens effizienter als ein Lehrvortrag, weil sich die Teilnehmenden mit dem Thema vorher auseinandersetzen und weil nur das Wissen vermittelt wird, das die Teilnehmenden zu erfahren wünschen. Die Methode vermittelt Klarheit und dient der Meinungsbildung. Eigene Argumente und eigenes Wissen können Teilnehmende „testen“, indem sie sie einem/r Fachmann/frau gegenüber vortragen.

Die Methode eignet sich als Ein- oder als Ausstieg aus einem Thema. Sie kann als Auflockerung zwischendurch eingeplant werden (Antwort auf die Frage: Worum geht es eigentlich?).

Wirkung

Das Thema/Problem wird auf Slogans und damit die einfachste Form reduziert.

Wirkung

Die Methode ist unterhaltsam, benötigt ziemlich viel Zeit und vermittelt „Arbeitsatmosphäre“. Sie ist „handgreiflich“ und deshalb ein Gegensatz zum „Hirnen“.

8 Demonstration

Einsatzmöglichkeiten

Die Demonstration kann immer und überall eingesetzt werden. Sie setzt Phantasie und einen Fundus an Material und Fähigkeiten bei den Lehrenden voraus. Die Lehrenden können sich hier nicht verstecken; sie sind persönlich gefragt. Es kommt ein wichtiger Methodengrundsatz ins Spiel: Lehrende müssen bereit sein, all das zu tun, was sie auch von den Teilnehmenden verlangen.

Eigentlich handelt es sich um das natürlichste methodische Gestaltungsmittel, das man sich denken kann. Die Teilnehmenden sollen etwas Neues lernen – also macht ihnen der/die Lehrende vor, wie's geht. Gemeint sind das Vortragen eines Gedichts, das Vorsingen eines Liedes, das Vorspielen einer Pantomime oder einer Situation, das Zeigen von Gegenständen (Modelle, Werkzeuge, Warenproben usw.)

Wirkung

Die Methode erweckt Aufmerksamkeit, ist anschaulich (teilweise sogar zum „Greifen“) und unterhaltsam. Sie kann eine gespannte Stimmung lockern und eignet sich als Einstieg in ein Thema. Und der/die Lehrende kann sich als ganzen Menschen zeigen ...

9 Bewegung - nicht nur geistig

Einsatzmöglichkeiten

Die Methode ist bei „rauchenden Köpfen“ und bei ermüdenden Lehrphasen besonders geeignet. Die Lehrenden müssen allerdings geeignete Übungen auf Lager haben und sie einsetzen können.

In einer Bildungsveranstaltung ist vielfach alles geistig, es geht alles über den Kopf. Um ein Gegengewicht zu schaffen, veranlasst der/die Lehrende, dass sich die Teilnehmenden bewegen. Das beginnt bei einem Wechsel der Sitzordnung und geht über isometrische Übungen und Bewegungen zu Musik bis zu kleinen Lauf- oder Fangspielen.

Wirkung

Körperliche Bewegung macht Spaß – vielleicht erst nach einer kurzen Überwindungsphase. Die Blutzirkulation wird angeregt, andere Körperteile als nur das Gehirn bewegt. Nachher fällt es Teilnehmenden leichter, der Bildungsveranstaltung zu folgen. Die Bewegung hat einen ähnlichen Effekt wie die Pausen.

Literaturhinweis

Karl Ernst. 10 x 10 Bewegungsspiele. Erle-Verlag Zofingen 2003 (7. Auflage).- Der Verlag hat rund 20 praktische Hefte für die Volksschule herausgegeben. Viele Spiele eignen sich auch für Erwachsene.

10 Stummer Dialog

Einsatzmöglichkeiten

Die Methode eignet sich vor allem für die Auswertung einer Bildungsveranstaltung. Sie ist auch als Einstieg in ein Thema oder als Verarbeitung eines Lehrvortrags denkbar.

Zu einem oder mehreren Themen wandern mehrere A3-Blätter im Kreis herum. Darauf können die Teilnehmenden ihre Meinung aufschreiben und auf bereits Geschriebenes reagieren. Ein Blatt, das zweimal im Kreis herum gereicht worden ist, wird aus dem Verkehr gezogen. Alles geht stumm vor sich. Anschließend kann darüber gesprochen werden.

Wirkung

Die Methode ist unterhaltsam und effizient. In kurzer Zeit kommen erstaunlich viele Aussagen zusammen.

Variante: Die Lerngruppe steht stumm vor der Wandtafel. Wer etwas zu schreiben hat, schreibt es hin. Andere reagieren darauf ebenfalls schriftlich. Es können auch mehrere Wandtafeln/Pinwände mit unterschiedlichen Themen bereitgestellt werden.

11 Phantasiefahrt

Die Teilnehmenden stehen, sitzen oder liegen möglichst bequem. Sie schließen die Augen. Unter Anleitung des/der Lehrenden vergegenwärtigen sie sich den Verlauf der vergangenen Stunden oder stellen sich auf die kommenden ein. Zwischen den Anweisungen sind Pausen. Am Schluss werden die Teilnehmenden zurückgeholt.

Variationen: Leise Entspannungsmusik tönt im Hintergrund. Die Fahrt kann auch zu einer besonders schwierigen Situation des Kursthemas gehen.

Wirkung

„Die entspannte Auseinandersetzung mit dem Übergang vom Alltag zum Kurs bzw. vom Kurs zum Alltag erhöht die Bereitschaft, sich auf das Thema einzulassen bzw. das Gelernte mit in den Alltag zu nehmen. Bauchatmen und Entspannungsmusik unterstützen den Entspannungsprozess“ (Wahl S. 201, „Umschalten“). Die Fähigkeit zu mentalem Training wird gefördert.

12 Strukturieren

Wichtige Begriffe werden auf Kärtchen geschrieben. Danach werden die Kärtchen so gelegt (gehängt), dass eine Struktur erkennbar wird (also wie sie inhaltlich zusammengehören). Dies kann in Einzel-, Partner- oder Gruppenarbeit geschehen. Im Plenum werden die Ergebnisse verglichen.

Wirkung

Durch die Methode wird die individuelle Ordnung und Speicherung der Lerninhalte unterstützt. Vielfältige Verknüpfungen unter den Begriffen werden deutlich und erhöhen die Flexibilität.

13 Kugellager

Die Teilnehmenden sitzen, einander zugewandt, in einem gleich großen Innen- und Außenkreis. Jeweils zwei Personen unterhalten sich zu einem vorgegebenen Thema. Nach kurzer Zeit bewegen sich die Kreise in entgegengesetzter Richtung. So erhalten alle ein neues Gegenüber und das Gespräch beginnt wieder.

Wirkung

Redeschwellen können gut überwunden werden, ebenso Unsicherheiten zu Kursbeginn. Es hilft, Kontakte zu knüpfen, vermittelt Orientierung bei der Meinungsbildung und aktiviert Kenntnisse und Erfahrungen.

Einsatzmöglichkeiten

Die Methode eignet sich als Einstieg in eine Veranstaltung (die Teilnehmenden ankommen lassen), als Ausstieg aus einer Veranstaltung (Entlassung in den Alltag), als Vorbereitung für mentales Training (etwa bei der Redeschulung), als Vorbereitung für Spiele oder Übungen (etwa Handlungsspiel) oder als Umschalten von einem Kursteil zum anderen. Die Phantasiefahrt ist vorsichtig einzusetzen. Der/die Lehrende muss über eine entsprechende Erfahrung verfügen.

Literaturhinweis

Diethelm Wahl u.a. Erwachsenenbildung konkret. Mehrphasiges Dozententraining, Deutscher Studien Verlag, Weinheim 1993 (3. Auflage), 202 S.

Einsatzmöglichkeiten

Die Methode kann am Schluss einer Lerneinheit und auch als Einstieg eingesetzt werden. Sie kann kombiniert werden, etwa mit Lehrvortrag, Lehrgespräch, Podiumsgespräch, Sachverständigenbefragung, Kartenspiel oder nach Spielen.

Einsatzmöglichkeiten

Die Methode eignet sich für den Einstieg in den Kurs oder in ein Thema. Meinungen und Erfahrungen können ausgetauscht oder Gelerntes besprochen werden. Es sollte zwei bis vier Gespräche geben.

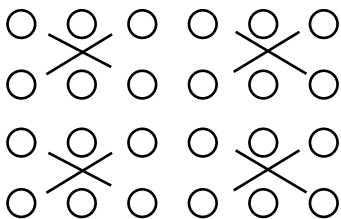
14 Bienenkorb / Methode 66

Einsatzmöglichkeiten

Die Methode 66 eignet sich gut, um eine Versammlung oder eine Plenumsveranstaltung abwechslungsreich zu gestalten. So kann nach einem Vortrag die Methode 66 mit dem Auftrag „Welche Fragen haben wir an den/die Vortragende/n?“ eingesetzt werden. Sie ist auch günstig für den Austausch von Erfahrungen, Meinungen und Argumenten. Sie kann auch zur Vorbereitung von Auswertungen, Entscheidungen, Abstimmungen und Wahlen angewendet werden.

Hinweis

Die Methode ist unter folgenden Namen bekannt: Methode 66, Bienenkorb, Brabbelgruppen, Buzz Groups, Philipps 66.

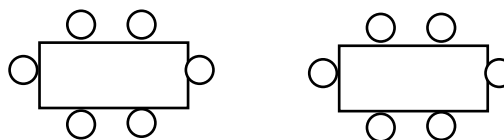


Variante bei Stuhlreihen

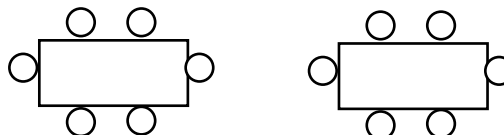
Sechs Teilnehmende besprechen während sechs Minuten (deshalb „66“) am Ort, wo sie sitzen, ein von der Leitung festgelegtes Thema. Der Auftrag muss präzise formuliert und eng genug sein, damit er in sechs Minuten diskutiert werden kann. Während der sechs Minuten tönt es wie in einem Bienenkorb. Im Anschluss daran wird im Plenum diskutiert. Variante (nicht zu empfehlen): Möglich ist auch, dass im Anschluss an den Bienenkorb von jeder Gruppe kurz die Meinung abgefragt wird.

