

# **Einstiege/Ausstiege**

## **1. Kurze Darstellung der Methode**

Durch Einstiege/Ausstiege kann das Beziehungsgefüge und das kooperative Lernen innerhalb einer Lerngruppe verbessert werden, sie dienen zur Ergebnissicherung, zur gemeinsamen Zielformulierung, zur aktiven Antizipation der Teilnehmer am Verlauf des Seminars/Unterrichts und lassen zu, dass eigene Ideen einfließen und „Gruppen-Stimmungen“ berücksichtigt werden können. Allgemein gesprochen fördern Ein- und Ausstiege, wenn sie gut geplant und durchgeführt werden, das ganzheitliche Lernen einer Lerngruppe.

In Einstiegen, z.B. in Form von Brainstorming, Moderation, Kartenabfragen, Rollenspielen usw., werden die Lerner in ein Thema eingeführt, mit Inhalten konfrontiert, indem sie ein Problem erkennen, einen Sinn für sich im Inhalt finden, eine Auseinandersetzung, die lohnt, sehen. Diese emotionale Reaktion und der daraus folgende kognitive Anschluss sind für den Beginn eines Lernprozesses sehr wichtig.

In Ausstiegen, z.B. in Form des „Blitzlichtes“ oder „Feedbacks“, werden den Teilnehmern Möglichkeiten gegeben, die Perspektiven zu wechseln und sich selbst und andere kritisch zu betrachten. Darüber hinaus erfährt man durch das Feedback viel über sich selbst, seine Wirkung auf andere und lernt sich selbst besser kennen, um sich selbstsicherer in Beobachter- und Teilnehmerpositionen bewegen zu können.

Ein- und Ausstiege können dem Lehrer/Leiter einer Lerngruppe helfen, ein demokratisches und gemeinschaftliches Verhältnis zu den Teilnehmern aufzubauen, sofern er nicht alles von oben vorgibt, sondern gerade bei Einstiegen und Ausstiegen Möglichkeiten schafft, eigene Ideen, Vorwissen und Vorerfahrungen der Teilnehmer zu berücksichtigen und diese aktiv den Lernprozess mitgestalten zu lassen.

## **2. primäre und sekundäre Quellen**

### **2.1. Primäre Quellen**

Früher waren Ein- und Ausstiege meist fest geplante und nach einem Schema auszuführende Bestandteile der Didaktik. In der Schematisierung z.B. des Anschauungsunterrichts des 19. Jahrhunderts oder in den Herbartschen Formalstufen oder dem Ablaufritualen bildungstheoretischer Didaktik in der Problematisierung von Bildungsinhalt und Bildungsgehalt lag immer eine Suche nach einer Ordnung des Lernens, die durch eine äußere Instruktion über das Lehren gebildet werden sollte. Aber keine dieser überwiegend schematischen Theorien konnte der Entwicklung des Lernens und der Lerntheorien hinreichend Stand halten. Insbesondere ein immer gleiches Vorgehen führt nicht nur zur Ordnung, sondern auch zur Langeweile und in einen Schematismus, der im Wandel der Lebenswelt immer weniger tragbar erscheinen kann. Heute herrscht deshalb eher bunte Vielfalt, aber dabei sind die Ein- und Ausstiege auch oft beliebig und problematisch geworden.

Zum Thema „Einstiege/Ausstiege“ gibt es gegenwärtig im Grunde keine Primär-Literatur für die Schule, sondern eher zahlreiche kurze Tipps. In der Erwachsenenbildung für eine kundenorientierte Seminargestaltung ist hingegen anders als in der Schule die Bedeutung von Einstieg und Ausstieg stärker erkannt und in neuerer Zeit diskutiert worden, so dass es in diesem Bereich sehr gute und praxiserfahrene Methoden gibt, die sich durch ein hohes Maß an Effektivität bezogen auf die

Gruppendynamik und die Lerneffekte auszeichnen. Viele handlungsorientierte Methoden setzen ohnehin auf eine direkte Verknüpfung von Lernanlass und Lernprozess: Siehe insbesondere dazu alle Ansätze des situierten Lernens.

## 2.2 Sekundäre Quellen

Jörg Knoll : Kurs- und Seminarmethoden - ein Trainingsbuch zur Gestaltung von Kursen und Seminaren, Arbeits- und Gesprächskreisen, 10. Auflage, Beltz Verlag, Weinheim, Basel 2003  
*Kommentar: In diesem Buch werden gängige und erfolgreiche Methoden aus der Erwachsenenbildung vorgestellt. Der Autor selbst ist in der Erwachsenenbildung tätig und so ist das Buch angereichert mit vielen Erfahrungen aus der Praxis. Zu Einstiegen findet man ausführliche Beschreibungen zur Rolle des Leiters und zur Rolle der Teilnehmer, sowie Angaben zur zumutbaren Gruppengröße und dem zeitlichen Rahmen. Für Einstiege werden viele verschiedene Methoden vorgestellt, die das Kennenlernen der Teilnehmer untereinander schulen und in ein Thema einführen. Als Möglichkeiten des Ausstiegs werden Methoden der Ergebnis- und Erkenntnissicherung vorgestellt.*

Stefan König: Warming-Up in Seminar und Training - Übungen und Projekte zur Unterstützung von Lernprozessen, Weinheim, Basel (Beltz Verlag) 2002

*Kommentar: Warming-Ups sind Methoden, die die Möglichkeit bieten, Lernprozesse wieder in Schwung zu bringen und sie so zu verstärken. Der Autor ist selbst als Trainer in der Erwachsenenbildung tätig und lässt seine zahlreichen Erfahrungen einfließen. Dieses Buch zeichnet sich durch kurze und klare Beschreibungen aus, die durch anschauliche Bilder ergänzt werden. Im Mittelpunkt stehen körperdynamische Methoden, die den Zusammenhalt und das Vertrauen in der Gruppe schulen und die allgemeine Aktivität aller Teilnehmer erhöhen sollen.*

Reinhold Rabenstein, Michael Thanhoffer, Rene Reichel: Methoden-Set: Anfangen (1. Buch) und Reflektieren (4. Buch) / 5 Bücher für Referenten und SeminarleiterInnen, AGB- Arbeitsgemeinschaft für Gruppenberatung, Wien, 11. Auflage 2001

*Kommentar: Ganz zu Beginn werden grundsätzliche Aspekte, die für die Gestaltung von Seminaren wichtig sind, beschrieben: Die Gestaltung des Raumes, die Rolle und Darstellung des Leiters; des Weiteren wird die Spezifität der Schwierigkeiten des „Anfangens“ analysiert. Die Darstellung der Methoden erfolgt kurz und knapp und sehr übersichtlich. Es werden vor allem kreative und spielerische Methoden angeführt. Für den Bereich des Reflektierens werden die grundlegenden Eigenschaften und Aufgaben des Reflektierens analysiert und Methoden für das gruppeninterne und das private/persönliche Reflektieren des Seminars vorgestellt.*

Gugel, Günther: Methoden-Manual I: „Neues Lernen“. Tausend Praxisvorschläge für Schule und Lehrerbildung, Weinheim, Basel: Beltz Verlag 2004, 4. Aufl.

