

DIDAKTISCHE REDUKTION

Welches Weniger ist mehr?



Foto: hep-Der Bildungsverlag

Der getrocknete Apfelring steht für sinnvolle Reduktion: Zucker, Geschmack und Nährstoffe – alles Wichtige ist drin. Nur das Wasser ist draußen.

Die Ökonomisierung macht auch vor der beruflichen Weiterbildung nicht halt: Trainer müssen neues Wissen in immer kürzerer Zeit vermitteln. Yvo Wüest, Autor eines soeben erschienen Fachbuchs zum Thema, empfiehlt didaktische Reduktion – als aktive Lernhandlung ebenso wie für die Trainingsplanung.

Wahrscheinlich kennt jeder die Erfahrung aus der eigenen Biographie: Wer einen wirklich guten Spickzettel anfertigte, brauchte Sorgfalt und Zeit – später dann aber meist den auf-

wendig gestalteten Mini-Zettel selbst nicht mehr. Denn allein durch seine Erstellung fanden bereits wichtige Verarbeitungsprozesse statt: Die schwierige Auswahl, was auf der win-

zigen Gedächtnisstütze notiert wird und was verzichtbar ist, etwa sorgte dafür, dass der Lernstoff erfolgreich ins Langzeitgedächtnis befördert wurde.

Was ist didaktische Reduktion?

Stoffreduktion fördert die Qualität des Lehrens und Lernens: Statt vollständig wird gründlich gelernt. Das Ziel ist nicht eine Anhäufung von auswendig gelerntem Stoff, sondern ein umfassendes Verständnis der Fakten, Regeln und Zusammenhänge. Das entsteht idealerweise dadurch, dass neue Informationen laufend in vorhandene Wissensstrukturen integriert werden.

Dafür aber muss sich der Lerner tiefenorientiert mit bestimmten Inhalten selbst auseinandersetzen – und nicht nur mit den immer gleichen oberflächenorientierten Memo-Tricks, wie die Loci-Technik zur Abspeicherung einzelner Begriffe. Grundlegende Lernaufgaben sind vielmehr, das Wesentliche einer Lerneinheit herausarbeiten, Wichtiges von Unwichtigem zu trennen und Lernstoff zu konzentrieren.

Wir reduzieren intuitiv

Diese Lernhandlung des Reduzierens nutzen wir ganz intuitiv immer wieder. So begleitet sie oft andere Lernaktivitäten: Wenn sich jemand bestimmte Details einer Präsentation notiert oder am Ende eines Vortrages diesen mit eigenen Worten zusammenfasst, arbeitet er reduktiv. Auch wenn er später zu Hause dem Partner

über den Lernprozess berichtet oder seinem Team bei der nächsten Sitzung in einem kurzen Workshop die wichtigsten Erkenntnisse darlegt, praktiziert er nichts anderes als didaktische Reduktion.

Wir reduzieren aber auch bei einer Bewertung oder bei einem qualifizierten Feedback: Bei der inhaltlichen Rückmeldung werden Zusammenhänge erfasst, Bezüge hergestellt und übergeordnete Konzepte entwickelt. All diese Vorgehensweisen nutzen reduktive Elemente. Denn sie setzen eine intensive und vertiefte, manchmal auch anstrengende Auseinandersetzung mit den gegebenen Inhalten und Fakten voraus.

Reduktion als Lernhandlung

Trainer haben die Möglichkeit, diese Art der inhaltlichen Auseinandersetzung mit dem vorbereiteten Lernstoff aktiv anzustoßen. Mit dem Konzept der „didaktischen Reduktion“ im Hinterkopf können sie ihre Teilnehmer beauftragen mit

1. begründeten Prozesse der Auswahl:

Der Trainer lädt die Seminarteilnehmer ein, sich bei der tieferen Bearbeitung von Seminarinhalten für bestimmte Inhalte zu entscheiden und andere außen vor zu lassen.

2. der Vereinfachung von Inhalten:

Er fordert sie zum Beispiel auf, komplexe Zusammenhänge durch eine übersichtliche Visualisierung am Flipchart zu reduzieren und zu vereinfachen – eine hilfreiche Maßnahme, die allerdings manchen Seminarteilnehmer überfordern könnte.

3. der Konzentration auf

das Wesentliche: Bei dieser erfahrungsgemäß effektivsten Art der didaktischen Reduktion bitte der Trainer die Teilnehmer, Aussagen oder Beschreibungen auf ihren Kerngehalt zu konzentrieren – und verordnet so eine inhaltlich motivierte Auseinandersetzung mit dem Lernstoff. (siehe Kasten rechts).

