

Modul 1

Mit Herz & Verstand ... Lebensweltorientierte Bildungsarbeit mit Senioren

Allgemeine Informationen	
Zeitaufwand:	ca. 4 Zeitstunden
Ziele:	<ul style="list-style-type: none"> • gegenseitiges Kennenlernen der Teilnehmenden • Standortbestimmung • gemeinsames Verständnis des Themas „Bildungsarbeit mit Senioren“ entwickeln • Rollenklarheit gewinnen • Grundlagen-Methoden kennen lernen
Inhalte:	<ul style="list-style-type: none"> • Methoden für eine teilnehmer- und lebensweltorientierte Bildungsarbeit • neue Ansätze der (Medien-)Bildungsarbeit • Der ideale Trainer

Inhalt

Ankommen und Kennenlernen	7
Stummer Impuls	7
Alltagsmuseum	7
Erste Einheit	
Zielgruppenanalyse	8
Theorie-Baustein: Neue Ansätze in der Senioren-(Medien-) Bildungsarbeit	9
Nutzung neuer Technologien	11
Methoden zur Lernunterstützung	12
Lernregeln	13
Energiepause: Entspannte Aufmerksamkeit	13
Zweite Einheit	
Energiepause: Bewegliche Hände	14
Die Rolle des Trainers	15
Lawinenspiel: Der ideale Trainer	15
Moderation	16
Transfer: Konzeption einer ansprechenden Senioren-Fortbildung	17
Phasen einer Fortbildungsveranstaltung	17
Gruppenaufteilung	19
Abschlussauswertung: Schriftliches Feedback	19
Allgemeine Informationen zum Feedback	20
Feedback-Regeln	20
Vorgehen bei einem offenen mündlichen Feedback	20
Kurzübersicht über den Ablauf der Fortbildungsveranstaltung	21
Weiterführende Literatur	22

Unsere Zeit wird immer schnelllebiger. Um mit den Veränderungen der modernen Welt Schritt halten zu können, reicht der Wissenserwerb in der Jugend schon lange nicht mehr aus. Alle Menschen müssen ihr Leben lang weiterlernen, weil

- alle mit den schnellen Veränderungen der Umwelтанforderungen konfrontiert sind
- die Eigenverantwortung in allen Bereiche des Lebens zunimmt
- alle Wähler und Wählerinnen über die Zukunft des Gemeinwesens demokratisch mitentscheiden.

Für die Verwirklichung des „lebenslangen Lernens für alle“ muss in erster Linie das Image des Lernens verbessert werden. Die Vorstellungen vieler Menschen vom „Lernen“ beruhen auf den Erfahrungen des schulischen Lernens. Da dieses Lernen nicht sehr beliebt ist, ruft die Forderung nach „lebenslangem Lernen“ manchmal die Assoziation einer „lebenslänglichen“ Straf-Verurteilung hervor. Dabei steht häufig das Sich-Gedrängt-Fühlen zu einer fremdbestimmten ungeliebten Tätigkeit im Vordergrund. Das Konzept des „lebenslangen Lernens“ täuscht zudem Kontinuität der Lerngeschichte bis ins hohe Alter vor. Tatsächlich aber verlangt das Ende der Erwerbsarbeit und der Eintritt in den Ruhestand eine Neuorientierung: Es geht eben nicht weiter wie bisher.

Selbstorganisierte Lernprozesse können positive Lernerfahrungen begründen. Dabei rückt die alltags- und praxisbezogene Kompetenzentwicklung in den Vordergrund. Notwendig ist ein offenes, problembezogenes, kreatives Lernen in wechselnden Anforderungssituationen. Die Frage lautet: Welche äußeren und inneren Bedingungen braucht ein Mensch, um seine Potenziale entfalten zu können und das zu lernen, was seinen Lebenszielen entspricht?

Daher geht es in der ersten Einheit dieses Moduls um die Methode der Zielgruppenanalyse und theoretische Inhalte zu neuen Bildungsansätzen, während sich die Teilnehmenden in der zweiten Phase mit ihrem Selbstverständnis als Trainer auseinandersetzen und erste Vorstellungen für ihr eigenes Rollenverständnis entwickeln.

Ankommen und Kennenlernen

Wenn im Raum eine große Unruhe herrscht oder man die Aufmerksamkeit der Teilnehmenden durch einen visuellen Input erregen möchte, eignet sich die folgende Übung. Sie ermöglicht gleichzeitig einen Einstieg in das Thema.

Stummer Impuls (Textpuzzle)

Dauer: ca. 2 Minuten

Den nachstehenden Text auf Folie kopieren, die einzelnen Worte ausschneiden und zu Beginn des Treffens ohne Worte in einer beliebigen Reihenfolge auf den Tageslichtprojektor legen.

Die einzelnen Worte solange hin und her schieben, bis sich ein Sinn ergibt.

Text

Es geht nicht darum, **wie alt wir** werden, sondern **wie wir alt** werden.