*Kommentar: In diesem Buch finden sich kreative und spielerische Methoden zum Anfangen und zum Aussteigen. Es beinhaltet sehr viele anschauliche Kopiervorlagen, ausführliche Einleitungen und Analysen der Rolle des Leiters. Dadurch wird dem Leiter die Möglichkeit gegeben, sich auf die bevorstehende Situation einzustellen und sich über seine eigene Rolle klar zu werden.*

Fengler, Jörg: Feedback geben: Strategien und Übungen, Weinheim u.a. Beltz, 2004, 3. Aufl.  
*Kommentar: Dieses Buch bietet eine genaue und sehr ausführliche Analyse des „Feedback-Gebens“. Es klärt die Frage, warum Feedback so wichtig und sinnvoll ist und was es auf der Beziehungsebene*

leisten kann. Durch das Lesen wird man als Leiter achtsam dafür, auf welche Dinge man im Gruppenverhalten achten muss und man wird darüber informiert, dass es sich beim Feedback um einen sensiblen und wechselseitigen Prozess der Selbstmitteilung und Rückmeldung handelt, dessen Stellenwert und Auswirkung auf das Gruppengeschehen lange unterschätzt wurde.

<http://www.transfer-online.de/fileadmin/Gratis/htm/ueberblick/ueberblick11.htm> (8.05.07)

*Die Webseite der Firma Transfer GmbH bietet in ihrer Methodenbank einen umfangreichen, schnellen Überblick über verschiedene Methoden zu Einstiegen und Ausstiegen, zur Motivation, Wissensvermittlung u.v.m. Alle Methoden werden in knapper Form vorgestellt mit Angaben über Dauer, Materialien, Vorteile und Nachteile und Literatur.*

**Links:** Zum Feedback, zu Reflecting Teams, zur Supervision und Evaluation siehe die entsprechenden Methoden im Methodenpool.

### **3. Theoretische und praktische Begründung**

Ein- und Ausstiege können Methoden mit hoher psychologischer und pädagogischer Qualität sein, darüber hinaus können sie ausschlaggebend das Wohlbefinden jedes Einzelnen in der Gruppe, die Gruppendynamik, den Zusammenhalt und die Kooperation in der Gruppe fördern. Das Kennenlernen, die Beziehungsstruktur und ein sozial-kooperatives Lernklima werden sowohl durch Ein- als auch durch Ausstiege stark gesteuert. Sie bieten die Möglichkeit, gezielt Interessen bei den Teilnehmern/innen zu wecken und zu fördern, was generell zu einer Steigerung der Motivation führen kann. Sie können auch die Demokratiefähigkeit erhöhen, indem die Bereitschaft gestärkt wird, sich aktiv in einen Gruppenprozess einzubringen. Wenn dies gelingen soll, dann sind hohe kooperative Anforderungen gestellt, die zugleich die Empathie schulen helfen. Einzelne Methoden/Techniken fördern hierbei insbesondere die Konzentration auf einzelne Sinne, die eigenen Wahrnehmungen, die Körperwahrnehmung, die dadurch geschult wird und den Lerner dazu befähigt, eigenständig seine Lernblockaden lösen zu können. Kreativität wird durch solche Faktoren günstig beeinflusst.

Somit gehören Ein- und Ausstiege zu einem notwendigen Inventar einer konstruktivistischen Didaktik. Sie ermöglichen den Teilnehmern Raum für Re/De/Konstruktionen, fördern die Reflexion ihrer Rollen als Teilnehmer und Akteur; setzen ein Nachdenken und Reflektieren über eigene Konstruktionen, über die von anderen Teilnehmern und über die Lerninhalte in Gang. Außerdem werden Selbst- und Fremdbilder sowie Selbstwert und Selbstsicherheit durch gelungene Ein- und Ausstiege gefördert. Empathie und Sozialkompetenz können ebenfalls besonders gelernt werden. Sofern Ein- und Ausstiege partizipativ angelegt sind, können sie helfen, den konstruktivistisch-didaktischen Anspruch an ein hohes Maß an Demokratie für alle Teilnehmer zu realisieren.

Die Entwicklung von Schlüsselkompetenzen sollte besonders auch in den Einstiegen des Unterrichts/von Seminaren methodisch signalisiert und bei Ausstiegen von der gesamten Lerngruppe reflektiert werden. Dies entspricht insbesondere für das schulische Lernen späteren Anforderungen in vielen Berufen. In der Postmoderne ist das Konstrukt des so genannten „Einzelkämpfers“ ohnehin problematisch geworden. Teamarbeit, Kooperationsmanagement und Kommunikation sind in allen Bereichen immer wichtiger geworden. Die Pisa-Studien haben gezeigt, dass es mit dem sozialen Miteinander an deutschen Schulen dagegen eher schlecht steht. Zudem beklagen viele die mangelnde verbale und schriftliche Kommunikationskompetenz und Motivation von Schülern gerade im deutschen Schulsystem, das sehr stark auf Selektion und weniger auf Kooperation schon durch seine Drei- bis Fünfgliedrigkeit (inklusive Sonderschulen) strukturell ausgelegt ist. Hier wären

strukturelle Reformen dringend notwendig, um überhaupt ein positiveres Ein- und Ausstiegsklima zu erzeugen.

Ein- und Ausstiege bieten neben solch notwendigen strukturellen Reformen aber zunächst vor allem eine Möglichkeit für Reformen im Kleinen. Als methodische Elemente können gerade die spielerischen und oft dynamisch-kreativen Methoden der Einstiege und Ausstiege eher starre Arbeitsprozesse aufbrechen. Ein- und Ausstiege können in Kombination mit anderen Methoden hierbei besonders wichtig werden, weil sie für die Ganzheitlichkeit des Lernprozesses als Einstimmung und Abschluss sehr wichtig sind.

Ein- und Ausstiege sind in der Pädagogik und Didaktik schon sehr lange thematisiert worden. Frühere klassische Ansätze, wie etwa bei Herbart im 19. Jahrhundert, setzten dabei eher auf eine sehr fixierte und schematische Regelung des Einstiegs in den didaktischen Prozess und in seine Durchführung. Ein solches Vorgehen hatte dann seine Wirksamkeit, wenn es um eine instruktive Aufbereitung eines Bildungstoffes ging, der gesellschaftlich stark konventionell angelegt war und kaum in Frage gestellt werden konnte oder sollte. Dagegen muss die Didaktik heute sehr viel stärker die Vielfalt nicht nur der Konventionen und inhaltlichen Versionen von Wirklichkeiten bedenken, sondern auch noch erkennen, dass es gerade bei Ein- und Aussteigen keine Königswege oder einfache Schematisierungen von erfolgreichen Lernprozessen mehr gibt.

Bei Einstiegen/Ausstiegen sind vor diesem Hintergrund zahlreiche Faktoren wichtig, die aus der theoretischen Begründung heraus in einer konstruktivistischen Didaktik besonders folgende Felder betreffen:

- persönlicher Zugang zum Thema
- Beachtung des Begehrens der Teilnehmer und möglicher Imaginationen und Visionen
- aufeinander aufbauende Erkenntnisse, Bestätigung und Verstärkung des individuellen und gemeinsamen Lernens und Dokumentation der Lernfortschritte durch Portfolios
- Förderung der Kreativität und Abbau von oberflächlicher Konventionalität
- Stärkung von Multikulturalität und Diversität

Auf diese ausgewählten Faktoren soll im Folgenden kurz eingegangen werden:

### *(1) persönlicher Zugang zum Thema*

Durch Vorstellungsrunden, Fragen nach den eigenen Interessen, Erwartungen, Fragen nach persönlichen Erfahrungen mit dem Thema, Diskussion des Vor-Wissens und der Vor-Erfahrungen in Kleingruppen kann eine persönliche Verbindung des Themas mit den Teilnehmern hergestellt werden. Der Leiter/die Leiterin lernt die Konstruktionen kennen, mit denen die Teilnehmer in das Seminar/den Unterricht kommen und kann so an ihnen anknüpfen und damit weiterarbeiten. Durch ausführliches Vorstellen und Einführen in ein neues Thema werden Blockaden und Verunsicherungen von Lernern leichter aufgelöst. Fragen, Erwartungen und Voraussetzungen lassen sich als Bedingungen des Lernprozesses reflektieren. Das gibt Sicherheit, Struktur, verhilft der Selbstklärung und schafft Vertrauen zum Leiter und den anderen Teilnehmern.

