



Munterrichtsmethoden

22 aktivierende Lehrmethoden
für die Seminarpraxis

Harald Groß | Betty Boden | Nikolaas Boden

SCHILLING | VERLAG

Lektorat:
Erdmute Otto, Neu Darchau / Drethem

Korrektorat:
Rita Groß, Bodnegg
Jutta Wepler, Berlin

Recherchen:
Siegbert Groß, Bodnegg

© Gert Schilling Verlag, Berlin 2006
Alle Rechte vorbehalten

Harald Groß
Betty Boden
Nikolaas Boden
Mununterrichtsmethoden®
22 aktivierende Lehrmethoden für die
Seminarpraxis

Gert Schilling Verlag, Berlin 2006
ISBN 978-3-930816-18-7
www.schilling-verlag.de

Orbium Seminare Berlin
www.orbium.de

Ein Methodenbuch für alle Leserinnen und Leser



Selbstverständlich wendet sich dieses Buch an weibliche wie männliche Leser. Wenn im Text der Einfachheit halber die männliche Form benutzt wird, wann immer von ›Referent‹, ›Trainer‹, ›Dozent‹ oder ›Teilnehmer‹ usw. die Rede ist, dann ist vorausgesetzt, dass jede dieser Rollen ebenso gut von einer Frau übernommen werden kann.





Inhalt

Inhalt

Herzlich willkommen!

Vorwort
von Prof. Dr. Klaus W. Döring

7 Munterrichtsprinzipien

Erstes Munterrichtsprinzip — 17
Jede Methode hat ein
konkretes Lernziel

Zweites Munterrichtsprinzip — 18
Die Lernenden sind aktiv

Drittes Munterrichtsprinzip — 20
Gemeinsam lernen

Viertes Munterrichtsprinzip — 22
Die Methoden fordern heraus

Fünftes Munterrichtsprinzip — 24
Es macht Spaß!

Sechstes Munterrichtsprinzip — 26
Der Erfolg hängt vom Einsatz der
Lernenden ab

Siebttes Munterrichtsprinzip — 28
Besondere Lernmethoden fördern
die Erinnerung

22 Munterrichtsmethoden

1 Tempo-Thesen-Runde — 34

2 Brillenträgervotum — 39

3 Faktenparade — 42

4 Weiter nach rechts — 50

5 Blinde Entscheidung — 52

6 Von A bis Z — 54

7 Schwärzen — 57

8 Lehr-Lern-Gang — 62

9 Schlüsselfragen — 65

10 Feierabendkino — 68

11 Schema X — 72

12 Stuhlorakel — 77

13 Inventur — 79

14 Schätzfragen — 84

15 Tippsuche — 88

16 Drehen und Wenden — 98

17 Frischhaltequiz — 105

18 Dingfest machen — 109

19 Beutebuch — 112

20 Schnattern — 116

21 Rituale — 120

22 Fazitkarte — 124

Inhalt

Munterrichtsmethodenwahl

Gibt es **die** passende Methode? — 128

Von Volltreffern, Fehlgriffen und ihren Ursachen — 129

Das Modell zur Methodenwahl

Ziel — 131

Thema — 132

Teilnehmer — 133

Energie — 134

Rahmen — 135

Komposition — 136

Stil — 137

Drei Schritte zur Methodenwahl

Informationen sammeln — 138

Suchen und kreieren — 144

Entscheiden — 149

Fünf Wahltipps

Finde drei gute Gründe! — 151

Sei dein erster Kunde! — 152

Finde die passende Dosis! — 152

Bereite dich auf das Unmögliche vor! — 154

Forsche nach der Lage der Nation! — 155

Munterrichtsmaterial

Mit wenigen Materialien munterrichten — 158

Fundstelle: Lehr- und Lernmittel, Büromaterial — 159

Zum Weiterlesen — 160

**Schlusswort
von Tim Hauschildt**

Vielen Dank



Herzlich willkommen!

Hallo und guten Tag,

herzlich willkommen auf den ersten Seiten Ihres neuen Methodenhandbuches! Schön, dass Sie sich für unsere Munterrichtsmethoden interessieren. Wir wünschen Ihnen lehrreiche und vergnügliche Lesestunden.

Wahrscheinlich haben Sie bereits den Titel und den Text auf der Rückseite studiert, möglicherweise auch schon ein wenig im Buch geblättert und in das eine oder andere Kapitel hineingeschnuppert.

Was ist Ihr erster Eindruck? Vielleicht konnte das Buch bei Ihnen eine Begeisterung auf den ersten Blick entflammen? Denn nach genau solchen aktivierenden, handfesten und praktischen Ideen für den Seminaralltag suchen Sie schon lange.

