



## URHEBERRECHTLICHER HINWEIS

Dieses Manuskript ist urheberrechtlich geschützt und darf vom Empfänger ausschließlich zu rein privaten Zwecken genutzt werden. Jede Vervielfältigung, Verbreitung oder sonstige Nutzung, die über den in §§ 45 bis 63 Urheberrechtsgesetz geregelten Umfang hinausgeht, ist unzulässig.

© Axel Gauster / Nell-Breuning-Haus

### **Sende-Manuskript**

**Interview von Axel Gauster (Radiofeature) mit Ilona Matheis M.A.**

**in Herzogenrath/Deutschland 29. Juni 2017**

### **O-Ton Ilona Matheis M.A.**

*Aktivierende Methoden werden dann eingesetzt, wenn ich als Lehrender beziehungsweise als Dozierender mit der Gruppe in einen Austausch kommen will. Wenn ich auch den Ansatz und die Haltung habe, dass die Lernenden auch an ihre eigenen Wissensinhalte oder Erfahrungsinhalte anknüpfen können. Und ich das versuche auch in mein Konzept mit ein zu beziehen. Dann setzen aktivierende Methoden ein. Da gibt es vielfältige Ansätze, die ich eben immer in Kombination mit klassischen Vortragsmethoden setzen kann.*

### **Sprecher**

Sagt Ilona Matheis, Magister und Leiterin der Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung an der Technischen Hochschule Köln. Aktivierende Methoden in der Erwachsenenbildung ist ihr zentrales Thema in ihrem Vortrag auf diesem europäischen Seminars vom 27. bis 30. Juni 2017 in Herzogenrath/Deutschland. Titel: „Neue Wege gehen – neue Methoden wirksam in der Bildungsarbeit einsetzen“. Eingeladen hat das Europäische Zentrum für Arbeitnehmerfragen EZA Königswinter. Veranstalter ist das Nell-Breuning-Haus Herzogenrath.

Eine Methode ‚die Abstimmung mit den Füßen‘. Nun darf man das nicht verwechseln mit ‚der Abstimmung mit den Füßen auf der Straße gegen Politik‘. Denn hier sitzen ja sehr viele Gewerkschaftsvertreterinnen und Gewerkschaftsvertreter. Die verstehen natürlich etwas anderes.

### **O-Ton Ilona Matheis M.A.**

*Die ‚Abstimmung mit den Füßen‘ ist eigentlich eine Skalierungsmethode. Also. Sie können eine Skalierung wählen von von Zehn bis Eins. Oder auch Pole wie Plus und Minus. Und ‚Abstimmung mit den Füßen‘ bedeutet, dass die Personen sich positionieren zu einer Fragestellung. Also. Wie hoch ist mein Erfahrungsschatz zu einem Thema? Sehr hoch? Da würden sie sich bei Zehn positionieren. Sehr wenig? Da würden sie sich bei Eins positionieren. Das ist so zu sagen die ‚Abstimmung mit den Füßen‘. Es ist eine Methode, wo ich als Dozierender sehe: Wie sind die Pole verteilt in der Gruppe? Wo kann ich*

ansetzen? Aber gleichzeitig lernen die Teilnehmer sich auch noch einmal auf eine andere Art und Weise kennen. Und das Bild spricht für sich.

### **Sprecher**

Die Europäische Kommission hat 2008 einen so genannten Qualifizierungsrahmen für lebenslanges Lernen zusammengestellt. Der heißt abgekürzt EQR oder EQF. Ilona Matheis.

### **O-Ton Ilona Matheis M.A.**

*Der europäische Qualifikationsrahmen ist handlungsleitend im Bildungsbereich und definiert diverse Kompetenzstufen einerseits. Und definiert andererseits den Rahmen, wie Bildungsprozesse zu gestalten sind. Also. Welche Lernergebnisse sind auf welcher Kompetenzstufe zu erwarten? Und ausgehend davon muss ich als Dozierender und Lehrender überlegen: Wo setze ich an? Welches Niveau fördere ich? Wie gestalte ich auch Veranstaltungen?*

### **Sprecher**

Wird das denn überprüft?

