

Jörg Knoll

Kurs- und Seminararmethoden

Ein Trainingsbuch zur Gestaltung von Kursen und
Seminaren, Arbeits- und Gesprächskreisen
11. Auflage

WEITERBILDUNG

WEITERBILDUNG · TRAINING

BELTZ



Knoll · Kurs- und Seminarmethoden

Konzept und Beratung der Reihe Beltz Weiterbildung

Prof. Dr. *Karlheinz A. Geißler*, Schlechinger Weg 13, D-81669 München.

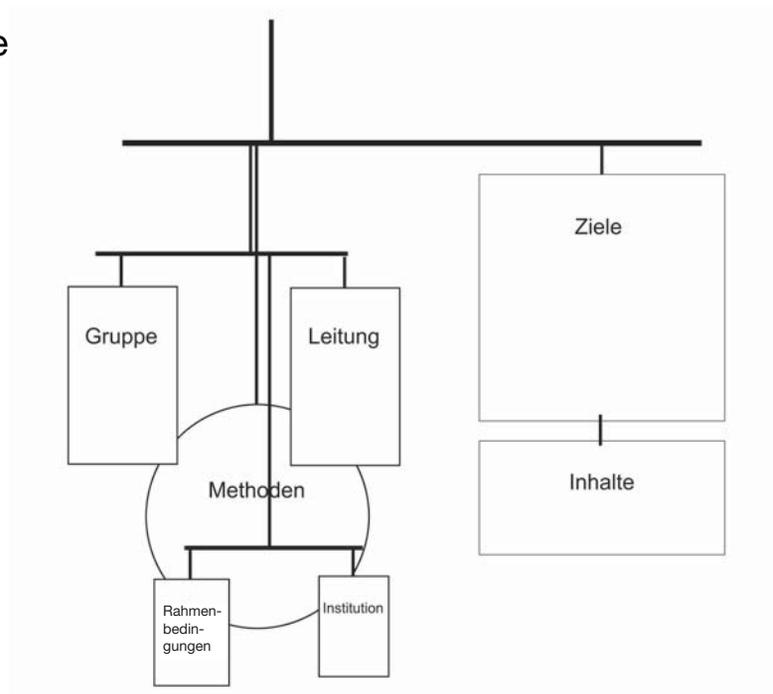
Prof. Dr. *Bernd Weidenmann*, Weidmoosweg 5, D-83626 Valley.

Jörg Knoll

Kurs- und Seminararmethoden

Ein Trainingsbuch zur Gestaltung von Kursen und
Seminaren, Arbeits- und Gesprächskreisen

11. Auflage



Beltz Verlag · Weinheim und Basel

Über den Autor:

Prof. Dr. Jörg Knoll, Jg. 1943, lehrt Erwachsenenbildung
an der Universität Leipzig.
Anschrift: Karl-Heine-Straße 22b, D-04229 Leipzig

Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt.
Jede Nutzung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen
bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlages.
Hinweis zu § 52a UrhG: Weder das Werk noch seine Teile dürfen
ohne eine solche Einwilligung eingescannt und in ein Netzwerk
eingestellt werden. Dies gilt auch für Intranets von Schulen
und sonstigen Bildungseinrichtungen.

- 6., überarbeitete Auflage 1995
- 7., überarbeitete Auflage 1997
- 8., aktualisierte Auflage 1999
- 9., aktualisierte Auflage 2001
- 10., neu ausgestattete Auflage 2003
- 11., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage 2007

Lektorat: Ingeborg Sachsenmeier

© 1991 Beltz Verlag • Weinheim und Basel

www.beltz.de

Herstellung: Klaus Kaltenberg

Satz: Druckhaus »Thomas Müntzer«, Bad Langensalza

Druck: Druck Partner Rübelmann, Hemsbach

Umschlaggestaltung: glas ag, Seeheim-Jugenheim

Umschlagabbildung: Getty Images GmbH, München

Piktogramme: Lars Ihring, Leipzig

Printed in Germany

ISBN 978-3-407-36446-3 (Print)

ISBN 978-3-407-36682-5 (E-Book-pdf)

Inhaltsverzeichnis

Kapitel 1

Methoden als Ereignis: Vom Praxisbeispiel zum Ziel des Buches	9
Am Anfang. Eine Szenenfolge	10
Methoden als »helfende Verfahrensweisen«	13
Ziel, Aufbau und Weg dieses Buches	16

Kapitel 2

Methoden in der Anwendung: Ein Praxisbeispiel	21
Das Ganze und die Teile	22
Methoden und Gruppe	23
Methoden und Leitung	26
Methoden und Ziele	30
Methoden und Inhalt	32
Methoden und Rahmenbedingungen	32
Methoden und Institution	34
Balance und Bewegung	35

Kapitel 3

Methoden im Wechselbezug: Einflussfaktoren	39
Methoden und Gruppe	41
Zielgruppe	41
Teilnehmende	48
Schlussfolgerungen: Mit Vorsicht fordern	51
Methoden und Leitung	54
Einflüsse bei der Auswahl der Methoden	56
Einflüsse bei der Durchführung von Methoden	57
Leiten als Frau oder Mann – Der Gender-Aspekt	62
Schlussfolgerungen: Selbstwahrnehmung üben	62
Methoden und Ziele	65
Methoden und Inhalte	73

Methoden und Rahmenbedingungen	80
Veranstaltungsform	80
Organisatorisch-technische Bedingungen	86
Methoden und Institution	99
Ausblick: Den Zusammenhang gestalten	104

Kapitel 4

Methoden im Zusammenhang:

