

TEAM ORIENTIERTES LERNEN IN INTERAKTIVEN ARBEITSGRUPPEN

Nachdem Sie nun mit den einzelnen theoretischen Ansätzen vertraut sind, wollen wir diese nun sinnvoll zusammenfügen und Ihnen unser Modell vorstellen.

Vielleicht haben Sie bei der Lektüre der einzelnen Kapitel hie und da gedacht: „Ich weiß nicht, ob das hier mit meinen Seminarteilnehmer*innen so funktionieren kann! Das ist ja alles schön und gut, aber ist das nicht auch ein wenig zu hoch gegriffen? Seminarteilnehmer*innen sind nun mal keine ausgebildeten Trainer*innen in der Erwachsenenbildung!“

Wir können Sie an dieser Stelle beruhigen! Wir haben unsere Methodik in vielen unterschiedlichen Kursen angewandt. Und meistens haben diese Kurse auch wunderbar geklappt!

Damit Kurse in diesem Setting gelingen, müssen Sie als Trainer*in darauf achten,

in welchem Tempo Sie vorgehen, Elemente von Selbst Organisiertem Lernen in den Seminaralltag einfließen zu lassen

die einzelnen Bausteine, die fürs Unterrichten notwendig sind, so zu vermitteln, dass Ihre Teilnehmer*innen damit auch etwas anfangen können

ihre Teilnehmer*innen stets dort zu unterstützen, wo sie Hilfe benötigen

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass eine Gruppe durchschnittlich zwei Wochen benötigt, um wirklich mit unserem Lernsystem loslegen zu können. Wir werden Ihnen auch noch einen Grobplan liefern, der alle wichtigen Themen für diese ersten beiden Wochen beinhaltet.

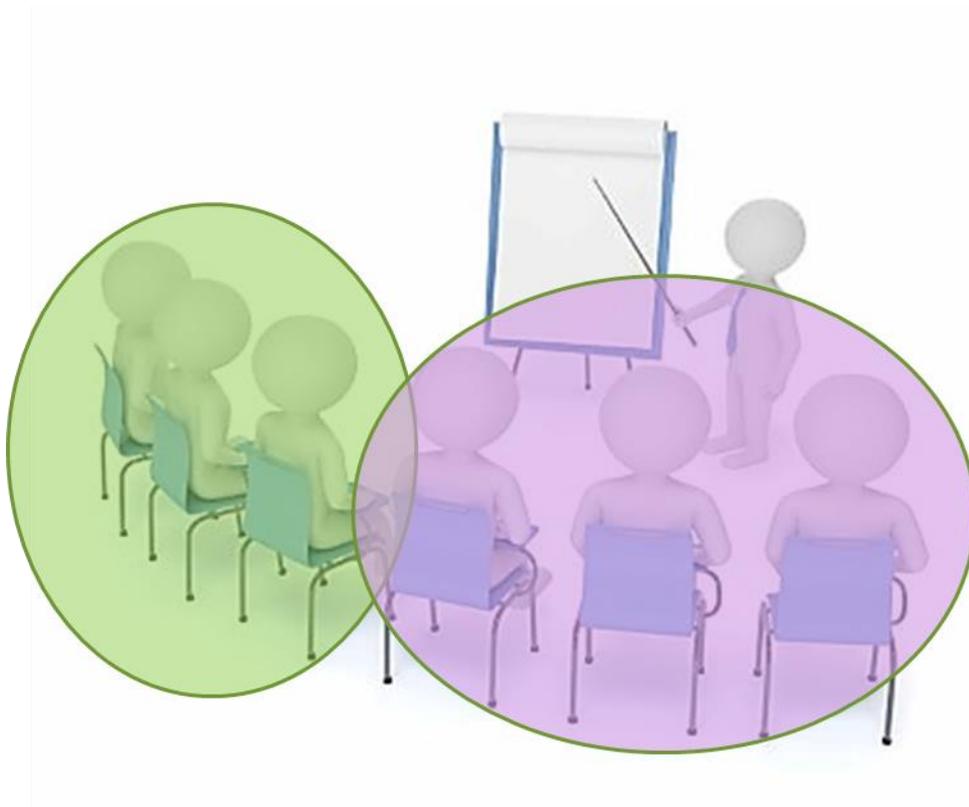
Aber lassen Sie uns zuerst noch einmal darstellen, worum es bei unserem didaktischen Ansatz genau geht:



