

## SEMINARMETHODEN – WELCHE UNTERSCHIEDLICHEN METHODEN IHRE TEILNEHMER\*INNEN KÖNNEN SOLLTEN

Als Trainer\*in in der Erwachsenenbildung sind Ihnen die unterschiedlichen Methoden, wie man eine Seminargruppe aktivieren kann, natürlich vertraut. Wir wollen hier diese Methoden aber etwas genauer unter die Lupe nehmen und gemeinsam besprechen, in welchen Settings sich die einzelnen Methoden am besten eignen, um Menschen in Seminaren beim Lernen zu unterstützen.

### METHODEN ZUR AKTIVIERUNG

#### EINZELARBEIT

Setzen Sie Einzelarbeit bewusst in Ihrem Training ein, um

Teilnehmer\*innen die Gelegenheit zu geben, den eben durchgenommenen Lernstoff Revue passieren zu lassen und zu bilanzieren, ob diese Inhalte von Bedeutung für sie sind. Sie arbeiten in diesem Fall wieder mit dem „zählt es sich aus – Sensor“ Ihrer Teilnehmer\*innen.

dem Lernen besondere Bedeutung zu geben. Diese Methode ist dann gefragt, wenn sich Ihre Teilnehmer\*innen ganz persönlich mit einer Thematik auseinandersetzen sollen.

Ihren Teilnehmer\*innen die Gelegenheit zu geben, Vorsätze zu bilden, wie sie den eben gelernten Stoff in der Praxis anwenden werden (Transfer).

---

## ARBEIT ZU ZWEIT

Die Arbeit zu zweit eignet sich für eine intensive und vertraute Bearbeitung von Inhalten.



### **Murmeln**

- Bei längeren Inputs bilden Sie an neuralgischen Punkten Ihres Vortrags 2er Gruppen (linke/r od. rechte/r Nachbar\*in), in denen die Teilnehmer\*innen die Gelegenheit haben, anhand vorgegebener strukturierter Fragen, das eben Gehörte noch einmal zu besprechen und eventuelle Unklarheiten aufzuspüren.



### **Von Coach zu Coach**

- Teilnehmende besprechen im Vieraugengespräch persönliche Dinge und geben einander Feedback-



### **Vorsätze verwirklichen**

- Teilnehmende unterstützen sich gegenseitig beim Lerntransfer (Was möchte ich umsetzen?)



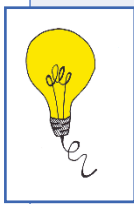
### **Schwierigkeiten auflösen**

- Bei Unklarheiten oder Spannungen im Seminar können im 2er Team Lösungsvorschläge in einer vertrauten Atmosphäre erarbeitet werden.

---

## ARBEIT ZU DRITT

Bei der Arbeit zu dritt findet ebenfalls eine ganz intensive Auseinandersetzung mit dem Thema statt, es kommt eine weitere Perspektive dazu!



### Ideen finden

- Setzen Sie diese Methode ein, wenn Ideen entwickelt werden sollen und Teilnehmer\*innen intensiv miteinander arbeiten sollen.



### Kurzrollenspiel

- Hier kann ein/e Teilnehmer\*in in die Beobachter\*innen-Rolle schlüpfen und Feedback geben. Ein geeignetes Setting, wenn alle Teilnehmer\*innen ein kurzes Rollenspiel machen und dazu Feedback erhalten sollen



### Beratung

- Bei diesem Setting sitzen einer/m Anliegenbringer\*in 2 Coaches gegenüber, die beratend zur Seite stehen. Anders als beim 2er Setting kommt hier eine weitere Perspektive dazu!

---

## VIER UND MEHR – DIE STANDARDGRUPPE

### Parallel arbeitende Gruppen

Wenn Sie Gruppenarbeiten durchführen, bei denen alle Gruppen dieselbe Aufgabenstellung haben, haben Sie in der anschließenden Plenumsituation die Schwierigkeit, dass den Teilnehmer\*innen schnell fad wird, weil jede Gruppe dasselbe Thema bearbeitet hat und nun präsentiert. Dem können Sie so begegnen, indem Sie vor den Präsentationen 2 Gruppen bilden, wobei die eine Gruppe alle Gemeinsamkeiten auf den Plakaten findet und die andere Gruppe alle Unterschiede aufzeigt.



### Vernissage mit 2 Brillen

- Die von den Gruppen erarbeiteten Plakate hängen wie bei einer Vernissage an den Wänden und die beiden Gruppen finden Unterschiede bzw. Gemeinsamkeiten, indem sie auf den Plakaten mit roter Farbe alle Gemeinsamkeiten und mit grüner Farbe alle Unterschiede kennzeichnen.



### Gruppentreffen

- Je 2 Gruppen gehen ihre Plakate vor der Präsentation auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede durch und präsentieren das Ergebnis dann im Plenum.

