

Techniken der Lernberatung

Katrin Müller, Gerd Gidion

Wie bereits erläutert, gewinnt mit dem neuen Lehrgangskonzept „kooperatives Lernen in Gruppen“ und „selbstgesteuertes Lernen“ an Bedeutung. Lernende werden nicht mehr als „Konsumenten“ gesehen, sondern als aktive Konstruierende. Somit nehmen auch Sie als Lehrkraft eine neue Rolle im Prozess der Wissensweitergabe ein: Sie begleiten und beraten die lernenden Individuen oder Gruppen bei ihrem Lernprozess. Sie regen an, fordern auf, liefern Ideen und stellen nützliche Werkzeuge bzw. Methoden zur Seite.

Innerhalb des Einsatzes unterschiedlicher Methoden ist es seitens des Dozenten immer wieder erforderlich, die Lehrgangsteilnehmer im Umgang mit den Methoden zu beraten. Insbesondere wenn neue Ansätze eingeführt werden, ist den Lernenden zu erläutern, wieso sich die Methode anbietet, unter welchen Bedingungen sie eingesetzt werden kann und welche Arbeitsschritte zu durchlaufen sind.

Ein Schwerpunkt liegt in der Vermittlung von Methoden, die im Rahmen von Einzel- und Gruppenarbeiten zum Einsatz kommen können. Des weiteren spielen Problemlöse-, Moderations-, Präsentations-, Feedback- und kreativitätsfördernde Techniken eine wichtige Rolle. Impulse daraus können für die betriebliche Praxis ebenso genutzt werden wie im Rahmen des Lehrgangs.

Die Erfahrungen im Bereich der didaktischen Anleitung von Gruppen zeigen jedoch, dass die Lehrkräfte hierbei meist vor eine schwierige Aufgabe gestellt sind. Es braucht viel Disziplin, um Gruppen fortlaufend in der Aufgabenbearbeitung zu beobachten und viel Geschick, um im richtigen Moment in einer richtigen Form lernberatend und nicht belehrend einzuwirken.

Da derzeit einige Lehrkräfte dazu neigen, entweder in die Belehrung zurückzufallen oder die Gruppe sich völlig selbst zu überlassen, sollen an dieser Stelle gewisse Techniken mit anregenden Beispielen aufgeführt werden, mit deren Hilfe Sie eine Gruppe bei ihrem Lernprozess gewinnbringend unterstützen können¹.

Zur Planung auffordern

Vorneweg wird die Gruppe dazu aufgefordert, sich schon zu Beginn über die Herangehensweise an die Problemstellung klar zu werden.

„Was ist zu tun?“

„Wie sieht euer Zeitplan aus?“

„Was ist euer Ziel?“

„Wie wollt ihr die Arbeit in der Gruppe aufteilen?“

Auf Fragestellung hinweisen

Die Gruppe wird darauf hingewiesen, wie die Fragestellung am Besten bearbeitet werden kann.

„Wie kann dieser schwierige Text am besten bearbeitet werden, so dass man ihn gut versteht?“

„Versucht, den Text/ die Aufgabe in der Gruppe zu verstehen!“

Zur Mitarbeit anregen

Die Gruppe wird durch motivierende Kommentare zum selbständigen Bearbeiten der Aufgabe ermutigt.

Ermütigung: „Dieser Ansatz klingt gut; verfolgt ihn weiter!“

Herausforderung: „Dieser Ansatz ist richtig. Aber was wäre, wenn...?“

¹ R. Dubbs (1999). Scaffolding- mehr als nur ein Schlagwort.

Neugier: „Dieser Ansatz ist richtig. Betrachtet das Problem doch auch mal unter dem Blickwinkel!“

Selbstevaluation: „Dieser Ansatz ist hier richtig. Aber gilt er immer?“

Träges Wissen vermeiden

Die Gruppe wird dazu angestoßen, bereits Gelerntes auch anzuwenden bzw. die Entstehung von trägem Wissen soll unterbunden werden.

„Kommt euch das Problem bekannt vor?“

„Erinnert euch an die Begriffe im Zusammenhang mitzurück!“

„Konstruiert ähnliche Beispiele, um zu zeigen, dass ihr es verstanden habt!“

„Könnt ihr Eure Erkenntnisse präzisieren / klar formulieren?“

Gedankengänge unterstützen

Angelaufene Denkprozesse der Gruppe werden unterstützt und in Gang gehalten.

Weitere Wissensgrundlagen: „Da und dort findet ihr noch mehr Informationen zum Thema!“

Präzisierung: „Dieser Gedanke muss noch präzisiert werden!“

Verdeutlichung: „Verdeutlicht diese Idee durch ein Beispiel!“

Gedankenschritte: „Werdet euch klar, wie ihr weiter vorgehen wollt!“

Begonnene Gedankengänge: „Dieser Gedankengang könnte euch weiterbringen!“

Verlorene Gedankengänge: „Der vorherige Ansatz schien mir zur Lösung geeigneter zu sein!“

Gedankenordnung: „Fast eure Gedanken noch mal alle zusammen!“

Zur Selbstreflexion auffordern

Die Gruppe wird dazu aufgefordert, den bisherigen Lern- und Denkprozess kritisch zu begutachten und vorläufig zu bewerten.

„Arbeitet ihr noch zielgerichtet?“

„Ist das wirklich der einfachste/schnellste/ökonomischste/... Weg?“

„Genügt diese Lösung oder muss das Ergebnis noch weiter ausdifferenziert werden?“

„Sind durch diese Lösung vielleicht weitere Probleme entstanden, die es zu berücksichtigen gilt?“

Zum „Nachdenken über das Lernen“ anregen

Die Gruppe wird dazu angeregt, über den eigenen Lernprozess nachzudenken.

„Wie seid ihr zu dieser Lösung gekommen?“

„Wo und wann hattet ihr Schwierigkeiten?“

„Stellt dar, wie ihr die Aufgabe bewältigt habt ! Wie seid ihr vorgegangen?“

„Was habt ihr bei dieser Aufgabe gelernt?“

Einbindung aller Gruppenmitglieder

Es muss sichergestellt sein, dass in der Gruppe keiner untergeht und alle die gleichen Beteiligungschancen haben.

„Was meinst du dazu,?“

„Wie könnte man den Ansatz von weiter ausbauen?“

Generell ist diesen Beispielen der Beratung gemein, dass sie die Teilnehmenden auffordern, über ihre Vorgehensweise nachzudenken. Es werden **keine fertigen Lösungen und Beurteilungen** abgegeben, sondern Hinweise zum methodisch zielführenden Arbeiten. Die Eigeninitiative und Kreativität der Teilnehmer wird somit nicht unterdrückt.