Ein Fehler, der hier oft gemacht wird, besteht darin, dass nur der Lehrende seinen persönlichen Vorgang thematisiert bzw. diesen in den Vordergrund schiebt. Günstiger ist es, wenn tatsächlich die Lernenden ihre unterschiedlichen persönlichen Zugänge finden und damit ihren Einstieg in das Thema leisten können.

### *(2) Beachtung des Begehrens der Teilnehmer und möglicher Imaginationen und Visionen*

Lernen beginnt nach John Dewey immer mit einer emotionalen Reaktion. In der konstruktivistischen Didaktik drücken wir dies breiter aus: Lernen beginnt immer oder hat immer zur Voraussetzung ein Begehren des Lerners im Blick auf das zu Lernende. Hier kann es jedoch sein, dass dieses Begehren verdeckt, unbewusst, unklar, ambivalent usw. ist. Um nicht völlig gegen die überwiegend

emotionalen Interessen und Wünsche des Lerners zu agieren, ist es daher sinnvoll, gerade zu Beginn eines Lernprozesses Platz für eine Thematisierung eines möglichen Begehrens zu lassen, für eine Weckung von Imaginationen oder Visionen zu sorgen, um eine persönliche Betroffenheit oder Widerstände reflektieren zu können. Hier müssen Lehrende keine Angst vor Ablehnung ihrer Themen haben, denn wenn die Widerstände gegen bestimmte Themen sehr groß sind, dann müssen wir sie gerade beim Einstieg thematisieren, um überhaupt noch einen erfolgreichen gemeinsamen Lernweg einschlagen und durchführen zu können. Eine solche Reflexion am Abschluss eines Lernprozesses kann uns helfen, hierbei Erfolge oder Misserfolge zu erkennen und für weitere Lernprozesse zu nutzen.

### *(3) aufeinander aufbauende Erkenntnisse, Bestätigung und Verstärkung des individuellen und gemeinsamen Lernens und Dokumentation der Lernfortschritte durch Portfolios*

Für alle Lerngruppen ist es immer wieder wichtig, auf den eigenen Lernprozess zu reflektieren und abhängig von Alter und Lernstand angemessen diese Reflexion zu dokumentieren. Dazu gehört insbesondere der Einsatz von Methoden, die auf Feedback und Reflexion zielen. Wiederkehrende Fragen sind dabei sowohl im Ein- als auch im Ausstieg immer wieder z.B.: Was haben wir als Gruppe heute gelernt? Gibt es neue Erkenntnisse oder sind neue Fragen aufgetaucht? Wo stehen wir jetzt? Was war unser Ziel? Aber auch persönlich an jeden Einzelnen: Was habe ich heute gelernt? Bin ich einen Schritt weitergekommen? Welche Ziele habe ich mir gesetzt? Welche haben mir andere gesetzt? Wo habe ich Unterstützung erfahren? Wo könnte ich noch mehr Unterstützung bekommen? Was muss ich selber dabei leisten? Dabei können auch die Gruppensolidarität und das gemeinsame Arbeiten verstärkt werden, wenn das Herstellen einer guten Lernumgebung und eines sozialen Lernklimas nicht nur erfragt, sondern auch lösungsorientiert gefordert und durch konkrete Beschlüsse gefördert werden. Hierbei ist eine Struktur zu schaffen, die jeden Teilnehmer innerhalb der Gruppe zu Wort kommen lässt. Durch eine intensive Beziehungsarbeit und Verbesserung der Kommunikation wird eine Zielorientierung notwendig, die individuelle und gemeinsame Interessen miteinander verbinden kann. Dabei sind Portfolios eine gute Möglichkeit der Dokumentation und gleichzeitiger Verstärkung dieses Prozesses (siehe die Methode Portfolio im Methodenpool).

Für die deutsche Schule, die heute weniger als in anderen Ländern eine Idee einer *community* verfolgt, ist es besonders wichtig, das Problem des Einzelkämpfers zu lösen und die Kommunikation der Schüler untereinander wesentlich zu fördern, um den Zusammenhalt in der Klasse als eine notwendige Voraussetzung von Teamarbeit zu sichern. Hier nimmt die Bereitschaft, etwas zu lernen oder sich für etwas einzusetzen, zu, wenn das Eigeninteresse sich mit sozialen Vorbildern verbinden kann, wenn nicht für eine abstrakte Karriere in unbekannter Zukunft, sondern für konkrete Ereignisse im Hier und Jetzt gelernt werden kann.

### *(4) Förderung der Kreativität und Abbau von oberflächlicher Konventionalität*

Kreativität ist nichts, was man auf Knopfdruck bestellen kann. Sie ist auch ein kein Gut, keine einfach konstruierbare Fähigkeit, die man besitzen kann. Kreativität gibt es immer nur für einen gewissen Moment, sie ist stets dynamisch, sie lässt sich nicht instruktiv erzeugen oder schaffen. Kreativität ist zudem oft ein fiktives Konstrukt. Aber was es gibt, das ist der kreative Schaffensprozess. Denn kreativ zu sein, meint immer, etwas zu schaffen oder etwas zu denken, was neu ist, was so noch nicht vorher gedacht oder gemacht wurde (zumindest im Hier und Jetzt: in dieser Gruppe). Wir müssen allerdings bedenken, dass Kreativität dabei immer von den Lernvoraussetzungen abhängt. So kann ein Lerner sehr kreativ sein, wenn er für sich eine Wirklichkeit entdeckt und neu erfindet, die ein Erwachsener oder gebildeter Mensch als wenig ungewöhnlich, weil im Grunde selbstverständlich, sehen wird. Gerade Lehrende müssen hier zu einem Lob des Kleinen, des Langsamen, des Neuen und Kreativen aus dem Blick der Lerner finden. Kreativität ist eine sehr

individuelle Angelegenheit und auch nur im Blick auf situative Ereignisse und singuläre Menschen definierbar.

Kreativität benötigt als situatives Ereignis vor allem Zeit, Ruhe und oft Entspannung und Bewegung. Das heißt, durch ein gemeinsames Kennenlern-Spiel oder einen Spaziergang mit dem Team – irgendetwas Ungewöhnliches, Lustiges, Schräges, was man im Alltag sonst nie machen würde – kann man besonders kreative Denkprozesse fördern. Dazu gehört auch, dass man mit handlungsorientierten Methoden wieder lernt, offen und spielerisch an bestimmte Dinge heranzugehen. Man muss seine eigenen Konstruktionen von Welt kennen lernen, um dann spielerisch mit ihnen umzugehen, sie ggf. wieder aufzubrechen und Dinge auf ganz andere Weise betrachten zu können. Gerade die dynamischen und spielerischen Methoden der Ein- und Ausstiege könnten hier Wahrnehmungen schulen, ein gewisses Maß an Unvoreingenommenheit, Offenheit fördern und einen eher spielerischen Zugang zur Welt entwickeln helfen.