Entscheidungs- und Anwendungsbereiche	107
Entscheidungshilfen für die Auswahl	108
Darstellung von Methoden	111
Einzelne Methoden	113
»Miteinander beginnen«: Methoden zur Erleichterung von Anfang und Einstieg	113
Partnerinterview und Partnernovestellung	115
Vorstellungsgruppen mit inhaltlichem Zentrum	122
Erwartungsinventar	124
Geleitete Fantasie: »Mein Weg hierher«	126
Passfoto	128
Fließender Anfang	130
»Etwas lernen und erfahren«: Methoden zur Erschließung von Inhalten	132
Kleingruppenarbeit	133
Methoden mit darbietendem Charakter	139
Vortrag/Referat und Kurzvortrag/Kurzreferat	140
Impulsreferat	144
Sandwich-Methode	146
Podiumsdiskussion	149
Sachverständigenbefragung	153
Lehrgespräch	156
Stofforientierte Methoden	158
Einzelarbeit	159
Arbeit mit Texten	161
Brainstorming (»Gedankensturm«)	163
Situationsvorgabe mit Fragestellungen	165
Fallarbeit	168
Kommunikativ akzentuierte Methoden	171
Diskussion/Rundgespräch	172

Pro und Kontra	179
Angefangene Sätze vollenden (Graffiti/Onkel-Otto-Zettel)	182
Innenkreis – Außenkreis (Aquarium)	185
Gestalterisch akzentuierte Methoden	188
Arbeit mit Fotos oder Bildern	189
Bildlich gestalten	193
Collage	195
Texte schreiben	197
Meditativ akzentuierte Methoden	199
Metapher-Meditation	200
Fantasie-Reise	202
Spielerisch akzentuierte Methoden	205
Pantomime und Lebendes Bild	206
Rollenspiel	212
Planspiel	216
»Festhalten und vergewissern«: Methoden zur Ergebnissicherung und -vermittlung	218
Zettelwand	219
Ergebnissicherung	224
Mix-Gruppen	227
Marktplatz	229
»Zusammenkommen und bleiben«: Methoden zum Entwickeln von Beteiligung und Gruppenzusammenhang	231
Gruppenbildung Zufalls- und Wahlgruppen	232
Wachsende Gruppe	235
Blitzlicht	237
Motorinspektion	239
»Zurückschauen und weitergehen«: Methoden zur Auswertung und Nacharbeit	241
Bilanz-Frage	242
Auswertung, Nacharbeit	244
Kollegiale Beratung	248
Arbeitsaufträge und Ansagen	250
Schlusswort	253
Literaturhinweise	254
Alphabetisches Methodenverzeichnis	259

Kapitel 1

Methoden als Ereignis: Vom Praxisbeispiel zum Ziel des Buches



Am Anfang: Eine Szenenfolge

Zweiunddreißig Menschen in einem Raum. Auf dem Fußboden zahlreiche Bilder, alle schwarz-weiß, Format DIN-A4. Die Leute gehen schweigend umher. Bleiben stehen. Schauen ein Bild an. Bücken sich, nehmen es auf, legen es wieder hin. Gehen weiter. Nehmen ein anderes, betrachten es eine Weile, behalten es. Bewegen sich dann an den Rand des Raumes. Jemand hat in der linken Hand ein Bild und auch eines in der rechten, schaut beide abwechselnd an, zögert, schüttelt den Kopf – und nimmt beide mit. Zum Schluss ist nur noch eine Person bei den Bildern, sucht, stockt, merkt plötzlich, dass sie als Letzte unterwegs ist, greift rasch zu und huscht an eine Seite des Raumes.

Begonnen hat das Ganze mit einem Hinweis des Leiters: »... wenn Sie bitte alle aufstehen und Ihre Stühle möglichst weit an den Rand schieben ...« Und dann weiter: »Das Motto dieses Seminars heißt ›Aktivierende Methoden‹.« Er deutet dabei auf ein Plakat in der Nähe der Tür mit der Aufschrift »Willkommen zu ›Aktivierende Methoden‹«. »Es werden gleich viele Bilder hier am Boden liegen. Wenn es so weit ist, gehen Sie bitte umher und nehmen Sie ein Bild, das Sie anspricht oder anspringt; wenn Sie merken: Da passiert etwas vom Bild zu Ihnen und von Ihnen zum Bild. Noch etwas: Wenn Sie umhergehen, tun Sie das bitte schweigend. Dann ist der Kontakt zwischen den einzelnen Bildern und Ihnen intensiver.«

Nun ist das Schauen und Suchen ausgeklungen, die Bewegung völlig abgeebbt. Alle stehen am Rand des Bilderfeldes. Einige haben sich schon wieder hingesetzt. In die Stille sagt der Leiter: »Ich bitte Sie, noch einmal aufzustehen. Es soll jetzt darum gehen, sich untereinander auszutauschen über das, was Sie eben erlebt haben, und sich auch miteinander bekannt zu machen. Ich habe das als Erinnerungshilfe notiert.« Er klappt ein Plakat auf, das – ab der Hälfte nach oben umgeschlagen, also verdeckt – an der Wand hängt. Er liest vor: »Bitte machen Sie sich miteinander bekannt. Erzählen Sie einander, was Ihr Bild in Ihnen auslöste. Leiten Sie gemeinsam aus Ihrem Gespräch etwas über ›Aktivierende Methoden‹ ab (eine Vermutung, eine These, ein paar wichtige Stichworte). Notieren Sie das auf dem Plakat.«

Dann fährt er fort: »Nun ist es nicht so einfach, sich in diesem großen Kreis miteinander auszutauschen. Deshalb tun Sie das immer zu viert, und zwar so,

dass Sie sich möglichst wenig kennen oder gar nicht. Und wenn Sie zusammen sind, dann fangen Sie gleich an ...«

Nur wenige kennen sich aus früheren Fortbildungen oder arbeiten im gleichen Unternehmen. Es gibt also genug Fremdheit als Hilfe, sich zu finden. So bilden sich die Gruppen rasch. Einige lassen sich am Boden nieder, andere rücken sich die Stühle zurecht. Der Raum – eben noch scheinbar leer und nur vom Bilderteppich bestimmt – ist jetzt angefüllt mit lebendigen Gesprächen in kleinen Runden. Sobald sich die Gruppen niedergelassen haben, legt der Leiter ein Flipchart-Plakat und einen Filzstift in die Mitte jeder Runde oder neben sie. Dann nimmt er ebenfalls ein Plakat und schreibt aus der aktuellen Situation heraus seine Einfälle zu denjenigen Fragestellungen auf, wie die Teilnehmenden sie bearbeiten. (Er hatte zuvor ebenso wie die Teilnehmer ein Bild ausgewählt.)

