



Lernprozessmoderation: der bessere Weg in der (Weiter-)Bildungspraxis

Moderation und Lernen ... passt das zusammen? So bekannt und anerkannt Moderation als Methodik zur Gestaltung von Problemlöseprozessen ist, so viele Frage wirft ihr Einsatz zur Gestaltung von Lernprozessen auf. Was aber kann Moderation für Lernen tatsächlich leisten und vor allem wie? Diese Notiz gibt einen kurzen Überblick.

Zu Beginn des 20. Jahrhunderts folgte Lernen noch dem Slogan: „Wenn alles schweigt und einer spricht, nennt man das Ganze Unterricht!“. Die Ausbilder jener Zeit waren davon überzeugt, dass den „Schülern“ die thematischen Inhalte nur lange und intensiv genug dargeboten werden müßten, damit das Lernen erfolgreich sei. Über die Motivation und die Gefühle der Teilnehmer machte man

sich in aller Regel wenig Gedanken, Maß aller Dinge war der Lernstoff.

In den 60er Jahren begann sich dann eine andere Einsicht durchzusetzen: eine Pädagogik mit dem „Nürnberger Trichter“ wurde zunehmend abgelehnt, satt dessen wurde die „Teilnehmerorientierung“ zum Leitmotiv für die Gestaltung von Lernprozessen. Doch auch dieser Ansatz stieß schnell an seine Grenzen, als sich herausstellte, dass es für die Ausbilder, Trainer und Weiterbildner im Rahmen dieser „Wohlfühlpädagogik“ oft schwer war, ihre Lerninhalte an die Frau und den Mann zu bringen. Im Zweifel war zu dieser Zeit immer vorrangig, dass es allen Teilnehmern „gut ging“. Dies musste notfalls auch durch das Weglassen von Lernstoff „erkauft“ werden.

Die entscheidende Wende schließlich kam Mitte der 80er Jahre als es erstmals gelang, die Fülle des Lernstoffs und die Bedürfnisse der Teilnehmer miteinander zu verbinden. Seitdem spricht man von „topischen“ Bildungsprozessen (griechisch to-

pos, der Ort, an dem die Teilnehmer mit ihren Bedürfnissen und der Lernstoff zusammentreffen)¹.

Dieser Ansatz trägt der Tatsache Rechnung, dass durch die Teilnehmer ein bestimmtes Lernpensum bewältigt werden muss, damit diese in die Lage versetzt werden, bestimmte Herausforderungen im Leben zu meistern. Trotzdem verliert er dabei die individuellen Erwartungen, Interessen, Wünsche etc. der Teilnehmer nicht aus dem Blick.

Lernprozessmoderation steht in der Tradition dieses Denkens. Sie nutzt dabei die zentralen Elemente der klassischen (Problemlöse-) Moderation und ergänzt diese um wichtige pädagogische Grundeinsichten, wie etwa die des topischen (Weiter-) Bildungsansatzes. Wie ein moderierter Lernprozess konkret aussieht, wird im folgenden skizziert.

Lernprozess- moderation

Lernen sieht in der Praxis – zumindest dann, wenn es organisiertes Lernen ist – in aller Regel immer noch so aus, dass ein „wissender“ Referent oder Trainer mehr oder weniger gut vorproduzierte Inhalte darbietet.

¹ Vgl. hierzu Kaiser, Sinn und Situation, 1985

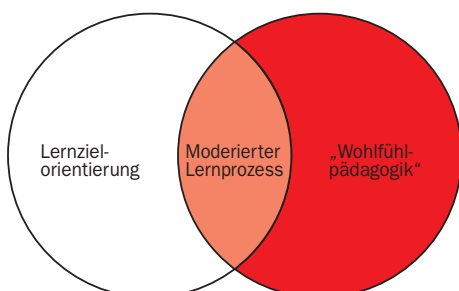


Abb. 1 – Lehransätze

Die Teilnehmer befinden sich in einer Konsumentenhaltung. Dinge wie Lernmotivation, Gruppendynamische Prozesse oder gar Spaß beim/am Lernen geraten kaum in den Blick. Gehirngerechte Darreichung der Lerninhalte ist eher „graue Theorie“ ...

Neugestaltung der TrainerInnenrolle

Einen Lernprozess zu moderieren heißt zunächst einmal, loszulassen von der (vermeintlichen) Sicherheit, dass schon nichts



Neugestaltung der TrainerInnenrolle.