Nach der Begrüßung der Teilnehmenden wird der Programmablauf – der für alle gut sichtbar ausgehängt ist – kurz vorgestellt. Als thematischer Einstieg und zum Kennenlernen der Teilnehmenden folgt ein Spiel.

Alltags-Museum

Dauer: ca. 20 Minuten

Eine Reihe von Bildern und Gegenständen, die etwas mit dem Älterwerden zu tun haben, werden vor der Gruppe ausgebreitet: Fotos, symbolische Darstellungen, Bilder aus der Kunst, eine Sanduhr, eine Blume, eine Gartenschere, eine Lupe, ein Geldschein ...

Alle Teilnehmenden (TIn) suchen einen Gegenstand aus und stellen sich mit seiner Hilfe vor.

Wenn viel Zeit vorhanden ist oder ein Bedarf bei den TIn besteht, können wahlweise die folgenden Varianten eingesetzt werden:

Variante 1:

Alle TIn besichtigen zusammen die Gegenstände und teilen einander mit, welche Aspekte des Älterwerdens sie mit den Gegenständen verbinden.

Variante 2:

Ein Gegenstand wird herausgenommen, im Kreis herumgereicht und alle TIn sagen ihre Assoziationen dazu.

- Erste Einheit -

Bildungsarbeit orientiert sich an der jeweiligen Zielgruppe. Um teilnehmerorientiert arbeiten zu können, benötigt der Trainer so viele Informationen wie nur möglich, damit er die Inhalte des Kurses auf die Teilnehmenden und mit den Teilnehmenden abstimmen kann.

In diesem Zusammenhang stellen sich folgende Fragen:

- An welche Erfahrungen und an welches Wissen knüpfe ich an?
- Welche Lernerfahrungen haben die Teilnehmenden?
- Warum nehmen sie an der Veranstaltung teil?

In der Bildungsarbeit gibt es bewährte Methoden, um solch eine „Zielgruppenanalyse“ zu erstellen. Diese Methoden sind vielseitig einsetzbar, z. B. auch für die Entwicklung von Projekten.

Sollten irgendwelche Fragen oder Unklarheiten entstehen, ist es sinnvoll, sie sofort anzusprechen, damit sie geklärt werden können.

Zielgruppenanalyse für ein mediengestütztes Bildungsangebot mit Senioren

Dauer: ca. 30 Min.

Material: Metaplanwand/Stellwand, Wandzeitung, Plakate, Pinnadeln, Karteikarten und Stifte pro TIn

Schriftliche Ideensammlung (Brainwriting):

Mit Hilfe des Brainwritings bekommt man in kurzer Zeit viele Informationen. Alle TIn werden gleichermaßen in das Geschehen einbezogen. Die schriftliche Form ermöglicht dem Trainer ein späteres Zurückgreifen auf diese Informationen.

- Lebensthemen von Senioren
- Erfahrungen mit dem Internet
- Wünsche und Erwartungen

Alle TIn schreiben ihre Assoziationen, Erwartungen und Wünsche auf Karteikarten. Jeder Aspekt wird möglichst konkret auf einer separaten Karte notiert.

Nach Rubriken sortieren

Die Karten werden auf der Metaplanwand/Stellwand geordnet nach den Rubriken:

- Welche Lebensthemen stehen bei den Teilnehmenden im Vordergrund?
- Was wollen die Teilnehmenden lernen? Warum sind sie hier?
- Was kann die Fortbildung bieten?

Wichtig: Keine wertenden Kommentare zu den einzelnen Aspekten! Verständnisfragen sind erlaubt.

Überschriften formulieren

Gemeinsam werden zu den einzelnen Rubriken Überschriften formuliert..

Ideensammlung: Was hilft Ihnen beim Lernen und Behalten von Inhalten?

Dauer: 10 Minuten
Material: Wandzeitung, dicke Stifte

Die TIn geben ihre Antworten in das Plenum, der Trainer sammelt die Äußerungen als Schlagworte auf der Wandzeitung.

Ergebnisse der TIn aus der Ideensammlung

- Prinzip der offenen Tür
- Selber tun (lassen)
- Animieren, über eigene Interessen nachzudenken
- Alle Sinne ansprechen
- Die anderen da abholen, wo sie stehen
- Assoziationen hervorrufen
- Viele Methoden
- Positive Atmosphäre schaffen
- „die Leute zum Lachen bringen“
- Handreichungen
- Die Gratwanderung zwischen Inhalt und Methode schaffen
- So einfach wie möglich
- Wahl des richtigen Zeitpunkts
- Durch eigenes Beispiel motivieren

Die Informationen aus dem folgenden Theorie-Baustein ergänzen bei Bedarf die Ideensammlung der TIn. Dem Fingerspitzengefühl des Trainers bleibt es überlassen, die Inhalte, den Zeitumfang und den Zeitpunkt des Einsatzes des Bausteins entsprechend der Zielgruppe zu modifizieren.