### **O-Ton Ilona Matheis M.A.**

*Es ist erst einmal als Katalog zu verstehen und ein Handlungsrahmen. So würde ich es definieren. Es wird jetzt nicht dogmatisch umgesetzt oder auch geprüft. Sondern es ist ein Handlungsrahmen, der sowohl Hochschulen als auch Bildungseinrichtungen einen Rahmen bietet: Auf welchem Niveau befinden wir uns bei einem Abschluss eines Technikers oder Meisters? Hochschulen können dann prüfen, ausgehend von dem Niveau was festgestellt wird, wo sind dann auch Anerkennungen möglich? Wo können unterschiedliche Bildungswege sich mit einander vernetzen?*

### **Sprecher**

Eine weitere aktivierende Methode in der Bildungsarbeit ist das so genannte constructive alignment. Dieser Ansatz ...

### **O-Ton Ilona Matheis M.A.**

*... der drei Bezüge, die eigentlich sehr eng zusammen spielen, miteinander ins Verhältnis bringt. Also. Das man nicht nur den Fokus auf einen Bereich legt. Das heißt nicht nur die Lernziele in den Fokus nimmt. Sondern Lernziele sind eng gekoppelt mit den Methoden. Das heißt ich muss mir erst einmal Gedanken machen: Wo will ich eigentlich hin? Der zweite Schritt ist dann: Wie will ich es methodisch umsetzen? Wie sieht der Weg dort hin aus um die Lernziele zu erreichen? Der dritte Pol ist, dass ich mir anschau: Wie kann ich denn überprüfen, ob die Lernziele erreicht sind? Und diese drei Pole bei der didaktischen Gestaltung einerseits und bei der Veranstaltungsplanung zu berücksichtigen ist wichtig. Gilt es auch jeweils zu überprüfen und auch anzupassen.*

### **Sprecher**

Diese Methode muss sehr gut vorbereitet werden. Ilona Matheis

### **O-Ton Ilona Matheis M.A.**

*Es ist aber wichtig, dass ein roter Faden entsteht. Und das ich nicht einfach Methoden willkürlich einsetze oder Lernziele willkürlich festlege, sondern auch tatsächlich, wenn ich ein Lernziel definiere: Die Teilnehmer sollen aktivierende Methoden kennen lernen und sie*

*auch anwenden – heißt es: Ich muss auch schauen bei meiner Veranstaltungsplanung, dass es auch zu Anwendungsmöglichkeiten kommt. Also. Das ich nicht auf der Stufe des Kennen Lernens stehen bleibe und Wissensvermittlung über eine Vortrag gewährleiste, sondern das auch Möglichkeiten eines Austausches mit berücksichtigt werden.*

### **Sprecher**

Nun sind hier Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter vertreten. Wie können die denn diese neuen, aktivierenden Methoden der Bildungsarbeit lernen?

### **O-Ton Ilona Matheis M.A.**

*Es gibt bei dem Einen oder dem Anderen – dass war hier auch deutlich – erst einmal diesen Professionalisierungsanspruch: Ich habe die Profession, ich habe keine Erfahrung, ist es überhaupt gut wenn ich das mache? Mein Ansatz ist der: Learning by doing. Jeder kann bestimmte Dinge schnell, effizient und auch wirksam umsetzen. Das ist der Fokus, den ich heute eingenommen habe. Das heißt auch kleine Aktivierungen haben eine unglaubliche große Wirkung. Das sieht man jetzt auch an den Präsentation, die die Teilnehmer in der zweiten Arbeitsphase – erst einmal die Ideen entwickelt haben – und jetzt gerade präsentieren. Das es schon ganz viele Ansätze gibt, die aktivierend sind. Die ein Stück weit mehr heraus zu kitzeln ist Ziel. Und über das Tun kriegt man Erfahrung und professionalisiert sich in dem Bereich.*

### **Sprecher**

Natürlich gibt es auch Seminare und Studiengänge, in denen das ‚Lehren‘ gelernt werden kann. Aber das ‚einfach einmal anfangen‘, ‚keine Angst‘ haben – ist auch eine gute Übung. Vorausgesetzt die Vorbereitungen und Planungen stimmen. Die Arbeitsgruppen haben ihre Projekte eines Seminars auf jeden Fall schon einmal gut geplant und vorgestellt. Ilona Matheis.

