

Siebert, Horst, Methoden für die Bildungsarbeit: Leitfaden für aktivierendes Lehren – 3. aktualisierte und überarbeitete Auflage. – Bielefeld: Bertelsmann, 2008 (Reihe 'Perspektive Praxis' des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung DIE) – 118 S. (ISBN 3-7639-1957-4, Signatur: DW 1400 182)

Nach einigen Werken zur Weiterbildung im Allgemeinen jetzt wieder einmal ein konkreter Leitfaden. Dass es sich um eine weiterentwickelte Neuauflage handelt, liegt am Thema: Methodik ist eine Kunstlehre, die auf Erfahrung beruht, d.h. nicht neu erfunden, sondern nur ausgefeilt und erweitert werden kann. Interessant am vorliegenden Buch ist vor allem der umfassende Methoden- und Methodikbegriff, der auch Veranstaltungsformen, Lernmethoden und Teile der herkömmlichen Didaktik umfasst.

Die *Vorbemerkungen* von W. Beer (Evangelische Akademien) und K. Meisel (DIE) umschreiben das Thema: Gestaltung von Lehr-Lern-Situationen in der ausserschulischen Bildung. Zielgruppe der Publikation sind Lehrende im Beginn ihrer Tätigkeit, die sich orientieren wollen, und erfahrene Kursleitende, die neue Anregungen suchen. Ein Schwerpunkt liege bei "aktivierenden, lerner- bzw. subjektorientierten" Methoden.

Kap. 1 "*Methodenkompetenz*" arbeitet zunächst anhand eines Vergleichs die verschiedenen Aspekte des Themas heraus. Daraus ergibt sich ein umfassender Methodenbegriff mit fünf Hauptkomponenten und vier Rahmenfaktoren. Bei Siebert fehlt nie der konstruktivistische Vorbehalt, dass Methoden die Lernprozesse nicht steuern, aber Interesse und Neugier anregen können. Ein Schema zeigt Faktoren und Aktivitäten rund um die Methodenvielfalt, namentlich Einrichtung, Lehrende, Kriterien (Sinn, Nutzen) und Lernende. – Ausgehend vom Ideal der aktivierenden Methode wird die Unterscheidung von bewusstem und implizitem Lernen angesprochen, aber auch das klassische 'Kopf, Herz und Hand', d.h. das Ideal der Vielfalt der Lernkanäle sowie Fragen der Selbststeuerung. Die Methodenkompetenz wird in ihren Hauptelementen und Dimensionen dargestellt. Es folgen 13 Thesen zum "Lernverhalten" (wohl ein Druckfehler für 'Lehrverhalten', S. 16). Als Leitplanke für die Vorbereitung dient die W-Frage ("Wer lernt was...") samt einem Schema zu den Faktoren der Methodenwahl.

Im Vorblick auf Kap. 2 wird dessen *Gliederungslogik* erläutert. Die Haupteinteilung erfolgt nach zehn Handlungsfeldern. Die unvermeidliche Auswahl beruht auf der Vertrautheit des Autors mit den Methoden.

Kap. 2 "*Methoden des Lehrens und Lernens*", der Hauptteil des Buches, beginnt mit dem Handlungsfeld *Organisationsformen*:

Aufsuchende Bildungsarbeit, Open Space, Planspiel, Projektmethode, Qualitätszirkel, Schreibwerkstatt, Seitenwechsel (eine Schweizer Erfindung), Szenariotechnik (Erarbeitung und Integration unterschiedlicher Prognosen), Tagung, Wissensbörse, Zukunftswerkstatt. Bei jeder Methode, auch in den andern Unterkapiteln, finden sich *Hinweise zur Umsetzung* (Varianten, Zeitrahmen, Teilnehmerzahl u.a.), manchmal auch Literaturtipps.

Als zweites Handlungsfeld folgen die *Lernkulturen*:

Computerbasiertes Lernen, Erlebnispädagogik (auch im Sinne von Kreativkursen oder Studienreisen), Fallbesprechungen (z.B. Kollegiale Praxisberatung), Lehr-Lern-Vereinbarung, Lernberatung, Lernlandschaft (z.B. Lernwerkstätten), Lernstationen (innerhalb einer Plenarveranstaltung) und Oekologische Bilanzierung (der Bildungsstätte selbst).

Ein drittes Feld ist die *Feinplanung*:

Da geht es um Ankündigungstexte, didaktische Reduktion, Lernzielformulierung, Mediation (bei konflikträchtigen Themen), Moderation, Räume, Sitzordnung, Zeiten (Lebens-, Jahres-, Lernzeit) und Zielgruppenorientierung (v.a. die sozialen Milieus nach SINUS).