Wirkung

Meist werden alle Teilnehmenden aktiv. Sie erhalten die Chance, sich zu vergewissern, ob sie etwas richtig verstanden haben, welche Erfahrungen und Meinungen andere Teilnehmende haben. Es entsteht kaum ein Leistungsdruck, deshalb funktioniert die Methode in der Regel.



Variante bei zwei Tischen



15 Aquarium / Fischteich

Einsatzmöglichkeiten

Die Methode kann dann eingesetzt werden, wenn das Plenum zu groß für eine ergiebige Diskussion ist. Auch alle Stühle können dann wechselnd besetzt werden. Geeignet ist sie auch, wenn Sprecherinnen und Sprecher von Meinungsgruppen ihre Argumente austauschen. Ebenfalls zweckmäßig ist sie nach Gruppenarbeiten, wenn unterschiedliche Ergebnisse diskutiert werden sollen. Jede Gruppe delegiert dann eine Vertretung in den inneren Kreis.

Literaturhinweis

Diethelm Wahl (siehe Literaturhinweis S.17)

Die Teilnehmenden sitzen in einem kleineren Innen- und einem größeren Aussenkreis. Innen sitzt die Diskussionsgruppe, die einen Sachverhalt diskutiert oder demonstriert, außen die Zuhörenden oder Beobachtenden. Im Innenkreis ist ein Stuhl frei, damit sich Teilnehmende aus dem Außenkreis zeitweise an der Diskussion oder Demonstration beteiligen können. Nach ihrer Intervention kehren sie wieder in den Aussenkreis zurück.

Wirkung

Das Aquarium ermöglicht – wegen der kleinen Teilnehmerzahl im Innenkreis – eine flüssige Diskussion. Es erlaubt zurückhaltenden Teilnehmern, in die Beobachterrolle zu schlüpfen. Darüber hinaus kann das Verhalten der Teilnehmer/innen im Innenkreis Modellcharakter erhalten und zu sensibleren Wahrnehmung von Gruppenprozessen führen.

16 Zuwendung

Immer zwei nebeneinander sitzende Teilnehmende wenden sich einander zu, indem sie die Stühle drehen und sich genau gegenüber sitzen. Dann unterhalten sie sich zu einem vorgegebenen oder freien Thema. Wiederholung mit der Partnerin auf der andern Seite.

Wirkung

Der meist zufällige Nachbar wird nun ein Bekannter, vor allem bei Kursbeginn. Redeschwellen können gut überwunden werden. Mit der Zuwendung kann ein offenes Kursklima angestrebt werden, indem sie bewusst gemacht wird. Und sie hilft, Kontakte zu knüpfen.

Einsatzmöglichkeit

Die Zuwendung kann wie beim *Kugellager* eingesetzt werden. Zusätzlich eignet sie sich zur Sensibilisierung auf die Körpersprache (sofern Körpersprache ein Kursthema ist), etwa indem ein entsprechender Zusatzauftrag gegeben wird (z.B. eigene Haltung beobachten). Und außerdem: Wer sich zuwendet, wendet sich immer auch von Anderem/ Anderen ab.

17 Brainstorm

Mit einem Gedankensturm („Brainstorm“) werden Ideen zu einem Thema, einer Problemstellung oder zu einer Aufgabe gesammelt. Alle können sich soviel äußern, wie sie wollen. Jede noch so ausgefallene Idee ist erwünscht. Alle Ideen werden unterschiedslos notiert. Kommentare, Kritik oder Fragen sind verboten. Diese Regel ist unbedingt einzuhalten.

Wirkung

Die Methode ist vergnüglich oder gar lustvoll. Dank unkonventionellen Vorschlägen werden kreative Kräfte in einer Gruppe freigesetzt. Oft vermittelt sie einen neuen und unerwarteten Zugang zum gestellten Problem. Sie reizt zu spontanen Wortmeldungen. Da alle Teilnehmenden aktiv sind, kann sie eine wohlthuende Unterbrechung im Kursverlauf sein. Sie wirkt in einem Kursverlauf entkrampfend.



Einsatzmöglichkeiten

In kurzer Zeit kommen viele Ideen zusammen, etwa für den Titel einer Veranstaltung, für ein Festprogramm oder für den Kursverlauf. Die Regeln müssen eingehalten werden, damit die Methode erfolgreich ist. Nach dem Brainstorming werden die Vorschläge bewertet (z.B. mit Klebepunkten) und evtl. zur Weiterbearbeitung ausgewählt.

18 Foto-Language / Fotosprache

Bilder oder Fotos werden ausgelegt. Die Teilnehmenden wählen je ein Bild aus. Danach begründen sie in einer Gruppe oder im Plenum ihre Wahl. **Varianten:** Die Teilnehmenden äußern sich zu vorgegebenen oder zu zwei gegensätzlichen Bildern.

Wirkung

Fotos und Bilder helfen, einen Inhalt oder einzelne Aspekte einer Sachstruktur zu erschließen. Die Methode bietet Raum für Einfälle, Assoziationen und schöpferisches Denken.

Einsatzmöglichkeiten

Die Methode dient als Einstieg in den Kurs (die Teilnehmenden stellen sich mit dem gewählten Bild vor) oder in ein Thema (Grundlage für die Weiterarbeit).

19 Viereckenspiel

Einsatzmöglichkeiten

Das Spiel eignet sich als Einstieg in ein Thema und zur Meinungsbildung, bei Bewertungen (z.B. am Kursende) und vor Entscheidungen. Mit dem Spiel können auch Andersartigkeiten und Pluralismus deutlich gemacht werden. Es kann auch ein unterhaltsames Kennelernspiel sein.

Zu einem Thema oder zu einem Problem hängt in jeder Ecke des Raumes eine Aussage. Die Teilnehmenden stellen sich dort hin, wo sie der Aussage am ehesten zustimmen können. Dort besprechen die Teilnehmenden miteinander das Thema.

Variante: Die Teilnehmenden begeben sich aufgrund von Gleichartigkeiten (z.B. Alter) in eine Ecke.

Wirkung

Wenn die Aussagen in den Ecken provokativ und konträr sind, regt das die Teilnehmenden an, ihre eigene Meinung zu überprüfen und in die Ecke ihrer Meinung zu gehen und dort zu stehen („sich aussetzen“ mit dem Körper). Es werden Argumente für die Begründung gesucht. Der Meinungsaustausch ist dann im Plenum (oder Aquarium) aktiver.

20 Ausgang / Didaktische Weiche

Einsatzmöglichkeiten

Die Methode ist günstig, wenn genügend Zeit und/oder stark unterschiedliche Interessen vorhanden sind oder nach „harter“ gemeinsamer Arbeit.

An einer bestimmten Stelle des Kurses gibt die Leitung alternative Lernwege vor, welche die Teilnehmenden frei wählen können: Sie erhalten bezüglich Lernen „Ausgang“. Nach der abgesprochenen Zeit geht der Kurs wieder gemeinsam weiter.

Wirkung: Da jeder Teilnehmer ihm eigene Lernpräferenzen und Lernstrategien hat, lernt er dann am meisten, wenn die Lernform ihm am ehesten entspricht. Die Methode erhöht deshalb die Motivation und die Eigenständigkeit und steigert Zufriedenheit und Ergebnis.

21 Blitzlicht

Einsatzmöglichkeiten

Prinzipiell ist das Blitzlicht immer einsetzbar, vor allem bei Störungen (etwa bei Langeweile, Unlust oder Aggressivität). Am Anfang können Befindlichkeit, Erwartungen und Interessen erfragt werden. Am Schluss (auch einer Kurseinheit) dient es dem Rückblick, der momentanen Befindlichkeit und vor allem für Rückmeldungen.

Eine persönliche, inhaltliche oder methodische Frage wird reihum von den Teilnehmenden möglichst in einem Satz beantwortet. Zwischen den Antworten darf nicht diskutiert werden. Zwischenrufe sind auch nicht erlaubt. Wer nicht antworten will, gibt das Wort weiter. Nach der Runde kann diskutiert werden. Das muss aber nicht sein.

Wirkung

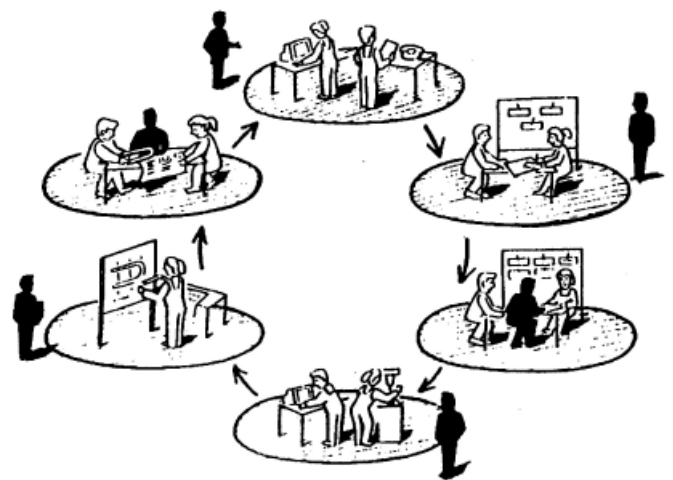
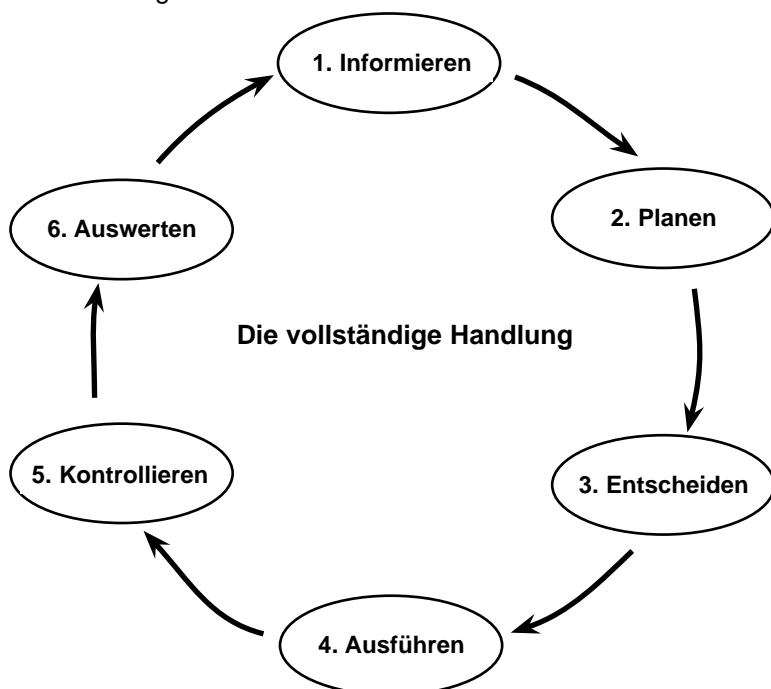
Alle kommen zu Wort. Auch Zurückhaltende sprechen. Die Befindlichkeit der Gruppe wird für alle durchsichtig. Alle Meinungen stehen gleichwertig nebeneinander. Leitung und Teilnehmende erhalten einen Überblick.