„allwissenden“ Spezialisten/Lehrer und den „dummen“ hilfebedürftigen Teilnehmern abgebaut und eine Lernpartnerschaft ermöglicht.

Um seiner Rolle als „Lernprozessdienstleister“ gerecht werden zu können, muss der Trainer aber bis zu einem gewissen Grad auch Spezialist im Thema sein. Immer dann, wenn eine Gruppe nicht in der Lage ist, trotz optimaler Rahmenbedingungen ein Lernthema selbst zu erarbeiten, hat der/die LernmoderatorIn die Aufgabe, die zusätzlichen Informationsbedürfnisse der Gruppe zu stillen. Dies allerdings wiederum nicht in der „klassischen“ Form des „Frontalunterrichtes“, sondern interaktiv, partizipatorisch.

Neugestaltung der TeilnehmerInnenrolle

Der Grad des Lernerfolgs hängt entscheidend von der Art ab, wie der Stoff durch die Lernenden aufgenommen wird: von Inhalten, die vorgelesen werden, bleiben nur ca. 20% „hängen“, von präsentierten Inhalten (= Vortrag mit unterstützender Visualisierung) nur ca. 30%. Erhalten die TeilnehmerInnen dagegen Gelegenheit, sich den Stoff selbständig und (teil)autonom anzueignen, so werden bis zu 90% des Lernstoffs dauerhaft verankert (vgl. Abbildung 2)².

Moderiertes Lernen trägt dieser Tatsache sowohl bei der Auswahl der Medien als auch beim Einsatz der Methoden Rechnung: Beamer- oder Overhead-Präsentationen sind die Ausnahme, Gruppen- und Einzelarbeit mit Unterstützung durch klassische Medien der

Moderiertes Lernen – wie könnte es anders sein – unterscheidet sich von einer solchen Lernform grundlegend.

Und dies im einzelnen durch folgende Merkmale:

- ❶ Neugestaltung der TrainerInnenrolle: Der Trainer als „Lernmoderator“ und „Lerncoach“.
- ❷ Neugestaltung der TeilnehmerInnenrolle: Die Teilnehmer als teilautonome „Wissensforscher“.
- ❸ Gehirngerechtes, „zyklisches“ Arbeiten.

Die Kombination dieser Elemente ermöglicht einen optimalen Lernerfolg für jedes einzelne Lerngruppenmitglied: Lernen bleibt nicht länger eine (lästige) Pflicht, Lernen wird zum Erlebnis.

schiefgehen wird, wenn inhaltlich nur alles bis in's letzte Detail vorbereitet wurde. Denn wenn die Lernbedürfnisse der Teilnehmer im Prozess berücksichtigt werden sollen, muss der/die TrainerIn damit leben, dass die inhaltliche Ausgestaltung der Lernveranstaltung zu einem gewissen Teil immer erst während der Veranstaltung erfolgen kann.

Dies hat enorme Konsequenzen für das Selbstverständnis der Lehrperson: Ihre Rolle ist die des Lernprozessgestalters, der möglichst ideale Rahmenbedingungen sicherstellt (Räumlichkeiten, Materialien, Medien, Methoden, Arbeitsklima etc.) und sich dabei inhaltlich so weit wie möglich zurückhält!

Auf diese Weise wird das klassische starke Gefälle zwischen dem

² siehe auch: Seifert, Visualisieren Präsentieren Moderieren, 2004

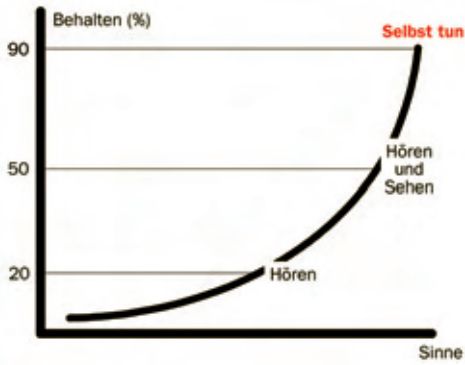


Abb. 2 – Behaltensquote

Erwachsenenbildung (Pinwand, Flipchart u. ä.) dagegen die Regel.

Alles was nicht durch den Referenten/Lernmoderator dargeboten werden **muss**, wird von den Teilnehmern weitestgehend eigenverantwortlich erarbeitet.

