

Ulrich Müller

Demonstration

Die Demonstration gilt als klassische, ja zuweilen auch als rückständige Lehrform. Der folgende Beitrag zeigt jedoch, dass das Vormachen und Vorzeigen in der Erwachsenenbildung durchaus eine wertvolle Methode sein kann. Und er zeigt auch, was man bei einer erfolgreichen Demonstration zu beachten hat.

Inhaltsübersicht

- 1 Ein Beispiel
- 2 Zu Ansatz und Struktur der Methode
- 3 Einsatzmöglichkeiten
- 4 Zum Vorgehen
 - 4.1 Vorbereitung
 - 4.2 Durchführung
 - 4.3 zur Weiterarbeit
 - 4.4 Zu Sprache und Dozentenverhalten
5. Didaktisch-methodische Hinweise
- 6 Literatur

1 *Ein Beispiel*

In einem Kurs zur häuslichen Pflege zeigt die Kursleiterin wie man einen Pflegebedürftigen auf ergonomische und rückschonende Weise im Bett umlagern kann. In einem kurzen Gespräch hat die Kursleiterin, gemeinsam mit den Teilnehmenden, vorab einige Überlegungen entwickelt, warum dem ergonomischen Arbeiten so große Bedeutung zukommt. Einige Beispiele verdeutlichen das Ausmaß von Beeinträchtigung, das durch ungünstige Belastung zustande kommt.

Nun bittet die Kursleiterin die Teilnehmenden, zu dem im Unterrichtssaal aufgebauten Bett zu kommen und sich so aufzustellen, dass alle guten Einblick haben und sie sehen können. Sie wartet, bis alle wirklich einen guten Platz gefunden haben. Ein etwas kräftiger gebauter Herr bekommt die Aufgabe, die Rolle des Pflegebe-

dürftigen zu übernehmen. Die Kursleiterin macht zunächst die Technik des Umlagerns ganz und in normalem Tempo vor, kommentarlos. Anschließend wiederholt sie die Technik und kommentiert dabei einige wenige Aspekte, auf die es besonders ankommt. Diese ausgewählten, besonderen Handgriffe wiederholt sie nun noch einmal jeden für sich, sehr langsam und besonders deutlich. Jeder dieser Handgriffe wird mit einem kurzen, einprägsamen Namen gekennzeichnet. Schließlich wiederholt sie ein letztes Mal den gesamten Ablauf im Zusammenhang.

Sie gibt Gelegenheit zu Rückfragen. Dann bittet sie eine Teilnehmerin, das Umlagern mit Hilfe der gezeigten Technik einmal zu probieren. Die Kursleiterin lässt sie ungestört machen. Anschließend gibt sie Feedback, welche Stellen gut gelungen waren und korrigiert behutsam jene Punkte, die noch nicht ganz geglückt sind. Ein weiteres Mal wiederholt die Teilnehmerin die Technik. Die Kursleiterin kommentiert nur wenig: sie erinnert an den zentralen Stellen an die „Schlüsselbegriffe“.

Die Teilnehmer erhalten eine Unterlage, auf der die wichtigsten Schritte der Technik zusammen gefasst sind. Auf diesem Blatt stehen auch die Schlüsselbegriffe, mit denen die besonders wichtigen Handgriffe bezeichnet wurden. Die Teilnehmenden verteilen sich in Kleingruppen um „Behelfsbetten“ (Tische mit einer Decke darauf) und beginnen, die Technik zu üben. Die Kursleiterin geht von Gruppe zu Gruppe, gibt Feedback, korrigiert, beantwortet Rückfragen.

2 *Zu Ansatz und Struktur der Methode*

„Ich möchte einmal sehen, wie ... man uns die Bewegungen eines Tanzes ... oder den Umgang mit einem Pferd oder mit einer Waffe bloßes Zusehen beibringt, oder wie wir Laute spielen, oder singen lernen, ohne dass wir uns selbst betätigen ...“ (MONTAIGNE 1580). Mit diesem Zitat leitet HANS AEBLI (1993, S.65) seinen Beitrag über eine der zwölf Grundformen des Lehrens ein, das Vorzeigen, und betont damit die fundamentale Bedeutung des eigenen Tuns für wirkungsvolles Lernen. Im gleichen Atemzug

weist er jedoch darauf hin, dass das nicht heißen könne, alles und jedes durch eigenes Ausprobieren und selbsttätiges Erkunden im Modus von Versuch und Irrtum zu erlernen. Ebenso grundlegend sei die Anleitung durch einen kompetenten Lehrer. Die einfachste Form der Anleitung erfolge durch das Vorzeigen und Nachmachen (vgl. ebd.).

