

GESPRÄCHE UND MODERATION ALS LEHRMETHODEN



Zu den klassischen dialogischen Lehrmethoden zählen in der Ausbildung das Lehrgespräch, die fragend-entwickelnde Methode und die Moderation. Wir zeigen Ihnen diese drei Formen ausführlicher und geben Ihnen Tipps für die Anwendung.

WAS?

Lehrgespräch und fragend-entwickelnde Methode

Diese dialogischen Methoden eignen sich besonders, wenn Sie Ihre Auszubildenden zu selbstständigem Denken anregen wollen oder wenn Sie eine praktische Unterweisung vor- oder nachbereiten möchten. Auch um Wissen zu vertiefen, zu ergänzen oder um die Auszubildenden einen Gesamtzusammenhang erkennen zu lassen, bieten sich diese Formen an.

Während das Lehrgespräch eine Methode für ein Gruppengespräch ist, wird die fragend-entwickelnde Methode im Einzelgespräch eingesetzt. Für beide Varianten sollten Ihre Auszubildenden bereits über Vorkenntnisse oder ggf. zumindest über Kenntnisse aus einem anderen Bereich verfügen, die sie übertragen können. Wollen Sie Ihrem Auszubildenden z. B. das Anlegen eines Neukunden in Ihrem Computersystem erklären und er kennt aus dem Einkauf bereits das Anlegen von Lieferantendaten, dann können Sie darauf aufbauen.

Die Vorteile dieser Methoden liegen darin, dass Sie die Auszubildenden aktiv mit einbeziehen und Sie sich dadurch während des Gesprächsverlaufes an deren Antworten orientieren können. So ist bei sorgfältiger Anwendung eine Über- oder Unterforderung quasi ausgeschlossen.

PROBIEREN SIE NEUE LEHRMETHODEN AUS – IHRE AZUBIS WERDEN DIE ABWECHSLUNG ZU SCHÄTZEN WISSEN!

Beispiel! Erkennen Sie die Vorteile.

Bei einem Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr gehen Sie zunächst davon aus, dass Sie die unternehmenseigene Software vollständig erklären müssen. Im Gesprächsverlauf mit Ihrem Azubi stellt sich aber heraus, dass er schon gute Kenntnisse hat, weil er bereits ein längeres Praktikum in Ihrem Unternehmen absolviert und in dieser Zeit eine Bereinigung der Datenbank durchgeführt hat. Somit können Sie direkt zu den fortgeschrittenen Lerninhalten kommen. Hätten Sie Ihr „Normalprogramm“ durchgeführt, hätten Sie den Azubi unterfordert.

Außerdem können Sie als Ausbilder leicht erkennen, ob das Thema verstanden wurde – Lernschwierigkeiten fallen sofort auf und Missverständnisse können geklärt werden. So können Sie jeden dort abholen, wo er steht. Prüfen Sie jedoch zum Schluss nochmals, ob die Lerneinheit wirklich verstanden wurde, z. B. mit ein paar Verständnisfragen. Denn auch bei einem Azubi, bei dem Sie direkt auf Fortgeschrittenenniveau einsteigen konnten, können noch Fragen zum neuen Lernstoff offen geblieben sein.

WIE?

Die optimale Umsetzung

Für die Anwendung dieser Methoden benötigen Sie zumindest einen ungefähren Ablaufplan: Es gilt zu überlegen, mit welchen Fragen Sie den Auszubildenden vom Bekannten zum Unbekannten und somit langsam zum Lernziel hinführen möchten. Eine exakte Planung ist allerdings nicht möglich, da der Verlauf durch die Antworten der Azubis beeinflusst wird.

Diese Fragen können Sie für beide Methoden verwenden:

Einführungsfragen

- Was wissen Sie bereits zu XY (Nennung des Lernziels/Thema)?
- Kennen Sie dies bereits aus der Berufsschule?
- Haben Sie im Unternehmen den Einsatz schon erlebt?
- Wozu könnte das hilfreich sein?

Gemeinsames Erarbeiten durch Fragen

- Was müssen Sie bei der Bearbeitung beachten?
- Wie würden Sie vorgehen?
- Warum so und nicht anders?
- Welche Konsequenzen ergeben sich daraus?

Kontrollfragen und Zusammenfassung

- Wie ist Ihre Vorgehensweise?
- Wo gibt es Probleme?
- Was könnte man verbessern?
- Wofür benötigen wir das?

Beachten Sie! Regeln helfen bei der Umsetzung

Wichtig ist, dass bestimmte Regeln eingehalten werden:

- Stellen Sie immer nur eine Frage.
- Formulieren Sie die Fragen jeweils deutlich und unmissverständlich.
- Stellen Sie am besten offene Fragen (die typischen W-Fragen: Wieso, Weshalb, Warum etc.).
- Verwenden Sie nur sparsam geschlossene Fragen oder Alternativ-Fragen.
- Versuchen Sie, Ihren Ablaufplan einzuhalten.
- Beantworten Sie möglichst keine Fragen selbst, sondern leiten Sie den Azubi durch weitere Fragen an, damit er selbst auf die passende Lösung kommt.
- Streben Sie einen Dialog an, durch den Sie empathisch mit Fragen hindurchführen.

Die fragend-entwickelnde Methode eignet sich sehr gut, um sie mit anderen zu kombinieren. Bei Anwendung der modifizierten Vier-Stufen-Methode (siehe wirAusbilder 6/2016 S. 26) können z. B. die Stufen 2 und 3 durch die fragend-entwickelnde Methode ersetzt werden. Auch denkbar ist, dass Sie die Stufen 2 und 3 erweitern, sodass die Azubis gemeinschaftlich eine Gruppenarbeit durchführen oder eine Demonstration vorführen können, auch ein ergänzendes Lehrgespräch dazu ist möglich.

