

CHECKLISTE

Zur Teilnahme „gezwungen“

Warum Menschen an Weiterbildungskursen teilnehmen, hat ganz unterschiedliche Gründe. Im Idealfall hat man es mit engagierten Teilnehmenden zu tun, die aus privatem, persönlichem Interesse Ihren Kurs besuchen, oder weil sie sich einen beruflichen Aufstieg und bessere Verdienstmöglichkeiten erhoffen. Schwieriger wird die Bildungsarbeit hingegen mit unfreiwillig Teilnehmenden, die den Kurs auf Anordnung eines Vorgesetzten besuchen. Im Unterricht wird dann oftmals die mangelnde Motivation spürbar, die zu Störungen und Konflikten führen kann. Die Teilnehmenden sind möglicherweise gelangweilt, nörgeln, glänzen durch Unpünktlichkeit und geringe Beteiligung oder verhalten sich abwehrend. Die Checkliste soll Ihnen Möglichkeiten aufzeigen mit Situationen dieser Art konstruktiv umzugehen.

- Arbeiten Sie transparent, sach- und methodenorientiert.** Die Teilnehmenden wünschen sich meist einen erfolgreichen Abschluss der Veranstaltung. Sie wollen daher wissen, was sie mit der Teilnahme erreichen können. Fragen, die die Teilnehmenden interessieren sind z.B. „*Warum ist dieses Thema relevant für mich?*“ und „*Was habe ich davon?*“ Geben Sie den Teilnehmenden auf diese Fragen Antworten. Machen Sie ihnen auch die Relevanz des Besuchs und der Thematik deutlich. Dies wertet Ihr Seminar positiv auf und weckt das Interesse der Teilnehmenden.
- Bringen Sie die Lernbedürfnisse und -interessen der Teilnehmenden in Erfahrung** – je früher, desto besser! Fragen Sie direkt und offen nach der Freiwilligkeit der Teilnehmenden. Dazu eignet sich z.B. die Methode „Gruppenblick“, bei der jede und jeder Teilnehmende eine Stellungnahme abgibt zu den Fragen: „*Wie freiwillig bin ich hier?*“ „*Wie gerne bin ich hier?*“ „*Was konkret möchte ich in diesem Kurs erreichen?*“ Dies hilft Ihnen, individuell auf die Lernenden eingehen und gruppenspezifisch arbeiten zu können. Ihre Teilnehmenden erfahren Sie als Lehrende, die nicht nur am Stoff, sondern an jeder und jedem Einzelnen interessiert ist.
- Versuchen Sie, den Bedürfnissen und Interessen in Bezug auf Inhalte, Sozialformen, Methoden, Pausen wirklich gerecht zu werden. **Je höher die**



so von Ihnen erfahrene Wertschätzung, desto größer ist der Wille der Teilnehmenden, sich zum Thema und zu den aktuell bearbeiteten Aspekten zu äußern, Ansichten und Meinungen kund zu tun, Mitverantwortung für einen lebendiges Lerngeschehen zu übernehmen und sich aktiv in das Lern-/Lehrgeschehen einzubringen.

- Nutzen Sie geeignete Mittel zur Motivation:** Verdeutlichen Sie die Bedeutung und Nützlichkeit des Lernstoffs, arbeiten Sie anwendungs- und praxisorientiert. Werden Sie nicht müde, Umsetzungsmöglichkeiten aufzeigen, ermutigen Sie die Teilnehmenden, persönliche Erfahrungen einbringen. Setzen Sie vielfältige und lebendige Methoden ein; äußern Sie auch einmal Verständnis dafür, dass man nicht immer motiviert und an allem interessiert sein kann.

- Seien Sie nicht gekränkt.** Unfreiwillig Teilnehmende weisen meist kein Interesse an der Thematik auf, sind demotiviert und stellen die Zweckmäßigkeit des Seminars infrage. Gehen Sie geduldig damit um; versuchen Sie, rasche Lernerfolge zu ermöglichen. Nehmen Sie mangelndes Interesse nicht persönlich.

Quellen:

Meier, R. (2012). *Das Einzige, was stört, sind die Teilnehmer*. Schwierige Situationen meistern (3., überarbeitete Aufl.). Offenbach: Gabal

Meier, R. (2012). *30 Minuten Wissensvermittlung* (4. Aufl.). Offenbach: Gabal.

Rabenstein, R., Reichel, R., & Thanhoffer, M. (2004). *Das Methoden-Set*. 5 Bücher für Referenten und Seminarleiterinnen. 5. Konflikte (12. Aufl.). Münster: Ökotopia.

CC BY SA 3.0 DE by **Milica Mladenovic** für wb-web



Dieses Material steht unter der Creative-Commons-Lizenz Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 DE. Um eine Kopie dieser Lizenz zu sehen, besuchen Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/>