### ... bei unterschiedlichen Aufgaben

Wenn Gruppen unterschiedliche Themenstellungen im Plenum präsentieren sollen, führt das oft dazu, dass die ganze Aufmerksamkeit der Teilnehmer\*innen nur bei ihrer eigenen Gruppe ist und die anderen Präsentationen eher untergehen. Hier können Sie folgendermaßen vorgehen



### Pressekonferenz

- Die Zuhörer\*innen werden zu Reporter\*innen. Schaffen Sie dazu ein Setting, wie bei einer Pressekonferenz! Die Zuhörer\*innen werden aufgefordert aktiv Fragen an die Präsentator\*innen zu stellen.



### Hearing

- Jede Gruppe präsentiert ihre Ergebnisse vor potenziellen Auftraggeber\*innen. Die Zuhörer\*innen kommen also in die Rolle, genau abwägen zu müssen, ob das eben Gehörte für sie Sinn ergibt und müssen daher genau zuhören, weil Sie nachher zu einer Beurteilung kommen müssen.

---

## ARBEIT IM PLENUM

Wenn Sie mit der gesamten Seminargruppe arbeiten, stehen Sie vor der Herausforderung, möglichst alle Teilnehmer\*innen mitzunehmen. Halten Sie daher die Plenumsituationen so kurz wie möglich! Prüfen Sie bei längeren Inputs, ob Sie Ihre Präsentation nicht an sinnvollen Stellen unterbrechen und Ihre Teilnehmer\*innen den Lernstoff durch geeignete Übungen festigen können!



### Lehrgespräch

- Erarbeiten Sie den Stoff mit der Gruppe anhand vorbereiteter Fragen, die die Teilnehmer\*innen zum Mitdenken und zur Mitarbeit anregen.



### Blitzlicht

- ... ist eine Methode, um schnell mit einem Satz von jeder/m Teilnehmer/in die momentane Stimmung/Befindlichkeit zu erfahren.



### Expert\*innenbefragung

- Ihre Teilnehmer\*innen erarbeiten Fragen zu einem Thema auf Moderationskarten, die Sie als Expert\*in im Anschluss alle beantworten. Hier können Sie anschließend auch noch jene Themen bringen, die auch wichtig sind, aber nicht auf den Karten waren.

---

## ROLLENSPIELTECHNIKEN AUS DEM PSYCHODRAMA

Denken wir hier noch einmal gemeinsam an Situieren. Sie erinnern sich sicherlich. Situieren ist eine der didaktischen Grundprinzipien Konstruktivistischer Didaktik. Neue Inhalte werden am besten gelernt, wenn sie in konkreten Situationen präsentiert und angewendet werden. So entsteht verfügbares Wissen. Das kontextfrei erworbene Wissen – wie es etwa in der Schule üblich ist – kann man zwar, z.B. bei Abfragen, wiedergeben. Es ist aber „träge“ und in der Praxis kaum verfügbar.

Insbesondere authentische Kontexte helfen zu vermeiden, dass träges Wissen angehäuft wird, indem Wissen stets in jenen Kontexten konstruiert wird, in denen es auch angewendet werden soll, sodass es später mit den jeweiligen Kontexten assoziiert und leichter abgerufen werden kann. Neben der Vermeidung trägen Wissens können authentische Kontexte auch einen positiven Effekt auf die Lernmotivation haben, wenn dadurch die Relevanz des zu erlernenden Wissens deutlich wird.

In diesem Zusammenhang eignet sich natürlich besonders gut das Rollenspiel mit seinen Rollenspieltechniken, wie sie aus dem Psychodrama bekannt sind.

Hier haben wir für Sie diese Techniken noch einmal kurz zusammengefasst:



### **Rollentausch**

- Auf Aufforderung wechseln die Teilnehmer\*innen die Rollen. Dadurch werden unterschiedliche Perspektiven erfahrbar.



### **Doppeln**

- Teilnehmer\*innen oder der/die Trainer\*in tritt hinter eine rollenspielende Person und äußert Beobachtungen und/oder Empfindungen, Annahmen. Die rollenspielende Person entscheidet, ob sie diese Anregungen in ihr Rollenspiel aufnehmen will oder nicht.



### **Spiegeln**

- Ein/e rollenspielende Person wird aus dem Spiel genommen und durch eine andere ersetzt, die die letzten Sätze/Handlungen wiederholt und bekommt dadurch die Möglichkeit, ihr eigenes Verhalten von außen betrachten zu können. Eine intensive Form des Spiegeln ist das Videofeedback.



### **Einfrieren**

- Eine Szene wird durch die/den Trainer\*in abrupt angehalten, die Rollenspieler\*innen bleiben in ihrer momentanen Position. Dadurch werden Gefühle besonders deutlich und die Mimik, Gestik und Körpersprache kann genauer beobachtet werden.