#### *(5) Stärkung von Multikulturalität und Diversität*

Der konventionelle Druck in der Gesellschaft lässt Menschen immer wieder denken, dass nur ihre engen Konventionen im Rahmen vorherrschender Gruppennormen sinnvoll, begründet und wünschenswert seien. Im Zeitalter der Globalisierung wird dies jedoch schnell zu einer rückwärts-gewandten Kulturfalle, die den realistischen gesellschaftlichen Gegebenheiten kaum noch entspricht. Vielmehr ist heute das Multikulturelle und Diverse, auch das Widersprüchliche und Ambivalente stärker zu sehen und zu thematisieren, wenn Lernprozesse stattfinden. Bei Ein- und Ausstiegen sind dies verstärkt Fragen nach den Bedingungen des Lernens, die wir stellen müssen: Von wem ist das ausgegangen? Gilt das für alle Menschen? Wo gibt es Ausnahmen? Wie verbindlich kann dies sein? Warum sollten wir uns darauf einigen? Wer wird sich nicht darauf einlassen wollen? Usw.

## **4. Darstellung der Methode**

Ein- und Ausstiege (oder auch: Anfahren und Reflektieren) in Seminaren oder Unterricht stellen Methoden dar, die den Beginn und die Evaluierung und Reflexion von Seminaren und Unterrichtssequenzen thematisieren und verschiedenartig gestalten lassen.

### **4.1 Vorbereitung, Planung, Organisation vor dem Seminarbeginn**

Die Weichen für Unterricht/Seminare werden schon lange vor Beginn gestellt. Es gibt zentrale Punkte, Fragestellungen, die der Leiter/die Leiterin beachten, klären sollte und Aufgaben, die vor Beginn zu erledigen sind. Im Blick auf den Einstieg sollten z.B. die folgenden Fragen, die sich zunächst vor allem auf Seminarveranstaltungen richten, die aber auch für Unterricht gelten können, thematisiert werden (zum Teil nach R. Rabenstein, R. Reichel und M. Thanhoffer: „Das Methoden-Set Anfahren“ und Günther Gugel: „Methoden-Manual 1: Neues Lernen“):

- Einladung als Botschaft: Wie ist das Seminar/der Unterricht angekündigt worden? Beachtung der verbalen und nonverbalen Sprache.
- Ziel- und Personenbezug: Wer ist hier aus welchen Gründen? Bei Freiwilligkeit: Wie kann die Einladung transparent gemacht werden und was ist hierbei zu problematisieren?
- Selbstklärung: Mit welchen Ängsten, Befürchtungen, Absichten gehe ich als Leiter/Leiterin oder gehen die TeilnehmerInnen in dieses Seminar/diesen Unterricht? Wie sehe ich selbst meine Rolle als Leiter/in an? Welche Rollen wollen die TeilnehmerInnen einnehmen?

- Sich ein Bild von der Gruppe machen: Wie groß ist die Gruppe? Wie ist die Altersstruktur der Teilnehmer und Teilnehmerinnen? Welchen Hintergrund haben die TeilnehmerInnen? (bezogen auf den Inhalt und die Methoden als auch in sozialer Hinsicht)
- Wie viel Zeit steht zur Verfügung? Wie variabel kann sie genutzt werden?
- Raum planen - Räume gestalten: Wie gestalte ich meinen Seminar-/Unterrichtsraum optimal? Der prägende Einfluss eines Raumes auf das konkrete Leben und die Befindlichkeit ist enorm. Eine wichtige Eigenschaft von lebendigen Lebensräumen ist nicht nur ihre Größe, sondern vor allem ihre variable Gestaltbarkeit. Die Veränderbarkeit des Raumes ist auch wichtig, wenn man Methoden mit unterschiedlichen Strukturen und Medien anwenden will. Die Sitzordnung bedingt die Kommunikationsform. Die Gestaltung mit Plakaten, Flipchartbögen und anderen Materialien trägt zum einladenden Einstieg in das Thema bei. Der Leiter/die Leiterin sind daher aufgefordert, den Raum für ihr Thema angemessen zu gestalten.
- Einarbeitung in das Thema: Der Leiter/die Leiterin sollten sich in Grundzügen des Themas gut auskennen und zu einzelnen Teilbereichen über fundierte Kenntnisse verfügen, um der Lerngruppe einen angemessenen Rahmen geben zu können. So kann auch der Ein- und Ausstieg gut auf das Thema eingestellt werden.
- Ein Kursrad (oder Wandbild oder eine andere bildliche Darstellung) könnte die wichtigsten Faktoren, um die sich die Seminar-/Unterrichtsplanung dreht, symbolisieren. Zur Vorbereitung wäre es sinnvoll, zu jedem Sektor eigene Gedanken zu formulieren und sie eventuell zur weiteren Ausdifferenzierung mit Kollegen oder im Team zu besprechen. Am allerbesten aber wäre es, wenn diese Phase gerade als Einstieg mit den TeilnehmerInnen selbst erarbeitet werden könnte.



## **4.2 Idealtypischer Verlauf eines Einstiegs mit abschließendem idealtypischem Ausstieg**

Idealtypisch gedacht kommen folgende Punkte bei Ein- und Ausstiegen vor:

- Die Seminarteilnehmer/innen nehmen im Raum Platz und verhalten sich soweit ruhig, so dass der Seminarleiter/die Seminarleiterin mit ihrer Einstiegsmethode beginnen kann.
- Als Einstieg können die verschiedensten Methoden des Kennenlernens, mit unterschiedlichem Grad von Aktivität gewählt werden (siehe dazu Literaturrezensionen unter Quellen), oder verschiedene Formen der Visualisierung zum Einstieg in das Thema angewandt werden, die z. B. das Vor-Wissen, die Vor-Erfahrungen, die Ansprüche usw. der Teilnehmer klären und aufdecken. Im Idealfall erscheinen die Teilnehmer als aktiv und offen, so dass sie sich auf die Einstiegsmethoden einlassen können und eine Bereitschaft entwickeln, am Thema und im Team mitzuarbeiten.
- Es ist generell bei der Durchführung von Ein- und Ausstiegen darauf zu achten, dass möglichst **alle** Teilnehmer aktiviert und angesprochen werden.
- Im weiteren Verlauf des Seminars können Gruppenarbeit in Klein- oder Großgruppen, sowie zwischenzeitliche Warming-Ups das bessere Kennenlernen und die Zusammenarbeit fördern. Im Idealfall arbeiten alle Teilnehmer/innen aktiv mit und es ergeben sich dynamische Diskussionen und immer wieder neue Anregungen an die Leitung.
- Zum Ende einer Veranstaltung hin oder einer kompletten Seminarsequenz führt der Seminarleiter/die Seminarleiterin eine Reflexion der Lernergebnisse oder eine „Standortbestimmung“ jedes Einzelnen und der Gruppe als Ganzes durch. Hier ist Einschätzungsvermögen der eigenen Leistung und der Leistung einer Arbeitsgruppe gefragt. Es ist aber auch Platz für Kritik am Verlauf des Seminars, am Verhalten bestimmter Seminarteilnehmer/innen oder es ist eine Selbstdarstellung der eigenen Befindlichkeit in der Gruppe möglich. Im Idealfall bietet der zeitliche Rahmen dafür genug Kapazität, die Teilnehmer sind so vertraut und mutig, dass sie kritisch sich und die anderen beurteilen können und das Verhältnis zum Leiter/zur Leiterin ist nicht durch unterwürfige Autorität gekennzeichnet, so dass innerhalb einer demokratischen Grundhaltung jeder Zeit Kritik geäußert werden kann.
- Jeder Teilnehmer geht im Idealfall mit dem Wissen um den eigenen Lernerfolg und dem Lernerfolg der Gruppe oder mit dem Wissen, an welchem Punkt man sich selbst und als Gruppe innerhalb der Thematik, des Problems, des Lösungsversuches befindet, nach Hause.