Dennoch, so AEBLI weiter, hätten emanzipatorische Anliegen zur Folge gehabt, dass man „in der psychologischen, pädagogischen und didaktischen Theorie nichts vom Nachahmungslernen hielt. Diese Grundform des Lehrens roch allzu sehr nach Abhängigkeit von der Erwachsenenwelt, von aufgedrängten Normen, also nach Irrationalität und Rückständigkeit“ (ebd.). Selbstverständlich haben diese Vorbehalte ihre Berechtigung - und die in besonderem Maße in der Erwachsenenbildung. Dementsprechend findet sich in der methodischen Literatur zur Erwachsenenbildung kaum einmal ein Beitrag zum Vormachen. Doch in vielen Bereichen der allgemeinen und der beruflichen Weiterbildung geht es um ein Verhaltenslernen. Und hier verschenkt, wer auf das Vormachen verzichtet, ein wertvolles und wirksames didaktisches Mittel. Im Unterschied zu AEBLIs Systematik der zwölf Lehrformen sollen im folgenden unter „Demonstration“ zwei Varianten des Lehrens zusammengefasst werden: das Vorzeigen und das Vormachen.

3 Einsatzmöglichkeiten

Beim Vorzeigen wird den Teilnehmenden an einem Originalobjekt, an einem Modell oder an Abbildungen etwas gezeigt, z. B. wie ein Gerät aufgebaut ist. Das Vorzeigen kann eingesetzt werden,

⇒ wenn die Teilnehmenden Wissen über den Aufbau z. B. eines Gerätes erwerben sollen;

⇒ wenn ein Ablauf veranschaulicht werden soll.

Das Lernziel ist also in der Regel ein **Wissen**.

Beim Vormachen werden den Teilnehmenden praktische Handlungen, die sie lernen sollen, vorgeführt. Es kann eingesetzt werden,

⇒ wenn die Teilnehmenden eine neue Handlungsweise lernen sollen, z. B. die Bedienung eines Gerätes, die Handhabung eines Ge-

genstandes oder ein bestimmtes Verhalten in sozialen Situationen;

⇒ um eine möglichst genaue Vorstellung von der auszuübenden Handlung zu gewinnen.

Das Lernziel ist ein **Können**.

4 Zum Vorgehen

4.1 Vorbereitung

Aufbau - räumliche Gegebenheiten

Überlegen Sie sorgfältig den räumlichen „Aufbau“, den Sie benötigen. Alle Teilnehmer müssen Sie gut sehen können, alles muss übersichtlich und gut einsehbar aufgebaut sein. Alles, was stören oder ablenken könnte, sollten Sie vorab aus dem Weg räumen. Es ist daher oft günstig, die normale Sitzordnung zu verlassen, um an einen anderen Ort zu wechseln. Zudem hebt sich durch diesen Ortswechsel die Demonstration vom übrigen Geschehen ab und läßt sich als etwas Besonderes „inszenieren“.

Geräte, Material und Zubehör vorbereiten

Viele Demonstrationen erfordern bestimmte Materialien und Geräte. In diesen Fällen ist es besonders wichtig, dieses Material vorzubereiten:

- auf Vollständigkeit prüfen,
- Funktionalität überprüfen
- evtl. Ersatzmaterial bereitstellen; falls das nicht möglich ist, andere Alternativen im Versagensfall überlegen,
- Unvorhergesehenes bedenken,
- evtl. Netzanschlüsse, Zuluft, Abluft ect. überprüfen,
- alles benötigte Zubehör an einen eigenen Platz, evtl. auf einer besonderen „Anrichte“, bereitlegen. Dabei sorgfältig und ordentlich damit umgehen.