Vielleicht aber blicken Sie auch ein wenig skeptischer auf die Sache und fragen sich, ob Lehrwege wie die beschriebenen Munterrichtsmethoden in der beruflichen Weiterbildung für Erwachsene überhaupt gebraucht werden. »Was habe ich als Trainer, Dozent oder Referent davon?«, »Bringt es den

Teilnehmern wirklich etwas, so zu lernen?«, fragen Sie sich vielleicht.

Die Stärken unserer Munterrichtsmethoden wollen wir Ihnen daher jetzt gleich an einem alltäglichen Weiterbildungsbeispiel zeigen:

Stellen Sie sich vor, Sie nehmen an einer eintägigen Schulung zu einem Fachthema Ihrer Wahl teil. Es ist 13 Uhr. Gleich gibt es Mittagessen. Kurz vor der Halbzeit ziehen Sie für sich die erste Bilanz ...

Fall 1: Ohne Munterrichtsmethoden

Oh je. Endlich Mittagspause. Das zieht sich heute. Und macht müde. Ich konnte zum Schluss eigentlich nichts mehr aufnehmen. Woran das bloß liegt?

Na ja, der Dozent redet fast ununterbrochen. Schon über vier Stunden! Mit einer Minipause. Nur manchmal stellt er Fragen. Aber bevor überhaupt jemand was sagen kann, beantwortet er sie auch schon selbst. Inhaltlich ist das wirklich viel und gut, was er da erzählt und mit den vielen Folien zeigt. Aber was nützt mir das viele Wissen, wenn ich schon bald wieder fast alles vergessen habe? Ob es den anderen auch so geht? Wie soll ich bloß nachher die Mittagsmüdigkeit überstehen?

Fall 2: Mit Munterrichtsmethoden

Was? Schon Mittagspause? Die Zeit verging wie im Flug. Habe gar nicht bemerkt, dass es schon so spät ist!

Woran das bloß liegt?

Na ja, wir waren den ganzen Vormittag voll dabei. Gleich morgens bei der Raterunde. Und dann haben wir die fünf Formen entwickelt. Eigentlich waren wir immer beschäftigt: zuhören, Tabelle ausfüllen, lesen, nachfragen, mit dem Sitznachbarn darüber beraten. Und dann kam schon die Fallaufgabe in den Fachgruppen. Wahnsinn, was wir in der kurzen Zeit alles gemacht haben. Freue mich auf den Nachmittag. Mal sehen, was uns da erwartet!

Fall 1 ist weitgehend eine ›One-Man-‹ oder ›One-Woman-Show‹. Der Dozent trägt vor, zeigt und erklärt. Für manche Dozenten ist das herausfordernd, andere blühen dabei so richtig auf. Für die Lernenden aber ist diese Lernform fast immer anstrengend und mühsam. Denn ihr Einsatz beschränkt sich darauf, zuzuhören, zuzuschauen und den Gedanken des Trainers zu folgen. Und das ist harte Arbeit.

Ganz anders bei Fall 2: Hier sind die Lernenden immer wieder und in unterschiedlichster Weise gefordert: Erklärend, lesend, schreibend, sehend, hörend, diskutierend und fragend erarbeiten sie sich den Lernstoff, angeleitet durch den Dozenten. Mit Hilfe der Munterrichtsmethoden setzen sie sich **aktiv** mit dem Thema auseinander. Das bewirkt nicht nur eine größere Verarbeitungstiefe; die Lernenden sind auch wacher bei der Sache und behalten viel mehr vom Lernstoff. Und: das Ganze macht einfach mehr Spaß!

»Klingt gut«, denken Sie jetzt vielleicht. »Aber ob sich **meine** komplexen und sperrigen Fachthemen munter unterrichten lassen?« Schon manchmal haben auch wir befürchtet, an die Grenzen der Munterrichtsmethoden zu stoßen – zum Beispiel, wenn wir in unseren Trainingswerkstätten mit Experten unterschiedlichster Fachdisziplinen Schulungskonzepte entwickeln. Knochentrockene und höchst anspruchsvolle Themen wie internationale Rechnungslegung oder Baurecht sollen in leicht verdauliche Happen portioniert werden. Ob das wirklich in jedem Fall mit den Munterrichtsmethoden zu machen ist? Bis heute ist es uns aber immer wieder

gelingen, lebendige Schulungseinheiten zu entwickeln, in denen sich die Lernenden gezielt und motiviert an den Stoff heranwagen und die – wenn auch schwierigen und umfangreichen – Inhalte effektiv lernen.

Wetten, dass es auch Ihnen gelingt?