Nach 25 Minuten haben die meisten etwas auf den Papieren notiert. Der Leiter ruft dazwischen: »Ich möchte Sie einen Augenblick unterbrechen ... Wenn Sie sich bitte noch fünf Minuten nehmen und Ihre Notizen abschließen ...« Nach dieser Zwischenzeit, in der sich einige zurücklehnen, andere in ein Gespräch zu zweit übergehen und wieder andere rasch und konzentriert das Plakat füllen, folgt als neuer Hinweis: »Es soll nun darum gehen, sich die Einfälle aus den kleinen Gesprächsrunden gegenseitig mitzuteilen. Wenn Sie bitte Ihr Plakat hierher bringen und an diese Wand heften und es dann vorlesen, weil auf die Entfernung ja nicht alles gleich gut erkennbar ist ... Und vielleicht ist es hilfreich, an einzelnen Stellen noch etwas zu ergänzen.«

Aktivierende Methoden sollen

- *etwas in Bewegung setzen*
- *Austausch ermöglichen/ Kommunikation anregen, fördern*
- *Hemmschwellen abbauen*
- *Zusammenarbeit vorbereiten*
- *Emotionen freigeben
Offenheit gegenüber unbekanntem Menschen*

Aktivierende Methoden

- *schaffen Gemeinsamkeit*
- *helfen, selbst etwas zu entdecken*
- *helfen, Konzentration zu bündeln*
- *machen Spaß*
- *Zentrierung der Aufmerksamkeit*
- *bringen immer wieder neue Einfälle*

In den folgenden 30 Minuten werden die Plakate vorgelesen und während des Vorlesens zum Teil erläutert. Dabei gehen die einzelnen Gesprächsrunden unterschiedlich mit den Bildern um: Einige halten sie hoch, um den Ausgangspunkt bestimmter Formulierungen zu erläutern. Andere belassen es dabei, ihre Thesen oder Stichwortfolgen vorzutragen und zu kommentieren. Den Übergang von Gruppe zu Gruppe gestalten die Teilnehmenden selbst, nachdem im Anschluss an die erste Darstellung der Leiter aufgefordert hatte: »Bitte prüfen Sie, welche Gesprächsrunde jetzt anschließen mag – sei es, dass Sie den Faden weiter spinnen oder dass Sie etwas ganz anderes haben ...«

Schließlich haben alle Gesprächsrunden ihre Einfälle eingebracht, und der Leiter fordert auf: »Wenn Sie jetzt innerlich einen Schritt zurücktreten und das Ganze anschauen: Was fällt insgesamt auf? Wo möchten Sie noch einmal nachfassen oder etwas ergänzen?«

Die folgenden Äußerungen beziehen sich vor allem auf durchgängige Linien, die in allen Plakaten sichtbar werden – zum Beispiel die Verknüpfung aktivierender Methoden mit Motivation oder mit einem höheren Maß an innerer und äußerer Beteiligung.

So weit die Szene aus der Praxis. Auf sie werde ich später noch einmal eingehen. Zuvor möchte ich Ihren Blick aber darauf lenken, welche Aspekte das Beispiel verdeutlicht.

Methoden machen etwas möglich, was erreicht werden soll. Wenn Sie das Beispiel auf Seite 10ff. nehmen, dann geht es um Folgendes:

- *zu verstehen*, was es mit »aktivierenden« Methoden auf sich hat;
- *wahrzunehmen*, dass schon eine Menge an Erfahrung und Vorwissen da ist;
- neue Eindrücke und *Erkenntnisse zu gewinnen*;
- aus der Verbindung von Vorwissen und aktueller Erkenntnis *neues Wissen zu schaffen*, das in der Situation entsteht und dann in den beruflichen oder privaten Alltag mitgenommen wird;
- miteinander ins Gespräch zu kommen und gemeinsam etwas zu tun, also *Kommunikation und Kooperation zu entwickeln*;
- einander *kennenzulernen*, indem Persönliches eingebracht und entgegen-genommen wird;
- schließlich *Gemeinsamkeit zu erfahren* samt allen Unterschieden, die dazu-gehören.

Die Funktion von Methoden liegt also darin, dass sie einen Raum bereitstellen, der anregt und innerhalb dessen eine Bewegung entsteht: eine Bewegung des Entdeckens, Entwickelns, Erkennens – kurz: des Lernens. Daher geht es bei Methoden stets zentral um das Ziel, also um das, was entstehen soll als Erfahrung, als Erkenntnis, als Wissen, als Handlungsfähigkeit.

Um diese innere Dynamik zu verstehen, hilft ein Blick auf das, was Erwachsenen- beziehungsweise Weiterbildung eigentlich heißt. Menschen haben ein bestimmtes Interesse und fühlen sich von einem Angebot angesprochen. Sie richten ihre Aufmerksamkeit auf eine gemeinsame Sache, nehmen Informationen auf, entwickeln eigene Gedanken, kommen miteinander ins Gespräch. Sie setzen sich mit Themen ihres Alltags auseinander, befassen sich mit berufsfachlichen, sozialen, politischen oder kulturellen Fragen, finden sich zum gemeinsamen Tun.

Von selbst geht das alles nicht. Es sind Hilfen nötig,

- das eigene Interesse zu erkennen und zu verstärken,
- Vorwissen und Vorerfahrungen bei sich und anderen wahrzunehmen und zu verstärken,
- Informationen wirklich aufnehmen zu können,
- eigene Einfälle und Ideen zu entwickeln,
- wechselseitig ins Gespräch einzutreten,
- gemeinsames Tun in Gang zu bringen
- und vieles mehr.