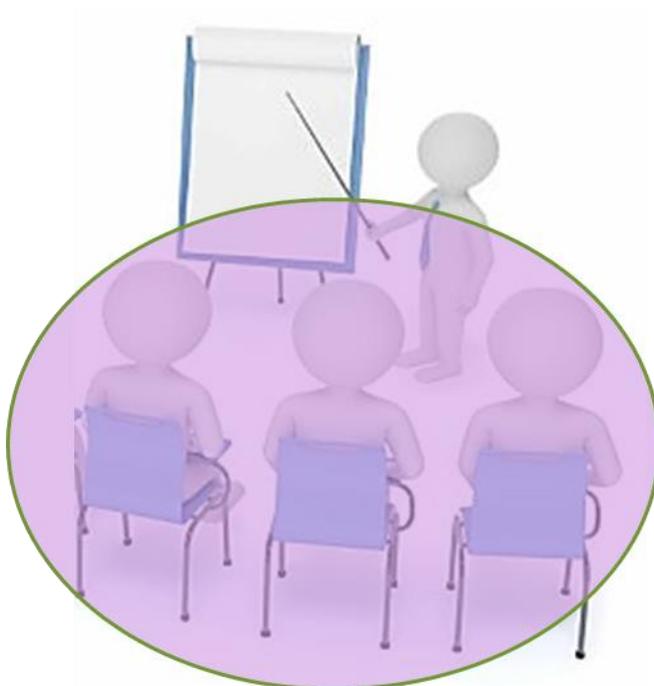
Wenn wir hier eine herkömmliche Seminarsituation abgebildet haben, so liegt die Verantwortung für die Wissensvermittlung einzig und allein bei der Trainerin oder dem Trainer. Er oder sie wird durch ein unterschiedliches Methodenangebot danach trachten, dass die Teilnehmer*innen verschiedene Lernerfahrungen machen. Das ändert aber nichts daran, dass die Planung dieser Schritte und das zur Verfügung Stellen eines geeigneten Rahmens fast ausschließlich bei der Trainerin oder dem Trainer liegt.

Nun haben Sie sich aber schon mit den Grundprinzipien des Selbst Organisierten Lernens vertraut gemacht und wissen, dass das nicht zwingend der Fall sein muss.

In unserem Fall sind wir dazu übergegangen, den Rahmen für das Lernen in unseren Seminaren auf folgende Weise zu verändern:



Wir teilen die Gesamtgruppe der Teilnehmer*innen in zwei gleich große Untergruppen und unterrichten nur eine der beiden Gruppen, während die andere Untergruppe in derselben Zeit eine andere Aufgabenstellung bekommt.



Nach dieser Lehreinheit kommen beide Gruppen wieder zusammen und die Mitglieder jener Gruppe, die zuvor von uns den Lehrstoff vermittelt bekommen hat, unterrichtet nun die andere Teilgruppe in dem, was sie selber zuvor gerade gelernt haben.

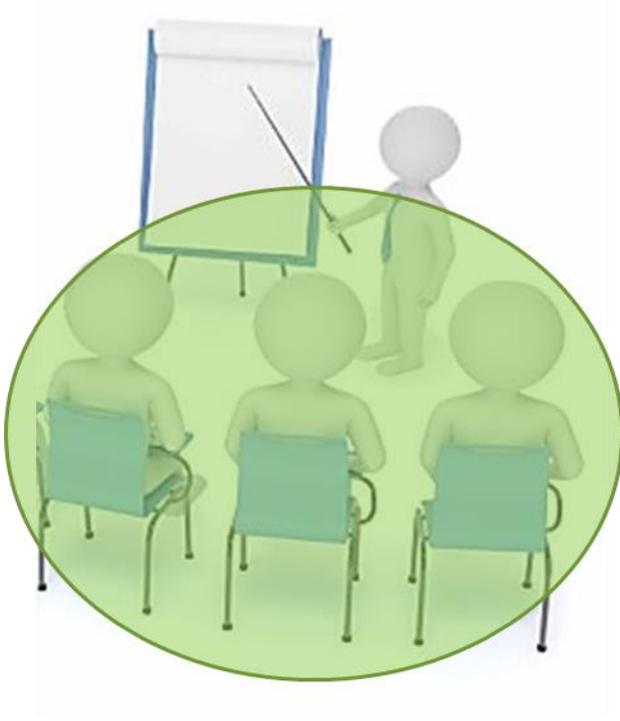


Dabei bedienen sie sich sämtlicher Methoden, wie wir sie weiter oben in den Kapiteln Gehirngerechtes Lernen, Seminarmethoden, sowie Nachhaltigkeitstraining beschrieben haben. Natürlich werden sie bei der Vorbereitung der Methoden anfangs verstärkt von uns unterstützt. Mit fortlaufendem Seminar aber brauchen die meisten Gruppen unsere Unterstützung immer weniger.

Während des gegenseitigen sich Unterrichtens begleiten wir diesen Prozess ständig und eilen dort zu Hilfe, wo es notwendig ist. Aber auch hier wird unsere Hilfe mit fortlaufender Dauer des Seminars immer weniger oft benötigt.



Am nächsten Tag werden die Rollen dann vertauscht. Diejenigen, die am Vortag von uns unterrichtet worden sind, bekommen nun eine Aufgabenstellung, während jene Gruppe nun an unserem Training teilnimmt, die von uns am Vortag nicht unterrichtet worden ist.



Den Rest der Geschichte kennen Sie nun schon! Das Lernsystem wird genauso fortgesetzt, indem nun jene Gruppe, die an diesem Tag von uns ein Training erhalten hat, die andere Gruppe unterrichtet.