22 Leittext / Leitprogramm

Ein Leitprogramm erlaubt eine Art Selbststudium. Der Stoff ist in Einheiten von 30 bis 90 Minuten eingeteilt. Die Lernenden arbeiten abwechselnd allein, mit einem Partner oder in einer Gruppe. Das Wissen wird schriftlich vermittelt. Eingestreut sind je nach Thema entsprechende Experimentier- und Beobachtungsaufgaben. Lernende schließen jede Einheit mit einem Test ab. Sie arbeiten erst weiter, wenn sie die Aufgaben lösen können. In der ersten Phase („Informieren“, siehe unten links) werden Leittexte eingesetzt, die über die Aufgabe informieren. Dann erstellt der Lernende einen Plan, wie der Auftrag ausgeführt werden soll. In der Entscheidungsphase werden der Lösungsweg und die dazu nötigen Hilfsmittel bestimmt. In den letzten beiden Phasen wird die Arbeit besprochen und bewertet. Dann beginnt der nächste Lernschritt.

Wirkung

Warum ist das Leitprogramm eine besonders erfolgreiche Unterrichtsmethode? Der Lehrstoff ist um einiges genauer aufgebaut als in einem mündlichen Vortrag und um vieles genauer als im entwickelnden Unterricht. Das Leitprogramm arbeitet mit eindeutigen Zielvorgaben. Die Wissensvermittlung ist gut organisiert. Und dazu kommt das „Mastery Prinzip“. Die Lernenden gehen erst zur nächsten Einheit, wenn sie die vorausgehende wirklich „meistern“. Die Lernenden bestimmen das Tempo selber. Der gesamte Lernzuwachs einer Gruppe ist höher als im normalen Unterricht. Die Schnelleren haben keinen Leerlauf. Sie arbeiten am Zusatzmaterial. Die Langsamen werden nicht ständig abgehängt. Das Leitprogramm hat noch einen wichtigen pädagogischen Nebeneffekt: Die Lernenden lernen, ihr Lernen zu organisieren.



Die Rolle des/r Lehrenden

Einsatzmöglichkeiten

Die Methode ist im Berufsunterricht entwickelt worden. Sie kann überall dort angewendet werden, wo selbständiges Planen, Entscheiden und Handeln nötig ist. Sie eignet sich bei Teilnehmenden, deren Vorkenntnisse und Fähigkeiten unterschiedlich sind. Wichtig ist, dass die Kontroll- und Bewertungsphase von den Lernenden und Lehrenden gemeinsam durchgeführt wird. Die Vorbereitung dieser Methode ist anspruchsvoll. Es muss viel Zeit eingesetzt werden. Während der Durchführung schlüpft der Lehrende in die Rolle eines Tutors, der den Prozess begleitet (siehe Zeichnung unten rechts). Die Methode ist in der Regel motivierend.

23 Kartenspiel / Netzwerk

Einsatzmöglichkeiten

Das Kartenspiel eignet sich am Ende einer Lerneinheit zur Wiederholung und Ergänzung, aber auch zum Einstieg in eine neue Lerneinheit. Die Methode kann auch in einer Sitzung zur Erarbeitung eines Themas eingesetzt werden. Das Kartenspiel kann erweitert werden, indem nach der Kartenverteilung die Teilnehmenden mit ihren Karten einen Tauschhandel aufziehen. Die Gruppe kann auch beauftragt werden, anschließend an das Spiel mit den Karten eine Art *Mind Map* zu legen.

Zu einem wichtigen Thema schreiben die Teilnehmenden die drei für sie wichtigsten Wörter oder Sätze auf je eine Karte. Die Karten werden eingesammelt, gemischt und verteilt. Nun beginnt das Kartenspiel. Ein/e Spieler/in kann eine solche Karte entweder in die Mitte (wenn für ihn/sie die Aussage zentral ist) oder an den Rand (wenn die Aussage nicht so wichtig ist) legen. Wenn ein/e Mitspieler/in mit der Wertung nicht einverstanden ist, sagt sie einfach „Halt!“ Nun muss der/die Leger/in in wenigen Sätzen seinen/ihren Entscheid begründen. Nach dem Statement wird nicht diskutiert, sondern nur offen abgestimmt. Die Mehrheit entscheidet. Bei gleicher Stimmzahl gilt die Wertung der/des Legers/in. Als nächste Karte kommt eine Karte mit einem ähnlichen Inhalt. Gespielt wird, bis alle Karten gelegt sind. Es gibt keine Sieger/innen und Verlierer/innen.

Wirkung

Die spielerische Form wirkt motivierend. Alle tragen zum Ergebnis bei. Verknüpfungen der Begriffe untereinander werden deutlich. Alle müssen sich mit Begriffen und Bewertungen anderer auseinandersetzen. Sonst verdeckte Meinungen kommen auf den Tisch und werden diskutiert.

24 Irrgarten

Einsatzmöglichkeiten

Das Spiel eignet sich, wenn „trockene“ Materie (z.B. ein bestimmter Gesetzestext) gelernt werden muss.

Materialien

- Stellwände oder Tücher (die z.B. über gespannte Schnüre gehängt werden)
- Plakate mit dem Lehrinhalt
- Befestigungsgerät (z.B. Nadeln)
- Frage-/Prüfungsbogen für jede/n Teilnehmer/in
- einige Schokoladen und Äpfel

In einem größeren Raum werden möglichst viele Stellwände aufgestellt oder Tücher hingehängt, sodass Gänge entstehen. An die Stellwände (oder Tücher) werden die Aussagen gehängt. Die Teilnehmenden (einzeln, zu zweit oder zu dritt – je nach Enge der Gänge) erhalten einen Fragebogen – eine Art Prüfungsbogen. Ihre Aufgabe ist es nun, durch den „Irrgarten“ zu gehen und innerhalb einer bestimmten Zeit die richtige Antwort für möglichst alle Fragen auf dem Bogen zu finden und dann aufzuschreiben. Ist die Zeit um, wird abgeläutet und die Teilnehmenden treffen sich im Plenum. Dort werden die (richtigen) Antworten zu den Fragen aufgerufen und bestätigt, allenfalls noch erläutert. Am Schluss zählen alle für sich die richtigen Antworten. Wer alle gelöst hat, erhält eine Schokolade zugeworfen, wer am wenigsten „Richtige“ hat, einen Apfel. **Variante:** Die Antworten können im Plenum zuerst in Murrengruppen (siehe *Bienenkorb*) kurz besprochen werden.

Wirkung

Das Spiel ist unterhaltsam, anregend und effektiv. Nach einer Unterrichtseinheit von z.B. 90 Minuten haben sich alle mit dem Inhalt auseinandergesetzt. Allerdings: Die Methode ist in der Vorbereitung ziemlich aufwendig.

25 Bedenken-Zeremonie / -Begräbnis

(1) Die Teilnehmer/innen werden gebeten, ihre Vorbehalte, Einwände, Ärgernisse usw. auf Kärtchen zu schreiben (je ein Gedanke pro Kärtchen). (2) Die Kärtchen werden nach etwa 10 bis 15' eingesammelt (mit einem geschmückten Korb oder einem silbernen Tablett). (3) Nun wird mitgeteilt, dass wir den Kopf frei bekommen wollen für Neues, für neu zu Gestaltendes, und wir deshalb all die Bedenken weglegen wollen, indem wir sie feierlich der Mutter Erde übergeben. Dazu formiert sich ein Beerdigungszug, voraus die Korb- bzw. Tablett-Halter/innen. Möglichst alle sollten sich eine Kopfbedeckung organisieren, und dann mit möglichst lautem Lamento und Wehklagen zur Beerdigungsstätte ziehen. (4) An der Beerdigungsstätte (bei entsprechendem Wetter im Freien) wird eine ehrfürchtige und weihevoll abgedankt gehalten und allen Trost gespendet, die nun auf liebgeordnete Ausreden und Bedenken verzichten müssen. Dann werden die Zettel verbrannt oder der „Erde übergeben“ (irgendwohin geschüttet). (5) Nach der feierlichen Zeremonie gibt es einen Umtrunk (das ist schließlich bei den meisten Beerdigungsfeiern üblich). Damit schließt das Spiel ab. Samt Umtrunk dauert es etwa 45 Minuten. Das Spiel sollte nicht ausgewertet werden.

Wirkung

Das Spiel wirkt für viele ungewohnt. Auch klagen nicht alle gleich laut ... Trotzdem: Es handelt sich um stark emotionales Spiel, das Erinnerungen weckt und in Erinnerung bleibt.