Grundsätzlich ist darauf zu achten, dass genug Raum bleibt, für die Ideen und Anregungen der Teilnehmer/innen, d.h., dass die Planung des Leiters/der Leiterin nicht zu eng gefasst wird und die Leitung sich immer wieder zurückzieht und die Verantwortung für die Gestaltung des Seminars/des Unterrichts in großen Teilen verantwortlich in die Hände der Teilnehmer/innen legt, die hier als **Akteure ihres eigenen Lernweges** fungieren.

Bei der Reflexion von Lernerfolgen ist die Leitung zu Hilfestellungen aufgefordert, da sie nicht von vornherein davon ausgehen kann, dass alle Teilnehmer über die Fähigkeit einer guten Selbsteinschätzung und Fremdeinschätzung verfügen. Das Feedback, die Rückmeldung über zwischenmenschliche Vorgänge, bedarf hoher kommunikativer, empathischer und sozialer Kompetenzen, die wesentlich zu einem angenehmen Arbeitsklima und einem sozialen Miteinander beitragen. Es sei daher anzuraten, in Ausstiegen das Feedback-Geben zu üben und Hilfestellungen zu geben. Für den Unterricht in Schulen ist zu beachten, dass dies alles für die

Teilnehmer/innen als neu und ungewöhnlich erscheinen kann, sofern sie diese Methoden bisher zu wenig kennen gelernt haben.

## **5. Beispiele**

Ein- und Ausstiege können sehr unterschiedlich gestaltet werden. Die Wahl der Methode hängt von sehr vielen unterschiedlichen Faktoren ab. Insoweit können Beispiele immer nur exemplarisch sein. Viele der Methoden lassen sich kombinieren, und der didaktische Künstler findet hier Chancen für zahlreiche Neuerfindungen, die er in der Praxis entwickeln und überprüfen kann:

- Zum Einstieg können z.B. Methoden gewählt werden, die sehr körperdynamisch sind (Warming-Ups), aber auch Methoden, die das Kennenlernen fördern und Einstiege, die direkt in ein Thema einführen.
- Bei Ausstiegen kann methodisch z.B. der Schwerpunkt einmal mehr auf dem Feedback-Geben in der Gruppe liegen oder in der Auswertung, Darstellung und Bilanzierung von Lernergebnissen der Lerngruppe.

Zu all diesen unterschiedlichen methodischen Schwerpunkten soll im Folgenden ein praktisches Beispiel, so wie es sich in der Literatur findet (vgl. Quellen), dargestellt werden.

### **5.1. Einstieg zum Kennenlernen : „Visitenkarten mit Themen“**

( aus: R.Rabenstein, R. Reichel, M.Thanhoffer: „Das Methoden-Set. 1.Anfängen“)

Zeit: bis 30 Min.

Vorgehensweise: Von jedem Teilnehmer wird eine Visitenkarte mit dem Namen und Gesprächsthemen erstellt. Dazu erhält jeder einen schmalen Streifen Papier, ein halbiertes DIN-A4 Blatt. Es wird in fünf Teile gefaltet, auf jedem Abschnitt wird der eigene Name geschrieben.

Auf die Rückseite der unteren vier Abschnitte werden die persönlichen Antworten auf ein Gesprächsthema geschrieben oder skizziert.

Die Fragen hat der Leiter/ die Leiterin auf Flipchart vorbereitet.

Es könnten Fragen sein wie z.B.:

- Wie würde ich einen 3 Millionen Lottogewinn verwenden?
- Welches wäre mein erster Gesetzesentwurf als Bildungsminister/in?
- Was hast du noch nie als Geburtstagsgeschenk bekommen?
- Worüber habe ich mich zuletzt geärgert? Usw.

Der Papierstreifen wird mit einem Klebeband an die Brust geklebt. Die Teilnehmer/innen suchen sich Gesprächspartner, stellen sich kurz vor, tauschen ein Kärtchen aus und unterhalten sich über die Gesprächsthemen, die sie auf der Rückseite selbst beantwortet haben.

### **5.2. Einstieg als Warming-Up : „Verkehrschao“**

( aus: Stefan König: Warming-Up in Seminar und Training)

Zeit: 5-12 Minuten

Vorgehensweise: Alle Teilnehmer/innen stellen sich auf einen Balken. Die Teilnehmer/innen sollten Schulter an Schulter stehen und in eine Richtung schauen. Nun moderiert der Leiter/die Leiterin an, worum es geht: „Eure Aufgabe ist es nun, sich auf dem Balken alphabetisch zu sortieren. Dabei ist der Anfangsbuchstabe eures Vornamens ausschlaggebend. Auf der linken Seite des Balkens soll „A“ stehen, auf der rechten „Z“. Während des Ordnen ist kein Bodenkontakt erlaubt. Sollte es trotzdem zu einem Bodenkontakt kommen, heißt das für die betreffende Person, von ihrem Ausgangspunkt neu zu starten. Weitere Regeln gibt es nicht. Sind keine Fragen vorhanden, könnt ihr jetzt anfangen!“

### **5.3. Einstieg als Einführung in ein Thema: „Zu Dias Stellung nehmen“**

( aus: R.Rabenstein, R.Reichel, M.Thanhoffer: „Das Methoden-Set-Anfangen“

Zeit: bis 30 Min.

In der Mitte des Raumes ist vom Projektor zur Leinwand ein Strich gezogen. Der Leiter/die Leiterin hat einige Dias ausgewählt, die zu dem Thema des Seminars hinführen, und zu jedem Bild eine passende Frage vorbereitet, die eine formale Antwort ermöglicht ( „ja“ oder „nein“). Die Linie am Boden trennt die Nein-Zone von der Ja-Zone. Alle Teilnehmer/innen betrachten stehend, manchmal gehend, aber miteinander redend einige Dias. Wenn alle sich entschieden haben, kann es noch eine kurze Debatte über die Trennlinie hinweg geben.

Der Leiter/die Leiterin sollten sich aus der inhaltlichen Debatte völlig raushalten, damit die Teilnehmer/innen frei ihre Meinungen und Assoziationen äußern können, ohne dass sie das Geschehen als Prüfung auffassen.

### **5.4. Ausstieg als Bilanzierung von Lernergebnissen: „Auswertung, Nacharbeit“**

( aus: J.Knoll: „ Kurs- und Seminarmethoden“)

Zeit: 15-30 Min

Die Nacharbeit kann unstrukturiert in Form eines Blitzlichtes erfolgen, in dem der Leiter/die Leiterin präzise Einstiegsfragen zum Ablauf des Seminars stellt:

- Womit bin ich zufrieden?
- Gibt es etwas, was mich enttäuscht hat?
- Habe ich Erfahrungen gemacht, die mein zukünftiges Leben ( Arbeit) beeinflussen?

Die Nacharbeit kann auch strukturiert wie folgt erfolgen: Die Teilnehmer/innen erhalten ein Arbeitsblatt mit gezielten Fragen zum Kursverlauf in Bezug auf Thema, eigene Person, Methoden usw.

Beispiel: Es werden alle Methoden aufgelistet, die im Seminar angewandt wurden; für jede Methode gibt es drei Spalten zum Ausfüllen: „Was hat diese Methode bei mir positiv ausgelöst?/Was ist mir dabei klar geworden?“ „Was hat diese Methode bei mir negativ ausgelöst?/Was hat mich daran gestört?“ „ Was würde ich bei der Übertragung in die Praxis daran ändern?“

Jeder Teilnehmer/jede Teilnehmerin soll sich zunächst allein mit den Fragen beschäftigen und schriftlich alle Gedanken festhalten.