Probedurchlauf

Bei allen „Vorführungen“ kommt es in besonderem Maße auf die korrekte Ausführung an. Hier sind Sie im Wortsinne „Vorbild“: Sie sprechen nicht nur über etwas, Sie tun genau das, was die Teilnehmenden lernen sollen. Falls Sie selbst

Fehler machen, besteht eine hohe Wahrscheinlichkeit, dass Ihre Teilnehmenden diese Fehler übernehmen - und zwar selbst dann, wenn Sie den Fehler mit Worten kommentieren und ihn korrigieren. Nehmen Sie sich daher Zeit für einen Probedurchlauf auch bei Tätigkeiten, die Sie routinemäßig und „wie im Schlaf“ ausführen. Etwas vorzumachen ist immer etwas anderes als etwas zu machen. Sie arbeiten vor den Augen anderer, arbeiten evtl. langsamer als gewöhnlich, zergliedern Abläufe, kommentieren Ihr Tun. All das stört möglicherweise Ihre Routine. Der Probedurchlauf gibt Ihnen das hilfreiche Gefühl der Sicherheit.

4.2 Durchführung

Stellen Sie nochmals sicher, dass tatsächlich alle Teilnehmenden Sie gut sehen können. Scheuen Sie sich nicht, gegebenenfalls an der „Aufstellung“ der Teilnehmenden „Korrekturen“ vorzunehmen.

Variante „Vormachen“

- Führen sie die Handlung zunächst in normalem Tempo vor.
- Wiederholen Sie den Handlungsablauf danach nochmals, und zwar langsam und eindringlich. Evtl. ist es günstig, wichtige Elemente besonders hervorzuheben, bis hin zur Übertreibung. Wiederholen Sie den Ablauf ggf. mehrmals.
- Weisen Sie begleitend durch kurze Kommentare auf Wesentliches hin.
- Zerlegen Sie komplexe Handlungsabläufe in Teilhandlungen („Elementarisierung“). Den einzelnen Elementen können Sie jeweils einen bestimmten Namen geben.
- Machen Sie zunächst den Gesamtablauf vor, dann die einzelnen Teilhandlungen. Wiederholen Sie anschließend die gesamte Handlungsabfolge.
- Evtl.: Bitten Sie die Teilnehmenden, sich die Abfolge der Stichworte für die einzelnen Teilhandlungen gezielt einzuprägen.
- Bitten Sie die Teilnehmenden, sich die vorgeführte Handlung „vor dem geistigen Auge“ zu wiederholen.

- Evtl.: Fordern Sie die Teilnehmenden auf, sich vorzusprechen, was Sie bei der Ausführung einer komplexen Handlungsfolge tun müssen.
- Zeigen Sie den Teilnehmenden, wie sie das Ergebnis der Handlung selbst prüfen können.

Variante „Vorzeigen“

- Erklären sie zunächst den Teilnehmenden bzw. erarbeiten Sie mit Ihnen, worauf sie achten sollen (evtl. auch in Einzel-, Partner, Gruppenarbeit).
- Demonstrieren Sie den Aufbau bzw. den Ablauf.
- Klären Sie Nachfragen: Wahrnehmungen und Eindrücke der Teilnehmenden sollten nicht während der Demonstration, sondern unmittelbar danach besprochen werden.

4.3 Weiterarbeit

Nacharbeiten beim Vorzeigen

- Geben Sie zumindest bei komplexeren Gegenständen/Zusammenhängen den Teilnehmenden im Anschluss an die Demonstration Gelegenheit, die erworbenen Kenntnisse in aktiver Form umzusetzen (z. B. eine Skizze anfertigen lassen, ein vereinfachtes Modell nachbauen, ein Mind-Map zeichnen, eine Beschreibung formulieren usw.).

Nachmachen und üben beim Vormachen

Dem „Vormachen“ muss in aller Regel ein „Nachmachen“ durch die Teilnehmenden folgen. Handeln kann man nur durch Handeln lernen. Sobald die Teilnehmenden die Struktur der Handlung erfasst haben, kann geübt werden (vgl. dazu auch MÜLLER 1999).

In der klassischen „Vier-Stufen-Methode“ (Vorbereiten - Vorführen - Vorführen/Nachmachen - Abschluss) der betrieblichen Ausbildung wird daher das Vormachen und das Nachmachen fest miteinander verknüpft. In der Ausdifferenzierung zur „Sieben-Stufen-Methode“ werden folgende Schritte genannt: Planung - Motivation - Information/Vormachen - Kernpunkt-

te/Integration - Nachmachen/Nacherklären - Probieren/Versuche - selbständiges Üben (vgl. DECKER/DECKER 1995, S. 199 ff; ARNOLD/KRÄMER-STÜRZL 1996, S. 285 ff).