### **O-Ton Ilona Matheis M.A.**

*Ich fand es sehr bemerkenswert. Bei der ersten Gruppe – die hatten einen bestimmten Ansatz. Und ich habe da vorhin ganz minimale Impulse rein gegeben in dieser Gruppenarbeitsphase. Faszinierend war wie schnell dieser Impuls umgesetzt wird: Ja das ist eine gute Frage - die binden wir ein – so holen wir die Person am Anfang ab – so machen wir das. Und das meinte ich mit diesem learning by doing. Das heißt über nachvollziehbare Impulse kann eine Veranstaltung auch reicher werden, auch lebendiger werden. So das Personen auch etwas mit nehmen und nicht nur Wissen aufnehmen, sondern tatsächlich auch in den Austausch kommen. Und darum geht es ja auch hauptsächlich bei EZA, dass man sich untereinander vernetzt. Das man in den Dialog kommt. Und diese Impulse waren – glaube ich – sehr wertvoll. Auch unter einander sich auszutauschen und zu sagen: ‚Hast du es einmal damit probiert? Damit habe ich gute Erfahrungen gesammelt‘. Wie so eine Schlummerkiste, die wir jetzt über diese Arbeitsphase einmal aufmachen und die einzelnen Ideen zur Erscheinung kommen.*

### **Sprecher**

Also keine Angst vor neuen Wegen. Lebenslanges lernen gilt für alle und alles.

### **O-Ton Ilona Matheis M.A.**

*Richtig. Und das ist auch spürbar über die Präsentationen geworden. Es entstehen Ideen. Es entstehen Impulse. Dann macht es auch Spaß. Veranstaltungsplanung ist zwar organisatorisch häufig aufwendig, aber das Ziel ist ja auch, dass man sich damit*

*identifiziert. Und das auch Spaß macht. Für einen selber und auch für die Teilnehmer. Weil Lernen ist ja auch eng mit Emotion gekoppelt. Wenn man sich wohl fühlt und auch beteiligen kann, dann wird das eine wirkungsvolle Veranstaltung.*

### **Sprecher**

*Wenn wir eine Reportage planen, dann gibt es bei uns die vier W's: Was, warum, wie, wer. Das ist jetzt nicht direkt vergleichbar. Aber sie haben ja das Stichwort genannt: Reading and flexing.*

### **O-Ton Ilona Matheis M.A.**

*Das Reading und Flexing ist eine ganz wichtige pädagogische Kompetenz. Setzt bei der Haltung an. Beim Reading geht es darum, dass ich einen beobachtenden Blick einnehme und bei den Teilnehmenden versuche die Signale zu deuten: Erscheint jemand müde? Oder hat jemand einen fragenden Blick? Oder gibt es ganz viele Zwischengespräche? Diese Beobachtungen zu deuten und auch einzubeziehen im Sinne von: Störungen haben Vorrang – wenn ich bemerke, dass viele Personen sich in Nebengespräche unterhalten – das ich als Dozent auch einmal frage: Gibt es etwas, dass wichtig ist für die Gruppe?*

### **Sprecher**

Und jetzt das ‚Flexing‘.