WAS?

Moderation

Diese dialogische Methode ist vielfältig und lässt sich gut mit anderen Methoden kombinieren. Sie bietet sich besonders an, wenn es um Ideenfindung, Problemlösung, Kreativprozesse, Visualisierung, Bewertung eines Themas oder auch um systematisches Ordnen geht. Sie können mit der Moderationsmethode offene Aufgabenstellungen mit einer Gruppe bearbeiten.

WIE?

Die optimale Umsetzung

Ihre Auszubildenden werden bei dieser Methode stark aktiviert. Sie als Ausbilder begleiten den Prozess und leiten die Moderation, wobei Sie die Moderation auch an einen Auszubildenden abgeben können, wenn Ihre Azubis bereits viel Erfahrung mit dieser Methode besitzen. Der Ablauf bei der Moderationsmethode hängt stark vom Ziel ab.





Beispiel! So klappt die Umsetzung optimal.

SCHRITT 1

Ins Thema einsteigen

Als Einstieg erläutern Sie als Ausbilder im Kurzvortrag, worum es geht, nennen das Ziel/Thema der Moderation und informieren die Azubis über die bekannten Fakten (z. B. steht das Datum oder das Budget schon fest). Motivieren Sie Ihre Azubis, erklären Sie den Ablauf der Moderation und los geht's.

SCHRITT 2

Ideen sammeln

Hierbei sollten Sie sich als Ausbilder ganz zurücknehmen und die Azubis alleine „machen lassen“. Diese sammeln nun Ideen, z. B. durch Brainstorming oder eine Kartenabfrage. Zum Thema Planung eines Azubi-Tages könnten bei einer Karten-Abfrage die Karten wie folgt eingesetzt werden:

- Rote Karte – Spaß/Aktivitäten, die eingeplant werden sollen,
- Grüne Karte – Seminare/Workshops/Vorträge, die es für die Azubis geben soll,
- Weiße Karte – alle sonstigen Ideen,
- Gelbe Karte – das ist uns beim letzten Mal negativ aufgefallen und sollte ersetzt/anders organisiert werden (wie?),
- Blaue Karte – das war beim letzten Mal super und sollte beibehalten werden.

SCHRITT 3

Struktur geben

Die Azubis strukturieren, ggf. unter Moderation des Ausbilders, die gesammelten Ideen, nehmen Ergänzungen vor bzw. arbeiten einige Ideen weiter aus, verbinden diese miteinander und machen Verbesserungsvorschläge. So entstehen z. B. drei Alternativprogramme für einen Azubi-Tag mit einem Grobgerüst für den Tag. Anschließend wird über eine Mehrpunktabfrage der Favorit ermittelt. Als Ergebnis haben die Auszubildenden gemeinsam einen interessanten Azubi-Tag entworfen.



DANIELA GIESELER

ist als staatlich geprüfte Betriebswirtin Inhaberin und Leitung von AzubiScout. Sie berät als Ausbildungsexpertin ihre Kunden rund um das Thema Ausbildung. Mit motivierten Auszubildenden arbeiten und Ausbilder optimal unterstützen ist dabei das Ziel von AzubiScout.

> www.AzubiScout.com

SCHRITT 4

Maßnahmen festlegen

Jetzt sind konkrete Maßnahmen zur Umsetzung festzulegen. Eventuell ist dabei auch nochmals Ihr Eingreifen als Moderator erforderlich. Listen Sie gemeinsam auf, was alles zu erledigen und zu organisieren ist. Lassen Sie die Azubis entscheiden, wer welche Aufgaben bis wann übernimmt bzw. erledigt und halten Sie sich dabei möglichst im Hintergrund. Die Ergebnisse werden schriftlich fixiert (z. B. in einem Protokoll oder auch kreativer als Gruppenausarbeitung auf der Metaplanwand, dann am besten abfotografieren und allen zur Verfügung stellen).

SCHRITT 5

Ergebnis zusammenfassen

Zum Abschluss fasst der Moderator alle Ergebnisse zusammen. Außerdem kann hier nochmals an alle Feedback gegeben werden. Anschließend beenden Sie die Moderation motivierend mit Blick auf das Ergebnis.

Genauso kann die Moderationsmethode auch für Kreativprozesse oder Problemlösungen genutzt werden. Einleitung und Zusammenfassung finden ebenfalls statt, der mittlere Teil wird ggf. angepasst. Oft werden bei der Moderationsmethode mehrere Methoden verknüpft: Als Einstieg findet eine kurze Präsentation statt. Im mittleren Teil bieten sich verschiedene Kreativmethoden (Brainstorming, Kartenabfrage, 635-Methoden etc.) oder eine Gruppenarbeit mit abschließender Auswertung an. Die Moderationsmethode kann auch mit der Projektmethode kombiniert werden (Nutzung für die Planung und zum Kick-off, Ideenfindung, Problemlösung bei schwierigen Projektphasen usw.).

FAZIT

Probieren Sie es einfach mal aus. Wenn Sie nur einen Azubi haben, ist die fragend-entwickelnde Methode einen Test wert; bei mehreren Azubis probieren Sie das Gruppengespräch und die Moderation aus. Auch in einem Gespräch mit allen Ausbildungsbeauftragten und Ausbildern kann Ihnen die Moderationsmethode gute Dienste leisten, um die Ausbildung zu planen, Abläufe zu strukturieren, neue Ideen mit einzubringen oder Probleme zu lösen.