Solche »helfenden Verfahrensweisen« werden im Sprachgebrauch dieses Buches als »*Methoden*« bezeichnet. Ob und woraufhin sie »helfen«, hängt ab und wird beeinflusst

- von denen, die sie erleben und sich in diesem Erfahrungsraum bewegen (Gruppe),
- von denen, die eine Veranstaltung planen und durchführen (Leitung),
- von dem, was mit der Veranstaltung erreicht werden soll (Ziele),
- von dem, was Gegenstand der gemeinsamen Arbeit ist (Thema beziehungsweise Inhalt),
- von den äußeren Gegebenheiten, die auf die Veranstaltung einwirken (Rahmenbedingungen),
- von den Einrichtungen und ihren Vertretern, die eine Veranstaltung anbieten oder dafür im weitesten Sinn verantwortlich sind (Institution).

Diese Einflussfaktoren werden hier zunächst nur benannt und später ausführlich behandelt.

In der konkreten Veranstaltung bilden die Methoden als »helfende Verfahrensweisen« samt den Abhängigkeiten und Einflüssen ein Ganzes. Denn in der Wirklichkeit hängt alles zusammen. Deshalb ist es manchmal so schwierig zu erkennen, warum in einer Veranstaltung etwas schiefgeht oder warum etwas gelingt. Und andererseits ist es überaus befriedigend, wenn bestimmte Zusammenhänge deutlich werden: Ein solches »Aha-Erlebnis« trägt zu größerer Bewusstheit bei der Auswahl und beim Einsatz von Methoden bei.

Es gibt allerdings auch andere Ansätze. Sie lassen sich als ein eher technisches Verständnis von Methoden beschreiben. Da wird zum Beispiel bei der Planung einer Veranstaltung als Erstes gefragt: »Was können wir denn (dieses Mal) machen ...« oder »Was hatten wir schon lange nicht mehr ...« oder »Ich habe da neulich was erlebt, das könnten wir doch mal machen ...« Hier steht die äußere Form, die Struktur, der Ablauf im Vordergrund.

Form und Struktur genau zu kennen, um gestalten zu können, ist wichtig. Aber ihren Sinn bekommt die Struktur einer Methode nur durch das Ziel, auf das sie ausgerichtet ist und das zu erreichen, sie helfen soll. Das Buch soll beide Aspekte verbinden, nämlich die Struktur der jeweiligen Methode *und* ihre Einbettung in das Gefüge mitwirkender Faktoren.

Ziel, Aufbau und Weg dieses Buch

Wie bereits angedeutet, hat das Buch ein zweifaches Ziel:

1. Es soll einerseits helfen, den Zusammenhang wahrzunehmen, in den Methoden immer eingebettet sind, und vor allem die zentrale Bedeutung des Zielbezuges zu erkennen, zu verstehen und in die eigene praktische Arbeit zu übernehmen.
2. Es soll andererseits helfen, das Bauprinzip der Methoden zu erfassen, ihr inneres Gefüge, ihre Struktur zu kennen, um die wirklich stimmige, angemessene Verfahrensweise auszuwählen oder selbst zu entwickeln.

Mit diesem Anliegen gerät das Buch in eine gewisse Paradoxie. Es stellt Methoden dar, rückt diese also in den Mittelpunkt. Das entspricht dem zweiten Zielbereich. Zugleich aber relativiert es diesen Brennpunkt, indem immer wieder Zusammenhänge ins Spiel kommen, also der erste Zielbereich ins Nachdenken und ins Gespräch gebracht wird.

Damit verbindet sich eine weitere Herausforderung. Methoden sind stets konkret. Wer ein Methodentraining besucht oder eine Methode en passant mitbekommt, erlebt beispielsweise nicht ein »Rollenspiel überhaupt«, sondern eine inhaltlich (Rollenanweisung) und organisatorisch (Zeit, Raum) ausgestaltete Form. Diese konkrete Ausprägung bleibt haften, weil sie ja erlebt worden ist – anders als die im Hintergrund stehende Grundstruktur der Methode. Wenn dann aus dem Erleben heraus die Methode übertragen werden soll, kann es zu Schwierigkeiten kommen, weil die mitwirkenden Faktoren anders sind: Die Gruppe ist kleiner oder größer, es geht um einen anderen Inhalt, und vor allem: Das Ziel ist anders und neu zu bestimmen.



In der Konsequenz heißt das für dieses Buch: die *Methoden* darstellen – aber so, dass *mitwirkende Faktoren* in ihrem lebendigen Spiel ebenfalls deutlich werden; und zugleich ihren *Kern* herausarbeiten, also das, was – aufs Wesentliche reduziert – eine bestimmte Methode ausmacht im Unterschied zu einer anderen. Dieses Wesensmerkmal wird jeweils durch eine verdichtende Zeichnung (Piktogramm) unterstrichen.

Wenn die Methode im Wechselspiel der mitwirkenden Faktoren wahrgenommen wird, gewinnen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Erwachsenen- beziehungsweise Weiterbildung bedeutend mehr Ansatzpunkte für ihr Handeln, als wenn sie sich allein auf die Struktur und den Ablauf einer Methode beziehen, also auf die technische Seite. Wenn der Kern, das heißt, das zentrale Wesensmerkmal einer bestimmten Methode erfasst wird, können von da aus viel eher Variationen entwickelt werden je nach neuem Ziel, verändertem Inhalt, anderer Gruppenzusammensetzung, als wenn die Aufmerksamkeit fixiert bleibt auf das »So-und-nicht-anders« eines bestimmten Ablaufs.

Insgesamt soll das Buch Ihnen die Möglichkeit geben, Methoden, ihre umgebenden Zusammenhänge und ihre Leistungsmöglichkeiten kennenzulernen oder das schon vorhandene, persönliche Methodenrepertoire zu prüfen und auszuweiten. Es lädt dazu ein, anhand der angebotenen Überlegungen und Praxisbeispiele Entdeckungen zu machen. Insofern versteht es sich in der Tat als Trainingsbuch. Damit dieses lebendige Hin und Her zwischen lesender Person und Text entstehen kann, braucht es allerdings etwas Zeit für sich selbst. Durch die Eigenarbeit am Text können Einsichten wachsen, die der jeweiligen Praxis zugute kommen. Beim Verstehen und beim Anwenden von Methoden kommt es jedoch gleichermaßen auf Erfahrung und Übung an. Hier ist das Buch auf Ergänzungen angewiesen: auf das Ausprobieren in einer Gruppe von Kolleginnen und Kollegen oder auf gemeinsame Aktivität mit Teilnehmenden (»... ich habe da etwas kennengelernt und möchte es zusammen mit Ihnen versuchen«).