### **O-Ton Ilona Matheis M.A.**

*Das setzt daran an. Heißt: Die Haltung zu haben auch flexibel zu sein. Wenn eine Frage gestellt wird oder wenn die Gruppe rückmeldet: Also das ist jetzt ein Weg – mit dem können wir jetzt nichts anfangen. Das ich dann auch flexibel bin und nicht sage: Nein ich habe jetzt aber das Konzept vorbereitet und wir machen so weiter. Also mich über die eigenen Bedürfnisse oder Bedarfe der Teilnehmer hinweg setze. Sondern das ich mich darauf einstelle und sage: Ok. Es ist wohl eine andere Frage gerade zentral. Und die setzen wir jetzt in den Fokus und gehen dieser Frage nach. Und biete dazu auch entsprechend das methodische Werkzeug an. Also. Sei es Diskussionsaustausch oder eine geführte Moderation oder oder oder... Da gibt es viele Ansätze.*

### **Sprecher**

Es gibt im Rahmen von Seminaren und aktivierender Bildungsmethoden viele Beispiele. Peer to peer Methoden, Vortragsmethoden, Moderationsmethoden. Oder auch die so genannten barcamps.

### **O-Ton Ilona Matheis M.A.**

*Barcamps sind - einfach dargestellt – open space Veranstaltungen. Barcamps gehen von dem Ansatz aus, dass bei klassischen Tagungen oder Veranstaltungen sehr sehr viel in den Pausen passiert. Barcamps haben dieses Phänomen entdeckt. Und versuchen eben diesen Erfahrungsaustausch, der gerade in den Pausen zentral ist, als Merkmal der Veranstaltung zu setzen.*

### **Sprecher**

Das heißt was?

### **O-Ton Ilona Matheis M.A.**

*Es gibt erst einmal eine Kennenlernphase über kurze Verschlagwortung – so genannte hashtags. Jeder stellt sich mit drei hashtacks vor. Die Gruppe lernt sich so erst einmal*

kennen. Es ist eine sehr schnelle Methode. Also man kann sie tatsächlich mit einhundert zwanzig Personen in etwa einer dreiviertel Stunde machen. Der Anschluss ist dann, dass Personen sich zu Wort melden können und ihren Impuls vorstellen – der gesamten Gruppe. Parallel ist so eine Art Stundenplan, Zeitplan aufgemacht mit unterschiedlichen Zeitslots. Die Gruppe stimmt dann ab: Welches Thema ist für sie relevant? Und entwickelt dann gemeinsam einen Veranstaltungsplan. Die Agenda wird untereinander entwickelt.

### **Sprecher**

Die nächste Stufe bei dem so genannten barcamp ist dann ...

### **O-Ton Ilona Matheis M.A.**

... das ich mich als Teilnehmer dann fragen kann: In welchen Slot gehe ich denn jetzt? In welche Session – nennt man das bei Barcamps – gehe ich jetzt und wo möchte ich ich beteiligen? Wo möchte ich zuhören? Die Sessions dauern fünfundvierzig Minuten. Also bewusst kurz angesetzt. Also. Das es auf Diskussion ausgelegt ist. Das wenig Vortrag auch ermöglicht wird. Im Zentrum steht eben der Austausch. Wenn mir eine Session nicht gefällt, dann ich auch in eine andere Session wechseln.

### **Sprecher**

Was machen sie denn mit Menschen, die schüchtern sind?

### **O-Ton Ilona Matheis M.A.**

Schüchterne Personen sind häufig sehr reflektierte Personen. Ich versuche schüchterne Personen über Selbstreflexion abzuholen. Das ich ermögliche, dass es auch so genannte Einzelarbeitsphasen gibt, wo ich eine Frage stelle, die die schüchternen Personen aber auch andere Personen sich erst einmal beantworten können. Und in einer zweiten Phase versuche ich, kleinere Rahmenbedingungen zu schaffen. Wie Gruppenarbeiten oder Murregruppen, wo man sich nur mit dem Nachbarn austauscht. So kann man nach und nach Dinge aufbrechen und auch schüchterne Personen zu Wort kommen lassen. Ob sie sich dann vor die Gruppe stellen und präsentieren, was in der Besprechung als Ergebnis zusammen gekommen ist, das dürfen sie selber entscheiden. Also. Wichtig ist nicht bloßstellen oder überfordern, sondern über kleinere Settings mitnehmen.