Gehirngerechtes, "zyklisches" Arbeiten

Lernprozessmoderation erleichtert diese Aufgabe durch den vorgegebenen LernMODERATIONS ZYKLUS, der die gemeinsame Arbeit in sechs Phasen untergliedert:

- 🔴 Einsteigen
- 🔴 Lerninhalte sammeln
- 🔴 Lernweg festlegen
- 🔴 Themen aufarbeiten
- 🔴 Wissenserwerb bzw. -transfer sicherstellen
- 🔴 Abschließen.

vgl. Abb. 3

🔴 Phase 1: Einsteigen

Zu Beginn einer Lernveranstaltung geht es darum, aus dem (häufig) zufällig zusammengewürfelten „Haufen Lernender“ eine Gruppe zu machen. Klimamanagement spielt hier eine zentrale Rolle:

Da Lernen immer auch heißt, Zeit miteinander zu verbringen, liegt eine wichtige Aufgabe für den/die

LernmoderatorIn darin, den einzelnen Mitgliedern der Lerngruppe gleich zu Beginn zu ermöglichen, miteinander „warm“ zu werden. Idealerweise führt diese „Warm-up-Phase“ auch schon zum Thema hin.

Doch damit allein ist es noch nicht getan: moderiertes Lernen gibt den Lernenden das Gefühl, schon eine ganze Menge (oder aber mindestens doch etwas) vom Thema zu wissen. „Abholen“ der Teilnehmer heißt also, ihr Vorwissen und ihre Vorerfahrung für den weiteren Lernprozess nutzbar zu machen.

Der Lernprozess selbst wird dabei so gestaltet, dass die Lerngruppe mit Spaß bei der Sache sein kann. Auch Games und Übungen spielen hier eine wichtige Rolle.

Darüber hinaus muss der/die TrainerIn gleich zu Beginn Klarheit über das Lernthema und das Vorgehen herstellen:

Orientierung ist ein „Essential“ menschlicher Existenz. Dies gilt es auch bei der Gestaltung von Lernprozessen zu berücksichtigen. Egal, ob diese in moderierter Form oder traditionell organisiert sind, die Teilnehmer müssen immer wissen, worum es insgesamt geht, wie der Stoff gegliedert ist, wie man miteinander arbeiten will, wo sie im Prozess stehen ...

🔴 Phase 2: Lerninhalte sammeln

Der eigentliche inhaltliche Einstieg in das Thema dient dazu, Vorwissen, Lernwünsche und Expertenmeinung zusammenzuführen. Ergebnis dieser Phase ist ein umfassender Überblick über alle relevanten Aspekte des Lernthemas.

Sowohl der Lernmoderator, als auch die Gruppenmitglieder haben dazu beigetragen.

🔴 Phase 3: Lernweg festlegen

In dieser Phase geht es darum, mit der Gruppe festzulegen, in welcher Form die einzelnen Aspekte des Lernthemas optimal aus- bzw. aufgearbeitet werden sollen. Der/die LernmoderatorIn macht hierzu methodische Vorschläge.

Dies ist eine entscheidende Weichenstellung im Lernprozess:

Der/die TrainerIn muss entscheiden, in wieweit die Teilnehmer in die Eigenverantwortung genommen werden sollen/können.

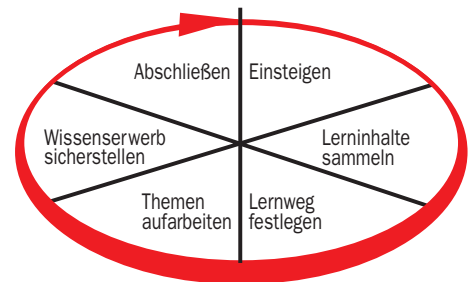


Abb. 3 – LernMODERATIONS-Zyklus

Eine recht einbeziehende Variante ist die Bildung von „Spezialistenteams“. Diese Teams bestehen aus Lernenden, die sich für die Ausarbeitung eines bestimmten Teilbereiches des Hauptthemas besonders eignen oder/und interessieren.

🔴 Phase 4: Themen aufarbeiten

Die verschiedenen Spezialistenteams sichten die vorhandenen Lernmaterialien. Daraus erarbeiten sie ein „Konzentrat“. Die Teilnehmer arbeiten dabei so autonom wie irgend möglich.