In seinem Aufbau führt das Buch zunächst anhand eines Praxisbeispiels in die einzelnen Aspekte ein, die im Zusammenhang mit Methodenauswahl und -einsatz in der Erwachsenenbildung zu bedenken sind (Kapitel 1).

Anschließend werden Schritt für Schritt die Wechselbeziehungen entwickelt, in denen Methoden stehen, wobei schon hier anhand verschiedener Beispiele einzelne Methoden skizziert werden (Kapitel 2).

Darauf folgt die Darstellung einzelner Methoden (Kapitel 3). Ausgewählt wurden übersichtliche, leicht zu übertragende und variierbare Methoden. Es geht nicht um das Spektakuläre, sondern um die einfache Struktur (deshalb auch die Darstellung der Methoden nach einem durchgängigen Schema) und um Nähe zur Alltagspraxis (deshalb ein deutlicher Schwerpunkt bei den inhaltsorientierten Methoden – allerdings stets verknüpft mit Impulsen zur Einbeziehung der Teilnehmenden und zum Aufbau von Beziehungen innerhalb der Gruppe). Die Einteilung der Methoden in diesem dritten Kapitel stellt einen Versuch dar, die Fülle zu ordnen. Wie bei allen Ordnungsversuchen dieser Art handelt es sich um eine Orientierung, die sich im praktischen Gebrauch

weiterentwickelt. Literaturhinweise und ein alphabetisches Methodenverzeichnis bilden den Abschluss.

Das Buch entstand ursprünglich aus einem Studienbrief »Methoden in der Erwachsenenbildung«, der im Rahmen des »Fernstudiums für Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung« erschienen ist (herausgegeben von der Evangelischen Arbeitsstelle Fernstudium für kirchliche Dienste, Herrenhäuser Straße 12, 30419 Hannover). Aus diesem Studienbrief, der gemeinsam mit Gerhard Hofmeister (seinerzeit Heilbronn) und Ruth Oertel (damals Hannover) entwickelt worden war, sind die Teile entnommen, die ich verfasst hatte. Sie wurden überarbeitet, erweitert und ergänzt. Trotz dieser erheblichen Änderungen erinnere ich mich dankend an die gemeinsame Arbeit mit Gerhard Hofmeister und Ruth Oertel und an die vielen Anregungen, die ich hier bekam.

Auch die Vorarbeiten anderer wurden aufgenommen. Hier sei besonders verwiesen auf den »Kompaktkurs ›Planen, leiten, mitarbeiten – Grundlagen für die Arbeit mit Erwachsenen‹«, den ich gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen entwickelt hatte und der bereits mehrfach – auch in Variationen – durchgeführt worden ist. Obwohl der Lauf des Lebens vielerlei Änderungen brachte, seien hier zur besseren Wiedererkennbarkeit die Familiennamen und Arbeitsorte jener Entstehungszeit genannt: Brigitte Graef (Schwabach), Wolfram Jokisch (Nürnberg), Dorothea Kroll und Wolf-Dieter Koltermann (beide Erlangen) sowie Wolfgang Stenglin (Würzburg) und Margot Buttig (Nürnberg).

Die 4. Auflage erweiterte die Perspektive: Es wurden die Ergebnisse aus Veranstaltungen der Mitarbeiter/-innenfortbildung eingearbeitet und ebenso die Empfehlungen und kritischen Hinweise von Kolleginnen und Kollegen aus der Praxis aufgenommen. Zugleich wurde versucht, in der Sprache zu berücksichtigen, dass die Mitwirkenden in der Erwachsenenbildung – gerade bei den Nicht-Hauptberuflichen – vielfach Frauen und dass die »Teilnehmer« in der Wirklichkeit oft Teilnehmerinnen sind.

Die 8., 9. und 10. Auflage nahmen einige Korrekturen, Verbesserungen und Aktualisierungen vor.

Die 11. Auflage stellt aufs Neue einen Einschnitt dar. Das betrifft zum einen die Gestaltung. Für didaktisch-methodische Fortbildungsseminare waren schon für die früheren Auflagen immer neue Methodenbeschreibungen, Arbeitsblätter, Zeichnungen, Materialien und vieles mehr anzufertigen und einzubringen; dies hatte meine frühere Mitarbeiterin Ingrid Großbuchberger (Tutzing) stets einfallsreich und gründlich im Detail mitgetragen. Die von ihr entwickelten Zeichnungen und Piktogramme zu den Methoden wurden nun für die 11. Auflage von Lars Ihring aufgenommen, überarbeitet und erweitert;

