

FALLBEISPIEL

Wie gehe ich als Lehrkraft mit zu langen Redebeiträgen um?

In diesem Fallbeispiel schildern wir die Situation, dass ein Teilnehmer zu lange spricht. Im Rahmen des Kurses wirkt dieser Redebeitrag einerseits störend auf die Gruppe, andererseits sind die Inhalte des Teilnehmers relevant. Die Lehrkraft merkt, dass etwas „nicht stimmt“. Wie kann sie sich verhalten? Mehrere Handlungsmöglichkeiten werden hier geschildert und methodisch-didaktisch begründet.

Die Situation

Frau Müller leitet einen VHS-Abendkurs mit zehn Terminen zum Thema „Erziehen mit Vorbildern“ für junge Eltern. Nach einer interessanten Vorstellungsrunde referiert Sie über ein Fachbuch, das in das Thema einführen soll. Sie schreibt im Verlauf Ihres Vortrags mehrere Thesen auf Flipchart. Danach bittet sie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Kleingruppen, diese Thesen zu bearbeiten und anschließend der Gruppe vorzustellen.

Bei der Präsentation der ersten Gruppe redet Herr Hansen. Sein Wortbeitrag wird immer länger und Frau Müller stellt fest, dass die zentralen Aspekte nicht als solche deutlich werden, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihm nach und nach nicht mehr zuhören und zudem die Zeitplanung für den Abendkurs insgesamt aus dem Ruder läuft.

Frau Müller steht vor der Frage, ob und wie sie Herrn Hansen am besten unterbrechen sollte, um die Aufmerksamkeit der Gruppe insgesamt wieder herstellen und die Zeit effizient nutzen zu können.





Einer stört die Gruppe. (Bild: Einer und die Gruppe 6/Evangelisches Schuldekanat Schorndorf/Waiblingen/flickr.com/CC BY 2.0)

Mögliche Sichtweisen auf die Situation und darin bestehende Probleme

- a. Der inhaltliche Beitrag von Herrn Hansen ist wichtig für die Veranstaltung, allerdings gehen die zentralen Aussagen aufgrund der ausschweifenden Darstellung unter und werden der restlichen Gruppe nicht deutlich.
- b. Frau Müller möchte inhaltlich gesehen, dass alle thematisch relevanten Aspekte verstanden und auch diskutiert werden, weswegen Sie an einer prägnanten und klaren Darstellung interessiert ist.
- c. Frau Müller möchte in sozialer Hinsicht Herrn Hansen nicht abwürgen, möchte aber auch nicht, dass er jedes Mal zu lange Redebeiträge hat. Sie sucht nach einer geeigneten Form, ihn angemessen darauf hinzuweisen, ohne ihn zu demotivieren oder gar vor der Gruppe bloßzustellen.



- d. Einige der Teilnehmenden hören nicht mehr zu und beschäftigen sich anderweitig. Sie langweilen sich bzw. sind durch die Informationsflut überfordert. Sie schalten ab und sind nicht mehr in der Lage, die Inhalte aufzunehmen.
- e. Die Gruppe wird insgesamt unruhig, die Konzentration lässt nach und ihr Unwille über die mangelnde Strukturierung des Vorgehens durch die Lehrende steigt.

Mögliche Vorgehensweisen in der Situation

- a. Frau Müller spricht an, dass der Redebeitrag zu lang und in den Kernaussagen schwer nachvollziehbar ist und bittet Herrn Hansen, die drei wichtigsten Erkenntnisse kurz zusammenzufassen.
- b. Die Lehrende verweist auf die Zeit für jede Gruppe und bittet Herrn Hansen unter Verweis auf den Ablaufplan der Veranstaltung zum Schluss zu kommen. So können die anderen Gruppen fortfahren und zeitlich gesehen bleibt noch genügend Raum für eine übergreifende Diskussion. In dieser können Herr Hansen bzw. seine Gruppe zentrale Argumente zu ihrem Thema einbringen.
- c. Die Frau Müller macht Herrn Hansen darauf aufmerksam, wie lange er schon spricht und erkundigt sich, wie viel Zeit er noch benötigen würde. Sie verweist auf die je Gruppe vorgesehene Zeit und führt an dieser Stelle Regeln für die Art der Ergebnisdarstellung je Gruppe und den Umgang mit der Präsentationszeit ein, die für den Kurs weiter gültig sein sollen. Dabei weist sie auf ihr Versäumnis hin, solche Regeln nicht zu Beginn definiert und mit den Zielen der einzelnen Lehr-Lerneinheiten begründet zu haben. Sie entschuldigt sich bei Herrn Hansen und bittet ihn, seine Präsentation mit einem zentralen letzten Satz in ca. 1 Minute abzuschließen.