Weil wir die Wette gewinnen wollen, haben wir drei Bitten an Sie:

1 Munterrichtsmethoden kennen lernen

Das ist die naheliegendste Bitte: Sollten wir mit unserer Einleitung Ihr Interesse weiter geweckt haben, können Sie sich jetzt an die Lektüre machen. In Kapitel 1 stellen wir Ihnen sieben grundlegende Prinzipien vor. In Kapitel 2 lernen Sie unsere 22 Methoden mit ihren möglichen Varianten und zahlreichen Beispielen aus unterschiedlichsten Fachgebieten kennen.

2 Munterrichtsmethoden für Ihre Themen übersetzen

Das ist die herausforderndste Bitte: Obwohl wir Ihnen eine Menge Beispiele und mögliche Variationen vorstellen,

bleibt Ihnen die Aufgabe, die Methoden an Ihre Themen anzupassen. »Passt die Methode zu meinem Ziel?«, »Lässt sich mit diesem Weg mein Thema vermitteln?«, »Passt der auserkorene Weg zu meiner Teilnehmergruppe?« Diese und weitere Übersetzungsfragen werden Sie sich immer wieder stellen müssen, um mit den Munterrichtsmethoden in Ihren Seminaren, Kursen und Vorlesungen erfolgreich zu werden. Ganz allein wollen wir Sie mit diesen Fragen aber nicht lassen: In Kapitel 3 finden Sie Ideen und Hilfen für die Auswahl und Übersetzung der Methoden.

3 Munterrichtsmethoden mutig ausprobieren

Nun kommt die spannendste Bitte: Für die Teilnehmer machen die Methoden das Lernen lebendig und munter. Aber auch für Sie als Referenten kann es mit den Munterrichtsmethoden richtig aufregend werden. »Ob meine Idee mit dem **Schema X** (Methode 11) heute wohl hinhaut?«, fragen Sie sich vielleicht auf dem Weg zum Seminar. Oder: »Soll ich die Leute wirklich auf den **Lehr-Lern-Gang** (Methode 8) schicken, anstatt die wichtigsten Ergebnisse noch

einmal selbst zusammenzufassen?«
Die Zweifel sind berechtigt, denn noch
wissen Sie nicht, wie die Methoden
ankommen. Da hilft nur eines. Mutig
ausprobieren!

Dabei wünschen wir Ihnen jetzt viel
Freude und viel Erfolg!

Berlin, im September 2006
Harald Groß, Betty Boden,
Nikolaas Boden



Vorwort von Prof. Dr. Klaus W. Döring

Natürlich – da stimmt doch jeder zu:
Erfolgreich lehren in der beruflichen
Weiterbildung:

- Da muss der Dozent ein erstklassiger Fachmann sein ...
- Da muss der Dozent eine Persönlichkeit mit sozialer Intelligenz sein ...
- Da muss der Dozent Humor haben, geistreich und witzig sein ...
- Da muss der Dozent sympathisch sein und Ausstrahlung besitzen ...

Ja, ja, ja, alles richtig, alles schön und gut – und dann packt dieser Mensch sein Folienpaket aus oder schaltet seine wohl-vorbereitete Power-Point-Präsentation ein – verkleidet als ›Folienschleuder‹ und alles ist verloren! Da tritt nämlich einer in trickreicher Verkleidung an: Ein sogenannter ›Didaktiker ohne Didaktik‹.

Da müsste doch auch jeder zustimmen:

- Ein Sänger muss (gut) singen können ...
- Ein Taxifahrer muss (gut) Autofahren können ...
- Ein Chirurg muss (gut) operieren können ...

Und ein Dozent, Trainer, Ausbilder???

Ein solcher muss sicher vieles können – aber in erster Linie muss er doch wohl (gut) unterrichten können. Und er muss dies – wie gesagt – vorrangig sehr gut können: Denn wenn es mit der Didaktik hapert, dann steigen die Teilnehmer zurecht sowohl mental wie emotional aus und der ganze – zumeist sehr teure – Aufwand ist ›für die Katz‹.

Also: Dozenten, Trainer, Ausbilder der beruflichen Weiterbildung, die es mit erwachsenen, selbständig denkenden Lernenden zu tun bekommen, brauchen nichts dringender als ›Lehr- und Unterrichtsmethoden‹, als die Befähigung also, ein interessantes und abwechslungsreiches Lerngeschehen zu organisieren, in dem mündige Teilnehmer geistig ›ein- und ausatmen‹ können.