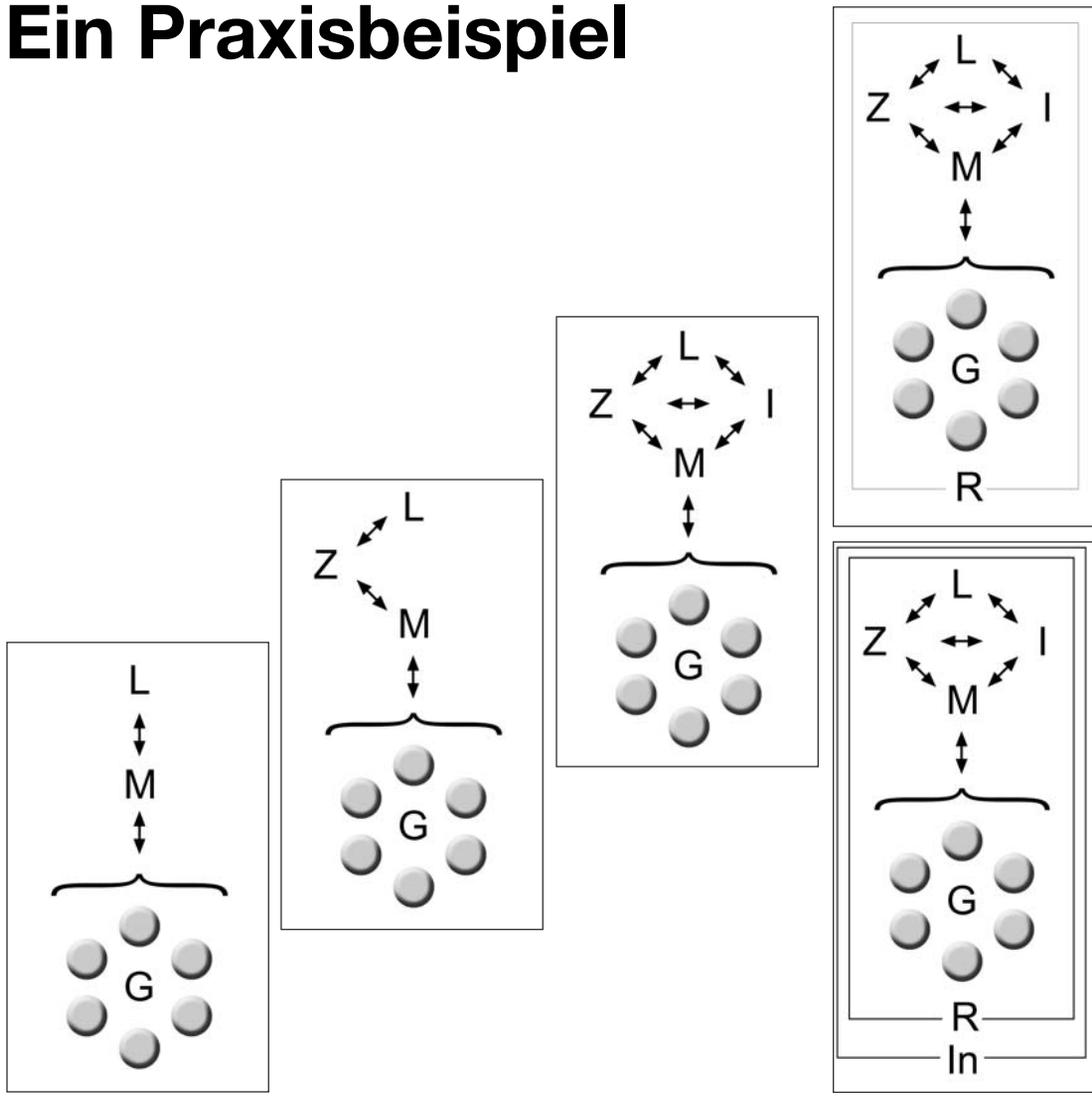
dass er erwachsenenpädagogische Kompetenz mit ausgeprägter Gestaltungsfähigkeit im Foto- und Grafikbereich verbindet und hierzu die neuen Medien souverän nutzen kann, empfinde ich als große Bereicherung. Zum anderen bezieht sich der Neuansatz auf den Inhalt. Die Praxisbeispiele, vor allem aber die Methodendarstellungen wurden verändert: durch deutlicheren Zielbezug, durch die Herausarbeitung eines Kerns bei jeder Methode und durch Hinweise für Variationen. Anregungen hierzu brachten viele Seminare in der Universität, in der Fortbildung für Mitarbeiter/-innen der Erwachsenenbildung, in der Lehrer/-innen-Fortbildung und in der Fortbildung für Hochschullehrer/-innen. Besonders dankbar bin ich hier für die Mitwirkung von Sandra Kube. Ihr unerbittliches Fragen nach den Zielen beim Methodeneinsatz, ihre unbestechliche Genauigkeit bei der Veranstaltungsplanung und ihr Einfallsreichtum forderten dazu heraus, ganze Passagen des Buches neu zu durchdenken und gerade die Details exakter zu formulieren.

Die Vorgeschichten und Veränderungen dieses Buches verweisen auf ein wesentliches Merkmal der Sache, um die es hier geht: Methoden sind nie »fertig«, als wären sie »einmal erlernt, immer gekonnt« oder »einmal festgelegt, immer anwendbar«. Sie sind vielmehr unabgeschlossen, mit jeder neuen Veranstaltung, jeder neuen Teilnehmergruppe aufs Neue zu überprüfen, ja neu zu erfinden – und sei es nur ein Detail, das variiert werden muss, damit sich die Methode einer neuen Situation wirklich eingestalten kann.

In diesem Sinne ist das Buch als Einladung gemeint, »methodische Fantasie« zu entwickeln, das heißt die Fähigkeit, Methoden stimmig auszuwählen und einzusetzen, sie zu verändern und selbst welche zu erfinden.

Kapitel 2

Methoden in der Anwendung: Ein Praxisbeispiel



Das Ganze und die Teile

Am Anfang dieses Buches steht eine Szenenfolge. Sie wird nun nochmals aufgegriffen und genauer angeschaut. Dies geschieht mit der Absicht, den lebendigen Zusammenhang zu erschließen, in den Methoden eingebettet sind. Zugleich wird damit die Grundlage geschaffen für die darauf folgende vertiefte Betrachtung der einzelnen mitwirkenden Faktoren.

Das Praxisbeispiel stammt aus der Arbeit des Verfassers. Es handelt sich um eine zweitägige Fortbildungsveranstaltung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung und in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung sowie für Lehrende an Fachhochschulen und Fachschulen. Der Titel lautet: »Aktivierende Methoden für die Aus- und Fortbildung – Praktische Hilfen und Anregungen«. Dazu gibt es den folgenden Ausschreibungstext.