Theorie-Baustein: Neue Ansätze in der Senioren-(Medien-)Bildungsarbeit

Für jeden Lernenden ist es wünschenswert, dass er das jeweils benötigte Problemlösungswissen selbst bedarfsgerecht strukturieren und kombinieren kann. Diese Kompetenz und ihre Entwicklung fordert mehr Eigeninitiative, Mitbestimmung und Eigenverantwortung der Lernenden. Voraussetzung für die Übernahme von Verantwortung für den eigenen Lernprozess ist das Bewusstsein über die eigenen Fähigkeiten, Qualifikationen und Kompetenzen.

Die häufigste, wenn auch die am wenigsten beachtete Art des Lernens ist das „informelle Lernen“. Nach Experteneinschätzungen macht dieses „natürliche“ Lernen mindestens 70% der menschlichen Lernprozesse aus. Große Bedeutung kommt daher dem Lebensweltbezug im Lernen, also einem praktischen, an den Erfahrungen, an dem Erleben und dem Alltag der Menschen orientierten Lernansatz zu.

Dabei geht es um ein Lernen, bei dem die Lernenden

- die Richtung
- die Hauptinhalte und
- die Methoden ihres Lernens

im Wesentlichen mitbestimmen und dabei

- die von anderen entwickelten Lernmaterialien und
- fremdorganisierten Lernmöglichkeiten

nach den eigenen Bedürfnissen einbeziehen und gezielt nutzen.

Das bedeutet auch, dass die Lernenden ermutigt und befähigt werden, ihr Lernen selbst zu steuern. Und sie müssen gezielt angeregt werden, ihren Unterstützungsbedarf selbst zu erkennen und die jeweils für sie sinnvollen Lernprozesse im Wesentlichen selbst zu bestimmen.

Daher setzt ein variabel gestaltetes Lernen – das sich an den Bedürfnissen und Voraussetzungen der lernenden Menschen orientiert – eine Fülle verschiedener Lernmaterialien, Lernangebote und Lernhilfe-Optionen voraus. Module (Lernbausteine), die auf bestimmte Kompetenzen, Themen und Probleme bezogen sind und von den Betroffenen nach eigenem Interessen und Voraussetzungen ausgewählt und kombiniert werden können, erleichtern ein selbstgesteuertes Lernen.

Je größer die Vielfalt in thematisch möglichst abgegrenzten und kombinierbaren Lernmodulen ist, umso besser kann daraus das jeweils benötigte „Lernmenü“ zusammengestellt werden.

In der Bildungsarbeit muss davon ausgegangen werden, dass die Lernweisen der Teilnehmenden unterschiedlich ausgeprägt sind. Das bedeutet für die Trainer

- Kompetenzorientierung
- ganzheitliche Methoden und Methodenwechsel
- Einsatz von Medien
- sorgfältige Gestaltung der Unterlagen
- teilnehmerbezogener Unterricht

Überdies greift lebensweltorientierte Bildungsarbeit gezielt biografische und zeitgeschichtliche Prägungen und Aspekte auf und bezieht diese bewusst in die Medien-Bildungsarbeit mit Seniorinnen und Senioren ein. Dabei liegt die Bedeutung der Biografie für ein seniorengerechtes Bildungskonzept insbesondere in der Verknüpfung von Lebens-Biografie und Lern-Biografie. Die Lebens-Geschichte wird dabei als Lern-Geschichte verstanden. Da die individuellen Lernerfahrungen im Laufe eines Lebens die Herangehensweise an neue Aufgabenstellungen nachhaltig prägen, sind Kenntnisse über die Lerngeschichte beispielsweise zur Lokalisierung von Lernhindernissen sehr hilfreich. Biografieorientierung zielt zudem darauf ab, das Bewusstsein darüber zu schärfen, das eigene Leben in der Hand zu haben, eigene Ressourcen zu entdecken und Fähigkeiten weiterzuentwickeln.

Nutzung neuer Technologien

Die neuen Technologien bieten vielfältige Möglichkeiten zur spezifischen Förderung der Kreativität und des Selbstlernens und können so ein selbstbestimmtes Lernen unterstützen. Um das Internet aber nutzen zu können, bedarf es spezifischer Kompetenzen der Nutzer:

- Sie müssen die jeweils benötigten Informationen und Lernhilfen rechtzeitig per Mausklick abrufen können.
- Sie müssen im World Wide Web gezielt nach interessanten Daten und Hinweisen im Browser suchen können.

Durch die Digitalisierung ist es möglich

- Situationen zu simulieren,
- Schauplätze, Museen, kulturelle Ereignisse usw. in aller Welt virtuell zu besuchen und zu erkunden,
- in offenen Foren zu verschiedenen Ideen, Vorschlägen, Positionen, Zukunftsentwürfen, Problemlösungsvorschläge usw. Stellung zu nehmen und ihre Weiterentwicklung mitgestalten.

Der spielerische Umgang mit virtuellen Präsentationen und Konstruktionen erweitert die Lernumwelt um neue mitgestaltete Erfahrungs- und Handlungsfelder und weckt die eigene Fantasie und Innovationsfähigkeit. Neue Perspektiven eröffnen sich und eine neue Selbsterprobung wird ermöglicht.

