

Dirk Langenkamp  
Annette Malottke

# Stationenlernen in Trainings und Seminaren

Wie individuelles Lernen  
in der Gruppe gelingt

WEITERBILDUNG · TRAINING



Leseprobe aus: Langenkamp, Malottke, Stationenlernen in Trainings und Seminaren, ISBN 978-3-407-29271-1  
© 2014 Beltz Verlag, Weinheim Basel  
<http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-407-29271-1>

## Vorwort

Herzlich willkommen zu unserem Buch »Stationenlernen in Trainings und Seminaren«! Viele Jahre praktische Erfahrung mit Seminaren, in denen wir das Stationenlernen angewendet haben, sowie ein eklatanter Mangel an Literatur zu dieser Lernform für Erwachsene haben uns dazu bewogen, das vorliegende Buch zu schreiben. Wie so viele Trainer in der Erwachsenenbildung bewegt auch uns die Frage, unter welchen Voraussetzungen das Lernen Erwachsener am besten gelingen kann. Uns leitet dabei die klassische Herausforderung, die biografisch und soziokulturell bedingte Verschiedenheit der Lernenden und die daraus resultierende Individualität ihres Lernens im Seminar so zu organisieren, dass alle ihren individuellen Bedürfnissen und Anforderungen gemäß mit anderen gemeinsam lernen können.

Wir haben dieses Buch in der Überzeugung geschrieben, mit dem Stationenlernen allgemein und insbesondere mit unserer Herangehensweise einen erfolgreichen und wirksamen Weg subjektorientierten Lernens gefunden zu haben, den wir immer wieder mit Beispielen beleuchten werden. Gleichwohl ist uns viel daran gelegen, anderen Praktikern und Praktikerinnen deutlich zu machen, dass neben unserem Weg noch weitere Wege existieren, über die sich individualisiertes Lernen organisieren und praktizieren lässt. In diesem Buch stellen wir *unseren* Weg dar. Wir hoffen, dass schon bald weitere Erfolg versprechende Varianten des Stationenlernens in der Erwachsenenbildung diskutiert werden.

Dieses Buch kann Ihr Selbstverständnis als Trainerin und Trainer verändern. Individualisiertes, subjektorientiertes Lernen erfordert einen Perspektivwechsel. Schließlich wird der sogenannte Lehr-Lernprozess weniger aus Sicht der Verantwortlichen geplant und durchgeführt, vielmehr steht das lernende Subjekt im Zentrum. Beim Stationenlernen liegt der Schwerpunkt auf dem Unterstützen, Beraten und Begleiten. Es ist ein Wechsel vom Leader zum Coach. Wem es gelingt, diesen Wechsel zu vollziehen, dem versprechen wir tolle Erfahrungen und Lernerfolge.



Beispiel



Tipp



Übung

Stationenlernen ist untrennbar verknüpft mit theoretischen Grundannahmen zum Lernen. Sie liefern den Grundstoff, aus dem Trainer und Trainee ihr eigenes Bild von der Praxis des Stationenlernens konstruieren können. Ein konstruktiver Prozess, der sich nicht nur lohnt, sondern der sich sogar als theoretische Voraussetzung vor der Anwendung von Stationenlernen eignet. Das Stationenlernen ist keine solitäre Methode, vielmehr ist es ein methodischer Rahmen, vielgestaltig formbar vor dem Hintergrund biografischer und soziokultureller Prägung sowie pädagogischer Prämissen der ihn anwendenden Trainerinnen und Trainer. Stationenlernen verlangt geradezu eine kritische Überprüfung der eigenen Idee vom erfolgreichen Lernen, an deren Ende dann eine persönliche Deutung dieser für die Erwachsenenbildung noch ungewöhnlichen Seminarform steht.