Das Seminar soll praktische Hilfen geben. Das heißt, es soll an konkreten Fragen aus dem Alltag gearbeitet werden, zum Beispiel:

- Wie gestalte ich Anfänge, sodass die Teilnehmer/-innen einer Fortbildung gut »hineinkommen«?
- Wie lockere ich auf?
- Wie mache ich die klassische Veranstaltungsform »Vortrag mit Diskussion« lebendiger?
- Wie rege ich Kleingruppenarbeit so an, dass sie produktiv ist und gleichzeitig auch Spaß macht?
- Wie vermeide ich langweilige Gruppenberichte? (Möglichkeiten des Übergangs zwischen Kleingruppenarbeit und Plenum)
- Wie entwickle ich die Schlussphase, sodass Ergebnissicherung und Vorbereitung auf die Praxis zu Hause einbezogen werden?
- Was bedeutet es für meine Leitungsrolle, wenn ich aktivierende Methoden einsetze?

Hierzu soll das Seminar Trainingsmöglichkeiten bieten. Das heißt, es werden aktivierende Methoden eingesetzt, am eigenen Leibe erfahren und für die eigene Praxis überprüft. Diese Arbeit wird durch Informationen (Beschreibungen der konkret erlebten Methoden) ergänzt.

Das Angebot erwuchs aus den Themenwünschen, die von Teilnehmenden anderer Veranstaltungen immer wieder schriftlich und mündlich geäußert worden waren.

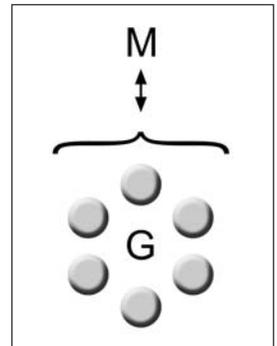
Methoden und Gruppe

Diese Themenwünsche lenken den Blick auf die schlichte Tatsache, dass Bildungsarbeit immer für und mit Menschen gemacht wird. Deshalb soll es hier zunächst in einem ganz allgemeinen Sinn um die *Gruppe* (G) gehen, für die ein Angebot geplant wird und von denen eine bestimmte Auswahl zur Veranstaltung kommt.

In den Vorüberlegungen zu einem solchen Seminar ist davon auszugehen, dass die Methodenfrage bei Personen, die in der Bildungsarbeit mit Erwachsenen tätig sind, weit verbreitet ist; und dass es hier vielerlei Erfahrungen und Versuche gibt, aber auch einen gewissen Leidensdruck: Viele sogenannte Referenten und Referentinnen in der Erwachsenen- und Weiterbildung sowie viele Lehrende in Ausbildungseinrichtungen kommen aus einer Fachdisziplin und entwickeln aus dieser ihre Veranstaltungs- und Lehrangebote. Aber die Frage nach dem *Wie* bleibt vielfach offen. Sie wird durch Versuch und Irrtum und im Übrigen mit Hilfe derjenigen Beispiele bewältigt, die im Laufe der eigenen Aus- und Fortbildungen erlebt wurden.

Es war also in diesem Fall mit einer Gruppe zu rechnen, in der es recht unterschiedliche Tätigkeitsfelder gibt. Diese Annahme bestätigte sich übrigens gleich durch die Anmeldeliste. Zugleich war als Gemeinsamkeit ein hoher Bedarf an praktischen Hilfen anzunehmen, aber *auch* ein hohes Maß an Vorerfahrungen und Vorkenntnissen, die möglicherweise nicht bewusst sind. Diese Annahme hatte ihre Anhaltspunkte zum Beispiel darin, dass eine ganze Reihe der Angemeldeten schon lange und zum Teil auch in exponierten Funktionen tätig war.

Vor diesem Hintergrund sollte das Seminar Impulse geben, die Leistungsfähigkeit und Wirkung von Methoden wahrnehmen und den Einsatz von Methoden bewusst und im größeren Zusammenhang mitwirkender Faktoren gestalten zu können. Dies sollte erfahrungsorientiert geschehen, das heißt, in einer Form, in der die Teilnehmenden Methoden am eigenen Leibe erleben und vom Erleben her reflektieren können im Blick auf Struktur, Übertragbarkeit in die je eigene Praxis und Variation.





Die Teilnehmenden erleben, sowie sie den Raum betreten, einen fließenden Anfang: Der Leiter begrüßt jede Person und macht sie dabei auf einen Tisch in der Mitte aufmerksam mit verschiedenfarbigen Papieren, Scheren, Klebestiften, Filzstiften und großen Sicherheitsnadeln. Er bittet darum, dass jeder sich ein persönliches Namenschild gestaltet (wie er selbst bereits eines trägt).

Nachdem alle da sind, begrüßt der Leiter die Gruppe, die mittlerweile in einem Stuhlkreis sitzt. Er sagt, woher er kommt und was sein eigener Zugang zum Thema ist. Er benennt die inhaltlichen Hauptstationen der folgenden beiden Tage, die auf einem Plakat an der Wand aufgeschrieben sind, und erläutert die Arbeitsweise, die in einem bestimmten Rhythmus ablaufen soll: etwas praktisch tun – einen Schritt zurücktreten und darüber nachdenken – dann wieder etwas praktisch tun. Außerdem kündigt er an, dass die organisatorischen Fragen gegen Ende der ersten Einheit besprochen werden sollen, wenn schon etwas gemeinsam gemacht worden ist.

Danach bittet der Leiter zu prüfen, ob jemand jetzt etwas dringend klären muss, weil er oder sie sich sonst nicht in Ruhe auf das Geschehen einlassen kann. Es entsteht eine kleine Schweigepause. In sie hinein fordert der Leiter auf: »Ich sagte ja vorhin, dass dieses Seminar möglichst lebendig ablaufen soll, und das soll nun gleich beginnen. Wenn Sie bitte alle aufstehen (bei diesen Worten erhebt er sich selbst) und ihre Stühle möglichst weit an den Rand schieben ...«

Nachdem das geschehen ist, fährt er fort: »Das Motto dieses Seminars heißt ›Aktivierende Methoden‹.« Er deutet dabei auf ein Plakat bei der Tür mit der Aufschrift »Willkommen zu ›Aktivierende Methoden‹«. »Es werden gleich viele Bilder hier am Boden liegen. Wenn es so weit ist, gehen Sie bitte umher und nehmen Sie ein Bild, das Sie anspricht oder anspringt; wenn Sie also merken: Da passiert was vom Bild zu Ihnen und von Ihnen zum Bild. Noch etwas: Wenn Sie umhergehen, machen Sie das bitte schweigend. Dann ist der Kontakt zwischen den Bildern und Ihnen viel intensiver.« Nachdem die Bilder alle ausgelegt sind, macht er mit beiden Händen eine einladende Bewegung in Richtung Mitte des Raumes und geht selbst los. Die Teilnehmenden tun dies ebenfalls, betrachten die Bilder und wählen eines aus.