Das Internet bietet dementsprechend mehr Chancen für ein stärker vom Lernenden selbstbestimmtes lebenslanges Lernen. Allerdings muss die Bedienung der Hard- und Software noch viel anwendungsfreundlicher und kreativer didaktisch gestaltet werden, damit es im Seniorenbereich gewinnbringend eingesetzt werden kann.

Insgesamt gilt für jede Art der Bildungsarbeit:

- Alle bildlichen Informationen erhöhen die Behaltens- und Lernleistung. Gerade abstrakte Vorgänge können durch Modelle oder Symbole in unserem Gehirn verankert werden. Auch wenn eine Visualisierung keinen unmittelbaren Zusammenhang mit den Informationen aufweist, die vermittelt werden sollen, dienen Bilder dennoch als zusätzliche Abrufhinweise aus dem Langzeitgedächtnis.
- Wichtige Begriffe wie Namen oder Zahlen sollten auf die Wandzeitung oder auf dem Tageslichtprojektor geschrieben werden. Allein durch den Schriftzug wird das Gehörte bedeutend besser gespeichert. Unterlagen bieten den Vorteil, dass sie zuhause nochmals durchgearbeitet werden können und somit den Lernstoff fester verankern.
- Lernen nur über das Hören ist einseitig und flüchtig. Sobald das Wort gesprochen ist, ist es auch schon wieder verschwunden. Daher lässt die Konzentration der Teilnehmende bei Vorträgen oder verbal orientiertem Unterricht oft nach. Auch das Tempo der Verarbeitung variiert beim einzelnen. So langweilt sich der eine schon, während der andere noch Zeit braucht, um das Gehörte zu verarbeiten. Vorträge sollten daher maximal 20 Minuten betragen.
- Alle Informationen, die handelnd nachvollzogen wurden, werden besser verarbeitet. Die Beteiligung der Motorik am Lernprozess verbessert das Aufnehmen

und Speichern der Informationen. Übertragen auf Senioren-Bildungsarbeit mit neuen Medien heißt das:

- Schritte zur Handhabung des Internets zeigen und vormachen – nachmachen und üben lassen
- soviel wie möglich selber ausprobieren lassen, d. h. die eigenständigen Übungszeiten möglichst ausdehnen
- Anregungen zu interessanten Webseiten geben
- soviel bzw. sowenig Unterstützung wie nötig
- Zeit haben – keinen Zeitdruck aufbauen
- Es kann auch sinnvoll sein, den Teilnehmenden einen geöffneten Computer als Anschauungsmaterial anzubieten.

Methoden zur Lernunterstützung

Visualisieren geschieht durch die Umsetzung der Begriffe in Bilder. Damit verankern sie sich tiefer als wenn sie nur verbal gespeichert werden. Häufig sagt ein Bild mehr als Worte. Bilder können als direkte Gedächtnisstütze dienen, indem zu Fakten und Fachausdrücken visuelle Assoziationen gesucht werden. In der kreativen Methode des Mind-Mapping zeigt sich dies sehr deutlich.

Beim so genannten „Anreichern“ werden trockene Fakten mit Hilfe von „Eselsbrücken“ für das Behalten und Erinnern leichter zugänglich gemacht. Bekannte oder weniger bekannte Eselsbrücken basieren auf dem Prinzip der Anreicherung. Ob Stalaktiten oder Stalagmiten von untern nach oben wachsen, merkt man sich einfach dadurch, dass die Mieten (Stalagmiten) ständig steigen.

Brücken lassen sich konstruieren, indem die Informationen

- in einen Reim gebracht werden: „753 – Rom schlüpft aus dem Eil“,
- durch Assoziationsketten verknüpft werden: Obstipation (= Verstopfung) kann man sich merken durch „Obst essen“,
- durch Paradoxien verknüpft werden: Englisch where = deutsch wo? Englisch who = deutsch wer?

Dabei sind der Phantasie keine Grenzen gesetzt.

Gerade die vielen englischen Begriffe in der Computersprache machen ein Anreichern für die Teilnehmenden sinnvoll.

Strukturierte Informationen lassen sich besser merken als unstrukturierte. Zum strukturierten Denken gehört:

- Gemeinsamkeiten herausfinden,
- Unterschiede erkennen,
- Wichtiges von Unwichtigem unterscheiden,
- Über- und Unterordnungen zu entdecken.

Die visuelle Darstellung der Strukturen fördert den Blick für Zusammenhänge und ist gleichzeitig eine Gedächtnisstütze.

Lernregeln

- Den Lernstoff in überschaubare Portionen aufteilen.
- Rechtzeitig wiederholen. Nach einem Tag ist durchschnittlich 60% des Lernstoffs verloren gegangen.
- Beim Wiederholen abwechseln, z. B. Lernstoff abfragen, Fragen dazu stellen, Zusammenhänge suchen, Lernstoff visualisieren.
- Laut lernen, um auch den auditiven Kanal (Gehör) am Behalten zu beteiligen.
- Aufschreiben, um den Stoff fester zu verankern.