26 Orientierungslauf

In verschiedenen Räumen werden „Posten“ eingerichtet, welche die Teilnehmenden einzeln oder als Kleingruppe (zwei bis drei) „anlaufen“ müssen. Sie erhalten eine „Karte“, worauf die Lage und das Thema der Posten aufgeführt sind. Am Posten selbst müssen sie eine Aufgabe lösen. Ihre Karte dürfen sie erst stem-peln (oder knipsen), wenn sie die Aufgabe gelöst haben. Durchs Ziel laufen sie, wenn sie alle Posten „erledigt“ haben. Es gibt keine Rangliste. Die zuerst Einlaufenden werden beauftragt, die Ergebnisse von bestimmten Posten zu überprüfen, zusammen-zustellen usw.

Wirkung

Die Methode ist sehr effizient und lustvoll (sofern die Aufgaben an den Posten nicht zu eng oder zu schwer sind).

Einsatzmöglichkeiten

Das Spiel eignet sich für Situationen und Kursphasen, in denen die Teilnehmer/innen wenig Hoffnung auf ein Gelingen haben und Einwände wie „Es nützt ja doch nichts ...“, „Was können wir da schon machen ...“, „Die machen sowieso, was sie wollen ...“ usw. vorbringen.

Unterlagen/Materialien

Kärtchen und Stifte, evtl. Materialien, die sich als Kopfbedeckung eignen, Tablett oder Korb, Feuerstelle oder „Urne“.

Variationen

In der Phase (1) kann auch zu zweit oder zu dritt gearbeitet werden. Nach der Phase (1) können die notierten Texte öffentlich benannt (und damit einem Wiedererkennungseffekt preisgegeben) werden.

Einsatzmöglichkeiten

Das Spiel kann eingesetzt werden, wenn eine Vielzahl von kleinen Problemen und Informationen behandelt werden müssen (etwa die Vermittlung eines neuen Lehrplans; die Überprüfung eines Entwurfs für ein Aktionsprogramm usw.).

Materialien

Lagekarte mit Posten und Themen für alle Teilnehmenden; Vorbereitungen für jeden einzelnen Posten (kleine Plakate „Posten 1“ usw., Zettel mit der Aufgabe und allfällige Hilfsmittel, die zum Lösen der Aufgabe zweckmäßig sind); OL-Knipser (wer dafür einen Zugang hat, sonst eine Art Stempel). Knipsen/Stempeln tun die Teilnehmenden selber.

27 Politischer Abend

Einsatzmöglichkeiten

Auch wenn der Politische Abend so heißt und hier anhand eines politischen Beispiels dargestellt wird, eignet er sich auch für andere komplexe Themen, wo Fachleute zum Einsatz kommen.

Wirkung

Die Methode ist ungemein unterhaltsam und emotional. Die Teilnehmenden sind überrascht, dass die Zeit schon vorbei ist. Die Diskussionen sind klar – bei unklaren Antworten wird ja nachgehakt. Allerdings: Es braucht eine/n gute/n („harte/n“) Moderator/in.

Ablauf

1. Die Stühle werden für die Teilnehmer/innen im großen Kreis gestellt. In der Mitte befinden sich die Tischchen der Politiker/innen. Es können bis zu drei Reihen untergebracht werden (also 100 bis 150 Personen. Außerhalb des Kreises befindet sich ein Tisch mit einem Korb(für die Fragezettel), einer großen Stoppuhr (auch eine kleine geht natürlich) und ein Gong/eine Glocke.

2. Die Teilnehmerinnen erhalten Zettel/ Bleistift (für Fragen), je eine rote und gelbe Karte (zur Meinungskundgebung) und einen „Handschuh“ (für die Intervention). Die Politiker/innen werden vorher über die Spielregeln informiert. Die Fragen werden eingesammelt. Der/die Moderator/in begrüßt und informiert alle über die Spielregeln.

3. Das Spiel beginnt, indem sich die Politiker/innen kurz vorstellen (gut ist es, wenn schon mal einer zu lang ist und deshalb unterbrochen wird). Dann zieht und verliert eine bedeutende Persönlichkeit (Bürgermeister/in etc.) die erste Frage, schlägt den Gong und drückt die Stoppuhr. Drei Minuten bleiben für die Beantwortung der Frage. Dann wird der Gong geschlagen, die nächste Frage gezogen usw.

4. Nach etwa einer Stunde kommt die letzte Frage. Danach dank der/die Moderator/in allen Politikern/innen, Teilnehmern/innen, dem Gongschläger / der Gongschlägerin und den Organisatoren/innen. Gut wäre es, wenn anschließend noch zusammen gesessen werden könnte.

„Bildungsabende“ bestehen meistens aus einer Begrüßung, einem mehr oder weniger langen Referat, mehr oder weniger sinnvollen Fragen aus dem Publikum und deren mehr oder weniger langen Beantwortung durch den Referenten. Das müsste nicht sein. Das **Sandwich** z.B. (siehe nächste Seite) wäre eine Alternative oder der Politische Abend. Er soll hier anhand einer Kandidatenvorstellung politischer Parteien vor Wahlen dargestellt werden.

Es werden je Partei zwischen zwei und vier Personen eingeladen, insgesamt jedoch nicht mehr als etwa 15 Personen. Die Nominierung ist Sache der angefragten Parteien. Das Publikum kann im Voraus definiert werden (z.B. nur Frauen, nur Familien etc.), es können aber auch jedermann/jedefrau eingeladen werden. Die „Macht“ des Einzelnen im Publikum wird durch drei Maßnahmen gestärkt:

1. Jede/r Teilnehmer/in kann zu Beginn seine/ihre Frage/n an die Politiker/innen auf Zettel schreiben (je Frage einen Zettel). Diese Zettel kommen dann verdeckt in einen Korb, wo sie zur Beantwortung gezogen werden.

2. Jede/r erhält beim Eingang je eine rote und eine grüne Karte (mindestens A6, besser A5). Diese Karten kann er/sie hochheben, je nach dem, ob er/sie mit einem Votum eines/r Parteienvertreter/in einverstanden ist oder nicht. Dafür sollten verbale Äußerungen aus dem Publikum nach Möglichkeit unterbleiben.

3. Jede/r Teilnehmer/in erhält einen „Handschuh“ (z.B. in der Form einer Papierhand). Diesen Handschuh darf er/sie in die Mitte werfen, wenn er/sie das Wort wünscht. In diesem Fall wird der Sprechende sofort unterbrochen und der/die Handschuhwerfer/in kommt zu Wort. Jede Person im Publikum hat nur einmal diese Möglichkeit.

Die Politiker/innen (Kandidaten/innen) werden in der Mitte des Raumes um kleine Tischchen gruppiert (je Partei ein Tischchen). Auf den Tischchen hat es Mineralwasser, vielleicht einen kleinen Blumenstrauß und die Parteiflagge (wenn's die gibt). Zu Beginn können sie sich der Reihe nach kurz vorstellen. Zudem haben sie auch einen „Handschuh“, den sie einmal einsetzen können (d.h. wenn sie unbedingt sofort zu Wort kommen möchten).

Die/der **Moderator/in** hat das Mikrofon stets in der Hand. Er/sie hält es denjenigen hin, die sprechen wollen (mittels „Handschuh“) oder dürfen (die er/sie ausgewählt hat). Er/sie entscheidet möglichst intuitiv, welchem/r von den Politikern/innen er/sie das Mikrofon hält und welche ergänzende Frage sie/er stellt. Er/sie versucht, möglichst alle gleichwertig zu Worte kommen zu lassen, unterbricht langatmige oder sich wiederholende Ausführungen und enthält sich jeglichen Kommentars. Sie/er achtet darauf, dass die Frage beantwortet wird und hakt allenfalls nach. Er/sie verhält sich ausgesprochen höflich und hart (im Wortabschneiden).

28 Sandwich

Der methodische Ablauf einer Bildungsveranstaltung wird so geplant, dass sich wie bei einem Sandwich verschiedene „Lagen“ ergeben. Phasen des aufnehmenden Lernens („Einatmen“; tendenziell fremdbestimmtes Lernen) und Phasen der Informationsverarbeitung („Ausatmen“; tendenziell selbstbestimmtes Lernen) wechseln ab. Für die einzelnen Phasen eignen sich jeweils unterschiedliche Methoden. Insofern ist **Sandwich** keine Methode, sondern eine Ablaufgestaltung.

Wirkung

Der Wechsel der Methoden wirkt motivierend. Die Informationsaufnahme und anschließende Verarbeitung ist eine lerneffektive Kombination. Zudem werden überlange (ermüdende) Phasen der Präsentation oder der Gruppenarbeit vermieden.

Einsatzmöglichkeiten

„Sandwich“ kann fast immer eingesetzt werden. Besonders empfiehlt sie sich für kürzere Einzelveranstaltungen (Bildungsabende, Elternabende u.a.). Zahl und Dauer der einzelnen Phasen müssen den Teilnehmenden angepasst werden. Zur Begründung passt die Einleitung von *Politischer Abend*.

Beispiel eines Sandwich-Bildungsabends

1. Nach einer kurzen Begrüßung liest die verantwortliche Person eine kurze Zeitungsnotiz zum Thema als Einstimmung vor (5 Minuten).
2. Hierauf besprechen die Teilnehmenden zu zweit, welche Erfahrungen sie zum Thema haben (10-15').
3. Es folgt das Referat zum Thema (20-30').
4. In Kleingruppen (zu viert) besprechen die Teilnehmenden die Informationen aus dem Referat und vergleichen sie mit ihren Erfahrungen und ihrem Vorwissen (20-30').
5. In der Schlussrunde werden der/m Referenten/in noch Fragen gestellt oder Meinungen gesagt (20-30').
6. Die verantwortliche Person beschließt die Veranstaltung mit einer kleinen Geschichte (5 Minuten).