Nach knapp zehn Minuten haben alle ihr Bild (eine Person hat zwei). Die meisten stehen am Rand des Raumes, einige sitzen. Nun folgt eine neue Aufforderung durch den Leiter: »Ich bitte Sie, noch einmal aufzustehen. Es soll jetzt darum gehen, sich untereinander auszutauschen über das, was Sie eben erlebt haben, und sich auch miteinander bekannt zu machen. Ich ha-

be das als Erinnerungshilfe notiert.« An der Wand hängt ein Plakat, das ab der Hälfte nach oben umgeschlagen ist, also der Text teilweise verdeckt ist. Er klappt das Plakat auf und liest vor:

»Machen Sie sich bitte miteinander bekannt.

Erzählen Sie einander, was Ihr Bild in Ihnen auslöste.

Leiten Sie gemeinsam aus Ihrem Gespräch etwas über »Aktivierende Methoden« ab (eine Vermutung, eine These, ein paar wichtige Stichworte ...).

Notieren Sie das auf dem Plakat.«

Anschließend bittet er die Teilnehmenden, sich immer zu viert zusammenzufinden, und zwar so, dass sie sich untereinander möglichst wenig oder gar nicht kennen. Da die meisten einander unbekannt sind, kommen die Vierergruppen rasch zustande, suchen sich einen Platz im Raum (einige auf dem Boden) und treten ins Gespräch ein. Gelegentlich wendet sich jemand zu dem Plakat an der Wand, um sich nochmals die Anleitung zu vergegenwärtigen. Sobald die Gruppen ihren Ort gefunden haben, bekommen sie vom Leiter ein Flipchart-Plakat und einen Filzstift.

Während die Gruppen arbeiten, macht der Leiter das Gleiche, das heißt, auch er notiert Einfälle zu den Aspekten, wie sie für die Teilnehmenden auf dem Plakat stehen.

Nach 25 Minuten unterbricht der Leiter und macht darauf aufmerksam, dass noch fünf Minuten zur Verfügung stehen, um die Gespräche abzuschließen und die Plakate zu vollenden. Nach dieser Zwischenzeit folgt die Anleitung für das Plenum: »Es soll nun darum gehen, sich die Einfälle aus den kleinen Gesprächsrunden gegenseitig mitzuteilen. Wenn Sie bitte Ihr Plakat hierher bringen, an diese Wand heften und es dann vorlesen, weil auf die Entfernung ja nicht alles gleich gut erkennbar ist ... Und vielleicht ist es hilfreich, an einzelnen Stellen noch etwas zu ergänzen.«

Nun werden die Plakate vorgelesen und durch Erläuterungen ergänzt, wie die Aussagen zustande kamen und wie sie zu verstehen sind. Dabei spielen die Bilder zum Teil noch eine Rolle (einige Kleingruppen zeigen sie) und zum Teil nicht, wenn nur die Thesen oder Stichwortfolgen vorgetragen werden. Nachdem alle Einfälle eingebracht und alle Plakate erläutert sind, folgt die Aufforderung, das ganze Panorama anzuschauen und zu prüfen, was auffällt, was noch geklärt oder was ergänzt werden soll. Wie bereits erwähnt, beziehen sich die folgenden Äußerungen vor allem auf durchgängige inhaltliche Aussagen (zum Beispiel Methoden und Motivation oder Methoden und Beteiligung).

So weit das Praxisbeispiel.





Versuchen Sie nun, sich die in die Situation eines Teilnehmers/einer Teilnehmerin zu versetzen und Ihren Gesamteindruck festzuhalten. Notieren Sie Ihre Eindrücke

Was hat mich als "Teilnehmer/in" insgesamt angesprochen?

.....

.....

.....

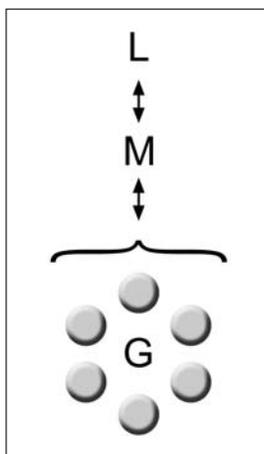
Was hat mir Schwierigkeiten gemacht?

.....

.....

.....

In der eigenen Gesamteinschätzung des Leiters stehen zwei Eindrücke im Vordergrund: zum einen die intensive Gesprächssituation in den kleinen Gruppen nach Auswahl der Bilder; und zum anderen die zum Teil sehr prägnanten Aussagen über aktivierende Methoden auf den Plakaten, die vielfach ins Zentrum dessen führen, worum es beim Methodeneinsatz geht: nämlich durch eigene Aktivität Wissen zu schaffen.



Methoden und Leitung

In dem Wechselspiel von Methoden und Einflussfaktoren stand bisher die Gruppe der Teilnehmenden im Mittelpunkt. Nun soll es um Verhalten, Auftreten und Befinden der *Leitung* als weiteren wichtigen Einflussfaktor gehen.

Der Leiter geht auf jede eintretende Person bewusst zu und begrüßt sie individuell. Später ergreift er das Wort, indem er die Teilnehmenden begrüßt sowie die Struktur und Vorgehensweise des Seminars kurz erläutert. Anschließend schafft er durch Ansagen und Handeln einen Raum, in dem jede Person aktiv wird (sich erheben, den Stuhl an den Rand rücken, sich auf