5 *Didaktisch-methodische Hinweise*

Modell oder Wirklichkeit?

Eine Demonstration an der Wirklichkeit muss nicht unbedingt besser sein als eine Demonstration anhand von Modellen. Die Funktionsweise eines Gerätes kann am Gerät selbst oft nicht so gut erklärt werden wie an einem vereinfachenden, zerlegbaren, gezielt zu Demonstrationszwecken präparierten Modell. Andererseits besitzt ein Originalgegenstand immer die gewisse „Aura“ des Authentischen. Im Sinne ganzheitlichen Lernens ergänzen sich oftmals das Lernen an Originalobjekten und das Lernen am Modell oder Abbild. Nicht nur im naturwissenschaftlichen Bereich einsetzen. Die Lehrform des Vorzeigens/Demonstrierens ist v. a. im Bereich technischer und naturwissenschaftlicher Unterrichtsgegenstände unverzichtbar, sollte jedoch auch in anderen Lernbereichen verstärkt genutzt werden. Ein „Zeigen“ ist fast immer wirksamer als ein bloßes „Berichten“, „Referieren“. Aber: ein bloßes Gezeigt-Bekommen, Zusehen, Ansehen alleine eröffnet nicht unbedingt schon eine Kenntnis von den Dingen, erst recht keine Erfahrung. Anschauung ruft nach Begreifen, Begreifen nach Begriff. Deshalb bedarf „Anschauliches“ der kognitiven/sprachlichen Nacharbeit.

„Inszenierung“

Die Demonstration kann ein eingeschobenes Element während eines Referates oder Unterrichtsgesprächs sein. Es erweist sich dann als günstig, die Demonstration geschickt als etwas Besonderes zu inszenieren, das vom übrigen Geschehen abgehoben wird. So kann z. B. das Demonstrationsobjekt an einem exponierten Platz aufgebaut sein, so dass eine kurze räumliche Umorientierung notwendig wird.

Anschaulichkeit

Anstelle des „über-etwas-sprechen“ die Sache selbst zeigen oder vormachen: dadurch gewinnt das Lehren sehr an Anschaulichkeit. „Realität“ - auch vorgespülte - und „Begreifbares“ sichert fast immer die Aufmerksamkeit und das Interesse der Teilnehmenden. Gerade bei sozialen Ver-

haltensweisen wirkt das Vormachen sehr viel authentischer als ein Film. Nicht zuletzt: Ein gekonntes Vormachen bietet Gelegenheit, eigene Kompetenz zu belegen. Vorsicht ist allerdings geboten! Kompetenz wird sonst zu einschüchternden Arroganz. Sie sind immer Vorbild! Sie sollten sich bewusst sein: Als Trainer/Unterrichtender stehen Sie laufend im Rampenlicht. Sie machen den Teilnehmenden ‚etwas vor‘, auch wenn Sie das gerade nicht beabsichtigen. Mit jedem Handgriff, jedem Schritt und jedem Wort können Sie als ein mögliches Modell wirken. Achtung: wenn Sie Fehler bei einer Handhabung zeigen wollen, können sich diese entgegen Ihrer Absicht erst recht einprägen.

„Das gute Beispiel ist nicht nur eine Möglichkeit, andere Menschen zu beeinflussen. Es ist die einzige.“
(Albert Schweitzer)

6 *Literatur*

- Aebli H.(1993): Zwölf Grundformen des Lehrens, Klett Cotta: Stuttgart
- Alsheimer, M.; Müller, U.; Papenkort, U. (1996): Spielend Kurse planen. Die Methodenkartothek (nicht nur) für die Erwachsenenbildung, Lexika: München
- Müller, U. (1999): Übung. In: Grundlagen der Weiterbildung - Praxishilfen. Lose-Blatt-Sammlung, Systemstelle 7.40.20, Luchterhand: Neuwied
- Arnold, R. Krämer-Stürzl, A. (1996): Berufs- und Arbeitspädagogik, Cornelsen: Berlin
- Decker, A.; Decker, F. (1995): Ausgelernt gibt's nicht, Lexika: München