29 Sehen, Urteilen, Handeln

In drei Schritten kommt eine Lerngemeinschaft zu einem Ziel. Im ersten Schritt werden der gegenwärtige Zustand und mögliche Verbesserungen analysiert („Sehen“). Im zweiten Schritt wird die Analyse nach gemeinsam beschlossenen Kriterien bewertet („Urteilen“). Im dritten Schritt werden Maßnahmen diskutiert und beschlossen, welche die Situation verbessern oder das Problem lösen („Handeln“). Auch Sehen, Urteilen, Handeln ist keine Methode, sondern eher eine Arbeitstechnik oder Ablaufgestaltung.

Einsatzmöglichkeiten

Die Methode kann überall eingesetzt werden, wo Teilnehmende persönlich betroffen sind. Sie dauert mindestens anderthalb Stunden. Sie ist deshalb auch eine geeignete Methode an Sitzungen.

Beispiel: Ein Bildungsabend

Nach einem kurzen Einstieg analysieren die Teilnehmenden die Situation in kleinen Gruppen. Die Ergebnisse werden auf Karten geschrieben, die an die Wand geheftet werden (30 Minuten). Dann werden die Aussagen auf den Karten bewertet (Plenumsdiskussion, ca. 30'). Schließlich werden in kleinen Gruppen Maßnahmen zur Verbesserung diskutiert. Die Gruppenergebnisse werden allenfalls im Plenum diskutiert und beschlossen (30-50'). Ausstieg.

30 Mind Mapping

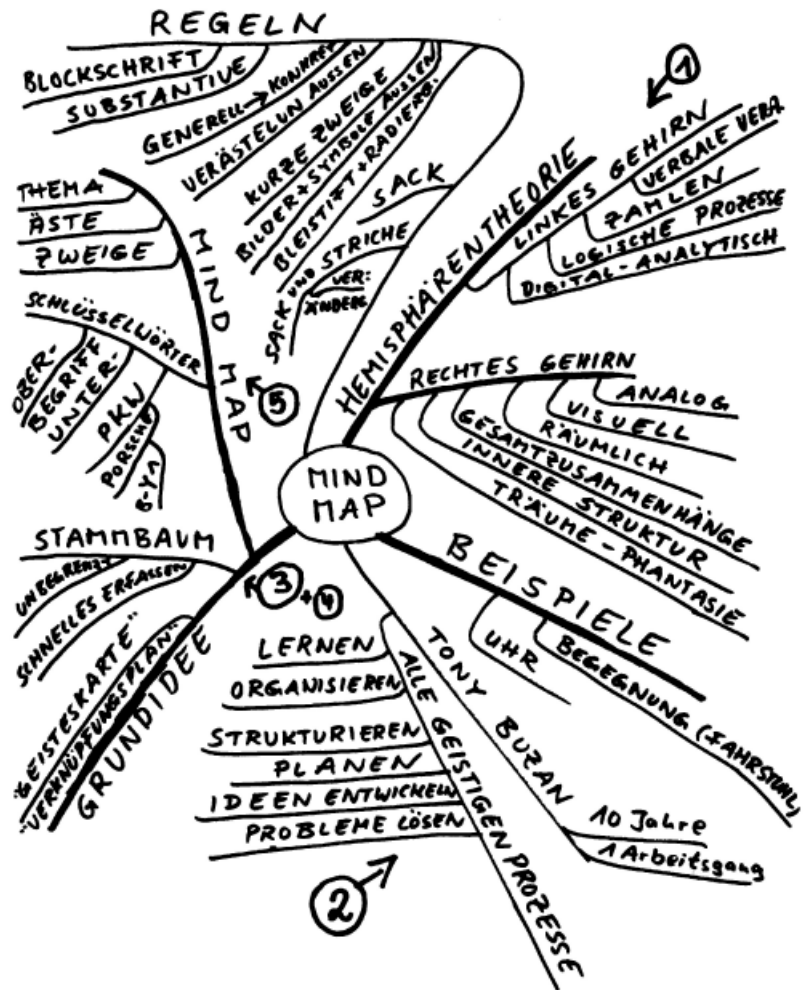
Eigentlich ist Mind Mapping eher eine Arbeitstechnik als eine Methode. Trotzdem kann sie in der Bildungsarbeit als Methode eingesetzt werden, etwa als Zusammenfassung, als Rückmeldungen zum Kurs, Berichterstattung aus Gruppen usw.

Mit Mind Mapping („Gedanken-Kartierung“) kann auf einfache Weise bildhaftes und sprachliches Denken, also die linke und die rechte Gehirnhälfte miteinander verbunden werden. Mind Maps unterstützen das Gedächtnis, die Konzentration, die Effektivität, den Überblick und den Ideenreichtum. Wie sie eingesetzt werden, zeigt das Mind Map nebenan. Das Thema wird in die Mitte eines leeren Blattes gesetzt. Hauptgedanken gehen davon weg. Nebengedanken laufen von den Hauptästen weg. Auch Nebenäste können wieder Nebenäste haben. Geschrieben wird in Grossbuchstaben, Zeichnungen sind Ergänzung.

Literaturhinweis

Mogens Kirckhoff. *Mind Mapping. Einführung in eine kreative Arbeitsmethode.* Gabal Verlag Offenbach 1997 (11. Auflage). 115 S.

Margrit Hertlein. *Mind Mapping – Die kreative Arbeitstechnik. Spielerisch lernen und organisieren.* rororo-Sachbuch 61190 Reinbek 2001. 127 S. 7.50 €



Aus: Mogens Kirckhoff, S. 53

31 Kreuzverhör

Einsatzmöglichkeiten

Das Kreuzverhör kann nach Vorträgen immer eingesetzt werden. Es braucht wenig Zeit und ist unterhaltsam.

Nach einem Referat oder Lehrvortrag wird der/die Referent/in ins Kreuzverhör genommen. Jede/r Teilnehmende kann seine Frage, Gegenmeinung oder Bestätigung auf einen Zettel schreiben. Nun werden dem/r Referent/in durch den/die Moderator/in nach dem Zufallsprinzip die Zettel vorgelesen. Der/die Antwortende hat je Antwort eine Minute Zeit (Eine neutrale Person läutet die Minute ab). Das Kreuzverhör sollte zehn, höchstens 15 Minuten dauern. Es ist für den/die Antwortende/n anstrengend.

Wirkung

Es werden mehr Fragen gestellt bzw. Gegenmeinungen ausgedrückt. Und die Viel- bzw. Jedemalfrager kommen nicht so zur Geltung.

32 Gruppenarbeit / Gruppenselbstarbeit

Die allgemeine Form, Gehörtes (Verstandenes) zu vertiefen, ist die Gruppenarbeit. Nach einem Lehrvortrag beispielsweise werden ungefähr gleichgroße Gruppen gebildet (zu viert bis zu sechst). Sie erhalten einen bestimmten, möglichst genauen Auftrag, der mit dem Lehrvortrag zusammenhängt. Mit dem Auftrag verbunden ist die Art der Berichterstattung im Plenum (z.B. auf Hellprojektorfolien, auf Plakaten, in kreativen oder spielerischen Formen oder gar nicht). Jede Gruppe bestimmt Gesprächsleitung und Berichterstattung.

Wirkung

Die Gruppenarbeit eignet sich gut für die Verarbeitung. Wenn die Gruppen klein sind (bis sechs Personen) können alle mitreden. Offene Fragen, Nichtverstandenes und starke Eindrücke können besprochen werden. Es besteht die Gefahr, dass sich das Gespräch in Belanglosem erschöpft. Die Gesprächsführung in den Gruppen kann entscheidend für die Effizienz sein.

Einsatzmöglichkeiten

Die Gruppenarbeit kann fast immer nach Methoden des „Einatmens“ (also nach Lehrvorträgen, Demonstrationen, Lehrgesprächen usw.) eingesetzt werden. Allerdings sind viele Teilnehmende „gruppenmüde“ („Schon wieder Gruppenarbeit!“). Gruppenarbeit ist sinnvoll, deshalb sollte eine motivierende Methode gewählt werden (fast alle Methoden in dieser Zusammenstellung dienen der Motivierung).

33 Projektarbeit

Aus dem Kursthema oder aufgrund eines Vorschlags von Teilnehmenden oder Lernenden, wird ein Projekt beschlossen. Daraus werden Teilthemen bestimmt, die von den Teilnehmenden je nach Interesse ausgewählt werden. In Gruppen (maximal zu viert) wird dann das gewählte Teilthema eigenständig bearbeitet und das vorher bestimmte Ergebnis zu erreichen versucht. Jede Gruppe plant ihre Arbeiten selbst. Die Projektmethode geht über mehrere Stunden (oder – z.B. – über drei Halbtage). Die Arbeiten werden innerhalb der Gruppe in einem Journal festgehalten. Die Ergebnisse werden anschließend im Plenum präsentiert.

Wirkung

Die Teilnehmenden werden zu Selbständigkeit, Zusammenarbeit und Kritikfähigkeit geführt. Viel Fachwissen wird selbständig erarbeitet. Persönliche Interessen werden reflektiert. Der Umgang mit der Zeit wird gelernt. Nach einer Entscheidung für ein Thema wird das Vorhaben durchgeführt.

Einsatzmöglichkeiten

Die Methode eignet sich überall dort, wo genügend Zeit zur Verfügung steht. Sie ist empfehlenswert.



34 Lernstatt

Einsatzmöglichkeiten

In der Weiterbildung kann die Methode eingesetzt werden, wenn die Teilnehmenden irgendwie homogen sind (z.B. sie kommen aus demselben Stadtviertel, sie sind im selben Verein). Dann beschäftigen sie sich mit den anliegenden Problemen, machen sich fachkundig und überlegen mögliche Handlungsstrategien. Die Methode eignet sich beispielsweise für Initiativen, die etwas am Ort bewegen wollen.

Die Lernstatt ist eine Art „Quality Circle“, eine besondere Form der Zusammenarbeit in japanischen Unternehmen. Die Methode ermöglicht es, in unmittelbarem Zusammenhang mit der Arbeit zu lernen („Situationsorientiertes Lernen“). Alle, die an einer gemeinsamen Arbeit beteiligt sind, treffen sich regelmäßig, um die Verständigung untereinander und die Zusammenarbeit zu verbessern und zudem die Verantwortungsbereitschaft zu erhöhen.