Alternativ: Die Lehrkraft lässt Herrn Hansen ausreden und führt im Anschluss die Regeln zum weiteren Vorgehen ein.



- d. Frau Müller hakt kurz in die Präsentation ein und spiegelt der Gruppe ihren Eindruck, dass die Teilnehmenden sich schwer tun, dem Wortbeitrag von Herrn Hansen zu folgen und schlägt vor, gemeinsam nochmals die zentralen Punkte des Themas der Kleingruppe herauszustellen dabei die anderen Kleingruppenmitglieder aktiv mit einzubeziehen. Somit steigt sie in den Austausch und eine Diskussion zu der ersten These ein, die zwar an dieser Stelle zusätzlich Zeit kostet, die Gruppe insgesamt jedoch wieder aktiviert und am Ende eine verkürzte übergreifende Diskussion der restlichen Thesen erlaubt.
- e. Frau Müller bittet Herrn Hansen sich im weiteren Vortragen möglichst kürzer zu fassen, lässt ihn aber seinen Wortbeitrag abschließen. Im Anschluss hinterfragt sie mit der Teilnehmendengruppe, ob die Präsentationszeit zeitlich realistisch und das Vorgehen zu der späten Abendstunde für die Gruppe angemessen ist. Dabei einigt sich die Gruppe auf ein anderes methodisches Vorgehen in der Ergebnisdarstellung und -diskussion, die in Stationen je These, an denen zentrale Ergebnisse visualisiert sind und Fragen an die Kleingruppenmitglieder gestellt werden können, erfolgen wird. Die Dokumentation der Arbeit an den einzelnen Stationen wird allen Teilnehmenden in Form eines Fotokolls zur Verfügung gestellt.

Herleitung und Begründung der Vorgehensweisen

- a. Frau Müller formuliert ihre Kritik so, dass sie für Herrn Hansen leicht annehmbar ist. Sie beruft sich dabei auf *Regeln der Gesprächsführung* und des *Feedbacks*, formuliert ihr Einschätzung sachlich und aus Ich-Perspektive heraus und vergewissert sich, ob das weitere Vorgehen für Herr Hansen so in Ordnung ist.
- b. Eine *Visualisierung* von Veranstaltungsabläufen schafft Transparenz und kann nicht nur helfen, einzelne Lernschritte anzukündigen sondern bei Abweichungen auch auf die im Ablauf definierten Zeiten und Inhalte zu verweisen. Somit bietet es sich an, nicht nur eine umfassende Agenda zu entwerfen, sondern diese auch als einen *Advance Organizer* zur Kommunikation mit der Teilnehmendengruppe zu nutzen.



- c. Frau Müller beruft sich auf ihr Methodenwissen zur *Strukturierung von Gruppenarbeiten* und *Präsentation von Ergebnissen* sowie führt Regeln zur Interaktion und Kommunikation im Prozess ein, die auf das *Ampelsystem* beruhen und Ihre *Rolle als Moderator* der Arbeitsprozesse verdeutlichen.
- d. Frau Müller kann für ihr Handeln die *Themenzentrierte Interaktion (TZI)* als Begründung zugrunde legen. TZI geht davon aus, dass die drei Dimensionen „Thema“, „Ich“ und „Wir“ vor den jeweiligen Rahmenbedingungen betrachtet (Globe) im Gleichgewicht stehen sollten, damit gemeinsame Lern- und Arbeitsprozesse möglich sind. Störungen, die das Drei-Faktoren-Modell ins Wanken bringen und zu einer Überbetonung einer Dimension führen, sollten möglichst sofort thematisiert und einer Metareflexion unterzogen werden. So kann Transparenz geschaffen und eine konstruktive Weiterarbeit in der Runde ermöglicht werden.
- e. Frau Müller wählt eine neue Vorgehensweise zur weiteren Erarbeitung des Themas, die vor den zeitlichen Rahmenbedingungen und der Aufnahmekapazität der Teilnehmenden angemessener erscheint. Dabei greift sie auf eine *aktivierende Methode selbstgesteuerten Lernens* zurück, die die Gruppen untereinander in Austausch bringt und zur eigenaktiven Auseinandersetzung mit dem Thema anregt.

CC BY SA 3.0 by **Sabine Schöb, Kathrin Quilling** für wb-web



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