Unsere Deutung von Stationenlernen haben wir hiermit vorgelegt. Um jeden Verdacht von Beliebigkeit bei der Anwendung bzw. Ausübung von Stationenlernen zu vermeiden, verwenden wir bewusst wertende Vokabeln, sagen deutlich, was jeweils zu tun ist, stellen Regeln auf, die keine Zweifel an unseren Überzeugungen aufkommen lassen sollen, und setzen uns damit sehenden Auges dem Vorwurf der Dogmatik aus. Andererseits stehen wir Rede und Antwort hinsichtlich unserer Beschreibungen einzelner Schritte. So hoffen wir, dass es unseren Leserinnen und Lesern gelingen möge, mit diesem Buch hin und wieder in einen kritisch konstruktiven Dialog einzutreten. Aus diesem Grund haben wir einige zwischen uns geführte Streitgespräche über das Für und Wider so mancher unserer Betrachtungsweisen eingefügt, ohne die Kontroverse aufzulösen. Denn obwohl wir dieses Buch zusammen geschrieben haben, betrachten und bewerten auch wir die Welt und das, was in ihr geschieht, stets entlang jener Determinanten, die unsere Subjektivität prägen. So kommt es, dass unser subjektiver Blick auf ein pädagogisch-didaktisches Problem oder Phänomen zuweilen recht verschieden ist. Wir hoffen, dass diese Kontroversen als Einladung verstanden werden, zu einer eigenen Meinung zu finden. Wenn es uns gelingt, Trainerinnen und Trainer neugierig darauf zu machen, mit dieser Methode zu arbeiten, dann hat dieses Buch seinen Zweck erfüllt.

Die definierende Macht von Sprache anerkennend, sollen beide Geschlechter ausgewogen repräsentiert und angesprochen werden. Deshalb haben wir uns für häufige Wechsel zwischen männlicher und weiblicher Ausdrucksweise entschieden.

# Einstieg für Entdeckerinnen und Entdecker

Das Stationenlernen ist ein Seminarrahmen, bei dem das im Mittelpunkt stehende Subjekt lernend einen »Parcours« durchschreitet. Dieser Parcours besteht aus verschiedenen Stationen, an denen mal eine, mal mehrere Aufgaben zu finden sind. Die Aufgaben unterscheiden sich bezüglich ihres Anspruches an Vorwissen, ihres Informationsgehaltes und der jeweils angewandten Methodik. Ob ein Text gelesen und zusammengefasst, ein Zeitungsartikel interpretiert, aus lauter Einzelinformationen ein Schema herausgearbeitet und in eine bestimmte Reihenfolge gebracht oder eine analysierte Situation szenisch oder in einem selbstgemachten Kurzfilm auf den Punkt gebracht werden soll – die Teilnehmenden entscheiden mit größtmöglichem Freiraum und begleitender Unterstützung der Trainerin oder des Trainers selbst über ihren Weg zu einer neuen oder erweiterten Handlungskompetenz.

Eine kurze Definition

Denken wir uns ein Seminar. Denken wir uns weiter, dass dieses Seminar einen sehr trockenen Lerninhalt hat, zum Beispiel Arbeitsrecht. Das Seminar dauert eine Woche. Die Zielgruppe sind Trainees in einem Interessenverband. Teilweise haben sie Arbeitsrecht bereits an einer Hochschule studiert, theoretische Kenntnisse liegen demnach vor. Andere wiederum haben überhaupt keine Kenntnisse, und wieder andere haben als Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin reichlich praktische Erfahrungen mit dem Arbeitsrecht gesammelt, jedoch keinen theoretischen Hintergrund. Das Trainerteam überlegt: Wie können wir das Lehrziel erreichen, ohne einige zu langweilen und andere zu überfordern? Wegen der positiven Erfahrungen mit dem Stationenlernen entscheidet sich das Team für diese Methode, beschließt aber gleichzeitig, viele gemeinsame Lernzeiten im Plenum anzubieten.