Diese inhaltliche Reduktion können Trainer auch mit zwei ganz praktischen Übungen verordnen. Bei der ersten durch die Einschränkung des verfügbaren Raums: Hier lädt der Trainer die Teilnehmer ganz offiziell ein, zu einem definierten Thema einen Spickzettel – in der Schweiz „Schummelzettel“ genannt – im eingangs erwähnten Kleinformat anzufertigen.

Die zweite setzt auf eine künstliche Verknappung der Zeit: Die Teilnehmer erhalten dann den Auftrag, ein „One-Minute-Paper“ zu erstellen, das eine Konzentration der Lerninhalte mit einer Rückmeldung zum Lernanlass verbinden. Meist zum Abschluss einer Lerneinheit sollen die Teilnehmer dann maximal zwei Fragen auf einem Blatt beantworten:

Reduktion mit Witz

Zu den überzeugendsten Beispielen für eine extreme Reduktion gehören gute Witze. Ihnen gelingt oft eine starke Verdichtung von komplexen Inhalten auf ihre wichtigsten Aussagen – meist in wenigen Sätzen. Üben Sie sich in der Extremreduktion, in dem Sie sich kluge Witze notieren, sie auswendig lernen und weiter erzählen. Im Seminar lockern sie zudem die Lernatmosphäre.

Ein Beispiel für Philosophie-Schüler:

Wenn der Optimist meint: „Das Glas ist halb voll!“, kontert der Pessimist: „Das Glas ist längst halb leer!“. Der Rationalist gewinnt die Debatte: „Dieses verdammte Glas ist doppelt so groß wie es sein müsste!“

Ein Beispiel zur Relativität der Wahrnehmung:

Eine Schnecke bei der Polizei: „Zwei Schildkröten haben mich überfallen!“ Auf die Frage, wie das passieren konnte, antwortete die Schnecke: „Ich kann mich kaum erinnern, alles ging so schnell!“

- ▶ Was ist meine Take-Home-Message von heute?
- ▶ Was muss ich noch vertiefen oder welche Frage ist für mich offen geblieben?

Wenn der Trainer reduzieren muss

Oft genug müssen Trainer aber auch selbst reduzieren, weil die gebuchten Seminare und Trainings immer kürzer werden. Die entscheidende Frage ist dann: Was gehört zu dem jeweils grundlegenden Wissensbestand –

Was ist wichtig?

Mit den drei Begriffen aus Wolfgang Klafkis Konzept der „kategorialen Bildung“ lassen sich unverzichtbare Inhalte identifizieren. Passen sie in eine Kategorie, sind sie wertvoll.

DAS FUNDAMENTALE

dient der Vermittlung von grundlegenden Erfahrungen und Einsichten. Dies lässt sich am besten über eine besondere Erfahrung oder ein Erlebnis vermitteln. Solche Gelegenheiten gezielt herbeizuführen, ist schwierig.

Beispiel: Das gemeinsame Absolvieren eines Hochseilparcours kann aber deutlich machen, wie wichtig Kommunikation für den gemeinsamen Erfolg ist.

DAS ELEMENTARE

unterstützt die Vermittlung eines allgemeinen Prinzips. Es steht für einfache und grundlegende Sachverhalte, die über sich selbst hinausweisen. Beispiel: Das Eisbergmodell, das die Größe des Anteils unbewusster Elemente verdeutlicht, z. B. unausgesprochene Signale in der zwischenmenschlichen Kommunikation erklärt.

DAS EXEMPLARISCHE:

Das Exemplarische soll helfen, Fundamentales und Elementares zu erschließen. Es ist ein Typisches, das für ein größeres Sachgebiet steht. Beispiel: Anhand eines typischen Konfliktgesprächs zwischen Ehepartnern lässt sich zeigen, wie stark nonverbale Kommunikation wirkt.

etwa der Präsentationstechnik oder Kostenrechnung – der in jedem Fall gelernt werden muss?

Hier hilft zum Beispiel ein Modell des Pädagogen Wolfgang Klafki. Der Pionier der didaktischen Reduktion hat sich intensiv damit beschäftigt, wie Lehrer aus einer Fülle von Inhalten jene herausfiltern können, die unver-

zichtbar sind. Seine Kernbotschaft: Am einfachsten gelingt dies, wenn die Bildungsanliegen der Lerner in den Mittelpunkt gestellt werden. Trainer sollten sich demnach fragen: Was ist für meine definierte Zielgruppe innerhalb ihres spezifischen Kontextes wichtig? Was muss, was kann diese Zielgruppe verstehen? Und was weiß sie schon?

Auswahl mit dem Klafki-Modell

Bei dieser didaktischen Analyse hilft Klafkis Modell zur Reflexion von Bildungsinhalten. Es hilft dem Trainer zu entscheiden, welche Inhalte den Teilnehmern einerseits grundlegende Erfahrungen und Einsichten ermöglichen und die andererseits auch einen Transferwert besitzen, der über die konkrete Aufgabe hinausgeht. Vor allem aber hilft es dem Trainer die Lernvoraussetzungen seiner Teilnehmer zu erkennen.