### **Sprecher**

Nun sind ja Seminare heutzutage zeitlich eng getaktet. Es scheint immer weniger Zeit zum Lernen und zum Lehren übrig zu sein. Ist das heute ein allgemeines Problem im Rahmen der digitalen Massenmedien – die ja auch die schnelle Information und das schnelle Wissen anbieten?

### **O-Ton Ilona Matheis M.A.**

Ich glaube, wir lernen in den unterschiedlichsten Zusammenhängen. Wo es uns einmal bewusst und manchmal nicht so bewusst ist. Also. Wir lernen einerseits, in dem wir uns mit den sozialen Medien auseinander setzen. Bei Facebook das eine oder andere Video uns anschauen oder auch einen Bericht lesen. Da lernen wir. Wir lernen durch informellen Austausch, Pausengespräche oder sich einmal mit den Kollegen zusammen setzen. Wir lernen aber auch in klassisch organisierten Seminarsituationen, wie zum Beispiel jetzt diese Veranstaltung hier. Das heißt lernen ist eigentlich sehr vielfältig. Und wichtig ist, dass ich versuche als Lernender selber neugierig zu bleiben, meinen Fragen nach zu gehen. Und wenn ich sie in einem Veranstaltungskontext oder in einem organisierten Rahmen nicht beantworten kann, dass ich dann auch weiter die Frage im Fokus halte und

*vielleicht Antworten in einer Community, bei einem Blog oder im Netz suche oder auch im direkten Austausch mit Kollegen.*

### **Sprecher**

Der Bildungsbegriff ist ein vielfältiger und ganzheitlich. Wobei die so genannte humanistische Bildung eher am Rande steht. Heutiges Lernen heißt immer mehr – für einen bestimmten Zweck und Beruf oder einer Tätigkeit Wissen anzusammeln. Und zwar wie mit einem Trichter am Ohr, in das gnadenlos Informationen eingegossen werden. Ilona Matheis.

### **O-Ton Ilona Matheis M.A.**

*Da gibt es auch einen nicht so schönen Begriff des ‚Bulimielernens‘. Ich nehme Wissen auf und gebe es dann wieder von mir. Kurz auswendig gelernt und ich schreibe es dann runter, verfüge dann nicht mehr über das Wissen. Und wichtig ist, dass wir als Bildungsverantwortliche überlegen: Was sind geeignete Lernsettings? Was bedeutet nachhaltiges Lernen? Wie kann ich Tiefen-Lernen fördern?*

### **Sprecher**

Sind die digitalen Medien, dieses interaktive world wide web, das elearning – sind das ein wichtige Bestandteile in der Bildungsarbeit?

### **O-Ton Ilona Matheis M.A.**

*Es ändert sich auf jeden Fall etwas. Auch das darf aber nicht zum Selbstzweck werden. Sondern auch digitales Lernen muss Sinn machen. Muss auch immer wieder in de Kontext eingebunden werden. Wie kann ich zum Beispiel Medienkompetenz fördern? Indem ich vielleicht auch online Foren ermögliche. Wir machen das so, dass wir für unsere Teilnehmer – wenn jetzt beispielsweise die Veranstaltung über einen längeren Zeitraum geht – haben wir die Möglichkeit, über eine Lernplattform sich zwischen den Präsenzblöcken auszutauschen. Das sind wirkungsvolle Ansätze – man bleibt in Beziehung. Ich kann natürlich Videos einstellen. Das man sich im Nachgang noch einmal das Eine oder das Andere anschaut oder auch in Vorbereitung. Digitales Lernen ist in vielen Fällen sinnvoll. Aber ich muss mir auch da immer die Frage stellen: Welches Lernziel verfolge ich und was ist das Mittel? Wie erreiche ich das Lernziel? Und digitales Lernen ist ein Mittel. Ich sehe das sehr pragmatisch: Was macht Sinn? Und wie kommen wir dahin?*

### **Sprecher**

Die ‚reine‘ Methode gibt es freilich nicht. Oftmals werden verschiedene Ansätze miteinander kombiniert, um das Seminar offen, wach, freundlich und interessant zu gestalten. Dennoch schließt das Eine das Andere nicht aus. Ilona Matheis.