Wirkung

Mit dieser Methode können Lernbarrieren abgebaut werden. Das Gelernte kann in der Praxis angewendet werden. Der Lernprozess wird durch die Teilnehmenden gestaltet. Die Arbeits-, Lern- oder Lebensbedingungen werden reflektiert. Es werden vor allem Sozial- und Handlungskompetenzen, beschränkt auch fachliche Kompetenzen vermittelt.

35 Expertengruppen / Gruppenpuzzle

Einsatzmöglichkeiten

Die Methode eignet sich dort gut, wo ein Lerninhalt relativ einfach in Teilthemen aufgeteilt werden kann, oder umfangreiche Informationen oder Lerninhalte vermittelt werden müssen. Die Puzzle-Gruppen können auch zur Auswertung oder Berichterstattung aus anderen Methoden in Kleingruppen eingesetzt werden (Gruppenarbeit, Projektarbeit und Werkstattarbeit).

Das Thema (Kursinhalt) wird in Teilthemen aufgeteilt. Jede Kleingruppe erhält ein Teilthema zur Erarbeitung (z.B. mit Leittexten oder Aufträgen). Durch die Erarbeitung werden die Gruppenmitglieder zu Experten im Teilthema. Der Austausch der erarbeiteten Informationen erfolgt in Puzzle-Gruppen (in jeder Puzzle-Gruppe befindet sich je ein Mitglied jeder Expertengruppe).

Wirkung

Der Vorteil dieser Methode liegt in den Puzzle-Gruppen. Dort geben Teilnehmende das weiter, was sie eben gelernt haben. Da sie um ihre Bedeutung in den Puzzle-Gruppen wissen, arbeiten sie entsprechend motiviert und intensiv in den Expertengruppen mit.

36 Schneeball-Gruppen

Einsatzmöglichkeiten

Die Methode gleicht den *Expertengruppen*. Sie kann ähnlich (dosiert) eingesetzt werden und hat eine ähnliche Wirkung. Die Methode wirkt motivierend.

Alle Teilnehmenden erhalten einzeln dieselbe Aufgabe (z.B. mit Leittext oder Auftrag). Wenn sie die Aufgabe erledigt haben, suchen sie eine/n Partner/in, mit dem/r sie das Ergebnis besprechen. Danach sucht das Paar ein anderes Paar. Wieder werden die Ergebnisse besprochen und verglichen (bis maximal Achtergruppen). Abschließend kann im Plenum das Erlebte besprochen werden.

37 Werkstattarbeit / Workshops

Es werden verschiedene „Arbeitsplätze“ eingerichtet. An jedem Arbeitsplatz gibt es einen Auftrag und Materialien als Hilfsmittel zur Lösung des Auftrags. Die Aufträge ermöglichen ein selbstständiges oder entdeckendes Lernen. Das eigenständige Suchen, Finden und Überprüfen von Annahmen und Lösungen steht im Mittelpunkt. Die Teilnehmenden wählen selbst, ob sie allein oder mit andern einen Auftrag lösen. Ein Auftrag dauert 20 bis 30 Minuten. Die Wahl- und Pflichtwerkstätten werden vorher festgelegt. Die Lehrenden bereiten die Werkstätten vor. Die Arbeitsaufträge werden so einfach wie möglich formuliert. Das Material wird in angeschriebenen Behältern bereitgestellt. Während der Werkstattarbeiten halten sich die Lehrenden bereit (sie beobachten die Teilnehmenden, evtl. begleiten sie sie). Nach den Werkstätten werden im Plenum die Arbeitsergebnisse vorgestellt und Erfahrungen und Probleme besprochen. Wichtig ist das Überdenken des eigenen Lernverhaltens.

Wirkung

Werkstattunterricht fördert die Persönlichkeit, die soziale und die fachliche Kompetenz. Die Teilnehmenden lernen, Lernbarrieren überwinden, aus Fehlern zu lernen, neue Arbeitstechniken kennen und anwenden, sich Wissen anzueignen und sich zu entscheiden. Das Selbstvertrauen wird gestärkt. Bei gemeinsamen Arbeiten werden zudem die sozialen Kompetenzen gefördert.

Einsatzmöglichkeiten

Es werden **Übungs-** (einüben, vertiefen, anwenden usw.) und **Erfahrungswerkstätten** (erleben, erfahren, entdecken, Probleme lösen, erkennen von Prinzipien und Gesetzen usw.) unterschieden. Die Methode eignet sich fast überall.



38 Lernbarometer

Das Lernbarometer hat drei Phasen. „Zuerst wird der Wissensstand der einzelnen Teilnehmenden ermittelt. Danach üben oder erarbeiten die Teilnehmenden die Lerninhalte in leistungsheterogenen Gruppen. Dann wird durch eine neue Überprüfung des Wissensstandes der persönliche Lernzuwachs der Teilnehmenden festgestellt.“ (Wahl S. 187)

Wirkung

„Die Rückmeldung des persönlichen Lernzuwachses ist eine der wichtigsten Motivationsquellen und steigert das Selbstwertgefühl der Teilnehmenden und verringert Resignation und Hilflosigkeit. Das Lernen in heterogenen Gruppen führt zu höherer Leistung und zu wechselseitiger Akzeptierung, besonders aber zur Integration von eher schwächeren Teilnehmern (bezogen auf das Thema).

Einsatzmöglichkeiten

Die Methode eignet sich zum **Üben und Wiederholen von Lerninhalten**. Sie gleicht in ihrer Absicht den **Experten-gruppen**, ist aber weniger spielerisch. (Sie enthält weniger intrinsische Motivation).

Literaturhinweis

Diethelm Wahl u.a. *Erwachsenenbildung konkret. Mehrphasiges Dozententraining*, Deutscher Studien Verlag, Weinheim 1993 (3. Auflage), 202 S.

39 Gruppenturnier

Einsatzmöglichkeiten

Die Methode ist günstig am Ende eines Kurses oder einer Lerneinheit. Sie eignet sich zur Wiederholung vor Prüfungen.

In einer ersten Phase erarbeiten die Teilnehmenden in Gruppen unterschiedliche Teilthemen (ähnlich wie bei *Expertengruppen* und *Lernbarometer*). Danach werden Puzzle-Gruppen gebildet (siehe *Expertengruppen*). Jede Puzzle-Gruppe erhält dieselben Fragen zur Beantwortung (z.B. auf Kärtchen oder einem Fragebogen). Die Gruppe gewinnt, die am meisten Fragen spontan beantworten kann. Die Fragen können innerhalb der Puzzle-Gruppen oder im Plenum beantwortet werden.

Wirkung

Die Methode ist spielerisch und motivierend. Die Arbeit in kleinen Gruppen nimmt etwas die Versagensängste.

40 Flugblatt

Einsatzmöglichkeiten

Die Methode eignet sich zum Ein- und Ausstieg einer Bildungsveranstaltung. Sie kann auch zur Lernkontrolle (Handlungskompetenz) eingesetzt werden.

Alle Teilnehmenden erhalten den Auftrag, zum Thema ein Flugblatt zu gestalten. Nach einer kurzen Einzelarbeit (15 Minuten) werden Kleingruppen (maximal zu fünf) gebildet. Jede/r Teilnehmende stellt seine Idee vor. Danach entscheidet sich die Gruppe für einen Vorschlag (oder erfindet einen neuen). Nun wird das Flugblatt gestaltet und danach im Plenum präsentiert. Die Lehrperson kann vorher auf Merkmale eines Flugblattes hinweisen.

Weitere Ideen siehe *Schreibspiele*

Wirkung

Die Methode ist praktisch und motivierend. Sie vermittelt Handlungs- und Sozialkompetenzen. Der Inhalt wird reduziert.

41 Partner-Interview

Einsatzmöglichkeiten

Die Methode eignet sich zur Wiederholung von Lerninhalten, zum Erfassen von Vorwissen und Interessen und zur Erhebung der momentanen Kenntnisse.

Verschiedene Gruppenarten können zu zweit ausgeführt werden. Das Partner-Interview ist dafür ein Beispiel. Die Lehrperson hat Fragen zum Thema vorbereitet. Alle Teilnehmenden erhalten diese Fragen. Nun werden Paare gebildet (evtl. mittels *Zuwendung*). Abwechselnd stellen sich die Partner/innen immer eine der Fragen. Dann notieren sie die Antwort des Gegenübers. Sind alle Fragen beantwortet (gerade Zahl ist sinnvoll), können sie zu zweit und/oder im Plenum besprochen werden. Auch *Schneeball-Gruppen* und *Kugellager* eignen sich zur Auswertung.

Hinweis: Das „wertschätzende Interview“, wie es in *Appreciative Inquiry* (siehe S. 35) vorgesehen ist, wirkt noch besser, dauert allerdings länger und ist viel offener.

Wirkung

Alle Teilnehmenden können reden. Es werden Kontakte geknüpft und Verständnis geweckt (Akzeptanz).

42 Rollenspiel / Rollengespräch

Teilnehmende übernehmen vorher bestimmte Rollen, in denen sie in bestimmten Situationen agieren. Es werden drei Phasen unterschieden.

Vorbereitung: Die Teilnehmenden setzen sich mit den Rollen auseinander, die sie gewählt haben oder die ihnen zugeteilt worden sind. Zudem wird bestimmt, wer beginnt und wer das Spiel abbricht.

Durchführung: Es gibt keine Proben. Es wird sofort gespielt. Die Spieldauer sollte kurz sein (nur in besonderen Fällen mehr als zehn bis 15 Minuten).

Auswertung: Die Spielenden sprechen über ihre Erfahrungen, dann die Beobachtenden. Verschiedene Methoden sind sinnvoll.