Ein Beispiel aus der Praxis

Die Lernzeiten im Plenum dienen unterschiedlichen Zwecken. Zu Beginn des Seminars fördern sie das gemeinsame Kennenlernen und vermitteln einen Eindruck vom Ausbildungsstand der Trainees. Das Team ist daran interessiert, sowohl die Spannweite der Vorkenntnisse zu ermitteln, als auch die Gruppe strukturierende Vorlieben und inhaltliche Schwerpunkte der Teilnehmenden zu erkennen. Im Verlauf des Seminars stärken die Plenumsphasen den Zusammenhalt der Gruppe. Ferner erleichtern sie organisatorische Absprachen und Entscheidungen rund um die Stationen-Lernphasen. Das Mehr an Plenumsphasen soll auch dazu genutzt werden, den Teilnehmenden ein Forum zu bieten, um die verschiedenen Lerngegenstände in der Gruppe diskutieren und vertiefen zu können.

Bei der Vorbereitung berücksichtigt das Team auch den Wunsch des Auftraggebers, der erwartet, dass die Teilnehmer nach dem Seminar zu bestimmten Lerninhalten »sattelfest« sind. Das Team entscheidet sich dafür, den Lernparcours aus Pflichtstationen und Kürstationen zusammenzustellen. Dass die meisten Teilnehmenden ein paar Vorkenntnisse haben, dient dem Team als Maßstab für die Aufgabenstellungen. Für die Neueinsteiger wird es innerhalb der Woche teamgeleitete Einsteiger-Stationen, für Teilnehmende mit guten Vorkenntnissen vertiefende Aufgaben geben. Zugleich sollen diese Teilnehmer durch Begleitung der Neueinsteiger ihre eigene Beratungskompetenz zum Thema erweitern. Für alle Teilnehmenden gibt es Pflichtaufgaben, wobei diese von den Neueinsteigern erst im Laufe der Woche bearbeitet werden können, den geübten Teilnehmenden hingegen zum Einstieg ins Thema und zum Aufwärmen dienen. Der geplante Ablauf des Seminars wird in Abbildung 1 dargestellt (siehe nächste Seite). Das Seminar beginnt am Montag zum Mittagessen und endet am Freitag zum Mittagessen. In allen grau unterlegten Feldern findet Stationenlernen statt – zusätzlich zu den dargestellten Angeboten.

Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag
<b>Anreise</b>	9 Uhr Kürstation: Einführung in xy – Vortrag und Lehrgespräch			Lernstandskontrolle
			10 Uhr Kürstation: taktischer Umgang mit xy – Vortrag und Lehrgespräch	Wie geht es weiter nach dem Seminar? - konkrete Transfer- verabredungen - Bildungsplanung
	<b>Vormittagsplenum für alle</b> Input zu unterschiedlichen Themen, Absprachen zu neuen Lernteams, Vorschläge für neue Stationen			
	<b>Etwas, um die Gruppe zusammenzuführen</b>			Seminarauswertung
Mittagspause				
<b>Plenum für alle</b> Willkommen, Kennen lernen		14.30 Uhr Kür- station: Jenseits des Themen- plans: Informati- onen zum Thema xy – Vortrag und Lehrgespräch	Ggf. noch: 14.30 Uhr Kürstation: Neue Station! Informatio- nen zum Thema abc – Film mit anschlie- ßender Diskussion	<b>Abreise</b>
<b>Etwas, um die Gruppe zusam- menzuführen</b>				
Klären der Semi- narthemen und Lernbedürfnisse				
Vorstellen der Methode »Stationenlernen«	<b>Nachmittagsplenum für alle</b> Die Teilnehmenden präsentieren Lernprodukte, Absprachen zwischen den Teilnehmenden zu neuen Lernteams, Reflektionen, Tagesauswertung			
	Vorschläge für neue Stationen <b>Etwas, um die Gruppe zusammenzu- führen</b>	Besprechung der Ergebnisse von Sta- tionen, welche die Gruppe gemeinsam, aber nacheinander erstellt hat		

Abb. 1: Seminarablauf Arbeitsrecht (in den grau unterlegten Feldern findet Stationenlernen statt – zusätzlich zu dem dargestellten Angebot)

Der tatsächliche Ablauf des Seminars ähnelt erfreulicherweise dem geplanten Ablauf. Am Montagabend findet die Einführung in die Methode statt. Das Team stellt fest: Je jünger die Teilnehmenden, umso vertrauter ist ihnen die Methode; sie kennen die Methode aus der Schulzeit. Die Teilnehmer erhalten ihr Stationen-Tagebuch, in dem alle vom Team geplanten Stationen aufgelistet sind. Bei einem Rundgang werden die Stationen vorgestellt, damit alle wissen, wo sie die Stationen finden. Sie beginnen sogleich zu planen, mit welchen Aufgaben sie am nächsten Morgen beginnen wollen, und sich zu Lernteams zu verabreden.