Nach Ablauf der Einzelarbeit bilden sich Kleingruppen (wenn vorhanden: die bestehenden Arbeitsgruppen), die die Einzelergebnisse untereinander austauschen und vergleichen. Beim Vergleich kommt es darauf an festzuhalten, in welchen Fragen Übereinstimmung herrscht, wo Abweichungen vorliegen.

Zum abschließenden Austausch treffen sich alle im Plenum. Mit der Fragestellung: „Was ist euch besonders aufgefallen beim Vergleich eurer Ergebnisse?“ kann das Gespräch eingeleitet werden. Der

Leiter/die Leiterin notiert die Ergebnisse und achtet besonders auf die Fragen und Probleme, die noch offen und ungelöst bleiben.

Es bietet sich an, diese Methode regelmäßig nach bestimmten Arbeitssequenzen anzuwenden, um die Eignung bestimmter Methoden zu prüfen und die Teilnehmer/innen bei der Wahl von Methoden miteinbeziehen zu können.

### **5.5. Ausstieg als Feedback an die ganze Gruppe: „Filmtitel“**

( aus: J. Fengler: „Feedback geben“)

Viele Menschen verfügen über ein gutes Einfühlungsvermögen, was einzelne Personen betrifft. Sie haben aber Schwierigkeiten, ihren Blick auf die Gruppe als Ganzes zu richten. Da es ist es z.B. hilfreich, einen Filmtitel für die Gruppe zu finden. Jeder hat auf diesem Gebiet eine gewisse Erfahrung und Kenntnisse, außerdem spricht es eher die intuitive und kreative Seite der Teilnehmer/innen an. Anstatt auszuformulieren, was gut an der Arbeitsweise der Gruppe war und was nicht, können hier die Eigenschaften, Stärken und Schwächen der Gruppe auf den Punkt gebracht werden. Das stärkt das Gefühl der Gruppenidentität und richtet den Blick darauf, was denn an der Arbeit in der Gruppe als besonders im Gegensatz zu anderen Gruppen erlebt wurde. Man kann es auch als Variation mit der Erfindung von Buchtiteln durchführen.

**Im Methodenpool finden sich unter den kleinen Methoden und unter „weitere“ noch viele Beispiele, die sowohl für den Ein- als auch Ausstieg genutzt werden können!**

## **6. Reflexion der Methode**

### **6.1 Methodenkompetenz**

Innerhalb von Ein- und Ausstiegen werden sehr unterschiedliche Kompetenzbereiche angesprochen. Die Methoden zielen vor allen Dingen auf Schlüsselqualifikationen wie: Empathie, Kommunikationsfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Stärkung der Wertschätzung, Teamfähigkeit, Kooperatives Arbeiten, Selbst- und Fremdeinschätzung, Kreativität, Flexibilität, usw. Es geht aber auch um eine Verbesserung der Organisation von Arbeitsprozessen. Hierbei sind sowohl die Inhalts- als auch die Beziehungsseite zu beachten, da Lernen niemals nur bloße Wissensübermittlung darstellt, sondern immer auch beeinflusst wird durch die Beziehungen der Lerner untereinander und das Verhältnis zum Leiter/zur Leiterin. Deshalb ist es wichtig, den Anfang als Kennenlernen untereinander und das Abschließen, den Ausstieg aus einem Lernprozess oder einer Lerngruppe methodisch aufzuarbeiten und die verschiedenen Gefühlslagen und Probleme, die hier auftreten können, ernst zu nehmen und zu reflektieren. Dies leisten Ein- und Ausstiege. Sie geben gerade der Beziehungsseite sehr viel Raum. Dafür wird hier mit einer sehr großen Medienvielfalt gearbeitet, denn Kompetenzen an sich kann man nicht sehen, sondern sie werden über Medien ausgedrückt, wobei jeder Mensch sein bevorzugtes Ausdrucksmedium hat. Darüber hinaus gibt es für jede Methode passende und weniger passende Methoden; die Methodenvielfalt, die hier zugrunde gelegt wird, versucht dem gerecht zu werden.

Durch Klärung des Vor-Wissens und der Vorerfahrungen können Zusammenhänge transparent gemacht werden und den Teilnehmern/innen wird ein persönlicherer Zugang zum Thema ermöglicht, was die Motivation erhöhen kann, besonders aber das eigene Begehren in Hinblick auf „Themen klären“ hilft. Zusammenhänge sind auch wichtig bei der Organisation und Formulierung von Lernprozessen. Durch das ständige Darstellen von Zwischenergebnissen und den Austausch innerhalb der

Gruppe wird die Kommunikationsfähigkeit trainiert und es kann gelernt werden, wie man Konflikte im zwischenmenschlichen Bereich auf befriedigende Weise lösen kann.

Ein reflektierter Ausstieg, in positiver Form, ermutigt und motiviert und könnte sogar die Lernumgebung als wichtigste Quelle der „Motivation“ im Schulalltag ablösen. Hier haben Länder wie Finnland und Schweden sehr positive Erfahrungen gemacht. Sofern Ausstiege helfen, die persönlichen Lernprozesse zu analysieren und die Lernumgebung besser einzuschätzen, die eigene Rolle zu klären und die Gemeinschaft der Lerner zu stärken, könnten sie die wichtigste Voraussetzung für den weiteren Beginn des Lernens in künftigen Einstiegen werden.

Ein- und Ausstiege sollten niemals willkürlich gewählt werden. In der konstruktivistischen Didaktik wird gefordert, dass sie „passen“, d.h. für die Lerner wie auch für das Thema viabel sind. Deshalb muss methodenkompetent z.B. bedacht werden:

- Die Alters- und Kontextgemäßheit von den verschiedenen Methoden: Nicht in jedem Alter sind z.B. körperdynamische Methoden ratsam, Feedback oder Selbstdarstellungen in der Gruppe müssen an die Altersstufen der Lerner angepasst sein. Generell ist auch die Zusammensetzung der Gruppe zu beachten, ob und welche Spannungen oder Cliquen es schon von vorneherein gibt (Außenseiter, Gruppenanführer usw.).
- Die Methoden sollten die Aktivierung möglichst aller Teilnehmer/innen erreichen. Es ist fraglich, ob dies zu jeder Zeit und für alle gelingen kann. Es muss damit gerechnet werden, dass es immer Lerner geben wird, die keine Lust haben oder lieber allein arbeiten wollen und sich im Moment nicht auf die Gruppenarbeit einlassen können. Es ist für diese Lerner wichtig, dass sie sich einlassen lernen, aber dazu muss ihnen ggf. erst ein Weg eröffnet werden.
- Bei stark persönlichkeitsbezogenen Spielen, die intime Grenzen berühren, sollten Rückzugsräume möglich sein, um die Arbeit in der Gruppe nicht zum Zwang werden zu lassen, der Gefühle oder momentane Stimmungen verletzt. Dies kann insbesondere bei körperdynamischen Methoden relevant werden.
- Gerade bei einer aktiven Gruppendynamik sollten auch immer methodisch Pausen eingeplant werden, denn nicht alle Lerner können stets aktiv und auf einem hohen Motivationsniveau arbeiten. Vielleicht ist es sogar ratsam, Sequenzen von Frontalunterricht oder Einzelarbeit einzubauen, um für die Lerner Ruhephasen innerhalb der intensiven Gruppenarbeit einbauen zu können – allerdings sollte dies nicht bei Lehrenden so verstanden werden, dass sie damit ein Entschuldigungsritual für ihren dominanten Frontalunterricht gewinnen. Es gibt allerdings Themen, die nicht für jede Gruppe als Gruppenarbeit geeignet sind.
- Immer ist zu klären, ob innerhalb der Lernumgebung, wie z.B. Schule, überhaupt die passenden Räume und Materialien zur Verfügung stehen. Die Zeitvorgabe von 45 Minuten oder ein zu enger Stoffplan bilden oft eine große Schwierigkeit bei der Durchführung von Ein- und Ausstiegen, da ein zu eng gesteckter Zeitrahmen eher hinderlich ist. Allerdings wird die Zeit, die man hier „verliert“ später wieder durch tieferes Einlassen und weitreichendes Verständnis belohnt.