Wirkung

Im Rollenspiel können Informationen und Erfahrungen in Rede und Spiel dargestellt werden. Dadurch werden Inhalte erschlossen und Erkenntnisse gewonnen. Die Methode erlaubt Ausprobieren von bisher nicht geübten Verhaltensweisen. Sie verlangt und fördert Einfühlungsvermögen in eine Situation und eine Rolle. Nicht zuletzt ist sie lustbetont, können doch im Spiel verborgene Talente der eigenen Person entdeckt und ausgelebt werden. Es ist auch Mutprobe und Überwindung.

Einsatzmöglichkeiten

Im Rollenspiel werden alltägliche Erlebnisse, Probleme, Haltungen, Situationen spontan dargestellt. Es dient der Verhaltensschulung in Konfliktsituationen (etwa: Wie ein heikles Gespräch beginnen? Wie Kritik an einer Person mitteilen? Wie verhandeln in bestimmten Situationen?) Ein Rollenspiel unterbricht den Kurs wohltuend. Es kann überall eingesetzt werden.



43 Partner-Rollenspiel

Zwei gleichgroße Gruppen bereiten eine bestimmte Rolle, A oder B, vor. In der Gruppe wird überlegt, wie die Rolle A bzw. die Rolle B gestaltet werden kann. Danach treffen sich beide Gruppen. Jeweils eine Person mit der Rolle A und eine mit B bilden ein Paar. Dann führen alle Paare gleichzeitig ihr Rollenspiel (ohne Beobachter/in) durch. Danach kann dann im Plenum darüber berichtet werden.

Wirkung

Da keine Beobachter vorhanden sind, ist für ungeübte Teilnehmende das Partner-Rollenspiel einfacher als ein Rollenspiel zu spielen. Die übliche Scheu wird also verringert. Es braucht für die Auswertung weniger Zeit (da keine Beobachter vorhanden sind). Es dient wie auch das Rollenspiel dem Umsetzen von Gelerntem in Verhaltensweisen und Argumentationen, die dadurch verbessert werden. Es ist ungemein effizient und benötigt relativ wenig Zeit (es geht schon mit zweimal zehn Minuten ...).

Einsatzmöglichkeiten

Das Partner-Rollenspiel kann zur Vorbereitung eigentlicher Rollenspiele (siehe oben) und zum spielerischen Einüben bestimmter Verhaltensweisen eingesetzt werden. Es ist auch geeignet, den Kursalltag kurz aufzulockern (beispielsweise um Lernergebnisse umzusetzen).

44 Handlungsspiel

Einsatzmöglichkeiten

Das Spiel ist überall dort einzusetzen, wo ein bestimmtes Verhalten geübt werden soll. Beispiele: Ansprechsituationen (beim Verteilen von Flugblättern, Unterschriftensammlung); Vorstellungsgespräche (Arbeitssuche, Kandidatenauswahl); Interessenvertretung (Arbeitervvertreter in Arbeitgebergremien); Interventionen (Anträge in Versammlungen); Gesprächsführung (alle Arten).

Literaturhinweis

Hansruedi Humm. Das Handlungsspiel. in: Astrid Ley u.a. (Hg.) Praxis Bürgerbeteiligung. Ein Methodenhandbuch. Stiftung Mitarbeit Bonn 2003. S. 210f..

Das Handlungsspiel simuliert eine Situation, in der eine Person sich selber spielt, also Übende ist, andere Teilnehmende jedoch Rollen übernehmen, die von dieser Person charakterisiert werden. So kann das Verhalten in bestimmten Situationen geschult werden. Am Spiel wirken maximal sechs Teilnehmende mit, die ändern können beobachten. Das anschließende Auswertungsgespräch ist nötig. Bei größeren Plenen können Handlungsspiele auch in Gruppen gespielt werden. In der Gruppe müsste es dann zwei Beobachter/innen haben. Bei Handlungsspielen kann es sinnvoll sein, das Spiel zu wiederholen, evtl. mit einer andern Person in der Rolle der Übenden.

Wirkung

Das Handlungsspiel ist eine effiziente Methode zur Verhaltensschulung in bestimmten Situationen. Die Effizienz erhöht sich, wenn die Situation vorher in der Gruppe diskutiert, nachher (z.B. mit Video) ausgewertet und allenfalls gleich oder verändert wiederholt wird.

45 Stegreifgespräch



Drei bis fünf Teilnehmende werden für ein Stegreifgespräch ausgewählt. Die andern bereiten Fragen zum Thema vor, das im Kurs bearbeitet wird. Die Leitung gibt die erste Frage bekannt. Die Gesprächsteilnehmenden gehen in lebendiger Rede und Gegenrede aufs Thema ein. Nach 5 bis 10 Minuten fasst die Leitung kurz zusammen und stellt dann die nächste Frage. Am Schluss können die Ergebnisse besprochen, geordnet und evtl. schriftlich festgehalten werden.

Wirkung

Die Methode bringt Übung im Improvisieren in einer überraschenden Situation und in der freien Rede. Sie ermöglicht eine spielerische Kontrolle des Gelernten und vermittelt Selbstvertrauen.

Einsatzmöglichkeiten

Das Stegreifgespräch kann als Einstieg ins Thema, als Auflockerung, als Lernkontrolle oder Berichterstattung eingesetzt werden.

46 Anspielen

Mit einer Filmszene oder einer eingeübten Spielszene wird eine Problemsituation dargestellt. Sie wird in einem vorbestimmten, für die Teilnehmenden überraschenden Moment unterbrochen. Die Teilnehmenden reagieren nun spontan auf die entstandene Situation, spielerisch oder verbal.

Wirkung

Es wird eine anschauliche Situation vorgeführt, die zu unmittelbaren, nahezu spontanen Reaktionen motiviert. Sie unterhält und gibt Anreize für Diskussionen.

Einsatzmöglichkeiten

Die Methode kann als Einstieg in ein neues Thema oder aber zur Überprüfung von gelernten Verhaltensweisen eingesetzt werden. Sie ermöglicht im Weiterspielen eine enorme Methodenvielfalt, etwa mit *Partner-Rollenspiel*, persönlichen Notizen, *Kleingruppenarbeit* oder *Moderation*.

47 Anspielszene

Die Ausgangsfrage in einem Bildungsprozess wird möglichst eindrücklich gestellt, damit Betroffenheit entsteht und die Bereitschaft geweckt wird, sich zu engagieren. Beispiel: Im Saal ist ein Ungeheuer in der Form eines Autos aufgebaut. Nun werden dem Moloch/Götzen Opfergaben zum Fraße vorgelegt (Einstieg zu Autoverkehr). Opfergaben sind dann z.B. die saubere Luft, die wohltuende Stille usw. Oder: Der Moloch stellt den Lehrplan für ein bestimmtes Mittelschulfach dar. Nun wird ihm die kostbare Zeit, die persönliche Lehrfreiheit usw. geopfert.

Einsatzmöglichkeiten

Grundsätzlich lässt sich eine solche Anspielszene für jede Bildungsveranstaltung denken, die auf einen Prozess hin angelegt ist (vor allem in der politischen Bildung).

48 Schreibspiele

Es gibt unzählige Schreibspiele, die zwischendurch eingestreut werden können. Hier sind sieben aufgeführt:

- Eine Zusammenfassung / einen Gefühlszustand mit einem Elf-Worte Gedicht beschreiben.
- Sieben Minuten Schnellschreiben; dann aus den interessantesten Einfällen ein 11-Worte-Gedicht schreiben.
- In zwei Rubriken alle Lügen und alle Wahrheiten über etwas schreiben.
- Brief an die Bewohner eines anderen Sterns über das Thema schreiben.
- Thema nur in Farben und Gefühlen beschreiben.
- In einem Reihum-Text das Thema beschreiben (jede/r schreibt einen Satz).
- Einen Anzeigentext für das Thema schreiben.

Zu den Schreibspielen gehört auch *Flugblatt*.

Weitere Spielformen

Der Phantasie sind keine Grenzen gesetzt, wenn es um weitere Spiel- und Übungsformen geht: der Quiz, das Kreuzworträtsel, das Lotto (nicht mit Zahlen), das Puzzle, das Puppenspiel usw.

49 Fallstudie / Fallmethode

Einsatzmöglichkeiten

Die Fallstudie ist eine geeignete Methode für Einzel- wie für Gruppenarbeit (oder beides gemischt: zuerst einzeln, dann die Ergebnisse in Zweier-, Dreier- oder Vierergruppen besprechen). Die Ergebnisse müssen in allen Fällen zuletzt im Plenum diskutiert werden. Beide Varianten erheischen viel Vorarbeit der Leitung. Die Methode eignet sich für die Behandlung fast aller Themen, die anhand einer konkreten Situation dargestellt werden können. Je nach Fragestellung oder Fall muss mindestens eine Stunde eingesetzt werden.

Variante 1: Die Teilnehmenden beantworten eine offene Frage. Zur Beantwortung der Frage erhalten alle die notwendigen Unterlagen in Form von Originalberichten aus Publikationen (Zeitungsberichte, Statistiken usw.)

Variante 2: Die Teilnehmenden erhalten schriftlich eine zum Thema passende Situation (einen Fall) und eine damit verbundene Fragestellung. Zur Lösung des Falles bietet sich der Dreischritt Sehen (Was liegt hier vor?), Urteilen (Wo liegt das Problem?), Handeln (Was ist zu tun?) an (**Sehen, Urteilen, Handeln**).

Wirkung

Die Methode ermöglicht selbständiges Arbeiten und Urteilen. Sie ist unterhaltsam. Vorkenntnisse und Erfahrungen können von den Teilnehmenden eingebracht werden. Sie regt zur Umsetzung an und gibt Selbstvertrauen. Die Wirkung hängt stark von der Qualität der Fragestellung oder des Falles sowie von den bereitgestellten Dokumenten ab.