Das Team hat methodengetreu darauf verzichtet, einen gemeinsamen Start im Seminar vorzugeben. Es hat lediglich mitgeteilt, dass es ab 9 Uhr für Rückfragen, Lösungshinweise und Beratungen zur Verfügung steht. Im Übrigen ist die Anfangszeit für die Teilnehmer freigestellt. Diejenigen, die die Einführungsveranstaltung besuchen wollen, starten mit dieser trainergeleiteten Station ganz klassisch um 9 Uhr. Alle anderen stehen gleich zu Beginn des Seminars erstmals vor der ungewohnten Herausforderung, sich nun selbst zum Start in den Seminartag motivieren zu müssen. Einige haben schon vor dem Frühstück mit dem Lernen begonnen, andere trudeln gemächlich kurz nach dem üblichen Seminarbeginn ein, begeben sich ans Stationen-Material und beginnen. Wie erwartet beobachtet das Team, dass zunächst einmal viele Teilnehmende für sich alleine bleiben. Zwischen 9 und 10 Uhr herrscht große Ruhe, die nur kurz von den wenigen Nachzüglerinnen und Nachzülern unterbrochen wird, die ihr Frühstück ein wenig ausgedehnt haben.

Nach circa einer Stunde betreten auch die Teilnehmenden aus der Einführungsveranstaltung den Parcours. Sie sind soweit orientiert, dass sie mit ihrer ersten Station beginnen können. Sie haben sich bei der Einführungsveranstaltung schon zu einem Lernteam verabredet.

Und schon kommt Bewegung in die Gruppe der Teilnehmenden, die ihre erste Aufgabe bearbeitet haben. Es wird um Lösungshinweise gebeten, die mit den eigenen Ergebnissen verglichen werden. Soweit etwas unklar ist, stellen die Teilnehmenden beim Team Verständnisfragen – für das Funktionieren des Hilfesystems ist es noch etwas zu früh. Das Team erinnert die Teilnehmenden noch einmal daran, sich in der Stationen-Anzeige einzutragen. So steht jeder, der eine Station bearbeitet hat, für nachfolgende Teilnehmende als Unterstützung zur Verfügung. Ungefähr jetzt beginnt das eigentliche selbstbestimmte Lernen: Die Teilnehmenden beginnen, sich in

Kein gemeinsamer Start  
am Morgen?

Was sind Lösungshinweise?



verschiedenen Sozialformen zum Lernen zu verabreden, sich Themen hierfür auszusuchen und die Pausen eigenverantwortlich zu planen. Das Trainerteam hält sich in dieser Phase ganz besonders zurück, damit den Teilnehmenden der Wechsel der Rollenzuschreibung an das Team, weg von den allwissenden Alleskönnern hin zu gleichberechtigten Lernbegleiterinnen, gut gelingt.

Etwa eine Stunde vor der verabredeten Mittagspause treffen sich Trainer\*team und Teilnehmende zum Plenum. Das Team erkundigt sich, ob alle ausreichend orientiert sind und gut ins Lernen gefunden haben. Auf einen fachlichen Input verzichtet das Trainerteam in diesem Vormittagsplenum. Stattdessen bietet es eine fröhliche gruppenspezifische Übung an, mit der sich die Teilnehmenden noch besser kennenlernen. Das Team weiß, wie wichtig es in dieser Phase ist, dass alle ihre Scheu davor verlieren, sich gegenseitig um Unterstützung zu bitten oder zum gemeinsamen Lernen einzuladen.