Da es sich aber immer nur um eine „relative Autonomie“ handeln kann, ist hier der Trainer besonders gefordert: Störungen

Coaching und Beratung spielen eine zentrale Rolle.



müssen von den einzelnen Teams fern gehalten werden, Coaching und Beratung bei der Auf- und Ausarbeitung des Lernstoffs spielen hier eine zentrale Rolle.

Phase 5: Wissenserwerb bzw. -transfer sicherstellen

Diese Phase fordert die Teilnehmer stark, denn sie sind nun aufgerufen, die Mitglieder der jeweils anderen Teams über das Ergebnis ihrer Themenausarbeitung zu unterrichten.

Der Lernprozessgestalter/Lernmoderator klärt dabei beispielsweise offene Fragen, leitet die Diskussion in der Gruppe und gibt erforderlichenfalls zusätzliche Experteninputs. Somit kann sichergestellt werden, dass alle Mitglieder der Lerngruppe über einen weitgehend gleichen Informationsstand verfügen.

Durch die Vermittlung des Stoffes durch Teilnehmer und die „Just-in-time-Ergänzungen“ durch den Moderator bleibt der Lernprozess durchgängig spannend.

Phase 6: Abschließen

Gegen Ende der Lernveranstaltung stellen sich verschiedene Fragen: Wurde der Lernstoff ausführlich genug bearbeitet? Wurde nichts vergessen? Wie zufrieden sind die TeilnehmerInnen mit der Veranstaltung? etc.

Der Trainer hat demzufolge die Aufgabe inhaltlich wie auch emotional den Bogen zu schließen und den TeilnehmerInnen zu ermöglichen, ihre Meinung zu Ablauf und Inhalten auszudrücken. Diese explizite Reflexionsphase ermöglicht es den TeilnehmerInnen, den Prozess für sich sowohl inhaltlich, als auch emotional abzurunden.

Wann ist moderiertes Lernen sinnvoll?

Lernprozessmoderation ist immer dann die Methode der Wahl, wenn es

- von den gegebenen räumlichen, medialen ... Gegebenheiten her möglich ist, sie einzusetzen und
- wenn es darum geht, ein möglichst hohes Maß an Motivation und Identifikation zu erzielen.

Dabei ist Lernprozessmoderation weit mehr als „nur“ lebendiges Lernen: Quasi nebenbei wird immer auch ein „heimliches“ Lernziel, das zu einem „heimlichen“ Lernerfolg führt, erreicht, nämlich die Förderung der (Lern-) Autonomie bzw. Selbständigkeit der TeilnehmerInnen.

Wer ist MODERATIO?

MODERATIO – BusinessModeration steht für professionell strukturierte, effiziente und effektive Gestaltung von Gruppengesprächen, von der Management-Klausur bis zur Großgruppen-Konferenz.

Als Management-Partner gestalten wir Kommunikationskonzepte für die Bewältigung von Veränderungsaufgaben und begleiten deren Umsetzung. Wir sind dabei stets Prozessberater, Prozessgestalter und Prozessbegleiter.

Zu unserem Arbeitsgebiet gehören Visionsarbeit ebenso wie Prozessberatung zur Strategieformulierung und moderierte Optimierungsarbeit auf der Sach- und Beziehungsebene.

Hierzu zählen Leistungen wie die Gestaltung von Visionsworkshops und Zielklausuren, Zukunftskonferenzen, Strategie-Meetings, Einführen von KVP-Arbeit, Teamentwicklungsmaßnahmen und moderierte Konfliktbearbeitung.

Darüber hinaus sind wir professioneller Trainingspartner zur Qualifizierung von Mitarbeitern mit Leitungsfunktion: Linienvorgesetzte, Projektleiter, Trainer, (interne) Berater und ganz speziell Moderatoren.

Wir trainieren Methoden- und Kommunikationskompetenz zum (An-)Leiten von Gruppen. Wir coachen Mitarbeiter mit Führungsfunktion und begleiten Teams.

Impressum

Grundlagentexte für Führungskräfte, Moderatoren, Berater und Trainer

Herausgeber:

MODERATIO – BusinessModeration
Langenbrucker Strasse 4
85309 Pörnbach · Germany
Tel. +49 84 46/9 20 30
Fax +49 84 46/9 20 333
info@MODERATIO.com
www.MODERATIO.com

Redaktion: Josef W. Seifert

Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Vervielfältigung, auch auszugsweise, nur nach schriftlicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.