Dabei helfen ihm die fünf Grundfragen des Modells:

1. Fragen zur exemplarischen Bedeutung :

- ▶ Welchen allgemeinen Sinn oder größeren Sachzusammenhang vertritt oder erschließt dieser Inhalt?
- ▶ Welche Grundprinzipien,

Gesetze, Kriterien oder Probleme lassen sich in der Auseinandersetzung mit dem Inhalt erfassen?

- ▶ Welche Methode Technik oder Haltung macht er verständlich?

2. Die Gegenwartsbedeutung:

- ▶ Welchen Stellenwert hat der betreffende Inhalt bereits im Leben der Teilnehmer?
- ▶ Inwiefern ist die an diesem Thema zu gewinnende Erfahrung, Erkenntnis, Fähigkeit oder Fertigkeit relevant im Businessalltag?

- ▶ Welche Bedeutung sollte der Inhalt – dem Weiterbildungsziel entsprechend – darin haben?

3. Die Zukunftsbedeutung:

- ▶ Hat das Thema eine Bedeutung für die Zukunft der Teilnehmer?
- ▶ Welcher Art?

4. Struktur des Inhalts:

- ▶ Welche Struktur hat die durch Punkt 1, 2, und 3 in den Fokus gerückte Thematik?
- ▶ Unter welchen Perspektiven soll das Thema bearbeitet werden?
- ▶ Gibt es verschiedene Bedeutungsschichten?
- ▶ Welches Vorwissen ist nötig?

5. Die Zugänglichkeit:

- ▶ An welchen Fällen, Phänomenen, Ereignissen oder Personen kann ich die Teilnehmer anregen, sich mit dem jeweiligen Inhalt auseinanderzusetzen?
- ▶ Wie kann der Inhalt anschaulich werden?

Der Substanz-Check: Ist alles drin?

Nach der Konzentration der Inhalte kommt dann oft die Unsicherheit. Und die bange Frage: „Habe ich die

LITERATUR

»Yvo Wüest: *Reduziert gewinnt! Didaktische Reduktion für Trainer, Auszubildende und Lehrpersonen.* hep-Verlag, Bern 2015

»Helena Horn: *Wie Mondrian ihr Leben verändern kann. Downshifting – die neue Einfachheit.* Beltz, Weinheim 2014

»Weibel, Benedikt: *Simplicity – die Kunst, die Komplexität zu reduzieren.* NZZ libro, Zürich 2014

Kernbotschaft gerettet? Sind die von mir ausgewählten Inhalte bedeutsam und erweitern sie wirklich den Kenntnisstand der Lernenden?“ Wer hier unsicher ist, sollte den Substanzcheck machen. Denn ob die jeweils ausgewählten Aussagen relevant genug sind, lässt sich immer nur für eine konkrete Gruppe von Lernenden und ihren aktuellen Kenntnisstand bestimmen

Beim Substanzcheck reflektiert der Trainer systematisch die in seinem Seminarplan verwendeten Begriffe aus der Sicht der Lerner und passt sie bei Bedarf an. Diese drei Arbeitsschritte haben sich dabei bewährt:

1. Begriffe auflisten und gewichten: In einem ersten Schritt werden alle im Konzept benutzten Fachbegriffe notieren, dann die – aus sich der Zielgruppe – wichtigsten davon farblich markiert.

2. Die Begriffsliste prüfen und ausdünnen: Nicht markierte, doppelt geführte oder vielleicht sogar – für die Zielgruppe – überflüssige Begriffe streicht der Trainer ersatzlos. Zusätzlich versucht er erneut, die Komplexität zu reduzieren und fragt sich: Gibt es Möglichkeiten, gewisse Begriffe durch Beispiele zu ersetzen,

die zum Thema, Lernziel und zur beabsichtigten Wirkung passen?

3. Definitive und reduzierte Begriffsliste erstellen: Nun werden die Beziehungen zwischen den übrig gebliebenen Begriffen geklärt und übergeordnete Zusammenhänge herausgearbeitet. Schliesslich werden die Begriffe in eine entsprechende Ordnung und Hierarchie gebracht.

Jetzt steht der Trainingsplan entgeltlich: hoch konzentriert und hoffentlich so zuckersüß wie ein Apfeling.

Yvo Wüest ■



Der Autor: Yvo Wüest ist Studienleiter und Dozent bei der aeB Schweiz – Akademie für Erwachsenenbildung. Im Herbst 2015 veröffentlicht der hep-Verlag sein Sachbuch „Reduziert gewinnt!“. Kontakt: yvo.wueest@hotmail.com.

„Stoffreduktion fördert die Qualität des Lernens und Lehrens.“