

Kurzüberblick zum Methodensprint und den Methoden

Die Teilnehmer_innen durchliefen vier Stationen, an denen sie jeweils 15 Minuten verbrachten. Eine Mitarbeiterin von PerLe führte an jeder Station kurz in eine andere Methode ein. Als fünfte Methode kam als gemeinsamer Abschluss das Storytelling zum Einsatz, bei dem die Teilnehmer_innen ihre Eindrücke und Erfahrungen austauschten. Die fünf Methoden werden im Folgenden kurz beschrieben und es wird auf Quellen verwiesen, die einen erweiterten Einblick in die Methoden geben können.

1) Evidenzbasiertes Lehren und Lernen

Beim Evidenzbasierten Lehren wird auf Ergebnisse zurückgegriffen, die aus der Kognitionsforschung und den Neurowissenschaften zu Denk- und Gedächtnisprozessen stammen. Viele der Schlussfolgerungen aus dieser Forschung sind auch in Feldstudien im Schul- und Hochschulumfeld belegt. Mit Empfehlungen, die aus diesen Erkenntnissen abgeleitet werden, lässt sich Lehre wirksam und effizient so gestalten, dass Studierende die Inhalte einfacher und besser verarbeiten können. Eine interessante Publikation aus den USA zu diesem Thema ist im Internet frei verfügbar:

http://ies.ed.gov/ncee/wwc/pdf/practice_guides/20072004.pdf

2) Disney-Methode / Denkhüte von Edward de Bono

Walt Disney war ein außergewöhnlich erfolgreicher und kreativer Unternehmer. Ihm wird nachgesagt, dass er in kreativen Prozessen mit seinem Team oder auch allein in drei Phasen gearbeitet hat, in denen er verschiedene Denkweisen und Betrachtungsweisen streng voneinander getrennt hat, nämlich die des Träumers oder der Visionärin, die des Kritikers und die der Pragmatikerin. Die Trennung hat er dadurch verbildlicht, dass er sich je nach Perspektive auf einen anderen Stuhl setzte oder auch (mit seinem Team) den Raum wechselte. Der Gedanke dahinter ist, dass alle drei Sichtweisen ihre Berechtigung haben und gehört werden müssen, wenn ein Projekt gelingen soll, sie aber dann am besten zur Geltung kommen, wenn man sie voneinander trennt, so dass sie sich nicht blockieren können.

Edward de Bono schlägt in seiner Methode der sechs Denkhüte ebenfalls eine Trennung der Perspektiven vor, jedoch erfolgt diese nicht zeitlich, sondern über die Zuteilung von Rollen, also „Hüten“ in einer Gruppendiskussion. Er erweitert außerdem die Perspektiven auf sechs statt drei. In größeren Gruppen können die „Hüte“ auch an mehrere Personen verteilt werden, alle Hüte sollten aber ungefähr gleich häufig vertreten sein. Bei der „Besetzung“ der Rollen kann auch darauf geachtet werden, ob die Perspektive der häufigen Rolle der Person vielleicht in besonderer Weise entspricht oder dieser widerspricht – beides kann sinnvoll und interessant für die Diskussionsteilnehmer_innen sein. Auch eher „unbeliebte“ Positionen können so in Diskussionen offen vertreten werden, da die Meinung ja nicht auf die Person selbst, sondern auf die Rolle, den Hut, attribuiert wird.

GEFÖRDERT VOM

3) Design Thinking

Design Thinking ist eine strukturierte Herangehensweise an Innovation, die multidisziplinäre Teams, flexible Arbeitsumgebungen und einen kreativen Prozess nutzt, um nutzerzentrierte Produkte, Services oder Erlebnisse zu schaffen.

Einen guten Überblick über Design Thinking als Unterrichtsmethode finden Sie hier:

<http://designthinkingforeducators.com/>

4) Schreibdenken

Schreibdenken

- ist eine schriftliche Denk- und Lernmethode,
- fördert konzentriertes Denken, Schreibkompetenz, selbstgesteuertes Lernen,
- verwendet text- und bildorientierte Techniken und
- ist geeignet für Selbstcoaching.

Weiterführende Literatur und Quelle: Scheuermann, U. (2013). Schreibdenken: Schreiben als Denk- und Lernwerkzeug nutzen und vermitteln. Verlag Barbara Budrich, Opladen und Toronto

5) Storytelling

Beim Storytelling finden sich die Teilnehmenden in 3er-Gruppen zusammen. In diesen Gruppen werden drei Rollen vergeben, die des Erzählers/ der Erzählerin, die des Interviewers und die des Protokollanten/ der Protokollantin. Im ersten Durchgang (2 Minuten) erzählt der Erzähler/ die Erzählerin von einem Ereignis oder Erlebnis im Zusammenhang mit dem allgemeinen Thema (in unserem Fall bieten sich die Erfahrungen als Lehrende an) und kann dabei Bezug auf vorgegebene Fragestellungen nehmen, wenn dies das Erzählen erleichtert. Die Interviewerin/ der Interviewer stellt Nachfragen dazu, der Protokollant/ die Protokollantin notiert das Erzählte in Stichworten. Nach dem ersten Durchgang wechseln die Rollen noch zweimal (zweiter und dritter Durchgang), so dass die Teilnehmenden jeweils einmal in jeder Rolle waren.

Zweck ist der Austausch untereinander und das Herstellen eines Bezugs zwischen den aufgezeigten Methoden und der eigenen Lehrpraxis, um die Prinzipien nachhaltiger im Gedächtnis zu verankern. Diese Methode wurde als Abschluss des Methodensprints eingesetzt.

Dr. Sandra Barth und Kolleginnen