Energiepause

Nach einer Phase intensiver geistiger Arbeit kann diese einfache Übung den Teilnehmenden Gelegenheit geben, sich geistig auf den Übergang zu einer neuen Einheit vorzubereiten. Sie fühlen sich dann erfrischt und haben nicht das Gefühl, pausenlos mit Aufgaben und Informationen überschüttet zu werden. Die Übung vermittelt das Gefühl, dass sie Herr ihrer eigenen Lernprozesse sind.

Entspannte Aufmerksamkeit

Dauer: ein paar Minuten

Material: keins

Setzen Sie sich ganz gerade auf Ihren Stuhl, und wenn Sie am Tisch sitzen, rücken Sie etwas nach hinten.

Stellen Sie ihre Füße so auf den Boden, dass Sie den Kontakt deutlich spüren. Nun können Sie anfangen, mit dem Oberkörper ein wenig vor- und zurückzuschwingen. Das ist dieselbe Bewegung, die Sie machen, wenn Sie unruhig sind oder unentschlossen....

Lassen Sie diese Bewegung in eine Kreisbewegung übergehen. Ihr Steißbein ist fest auf dem Stuhl, aber darüber kann sich Ihr Körper kreisförmig bewegen. Experimentieren Sie etwas mit dieser Bewegung, so dass sie sich für Sie gut anfühlt. Damit diese Bewegung ganz natürlich wird, können Sie die Augen schließen...

Gestatten Sie Ihrer Neugier, dass sie sich meldet, um herauszufinden, was Sie mit dieser Bewegung anfangen können. Wahrscheinlich werden Sie ganz von selbst den Wunsch haben, die Bewegungen noch langsamer zu machen. Vielleicht kommen Sie an den Punkt, wo die kreisförmigen Bewegungen des Oberkörpers ganz aufhören, wo Sie das Gefühl von Bewegung nur in Ihrem Innern spüren.

Vielleicht bemerken Sie eine merkwürdige Mischung von innerer Ruhe und Bewegung.

In solchen Augenblicken können Sie sich regenerieren und merken trotzdem, dass Ihr Gehirn aktiv ist. Wahrscheinlich ist es damit beschäftigt, all die Dinge zu ordnen, mit denen Sie sich in der letzten Stunde beschäftigt haben. Ihr Gehirn schafft Platz für all das Neue, das Sie nachher in sich aufnehmen wollen.

- Zweite Einheit -

Energiepause

Nach einer Phase des schriftlichen Arbeitens oder nach dem Arbeiten mit Maus und Tastatur ist dies eine gute Möglichkeit, die Spannungen zu beseitigen, den Kreislauf anzuregen und frische Energie zu gewinnen.

Bewegliche Hände

Dauer: ca. 1 Minute

Material: keins

Stellen Sie sich neben den Stuhl und schütteln Arme und Hände kräftig aus. Stellen Sie sich vor, dass Sie mit Ihren Fingerspitzen in irgendetwas Klebriges gefasst haben und mit dieser Bewegung Ihre Fingerspitzen davon befreien wollen ... (15 Sek.)

Nun machen Sie mit beiden Händen eine Faust und pressen die Finger fest zusammen ... (15 Sek.)

Nun lassen Sie locker und schütteln Sie beide Hände kräftig aus ...

Machen Sie noch mal jede Hand zur Faust ... (15 Sek.)

Lassen Sie wieder locker und schütteln Sie Ihre Hände aus ...

Jetzt machen Sie Ihre Hand ganz breit, so breit es geht.

Strecken Sie Ihre Finger so weit es geht aus.

Spüren Sie die Spannung in jeder Hand ... (5 Sek.)

Nun lassen Sie locker und schütten Sie die Hände wieder aus.

Jetzt winkeln Sie die Arme an und halten Sie die Hände in Hüfthöhe vor sich, so dass die Handflächen zum Boden zeigen.

Nun beugen Sie die Hände nach oben, so dass die Finger zum Himmel zeigen ...

Spüren Sie die Spannung in Ihren Unterarmen und Handrücken ...

Jetzt beugen Sie beide Hände nach unten, so dass die Fingerspitzen auf den Boden zeigen ...

Wiederholen Sie das ein paar mal – lassen Sie die Hand nach oben zeigen und dann wieder nach unten ... (15 Sek.)

Und nun schütteln Sie beide Hände kräftig aus ...

Die Rolle des Trainers

Jede Bildungsarbeit steht und fällt mit dem Selbstverständnis und dem Rollenverständnis des Trainers. Das jeweilige Rollenverständnis hat Auswirkungen auf Inhalte, Ausschreibung, Methoden und Verlauf der Veranstaltung. Daher ist es wichtig, die eigene Rolle zu klären.

Lawinen-Methode: Der ideale Trainer

Dauer: ca. 30 – 60 Minuten

Material: Plakate und Stifte

- Je zwei Teilnehmende bilden ein Paar und sprechen über ihre Vorstellung eines idealen Trainers (10 – 15 Minuten)
- Nun bilden zwei Paare eine Vierer-Gruppe und tauschen sich aus (10 – 15 Minuten)
- Später bilden zwei Vierer-Gruppen eine Achter-Gruppe.
- Die Ergebnisse werden von dieser Gruppe auf einem Plakat festgehalten.