## **6.2. Methodenvielfalt**

Umfassende Ein- und Ausstiege kommen hauptsächlich innerhalb der Erwachsenenbildung, innerhalb verschiedener betrieblicher Weiterbildungen in Bereichen der Berufswelt zur Anwendung. Doch die Methoden eignen sich auch für die Anwendung in anderen Bereichen, wie z.B. der Schule oder Universität. Dabei sind sie nicht fächergebunden, denn sie können für jedes Fach spezifisch gestaltet werden.

Vorteilhaft ist es, wenn Ein- und Ausstiege zum ersten Mal durchgeführt werden, dies innerhalb einer Projektwoche oder einer längeren Unterrichtseinheit zu tun, da diese einen genügend großen zeitlichen Rahmen bietet. Die spezifische Gestaltung dieser Methoden je nach Fach und Lerngruppe verleiht diesen Methoden eine sehr offene Struktur, was vielschichtige und kompetenzreiche Lernprozesse in Gang setzen kann. Es können Lernerfolge auf verschiedenen Ebenen erzielt werden. Die dynamischen, abwechslungsreichen, handlungs- und verantwortungsbezogenen Elemente können die Motivation der Lernenden und Lehrenden oft entscheidend verbessern oder steigern helfen. Innerhalb der konstruktivistischen Didaktik ermöglichen sie ein Lernen auf der Sach- und der Beziehungsebene. Ein- und Ausstiege lassen sich immer mit allen anderen Methoden kombinieren und sinnvoll verbinden.

### **6.3. Methodeninterdependenz**

Ein- und Ausstiege enthalten eine Menge an unterschiedlichen Methoden, in denen sich die Teilnehmer/innen üben können. Dies sind z.B. körperdynamische Methoden, wie z. B. die Warming-Ups, die eine Konzentration auf einzelne Sinne ermöglichen, aber auch das gemeinsame Handeln mit anderen zur gemeinsamen Zielerreichung kann trainiert werden. Darüber hinaus werden Methoden angeboten, die eher ein kreatives Potenzial ansprechen und fördern, sei es nun auf der sprachlichen Ebene von Wortspielen oder auf der künstlerischen Ebene bei der gestalterischen Darstellung z.B. von Lernergebnissen oder Interessenplakaten. Immanent werden bei all diesen Methoden aber auch schon Grundkompetenzen vorausgesetzt. Diese gilt es den Lernern offen zu legen und sie mit ihnen vertraut zu machen. Dies kann durch einfache kommunikative Übungen, die Festlegung von Gruppenregeln oder die Diskussion allgemeiner Arbeitsbedingungen in Gruppen erfolgen.

Nach Thema und Verlauf von Ein- und Ausstiegen können, neben den aus der Literatur dargestellten, folgende Methoden des konstruktivistischen Methodenpools besonders bei Ein- und Ausstiegen angewandt werden: Blitzlicht, Brainstorming, Erzählung, Fantasiereise, Lernspiele, Memory, Quiz, Rätsel, Tagebuchmethode, Rollenspiele, usw. Durch diese Übungen können schon im Vorhinein das spielerische und kreative Umgehen mit Lerninhalten und das Verhalten, die Rollenübernahme in der Lerngruppe, geschult werden, so dass die Lerner bei Ein- und Ausstiegen mit einer größeren Sicherheit, Selbstverständlichkeit und höherem Selbstvertrauen agieren können.

## **7. Praxiserfahrungen**

In dem Buch von Jörg Knoll: „Kurs- und Seminarmethoden“ findet sich ein ausführliches Praxisbeispiel innerhalb der Erwachsenenbildung, das die Durchführung von Ein- und Ausstiegen praktisch veranschaulicht. In Grundzügen sei dieses Praxisbeispiel im Folgenden dargestellt:

Das Praxisbeispiel stammt von Lisa Babisch aus Markt Schwaben. Sie hat das Projekt mit dem Titel: „Fernsehen- Hilfe oder Heimsuchung?“ ehrenamtlich durchgeführt. Es handelt sich um eine Abendveranstaltung für Eltern und erwachsene aus der Elternbeiratssitzung eines Kindergartens, bei welcher mehrere Beiräte den Wunsch geäußert hatten, zum Thema „Fernsehen“ einen Elternabend durchzuführen. Er sollte nicht nur die Fernsehgewohnheiten der Kinder beleuchten, sondern vor allem die Erwachsenen dazu anregen, ihr Verhalten zu überprüfen.

Lisa Babisch, die Leiterin dieser Veranstaltung, ging in ihren Vorüberlegungen davon aus, dass das Fernsehen als Tatsache alle betrifft. Vor diesem Hintergrund wollte sie den Eltern Impulse geben,

sich die Auswirkungen des Fernsehens bewusst zu machen und den Gebrauch des Mediums eigenverantwortlich zu gestalten. Im Einzelnen sollten die Mütter und Väter:

- erkennen, dass es wichtig ist, dem Fernsehen kritisch gegenüberzustehen,
- Anregungen gewinnen, um diese Einstellung auch den Kindern zu vermitteln,
- Motivation entwickeln, die eigenen Fernsehgewohnheiten zu überprüfen,
- gemeinsame Lösungen für bestehende Probleme finden zu können.

An dem ersten Abend begrüßt die Leiterin die Gruppe der Teilnehmenden und fordert diese auf, sich einzeln vorzustellen und dazu jeweils den Namen ihres Kindergartenkindes zu nennen. Anschließend leitet sie kurz in das Thema ein. Begrüßung, Vorstellung und Einführung dauern insgesamt knapp 15 Minuten.

Danach bittet die Leiterin die Gruppe, sich nun über die Frage auszutauschen: „Ist Fernsehen für mich wichtig? Warum sehe ich fern?“ Nachdem sie die Frage ausgesprochen hat, hängt sie ein Plakat mit dieser Formulierung an die Wand und bittet darum, das Gespräch hierüber jeweils zu zweit zu führen.

Die Zweiergruppen werden nach einem Zufallsprinzip gebildet. Dafür hält die Leiterin ein Bündel Wollfäden (vorher abgezählt) in die Mitte. Jeder Teilnehmer soll ein Fadenende nehmen und versuchen, durch Ziehen herauszubekommen, wer das andere Ende „seines“ Fadens in der Hand hat. Die Partner, die sich durch das Zufallsprinzip gefunden haben, setzen sich nun zum Gespräch über das genannte Thema zusammen. Nach rund 10 Minuten unterbricht die Leiterin die Zweiergespräche und bittet, sich einer neuen Frage zuzuwenden: „Warum und in welcher Situation will mein Kind fernsehen?“ Parallel zur Ansage wird wiederum ein Plakat mit der Formulierung aufgehängt. Zum Gespräch hierüber sollen jeweils zwei Zweiergruppen zusammenrücken und eine Vierergruppe bilden.

Um die Situation in der Familie noch stärker bewusst zu machen, wird nach rund 20 Minuten Gespräch in der Vierergruppe der Film: „Fernsehen- Hilfe oder Heimsuchung?“ aus der Serie „Elternschule“ von Wolfgang Glück gezeigt (Dauer: 10 Minuten).