Am Dienstagnachmittag kommen häufig Teilnehmende zum Trainerteam, um sich Lösungshinweise zu bearbeiteten Stationen zu holen. Das Team stellt fest, dass es nach dem Austeilen der Lösungshinweise wenige Rückfragen seitens der Teilnehmenden gibt; dabei gehört das sorgfältige Durcharbeiten der Lösungshinweise ausdrücklich zu den entsprechenden Stationen-Aufgaben. Das Team geht davon aus, dass für viele der Teilnehmenden einige Aspekte aus den Lösungshinweisen nicht selbsterklärend sind. Es nimmt sich vor, im Nachmittagsplenum nochmals dafür zu werben, die Lösungshinweise als Teil des Lernprozesses zu verstehen, und die Teilnehmenden dazu einzuladen, das Team genau für diese Art von Rückfragen zu konsultieren.

Eine Lerngruppe hat sich in einer beim Lernen entstandenen Variante zur Aufgabenstellung verheddert. Eine Teilnehmerin dieser Gruppe wendet sich Rat suchend an die Trainerin und bittet sie, mit in die Lerngruppe zu kommen, um diese zu unterstützen. Die Trainerin geht mit und ist nach circa einer halben Stunde wieder zurück. In dieser Zeit steht ihr Trainerkollege den übrigen Teilnehmenden zur Verfügung.

Das Plenum am späten Nachmittag wird von Aussagen zu den Eindrücken über diese Lernform beherrscht. Das Trainerteam rechnet am ersten Tag noch nicht mit schon fertiggestellten Präsentationen oder anderen Produkten. Es bietet im Plenum die Möglichkeit, sich zu neuen Lerngruppen oder Lerntandems zusammenzuschließen – wohl wissend, dass durch das asynchrone Lernen der Anschluss an Lerngruppen manchmal schwierig ist.

Wer kontrolliert, ob alles verstanden wurde?

Das Plenum endet eine gute halbe Stunde vor dem Abendessen. Das Team schließt das Plenum nach einem Rückmeldeblitzlicht – nicht ohne den nochmaligen Hinweis darauf, dass alle frei sind in der Entscheidung, jetzt weiter zu lernen oder Feierabend machen. Die Teilnehmenden bleiben im Raum und sprechen in kleinen Grüppchen die weitere Arbeitsweise für den nächsten Tag ab oder lesen sich Stationen-Material durch, um schon mal zu wissen, was noch auf sie zukommt.

Am Mittwochmorgen ist der selbstbestimmte Beginn für die Teilnehmenden schon fast Routine. Jetzt arbeiten alle intensiv an Stationen. Das Team ist sich einig: »Es brummt.« Fortwährend sind Lösungshinweise auszugeben, Rückfragen hierzu zu beantworten oder weiterführende, aufbauende bzw. vertiefende Einzelgespräche zu den Themen der Stationen zu führen. Das Team erhält über diese Gespräche einen guten Überblick, welchen Lernstand die Lernenden haben und was sie gegebenenfalls noch benötigen, um die Lehrziele zu erreichen.

Das Vormittagsplenum wird vom Team für eine halbstündige Inputphase genutzt. Selbstverständlich ließe sich diese Inputphase auch als Station anbieten. Das Team nimmt jedoch den schwächeren Lerneffekt durch den Kurzvortrag in Kauf, um der Gruppe eine Phase längeren, gemeinsamen Lernens zu ermöglichen. Es mögen Teilnehmende dabei sein, die den nach allen Regeln der Kunst visualisierten und sprachlich pointierten Input langweilig finden, die gemeinsame Zeit im Plenum aber wollen auch sie nicht missen. Im Anschluss fragt das Team, ob die Teilnehmenden bestimmte Themen aus dem Spektrum der Seminarthemen vermissen. Sollte das der Fall sein, könne entweder das Trainerteam eine Station anbieten oder die Teilnehmenden erstellen selbst eine. Tatsächlich beziehen sich manche Teilnehmende auf eine aktuelle politische Diskussion, woraus sie den Bedarf nach rechtlichem Hintergrundwissen zu diesem Thema ableiten. Da die rechtliche Dimension dieses öffentlichen Diskurses für alle Teilnehmenden gleichermaßen neu ist und sie sich zunächst noch anderen Stationen widmen wollen, bietet das Team an, am Nachmittag des Folgetages eine vom Trainer angeleitete Kürstation zu erstellen. Eine kurze Abfrage macht deutlich, dass gut die Hälfte der Teilnehmenden bei dieser Station mitmachen möchte. Uhrzeit und Raum werden verabredet.