Es ist einfach nicht die Aufgabe von Trainern, aus den Teilnehmern etwas Bestimmtes zu machen, sie etwa mit aalglatter Technik zu überrumpeln, mit Informationen vollzustopfen und zu indoktrinieren. Wohl aber ist es ihre Aufgabe, den Teilnehmern durch eine überzeugende Didaktik dabei zu helfen, etwas aus sich zu machen ...
Eigene Ziele zu verfolgen, sich fachlich zu entwickeln, vielleicht etwas mutiger, kreativer, sozial sensibler und lernfähiger zu werden.

In diesem Geist jedenfalls ist das vorliegende, ganz praxisorientierte Methodenbuch geschrieben. Es ist ein ›richtiges‹ Buch, weil es die richtigen

Akzente setzt, Mut macht und den Gedanken in den Vordergrund rückt, dass abwechslungsreiche ›Munterrichtsmethoden‹ nicht nur für die Teilnehmer, sondern auch für den Dozenten und Trainer gut sind. Denn die Freude und Energie, die von einem interessanten Lerngeschehen ausgeht, bewirkt nicht nur gute Effekte bei den Lernenden, sondern sorgt ganz nebenbei auch dafür, dass der Dozent gesund und munter bleibt.

Wie eine Reihe von Untersuchungen nämlich eindrucksvoll zeigen, müssen sich Unterrichtende vor allem vor didaktischer ›Rigidität‹ hüten – was bedeutet, dass Verhaltensstarrheit, Methodenmonotonie und Marotten unbedingt zu vermeiden sind, wenn denn Freude und Motivation an dieser zugegeben anspruchsvollen Rolle des ›Lehrers für erwachsene Teilnehmer‹ erhalten bleiben sollen.

Sehr richtig wird in diesem interessant und abwechslungsreich gestalteten Handbuch vorgezeigt, wofür im Lernprozess plädiert wird – nämlich einen spezifischen didaktischen Mut zu

entwickeln, eingefahrene Gleise zu verlassen, und sich wirklich auf die Teilnehmer als Lernpartner einzulassen.

Dass scheinmoderne Methoden wie Folien- und Power-Point-Präsentationen mit Vorsicht zu genießen sind, hat viele Gründe ... Aber ganz sicher ist die vor allem bei den Teilnehmern verbreitete Abneigung gegen derartige unpersönliche ›Methoden‹ darin begründet, dass sie die notwendige menschliche Begegnung nicht zulassen, ja, sie regelrecht verhindern.

Derartige ›Methoden‹ installieren in scheinbar modernem Gewand nämlich letztlich hierarchische Verhältnisse, beleben den Nürnberger Trichter von vorgestern und zementieren ein Weltbild, indem eine unpersönliche ›Pädagogik der Mitteilung‹ das Sagen bekommt. Genau dies möchten die Autoren des vorliegenden Buches nicht.

Sie aktualisieren mit ihrem Anliegen damit einen Ansatz, der an der Technischen Universität Berlin im viersemestrigen, postgradualen Studiengang ›Weiterbildungsmanagement‹ in sechzehnjähriger Qualifizierungsarbeit entwickelt und

konsequent publiziert worden ist. Grundlage dieser Didaktik ist es, vom modernen ›situierter Lernbegriff‹ auszugehen, d.h. von einem Ansatz, bei dem die vom Dozenten didaktisch gestaltete Lernsituation zum Dreh- und Angelpunkt der pädagogischen Arbeit gemacht wird. In diesem Ansatz hat Bevormundung, Hierarchie, Stoffhuberei, Monotonie, Besserwisserei, soziale Gleichgültigkeit usw. nichts zu suchen. Im Mittelpunkt steht vielmehr die soziale Zuwendung zum Teilnehmer und seinen geistig sozialen Bedürfnissen, seinen Zweifeln, seinen Ängsten, aber auch seinen Hoffnungen und fachlichen wie menschlichen Ansprüchen.

Das sind wichtige, große Ziele, die in einer partnerschaftlich ausgestalteten Begegnung – wie es Lernen und Unterrichten einmal sind oder doch jedenfalls sein können – didaktisch einlösbar und umsetzbar sind. Die Autoren haben recht, wenn sie unterstellen, dass das Verfolgen dieser Ziele eine für den Dozenten rückzügliche und positive Sache ist.

In dieser methodengerechten Didaktik hilft sich der Dozent in wohl verstandenem Sinne auch selbst: Er gewinnt Freude an der Arbeit, ist stolz auf die gezeigte Leistung, erfährt Anerkennung durch die Teilnehmer usw. All dies braucht jemand, der sich professionell langfristig engagieren und große wie kleine Ziele erreichen möchte: Ziele für die Teilnehmer, für das jeweilige Unternehmen und für die eigene persönliche Entwicklung, Ausrichtung und Aufstellung!

Berlin, im September 2006
Prof. Dr. Klaus W. Döring