Auswertung im Plenum

Dauer: 20 – 30 Minuten (für jede Kleingruppe 10 Min.)

Material: Stellwände, Pinnadeln, Plakate

Im Plenum werden die Plakate vorgestellt und der Inhalt nach Gemeinsamkeiten und Unterschieden sortiert.

Zusammenstellung der TIn-Ergebnisse aus der Lawinen-Methode

Der ideale Trainer sollte

- fachliches Wissen haben
- zuhören können
- soziale Kompetenz haben
- nicht dominierend sein
- bei Bedarf Hilfestellungen geben können
- natürliche Autorität besitzen
- zwischen den TIn vermitteln können
- bei Bedarf (Themen-)Entscheidungen treffen können
- Theorie und Praxis miteinander verbinden
- Rücksicht auf Anfänger nehmen
- Erwartungshaltungen der TIn feststellen und darauf eingehen können
- nicht überheblich sein
- verständlich referieren können
- Verkrustungen lösen können
- auf die TIn eingehen können

Moderation

Bei allen Fortbildungsveranstaltungen kommt der Moderation durch den Trainer große Bedeutung zu. So zielen auch alle Veranstaltungen dieser Reihe darauf ab, den Teilnehmenden in zweierlei Hinsicht Übungsfelder zu bieten: zum einen werden die Moderationstechniken, die verwandt werden, im ersten Modul vorge-macht und erläutert; zum anderen werden in den folgenden Veranstaltungen die Methoden so eingesetzt, dass die TIn ihrerseits Moderationsfunktionen für die anderen übernehmen.

Die Möglichkeit, das erlernte Wissen direkt in die Praxis umzusetzen, ist bewusst in die Konzeption mit eingeflossen, da eine gute Moderation geübt werden muss. In der Methode „Der ideale Trainer“ haben die TIn ein „ideales“ Trainerprofil zu-sammengestellt, das bereits viele Aspekte für eine gelungene Moderation bein-haltet.

Über das methodische Wissen hinaus sind folgende Aspekte wichtig:

- Moderation soll alle TIn gleichermaßen zum Mitmachen, Reden und Aktivwer-den ermuntern.
- Sie ist neugierig auf das, was die Gruppe hervorbringt und erarbeitet.
- Sie nimmt teil an dem gesamten Prozess, gibt aber keine Ratschläge und mischt sich nicht inhaltlich ein.
- Sie ist offen für alle Beiträge.
- Eigene positive Impulse übertragen sich auf den Gruppenprozess
- gezielte offene Fragen bringen einen Prozess weiter.
- Sie übernimmt die Rolle der Leitung und behält den Ablauf, den Prozess und den Zeitrahmen im Blick.
- Sie strahlt Ruhe und Gelassenheit aus und hat den Mut, von eingefahrenen Wegen abzuweichen.
- Sie bleibt während der Arbeit mit sich selbst in Kontakt, achtet auf die innere Stimme, das eigene Denken und Fühlen, erspürt Stimmungen in der Gruppe.
- Sie ist mit den eingesetzten Methoden und Arbeitsformen vertraut.

Positiv wirkt es sich aus, wenn zu zweit moderiert werden kann: Vier Augen se-hen mehr als zwei, zwei Persönlichkeiten geben den Teilnehmenden mehr Identi-fikationsmöglichkeiten, zu zweit können Methoden besser durchdacht, Vorge-hensweisen besser eingeschätzt und Schwierigkeiten besser gemeistert werden.

Transfer: Konzeption einer ansprechenden Senioren-Fortbildung

Alle bis hierher kennen gelernten Methoden lassen sich auf die jeweils spezifische Zielgruppe vor Ort übertragen.

Im Folgenden haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, ihre Lernerfahrungen konkret einzubringen bei der Planung einer Veranstaltung.

Für die individuell formulierten Themen sollen möglichst viele zielgruppenspezifische Informationen einbezogen werden, d. h. die Zielgruppe steht immer im Mittelpunkt jeglicher Überlegung

Kleingruppenarbeit: Wir konzipieren eine Fortbildungsveranstaltung

Dauer: ca. 45 Minuten

Material: Stifte und Vorlagen pro TIn

Das Raster unterstützt den Einsatz der Methoden bei der Konzeption.