Am Nachmittag gibt es eine besondere Station: Passend zum Seminarthema kann ein Film angeschaut und anschließend diskutiert werden. Gut zwei Drittel der Teilnehmenden sind anwesend. Die Trainerin hat einige Leitfra-

Gemeinsam im Plenum  
abhängen?

Zeit für zusätzliche  
Themen

gen für die Anschlussdiskussion vorbereitet und übernimmt die Moderation. Ein paar Teilnehmende verlassen während des Films den Raum. Im späteren Gespräch stellt sich heraus, dass sie lieber an den Stationen weiter arbeiten wollten. Andere Teilnehmende, die den Film angeschaut haben, berichten später, dass sie diese kurze Phase des Konsums und des nicht Diskutieren-müssens genossen haben. Am Nachmittag arbeiten mehrere Teilnehmenden alleine oder zu zweit. Es ist Mittwochnachmittag, das Gruppenstorming ist in vollem Gange, da nutzen einige Teilnehmer die Möglichkeit, sich zum Lernen zurückzuziehen.

Im Nachmittagsplenum am Mittwoch präsentieren erste Grüppchen Produkte der Stationen. Es wird viel gelacht, applaudiert, diskutiert und überlegt. Die Teilnehmenden haben jetzt schon Übung darin, Wünsche für das eigene Lernen im Plenum zu äußern. Für den letzten vollständigen Seminartag – Donnerstag – werden letzte Verabredungen getroffen. Das Team klärt, ob bei der Bewältigung von Pflichtaufgaben noch Unterstützung benötigt wird und wer sie aus der Gruppe oder dem Team geben kann.

Am Donnerstag beobachtet das Team, dass alle routiniert und fast schon gelangweilt das Lernen an den Stationen aufnehmen. Selbstbestimmtes Lernen ist für sie bereits zu einer Selbstverständlichkeit geworden. Hier zeigt sich ein deutlicher Nachteil, der sich aus dem Gewöhnungslernen des Menschen ergibt: die langweilige Routine. Weil das Team das schon kennt, entscheidet es sich, den Spannungsbogen bis zum Nachmittagsplenum ein wenig zu beeinflussen und eine von der Trainerin geleitete spontane Zusatzstation anzubieten. So versucht das Team zu verhindern, dass die Stationen bloß abgearbeitet werden. Nach kurzer Beratung ist es sich einig, dass die Trainerin um 10:30 Uhr einen spontanen Input zu einem realen Fall vortragen wird, der viele Aspekte des Seminarthemas berührt und zu dem die anwesenden Teilnehmenden ein Lösungsszenario entwickeln können. Um die »Spontan-Station« schnell und deutlich bekannt zu machen, klebt das Team zwei Flipchart-Papiere so zusammen, dass sie wie eine Weste übergezogen werden können, beschriften diese beidseitig mit Thema, Ort und Uhrzeit. So ausstaffiert dreht die Trainerin zwei Runden über den Parcours und versucht möglichst alle Teilnehmenden mit dem neuen Angebot zu erreichen. So wird gewährleistet, dass alle die zusätzliche Station wahrnehmen, weil es für eine Bekanntgabe im Plenum oder allein über das Infobrett zu spät ist.

Selbst die Teilnehmenden, die am Dienstagmorgen erstmals mit dem Seminarthema in Berührung gekommen sind, entscheiden schon heute ei-

genständig, ob sie lieber diese Pflicht- oder jene Küraufgabe bearbeiten oder zu der eben ausgerufenen Station gehen. Mit dem hierfür erforderlichen inhaltlichen Rüstzeug haben sich zu diesem Zeitpunkt alle bereits an den diversen Pflichtstationen beschäftigt.