### **O-Ton Ilona Matheis M.A.**

*Es gibt aber auch Methoden, die sehr umfangreich sind. Beispielsweise die kollegiale Fallberatung, die viel Zeit in Anspruch nimmt. Aber auch in sich schon eine Strukturierung hat. Das heißt ich muss einfach darauf achten: Was für ein Setting habe ich? Was für Fragestellungen bringen die Teilnehmer mit? Und mir davon ausgehend dann die passende Methode heraus suche. Ich habe jetzt viele kleinere Impulse oder kleinere methodische Ansätze gewählt, um einfach auch die Vielfältigkeit zu zeigen. Aber es gibt auch größere, umfangreiche Methoden, die auf jeden Fall mehr Zeit in Anspruch nehmen.*

## **Sprecher**

Jetzt frage ich mich: Wie haben sie ihren Seminarbeitrag aufgebaut? War das jetzt die ‚Sandwich-Methode‘ mit ein bisschen ‚reading and flexing‘? Denn sie mussten sich ja anpassen. Die dritte Arbeitsgruppe stellt sich ja erst nach dem vor. Das war ja so nicht geplant.

## **O-Ton Ilona Matheis M.A.**

*Mir war es erst einmal wichtig, bei den TeilnehmerInnen ein Gespür dafür zu bekommen: Wer sitzt eigentlich hier? Mit welchem Erfahrungsschatz, welchem Erfahrungswissen sind sie hier? Das sind nämlich Fragen, die im Vorfeld einfach nicht in Erfahrung bringen konnte. Klar hätte an im Vorfeld einen Fragebogen verschicken können. Aber an der Stelle habe ich mich dafür entschieden, eine aktivierende Methode einzusetzen. Das heißt erst einmal eine Einschätzung vor zu nehmen. Dann natürlich ein Impuls. So zu sagen die Grundlagen setzen. Wissensinhalte präsentieren, die dann aber auch anwendbar sind. Bei den Wissensinhalten habe ich sehr großen Wert darauf gelegt, dass es einfache Fragen sind, die jeder auch mitnehmen kann als eine Art Handlungsleitfragen. Und auch einfache Methoden, die man umsetzen kann. Der jetzige Teil der Arbeitsphase ist so zu sagen die Anwendung, die wesentlich ist. Um auch die eigenen Fragestellungen erkennen zu können: Wo habe ich vielleicht noch Fragen? Und wenn ich mich jetzt noch einmal vertieft mit dem Thema auseinander setze – stimmt – also an der und der Stelle könnte ich noch einmal etwas ergänzen mit dem Wissen, das ich jetzt dazu gewonnen habe. Und nachher geht es eben noch in die Auswertungsphase, die wichtig ist, um einen Rahmen zu schaffen.*

## **Sprecher**

Sie als Leiterin dieses Seminarteils sie brauchen natürlich auch ein Feedback. Man möchte ja auch gelobt werden. Man kann es ja ruhig einmal so sagen. Holen sie sich das nachher? Ist das mit eingebaut?

## **O-Ton Ilona Matheis M.A.**

*Ja. Ja. Also ich bin auf jeden Fall interessiert an einem Feedback. Das muss nicht unbedingt nur zwingend Lob sein. Sondern ich finde es sehr hilfreich auch für mich, wenn ich Verbesserungsvorschläge bekomme. Was war gut? Was habe ich mit genommen? Welche Verbesserungspotenziale gibt es? Wo kann ich – so zu sagen - noch einmal auch als Lehrende weiter Impulse bekommen. Ich verstehe mich ja auch als Lernende. Die ja auch bestimme blinde Flecken hat. Also von daher – darauf bin ich sehr gespannt.*

## **Sprecher**

Und das gab es dann auch. Lob, Applaus, Resümee und Anregung für weitere Impulse für die Bildungsarbeit.