Ein unvermeidliches Handlungsfeld sind die *Anfangssituationen*:

Hilfreich sind hier Advance (nicht 'advanced') Organizers, die Cocktail Party, die Denkpause (beim Neuanfang), Emotionales Training oder Karikaturen (an den Wänden).

Ein verwandtes Handlungsfeld sind die *biografischen Zugänge*:

Hemmungen, über Persönliches zu sprechen, können überwunden werden mit Bildbetrach-

tungen, biografischem Kennenlernen (Varianten: Fragen zum eigenen Namen, Kindheitsalphabet, Wohnbiografie, alle in kleinen Gruppen), im Erzählcafé und in Themenzentrierten Interviews.

Fließend ist der Übergang zum nächsten Handlungsfeld *Kleingruppen*:

Dafür geeignete Methoden sind die Fishbowl, der Markt der Möglichkeiten (Info-Stände), Methode 66, Pro- und Contra-Debatte, Puzzle (arbeitsteilige Problembearbeitung), Tandem (voneinander lernen) oder Vier Ecken (Arbeitsteilung im Raum).

Wissensaneignung, wo primär, ist auch ein Handlungsfeld:

Dafür geeignete Methoden sind etwa Exemplarisches Lernen, Leittexte (für selbständiges Arbeiten), Meisterlehre (neu aufgelegt als Cognitive Apprenticeship), Sandwich-Vortrag, Team Teaching oder Teilnehmerorientierter Vortrag (mit Kleingruppen zur Erarbeitung von Fragen usw.)

Visualisierung kann als eigenes Handlungsfeld betrachtet werden, wenn sie den Hauptzweck darstellt:

Angeführt sind hier Collagen, Folien (mit Warnung vor Übermass), Metaplan, Mind Map sowie Veranschaulichungen in Texten (mit Exkurs über Farben).

Stand bisher eher das Handeln der Lehrperson im Zentrum, so fokussiert das nächste Handlungsfeld primär auf den Lernenden, nämlich *Lerntechniken*:

Dazu gehören Aktives Zuhören, Argumentationstraining, Brainstorming, Impulse (bestimmte Fragen oder Denkipulse), Metakognition, Metaphernanalyse (was sagen sprachliche Bilder?), Muntermacher (Freiräume, Entspannungsübungen u.a.), Querdenken (proviziert durch paradoxe Fragen), Schlüsselfragen als kognitive Schemas (z.B. F-DUR für Fragestellung – Daten – Ursachen – Résumé) oder die Textverarbeitung (richtig lesen).

Das auch im Ablauf letzte Handlungsfeld ist die *Evaluation*:

Sieberts Auswahl umfasst hier Blitzlicht, Ergebnissicherung (auf Tafeln usw.), Feedback (auch als Gegenstand von Übungen), Kursabbruch (Evaluation mit den Füßen!), Lerntagebuch, Qualitätssicherung (bezüglich System, Institution, Programm und Veranstaltung), Reflecting Team (Beobachter), Rückmeldungen (schriftlich, mittels Fragebogen u.a.), Transfer (Hilfen für die Bewertung durch die Praxis) und zum Schluss: der Schluss als methodisch zu bewältigende Phase des Lernanlasses.

Kap. 3 ruft mit *"Prinzipien des Lehrens"* übergreifende Gesichtspunkte in Erinnerung, die über die Kenntnis von Methoden hinaus ein flexibles Eingehen auf die Situation erlauben. Ausgehend von zwölf neurophysiologischen Thesen über das Lernen werden elf Prinzipien erläutert: Anschlussfähigkeit, Dramaturgie, Erlebnisqualität, Gender Mainstreaming, Gruppendynamik, Kompetenzorientierung, Perspektivenverschränkung (Sensibilität für andere Sichtweisen), Selbststeuerung (respektieren), Situationsorientierung, Teilnehmerorientierung sowie neurobiologische, organisatorische und didaktisch-methodische Vernetzung; letzere verbinde Psycho-, Sach- und Handlungslogik zu situiertem Wissen.

Zu den Anhängen gehört ein nützliches alphabetisches *Methodenverzeichnis*. – Das *Literaturverzeichnis* (3,5 S.) ist reichhaltig, aber nicht überladen. – Der *Autor* wird in zwei Zeilen etwas gar knapp vorgestellt, vielleicht wegen seiner Bekanntheit als einer der 'Leuchttürme' des Fachs in Deutschland (siehe www.ifbe.uni-hannover.de, Sublink Mitarbeiter/EB).

19.7.10 C. Rohrer