Im Anschluss an den Film werden die Teilnehmenden von der Leiterin gebeten, sich im großen Kreis (Plenum) mit den Aussagen des Films auseinander zu setzen. Hierzu dient als Fragestellung: „Wie hat mir der Film gefallen? Ist er realistisch? Was ist bei uns anders?“

Danach sollen sie durch folgende Fragen angeregt werden, im Gespräch noch einen Schritt weiter zu gehen: „Gibt es – außer den im Film gezeigten – noch andere Möglichkeiten im Umgang mit dem Fernsehen? Gibt es akzeptable Alternativen?“ (Beide Fragen werden wiederum bei der Ansage durch ein Plakat sichtbar gemacht).

Ergebnisse zur zweiten Fragestellung: Die im Film gezeigte Möglichkeit des Rundgesprächs und der Diskussion über eine Sendung wird allgemein gutgeheißen, aber als oft zeitraubend bezeichnet. Es wird an diesem Punkt eine gewisse Unsicherheit festgestellt. Daraus wird der Schluss gezogen, dass eigene Sicherheit im Umgang mit dem Fernsehen mit der Zeit auch die Kinder in ihren Entscheidungen sicherer werden lässt. Als akzeptable Alternativen für die ganze Familie werden aus der Erfahrung folgende genannt:

- Sendungen des Rundfunks stärker einbeziehen
- Selber musizieren
- Basteln (z.B.: Weihnachten, Ostern, Familienfest)
- Spiele (Gesellschaftsspiele und Spiele im Freien)
- Ausflüge (Besuch im Museum, baden gehen usw.)
- Lesen, vorlesen.

Für das Gespräch im Anschluss an den Film sind insgesamt 50 Minuten vorgesehen. Es dauert jedoch 10 Minuten länger, da der Austausch über Lösungsmöglichkeiten mehr Zeit in Anspruch nimmt.

Im Lauf des Gesprächs hat die Leiterin sich die einzelnen Punkte, die genannt werden, notiert. Zum Abschluss liest sie diese nochmals vor.

Zum Ausstieg sollte jeder Teilnehmender einen Zettel mit folgenden Aufforderungen ausfüllen:

„Versuchen Sie nun Ihren bisherigen Gesamteindruck festzuhalten:

Was hat mich als Teilnehmer/in insgesamt angesprochen?

Was hat mir Schwierigkeiten gemacht?“

Die Leiterin kommt in ihrem Bericht zur folgenden Grundeinschätzung: Die vorgesehenen Methoden konnten angewendet werden und wurden von den Teilnehmern akzeptiert. Ein Teilnehmer (der sich öfters an Seitengesprächen beteiligte) hatte einen Vortrag erwartet und in den Kleingruppen, aber nicht im Plenum mitdiskutiert. Insgesamt war die Mitarbeit gut und das Interesse die ganze Zeit über deutlich. Die meisten waren bei der Zusammenfassung über die Vielzahl der erarbeiteten Punkte überrascht. Nach dem offiziellen Schluss wollte niemand gehen. Es bildeten sich Gruppen, die sich zusammensetzten und heftig weiterdiskutierten.

Die Kindergartenleiterin war positiv überrascht, dass diese Art von Elternarbeit „angekommen“ ist. Sie selbst hatte es noch nicht gewagt, die Vorstellungen der Eltern („ein Vortrag und sonst nichts“) zu übergehen und etwas anderes auszuprobieren.

Gefreut hatte sie auch, dass die Teilnehmenden bereit waren, sich auf den „neuen Weg“ einzulassen und selbst aktiv mitzuarbeiten. Es ist also durchaus möglich, neue Methoden zu riskieren. Bewährt hat sich insbesondere die Bildung der Zweiergruppen durch Wollfäden (Zufallsprinzip), der Einstieg ins Thema durch kleine Gruppen, das Aufschreiben der Fragen auf Plakate zur besseren Auswertung und die Erarbeitung weiterführender Gesichtspunkte durch die Teilnehmenden.

### **Gehen wir jetzt zur Verdeutlichung noch einmal dieses Beispiel in einer methodisch-kritischen Analyse durch:**

*Die Leiterin begrüßt die Teilnehmenden:* Die Anwesenden sollen wissen, wer bei dieser Veranstaltung Gesprächspartner/in, bzw. Fachmann/-frau ist. Jede Anfangssituation ist schwierig, ein vertrautes Stilmittel wie die „Begrüßung“ kann beim Teilnehmer mehr Sicherheit schaffen.

*Jede Person stellt sich selbst vor und sagt dazu den Namen ihres Kindergartenkindes:* Jede Person soll zu Beginn schon etwas sagen. Die Nennung des Kindernamens bedeutet eine gewisse Erleichterung („nicht über sich sprechen zu müssen“) und bietet zugleich Anknüpfungspunkte für die Kontaktaufnahme.

*Die Leiterin nennt Gesichtspunkte, die für das Thema des Abends von Bedeutung sind:* Die Teilnehmenden sollen wenigstens ansatzweise einen Anschluss an die Vorüberlegungen im Elternbeirat gewinnen. Sie sollen den inhaltlichen Horizont wahrnehmen, innerhalb dessen sich die Veranstaltung bewegt.

*Die Leiterin nennt eine Fragestellung für einen Austausch zwischen den Vätern und Müttern:* Die Teilnehmenden sollen erst einmal selbst Zugang zum Thema finden. Sie sollen sich ihre persönlichen Gewohnheiten, Einstellungen und Erfahrungen bewusst machen. Das bereits vorhandene Vorwissen zum Thema soll also aktiviert werden. Außerdem sollen sie miteinander ins Gespräch kommen.

*Es wird ein Plakat mit der zuvor ausgesprochenen Fragestellung an die Wand gehängt:* Arbeitsaufträge geraten bei einer bloßen mündlichen Erwähnung leicht in Vergessenheit. Das Plakat mit der Formulierung soll später beim Gespräch die Erinnerung an den Arbeitsauftrag erleichtern.

*Die Leiterin bittet darum, das Gespräch jeweils zu zweit zu führen:* Die Teilnehmenden sollen miteinander ins Gespräch kommen können. Die überschaubare Zweiergruppe erleichtert den Austausch. Ein Plenum-Gespräch wäre am Beginn einer Veranstaltung zu schwierig.

*Zufallsprinzip mit „Wollfäden“:* Die Teilnehmenden sollen jemand fürs Zweiergespräch ohne große Schwierigkeiten finden können. Bei der Bildung von Gruppen durch Wahl taucht das Problem auf: „Auf wen gehe ich zu?“ Gerade in der Anfangssituation neigt jede(r) dazu, abzuwarten oder ganz einfach den Nachbarn zu wählen. Auf diese Weise sind womöglich gerade die beisammen, die sich zuvor schon kannten und deshalb auch zusammensetzten. Beim Zufallsprinzip wird die Wahl abgenommen. Außerdem kommt Bewegung in die Gruppe, denn jede(r) muss aufstehen und sich danach mit dem Partner/der Partnerin einen neuen Platz suchen.

*Der Film:* Durch das Medium Film werden noch mal andere Gesichtspunkte und Gedankenwege angeregt und können so in das abschließende Plenum-Gespräch einfließen.

*Fragen auf den Plakaten/ Ergebnissicherung beim Ausstieg:* Das Festhalten der unterschiedlichen Fragestellungen hilft bei der abschließenden Diskussion um die Lernergebnisse und die Frage nach dem, was man als neue Erkenntnis mit nach Hause nimmt.

*Fragebogen:* Hilft der Selbstklärung und fördert die Reflexion über das Seminar und die eigenen Gedanken und Eindrücke, die man gewonnen hat. Bereitet zu einem angemessenen Abschluss und Abschied vom Seminar vor.