Phasen einer Fortbildungsveranstaltung

Phase	Aufgabe	Methode (Vorschläge und Beispiele)
Lockerungsphase	<ul style="list-style-type: none"> • Begrüßung, • Kennenlernen • Gesprächsbereitschaft wecken • erste Kontakte herstellen 	<ul style="list-style-type: none"> • Eröffnung • Spiel (zum Kennenlernen oder als thematischer Einstieg)
Motivierungsphase	<ul style="list-style-type: none"> • Erwartungen wecken • Bedürfnisse, Betroffenheit wecken • Vorwissen und Einstellungen klären (Lernziele absprechen) • Freude an der Veranstaltung erhalten und stärken • Entspannung 	<p>Veranstaltungsbeginn</p> <ul style="list-style-type: none"> • Neugierde wecken durch • Einstiegsfragen, Brainstorming, Auswahl treffen <p>während der Veranstaltung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pause, Tischgespräche, informelle Kontakte, Spiel, Zwischenauswertung

Phase	Aufgabe	Methode (Vorschläge und Beispiele)
Informationsphase	<ul style="list-style-type: none"> • Grundwissen vermitteln (bei Bekanntem ansetzen) • Begriffe klären • Probleme aufzeigen, Standpunkte verunsichern, herausfordern • Lösungen und Alternativen herausarbeiten, zur Entscheidung stellen, Konsequenzen diskutieren 	<ul style="list-style-type: none"> • Referate, Impulse, Medien, Thesenpapier, Informationspapiere • Gruppenarbeit und Plenumsbericht • Gruppenarbeit und Plenumsbericht • Diskussion
Verarbeitungsphase (Interaktion)	<ul style="list-style-type: none"> • Informationsverarbeitung • Position beziehen • TIn-Kontakte aktivieren und steigern • Erfahrungen austauschen • Erfolgserlebnisse vermitteln • Störungen beheben 	<ul style="list-style-type: none"> • Gruppenarbeit • Diskussion • Rollenspiele • Blitzlicht in wechselnden Gruppen
Übertragungsphase (Anwendung/Transfer)	<ul style="list-style-type: none"> • Übertragung des Gelernten in den Alltag 	<ul style="list-style-type: none"> • Rollenspiel • Lösung von Fallbeispielen • Bearbeitung von Aufgaben (einzeln oder in Gruppen)
Auswertungsphase (Erfolgskontrolle)	<ul style="list-style-type: none"> • Auswertung • Überprüfung • Erfolgskontrolle • Feedback 	<ul style="list-style-type: none"> • Interview • Auswertungsgespräch • Meckerrunde • Feedback • Blitzlicht • Ausblick auf die nächste Veranstaltung

Gruppenaufteilung

Bei der Kleingruppenbildung kann es geschehen, dass die Einteilung zu einer langwierigen Prozedur gerät. Daher ist es sinnvoll, im Vorfeld einige Methoden in der Hinterhand zu halten, die diesen Prozess vereinfachen. Dem Trainer kommt die Aufgabe zu, diesen Prozess zügig zu moderieren.

Bewährte Methoden:

- Die nebeneinander sitzenden TIn bilden Paare oder Kleingruppen.
- Die Kleingruppen finden sich nach Thema zusammen.
- Die Aufteilung geschieht durch Abzählen (1-2-3; 1-2-3 usw.).

Auswertung im Plenum

Dauer: ca. 45 Minuten bei drei Kleingruppen
(entsprechend mehr bei Einzelarbeit)

Die Ergebnisse der Kleingruppen werden im Plenum vorgestellt. Eine ausführliche Diskussion sollte möglichst nicht erfolgen, da dies den Zeitrahmen sprengt.

Abschlussauswertung: Schriftliches Feedback

Da die Erfahrungen in die Weiterentwicklung der Fortbildungsreihe einfließen sollen, wird ein ausführliches Feedback mit der Möglichkeit einer späteren intensiven Auswertung benötigt. Mit Hilfe eines halboffenen Feedbacks (mit Plakaten) werden möglichst detaillierte Rückmeldungen der Teilnehmenden gesammelt.

3-Ecken-Feedback: Meine Lernerfahrungen

Dauer: 20 Minuten
Material: 3 Plakate, dicke Stifte
Plenum

Ziel:

- das didaktische und methodische Handeln reflektieren
- Verbesserungsmöglichkeiten für das Fortbildungs-Konzept erhalten

In verschiedenen Ecken des Raumes werden Plakate mit mehreren Stiften ausgelegt.

Die Feedback-Plakate tragen die Überschriften:

- Das habe ich gelernt ...
- Das würde ich ändern ...
- Das würde ich beibehalten ...

Die TIn können ihre Beurteilung hier festhalten.

Es bietet sich leise Hintergrundmusik an.

Allgemeine Informationen zum Feedback

Feedback lässt sich in Lehr-Lern-Veranstaltungen in vielfältiger Weise einsetzen: mündlich; schriftlich auf Kärtchen oder Plakaten; mit Klebepunkten; mit Fragebogen. Dazu kann es verschiedene Funktionen übernehmen: Zwischen-, Abschlussevaluation.