50 Vorzeigen und Nachmachen

Einsatzmöglichkeiten

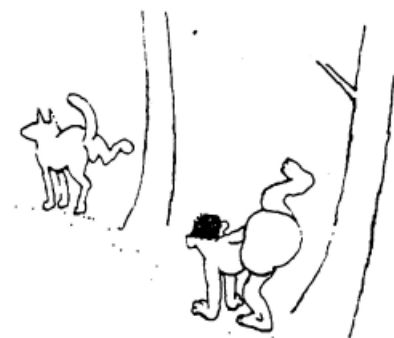
Sie kann im Sportbereich (zur Übung von Bewegungsabläufen), zur Vermittlung von Arbeitstechniken (Maschinenbedienung, PC-Anwendung) und allgemeinen Handfertigkeiten (Herstellung von Produkten u.a.).

Entscheidend ist die Methode in der Multiplikatoren Ausbildung: Die Leitung verhält sich so, wie sie wünscht, dass sich die Teilnehmenden später (in einer Leitungsfunktion) verhalten werden ("Doppeldeckerprinzip").

Hier geht es um das natürliche Lernen des Menschen. Wahrscheinlich ist sie die häufigste Lernmethode überhaupt. Planmäßig eingesetzt heißt diese Methode Vorzeigen (Demonstrieren) und Nachahmen von Fertigkeiten, die vorgegeben (im Ablauf definiert) sind.

Wirkung

Es handelt sich um eine meist geschlossene Methode, da die Lernenden eher reproduktiv tätig sind. Das eigene Erfinden und Probieren tritt dabei in den Hintergrund. Zudem muss bei Heranwachsenden und Erwachsenen die Vorstellung des Bewegungsablaufes ebenfalls geschult werden, soll die Methode gelingen.



Literaturhinweise

In der reichhaltigen Literatur zum Thema gibt es Bücher, die viele Spiele und Spielideen versammeln.

Ulrich Baer. 666 Spiele für jede Gruppe für alle Situationen. Kallmeyersche Verlagsbuchhandlung Seelze 1998 (8. Aufl.). 432 S.

Klaus W. Vopel. Teamfähig werden. Spiele und Improvisationen. 2 Bde. Iskopress Salzhausen 2003 (2. Aufl.). *Von Vopel gibt es noch weitere empfehlenswerte Bücher.*

10 x10 Ideen für den Unterricht. Erleverlag Zofingen (etwa 20 Broschüren).

Großmethoden

In den letzten Jahrzehnten wurde die Einsicht größer, dass der Einbezug der Teilnehmenden, Lernenden, Beteiligten, Betroffenen usw. in Lehrveranstaltungen viel effizienter ist. So entstanden Methoden, die ganz oder fast ganz auf Wissensvermittlung verzichten und dafür die Teilnehmenden aktivieren. Inzwischen werden die meisten dieser (neuen) Methoden für Großgruppen fast überall angewendet. Hier werden fünf davon ganz kurz vorgestellt. Wer sich genauer informieren will, kann dies über die Literatur (Randspalte) oder das Internet tun.

Planspiel

Im Planspiel werden komplexe gesellschaftliche und politische Abläufe erfahrbar gemacht und neue Lösungen in gesellschaftlichen Konflikten entwickelt. Es handelt sich um eine Art Rollenspiel in Gruppen. Die Teilnehmenden spielen Personengruppen, die auch in Wirklichkeit existieren. Ausgangslage ist eine wirkliche oder wirklichkeitsnahe Situation, die Konflikte beinhaltet.

Open Space

Eigentlich heißt die Methode Open Space Technology (OST). Open Space heißt Offener Raum. Tatsächlich wird bei dieser Methode "nur" Raum angeboten, zeitlich und räumlich. Die Teilnehmenden bestimmen im Rahmen des Seminarthemas das Programm selber. Teilnehmerzahl: von ca. 30 bis unbegrenzt. Und es funktioniert immer ...

Zukunftswerkstatt

Die Methode analysiert die bestehende Situation und krisiert sie, weil sie einzeln subjektiv gesehen wird. Mit Hilfe der Phantasie gilt es, Ansatzpunkte für neue Ideen und Strategien zur Verbesserung der Situation zu finden. Aus solchen Utopien sollen Projekte entstehen, um eine neue Realität entstehen zu lassen. Eine spannende Methode ...

Appreciative Inquiry / Verbreitung des Positiven

Appreciative Inquiry (AI) oder "wertschätzendes Erkunden" ist eine Methode zur Zusammenarbeit im Team. Dabei geht es ums Wegkommen vom belastenden Problematisieren. Dafür werden die positiven Aspekte betont. Die Methode geht von der Annahme aus, dass wir weniger aus Fehlern, als vielmehr aus Erfolgen lernen.

Synteegrity

Das Wort Synteegrity setzt sich aus Synergie und Integrität zusammen. Durch Struktur und Zusammenwirken einzelner Elemente entsteht eine Gesamtheit, die Synergieeffekte entwickeln und nutzen kann. Es geht um ein konkretes komplexes Problem, das von den Teilnehmenden bearbeitet wird. Die Teilnehmergruppe besteht aus 30 bis 40 Personen, die ein breites Spektrum an relevantem Wissen einbringen können.

Literaturhinweise

Die Stiftung Mitarbeit hat vier dieser Großmethoden und noch viele weitere in einem ungemein spannenden Handbuch zusammengefasst:

Astrid Ley, Ludwig Weitz (Hg.). Praxis Bürgerbeteiligung. Ein Methodenhandbuch. Verlag Stiftung Mitarbeit Bonn 2003. 307 S.

Stiftung Mitarbeit S. 207ff

Stiftung Mitarbeit S. 183ff

Carole Maleh. Open Space: Effektiv arbeiten mit großen Gruppen. Ein Handbuch für Anwender, Entscheider und Berater. Beltz Verlag Weinheim 2001 (2. Auflage). 156 S. 24.90 €

Stiftung Mitarbeit S. 282ff

Robert Jungk, Norbert R. Müllert. Zukunftswerkstätten. Mit Phantasie gegen Routine und Resignation. Heine Sachbuch 73. 1990. 239 S.

Stiftung Mitarbeit S. 51ff

Matthias zur Bonsen, Carole Maleh. Appreciative Inquiry (AI): Der Weg zu Spitzenleistungen. Eine Einführung für Anwender, Entscheider und Berater. Beltz Verlag Weinheim 2001. 117 S. 22.90 €

Siehe Internet

Ursprung: Stafford Beer. Beyond Dispute. The Invention of Team Synteegrity. Chichester. Wiley, 1994

Stichwortverzeichnis

Kursiv: Theorieteil; versal: Methoden; Seitenzahl

- A**nspielen 33
Anspielszene 33
Appreciative Inquiry 35
Aquarium 18
Arbeit mit Gruppen 9
Ausatmen 4
Ausgang 20
- B**edenken-Zeremonie 23
Befähigungsstufen 6
Bewegung – nicht nur geistig 16
Bienenkorb 18
Blitzlicht 20
Brainstorm 19
- C**ollagen 15
- D**arbietender Unterricht 7
Demonstration 16
Didaktische Weiche 20
- E**inatmen 4
Entdeckendes Lernen 7
Entwickelnder Unterricht 7
Expansion des Positiven 35
Expertengruppen 28
- F**achkompetenz 5
Fallstudie / Fallmethode 34
Fischteich 18
Flugblatt 30
Foto-Language 19
Fremdbestimmtes Lernen 7
- G**esellschaftliches Lernen 7
Gruppenarbeit 27
Gruppenberichterstattung 9
Gruppendynamik 9
Gruppenphasen 10
Gruppenpuzzle 28
Gruppenturnier 30
Gruppentypen 8
- H**andelndes Lernen 7
Handlungskompetenz 5
Handlungsspiel 32
- I**nhaltsverzeichnis 2
Irrgarten 22
- K**artenspiel 22
Kompetenzen 5
Kooperatives Lernen 7
Kreuzverhör 26
Kugellager 17
Kundgebung 15
- L**ehr- und Sozialformen 8
Lehrgespräch 13
Lehrvortrag 12
Leittext / Leitprogramm 21
Lernablauf 6
Lernaufgaben 7
Lernbarometer 29
Lernphasen 8
Lernstatt 28
- M**ethode 66 18
Methodenwahl 5
Mind Mapping 26
Moderation 13
Motivation 4
- N**achahmen 34
Netzwerk 22
- O**pen Space 35
Orientierungslauf 23
- P**artner-Interview 30
Partner-Rollenspiel 31
Phantasiefahrt 17
Planspiel 35
Podiumsgespräch 14
Politischer Abend 24
Problemlösungsverhalten 6
- Projektarbeit 27
Projektorientiertes Lernen 7
- Q**ualifikationen 5
- R**eorganisationsverhalten 6
Reproduktionsverhalten 6
Rhythmisierung 4
Rollenspiel 31
Rundgespräch 14
- S**achverständigenbefragung 15
Sandwich 25
Schneeballgruppen 28
Schreibspiele 33
Sehen, Urteilen, Handeln 25
Selbstbestimmtes Lernen 7
Soziales Lernen 7
Sozialformen 8
Sozialkompetenz 5
Stegreifgespräch 32
Strukturieren 17
Stufenkonzept 6
Stummer Dialog 16
Syntegrity 35
- T**eamarbeit 9
Transferverhalten 6
- U**nterhaltsamkeit 4
- V**erstehendes Lernen 7
Viereckenspiel 20
Vorwort 2
Vorzeigen - Nachahmen 34
- W**erkstattarbeit 7
Werkstattarbeit 29
Wertschätzendes Erkunden 35
Workshops 29
- Z**ukunftswerkstatt 35
Zuwendung 19

Impressum

Herausgeber und Autor:
Hansruedi Humm, Dresden
h.humm@t-online.de

1. Auflage 1996
2. überarbeitete Auflage 2006

Gebrauchsanweisung

In der Broschüre sind 50 Methoden aufgeführt. Am leichtesten ist eine bestimmte Methode über das Stichwortverzeichnis (oben) zu finden. Meistens wird die Methode kurz beschrieben, dann die (voraussichtliche) Wirkung aufgezeigt und deren Einsatzmöglichkeiten erläutert (meistens in der Randspalte). Die meisten Methoden können abgewandelt, angepasst oder in neue Zusammenhänge gestellt werden.