Die Spontan-Station wird von drei Teilnehmenden besucht. Im Verlauf der Station zeigt sich, dass diese inzwischen ein so gutes Verständnis vom Thema haben, dass sie in der Lage sind, taktische und strategische Fragen miteinander zu beraten. Auf diesem Niveau genießen sie den Austausch. Zum Ende der Station nutzt die Trainerin die Gelegenheit, um einige Stationen anzupreisen, die bislang nur von wenigen Teilnehmenden besucht wurden. Das Team hat beobachtet, dass die Teilnehmenden bevorzugt Stationen bearbeiten, die in vermeintlich harte Fakten münden. Deshalb lädt die Trainerin jetzt dazu ein, sich in der Schlussphase des Stationenlernens auch jenen Stationen zu widmen, die Rollenspiele zum Inhalt haben oder Präsentationen im Plenum erfordern. Wie schon am Vortag wird das Vormittagsplenum, das wegen der Spontan-Station heute kürzer ausfällt, vor allem für einen weiteren Input und Diskussionen genutzt.

Am Nachmittag findet das am Mittwoch verabredete trainergeleitete Angebot zur öffentlich geführten politischen Diskussion statt. Die Gruppe ist vollständig versammelt. Das Nachmittagsplenum verzögert sich, weil einige Teilnehmende darum bitten, noch die eine oder andere Präsentation zu den Stationen-Aufgaben vorbereiten zu dürfen. Zeitlich und inhaltlich bedingt ist das Plenum am Donnerstagnachmittag randvoll. Es werden Produkte aus der Stationenarbeit präsentiert. Ein Bild, das an einer Station durch die sukzessive Bearbeitung der Teilnehmenden entstanden ist, wird gezeigt, interpretiert und diskutiert. Zu einzelnen Themen gibt es jetzt, da alle sie bearbeitet haben, beträchtlichen Diskussionsbedarf. Das Team entscheidet, hierzu am Freitagmorgen nochmals Zeit einzuräumen.

An allen Stationen werden die Lösungshinweise – sofern welche vorhanden sind – neben die entsprechenden Aufgaben gelegt. Den Teilnehmenden wird angeboten, sich diese samt den Lösungshinweisen für das Studium mit nach Hause zu nehmen. Am Freitag findet – auf ausdrückliche Anforderung des Auftraggebers – eine Lernstandskontrolle statt, das heißt ein Test, dessen Lösung sogleich im Anschluss besprochen wird. Die Teilnehmenden behalten den Test bei sich und können zurückmelden, ob sie mit ihren Antworten zufrieden sind. Im Anschluss planen sie, welche neuen oder vertiefenden Inhalte zum Thema sie sich noch aneignen und wie sie das bewerkstelligen werden.

Bei der abschließenden Seminauswertung bietet das Trainerteam zusätzlich die Möglichkeit, gezielt die Methode des Stationenlernens zu reflektieren:

- Wie habe ich selbst mit dieser Methode mein Lernen organisiert?
- Wie habe ich mich in diesem Lernprozess erlebt?
- Habe ich Dinge in meinem Lernverhalten entdeckt, die mir vorher noch nicht bewusst waren?

Die Antworten sind so unterschiedlich, wie es die Menschen im Seminar sind:

- Ich habe festgestellt, dass ich am besten nachts lerne, und bin froh, dass das Seminar mir das ermöglicht hat.
- Seit Donnerstag hat mich das Stationenlernen gelangweilt.
- Kürzere Phasen des Stationenlernens wären mir lieber.
- Es ist hier so ähnlich wie im Büro, wenn ich ein neues Problem auf den Tisch bekomme. Besser finde ich hier jedoch, dass viele Menschen da sind, mit denen ich mich beraten kann. Dieses Hilfesystem möchte ich gerne in den Alltag mitnehmen.
- Ich bin verdorben für jede Art des Frontalunterrichts.
- Ich hatte befürchtet, mich mit meinen Vorkenntnissen auf dem Seminar zu langweilen. Ich habe aber noch sehr viel dazulernen können.