- **Ziele:**
 - gegenseitige Information der Beteiligten über die jeweilige Sicht des Geschehens (Wahrnehmung, Einschätzung) und ihre Befindlichkeit
 - didaktische, methodische und kommunikative Handlungskompetenz reflektieren können
 - das Handeln in Lehr-Lern-Veranstaltungen bewusster planen und organisieren können
 - Lehr-Lern-Situationen transparent machen
 - Defizite des Handelns in Lehr-Lern-Situationen und Handlungsalternativen kennen
- **Die Grundform besteht aus 5 Leitfragen:**
 - Wozu soll das Feedback dienen?
 - Welche Informationen soll das Feedback liefern?
 - Wie können die gewünschten Daten erhoben werden?
 - Wie können die gesammelten Daten ausgewertet werden?
 - Welche Konsequenzen werden aus dem Feedback gezogen?
- Voraussetzung für ein gutes Feedback: entspannte Atmosphäre

Feedback-Regeln

- subjektiv formulieren (Ich-Form; „Ich finde, dass ...“; „Mein Eindruck war ...“)
- sachbezogen formulieren (mit konkretem Bezug zu einer Beobachtung/Situation)
- zuerst positive Rückmeldungen geben („Gut fand ich ...“; „Nachahmenswert ist ...“)
- erst danach die negativ erlebten Aspekte ansprechen
- persönliche Angriffe vermeiden

Vorgehen bei einem offenen mündlichen Feedback

- Vor jedem Feedback sollten alle Beteiligten über den Grund und das Ziel des Feedbacks informiert sein.
- Die einzuhaltenden Feedback-Regeln werden erläutert und gut sichtbar für alle aufgehängt.
- Die Beteiligten werden um ein Feedback gebeten.
- Sich das erbetene Feedback anhören, sich Notizen machen; ggf. nachfragen, falls etwas unklar geblieben ist; sich auf keinen Fall rechtfertigen.
- Ergebnisse des Feedbacks zusammenfassen und mögliche Konsequenzen ansprechen.
- Den Teilnehmenden für die Mitarbeit danken.

Kurzübersicht über den Ablauf der Fortbildungsveranstaltung

Inhalt und Methode	Zielgruppe	Arbeitsmaterial	Dauer
Stehcafé 30 Min.			
Stummer Impuls	Plenum	Folien, Tageslichtprojektor	ca. 2 Min.
Begrüßung	Plenum	Programm-Plakat	5 Min.
Kennenlernen Alltagsmuseum	Plenum	Alltagsgegenstände	30 Min.
Zielgruppenanalyse Ideensammlung, sortieren, Thema formulieren	Plenum	Metaplan oder Stellwand, Karten, Stifte, Pinnadeln	30 Min.
Ideensammlung	Plenum	Wandzeitung, Stifte	10 Min.
Theorie-Baustein Neue Ansätze in der (Medien-) Bildungsarbeit	Plenum	vorbereitete Wandzeitung	15 Min.
Energiepause Entspannte Aufmerksamkeit	Plenum	Stühle	5 Min.
Pause 10 Min.			
Energiepause Bewegliche Hände	Plenum	keins	5 Min.
Lawinenspiel Der ideale Trainer	Plenum	Plakate, Stifte,	45 – 60 Min.
Auswertung	Plenum	keins	20 – 30 Min.
Transfer Konzeption einer ansprechenden Senioren Fortbildung	Einzelarbeit	Arbeitsblatt Stifte, Papier	45 Min.
Auswertung	Plenum	keins	45 Min.
3-Ecken-Feed-back Meine Lernerfahrungen	Plenum	3 Plakate, Stifte, Musik	20 Min.

Weiterführende Literatur

- Belz**, Horst; Siegrist, Marco: Kursbuch Schlüsselqualifikationen.
Ein Trainingsprogramm. 2. erweiterte Aufl., Freiburg im Breisgau 2000
- Bodenmiller**, Albert; Broch, Thomas; Ruddies, Günther H.: Erwachsenenbildner als Seelenhelfer? Bildungsarbeit zwischen Information und Therapie.
PAE-Arbeitshilfen für die Erwachsenenbildung. Ausgabe M. Nr. 18, Stuttgart 1985
- Freudenreich**, Dorothea; Broch, Thomas; Sperth, Fritz: Ganzheitliches und lebendiges Lernen in der Erwachsenenbildung. PAE-Arbeitshilfen für die Erwachsenenbildung, Ausgabe M. Nr. 20, Stuttgart 1986
- Krämer**, Sabine; Walter, Klaus-Dieter: Effektives Lehren in der Erwachsenenbildung. 3. Aufl., Ismaning 1998
- Meueler**, Erhard: Erwachsene lernen: Beschreibung, Anstöße, Erfahrungen.
2. Aufl., Stuttgart 1986
- Morris**, Steve; Smith, Jane: Kreative Mind Maps in 7 Tagen: Ideen entwickeln, Wissen aufnehmen, komplexe Sachverhalte nachvollziehen. Landsberg a. L. 1999
- Rabenstein**, Reinhold; Reichel, Rene; Thanhoffer, Michael: Das Methodenset.
5 Bücher für Referenten und Seminarleiterinnen. 3. Auflage, Münster 1989
Themen: 1. Anfangen. 2. Themen bearbeiten. 3. Gruppe erleben. 4. Reflektieren. 5. Konflikte.
- Vopel**, Klaus W.: Powerpausen. Leichter lernen durch Bewegung.
2. Aufl., Salzhausen 2001